

Senčne plati feminizacije poklica: ali se lahko zgodijo tudi prevajanju?

Slovenija spada med države z visoko stopnjo enakosti med ženskami in moškimi. Indeks enakosti spolov, ki ga za države članice EU pripravlja Evropski inštitut za enakost spolov, nas umešča na deseto mesto (68,4 točke, leto 2015), indeks Svetovnega gospodarskega foruma na enajsto na svetu (0,784 točke, leto 2018). Pa vendar nas do polne enakosti žensk in moških na številnih področjih, od udeležbe na samem trgu dela do porazdelitve odločevalske moči v gospodarstvu in politiki, enakomerne porazdelitve gospodinjskih in družinskih opravil, enakega plačila za delo enake vrednosti itd., loči še veliko ukrepov, ozaveščanja in odpravljanja spolnih stereotipov. Enakost žensk in moških ne pomeni, da med enimi in drugimi ni razlik. Enakost spolov je sociološki in pravni koncept, ki pomeni, da so ženske in moški »enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj« ([Zakon o enakih možnostih žensk in moških](#), 4. člen).

Eno izmed področij, na katerem bo Slovenija morala vložiti več naporov za odpravo spolne neenakosti, je segregacija na področju izobraževanja in posledično na trgu dela. Ne le pri nas, tudi drugod po svetu se srečujemo s koncentracijo žensk v storitvenih dejavnostih, moških pa v perspektivnih poklicih, ki vključujejo nove tehnologije. Ženske so torej nadzastopane v tako imenovanih feminiziranih poklicih. To pomeni, da so v teh poklicih ženske in delo, ki ga opravljajo, ekonomsko razvrednoteni, da prevladujejo v manj želenih in bolj obrobniških poklicih kot moški, ali pa se v poklicu štejejo zgolj za drugotno delovno silo (Boyd 1997:50).

Zakaj je feminizacijo poklicev treba problematizirati, saj vendar živimo v času, ko si ljudje poklice izbiramo sami? Raziskovalni in statistični podatki so povedni: feminizacija poklica praviloma pomeni, da poklic uživa manjši družbeni ugled, da je delo finančno slabše ovrednoteno, da so ti poklici vedno pogosteje prekarizirani in da digitalizacija dela ni spolno nevtralna, ampak ima več negativnih posledic za ženske. Vprašljiva je tudi povsem svobodna izbira smeri šolanja in kasneje poklica. Spolni stereotipi – družbena pričakovanja, kakšna naj bi bila vloga žensk in kakšna moških – pomembno omejujejo svobodo izbire. V procesu socializacije nam okolica – pa naj gre za družino, medije, vzgojno-izobraževalni sistem ali širšo družbo – sporoča, kakšna so pričakovanja. Posledično so npr. ženske v avtomehaničnih delavnicah in moški v vrtcih še vedno izjema. Spolne vloge se reproducirajo in prenašajo iz generacije v generacijo, odstopanja od družbenih pričakovanj pa potrebujejo veliko časa, da stopijo na pot normalizacije. Ženskam je v androcentričnem družbenem redu – ki kljub manjši izrazitosti obstaja še danes – določeno, da imajo primat nad sfero zasebnega, da jih vodijo srce in čustva; moški ravno obratno, njihova je sfera javnega, vodi jih razum, razmišljajo z glavo (Jogan 2014: 152). Ni torej (zgodovinsko) naključje, da ženske prevladujejo na področju zdravstvene nege, vzgoje in izobraževanja, socialnega dela in podobnih pomagajočih poklicev, moški pa prevzemajo vodstvena in vodilna mesta v gospodarstvu in na mestih političnega odločanja ter prevladujejo v visokotehnoloških poklicih.

Ekonomska neodvisnost je eden bistvenih pogojev za doseg enakosti žensk in moških. Žal pa tudi na področju plačanega dela obstajajo pomembne neenakosti. Ženske v EU so po podatkih Eurostata leta 2017 v povprečju zaslužile 16,2 %, v Sloveniji pa 7,8 % manj kakor moški. Če za Slovenijo pogledamo plačno vrzel na dveh feminiziranih področjih, potem vidimo, da je tam še višja – na področju izobraževanja 13,0 %, na področju zdravstva in socialnega varstva 20,2 %. V feminiziranih poklicih so praviloma nižje tudi povprečne plače. Ena od socioloških teorij, ki ponuja razlago za takšno stanje, je diskriminacija žensk. To pomeni, da je plačna neenakost družbeno konstruirana in da so ženski poklici podcenjeni zaradi institucionaliziranih predsodkov do žensk, čeprav so spretnosti, ki so potrebne za opravljanje slabše plačanih ženskih poklicev, primerljive s tistimi, potrebnimi za opravljanje bolj plačanih prevladujoče moških poklicev (Addison idr. 2018: 210).

Digitalizacija pomembno spreminja podobo trga dela – v številnih poklicih ni več pomembno, kje smo, saj lahko delo opravljamo povsod, kjer imamo dostop do svetovnega spleta, praviloma je večja tudi časovna avtonomija. Vendar pa vpliv digitalizacije ni spolno nevtralen. Obstajajo analize, ki kažejo, da spolne neenakosti tudi v dobi

digitalizacije ne bodo odpravljene – ženske bodo ostajale bolj prilagodljiva in cenejša delovna sila, ki bo na račun bolj fleksibilnega dela sicer pogosteje vstopala na trg dela, saj ji bo delo od doma omogočalo lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, vendar pa jo bosta spremljali prekarnost in nizko plačilo (Piasna in Drahokoupil 2017). Lahko bi torej rekli, da bodo tudi v dobi digitalizacije ženske prilagajale plačano delo skrbstvenemu, moški pa skrbstveno plačanemu. Ženske v Sloveniji, kljub temu da so na trgu dela prisotne v skoraj tako veliki meri kot moški in da večinoma delajo s polnim delovnim časom, opravijo še levji delež neplačanega dela (skrb za gospodinjstvo, otroke, ostarele, bolne). Digitalizacija poklicev, tudi prevajalskega, lahko pomeni, da delo od doma popolnoma zabriše mejo med delom in zasebnimi obveznostmi. Namesto da bi delodajalci in družba iskali nove načine za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter bolj uravnoteženo porazdelitev skrbstvenih in gospodinjstevskih obveznosti med ženskami in moškimi, utegne delo od doma poglobiti tradicionalno delitev neplačanega dela in dvojno obremenitev žensk (prav tam: 327).

Zelo poveden primer obratnega vpliva, torej vpliva množičnega vstopa moških na tipično žensko področje dela, je področje računalniškega programiranja. Ne tako zelo poudarjeno dejstvo je, da so bile pionirke na področju računalništva ženske. Prva programerka je bila leta 1815 rojena Ada Lovelace, angleška matematičarka, ki je prva na svetu opisala algoritme za analitični stroj. Prvi prevajalnik za računalniški programski jezik je leta 1952 izumila matematičarka Grace Hopper. Tudi samo področje programiranja je bilo vse do konca druge svetovne vojne tipično žensko področje. V Združenih državah Amerike so takrat izumili prvi računalnik ENIAC, ki naj bi »računarkam« pomagal izračunavati poti balističnih izstrelkov. Ustvarjal se je vtis, da računalnik delo opravi sam, ker so ga upravljale ženske, pa da delo tako ali tako ne more biti preveč zahtevno. V resnici pa je bilo programiranje intelektualno zahtevno delo, ki je vključevalo skrbne in obširne priprave, načrtovanje, učenje delovanja sistema in fizičnega premeščanja nešteto računalnikovih žic. Po vojni se je pričakovalo, da ženske odstopijo delovna mesta moškim, ki so se vračali s front. A ne na področju programiranja, saj moški tega znanja niso imeli. Na področje so vstopale številne usposobljene ženske in redki moški. Delo je bilo dojet kot lahko, primerljivo s tipkanjem ali vlaganjem spisov v mape. Ko pa je rastoča industrija v računalnikih prepoznala možnosti za razvoj in ko so bili prvi osebni računalniki predstavljeni kot igrače za fante, je vrednost tega dela močno narasla, moški pa so ženske počasi izrinili iz teh poklicev (Little 2017).

Od časa, ko so bili nekateri poklici nedostopni za poročene ženske (npr. učiteljice na začetku 20. stoletja), ko ženskam ni bil omogočen dostop do univerzitetne izobrazbe, ko niso smele vstopati v nekatere poklice (npr. policija, vojska), smo naredili že veliko korakov v smeri enakih možnosti in priložnosti za ženske in moške na trgu dela. Pa vendar je napredek ponekod zelo počasen, zlasti tam, kjer zakoreninjene predstave o (ne)primernosti poklica pomembno vplivajo na odločitev manj zastopanega spola za njegovo opravljanje. Razlogov za spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških v vseh poklicih in dejavnostih je mnogo: od tega, da so talenti enakomerno porazdeljeni, do tega, da koncentracija enega spola praviloma pomeni delovanje po načelu več istega, da je dinamika v spolno mešanih kolektivih drugačna, da je tam več ustvarjalnosti, več dopolnjevanja različnih s socializacijo privzgojenih lastnosti itd. Delati v okolju, kjer je delo vrednoteno enako kot primerljivo delo v drugih panogah in poklicih, pa bi v 21. stoletju tako ali tako že moralo biti nekaj samoumevnega.

Literatura

- ADDISON, John T., ORGUL. D. Ozturk in SI WANG, 2018: The Occupational Feminization of Wages. *ILR Review* 71/1. 208–241.
- BOYD, Monica, 1997: Feminising Paid Work. *Current Sociology* 45/2. 49–73.
- European Institute for Gender Equality, 2017. *Gender Equality Index. Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*. Vilnius: EIGE.
- JOGAN, Maca, 2014: *Sociologija in seksizem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- LITTLE, Becky, 2017: [The First 1940s Coders Were Women – So How Did Tech Bros Take Over](#). History.
- PIASNA, Agnieszka in DRAHOKOUPIL, Jan, 2017: Gender inequalities in the new world of work. *etui*. 23/3. 313–332.
- Podatkovna baza Eurostat (podatki o plačni vrzeli). [Dostopno na spletu](#).
- World Economic Forum, 2018: [The Global Gender Gap Report 2018](#).
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A in 33/16 – ZVarD