

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ANJA ZORNADA

2018

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ANJA ZORNADA

KOPER 2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

NEENAKOST MED SPOLOMA NA PODROČJU
PLAČ

Anja Zornada

Koper, 2018

Mentor: izr. prof. dr. Žiga Čepar

POVZETEK

V zaključni projektni nalogi je proučevano področje neenakosti med spoloma na področju plač. Postavljena je hipoteza, da ženske v Sloveniji v povprečju prejemajo nižje plače kot moški. Za preveritev hipoteze so v preglednicah povzeti podatki o plačah moških in žensk iz Statističnega urada Republike Slovenije (SURs) in med seboj primerjani. Izračunan je tudi indeks razmerij med plačami moških in žensk. Ugotovljeno je, da je plača moških v vseh primerih razen štirih višja od plače žensk, zato je hipoteza potrjena, torej ženske v Sloveniji v povprečju prejemajo nižje plačilo kot moški.

Ključne besede: neenakost, plače, indeks razmerij, spol, delovno mesto.

SUMMARY

The thesis studies the subject of gender inequality in wages. The hypothesis is that women in Slovenia receive on average lower wages than men. To prove this, the tables contain data of male and female wages from the Statistical office of the Republic of Slovenia (SURs), which are also compared. The ratio between wages has also been calculated. The conclusion is that the male wage is higher than the female in all but four cases, therefore the hypothesis is confirmed, which means women in Slovenia earn on average less than men.

Key words: inequality, wages, ratio between wages, gender, occupation.

UDK: 331.2:305(043.2)

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorju izr. prof. dr. Žigi Čeparju za vso strokovno pomoč in napotke tekom izdelave te zaključne projektne naloge.

Rada bi se zahvalila še svoji mami, bratu in fantu, ki so mi stali ob strani in me spodbujali, ko sem to potrebovala.

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	3
1.3	Metode za doseganje ciljev diplomskega dela	4
1.4	Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	4
2	Pregled literature na področju neenakosti med spoloma.....	5
2.1	Neenakost med spoloma na splošno	5
2.2	Neenakost med spoloma na poklicnem področju	7
2.3	Neenakost med spoloma na področju plač	8
3	Sestava plače, njeno oblikovanje in njen pomen v družbi	13
3.1	Osnovna plača in njene sestavine	13
3.1.1	Nadomestila plače	13
3.1.2	Drugi osebni prejemki	14
3.2	Kolektivne pogodbe.....	15
3.3	Zgodovinski razvoj oblikovanja plače.....	15
3.4	Vidiki plače.....	17
4	Raziskava neenakosti na področju plač v Sloveniji.....	19
4.1	Statistični podatki o plačah po spolu	19
4.1.1	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih.....	19
4.1.2	Povprečne mesečne bruto plače po spolu, po letih in izobrazbi.....	21
4.1.3	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016 ...	25
4.1.4	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po starostnih skupinah, leto 2016.....	27
4.1.5	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016.....	28
4.1.6	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08) , leto 2016.....	30
4.1.7	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008–2016	31
4.1.8	Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju , 2008–2016.....	32
4.2	Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač med ženskami in moškimi	34
5	Ključne ugotovitve	43
6	Sklep	47

Literatura..... 51

SLIKE

Slika 1: Shema trga dela.....	17
Slika 2: Prikaz povprečnih mesečnih bruto plač po spolu in letih	20
Slika 3: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, osnovnošolska izobrazba ali manj.....	22
Slika 4: Prikaz povprečnih mesečnih bruto plače po spolu in letih, srednješolska izobrazba .	23
Slika 5: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, višješolska in visokošolska izobrazba.....	24
Slika 6: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016.....	27
Slika 7: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in starostni skupini, leto 2016.....	28
Slika 8: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016.....	29
Slika 9: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016.....	31
Slika 10: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008–2016.....	32
Slika 11: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju, 2008–2016.....	33
Slika 12: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po letih, Slovenija, 2008–2016.....	34
Slika 13: Primerjava povprečne mesečne plače med spoloma, osnovnošolska izobrazba ali manj.....	35
Slika 14: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma, srednješolska izobrazba.	35
Slika 15:Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma, visokošolska in višješolska izobrazba	36
Slika 16: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po dejavnosti za leto 2016	37
Slika 17: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po starostnih skupinah, leto 2016.....	38
Slika 18: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016	39
Slika 19: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016.....	40
Slika 20: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma v javnem sektorju, leto 2008–2016.....	41
Slika 21: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma v zasebnem sektorju, leto 2008–2016.....	42

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih.....	20
Preglednica 2: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, osnovnošolska izobrazba ali manj.....	21
Preglednica 3: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, srednješolska izobrazba	22
Preglednica 4: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, višješolska in visokošolska izobrazba.....	24
Preglednica 5: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016	25
Preglednica 6: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po starostnih skupinah, leto 2016.....	28
Preglednica 7: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016.....	29
Preglednica 8: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016.....	30
Preglednica 9: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008-2016.....	31
Preglednica 10: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju, 2008–2016.....	33

KRAJŠAVE

SURS	Statistični urad Republike Slovenije
FM	Fakulteta za management Koper
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih moških in žensk
CSD	Center za socialno delo
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih

1 UVOD

V uvodu bomo predstavili teoretično podlago za raziskovanje obravnavanega problema, namene in cilje ki jih želimo doseči, ter metode raziskovanja, s katerimi bomo te cilje tudi dosegli. Predstavili bomo tudi predpostavke in omejitve pri našem raziskovanju.

1.1 Opredelitev obravnavanega problema

Pojem plače je zelo širok in vsak posameznik si ga lahko razlaga po svoje. Za delodajalca predstavlja strošek, za delavca pa vir preživetja. Za državo pomeni vir davkov, za družbo pa je kazalnik gospodarske/kupne moči.

V Sloveniji je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in raznih dodatkov. Delavci dobijo poleg tega še nadomestilo za prevoz na delo in za prehrano med delo, vendar le-to ni predmet obdavčitve, zato se obravnava posebej.

Poleg plače ima delavec pravico tudi do drugih osebnih prejemkov, kot so regres za letni dopust (najmanj v višini ene plače), jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi in solidarnostna pomoč.

Prav tako je delavec upravičen do plače tudi za čas, ko ne dela – v primeru bolezni, porodniškega dopusta, letnega dopusta...

Plača, ki pripada delavcu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi ni več predmet dogovora med delodajalcem in delavcem, temveč je nadzorovana in regulirana z mnogimi predpisi in zakoni, katerih namen je zaščititi šibkejši člen v dogovoru o zaposlitvi – delavca. Država tu določa minimum pravic, do katerih je upravičen delavec za svoje delo, od minimalne plače do največjega števila ur, ki jih je delavec dolžen oddelati.

Največji pomen pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi pa imajo kolektivne pogodbe. To je pogodba, sklenjena med organizacijo delodajalcev (zbornico) in organizacijo delavcev (sindikatom). Določa delovne pogoje in minimum pravic delavcev, glede na panogo in vrsto dela. Vsako delo ima namreč svoje posebnosti, ki morajo biti upoštevane, in prav to je namen kolektivnih pogodb.

Sestavljene so iz obligacijskega in normativnega dela. Obligacijski del zajema pravice in obveznosti pogodbenih strank. Normativni del pa obsega delovne pogoje, minimum delavčevih pravic in tarifne razrede, glede na katere se določa plača delavcev.

Glavno pozornost bomo v diplomski nalogi posvetili proučevanju neenakosti med spoloma, da bi boljše razumeli razlike v življenjskem slogu moškega in ženske ter pričakovanja družbe do enega in drugega. Vse to namreč vpliva na odločitve, ki jih moški in ženska izbereta na

svoji karierni poti (Evropska komisija 2014; Sever 2013; Buchmann, DiPrete in McDaniel 2008).

Dejavnik spola in ženskosti je na ženske vplival skozi celotno zgodovino in nanje vpliva še danes, večinoma v negativnem smislu. Ženske so bile skozi celotno zgodovino podrejene moškim, v pomoč jim ni bilo dejstvo, da so bili na vseh vplivnejših položajih v družbi moški, ki so postavljali zakone sebi v prid, s tem da so ženske potiskali na obrobje družbe in jim vsiljevali vlogo žena in mater. Ti zakoni so se nato skozi stoletja prelevili v splošna načela, ki vodijo našo miselnost še danes, navkljub spremembam v prid žensk (Sever 2013; Ridgeway 1997).

Taka miselnost, ki zapostavlja žensko na vseh področjih življenja, pa izhaja iz nepoznavanja ženske in posledično iz strahu pred njo. Česar ne poznamo, se tudi bojimo. Ena od večjih težav žensk je tudi vztrajanje v podrejenem položaju, v drugem spolu, kot ga poimenuje Simone De Beauvoir v svoji knjigi *Drugi spol* (1949, 50). Razlogov za to pa je več; eden od njih je prej omenjeno nepoznavanje sebe in svojega spola, saj je to še vedno tabu v družbi, tudi med samimi ženskami. Poleg tega ženske prej izkusijo podrejeno in pasivno vlogo (ali neposredno ali pa preko vloge matere, ko vidijo dinamiko v družini, kjer je mati podrejena očetu), ter prednosti in slabosti le-te. Ena od prednosti je tudi bolj preprosto življenje, ko je ženski sicer odvzeta svoboda odločanja, vendar s tem tudi odgovornost za svoje odločitve, ki je lahko v primeru nezadovoljstva veliko breme za osebo. Določene ženske se temu raje izogonejo in izberejo lažjo pot, čeprav se s tem odpovejo tudi marsikateri priložnosti in uspehu v življenju.

V tej zaključni projektni nalogi pa se bomo torej osredotočili na neenakost pri plačilu med spoloma za primerljiva delovna mesta z enako zahtevano stopnjo izobrazbe. Edini dejavnik, ki zaposlene razlikuje, je spol.

Tematika neenakosti med spoloma je postala aktualna v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, čeprav obstaja bistveno dlje. Do razprav o tem je prišlo predvsem na račun povečane prisotnosti žensk na trgu dela po 2. svetovni vojni, vendar le na nižjih delovnih mestih. Postopoma je zaradi globalizacije in povečanega števila delovnih mest na trgu delovne sile začelo primanjkovati usposobljenih moških za višja delovna mesta, kar je delodajalce pripeljalo do spoznanja, da so ženske premalo izkoriščena delovna sila, saj bi ravno tako kot moški lahko opravljale tudi bolj zahtevna dela (Linehan 2001; Jogan 1986).

Ženske so v Evropi v povprečju še vedno plačane za 16,3 % manj za isto delo kot njihovi moški kolegi (Evropska komisija 2017), kar je nenavadno glede na to, da ženske v povprečju dosežejo višjo izobrazbo kot moški in so v šolskem sistemu ves čas uspešnejše (SURF 2012). Razlika v korist moškim se začne kazati šele po vstopu na trg dela, kjer praktično takoj zasedejo bolj plačane položaje, ta trend pa se nato nadaljuje skozi celotno kariero (Gordon 2001). Podatki kažejo, da so ženske v zgodnji fazi izgradnje kariere takoj za petami moškim

glede zaslužka, izostanejo pa v povprečju okoli tridesetega leta, ko rodijo. To je tudi v nadaljevanju kariere največja ovira za napredovanje žensk in doseganje višjih položajev v družbi.

To potrjuje tudi raziskava avtorice M. Linehan glede zakonskega stanu in števila otrok generalnih direktoric. Od 50 intervjuvank je bilo poročenih 31, ostale so bile samske ali ločene. 26 jih je imelo otroke (enega ali več), ostale so bile brez otrok. Prevladovala so poročene ženske brez otrok, kar nakazuje na to, da je tak življenjski slog najlažje združljiv z zahtevno kariero (Linehan 2001).

Ker so ženske poleg službe še vedno zadolžene za večino gospodinjskih opravil in skrbi za otroke (čeprav se stanje izboljšuje), so si z emancipacijo in bojem za enake pravice ustvarile še več težav kot poprej, saj imajo sedaj poleg službe še breme neplačanega dela doma, ki je bilo včasih njihova edina skrb in služba. Ženske danes so se znašle v prehodnem obdobju, ko realno stanje ne sledi še idealu, h kateremu stremimo – popolna enakost med spoloma. Vse več žensk je namreč nesrečnih, in čeprav plezajo po karierni lestvi navzgor, česar so si vedno želele, niso zadovoljne. Razlog za to pa je treba iskati v preobremenjenosti žensk z domačim delom in manjšem občutku svobode, kot ga ima moški zaradi višjih pričakovanj družbe do ženske. Vse to so povzetki raziskave, ki so jo opravili pri reviji Mladina (Mekina 2009). Stanje naj bi se v nekaj letih izboljšalo, saj smo, kot smo prej omenili, šele v prehodnem obdobju, ko se navajamo na to, da imajo tudi ženske zahtevno kariero in ne zmorejo same opraviti vsega domačega dela.

1.2 Namen in cilji zaključne projektne naloge

Namen je teoretično in empirično preučiti problematiko neenakosti med spoloma na področju plač.

Cilji zaključne projektne naloge so:

- predstaviti problematiko neenakosti med spoloma na splošno;
- predstaviti teoretična izhodišča o plačah;
- pridobiti in prikazati vse relevantne podatke o plačah moških in žensk;
- izvesti primerjalno analizo na podlagi pridobljenih statističnih podatkov;
- na podlagi ugotovljenih rezultatov potrditi ali ovreči hipotezo o neenakosti;
- v sklepu naloge povzeti ključne ugotovitve in nakazati možnosti za nadaljnje raziskovanje.

Na podlagi dosedanjega raziskovanja postavljamo hipotezo o neenakosti plač med spoloma v Sloveniji. Raziskovalna hipoteza se glasi: Ženske v Sloveniji v povprečju prejemajo nižje plače kot moški.

Mnoge raziskave dokazujejo, da so plače žensk manjše kot pa plače moških. Na primeru Slovenije želimo preveriti, ali to drži. Natančneje, ko govorimo o slabših plačah žensk v primerjavi z moškimi, imamo pravzaprav v mislih vprašanje, ali ima nekdo nižjo plačo samo zato, ker je ženskega spola, in ne morda zato, ker bi imel nižjo izobrazbo, manj izkušenj, morda formalno drugačen naziv delovnega mesta ali kakšno drugo lastnost, zaradi katere je ta plača dejansko nižja.

1.3 Metode za doseganje ciljev zaključne projektne naloge

Za doseganje ciljev zaključne projektne naloge bomo v teoretičnem delu uporabili metodo kompilacije, saj se bomo pri predstavitvi teoretičnih izhodišč oprli na literaturo drugih avtorjev ter njihove ugotovitve na področju plač ter neenakosti med spoloma. Poleg tega bomo uporabili metodo deskripcije za opisovanje posameznih pojmov, ki so pri obravnavani problematiki ključni.

V empiričnem delu bomo uporabili kvantitativne statistične metode. Z uporabo predvsem opisne statistike bomo zbrane sekundarne podatke ustrezno obdelali in analizirali ter rezultate interpretirali. Zbrali bomo predvsem podatke o plačah za Slovenijo iz razpoložljivih baz Statističnega urada Republike Slovenije, in sicer za leti 2010 in 2014. Podatke bomo statistično analizirali ter jih med seboj primerjali po spolu.

1.4 Predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

Pri svojem raziskovanju se bomo oprli na sekundarne podatke o plačah s Statističnega urada Republike Slovenije, za katere predvidevamo, da so pravilni, zato jih ne bomo preverjali. Omejili pa se bomo na raziskovanje razlik med spoloma le na področju plač; vprašanja neenakosti ne bomo širili na ostala družbena področja. Geografsko bo raziskava omejena na območje Slovenije, in sicer v obdobju od leta 2010 do 2014.

Prav tako ne bomo preverjali, ali so bile prikazane plače tudi resnično izplačane, temveč bomo predpostavljali, da so jih vsi zaposleni tudi prejeli v prikazanih višinah. Predpostavljamo tudi, da relevantna razpoložljiva literatura verodostojno prikazuje področja, ki jih obravnava.

2 PREGLED LITERATURE NA PODROČJU NEENAKOSTI MED SPOLOMA

V tem poglavju bomo opredelili neenakost na relaciji moški – ženske, ter jo obrazložili iz ekonomskega in družbenega vidika.

2.1 Neenakost med spoloma na splošno

Ženske se v družbi še vedno vidi v podrejenem položaju, čeprav se na prvi pogled morda ne zdi tako. Predvsem v zadnjih 100 letih so si ženske izborile veliko pravic, ki se moškim zdijo samoumevne – volilna pravica, vožnja avtomobila, možnost izobrazbe ipd. Vse to je ženskam omogočilo enakovreden začetek in uvod v odraslo življenje. Zaplete se najpogosteje kasneje, ob vstopu žensk na trg dela ter pri načrtovanju družine, kjer pogosteje žrtvujejo svoj karierni razvoj zaradi usklajevanja kariere in družine. A zakaj je tako? (Jogan 1986).

Že skozi zgodovino so bile ženske od začetka Rimskega imperija potisnjene na rob družbe, njihova edina naloga pa je bila skrb za družino. Tak vzorec se je nato nadaljeval tudi v antični Grčiji, ki nam je dala demokracijo, žal pa ne tudi enakosti. Enega bolj negativnih odnosov do žensk je imela tudi Cerkev, saj ženskam še danes ni dovoljeno opravljati odgovornejših del (duhovnik, škof, kardinal, papež ipd.). V svojih tekstih je sistematično spodkopavala ženske ter jih krivila za vse nepravilnosti v družbi. Eden takih je tudi zbirka spisov, ki so jih napisali Cerkvni očetje, ki je nastala v prvih stoletjih našega štetja in kjer avtorji Tertullian, Avguštin in Hieronim prikazujejo žensko kot šibkejšo v primerjavi z moškim, ranljivejšo in bolj dovzetno za skušnjave in kršenje pravil (McKeown 2017).

V srednjem veku se je močan vpliv Cerkve še stopnjeval, kar pa za položaj žensk ni pomenilo nič dobrega. Cerkvi se je v tem času pri oblikovanju družbenega mnenja in standardov pridružil se aristokratski sloj, ki je imel na ženske podoben pogled kot Cerkev. O vsakdanji, delovni ženski vemo zelo malo, delavski sloj se ni udeleževal v pisanju, zato so nam danes poznani zgolj cerkveni in aristokratski teksti, ki pa imajo do žensk dvojna merila: po eni strani jih silijo pod oblast moža, so brezpravna bitja brez vsake besede in pravice, videne so zgolj kot objekt za pridobivanje bogastva – v obliki dote, po drugi strani pa ženske častijo kot stvariteljice človeštva – Devica Marija (Power 1975). Ženskam so bila za ideal postavljena merila, ki jih nikdar niso mogla doseči, saj so bila čistost, posvečanje zgolj družini in otrokom in vernost nekaj, kar je bilo v takratni družbi delovni, kmečki ženski praktično nedosegljivo, saj je za svoj obstoj morala delati in se poročiti, saj je bilo to od nje zahtevano.

Ženske so se delile na dva pola – tiste, ki so bile za svoj obstoj primorane delati (npr. kmetice, obrtnice ipd.), in tiste, ki so pripadale aristokratskemu sloju in jim ni bilo treba delati. Pri prvih se opaža, da so bile svojemu možu enakopravne, v zakonu sta bila mož in žena odvisna drug od drugega in od svojega dela, zato sta bila tudi v skupnem življenju veliko bolj složna. Pri višjem sloju pa je bil mož »lastnik« žene, saj je s poroko dobil v last tudi vse njeno

premoženje, njo pa zaprl v dom, kjer ji sicer ni bilo treba delati ničesar, vendar je to plačala s svojo podložnostjo (De Beauvoir 1949; Leacock 1983).

V razsvetljenstvu je nato začelo prihajati do premikov k družbi, kot jo poznamo danes, vendar po večini omejeno le na moške. Prišlo je do premikov v mišljenju družbe; pojavil se je individualizem kot protiutež družini; ljudje so bili merjeni glede na svoje sposobnosti in ne spol. Vendar so bili to zgolj zametki nekaterih intelektualcev tistega časa, z ženskim vprašanjem se filozofi in raziskovalci niso preveč ukvarjali, raje so se posvečali družbi kot celoti. Ženske so bile še naprej v oblasti moža in same niso imele nobenih pravic. Pojavljali so se sicer poskusi določenih žensk, da bi se same preživljale z umetnostjo, vendar so bile ženske, ki jim je to uspelo, prej izjema kot pravilo (McKeown 2017).

Prvič so ženske izstopile iz družinskega kroga v času industrijske revolucije, ko se je veliko dela od doma preselilo v tovarne. Ženske so se prav tako kot moški aktivno začele vključevati v delovno silo. To je prineslo tudi začetek nove družbene ureditve, saj se je družina, kot so jo poznali do sedaj, začela umikati delu. Ženske so delale enako dolgo kot moški in v veliko slabših pogojih kot dandanes. Delavnik je pogosto trajal tudi 12 ur dnevno, kar je otroke pustilo po cele dneve same, pogosto so se vzgajali sami ali jih je »vzgojila ulica«. Čeprav z veliko žrtvami se je v tem obdobju začela risati podoba družine in družbe, kot jo poznamo danes (De Beauvoir, 1949; McKeown 2017; Gordon 2001).

Za pravi premik k opolnomočenju žensk bi lahko šteli obdobje druge svetovne vojne. Takrat so bile ženske prvič primorane iti delat v tovarne namesto svojih moških kolegov. Še naprej so opravljale tudi domače delo. To jim je prvič dalo občutek samostojnosti in uvidele so, da zmorejo marsikaj tudi same, brez moškega vodstva in pomoči. Po drugi svetovni vojni in vrnitvi moških nazaj v vsakdanje življenje so vsi pričakovali, da se bodo tudi ženske umaknile moškim iz tovarn nazaj v družinsko okolje, kar pa se v veliko primerih ni zgodilo, ženske se niso več želele vrniti v vlogo gospodinj (De Beauvoir 1949; McKeown 2017).

Tak upor žensk je nato v 50. letih sprožil val propagand o »tradicionalni ženski«, ki je gospodinja in mati, s čimer so želeli zatreti ženske, ki so se borile za delovna mesta, ki so prej veljala za moška. Poleg tega so bila pripravljena delati za nižje plačilo kot moški, v čemer so le-ti zaznali resno grožnjo svojemu dosedanjemu položaju. Propaganda je sicer upočasnila osamosvajanje žensk iz svoje družbene vloge, ni pa ga ustavila (McKeown 2017).

Ravnotežje pritisku žensk, naj se vrnejo nazaj v svoje tradicionalne vloge, je postavilo v 60. in 70. letih ustanovljeno feministično gibanje. Zavzema se za enakopraven položaj žensk tako na pravnem področju kot v vsakdanjem življenju, ter se bori za njihove pravice, ki bi jim omogočile svobodno življenje (De Beauvoir 1949; McKeown 2017; Jogan 2004; Ule 2010).

V zadnjih treh desetletjih se položaj žensk tako pri nas kot v tujini izboljšuje. Lahko bi rekli, da je feministično gibanje doseglo svoj namen, kljub temu pa še nismo povsem enakopravna

družba, saj v zadnjih nekaj letih prihaja do novega paradoksa, ki smo ga omenili že v uvodu: ženske, ki so poklicno uspešne in imajo družino pogosto, niso srečne. Nasprotno: višji položaj, kot ga ženske dosegaajo na karierni lestvici, bolj nesrečne so (Mekina 2009). Kako lahko razložimo ta pojav, ki je relativno nov in v nasprotju z vsem, za kar so si feministke in večina delovnih žensk prizadevale dolga desetletja? Težava ni v tem, da si ženske ne bi želele uspešne kariere ali družine, temveč v tem, da je ostala velika večina bremena domačih opravil na plečih žensk. Družba ne sledi še trendu, da tudi ženske delajo poln delovni čas in pogosto ravno tako zahtevna dela kot njihovi partnerji. Delitev del po spolu je v naši družbi še vedno močno prisotna, kar zaenkrat postavlja delovne mame v nezavidljiv položaj. Menimo pa, da se bo trend počasi obrnil in bodo tudi drugi družinski člani v enaki meri poprijeli za domača dela kot ženske, kar bi vsekakor zmanjšalo pritisk nanje (Mekina 2009; Jogan 2004; Humer in Roksandić 2013; Vizintin 2012).

2.2 Neenakost med spoloma na poklicnem področju

Tako kot vsa ostala področja v življenju lahko tudi poklicne poti v življenju v grobem razdelimo na bolj moška ali ženska. Sicer razlika med tema pojmomoma izginja in danes le še za peščico poklicev lahko trdimo, da so strogo v domeni moških/žensk, ostaja pa kljub temu tu podatek, ki bode v oči: v skoraj vseh poklicih, kjer prevladujejo ženske, je plača nižja. Tudi v primerljivih poklicih z enako zahtevano ravno izobrazbo so plače v pretežno ženskih poklicih vedno nižje (Evropska komisija 2017).

Ta problem lahko razložimo na več načinov: moški se že v izobraževanju pogosteje usmerjajo v naravoslovne smeri, po katerih je več povpraševanja in kjer je posledično tudi plača višja, ženske pa se pogosteje usmerjajo v družboslovne študije, ki pa so tudi manj plačani. Ker je žensk med diplomanti več kot moških ter so pretežno usmerjene v družboslovne smeri, pomeni tudi, da ima njihova diploma nižjo tržno vrednost kot diploma nekoga, ki je diplomiral iz strogo naravoslovne smeri (SURS, 2012). Tu spol nima nobene vloge, je zgolj rezultat izbire študija. Pri izbiri študija pa imajo poleg osebnih interesov vlogo tudi ponotranjeni vzorci iz družine in družbe, ki dečke že od malega spodbuja k raziskovanju in popravljanju stvari, deklice pa v skrb za druge in pomoč, s čimer se še vedno ohranja delitev poklicnih poti po spolu. Tega pa se predvsem ženske začnejo zavedati šele po vstopu na trg dela, ko ugotovijo, da so z družboslovno izobrazbo velikokrat manj zaposeljive in iskane kot kader s področja naravoslovja (Sever 2013, Ule 2010).

Pomembno vlogo pri razporeditvi poklicev med spoloma ima tudi segregacija, predvsem poklicna in spolna. Je eden najpomembnejših razlogov za obstoj plačilne neenakosti med spoloma ter hkrati eden najtrdovratneje zakoreninjenih pojavov pri zaposlovanju (Rovanšek 2007; Pfajfar 2017; Svetlik idr. 2002).

O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske s primerljivo stopnjo izobrazbe in izkušnjami kot moški skoncentrirane na slabše plačanih in manj zahtevnih položajih oziroma poklicih (Rovanšek 2007; Pfajfar 2017; Svetlik idr. 2002).

Poznamo vertikalno in horizontalno segregacijo. Pri vertikalni segregaciji je ženskam oteženo napredovanje na najvišja in najodgovornejša delovna mesta znotraj istega sklopa poklicev, npr. izobraževanje. Ženske v izobraževalnem sistemu prevladujejo na začetnih stopnjah (vrtec, osnovna šola). Bolj kot napredujemo po sistemu navzgor, več je moških (srednješolski učitelji, profesorji). Čeprav so ženske v povprečju bolj izobražene od moških, imajo še vedno opravka s t.i. steklenim stropom, ki jim onemogoča doseganje najvišjih delovnih mest, ki imajo tudi največjo družbeno moč (Rovanšek 2007; Pfajfar 2017; Svetlik idr. 2002; Krajnc 2016; Vizintin 2012).

Horizontalna segregacija pa pomeni prevlado žensk v skupinah poklicev, ki veljajo za tipično ženska dela, saj so na nek način »podaljsek« gospodinjskih del. Taki poklici so npr. vzgojiteljica, natakarcica, negovalka, kozmetičarka ipd. Ponavadi so tudi slabše plačana in z manj bonitetami kot tipično moška dela. Tak pojav, ki ženske usmerja predvsem v »ženske« poklice in jim otežuje vstop v »moške« poklice, imenujemo steklena stena, saj ženska ne stremi toliko k napredovanju, temveč bolj k menjavi karijerne usmeritve (Rovanšek 2007; Pfajfar 2017; Svetlik idr. 2002; Humer in Roksandić 2013; Ule 2010; Močnik 2011; Vizintin 2012).

Zanimivi so tudi podatki, ki pravijo, da takoj ko v moško dominantni poklic začnejo vstopati ženske, povprečna plača tega poklica pade – horizontalna segregacija, kar bi lahko obrazložili s tem, da so ženske pripravljene delati isto delo za manjše plačilo, kar je vzorec, ki se ponavlja še iz industrijske revolucije. Vsekakor se ženske začenjajo zavedati svoje vrednosti, vendar se vse pre pogosto ne upajo zahtevati višje plače, saj vedo, da so v primerjavi z moškimi delavci v ne privilegiranemu položaju, zato pogosto vztrajajo v manj plačanih službah iz strahu pred izgubo le-te (Evropska komisija 2014; Sever 2013).

Deloma pa je v družbi še vedno prisoten »prestiž«, povezan s tem, da določen poklic opravljajo v veliki večini moški (npr. direktor, profesionalni kuhar, nogometaš...). S tem ko pa vanj začnejo vstopati ženske, izgubi del svojega sijaja, saj ga začne družba dojemati kot lahko dosegljivega. Menimo, da bomo kot družba tudi tako mišljenje prerasli, saj imamo že zdaj veliko žensk, ki vstopajo v moško dominantne poklice, ne da bi to močno vplivalo na ugled le-tega (Sever 2013).

2.3 Neenakost med spoloma na področju plač

Ženske so v Evropski uniji plačane 16,3 % manj kot njihovi moški kolegi, čeprav je zakonsko določeno, da enako delo zahteva enako plačilo (Evropska komisija 2017).

V Sloveniji je enakost spolov tudi pravno določena z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Zakon o enakih možnostih žensk in moških-ZEMŽM Uradni list RS, št. 59/02, 61/07). Določa enake pogoje za razvoj posameznikov in njegovih potencialov, neodvisno od njihovega spola, ter tudi enakopravno koriščenje rezultatov razvoja, h kateremu so s svojim delom prispevali (ZEMŽM).

Zanima nas, od kod izhaja ta razlika v plačilu, saj je ne moremo utemeljiti s preprosto razlago, da so ženske za opravljeno enako količino dela dobesedno plačane manj kot moški, saj to ni res. To je zgolj posploševanje problema neenakosti, vendar so razlogi za to mnogo bolj kompleksni, kot se zdi na prvi pogled. Če bi veljalo, da se lahko žensko delovno silo plača manj kot moško, bi povsod zaposlovali zgolj ženske, saj bi lastniki tako privarčevali pri delovni sili (The Economist 2017). Raziskava raziskovalne agencije Korn Ferry, opravljena v 33 državah sveta, je pokazala, da so ženske za delo na enakem delovnem mestu in za enako število opravljenih delovnih ur v istem podjetju plačane le 1,6 % manj kot moški (Frost 2016). Iz teh podatkov je razvidno, da razlika v plačilu ni rezultat spolne diskriminacije, torej da bi bila ženska plačana manj zgolj zato, ker je ženskega spola, temveč da ima 16,3-odstotna razlika v plačilu izvor drugje (Peggy, Kimmins in Frost 2016).

V raziskavi opravljeni na Danskem, ki temelji na podatkih o plačilu skozi celotno kariero med letoma 1980 in 2013, so raziskovalci ugotovili, da se je razlika v plačilu med spoloma zaradi rojstva otrok povečala iz 40 % leta 1980 na 80 % leta 2013. Do tega pa je prišlo, ker se je razlika v plačah zaradi rojstva otrok povečala iz 18 % na 20 %, celotna razlika v plačah pa je v istem obdobju padla iz 46 % na 24 % (Kleven, Landais in Sogaard 2018). Med celotno kariero pa ženske zaslužijo okoli 20 % manj. V povprečju se moški in ženske na začetku kariere razvijajo enako hitro, tudi po zaslužku. Ko ženska rodi prvega otroka, pa se njune karijerne poti ločijo (moška še naprej raste, ženska po navadi pada ali stagnira) in ženska nikoli več ne dohiti moškega niti po delovnem mestu niti po zaslužku. V teh 20 %, za kolikor ženska zaostaja, je všteti prvi otrok in tudi vsi naslednji. Je pa res, da se materinska kazen povečuje s številom otrok, in sicer za približno 10 % za vsakega otroka (Kleven, Landais in Sogaard 2018).

Razliko v plači lahko razložimo s tremi dejavniki, ki so približno enakega pomena: prisotnost na trgu dela, dolžina delavnika in plača za opravljeno delo. V teh dejavnikih ženske žrtvujejo svojo kariero zaradi lažjega usklajevanja dela in družine. S temi dejavniki lahko tudi razložimo, zakaj je materinska kazen tako trdovraten pojav, ki se tudi po toliko generacijah pojavlja in se bo tudi v prihodnosti. Ženske na splošno po rojstvu otroka pogosteje menjajo delovno mesto (sploh če je bilo zelo stresno, je imelo dolg delavnik in je zahtevalo stalno prisotnost) za manj odgovorno delo, kjer pa je posledično tudi plača nižja. Nekatere ženske se (sploh če imajo več otrok) tudi ne vrnejo več na delo, saj je pogosto finančno ugodneje, da mati ostane doma in skrbi za otroke, kot pa da jih pošlje v vrtec (Kleven, Landais in Sogaard 2018). Pogosteje se tudi usmerjajo v družinam prijazna podjetja ali v javno upravo, kjer imajo

več fleksibilnosti in lahko lažje usklajujejo delavnik in družino. Cena za to pa je pogosto prav tako nižja plača in manjše možnosti napredovanja. Iz enakega razloga se tudi večji delež žensk kot moških zaposli za krajši delovni čas. Raziskava sicer temelji na danskih podatkih, vendar se jo da navezati na vse razvite države, tudi Slovenijo (Kleven, Landais in Sogaard 2018).

Ženska je v Sloveniji z dela obvezno odsotna 105 dni iz naslova porodniškega dopusta, nadaljnjih 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka pa si lahko razdeli z očetom otroka, kar pomeni, da nanjo delodajalec ne more računati vsaj 105 dni, kar je v prid moškim, ki v tem obdobju lahko delajo neprekinjeno, tudi če se jim je rodil otrok. Tudi v Sloveniji imajo očetje možnost prostovoljnega koriščenja očetovskega dopusta v dolžini 90 dni (CSD b.l.).

Temu pojavu bi v prevodu lahko rekli »materinska kazen« (v angleščini »motherhood penalty«), saj so vsi drugi možni dejavniki neenakosti praktično izničeni (Kleven, Landais in Sogaard 2018). Ženska brez otrok je tako v enakem položaju kot moški (tudi glede zaslužka in napredovanj). Kot smo omenili zgoraj, se je delež neenakopravnega plačila zaradi rojstva otroka zvišal iz 40 % (leta 1980) na 80 % (leta 2013), kar kaže na to, da smo prišli do točke, ko lahko rečemo, da imajo moški in ženske enake možnosti za uspeh, z izjemo doseganja najvišjih položajev v družbi – t.i. stekleni strop (Kleven, Landais in Sogaard 2018). Za razumevanje tega pojava bi bilo potrebnega še precej raziskovanja odnosov med spoloma ter odnosa družbe do ženske na najvplivnejših položajih v družbi, vendar bi pojav steklenega stropa lahko pojasnili kot poslednjo bitko patriarhalnega mišljenja v dani družbi, ki ženski ne priznava sposobnosti za uspešno opravljanje najodgovornejših nalog. Menimo, da bomo tudi ta pojav sčasoma presegli in da bo s pozitivnim vzorom vedno več žensk začelo posegati po najvišjih položajih (Kleven, Landais in Sogaard 2018).

Pri pojavu »materinske kazni« za delovne matere pa ne gre toliko za način mišljenja, temveč za praktične razloge, zakaj morajo matere izostajati od dela zaradi otrok. Prvi tak pojav, kot smo omenili zgoraj, je porodniški dopust. Še vedno ga v veliki večini in izključno koristijo ženske, kar je koristno tako za mater kot za otroka, problem pa nastane, ker so zato ženske celo leto odsotne z dela. Tudi ko se vrnejo nazaj na delovno mesto, so primorane pogosteje vzeti bolniški dopust zaradi skrbi za otroka, znajdejo pa se pod dodatnim bremenom neplačanega dela doma, ki ostaja ena večjih problematik za ženske, saj imajo poleg plačanega dela še eno službo doma – gospodinja (Penner idr. 2012). Prav zato se v večini evropskih držav spodbuja tudi očete, da koristijo del porodniškega dopusta, kar bi pomagalo ženskam, da se prej vključijo nazaj v delovni proces, ter tudi naprej bolj pomagajo pri domačih opravilih in skrbi za otroka, kar bi močno razbremenilo ženske (Kleven, Landais in Sogaard 2018; Mekina 2009).

Včasih so se ženske še pred rojstvom otrok prilagodile tej spremembi, tako da so si izbrale bolj prilagodljiva delovna mesta (glede urnika, obveznosti ipd.), nekatere so se na račun tega tudi manj posvečale izobrazbi, kar je spodbujala tudi družba. Ta pojav se imenuje predotroški

učinek otrok, saj si ženska organizira življenje okoli otroka, tudi če ga še ni rodila. Dandanes v večini primerov ni več tako, ženske so celo bolje zastopane v terciarnem izobraževanju kot moški, in ravno tako kot moški si prizadevajo imeti uspešno kariero tudi v poklicih, ki niso zelo fleksibilni ali veljalo za bolj moška področja. Take ženske nato bolj občutijo pootroški učinek otrok (če jih imajo), saj morajo močno spremeniti svoj način življenja, morda tudi kariero zaradi lažjega usklajevanja dela in družine. Večina mora skrajšati svoje urnike, se prilagoditi otroku, nekatere tudi menjajo podjetje ali celo karierno usmeritev, odvisno od fleksibilnosti, ki ji jo prvotna služba ponuja (Kleven, Landais in Sogaard 2018; Penner idr. 2012).

Od kod torej izhaja trditev, da so ženske plačane 16,3 % manj kot moški? Odgovor je dokaj preprost – zaslužek vseh moških so delili s številom moških v delovni sili, enako so nato storili tudi z ženskami. Žal pa so rezultati zavajajoči, saj ne upoštevajo vseh naštetih problematik in ne primerjajo zaslužka povprečne ženske s povprečnim moškim tekom celotne kariere. To je tudi ena največjih problematik pri obravnavanju razlike v plačah, saj je le-ta lahko zelo variabilna, odvisno od tega, katere države in parametre upoštevamo. O tem sta raziskovalca D. Weichselbamer in R. Winter-Ebmer napisala članek, kjer sta pokazala, v kolikšni meri na izračunano razliko v plačah vplivajo kakovosti upoštevanih študij ter kakovost podatkov, na katerih te študije temeljijo. Vsekakor se lahko izračunano razliko med plačami zelo prikroji, ob (ne)upoštevanju določenih podatkov (ali imajo ženske otroke, starost, izobrazba ipd.). (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2005).

Upoštevajoč problematiko »materinske kazni« bi lahko zaključili, da so ženske resnično v slabšem položaju kot moški, vendar le v primeru, če se odločijo za otroka; v nasprotnem primeru ostane njihova kariera stabilna in plača sorazmerno narašča. To potrjuje tudi raziskava Nacionalnega centra za politične analize, kjer avtorica argumentira razliko v plačah kot odločitev žensk, ne pa diskriminacijo s strani delodajalca. Ženske se s tem, ko postavijo družino pred kariero, namreč same postavijo v slabši položaj, pogosto s tem, da se zaposlijo za krajši delovni čas in pa v slabše plačanih, a zato bolj fleksibilnih panogah/delovnih mestih. Nasprotno znaša plača ženske, ki nima otrok in dela za poln delovni čas, kar 98 % plače moških (Venable 2002). S tega vidika bi lahko govorili tudi o tem, da je razlika v plačilu minimalna oziroma sploh ne obstaja, saj je ne občutijo vse ženske. S tem ko govorimo o nižjih plačah žensk, smo dejansko v zmoti, saj ni spol tisti, ki določa plačo, temveč materinstvo. Bolj natančno ta pojav zato opiše izraz materinska kazen kot pa razlika v plačilu med spoloma (Penner idr. 2012; Ridgeway in Correll 2004).

To so precej spodbudni podatki, saj pomeni, da smo kot družba dovolj napredovali, da ženska ni prikrajšana za kariero zgolj zaradi njenega spola. Ostaja pa problematika »materinske kazni«, ki se je kljub vsem ukrepom ne uspemo znebiti oziroma je zmanjšati, saj se prenaša skozi generacije, predvsem preko žensk in njihovega videnja svoje vloge v družbi in družini. Dokazano je namreč, da hčerke žensk, ki so ostale doma in so bile gospodinje, tudi same po

rojstvu otrok prevzamejo vlogo gospodinje, saj so s takim likom matere odrasle in ga imajo za najbolj sprejemljivega (Kleven, Landais in Sogaard 2018). Vsekakor bo na tem področju potrebnih še veliko raziskovanj, da bi razumeli od kod prihaja pojav materinske kazni, in kako ga izkoreniniti, da morda v prihodnje ženske le ne bi bile prikrajšane za kariero, če se odločijo za otroka. V povezavi s tem bi potrebovali tudi nove ukrepe, predvsem praktične, ki bi materi čim bolj olajšali vrnitev na delovno mesto (Kleven, Landais in Sogaard 2018).

3 SESTAVA PLAČE, NJENO OBLIKOVANJE IN NJEN POMEN V DRUŽBI

Za razumevanje sestave plače moramo se moramo najprej seznaniti s tremi osnovnimi pojmi: neto plača, bruto plača in pa skupni strošek delodajalca (t. i. bruto bruto plača) (Kresal 2001, Hlatan 2008).

3.1 Osnovna plača in njene sestavine

Osnovni pojem je bruto plača, katere vrednost je ponavadi zapisana tudi v pogodbi o zaposlitvi. Od bruto plače odšteti prispevki tvorijo neto plačo, bruto plači dodani prispevki pa tvorijo skupni strošek dela. Prispevke od bruto plače plača delavec (odvede pa jih delodajalec), prispevke na bruto plačo pa plača delodajalec (Kresal 2001, Hlatan 2008, E-računovodstvo 2018).

Neto plača je tako znesek, ki ostane delavcu po plačilu vseh prispevkov. Sestavljena je iz osnovnega dela, dodatka za delovno uspešnost in drugih dodatkov (Zakon o delovnih razmerjih-ZDR-1, Uradni list RS št. 21/13, 78/13-popr., 47/15, 33/16, 52/16, 15/17), med katerimi so najbolj pogosti dodatek za nočno delo, delo v nedeljo ter na praznike in dela proste dni. Poleg tega delavcu pripada tudi dodatek za delovno dobo, ki se periodično povečuje, ter povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in prehrana med delom). Ni pa neto plača enaka nakazilu na delavčev TRR, saj se nakazilo lahko zmanjša za morebitne prispevke delavca (članarina za sindikat) ali za poplačilo morebitnih dolgov delavca (Kresal 2001; ZDR-1, E-računovodstvo 2018).

Ko neto plači nato prištejemo vse davke in prispevke, katerih zavezanec je delavec, dobimo znesek bruto plače. Prispevki za socialno varnost, ki jih plačuje delavec, pa so: prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za zdravstveno zavarovanje, prispevek za zaposlovanje, prispevek za starševsko varstvo in akontacija dohodnine (Kresal 2001;ZDR-1).

Na znesek bruto plače pa plača prispevke za socialno varnost še delodajalec, ti pa so: prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za zdravstveno zavarovanje, prispevek za zaposlovanje, prispevek za poškodbe pri delu in prispevek za starševsko varstvo. Vse skupaj je skupni strošek dela, torej vsi stroški, ki jih ima delodajalec z delavcem (Kresal 2001;ZDR-1).

3.1.1 Nadomestila plače

Nadomestila plače so varovalni mehanizem, ki ščiti delavce pred izgubo dohodka in jim ga zagotavlja tudi za čas, ko ne delajo. Za prvih 30 dni odsotnosti jih izplača delodajalec, vsa nadaljnja nadomestila pa so strošek Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Sem so všteta

nadomestila za vse vrste upravičene odsotnosti z dela: zaradi bolezni, dopusta, porodniške, selitve, poroke ipd.

So pa višine nadomestil različne; za odsotnost z dela, ki je posledica bolezni ali poškodbe izven dela, znaša nadomestilo 80% osnovne plače, za odsotnost, ki je posledica poškodbe na delovnem mestu, letnega ali porodniškega dopusta ter osebnih okoliščin, pa 100% osnovne plače (ZDR-1).

3.1.2 *Drugi osebni prejemki*

Poleg mesečne plače je delavec upravičen tudi do drugih, občasnih osebnih prejemkov. V to kategorijo sodijo regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, solidarnostna pomoč in jubilejna nagrada.

Regres za letni dopust pripada delavcem, ki imajo pravico do letnega dopusta, in sicer najmanj v višini ene minimalne plače. Delavcu pripada sorazmerni del regresa, glede na to, koliko dopusta mu pripada v koledarskem letu. Delodajalec mu ga mora izplačati do 1. julija tekočega koledarskega leta (ZDR-1).

Odpravnina ob upokojitvi pripada delavcu, ki je za delodajalca delal zadnjih pet let in je izpolnil pogoje za upokojitev. Pripada mu odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece ali v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca v zadnjih treh mesecih – kar je za delavca ugodneje. Do odpravnine pa ni upravičen, če se po upokojitvi znova zaposli ali mu je delodajalec dokupil manjkajočo pokojninsko dobo. V primeru da je delavec delal krajši delovni čas, ali se delno upokoji in preide iz polnega delovnega časa na krajšega, mu pripada sorazmerni del odpravnine (ZDR-1).

Solidarnostna pomoč je namenjena zaposlenim, ki so zaradi v zakonu določenih okoliščin odsotni z dela in katerih osnovna plača v tistem mesecu ne bi presegala minimalne plače. Okoliščine, na podlagi katerih je zaposleni upravičen do solidarnostne pomoči, so: smrt ožjega družinskega člana, ugotovitev invalidnosti II. ali III. stopnje, bolezen, ki traja več kot šest mesecev, naravne nesreče ali požara, ki huje prizadeneta premoženje zaposlenega. V teh primerih pripada zaposlenemu solidarnostna pomoč v višini 577,51 € (ZDR-1).

Jubilejna nagrada pa se izplača delavcu za vsakih dopoljenih 10 let, ko je zaposlen pri istem delodajalcu. Je neke vrste nagrada za zvestobo podjetju. Po dopoljenih 10 letih znaša nagrada 288,76 €, po 20 letih 433,13 €, po 30 letih pa 577,51 €. Delavcu se izplača ob izplačilu plače naslednji mesec, ko je izpolnil pogoje (ZDR-1).

3.2 Kolektivne pogodbe

Kolektivne pogodbe so eno pomembnejših orodij pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. So pogodbe, sklenjene med organizacijo delodajalcev – zbornice in med organizacijo delavcev – sindikati. Vezane so na določeno dejavnost, tako imamo v Sloveniji registriranih 49 veljavnih kolektivnih pogodb (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2018). S tem se v pogodbah o zaposlitvi lažje upošteva določene posebnosti vsakega poklica, saj imajo pogodbe o zaposlitvi (razen individualnih pogodb, npr. poslovodnih delavcev) večinoma enako sestavo in vsebino (za enako delovno mesto) saj so sestavljene na podlagi kolektivne pogodbe, da se vsem delavcem, ki opravljajo enak poklic, zagotovi enake pogoje in plačilo glede na delo, ki ga opravljajo.

Sestavljene so iz obligacijskega in normativnega dela.

Obligacijski del (uporablja se tudi izraz splošne določbe) določa krajevno in časovno veljavnost pogodbe, katere dejavnosti zajema (klasifikacijo) in za koga ta pogodba velja.

Normativni del pa zajema opredelitev pravic in dolžnosti obeh strank – delodajalca in delavca. Ena pomembnejših določb je tarifna lestvica, po kateri se vrednoti posamezno delovno mesto. Razdeljena je na tarifne razrede, kriterij za razdelitev pa je zahtevnost dela in zahtevana izobrazba. Vsaka kolektivna pogodba ima različno število tarifnih razredov, v povprečju pa jih ima od sedem do devet. Vsak višji razred zajema zahtevnejša dela ter višjo izobrazbo. Poleg tega je v normativnem delu določeno število dni dopusta, razlogi za upravičeno odsotnost dela ipd. Kot smo že omenili, tu država poskuša zaščititi delavca pred izkoriščanjem s strani delodajalca tako, da mu omogoči minimum pravic, k izpolnjevanju katerih je zavezan delodajalec.

Poleg kolektivnih pogodb se v delovnem razmerju upoštevajo še tri druge pogodbe oziroma listine: Pogodbo o zaposlitvi, Zakon o delovnih razmerjih in splošne akte delodajalca, le-ti pa morajo biti dostopni vsem delavcem v prostorih delodajalca. Njihov namen je čim natančneje opredeliti vse problematike, ki bi morebiti nastale med delodajalcem in delavcem, da ne bi med njima prihajalo do nepotrebnih sporov. Če si med seboj v vsebini niso enotni, pa velja tisti, ki je za delavca ugodnejši (Setnikar 2016).

3.3 Zgodovinski razvoj oblikovanja plače

Pojem plače se je skozi zgodovino močno spreminjal, plače, kot jih imamo danes, pa zagotovo niso enake plačam, kot so jih imeli naši predniki 100 ali 200 let nazaj. Ne samo po vrednosti oziroma kupni moči, temveč tudi po sestavi, obdavčitvi in socialnim dodatkom (Kresal 2000).

Včasih je bila višina plače izključno predmet dogovora med delodajalcem in delavcem (če je plača sploh bila, veliko dela je bilo tudi neplačanega). Vzemimo za primer obdobje industrijske revolucije. Takrat je imel delodajalec veliko večjo moč pri pogajanju kot delavec, kar je lahko tudi izkoriščal in delavca plačal veliko manj, kot je bilo njegovo delo dejansko vredno. Ker je bila v preteklosti večina del manj zahtevnih in je zahtevala nizko kvalificirano delovno silo, je delodajalec zlahka našel drugega delavca, ki je bil pripravljen delati za enako ali še nižje plačilo, kot ga je ponujal prvemu delavcu. Tako delavec ni imel druge izbire in je bil primoran delati praktično za drobiž, da je le lahko nekako vzdrževal sebe in svojo družino. Takrat je morala za delo poprijeti celotna družina, tudi otroci, da so se lahko prebili skozi mesec. Drugi – kapitalisti, pa so se na drugi strani iz meseca v mesec bolj bogatili, širili svojo proizvodnjo (v katerikoli obliki) in zaposlovali vedno več delavcev, ki so ravno tako živeli v revščini, čeprav so delali 14–16 ur na dan. Socialnih pravic niso imeli, bolniške, porodniške ali dopusta sploh niso poznali. Tudi plače so bile zelo malo obdavčene, če sploh (Kresal 2000; Power 1975).

Po letu 1850 se delavci uprejo in zahtevajo pravice zase. Nastanejo prvi sindikati, v katerih delavci enotno nastopijo proti delodajalcem. Prvi taki upori se za delavce niso dobro končali, saj so jih želeli kapitalisti na silo utišati, veliko delavcev je bilo v uporih poškodovanih in mrtvih. Mislili so, da jih bodo z nasiljem utišali, ker pa nasilje rodi še večje nasilje, jim to ni uspelo, saj so se začeli delavci še močnejše upirati, tudi tako, da so začeli razbijati stroje kapitalistov, saj so v njih videli razlog za svojo bedo (ludizem). Ko jim je v bran stopila tudi država, so se bili kapitalisti končno pripravljeni pogovoriti s sindikati, ter jim počasi začeli priznavati pravice. Med prvimi ukrepi je bila prepoved dela otrok ter omejitev dela žensk. Z leti se je položaj delavcev izboljševal, imeli so vedno močnejše socialno varstvo, ki jim je zagotavljalo prihodek tudi v času, ko niso delali (bolezen, porod, dopust...). Skozi desetletja se je položaj delavcev skozi izboljševal, odvisno sicer tudi od države do države (sploh v Evropi), saj so skandinavske države vedno prednjačile in bile za vzor ostalim državam. Tak trend se je obdržal do danes (Kleven, Landais in Sogaard, 2018; Power 1975).

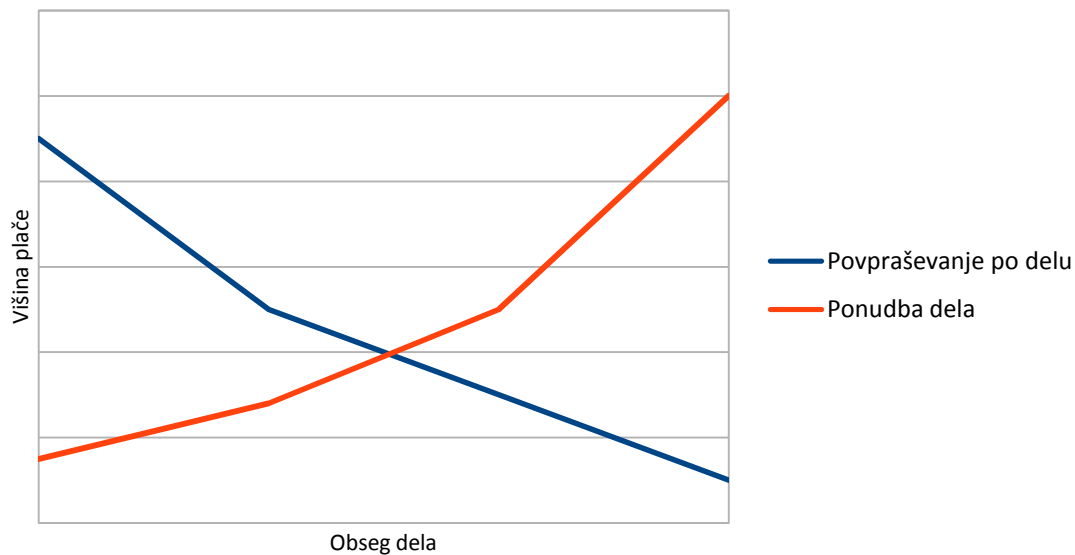
V Sloveniji imamo enega boljših sistemov socialne varnosti, kar gre tudi na račun visoke obdavčenosti plač (po modelu Skandinavije). Delavci so zavarovani za primere upravičene odsotnosti z dela in imajo (oziroma bi morali imeti) povrnjeno vse nadurno delo (v obliki plačila ali prostih dni) (Pfajfar 2017; Kresal 2000; Kleven, Landais in Sogaard 2018).

Trg definiramo kot ekonomski prostor in skupnost dejavnikov, na katerem se srečata ponudba dela in povpraševanja (Žibert 2009). Z vidika različnih kriterijev ločimo več vrst trgov, ti kriteriji pa so različne sposobnosti in znanja posameznikov na trgu dela, geografsko območje, velikost posameznega trga ter ali je trg svoboden ali reguliran (Žibert 2009).

V skladu s teorijo trga dela se višina ravnotežne tržne plače oblikuje kot posledica delovanja dejavnikov na strani ponudbe in na strani povpraševanja na trgu dela. Če se povpraševanje po delu poveča, se ravnotežna višina plače poveča, če pa se poveča ponudba dela, se ravnotežna

višina plače zniža. Nosilci ponudbe dela smo posamezniki oz. prebivalci, ki si lastimo določene spretnosti, sposobnosti, znanja in kompetence, ki jih ponujamo na trgu dela. Na drugi strani po delu povprašujejo podjetja in druge organizacije, ki delo potrebujejo v procesu proizvodnje dobrin ali storitev in ga zato zaposlujejo.

Razlika v plačah med spoloma je lahko teoretično tako pojasnjena kot posledica različne ponudbe in povpraševanja po delu posebej za ženske in posebej za moške.



Slika 1: Shema trga dela

Vir: povzeto po Žibert 2009.

3.4 Vidiki plače

Plača pa ni zgolj znesek denarja, ki ga dobi delavec oziroma odšteje delodajalec, v sebi skriva še mnogo drugih funkcij, v današnjem tržnem gospodarstvu pa je lahko tudi učinkovito orodje za obvladovanje množic (Uhan 1999).

Na splošno poznamo v plači pet vidikov/funkcij: stroškovni vidik, socialni vidik, motivacijski vidik, psihološki vidik ter strokovni vidik.

Vsak je pomemben iz svojega razloga in za določen del družbe ali za družbo/državo, delodajalce ali delavce. Šele ko so vse tri strani interesov usklajene, pride do družbenega miru (Uhan 1999).

Stroškovni vidik pomeni vse stroške, ki jih imajo delodajalci s plačo delavca, tj. skupni strošek delodajalca. Najbolj zanima delodajalce, saj ravno oni izplačujejo plačo, najmanj pa delavce.

Socialni vidik zajema višino plače, s katero lahko še dostojno preživimo – minimalna plača. Iz tega vidika opredeljujemo tudi kupno moč plače – koliko si lahko privoščimo. Najbolj zadeva delavce, sploh tiste na manj plačanih delovnih mestih.

Motivacijski vidik je eden najbolj spregledanih vidikov plače, saj ima lahko zelo veliko moč, če ga znajo delodajalci uporabiti sebi v prid. Gre za nagrajevanje uspešnih delavcev glede na njihove delovne rezultate, s čimer se delavce spodbudi k čim večji produktivnosti. Primer so provizije pri prodajalcih: več kot prodajo, višja je plača, s čimer delavce spodbudimo k čim večji prodaji, saj vedo, da se jim bo le-to obrestovalo.

Psihološki vidik je tesno povezan z motivacijskim, in sicer ali ima delavec občutek, da je za svoje delo dovolj dobro plačan, ali je nagrajen za dodatno in dobro opravljeno delo ipd. Če ima delavec občutek, da ga podjetje ceni in je tudi plača delu primerna, bo delal z veseljem in zagnanostjo, če pa to ne drži, bo delavec izgubil motivacijo za opravljanje dela, v skrajnem primeru pa si bo poiskal drugo službo.

Strokovni vidik pa je mnenje stroke, kolikšna naj bi bila plača določenega poklica. Res je sicer, da se plače ponavadi oblikujejo glede na zahtevnost dela in zahtevano stopnjo izobrazbe, je pa treba večkrat vzeti v zakup tudi mnenje strokovnjakov, sploh če so plače v določenem poklicu občutno previsoke/prenizke (Uhan 1999).

4 RAZISKAVA NEENAKOSTI NA PODROČJU PLAČ V SLOVENIJI

V tem poglavju smo poiskali podatke o plačah za moške in ženske ter jih primerjali med seboj, da dobimo odgovor, koliko so plačane ženske v primerjavi z moškimi. V ta namen smo izdelali deset tabel, kjer smo poleg prikaza plač moških in žensk dodali še izračun indeksa razmerja med plačo moških in žensk, s čimer smo pridobili še jasnejšo sliko glede razlik med spoloma.

Po vsaki tabeli smo izdelali še sliko oz. graf, kjer smo še grafično prikazali naše ugotovitve iz tabel.

Podatki so sekundarne narave, pridobili pa smo jih iz baze podatkov Statističnega urada Republike Slovenije (SURS).

4.1 Statistični podatki o plačah po spolu

V tem poglavju smo izdelali deset preglednic, v katerih smo primerjali zaslužek med moškimi in ženskami glede na različne parametre (kronološko, po starostnih skupinah, glede na skupino poklicev...) ter na podlagi podatkov izračunali indekse razmerja med plačo moških in žensk.

Pod vsako preglednico smo izdelali še sliko, kjer smo grafično prikazali ugotovitve iz preglednic.

4.1.1 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih

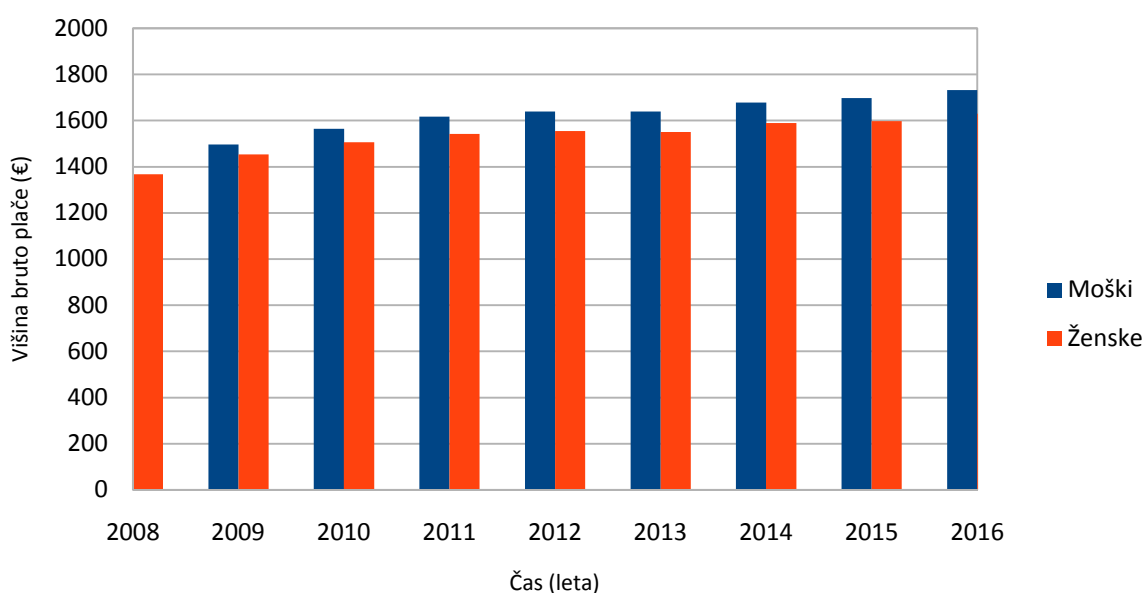
V tej preglednici bomo prikazali višino povprečne mesečne bruto plače od leta 2008 do leta 2016. V prvem stolpcu so podatki o plačah za moške, v drugem podatki o plačah za ženske, v zadnjem stolpcu pa smo izračunali indeks razmerja med plačo moških in žensk.

Preglednica 1: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	1474 €	1368 €	108
2009	1496 €	1453 €	103
2010	1564 €	1506 €	104
2011	1617 €	1542 €	105
2012	1639 €	1555 €	105
2013	1639 €	1551 €	106
2014	1678 €	1589 €	106
2015	1698 €	1598 €	106
2016	1732 €	1630 €	106

Vir: SURS, b.l.a.

Kot kažejo podatki v preglednici 1, so bile plače moških v vseh letih višje od plače žensk, saj je bil tudi indeks vedno višji od 100. V povprečju so bile plače moških za 5 % višje od plač žensk.



Slika 2: Prikaz povprečnih mesečnih bruto plač po spolu in letih

Vir: SURS, b.l.a.

Največja razlika v plačilu je bila leta 2008, za 8 %; razlika je bila najnižja od leta 2013 do leta 2016, ko je bila ta 6 %. Opazimo tudi, da so plače vseh devet let rasle tako moških kot ženskam: za moške v povprečju 17 %, za ženske pa 19 %.

4.1.2 Povprečne mesečne bruto plače po spolu, po letih in izobrazbi

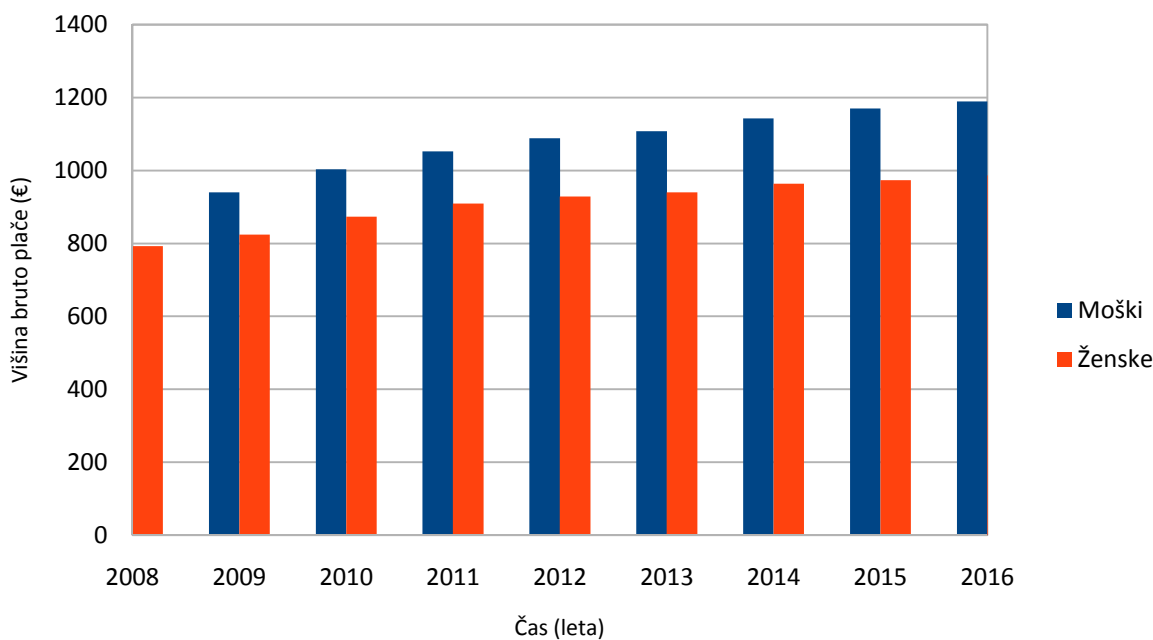
V spodnji preglednici smo prikazali podatke za povprečne mesečne bruto plače od leta 2008 do 2016 za moške in ženske po posameznih doseženih ravneh izobrazbe. Najprej prikazujemo primerjavo za tiste, ki imajo osnovnošolsko izobrazbo ali manj. V prvem stolpcu smo prikazali podatke za povprečne mesečne bruto plače moških, v drugem za povprečne mesečne bruto plače žensk, v tretjem stolpcu pa smo izračunali indeks razmerja med plačo moških in žensk.

Preglednica 2: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, osnovnošolska izobrazba ali manj

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	955 €	793 €	120
2009	940 €	824 €	114
2010	1003 €	873 €	115
2011	1052 €	909 €	116
2012	1088 €	929 €	117
2013	1108 €	940 €	118
2014	1143 €	964 €	119
2015	1170 €	973 €	120
2016	1189 €	987 €	120

Vir: SURS, b.l.a.

Tudi v tej preglednici 2 opazimo, da se je plača skozi vsa leta višala (izjema je plača za moške leta 2009) za moške v povprečju za 25 %, za ženske pa v povprečju za 24 %. Opazimo pa precej višjo razliko v plačilu; le-ta je bila najvišja leta 2008, 2015 in 2016 z 20 %, najnižja pa je bila leta 2009 s 14 %.



Slika 3: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, osnovnošolska izobrazba ali manj

Vir: SURS, b.l.a.

V spodnji preglednici smo primerjali podatke o povprečni mesečni bruto plači med letoma 2008 in 2016 za moške in ženske, ki imajo dokončano srednješolsko izobrazbo. Posebej smo predstavili podatke za moške, nato za ženske ter na koncu še indeks razmerja med plačo moških in žensk.

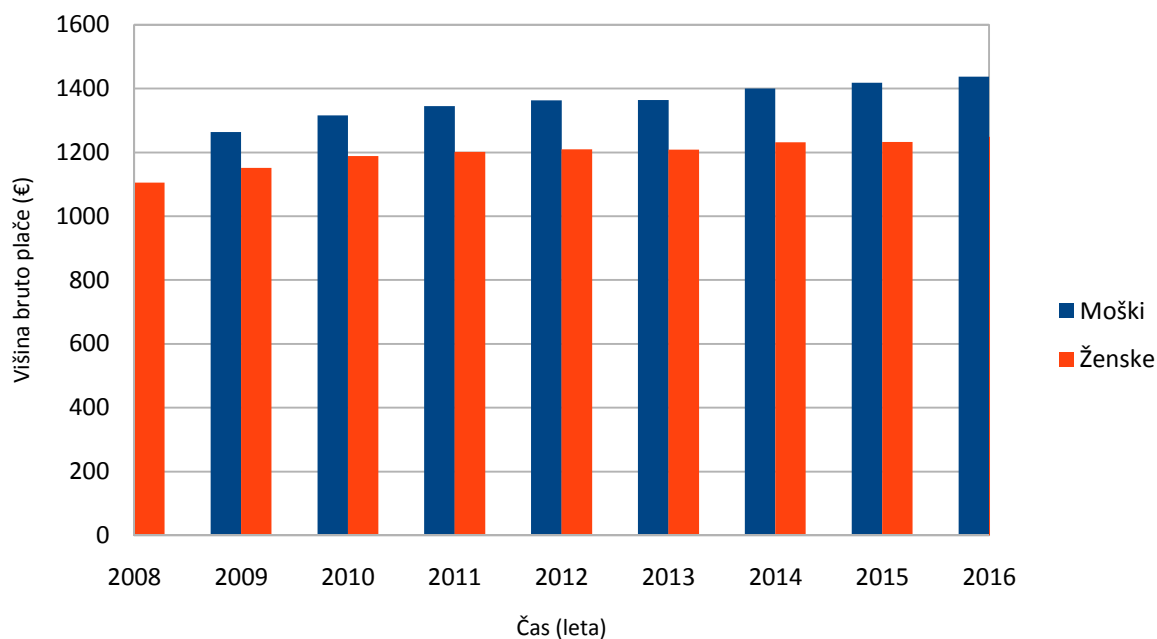
Preglednica 3: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, srednješolska izobrazba

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	1269 €	1105 €	115
2009	1264 €	1152 €	110
2010	1316 €	1189 €	111
2011	1345 €	1202 €	112
2012	1363 €	1210 €	113
2013	1364 €	1209 €	113
2014	1400 €	1232 €	114
2015	1418 €	1233 €	115
2016	1437 €	1249 €	115

Vir: SURS, b.l.a.

V zgornji preglednici 3 prav tako opazimo višje plače moških, le razlike v plačilu so nižje kot pri zaposlenih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj, le-te se gibljejo med 10 in 15 %, najnižja razlika v plačilu je bila leta 2009, ko je znašala 10 % oziroma 112€. Najvišja razlika pa je bila

v letih 2008, 2015 in 2016, ko je znašala 15 %. Na splošno je razlika v plačilu od leta 2008 padala, nato pa se začela znova povečevati, trenutno pa stagnira.



Slika 4: Prikaz povprečnih mesečnih bruto plače po spolu in letih, srednješolska izobrazba

Vir: SURS, b.l.a.

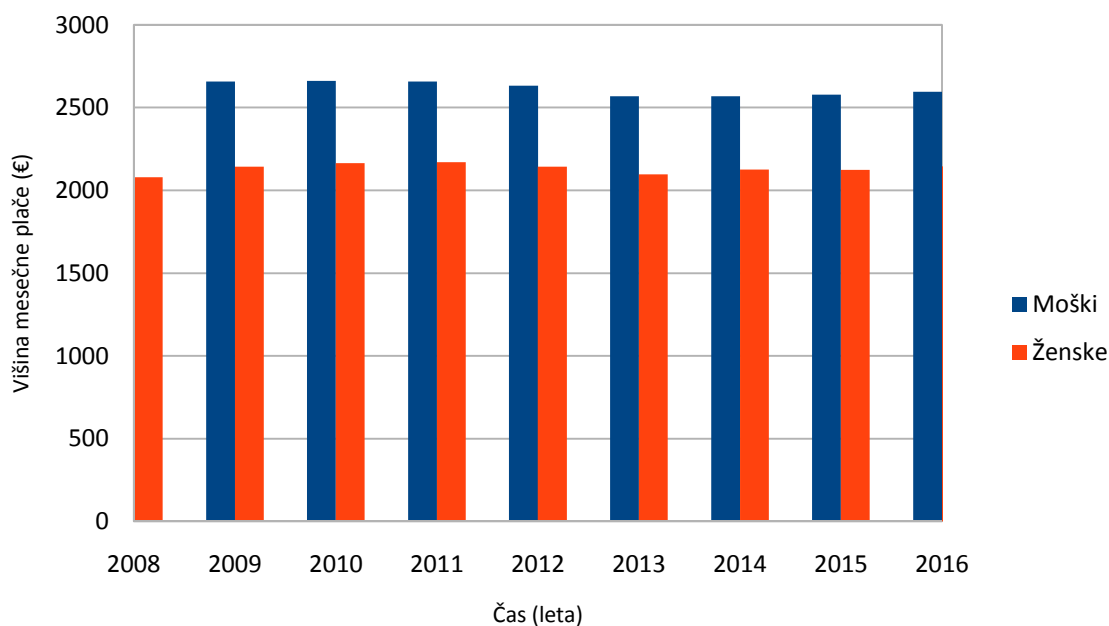
V spodnji preglednici smo prikazali podatke o povprečnih mesečnih bruto plačah, ločeno za ženske in moške, ki imajo dokončano višješolsko in visokošolsko izobrazbo med letoma 2008 in 2016. V prvem stolpcu smo prikazali podatke o plačah za moške, v drugem podatke o plačah za ženske, v tretjem pa smo plače primerjali in izračunali indeks razmerja med plačami.

Preglednica 4: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, višješolska in visokošolska izobrazba

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	2644 €	2079 €	127
2009	2657 €	2144 €	124
2010	2661 €	2164 €	123
2011	2657 €	2171 €	122
2012	2633 €	2144 €	123
2013	2568 €	2097 €	122
2014	2569 €	2125 €	121
2015	2579 €	2123 €	121
2016	2596 €	2146 €	121

Vir: SURS, b.l.a.

V zgornji preglednici 4 opazimo porast razlike v plačah v korist moških; ta razlika znaša od 21 % med letoma 2014 in 2016 do 27 % leta 2008. V povprečju je razlika v plačilu znašala 23 %. Spodbuden je podatek, da se razlika v plačilu zmanjšuje; v devetih letih se je zmanjšala za 6 %.



Slika 5: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih, višješolska in visokošolska izobrazba

Vir: SURS, b.l.a.

4.1.3 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016

V spodnji preglednici smo prikazali podatke o povprečni mesečni bruto plači za leto 2016 po dejavnostih. V prvem stolpcu smo prikazali podatke o povprečni mesečni plači za moške, v drugem za ženske, v tretjem pa smo izračunali indeks razmerja med plačo moških in žensk.

Preglednica 5: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016

SKD dejavnost	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
A KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	1343 €	1245 €	108
B RUDARSTVO	2184 €	1881 €	116
C PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	1676 €	1450 €	116
D OSKRBA Z ELEKTRIČNO ENERGIJO, PLINOM IN PARO	2437 €	2257 €	108
E OSKRBA Z VODO, RAVNANJE Z ODPLAKAMI IN ODPADKI, SANIRANJE OKOLJA	1521 €	1754 €	87
F GRADBENIŠTVO	1275 €	1464 €	87
G TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA	1663 €	1434 €	116
MOTORNIH VOZIL			
H PROMET IN SKLADIŠČENJE	1483 €	1676 €	71
I GOSTINSTVO	1247 €	1147 €	109
J INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI	2329 €	2033 €	115
K FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI	2827 €	2161 €	131
L POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI	1624 €	1604 €	101

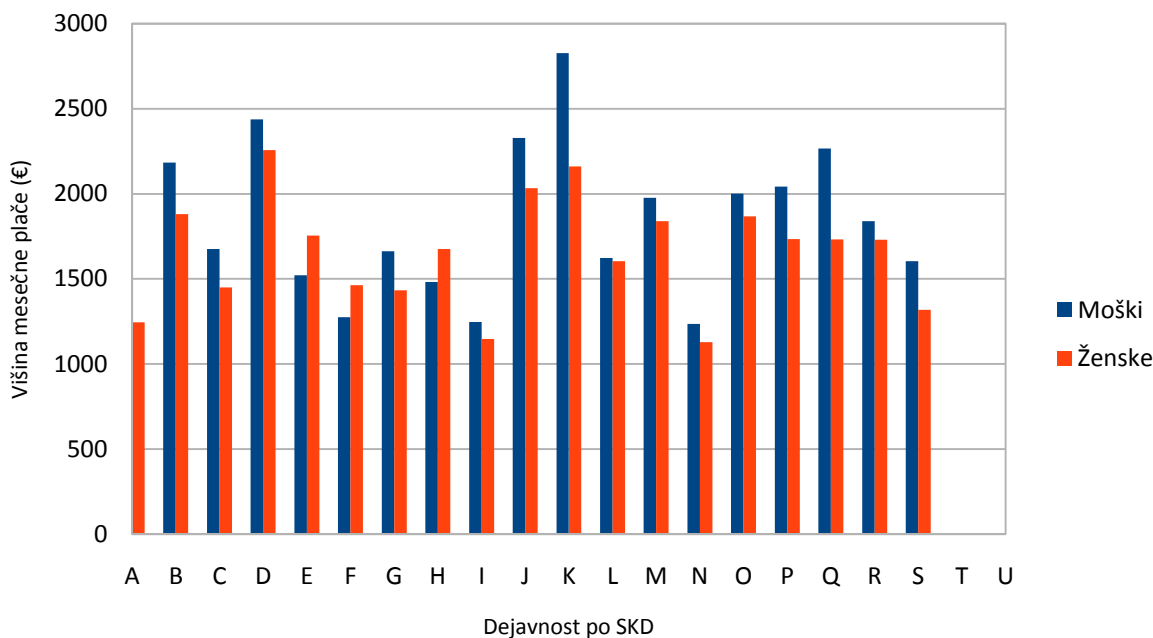
Se nadaljuje

SKD dejavnost	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
M STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVN.	1976 €	1840 €	107
N DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI	1236 €	1129 €	109
O DEJAVNOST JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI	2001 €	1868 €	107
P IZOBRAŽEVANJE	2043 €	1734 €	118
Q ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	2267 €	1732 €	131
R KULTURNE, RAZVEDRILNE IN REKREACIJSKE DEJAVNOSTI	1839 €	1730 €	106
S DRUGE DEJAVNOSTI	1605 €	1319 €	122
T DEJAVNOST GOSPODINJSTEV Z ZAPOSLENIM HIŠNIM OSEBJEM, PROIZVODNJA ZA LASTNO RABO	Ni podatka	Ni podatka	/
U DEJAVNOST EKSTERITORIALNIH ORGANIZACIJ IN TELES	Ni podatka	Ni podatka	/

Vir: SURS, b.l.a.

V preglednici 5 lahko opazimo precej pester nabor indeksov razmerij med plačami; ponekod so v korist moškim, ponekod pa ženskam. Indeksi se gibljejo med 71 in 131; najnižji indeks smo izmerili v dejavnosti prometa in skladiščenja, kjer so ženske v povprečju zaslužile 193 € (29 %) več od moških. Najvišji indeks pa si delita dejavnosti zdravstva in socialnega varstva ter finančnih in zavarovalniških dejavnosti, kjer so moški v povprečju zaslužili 535 oziroma 666 € (31 %) več od žensk. Povprečni indeks razmerij se giblje okoli 109, torej je bila plača

moških v povprečju za 9 % višja od plače žensk. Zadnji dve dejavnosti pa nista imeli objavljenih podatkov o plačilu. Moški so več plačani kot ženske v vseh dejavnostih, razen v dejavnostih Oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki; Gradbeništvo ter Promet in skladiščenje, kjer so več plačane ženske.



Slika 6: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po dejavnosti, leto 2016

Vir: SURS, b.l.a.

4.1.4 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po starostnih skupinah, leto 2016

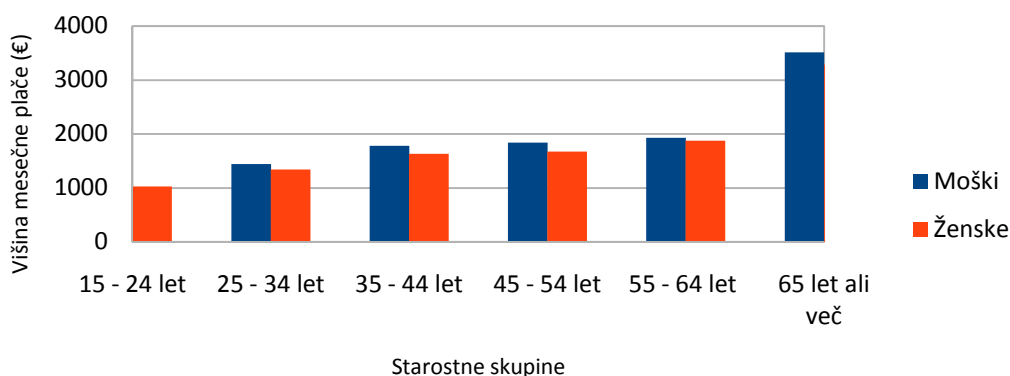
V spodnji preglednici smo primerjali povprečne mesečne bruto plače po starostnih skupinah za leto 2016. Zaposlene smo razdelili v šest starostnih skupin: 15–24 let; 25–34 let; 35–44 let; 45–54 let; 55–64 let in 65 let ali več. V prvem stolpcu smo zbrali podatke o plači za moške, v drugem stolpcu so podatki o plačah za ženske, v tretjem pa smo izračunali indekse razmerij med plačo moških in žensk.

Preglednica 6: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po starostnih skupinah, leto 2016

Starostna skupina	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
15–24 let	1137 €	1026 €	111
25–34 let	1442 €	1339 €	108
35–44 let	1780 €	1633 €	109
45–54 let	1842 €	1675 €	110
55–64 let	1927 €	1873 €	103
65 let ali več	3515 €	3285 €	107

Vir: SURS, b.l.b.

V zgornji preglednici 6 vidimo, da se indeksi razmerij gibljejo med 103 in 111. Največjo razliko v plačilu ima starostna skupina 15–24 let, le-ta znaša 111€ (11 %) (najmanjšo razliko pa ima starostna skupina 55–64 let, kjer znaša le 54 € (3 %). Na splošno opazimo še, da plača tako moškim kot ženskam v času kariere narašča, kar lahko pripišemo izkušnjam in napredovanjem.



Slika 7: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in starostni skupini, leto 2016

Vir: SURS, b.l.b.

4.1.5 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016

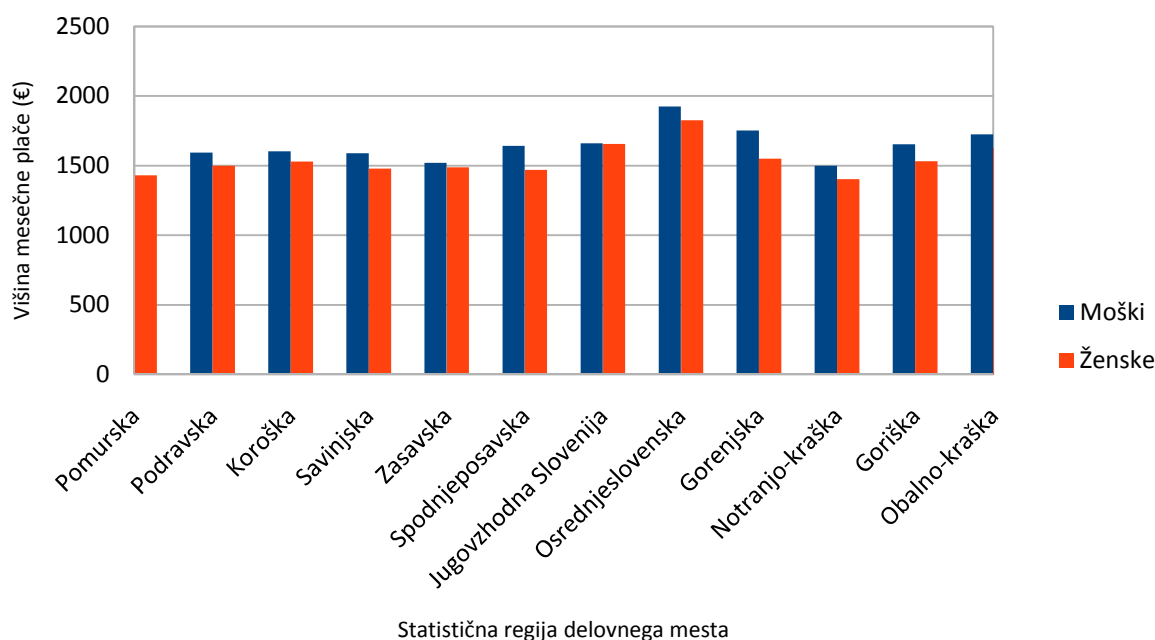
V spodnji razglednici smo prikazali povprečne mesečne bruto plače za moške in ženske glede na statistično regijo delovnega mesta. Slovenijo smo razdelili na 12 statističnih regij; v prvem stolpcu so podatki za plače moških, v drugem za plače žensk, v tretjem pa so indeksi razmerij med plačo moških in žensk.

Preglednica 7: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016

Statistična regija	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
Pomurska	1509 €	1430 €	106
Podravska	1593 €	1499 €	106
Koroška	1604 €	1530 €	105
Savinjska	1590 €	1479 €	108
Zasavska	1521 €	1487 €	102
Spodnjeposavska	1642 €	1469 €	112
Jugovzhodna Slovenija	1661 €	1656 €	100
Osrednjeslovenska	1926 €	1826 €	105
Gorenjska	1752 €	1549 €	113
Notranjsko-kraška	1499 €	1404 €	107
Goriška	1653 €	1531 €	108
Obalno-kraška	1724 €	1627 €	106

Vir: SURS, b.l.b.

V preglednici 7 vidimo, da je razpon indeksov razmerij med plačami precej široki in se giblje med 102 in 113. Najnižjo razliko v plačilu ima Jugovzhodna Slovenija, le-ta znaša 5 € (0 % razlika), najvišjo pa Gorenjska regija, kjer znaša 203 € (13 % razlika). V povprečju največ zaslužijo zaposleni v Osrednjeslovenski regiji (povprečna plača za oba spola je 1876 €), najmanj pa zaposleni v Notranjo-kraški regiji (povprečna plača znaša 1452 €).



Slika 8: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016

Vir: SURS, b.l.b.

4.1.6 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016

V spodnji preglednici smo prikazali povprečne mesečne bruto plače za moške in ženske po skupinah poklicev za leto 2016. V tabeli imamo 10 skupin poklicev, zbrali pa smo podatke o plačah posebej za moške in posebej za ženske. Na koncu smo izračunali še indeks razmerij med plačami moških in žensk.

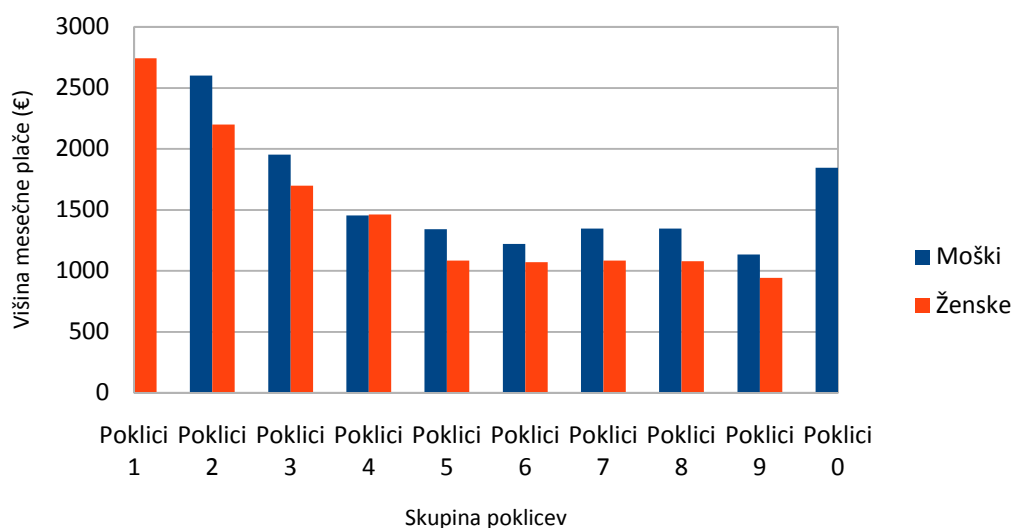
Preglednica 8: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016

Skupina poklicev	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
1 ZAKONODAJALCI, VISOKI URADNIKI, MENEDŽERJI	2835 €	2743 €	103
2 STROKOVNJAKI	2602 €	2200 €	118
3 TEHNIKI IN DRUGI STROKOVNI SODELAVCI	1953 €	1697 €	115
4 URADNIKI	1453 €	1462 €	99
5 POKLICI ZA STORITVE, PRODAJALCI	1341 €	1084 €	124
6 KMETOVALCI, GOZDARJI, RIBIČI, LOVCI	1220 €	1070 €	114
7 POKLICI ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN DELA	1347 €	1085 €	124
8 UPRAVLJAVCI STROJEV IN NAPRAV, INDUSTRIJSKI IZDELOVALCI IN SESTAVLJAVCI	1346 €	1079 €	125
9 POKLICI ZA PREPROSTA DELA	1133 €	941 €	120
0 VOJAŠKI POKLICI	1846 €	1662 €	111

Vir: SURS, b.l.c.

V preglednici 8 vidimo, da se indeks razmerij med plačami giblje med 99 in 125. Ženske vodijo v skupini poklicev 4 – Uradniki, kjer zaslužijo 9 € več kot moški (oz. zaslužijo moški 1 % manj kot ženske). Največjo razliko v plačah v korist moških pa zasledimo v skupini poklicev 8 – Upravljalci strojev in naprav, kjer moški zaslužijo 267 € (25 %) več kot ženske.

Najvišje plače ima skupina poklicev 1 – Zakonodajalci, visoki uradniki, managerji s povprečno plačo 2835 € za moške in 2743 € za ženske, najnižje plače pa ima skupina poklicev 9 – Poklici za preprosta dela s povprečno plačo 1133 € za moške in 941 € za ženske.



Slika 9: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016

Vir: SURS, b.l.c.

4.1.7 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008–2016

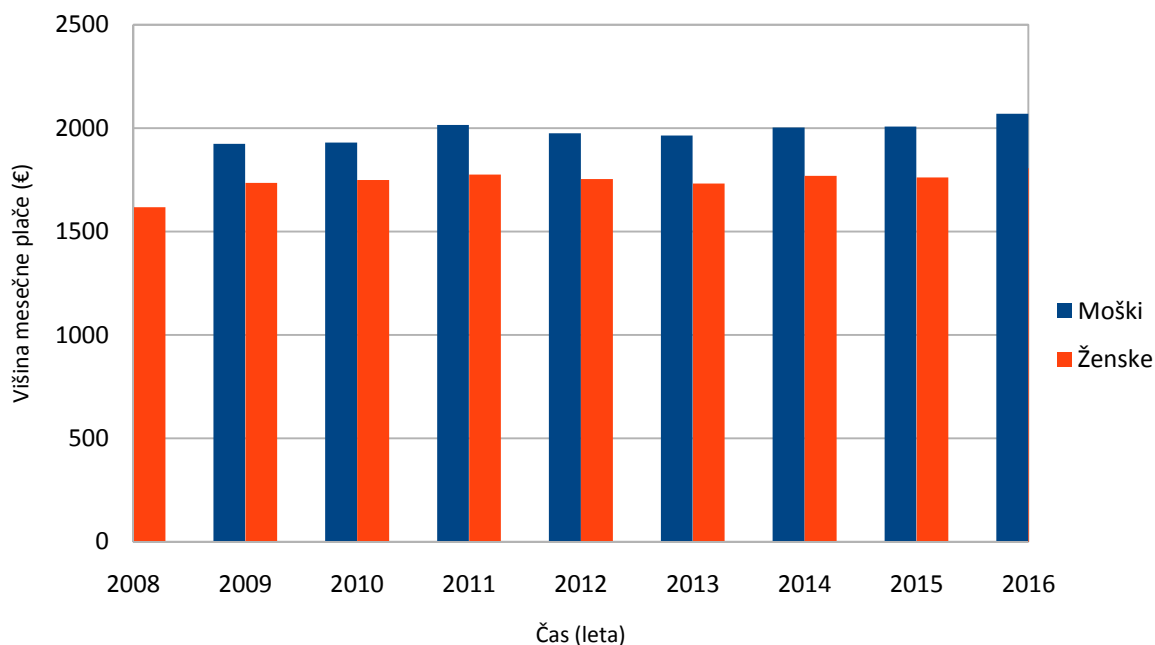
V spodnji preglednici smo prikazali višine povprečnih mesečnih bruto plač za moške in ženske, zaposlene v javnem sektorju. Poleg višine plač za moške in ženske od leta 2008 do 2016 smo prikazali še indeks razmerja med plačo moških in žensk.

Preglednica 9: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008-2016

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	1829 €	1618 €	113
2009	1924 €	1736 €	111
2010	1931 €	1749 €	110
2011	2016 €	1776 €	114
2012	1975 €	1754 €	113
2013	1965 €	1732 €	113
2014	2003 €	1769 €	113
2015	2008 €	1761 €	114
2016	2070 €	1806 €	115

Vir: SURS, b.l.d.

Kot kažejo podatki v preglednici 9, se indeks razmerij med plačami moških in žensk giblje med 110 in 115. Najmanjša razlika med plačami je bila leta 2010, ko je znašala 182 € (10 %). Največja razlika pa je bila leta 2016, ko je znašala 264 € (15 %). Povprečni indeks je znašal 113, torej je bila plača moških v vseh letih v povprečju višja od plače žensk za 13 %. Povprečna plača za moške je znašala 1969 €, povprečna plača za ženske pa 1745 €.



Slika 10: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v javnem sektorju, 2008–2016

Vir: SURS, b.l.d.

4.1.8 Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju, 2008–2016

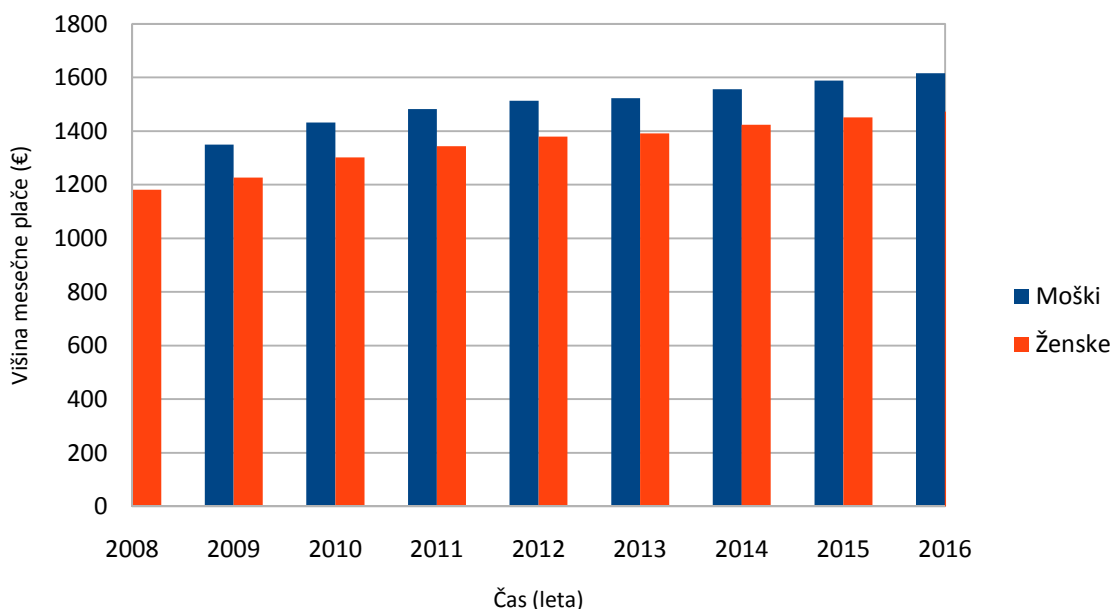
V spodnji preglednici smo prikazali povprečne mesečne bruto plače za moške in ženske, zaposlene v zasebnem sektorju. Ogledali smo si podatke o plačah od leta 2008 do 2016, posebej za moške in ženske. Na koncu smo izračunali še indeks razmerja med plačo moških in žensk.

Preglednica 10: Povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju, 2008–2016

Leto	Povprečne mesečne bruto plače za moške	Povprečne mesečne bruto plače za ženske	Indeks razmerja med plačo moških in žensk
2008	1352 €	1181 €	114
2009	1350 €	1227 €	110
2010	1432 €	1302 €	110
2011	1482 €	1344 €	110
2012	1513 €	1380 €	110
2013	1523 €	1391 €	109
2014	1556 €	1424 €	109
2015	1588 €	1451 €	109
2016	1616 €	1473 €	110

Vir: SURS, b.l.d.

V preglednici 10 zgoraj opazimo, da se indeks razmerij med plačami giblje med 109 in 114, kar je primerljivo z javnim sektorjem. Najvišji indeks smo izračunali za leta 2013–2015, ko je povprečna razlika v plačah znašala 124 € (9 %). Najnižji indeks smo izračunali za leto 2008, ko je razlika v plačah znašala 171 € (14 %). Povprečni indeks je znašal 110, torej so bile v povprečju plače moških za 10 % višje od plače žensk, kar je za 3 % manj kot v javnem sektorju. Povprečna plača za moške v zasebnem sektorju je znašala 1490 €, povprečna plača za ženske pa 1353 €.

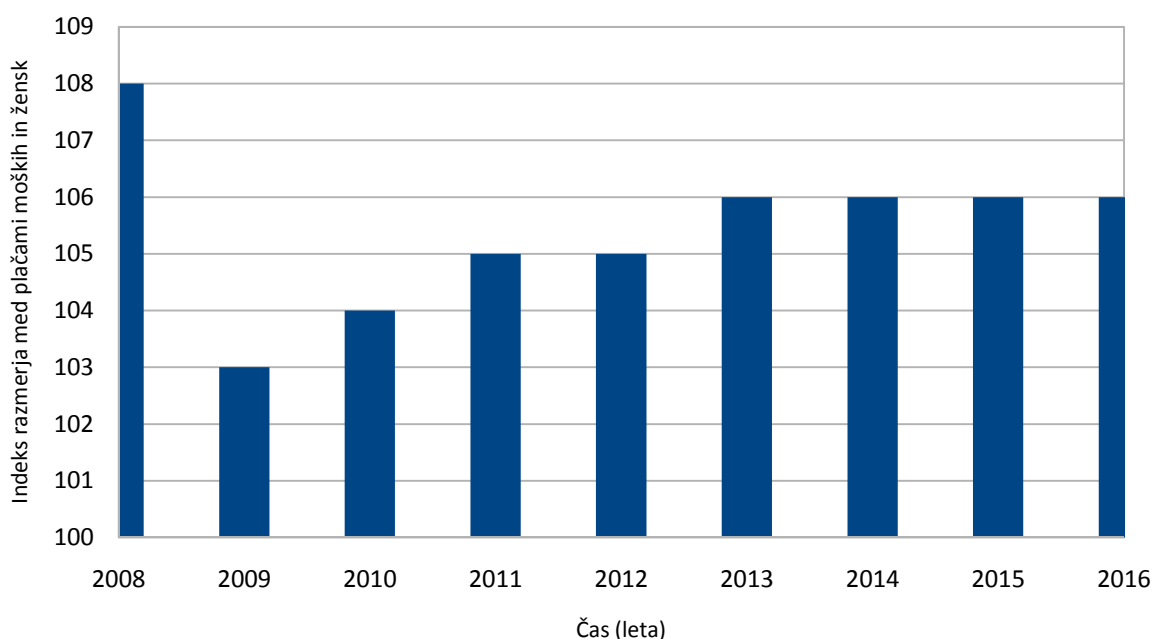


Slika 11: Prikaz povprečne mesečne bruto plače po spolu in po letih v zasebnem sektorju, 2008–2016

Vir: SURS, b.l.d.

4.2 Primerjava povprečnih mesečnih bruto plač med ženskami in moškimi

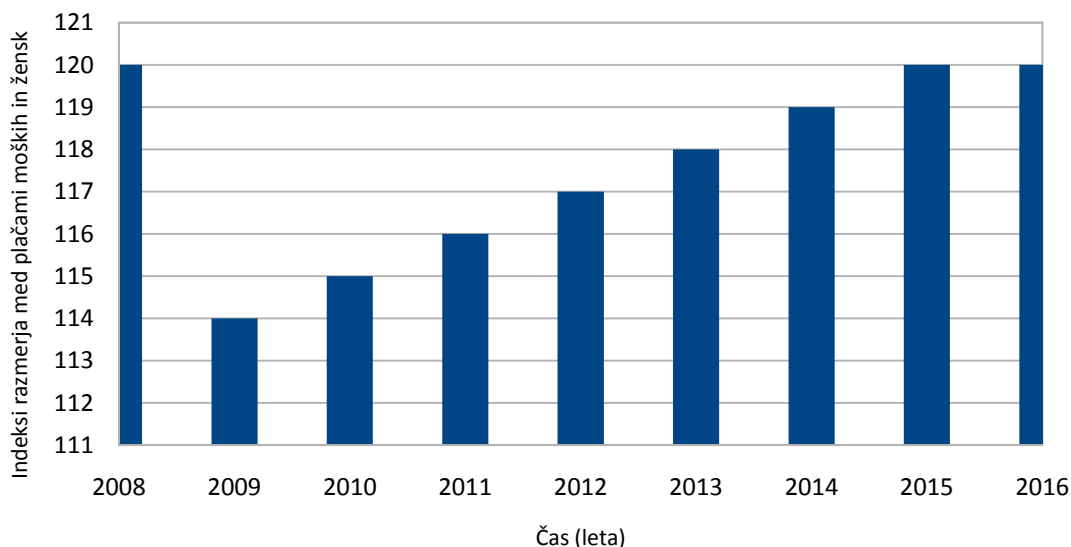
V tem poglavju grafično prikazujemo primerjavo med plačami moških ter žensk, in sicer s pomočjo indeksa razmerja med povprečno mesečno bruto plačo za moške in ženske. Indeks smo izračunali tako, da smo povprečno mesečno bruto plačo za moške delili s povprečno mesečno bruto plačo za ženske in razmerje pomnožili s 100. Če je vrednost indeksa nad 100, to pomeni, da je plača moških višja od plače žensk. Če pa je vrednost indeksa pod 100, potem je plača moških nižja od plače žensk. Prikazujemo gibanje teh indeksov za Slovenijo za zadnjih nekaj let oz. v izbranem letu 2016 po različnih ravneh izobrazbe, po dejavnosti, po različnih starostnih skupinah, po statistični regiji delovnega mesta, po skupinah poklicev ter posebej za javni in zasebni sektor.



Slika 12: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po letih, Slovenija, 2008–2016

Pri sliki 12 lahko vidimo, da je bila največja razlika v plačah med spoloma leta 2008, ko je indeks znašal 108, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 8 % višja od povprečne mesečne plače žensk. Nato je indeks naslednje leto strmo padel na 103 in se v naslednjih letih postopoma povečeval in se zadnja tri leta ustalil na vrednosti 106, kar pomeni, da je bila takrat povprečna mesečna bruto plača moških za 6 % višja od povprečne mesečne plače žensk.

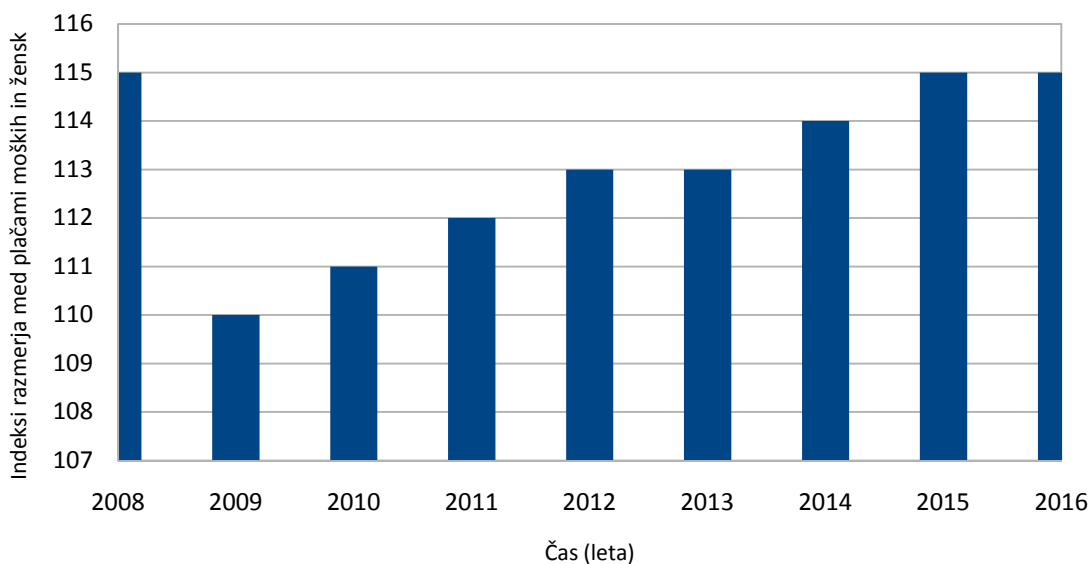
V sliki 13 prikazujemo gibanje indeksov povprečne mesečne bruto plače med spoloma za zaposlene z osnovnošolsko izobrazbo ali manj. Prikazujemo indekse od leta 2008 do leta 2016.



Slika 13: Primerjava povprečne mesečne plače med spoloma, osnovnošolska izobrazba ali manj

Kot opazimo, je bil leta 2008 indeks plač 120 in se je naslednje leto znižal na 114. Po tem letu je postopoma naraščal in leta 2015 prišel na prvotno vrednost 120, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 20 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

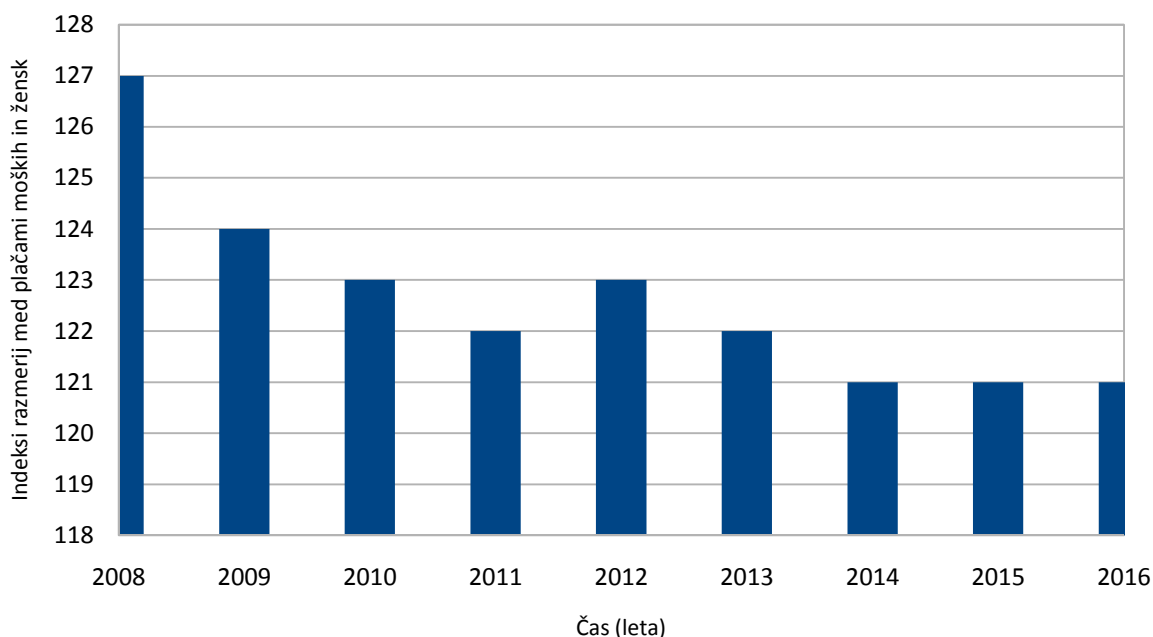
V sliki 14 prikazujemo indekse razmerja med plačami med spoloma za zaposlene s srednješolsko izobrazbo od leta 2008 do 2016.



Slika 14: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma, srednješolska izobrazba

Vidimo lahko, da je bil indeks najvišji na začetku in na koncu opazovanega obdobja, leta 2008 je znašal 115, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 15 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk. Nato je padel na 110 ter se počasi vzpenjal, dokler ni leta 2015 ponovno narasel na 115, kjer je tudi ostal. Opazimo lahko podobno gibanje indeksov kot pri zaposlenih z osnovnošolsko izobrazbo ali manj.

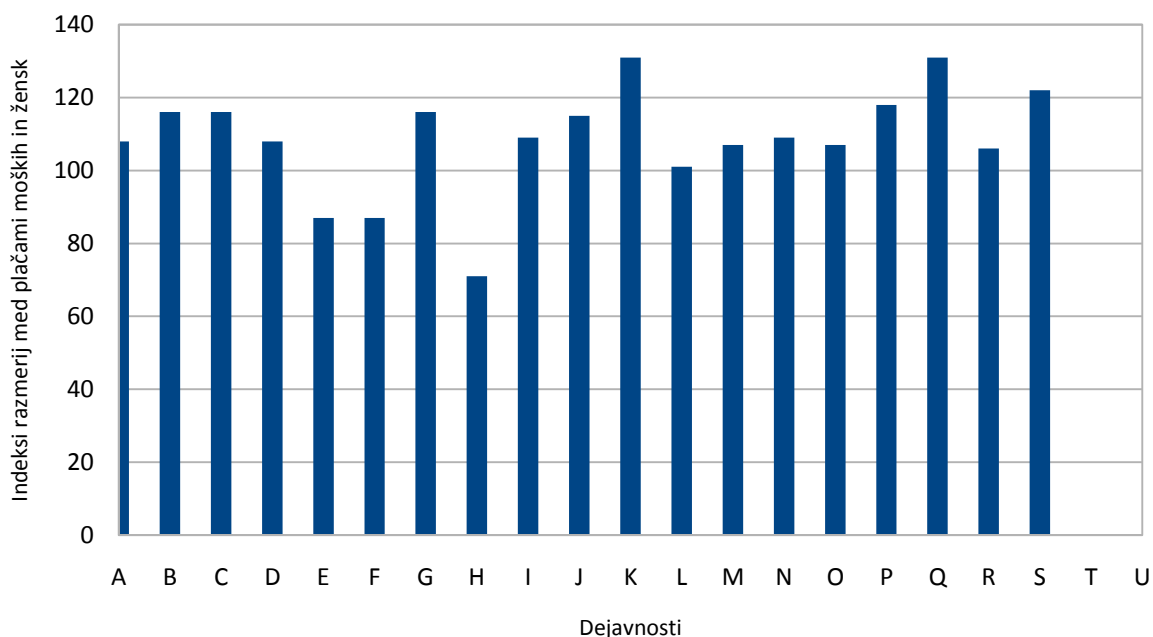
V sliki 15 prikazujemo gibanje indeksov povprečne mesečne bruto plače med spoloma za zaposlene z visokošolsko in višješolsko izobrazbo. Primerjali bomo indekse med leti 2008 in 2016.



Slika 15: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma, visokošolska in višješolska izobrazba

V primerjavi s prejšnjima dvema slikama opazimo večjo razliko v plačah (približno 5 odstotnih točk več), ki je tudi veliko bolj stalna, saj se v vseh letih spreminja le za 1 do 2 indeksni točki. Opazovano obdobje začnemo z indeksom razlike 127, ki pa vsa naslednje leta upada, dokler na koncu ne obstane na vrednosti 121, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 21 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

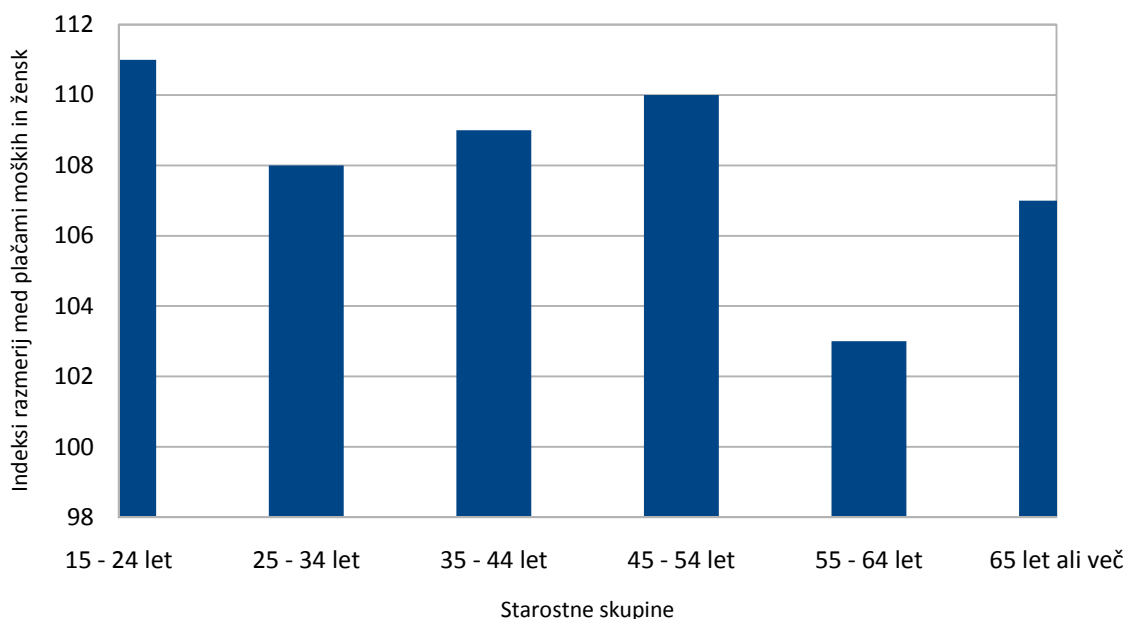
V sliki 16 prikazujemo gibanje indeksov povprečne mesečne bruto plače med spoloma po dejavnostih za leto 2016.



Slika 16: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po dejavnosti za leto 2016

Vsega skupaj smo imeli 19 dejavnosti, na kratko smo jih označili s kraticami A-U. Enega največjih indeksov razlike, tj. 131, sta imeli dejavnosti K–Finančne in zavarovalniške dejavnosti in Q– Zdravstvo in socialno varstvo. Najnižji indeks pa ima dejavnost H– Promet in skladiščenje, znaša pa 71, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 29 % nižja od povprečne mesečne bruto plače žensk. Najbolj enake plače pa ima dejavnost L– Poslovanje z nepremičninami, kjer indeks znaša 101, torej je razlika v plačah le 1 %.

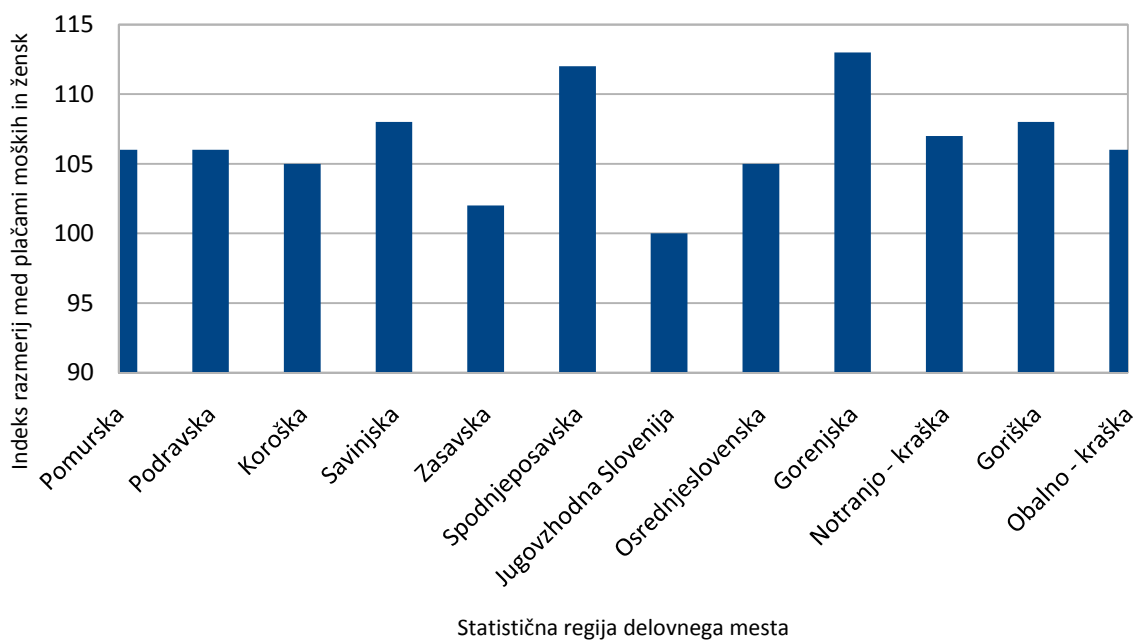
V sliki 17 prikazujemo indekse povprečne mesečne bruto plače med spoloma glede na starostno skupino zaposlenih, za leto 2016.



Slika 17: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po starostnih skupinah, leto 2016

V sliki 17 vidimo, da je razlika v plačilu največja v starostni skupini 15–24 let, znaša pa 11 %. Najmanjšo razliko v plačilu pa ima starostna skupina 55–64 let, kjer znaša le 3 indeksne točke. Vidimo, da tekom kariere ženske začnejo z večjo razliko v plačilu, ki nato v naslednji starostni skupini pade za 3 indeksne točke, vendar nato zopet narašča skozi vse tri starostne skupine (25–34 let; 35–44 let in 45–54 let), nato pa močno pade v starostni skupini 55–64 let. V zadnji starostni skupini 65 let in več zopet opazimo skok v indeksu na 107, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 7 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

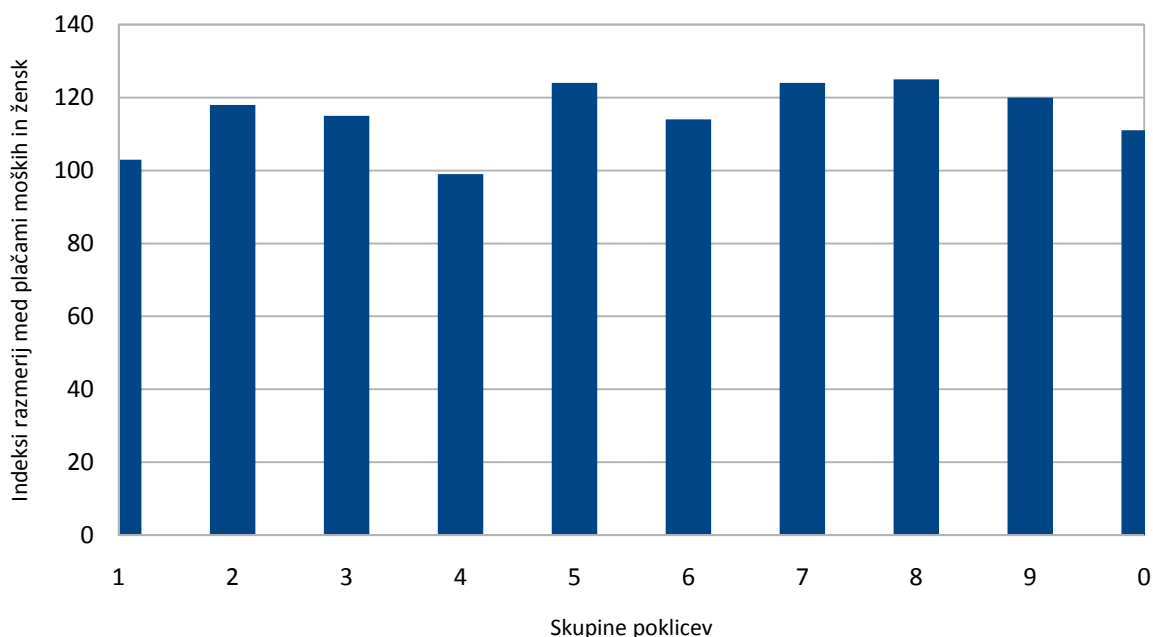
V sliki 18 prikazujemo indekse povprečne mesečne bruto plače med spoloma, in sicer po statističnih regijah delovnega mesta za leto 2016.



Slika 18: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po statističnih regijah delovnega mesta, leto 2016

V sliki 18 imamo dve izstopajoči regiji, kjer je tudi indeks najvišji. To sta Spodnjeposavska in Gorenjska regija z indeksoma 112 in 113, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 12 oziroma 13 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk. Sledita jima Savinjska in Goriška regija z indeksom 108, in Notranje-kraška s 107. Nato imamo tri regije z indeksom 106: Pomurska, Podravska in Obalno-kraška. Sledita jima še Koroška in Osrednjeslovenska regija z indeksom 103, predzadnja pa je Zasavska regija z indeksom 102. V Jugovzhodni Sloveniji imamo najnižji indeks 100, kar pomeni, da ni razlike v plačilu med spoloma.

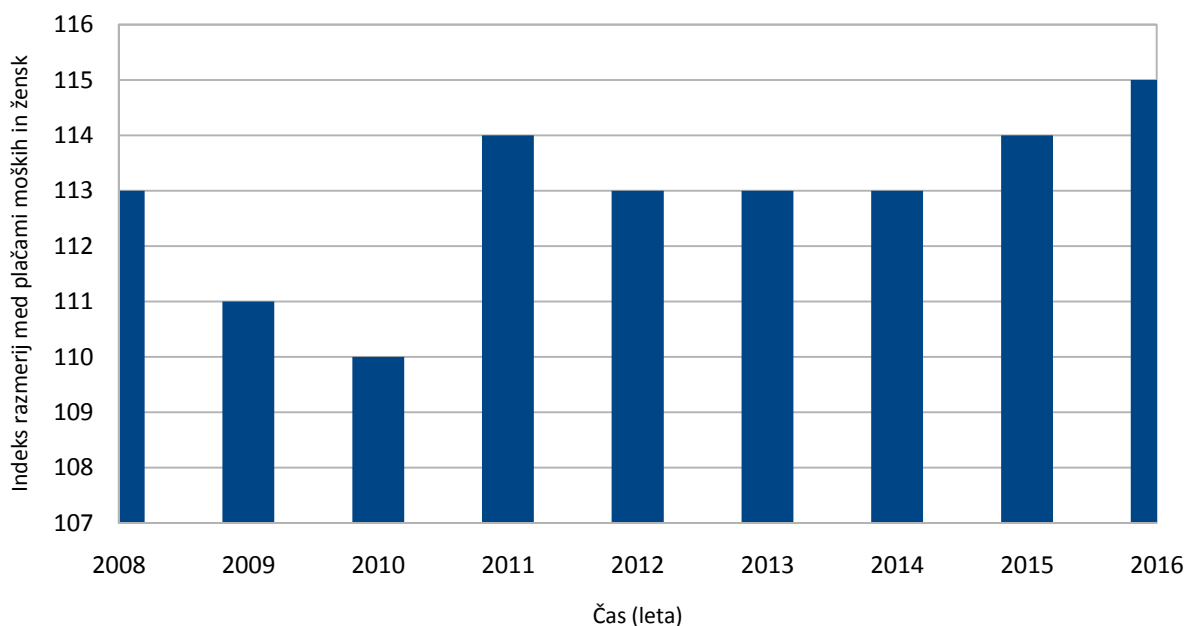
V sliki 19 prikazujemo indekse povprečnih mesečnih bruto plač med spoloma po skupinah poklicev za leto 2016.



Slika 19: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma po skupinah poklicev (SKP-08), leto 2016

V sliki 19 imamo 10 skupin poklicev, najvišji indeks pa ima skupina poklicev 8 – Upravljalci strojev in naprav z indeksom 125, sledita jima skupini poklicev 5 – Poklici za storitve, prodajalci in 7 – Poklici za neindustrijski način dela z indeksom 124. Sledi jim skupina poklicev 9 – Poklici za preprosta dela z indeksom 120 ter skupina poklicev 2 – Strokovnjaki z indeksom 118, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 18 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk. Najnižji indeks pa ima skupina poklicev 4 – Uradniki, kjer je indeks 99, kar pomeni, da je bila povprečne mesečna bruto plača moških takrat za 1 % nižja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

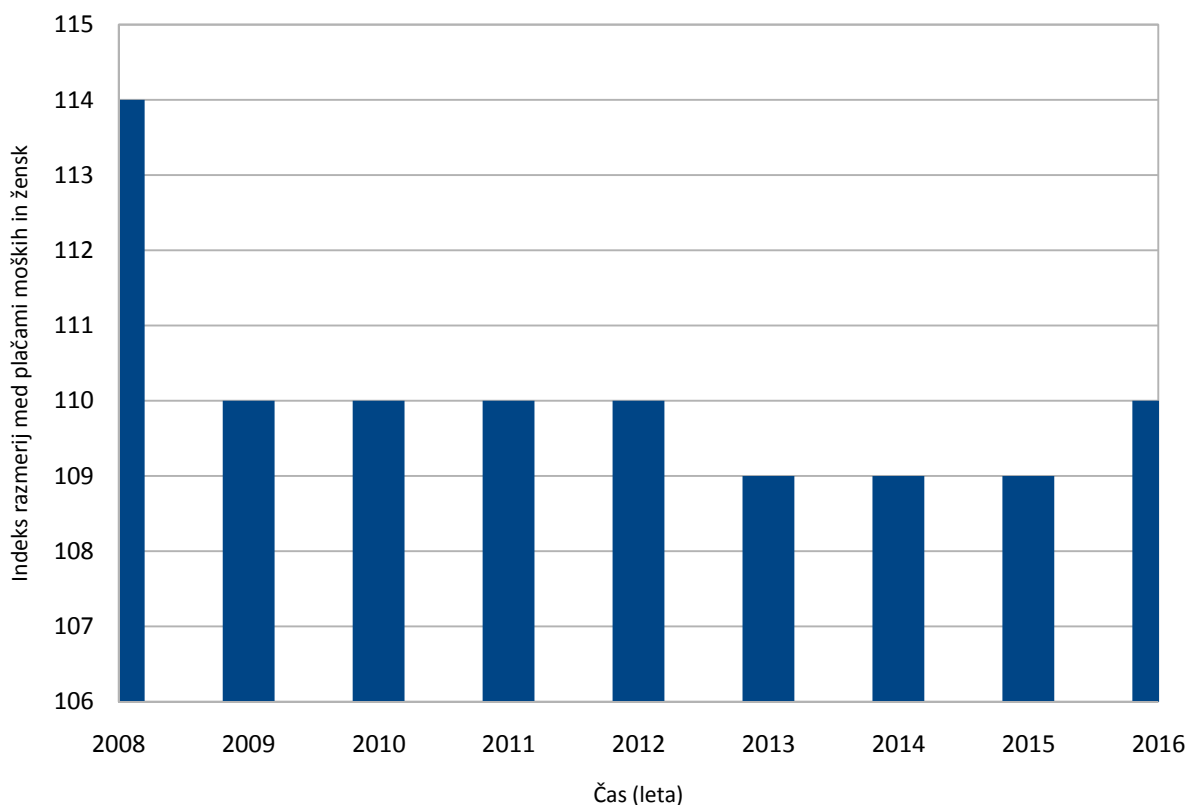
V sliki 20 prikazujemo indekse povprečne mesečne bruto plače med spoloma za zaposlene v javnem sektorju. Primerjali bomo indekse med letoma 2008 in 2016.



Slika 20: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma v javnem sektorju, leto 2008–2016

Opazovano obdobje začnemo z indeksom razlike 113, ki pa v naslednjih dveh letih pade za 3 indeksne točke na 110. V letu 2011 znova naraste na 114 in od takrat znova pada. Od leta 2012–2014 stagnira na vrednosti 113. Od leta 2014 znova narašča in leta 2016 doseže najvišjo vrednost, tj. 115, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 15 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

V sliki 21 prikazujemo indekse povprečne mesečne bruto plače med spoloma za zasebni sektor med letoma 2008 do 2016.



Slika 21: Primerjava povprečne mesečne bruto plače med spoloma v zasebnem sektorju, leto 2008–2016

Pri sliki 21 takoj opazimo, da se v nasprotju z javnim sektorjem razlika v plačah v zasebnem sektorju znižuje. Tudi indeksi razlike so v zasebnem sektorju nižji. Leta 2008 je bil indeks razlike 114, naslednje leto je strmo padel na 110, tam je ostal do leta 2012. Leta 2013 je zopet padel na 109 in stagniral do leta 2015. Leta 2016 se je indeks ponovno dvignil, vendar le za 1 indeksno točko, torej na 110, kar pomeni, da je bila povprečna mesečna bruto plača moških takrat za 10 % višja od povprečne mesečne bruto plače žensk. Opazovano obdobje zaključujemo s precej nižjim indeksom kot na začetku, znižal se je za 4 indeksne točke.

5 KLJUČNE UGOTOVITVE

Po opravljeni teoretični in empirični raziskavi o neenakosti med spoloma smo ugotovili, da so ženske res slabše plačane od moških, ter to utemeljili s pregledom literature ter analizo statističnih podatkov. Ena od bolj zanimivih ugotovitev je bila zagotovo tudi obstoj materinske kazni, ki ima znaten vpliv na karierni razvoj žensk in posledično višino plače. Dokazano je namreč, da ženski po rojstvu otroka zaslužek pade (v povprečju za 20 %), zmanjšajo pa se tudi njene možnosti za karierno napredovanje, kar bi v največji meri lahko pripisali manjši prisotnosti na delu in posledično manj opravljenim delovnim uram ter tudi premiku v smeri proti družinam prijaznim delovnim mestom, ki pa so v zameno za svojo fleksibilnost pogosto tudi manj plačana (Kleven, Landais, Sogaard, 2018).

V uvodu zaključne projektne naloge smo si zastavili šest ciljev, v nadaljevanju predstavljamo ključne ugotovitve povezane s posameznimi cilji.

Cilj 1: Predstaviti problematiko neenakosti med spoloma na splošno

V drugem poglavju smo se lotili raziskave neenakosti iz zgodovinskega (od Rimskega imperija do danes) in poklicnega področja ter z vidika plač.

Ugotovili smo, da ženske na vseh področjih ne sledijo še povsem moškim, čeprav se stanje izboljšuje. Ženske so bile skozi vso zgodovino človeštva potisnjene na rob družbe, njihovo osamosvajanje izpod moške nadvlade pa je bilo pogosto trnovo in zatirano s strani družbe, ki si ni želela sprememb. Posledice tega vidimo še danes, ko ženskam še vedno marsikdaj primanjkuje potrebne samozavesti in se ne počutijo enakopravne moškemu. To je odraz naše družbe in tega, da je še vedno prostor za spremembe, sploh pri opogumljanju žensk, naj zaupajo same vase (De Beauvoir 1949; McKeown 2017).

Enaka problematika se ponavlja tudi na poklicnem področju, kjer ženske v povprečju zasedajo slabše plačana delovna mesta kot moški, kar se pozna tudi pri nižjih plačah, kljub temu da so v povprečju bolj izobražena od moških (Evropska komisija 2017; SURS 2012).

Cilj 2: Predstaviti teoretična izhodišča o plačah

V tretjem poglavju zaključne projektne naloge smo se posvetili sestavi plač v Sloveniji, ter do česa vse je delavec poleg osnovne plače še upravičen na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Ugotovili smo, da so delavci v Sloveniji v relativno dobrem položaju, saj jim poleg osnovne plače pripada še vrsta dodatkov (za prevoz na delo, malico, na delovno dobo, za delovno uspešnost...), poleg tega so upravičeni še do regresa, odpravnine ob upokojitvi, jubilejne nagrade idr. (ZDR-1).

Tudi v primeru izostanka od dela zaradi bolezni so upravičeni do prejemanja plače, zmanjšani za dodatek za prevoz na delo in malico. Tu sicer ločimo še dve vrsti bolniških odsotnosti: če

je delavec odsoten zaradi poškodbe pri delu, znaša njegovo nadomestilo 100% plače, če pa je odsoten zaradi poškodbe v prostem času, znaša nadomestilo 80% plače (ZDR-1).

Nato smo se posvetili kolektivnim pogodbam, ki so eden pomembnejših elementov pri sestavi pogodbe o zaposlitvi (razen za zaposlene z individualnimi pogodbami). Namenjene so zaščititi delavcev, s tem da se pri pogodbi o zaposlitvi upošteva individualnost vsake panoge oziroma delovnega mesta ter se delavcu zagotovi ustrezne pogoje za opravljanje dela, določi normalne pogoje dela ter nadomestila za nadurno delo. S tem se skupini delavcev, ki dela na enakem delovnem mestu zagotovi enake dolžnosti in pravice.

Sestavljene so iz obligacijskega in normativnega dela. Obligacijski del je zelo splošen, določa kraj in čas veljavnosti kolektivne pogodbe, za katere dejavnosti po klasifikaciji poklicev velja in za koga velja. Normativni del pa zajema opredelitev pravic in dolžnosti obeh strank – delodajalca in delavca.

Poleg kolektivnih pogodb se pri sestavljanju pogodbe o zaposlitvi upoštevajo še tri druge listine: Pogodba o zaposlitvi, Zakon o delovnih razmerjih in Splošni akti delodajalca.

Pregledali smo tudi zgodovinski razvoj plače in ugotovili, da so delavci v modernih časih v veliko boljšem socialnem in ekonomskem položaju, kot so bili naši predhodniki. Veliko se je spremenilo, ko se je država postavila na stran delavcev (proletariata) in jih pred izkoriščanjem kapitalistov zaščitila z zakoni, ki v naprednejši obliki veljajo še danes.

Posvetili smo se tudi teoriji trga dela, kjer smo ugotovili, da je plača dobrina kot vse ostale in da na njeno višino deluje sila povpraševanja in ponudbe: torej višje kot je povpraševanje, višja je plača in večja kot je ponudba, nižja je plača. Tako lahko pojasnimo višino plače kot višino povpraševanja po določeni delovni sili, ki si lasti spretnosti in znanja, ki jih delodajalci potrebujejo.

Za konec poglavja pa smo se lotili še vidikov plače po Uhanu (1999, 35) in ugotovili, da plačo sestavlja pet vidikov/funkcij: stroškovni vidik, socialni vidik, motivacijski vidik, psihološki vidik ter strokovni vidik.

Cilj 3: Pridobiti in prikazati vse relevantne podatke o plačah moških in žensk

Podatke o plačah smo povzeli iz SURS-a, kjer smo imeli poleg spolana razpolago veliko parametrov.

Višino povprečne mesečne bruto plače smo prikazali v različnih kontekstih, in sicer kronološko (od leta 2008 do 2016), za različne izobrazbene skupine (osnovnošolska in manj, srednješolska ter visokošolska izobrazba), za različne dejavnosti v skladu z SKD, za različne starostne skupine, za različne statistične regije, kjer imajo prejemniki plače delovno mesto, za različne skupine poklicev ter posebej za zaposlene v javnem ter zasebnem sektorju.

Skupaj smo izdelali deset preglednic, v katerih smo poleg podatkov o povprečnih mesečnih bruto plačah za moške in ženske izračunali še indeks razmerja med temi plačami. V slikah 1–10 smo grafično prikazali višino povprečnih mesečnih bruto plač posebej za moške in posebej za ženske.

Cilj 4: Izvesti primerjalno analizo na podlagi pridobljenih statističnih podatkov

Na podlagi izračunanih indeksov razmerij med povprečnimi mesečnimi bruto plačami smo plače med spoloma primerjali ter grafično v slikah indekse tudi prikazali.

Pri sliki 11 smo ugotovili, da je bila višina povprečne mesečne bruto plače moških vsa leta višja od plače žensk, leta 2008 je razlika znašala 8 % v korist moškim, nato je padla na 3 % in se nato do konca opazovanega obdobja zopet dvignila na 6 %.

Slike 12, 13 in 14 so bile med seboj povezane, prikazovale so indekse razmerij med plačami za dokončano osnovnošolsko izobrazbo (ali manj), srednješolsko in visokošolsko izobrazbo med leti 2008 in 2016. Največjo razliko v plačilu smo opazili pri moških in ženskah z visokošolsko izobrazbo, razlika se je skozi vsa leta v povprečju gibala okoli 20 %. Najmanjšo razliko v plačilu pa so imeli moški in ženske s srednješolsko izobrazbo, le-ta se je gibala med 10 in 15 %.

V sliki 15 smo primerjali višino plače med spoloma glede na dejavnost; tu smo tudi prvič opazili indeks nižji od 100, torej da je bila plača žensk višja od plače moških. Taki primeri so bili trije; eden v dejavnosti Promet in skladiščenje (razlika v plačilu 29 % v korist žensk), drugi v dejavnosti Oskrba z vodo in tretji v dejavnosti Gradbeništvo (oba razlika v plačilu 13 %). Največjo razliko v plačilu, tj. 31 % v korist moškim, sta imeli dejavnosti Finančne in zavarovalniške dejavnosti ter Zdravstvo in socialno varstvo.

Pri sliki 16 smo ugotovili, da plača narašča sorazmerno s starostjo zaposlenih, saj je v prvi starostni skupini najnižja in stalno narašča, največji skok pa je opaziti v starostni skupini 65 let in več. To naraščanje bi lahko pripisali izkušnjam, ki jih zaposleni pridobivajo v času kariere, zaradi česar postajajo vedno bolj cenjeni na trgu delovne sile, kar seveda veča njihovo tržno vrednost. Tudi tukaj opažamo, da imajo moški v vseh starostnih skupinah višjo plačo od žensk; ta razkorak je največji v starostni skupini 15–24 let, kjer znaša 11 %. Najmanjši razkorak pa je opaziti v starostni skupini 55–64 let, kjer ženske skoraj dohitijo moške, razlika med plačam pa znaša zgolj 3 %.

V sliki 17 smo primerjali višino plače med spoloma glede na statistične regije delovnega mesta. Največjo razliko v plačilu smo opazili v Gorenjski regiji (razlika v plačilu je 13 % v korist moškim), najmanjšo pa v Jugovzhodni Sloveniji, kjer razlike v plačilu ni.

Pri sliki 18 pa smo opazovali razlike v plači med spoloma glede na skupino poklicev, kjer so razlike v plači odvisne tudi od ravni zahtevane izobrazbe in izkušenj. Ugotovili smo, da je

razlika v plačah najvišja v osmi skupini poklicev– Upravljalci strojev in naprav z razliko 25 % v prid moškim. Najmanjše pa v četrti skupini poklicev– Uradniki, kjer vidimo, da ženske zaslužijo 1 % več kot moški.

V sliki 19 in 20 smo primerjali indekse povprečne bruto plače med spoloma za javni in zasebni sektor. Razlike med spoloma so večje in bolj skokovite v javnem sektorju, gibljejo pa se med 10 in 15 %. Leta 2008 je znašala razlika 13 %, nato je dve leti padala na vrednost 10 %, leta 2010 je zopet narasla na 14 %, nato je nekaj časa padala, zdaj pa zopet beležimo počasno rast.

V zasebnem sektorju je zgodba nekoliko drugačna, saj se je razlika v plačah skorajda vseskozi manjšala, leta 2008 je znašala 14 %, naslednje leto je padla na 10 %, kjer je vztrajala dve leti, leta 2013 je zopet padla za 1 %, kjer se je obdržala do leta 2015. Leta 2016 pa je znova narasla na 10 %.

Ugotovili smo torej, da je bila plača moških v vseh primerih, razen štirih, višja od plače žensk.

Cilj 5: Na podlagi ugotovljenih rezultatov potrditi ali ovreči hipotezo o neenakosti

Naša raziskovalna hipoteza je bila: Ženske v Sloveniji v povprečju prejemajo nižje plače kot moški.

Na podlagi ugotovljenih rezultatov smo raziskovalno hipotezo potrdili, saj smo v empiričnem delu s pridobljenimi podatki ugotovili, da so bile ženske plačane manj od moških ne glede na starost, poklic, izobrazbo ali regijo delovnega mesta. V vseh primerjavah razen štirih izjem so bile ženske plačane manj, zato lahko trdimo, da ženske v Sloveniji v povprečju prejemajo nižje plače kot moški. Na podlagi pregleda literature ugotavljamo, da so moški še vedno v plačilni prednosti tudi drugje po svetu.

Cilj 6: V sklepu naloge povzeti ključne ugotovitve in nakazati možnosti za nadaljnje raziskovanje

V sklepu, ki sledi v nadaljevanju, povzemamo najpomembnejše ugotovitve te zaključne projektne naloge ter nakažemo smer za nadaljnje raziskovanje, saj je še veliko odprtih možnosti in neraziskanih tem na področju plačilne neenakosti.

6 SKLEP

V zaključku te zaključne projektne naloge povzemamo ključne ugotovitve ter nakazujemo možnosti za nadaljnje raziskovanje.

Spomočjo obstoječe literature smo ugotovili, da razlika v plači med spoloma nastane predvsem zato, ker so ženske več odsotne z dela, ko rodi otroka. Če bi bili moški odsotni z dela, bi bile posledično tudi njihove plače nižje. Ko ženska rodi, je tudi še nekaj časa po vrnitvi na delo bolj obremenjena s skrbjo za otroka, pogosteje koristi bolniški dopust zaradi nege otroka, velikokrat zaradi lažjega usklajevanja družine in kariere dela krajši delovni čas, kar pa vse negativno vpliva na njene prihodke. Lahko bi rekli, da se veliko ženskam po rojstvu otroka spremenijo prioritete in žrtvujejo karierni uspeh zaradi družine. Ta pojav imenujemo »materinska kazen«, in čeprav ni kazen sama po sebi, saj se ženske same odločijo več časa posvetiti družini, vseeno nanje vpliva bolj kot na očete.

Tako imenovana »materinska kazen« ostaja uganka za raziskovalce, saj še kar vztraja kljub vedno večji enakopravnosti spolov. Eden od razlogov za to je, ker se prenaša iz generacije na generacijo, saj se bodo otroci vedno rojevali. Zato smo tudi mnenja, da bo materinska kazen ostala prisotna tudi v prihodnje, saj je tudi nerealno pričakovati, da bi ženske ob večji odsotnosti z dela ohranjale enak prihodek. Treba je le najti načine, kako čim bolj pomagati ženskam, ki so rodile, da se vrnejo nazaj na delo brez večjih motenj oz. odsotnosti (če si to seveda želijo), oziroma kako ustrezno ovrednotiti ter dodatno nagraditi njihovo vlogo, ki jo kot matere opravljajo za svoje otroke, družine ter družbo.

Vsekakor menimo, da je ta tematika premalo izpostavljena in raziskana, saj veliko ljudi, ki zgolj površno berejo medije in članke o neenakosti plačila, ne ve, zakaj je tako. Če pa ljudje ne poznajo vzroka težav, ne morejo najti rešitev. Prav tako bi radi opozorili na pomanjkanje tovrstne literature v slovenščini. Nekaj raziskav na to temo obstaja, vendar smo se morali močno opreti tudi na tuje vire, da smo lahko zbrali dovolj informacij. Seveda je število raziskovalcev v Sloveniji manjše kot v tujini, vendar menimo, da bi z večjo izpostavljenostjo problematike »materinske kazni« le-ta dobila tudi več pozornosti med raziskovalci in javnostjo. Vsekakor je tematika zelo zanimiva in vredna pozornosti tako raziskovalcev kot javnosti, saj je del našega vsakdanjega življenja. S to zaključno projektno nalogo bi radi opozorili na problem zapostavljenosti žensk po porodu in nakazali, da je še veliko neraziskanega na tem področju, ne samo v ekonomskem kontekstu, temveč tudi v psihološkem ter sociološkem kontekstu. Obstoječo raziskavo bi bilo zanimivo nadgraditi s podrobnejšo raziskavo vzrokov za razlike v manjših plačah žensk v primerjavi z moškimi. Menimo, da bi z nadaljnjim raziskovanjem te tematike veliko pridobili tako na akademskem kot tudi na družbenem in socialnem področju.

Stanje na področju razlik med plačami žensk in moških se iz leta v leto nekoliko izboljšuje, ženske imajo več možnosti izbire, ki je v preteklosti niso imele glede tega, kaj bi rade počele

v življenju. Danes ženska ni več omejena le na vlogo gospodinje in matere, v življenju lahko doseže še mnogo drugih stvari, če si to seveda želi. V okviru nadaljnjih raziskav bo zato zanimivo spremljati, kaj bo prinesla prihodnost in kako se bodo s tem področjem soočile prihodnje generacije.

LITERATURA

- De Beauvoir, Simone. 1949. *Drugi spol (1)*. Ljubljana: Delta.
- Bialeschki, Deborah in Sarah Michener. 1994. *Re-entering Leisure: Transition Within the Role of Motherhood*. <https://search.proquest.com/openview/fedcb663a9890ab8035a6fd23f677c43/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1816610> (6. 6. 2018).
- Buchmann, Claudia, Thomas DiPrete in Anne McDaniel, 2008. *Gender Inequalities in Education*. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.34.040507.134719> (6. 6. 2018).
- CSD(Center za socialno delo). B. I. *Starševski dopust*. <http://csd-slovenija.org/sl/center/center-za-socialno-delo/see.page/starsevski-dopust> (14.5.2018).
- E-računovodstvo. 2018. *Obračun plač*. <http://www.eracunovodstvo.org/blog/obracun-plac/> (13. 2. 2018).
- Evropska komisija – Generalni direktorat za pravosodje. 2014. *Odpravljanje razlike v plačilu med spoloma v Evropski uniji*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Evropska komisija. 2017. *Evropski dan enakega plačila-plačna vrzel med spoloma se ne zmanjšuje*. https://ec.europa.eu/slovenia/news/gender-pay_gap_sl (20. 5. 2018).
- Frost, Benjamin. 2016. *The gender pay gap: Myth vs. Reality... And What Can Be Done About It*. <https://www.kornferry.com/institute/download/download/id/17733/aid/1246>(20. 5. 2018).
- Gordon, Kevin. 2001. *Gender inequality in the workplace*. <https://esource.dbs.ie/handle/10788/2664> (20. 5. 2018).
- Hlatan, Tomaž. 2008. *Višina plače*. Ljubljana: Samozaložba..
- Humer, Živa in Metka Rokсандić. 2013. *Protikrizni ukrepi in enakost spolov*. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/e_nake_moznosti/NVO2013ProtikrizniUkrepiInEnakostSpolov.pdf (7.3.2018).
- Jogan, Maca. 1986. *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Jogan, Maca. 2004. *Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. Teorija in praksa*. <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20041-2jogan.PDF> (7.3.2018).
- Kleven Henrik., Camille. Landais in Jakob Egholt Sogaard. 2018. *Children and gender inequality: Evidence from Denmark. National bureau of economic research*. <http://www.nber.org/papers/w24219.pdf>(19.3.2018).
- Krajnc, Laura. 2016. *Spolna diskriminacija in zastopanost žensk v varnostnih organizacijah*. Magistrsko delo. Maribor, Fakulteta za varnostne vede.
- Kresal, Barbara. 2000. *Predpisi o plačah*. Lesce: Založba Oziris.
- Kresal, Barbara. 2001. *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex Založba.
- Leacock, Eleanor. 1983. *Interpreting the origins of gender inequality: Conceptual and historical problems*. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00249543> (25.2.2018).

- Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
- McKeown, Marie. 2017. *Women Through History: Women's Experience Through The Ages*. <https://owlcation.com/humanities/Women-Through-History> (18.3.2018).
- Mekina, Borut. 2009. *Ženski paradoks: Vse bolj izobražene, vse bolj emancipirane, vse bolj finančno vplivne. A zakaj potem tako nesrečne?* Mladina. http://www.mladina.si/48524/zenski_paradoks/ (19.2.2018).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2018. *Evidenca kolektivnih pogodb*. http://www.mdds.gov.si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ (13.4.2018).
- Močnik, Nataša. 2011. *Razlika med spoloma na delovnih mestih. Zbornik 8. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*. <http://www.fm-kp.si/en/zalozba/ISBN/978-961-266-123-6/prispevki/024.pdf> (15.3.2018).
- Peggy, Hazard.; Desi Kimmins in Benjamin Frost. 2016. *The real gap: fixing the gender pay divide*. <https://www.kornferry.com/institute/the-real-gap-fixing-the-gender-pay-divide> (20. 5. 2018)
- Penner, Andrew.; Aleksandra Kanjuo Mrčela; Nina Bandelj in Trond Petersen 2012. *Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije*. http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP2012_6_Penner_idr.pdf (7.3.2018).
- Pfajfar, Urška. 2017. *Vključitev žensk na trg dela v Sloveniji in primerjava s Švedsko*. Diplomatska naloga, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Power, Eileen. 1975. *Medival Women*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ridgeway, Cecilia. 1997. *Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment*. http://www.jstor.org/stable/2657301?seq=1#page_scan_tab_contents (1. 6. 2018).
- Ridgeway, Cecilia in Shelley Correll. 2004. *Motherhood as a Status Characteristic*. <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x> (6. 6. 2018).
- Rovanšek, Nejka. 2007. *Spolna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Diplomatska naloga. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Setnikar, Nejc. 2016. *Pod katero kolektivno pogodbo spadate*. <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/pod-katero-kolektivno-pogodbo-spodate> (13.4.2018).
- Sever, Manca. 2013. *Oblikovanje spolne identitete v vrtcu in delo vzgojiteljic*. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2012. *Od pripravnštva do upokojitve*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). b.l.a. *Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti (SKD2008), doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711310S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2 (15. 6. 2018).

- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). b.l.b. *Povprečne mesečne bruto plače po statističnih regijah delovnega mesta, starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711321S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711321S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2) (15. 6. 2018).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). b.l.c. *Povprečne mesečne bruto plače po skupinah poklicev [SKP-V2] in spolu, Slovenija, letno*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711330S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711330S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2) (15. 6. 2018).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). b.l.d. *Povprečne mesečne bruto plače v javnem in zasebnem sektorju po doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. [Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711340S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0711340S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/03_07113_strukt_statistika/&lang=2) (15. 6. 2018).
- Svetlik, Ivan; Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- The Economist. 2017. *The gender pay gap*. <https://www.economist.com/news/international/21729993-women-still-earn-lot-less-men-despite-decades-equal-pay-laws-why-gender> (30.1.2018).
- Uhan, Stane. 1999. *Načrtovanje plač*. Kranj: Moderna organizacija v sestavu FOV Kranj.
- Ule, Mirjana. 2010. *Prikrite spolne neenakosti v izobraževalnih potekih in prehodih*. https://www.researchgate.net/profile/Mirjana_Ule/publication/309379688_Prikrite_spolne_neenakosti_v_izobrazevalnih_potekih_in_prehodih/links/580c7b2208ae74852b5a75b8/Prikrite_spolne_neenakosti-v-izobrazevalnih-potekih-in-prehodih.pdf (7.2.2018).
- Venable, Denise. 2002. *The Wage Gap Myth*. <http://www.ncpathinktank.org/pdfs/ba392.pdf> (2.7.2018).
- Vizintin, Andreja. 2012. *Spremembe v plačanem delu žensk*. Diplomsko naloga. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Weichselbaumer Doris in Rudolf Winter-Ebmer. 2005. *A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x> (2.7.2018).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16 in 15/17.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). *Uradni list RS*, št. 59/02, 61/07.
- Žibert, Franc. 2009. *Osnove ekonomike*. Maribor: Fakulteta za varnostne vede.