

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA: PRIMER VODSTVENIH
DELAVCEV

Ljubljana, september 2010

SANDRA RADONČIĆ

IZJAVA

Študentka **SANDRA RADONČIĆ** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Tjaše Redek, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 13.09.2010

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA	2
1.1 OPREDELITEV TRGA DELA	2
1.2 OPREDELITEV DISKRIMINACIJE	2
1.3 VRSTE DISKRIMINACIJ NA TRGU DELA	3
2 SPOLNA DISKRIMINACIJA	4
2.1 OBLIKE SPOLNE DISKRIMINACIJE	4
3 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA	5
3.1 ZAPOSLENOST ŽENSK NA TRGU DELA	6
3.2 BREZPOSELNOST ŽENSK V PRIMERJAVI Z MOŠKIMI	9
3.3 VRZEL MED SPOLOMA V ZASLUŽKU	11
4 VZROKI ZA DISKRIMINACIJO ŽENSK NA TRGU DELA	13
4.1 POKLICNA SEGREGACIJA	13
4.2 STEREOTIPI	14
5 ŽENSKE NA VODILNIH POLOŽAJIH	15
5.1 RAZLOGI ZA MAJHNO ŠTEVILO ŽENSK V MANAGEMENTU	17
5.1.1 STEKLENI STROP	18
5.2 PRIHODNOST MANAGERK	19
5.3 MANAGERKE V SLOVENIJI	20
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	23
PRILOGE	1

KAZALO SLIK

Slika 1: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v izbranih državah v l. 2009 (v %)	6
Slika 2: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %)	7
Slika 3: Delež zaposlenih s polovičnim delovnim časom, kot odstotek vseh zaposlenih za določen spol v izbranih državah v l. 2009 (v %).....	8
Slika 4: Delež zaposlenih za določen čas, kot % vseh zaposlenih za določen spol v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %).....	9
Slika 5: Stopnja brezposelnosti žensk in moških v izbranih državah v l. 2009 (v %).....	10
Slika 6: Stopnja brezposelnosti žensk in moških v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %).....	11
Slika 7: Vrzel med spoloma v zaslužku v izbranih državah v l. 2006 (%).....	12
Slika 8: Managerji (ISCO 12-13) po spolu v državah članicah EU-27 v l. 2009 (v %)....	16
Slika 9: Managerji (ISCO 12-13) po spolu v Sloveniji od l. 2004 do l. 2009 (v %).....	17
Slika 10: Stekleni strop in steklene stene	19

UVOD

Živimo v času sprememb, razvoja in napredka na različnih področjih. Zato so potrebne spremembe tudi na trgu delovne sile, ki so v zadnjih nekaj desetletjih usmerjene v izenačevanje pogojev in značilnosti dela moških in žensk. Kljub omenjenim spremembam podrobnejše analize kažejo, da je položaj žensk na trgu dela še vedno slabši od položaja moških, saj glavne ovire in vrzeli še ostajajo. Dejavniki, ki pomenijo slabši položaj žensk v primerjavi z moškimi na trgu dela, predstavljajo razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, vrzeli med spoloma v zaslužku ter obstoj vertikalne in horizontalne poklicne segregacije.

Kljub rastočemu številu žensk na višjih položajih je prevlado moških na teh delovnih mestih še vedno moč začutiti, saj management še vedno ostaja bolj moški kot ženski poklic. Zaradi takšnih in drugačnih stereotipov se je ženskam zelo težko prebiti do najvišjih položajev, pa tudi ko tja pridejo, se morajo precej bolj dokazovati kot njihovi moški sodelavci. Zato so ženske še vedno povečini skoncentrirane v t.i. ženskih poklicih in na področjih, ki predstavljajo institucionalizirana domača dela in 'naravne' ženske vloge.

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti problematiko spolne diskriminacije na trgu dela s poudarkom na zaposlovanju žensk v managementu, predstaviti položaj žensk na trgu dela in proučiti obstoj ključnih vrzeli v zaposlovanju med spoloma. Metodološko temelji na pregledu tuje in domače literature ter analizi statističnih podatkov.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na pet poglavij. V prvem delu opredelim ključne pojme trga dela in diskriminacije ter vrste diskriminacije na trgu dela. V drugem delu se osredotočim na eno od najpogostejših oblik diskriminacije, spolno diskriminacijo in predstavim oblike le-te. V tretjem delu predstavim položaj žensk na trgu dela, in sicer podatke o zaposlenosti, brezposelnosti ter vrzel med spoloma v zaslužku. V četrtem delu predstavim vzroke za diskriminacijo žensk na trgu dela, kjer se osredotočim na poklicno segregacijo, oblike poklicne segregacije ter stereotipe glede žensk in njihovih lastnosti. V zadnjem delu preučim prisotnost žensk na višjih položajih, predstavim razloge za manjše število žensk v managementu ter povzetek intervjujev, opravljenih z uspešnimi slovenskimi managerkami.

1 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA

V tem poglavju bom podrobneje opredelila pojem trga dela in diskriminacije, kjer se bom dotaknila tudi pozitivne diskriminacije ter predstavila vrste diskriminacij na trgu dela.

1.1 *Opredelitev trga dela*

Trg dela je sestavljen iz kupcev in ponudnikov dela. Kupce dela tako predstavljajo podjetja oz. delodajalci, ponudnike dela pa delavci. Tako se na trgu dela oblikujeta ponudba in povpraševanje po delu. Delavci so tisti, ki iščejo zaposlitev na trgu dela, zato so ponudniki dela. Podjetja oz. delodajalci pa so tisti, ki želijo zaposliti ljudi in zapolniti prazna delovna mesta, zato predstavljajo povpraševanje po delu. Poznamo lokalni, mednarodni, regularni, primarni in sekundarni trg dela (Malačič, 1995, str. 7-20).

Kešeljević (2006, str. 141) pa opredeljuje trg dela, kot nenehen vir konfliktov med delodajalci na eni strani in delojemalci na drugi, ki je pogosto osrednji vir političnega trenja. Po njegovem mnenju sta kakovost in količina dela ključnega pomena za nemoten proizvodni proces, zato je trg dela eden izmed najbolj pomembnih trgov v ekonomiji. Piše, da je s trgom dela tudi močno povezan problem brezposelnosti, ki je trenutno eden izmed najbolj perečih makroekonomskih problemov.

1.2 *Opredelitev diskriminacije*

Definicij diskriminacij je veliko, toda vsaka ima enako sporočilo – diskriminacija pomeni kakršnokoli neenako obravnavanje ljudi različnih osebnih okoliščin (Stegu, 2009, str. 14).

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje "posameznice oz. posameznika v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega ali drugega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine"(Urad za enake možnosti, 2005, str. 1).

Diskriminacija prav tako ogroža, omejuje ali onemogoča prizadevanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kar je nedopustno in je zato različno obravnavanje ljudi dopustno le v izjemnih primerih (Urad za enake možnosti, 2005).

Po pojmovanju Evropske komisije (2010) obstajata dva glavna tipa diskriminacije - neposredna in posredna diskriminacija:

- **O neposredni (direktni)** diskriminaciji govorimo, ko je oseba obravnavana neenako, zaradi rasne ali etnične pripadnosti, vere, nezmožnosti, starosti ali spolni usmerjenosti.
- **O posredni (indirektni)** diskriminaciji pa govorimo, ko gre za na videz nepristransko ravnanje, ki pa vseeno postavi osebo v neenakopravni položaj v primerjavi z drugimi osebami zaradi rasne ali etnične pripadnosti, vere, nezmožnosti, starosti ali spolni usmerjenosti.

Flander (2004, str. 101) je mnenja, da pozitivno diskriminacijo lahko v širšem pomenu opredelimo, >>kot uveljavljanje posebnega pravnega položaja in/ali posebnih pravic, ki je namenjeno preprečevanju manj ugodnega položaja in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij oseb (šibkejših, socialno ogroženih članov družbe, pripadnikov etničnih manjšin, žensk, starejših, mladine, brezposelnih itd.)<<

Pozitivna diskriminacija v ožjem pomenu pa pomeni prednostno obravnavanje pripadnikov in pripadnic določene rasne, etnične, starostne ali druge demografske skupine oziroma določenega spola, na določenih področjih pravnega urejanja. V praksi se je predvsem uveljavila na področju izobraževanja in zaposlovanja (Flander, 2004, str. 102).

1.3 Vrste diskriminacij na trgu dela

Kaipanlert in Kleiner (1999, str. 74) sta zapisala, da diskriminacija pri zaposlitvi vključuje dejanja naravnana proti zaposlenim v smislu zaposlovanja, napredovanja, koristi, delovnih pogojev in obnašanja do zaposlenih, toda ni omejena le na ta področja. V splošnem menita, da obstaja vsaj pet klasifikacij diskriminacije, kot so spolna diskriminacija, rasna, starostna ter diskriminacija zaradi invalidnosti in spolne usmerjenosti. Kar nekaj pravil in uredb je bilo sprejetih, da bi poskušali vzpostaviti enakost v družbi. Ljudje v različnih demografskih skupinah, kot so ženske, etnične manjšine, starejši, invalidi, geji in lezbijke, so bili vsaj enkrat v življenju prikrajšani oziroma so bile kršene njihove človeške pravice.

McConnell in Brue (1886, str. 289-290) menita, da je diskriminacijo lažje definirati, kot zaznati. Zapisala sta da, diskriminacija obstaja, ko so ženske ali manjšinski delavci, ki pa imajo iste sposobnosti, izobrazbo, izurjenost in izkušnje, kot beli moški, podvrženi podrejenemu obravnavanju pri zaposlovanju, dostopnosti do določenih poklicev, napredovanju ali stopnji mezde.

McConnell in Brue (1986, str. 290) razdelita diskriminacijo na trgu dela v štiri skupine:

- **Diskriminacija mezd** – o njej govorimo takrat, ko so ženske plačane manj kot moški za opravljanje istega dela. Kar pomeni, da razlike v mezdah ne temeljijo na produktivnosti dela posameznika, ampak na drugih dejavnikih.

- **Diskriminacija pri zaposlovanju** - o njej govorimo takrat, ko ima določena skupina ljudi nesorazmeren delež brezposelnosti v primerjavi z drugimi, kar kaže na to, da možnosti za zaposlitev med različnimi demografskimi skupinami niso enake.
- **Službena oz. poklicna diskriminacija** - o njej govorimo takrat, ko ima določena demografska skupina omejen ali prepovedan dostop do določenih poklicev, čeprav so ti ljudje popolnoma sposobni za opravljanje dela, ki ga ta poklic vključuje. Pogosta posledica tega je, da so "potlačeni" v druge poklice za katere so običajno prekvalificirani.
- **Diskriminacija človeškega kapitala** - o njej govorimo takrat, ko ima določena demografska skupina slabši oz. bolj otežen dostop do možnosti, ki zvišujejo produktivnost - na primer do formalnega izobraževanja ali usposabljanja na delovnem mestu.

Za prve tri kategorije lahko rečemo, da so t.i. diskriminacije "po trgu" oziroma direktne, saj nastopijo potem, ko posameznik že vstopi na trg dela. Za četrto kategorijo pa lahko rečemo, da je t.i. diskriminacija "pred trgom" oziroma indirektna, saj nastopi, še preden posameznik začne z iskanjem zaposlitve (McConnell & Brue, 1986, str. 290).

2 SPOLNA DISKRIMINACIJA

Ena od najstarejših in najpogostejših oblik diskriminacije v družbi je spolna diskriminacija. Vsaka družba ljudi diferencira glede na biološki spol in jih na osnovi spola klasificira v skupini moških in žensk. Temu pravimo spolna diferenciacija. Samo biološko razlikovanje žensk in moških sicer ne vodi nujno k neenakosti spolov oziroma spolni diskriminaciji, je pa nekakšen temelj, na katerem so se oblikovali spolni stereotipi o različnih vlogah spolov, različnih lastnostih, sposobnostih, področjih delovanja idr. (Padavic & Reskin, 2002, str. 3).

2.1 Oblike spolne diskriminacije

Benokraitis (1997, str. 7) je zapisal, da je spolna diskriminacija neenako in škodljivo obnašanje do ljudi zaradi njihovega spola, to je zaradi bioloških razlik med moškim in žensko. Loči tri vrste spolne diskriminacije: odkrito, prikrito in skrito.

Vrste spolne diskriminacije po Benokraitisu (1997, str. 7-13) so:

- **Odkrita spolna diskriminacija** - pomeni neenako, škodljivo in namerno obnašanje do žensk, ki zna biti zelo opazno in je brez težav zabeleženo. Primeri odkrite spolne diskriminacije so spolno nadlegovanje, seksistične šale, fizično nasilje in druge oblike očitnega neenakega obravnavanja v družini, na delovnem mestu, v izobraževanju, politiki, religiji, pravu in ostalih področjih.
- **Prikrita spolna diskriminacija** - pomeni neenako in škodljivo obnašanje do žensk, ki pa je manj opazno in očitno kot pri odkriti spolni diskriminaciji. To obliko spolne diskriminacije in obnašanje je večina ljudi sprejela kot normalno, naravno in sprejemljivo,

zato je to vrsto spolne diskriminacije težje zaznati. Prikrita spolna diskriminacija zna biti relativno nedolžna ali manipulativna, namerna ali nenamerna in dobronamerna ali zlonamerna. Posledica tega je, da je veliko bolj kompleksna, kot deluje na prvi pogled, saj nekaj, kar je za večino žensk diskriminatorno, lahko za moške ali celo nekatere ženske pojme ni. Primer prikrite spolne diskriminacije je splošno mišljenje ljudi, da ženske niso tako sposobne in inteligentne kot moški, zato naj raje zasedajo nižja delovna mesta ali ostajajo doma in skrbijo za družino.

- **Skrita spolna diskriminacija** - pomeni neenako in škodljivo obnašanje do žensk, ki je skrito in običajno zlonamerno, z določenimi motivi v ozadju. Tako obnašanje se nanaša na moško obnašanje, ki stremi k ženskemu neuspehu, še posebej na področju izobraževanja in zaposlitve. Najbolj pogosti vrsti skrite spolne diskriminacije sta manipulacija in sabotaza.

3 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA

Ženske na trgu dela so postale predmet zanimanja v zadnjih štirih desetletjih prejšnjega stoletja. K temu dejstvu so veliko prispevale feministke v 60-ih in 70-ih letih. Kritizirale so empirične študije sociologov in ekonomistov, ki so želeli opisati zaposlitvene izkušnje vseh zaposlenih, v resnici pa so se osredotočali le na moške. Feministke so si prizadevale, da ženske ne bi bile izvzete iz različnih raziskav in da bi razvile teoretične pristope, ki bi upoštevali žensko in moško stanje v strukturi družbenih razredov in patriarhalnih odnosih. Eden glavnih prispevkov, ki so ga imele feministke, pa je bil ta, da so popravile družbeno razumevanje vloge žensk v gospodarstvu (Rees, 1992, str. 12-14).

Ko so ženske dobile pravico do vključevanja na trg plačanega dela, so ostale hkrati gospodinje, žene in matere in ne samo plačane delavke. Moški so žensko videli kot vsiljivko, ki jim poskuša odvzeti zaslužek in privilegiran družbeni položaj v javni sferi, v sferi zasebnosti pa ni prišlo do enakopravne delitve obveznosti.

Vključevanje žensk na trg dela pa ni pomenilo, da je bilo njihovo delo tudi enako vrednoteno. Pogosto so bile zaposlene na slabših delovnih mestih ali v poklicih z nižjim družbenim statusom. V primeru, da so bile ženske razvrščene v poklice, v katerih so dominirali moški, so zasedale nižje položaje in so bile zato tudi slabše plačane oz. so bile njihove plače v nesorazmerju z moškimi, čeprav sta oba spola opravljala enako oz. primerljivo delo. Neekvivalentnost plačila je pomenila tudi, da so imele ženske nižji status in ugled ter da so razpolagale z manj moči (Kanju Mrčela, 1996, str. 17).

V preteklosti so na vključevanje žensk na trg delovne sile vplivali: zmanjšanje števila otrok in povečana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon držav

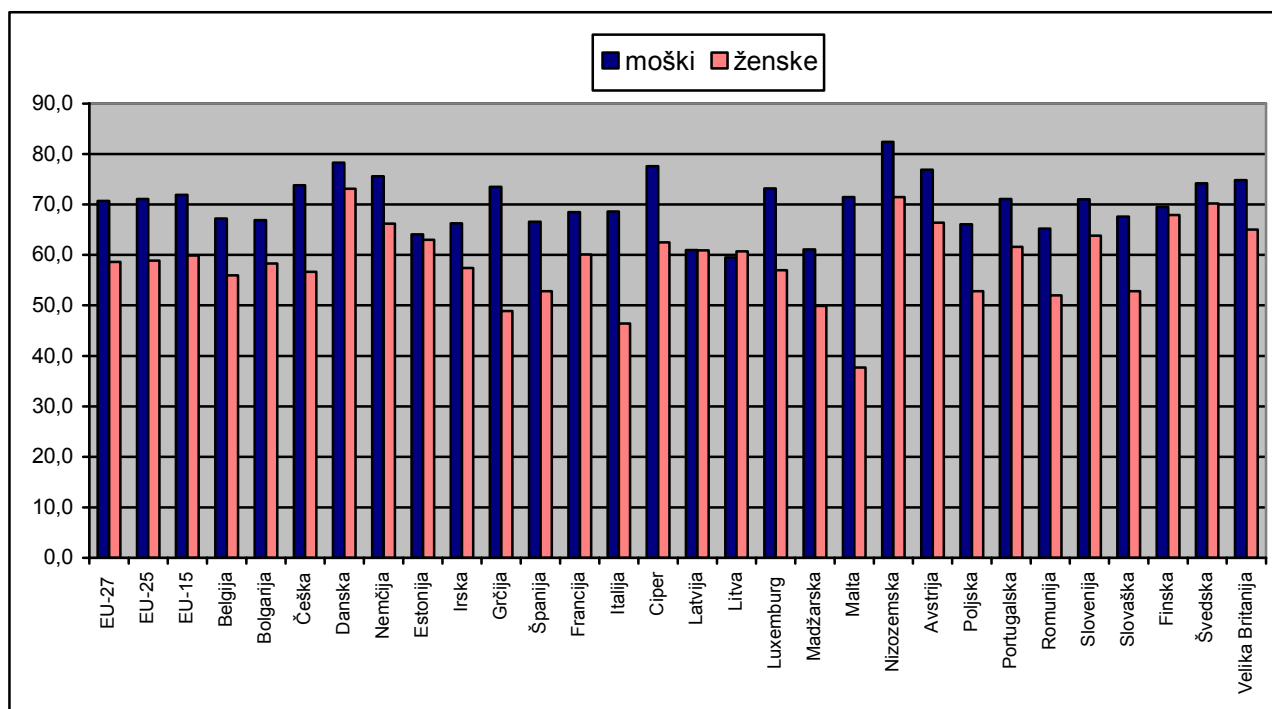
blaginje v šestdesetih letih. Različni sistemi države blaginje in prevladujoči ideološki sistemi so v drugi polovici dvajsetega stoletja odločilno vplivali na dinamiko zaposlovanja žensk (Gantar, 2007, str. 10-11).

Delež zaposleni žensk v Sloveniji narašča že od začetka 20. stoletja, ko je bilo zaposlenih 20 odstotkov žensk. V petdesetih letih je bilo zaposlenih že 33 odstotkov žensk, v sedemdesetih in osemdesetih letih pa je bilo med zaposlenimi že več kot 40 odstotkov žensk. Ta delež je postopno naraščal tudi v devetdesetih, leta 1995 je znašal 48,3 odstotke. V zvezi z zaposlitvijo ne moremo prezreti problema, ki izhaja iz dvojne obremenjenosti žensk: z družinskimi in delovnimi obveznostmi (Gantar, 2007, str. 10-11).

3.1 Zaposlenost žensk na trgu dela

Enakost med spoloma v zaposlovanju je ključni element v ustvarjanju visoke rasti in novih delovnih mest. Prav tako je pomemben dejavnik pri spopadanju s trenutnimi demografskimi izzivi starajočega se prebivalstva, zmanjšanja števila delavcev in nizke stopnje rodnosti, pomaga pa lahko tudi k finančni vzdržnosti sistema socialnega skrbstva. Kljub rastoči udeležbi žensk na trgu dela razlike v položaju med moškimi in ženskami na trgu dela še vedno ostajajo (Evropska komisija, 2010).

Slika 1: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v izbranih državah v l. 2009 (v %)

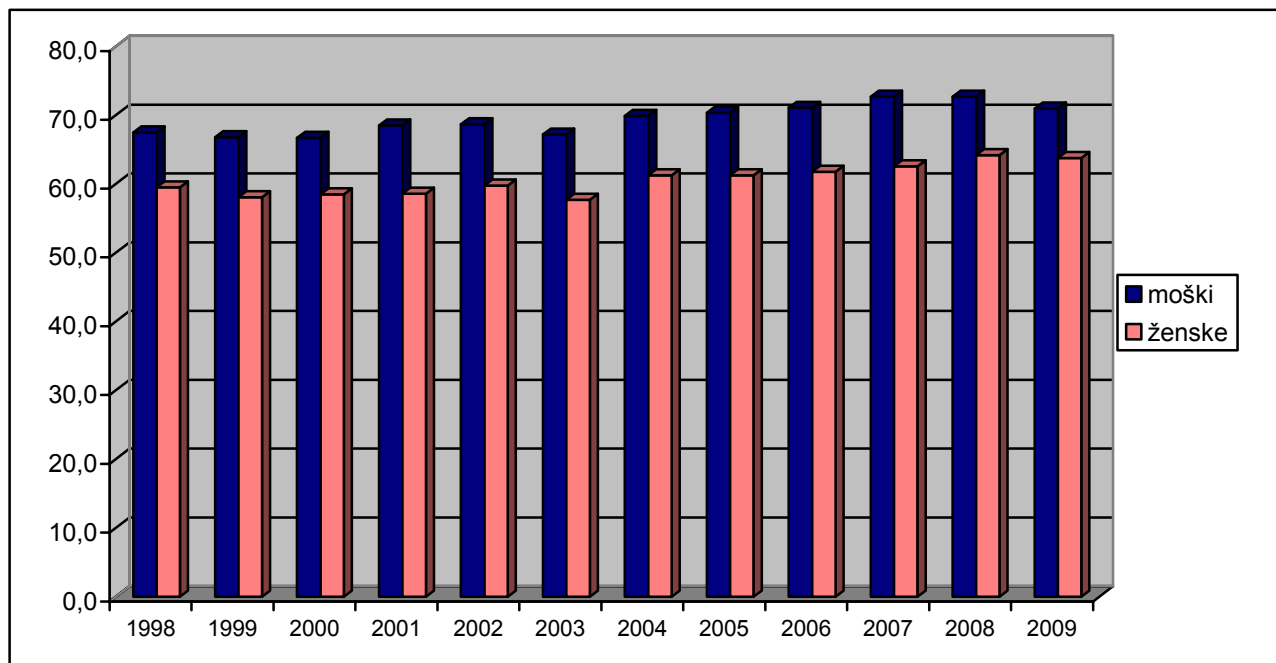


Vir: Eurostat, 2010.

Stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 (glej Tabelo 1 v prilogah) se je od leta 2000 do leta 2008 vseskozi povečevala, in sicer od 53,6% na 59,1 %, leta 2009 pa je zopet za malenkost padla, in sicer na 58,6% oziroma za 0,5 odstotne točke. Stopnja zaposlenosti moških v EU-27 (glej Tabelo 2 v prilogah) je imela od leta 2000 do leta 2009 kar nekaj vzponov in padcev. Najnižja stopnja zaposlenosti je bila zabeležena leta 2004 (70,2%), najvišja pa v letu 2008 (72,8%). Prav tako kot stopnja zaposlenosti žensk je tudi stopnja zaposlenosti moških padla leta 2009 v primerjavi z letom 2008, in sicer na 70,7%, oziroma za 2,1 odstotne točke. Ob primerjavi stopenj zaposlenosti za oba spola lahko opazimo, da je stopnja zaposlenosti moških znatno višja od stopnje zaposlenosti žensk.

Iz Slike 1 je razvidno, da je bila leta 2009 najvišja razlika v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami na Malti (za 33,8 odstotnih točk), sledita ji Grčija (24,6 odstotnih točk) in Italija (22,2 odstotnih točk). Najboljši položaj glede vrzeli med spoloma v stopnjah zaposlenosti so dosegle Litva, kjer je bila stopnja zaposlenosti žensk celo višja od stopnje zaposlenosti moških, in sicer za 1,2 odstotni točki, sledita ji še Latvija (0,1 odstotne točke) in Estonija (1,1 odstotne točke). Slovenija med proučevanimi državami dosega zavidljiv položaj, saj že od leta 2000 presega stopnjo zaposlenosti žensk na ravni EU-27. V letu 2009 je stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji merila 63,8% in je bila kar za 5,2 odstotnih točk višja od stopnje zaposlenosti žensk v EU-27. Vrzal med spoloma v stopnji zaposlenosti v Sloveniji je v letu 2009 znašala le 7,2 odstotnih točk.

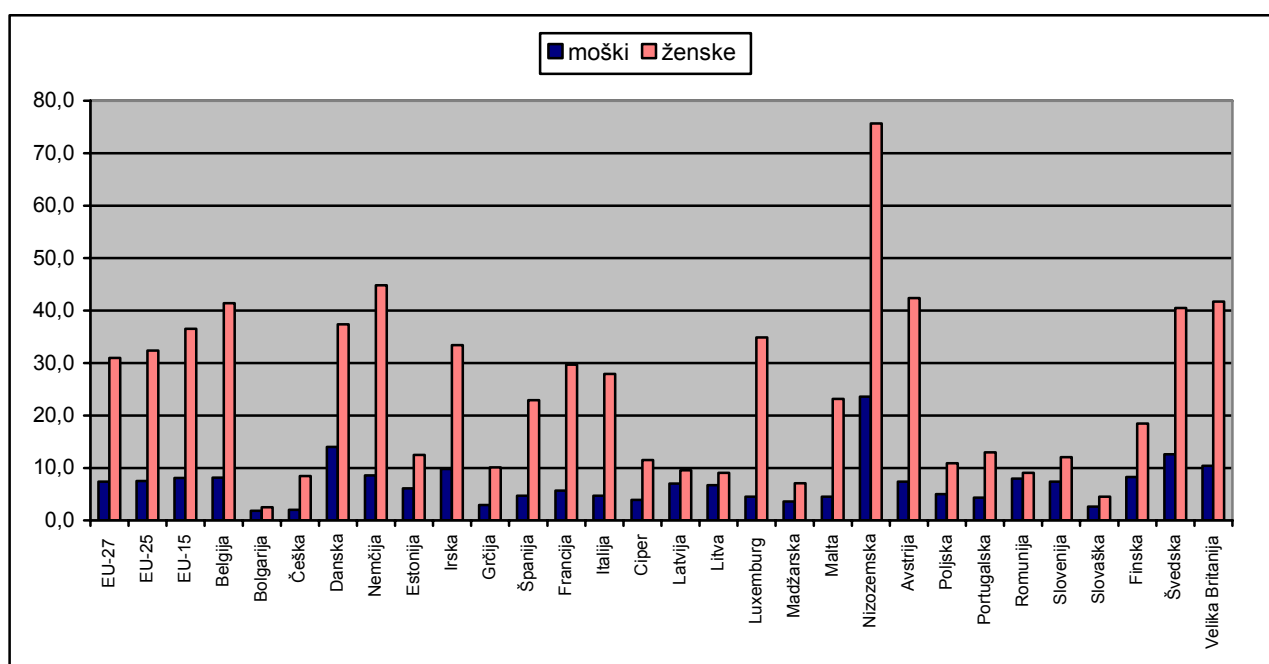
Slika 2: Stopnja zaposlenosti žensk in moških v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %)



Vir: Eurostat, 2010.

Poleg razlik v stopnjah zaposlenosti obstajajo tudi razlike glede načina zaposlitve med spoloma, in sicer: ali je to zaposlitev s polnim ali polovičnim delovnim časom. Delež žensk, zaposlenih s polovičnim delovnim časom, je že od nekdaj višji od deleža moških. V letu 2009 je bilo v EU-27 zaposlenih žensk s polovičnim delovnim časom med vsemi zaposlenimi ženskami 31,0%, medtem ko je bil delež moških, zaposlenih s polovičnim delovnim časom, med vsemi zaposlenimi moškimi izrazito nižji (7,45%), to je kar 23,6 odstotnih točk manj. Delež zaposlenih s polovičnim delovnim časom narašča za oba spola, vendar nekoliko bolj za ženske kot za moške. Od leta 2000 do leta 2009 se je v EU-27 delež žensk, zaposlenih s polovičnim delovnim časom, med vsemi zaposlenimi ženskami povečal za 2,3 odstotne točke, medtem ko se je za moške povečal le za 1,5 odstotne točke. Delež žensk zaposlenih s polovičnim delovnim časom, je v Sloveniji kar precej nižji kot v EU-27. Leta 2009 je v Sloveniji meril 12,1%, kar je za 18,9 odstotnih točk manj kot v EU-27. Pri deležu moških pa ni bilo takšnega odstopanja, saj je bil enak kot v EU-27 (7,4%) (Eurostat, 2010).

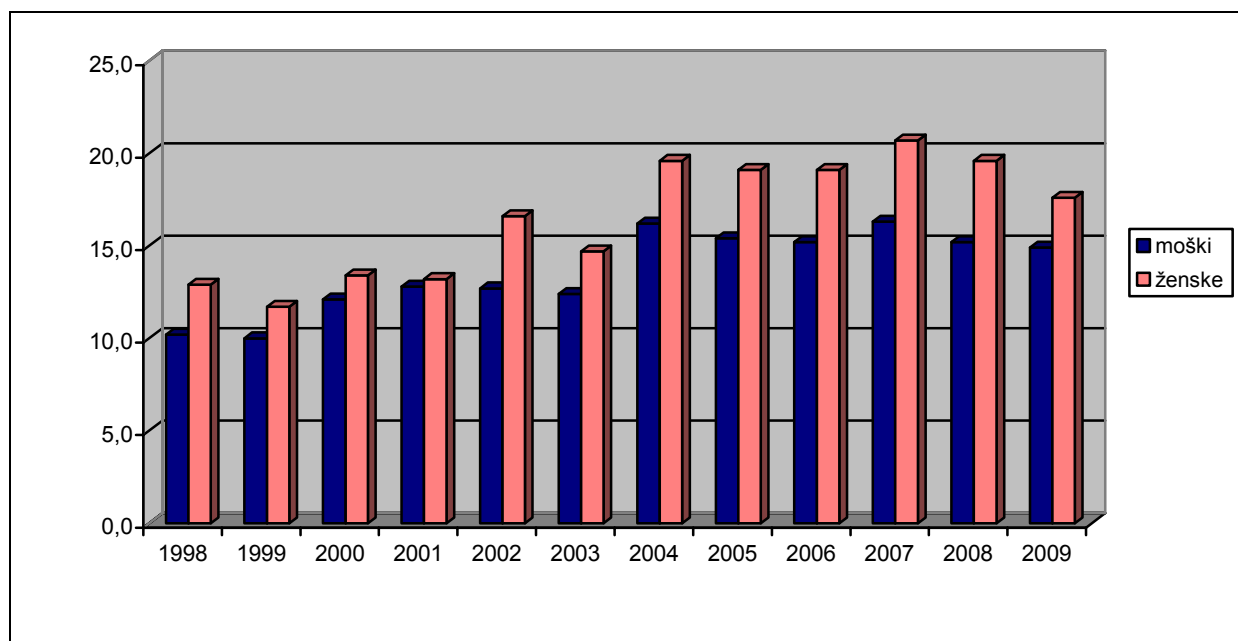
Slika 3: Delež zaposlenih s polovičnim delovnim časom, kot odstotek vseh zaposlenih za določen spol v izbranih državah v l. 2009 (v %)



Vir: Eurostat, 2010.

Zaposlenost za določen ali nedoločen čas je še eden od pomembnih indikatorjev zaposlenosti. Delež žensk, ki so bile v letu 2009 v EU-27 zaposlene za določen čas med, vsemi zaposlenimi ženskami je predstavljal 14,3%, medtem ko je bil delež moških, ki so bili zaposleni za določen čas, med vsemi zaposlenimi moškimi nekoliko nižji, in sicer 12,6%. Od leta 2000 do leta 2009 je delež zaposlenih za določen čas narasel za oba spola. Za ženske se je ta delež povečal za 1,4 odstotne točke, za moške pa le za 1 odstotno točko. Stanje v Sloveniji je dokaj podobno tistemu v EU-27. Delež žensk, ki so bile v letu 2009 v Sloveniji zaposlene za določen čas, med vsemi zaposlenimi ženskami je predstavljal 17,6%, delež moških pa 14,9%.

Slika 4: Delež zaposlenih za določen čas, kot % vseh zaposlenih za določen spol v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %)



Vir: Eurostat, 2010.

Na podlagi zgoraj navedenih podatkov lahko zaključimo, da je v obdobju 2000-2009 stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 rasla po hitrejši stopnji kot stopnja zaposlenosti moških, toda delno zaradi povečanja zaposlenosti žensk v zaposlitvah s polovičnim delovnim časom in v zaposlitvah za določen čas. Kljub vsemu vrzel med spoloma v stopnji zaposlenosti še vedno ostaja, saj je stopnja zaposlenosti moških v vseh proučevanih državah višja kot stopnja zaposlenosti žensk.

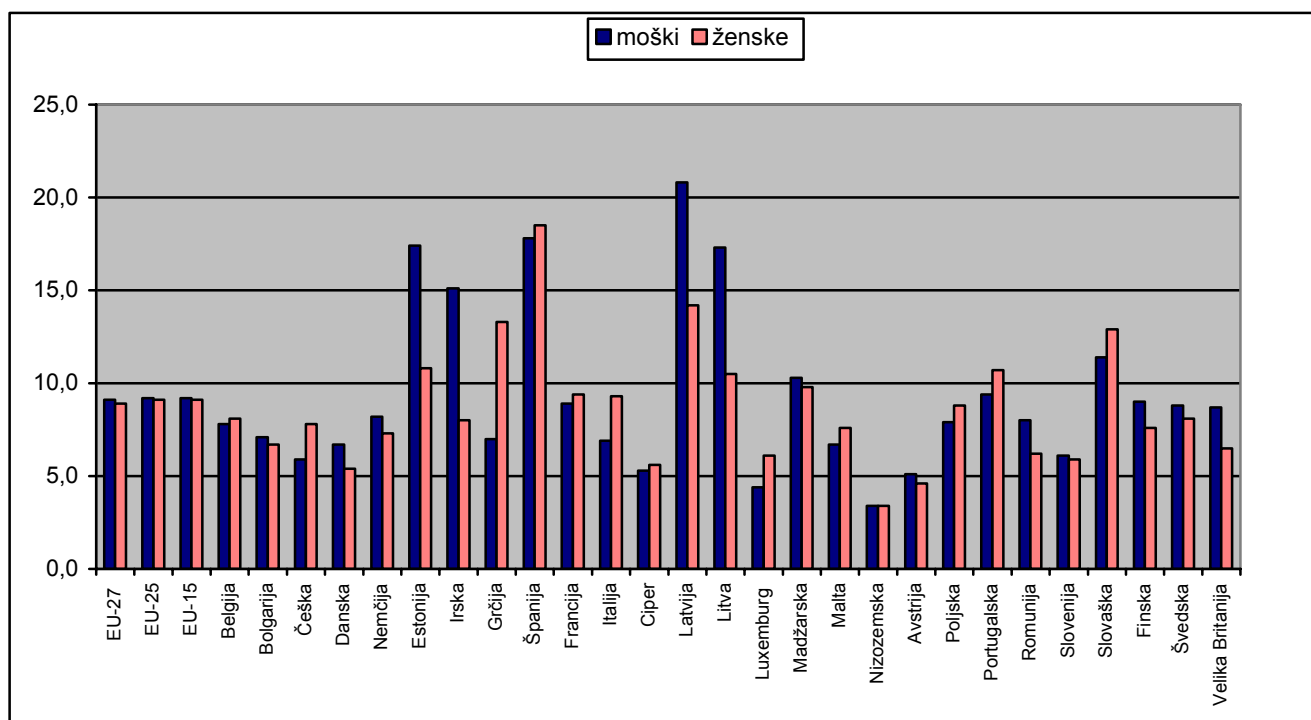
3.2 Brezposelnost žensk v primerjavi z moškimi

Stopnja brezposelnosti žensk¹ v EU-27 (glej Tabelo 3 v prilogah) je od leta 2000 do 2009 doživela padec za razliko od stopnje brezposelnosti moških², ki je narasla. Stopnja brezposelnosti žensk se je znižala za 1,8 odstotne točke, in sicer iz 10,7% v letu 2000 na 8,9% v letu 2009 medtem, ko se je stopnja brezposelnosti moških v EU-27 (glej Tabelo 4 v prilogah) v istem obdobju povišala za 0,8 odstotne točke, in sicer iz 8,3% na 9,1%.

¹ Stopnja brezposelnosti žensk predstavlja brezposelne ženske kot odstotek celotne delovne sile (aktivne populacije (15-64 let)).

² Stopnja brezposelnosti moških predstavlja brezposelne moške kot odstotek moške delovne sile (aktivne populacije (15-64)).

Slika 5: Stopnja brezposelnosti žensk in moških v izbranih državah v l. 2009 (v %)

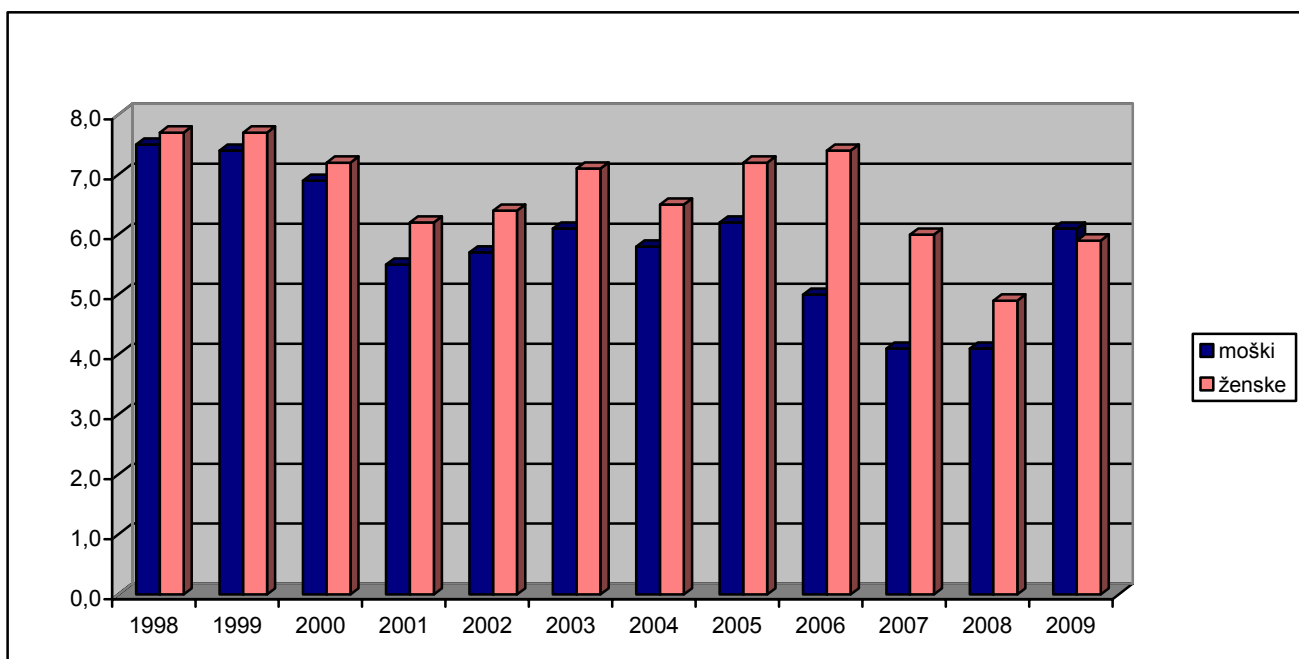


Vir: Eurostat, 2010.

S Slike 5 lahko ob primerjavi stopenj brezposelnosti žensk in moških razberemo, da je bila v letu 2009 v EU-27 najvišja stopnja brezposelnosti žensk v Španiji (18,5%), Latviji (14,2%) in na Slovaškem (12,9%), najnižja pa na Nizozemskem, kjer je bila enaka kot stopnja brezposelnosti moških, in sicer 3,4%. Sledijo ji še Avstrija (4,6%), Danska (5,4%) in Ciper (5,6%). Položaj Slovenije v primerjavi s povprečjem vseh držav članic EU-27 (9,1% za moške, 8,9% za ženske) je precej ugoden, saj v letu 2009 dosega dokaj nizko stopnjo brezposelnosti za oba spola (6,1% za moške, 5,9% za ženske).

Kot kaže Slika 6, je imela stopnja brezposelnosti žensk v Sloveniji od leta 1998 do leta 2009 vzpone in padce. Najnižjo stopnjo je dosegla leta 2008 (4,9%), najvišjo pa v letih 1998 in 1999 (7,7%). Stopnja brezposelnosti moških je bila najnižja v letih 2007 in 2008 (4,1%), najvišja pa leta 1998 (7,5%).

Slika 6: Stopnja brezposelnosti žensk in moških v Sloveniji od l. 1998 do l. 2009 (v %)



Vir: Eurostat, 2010.

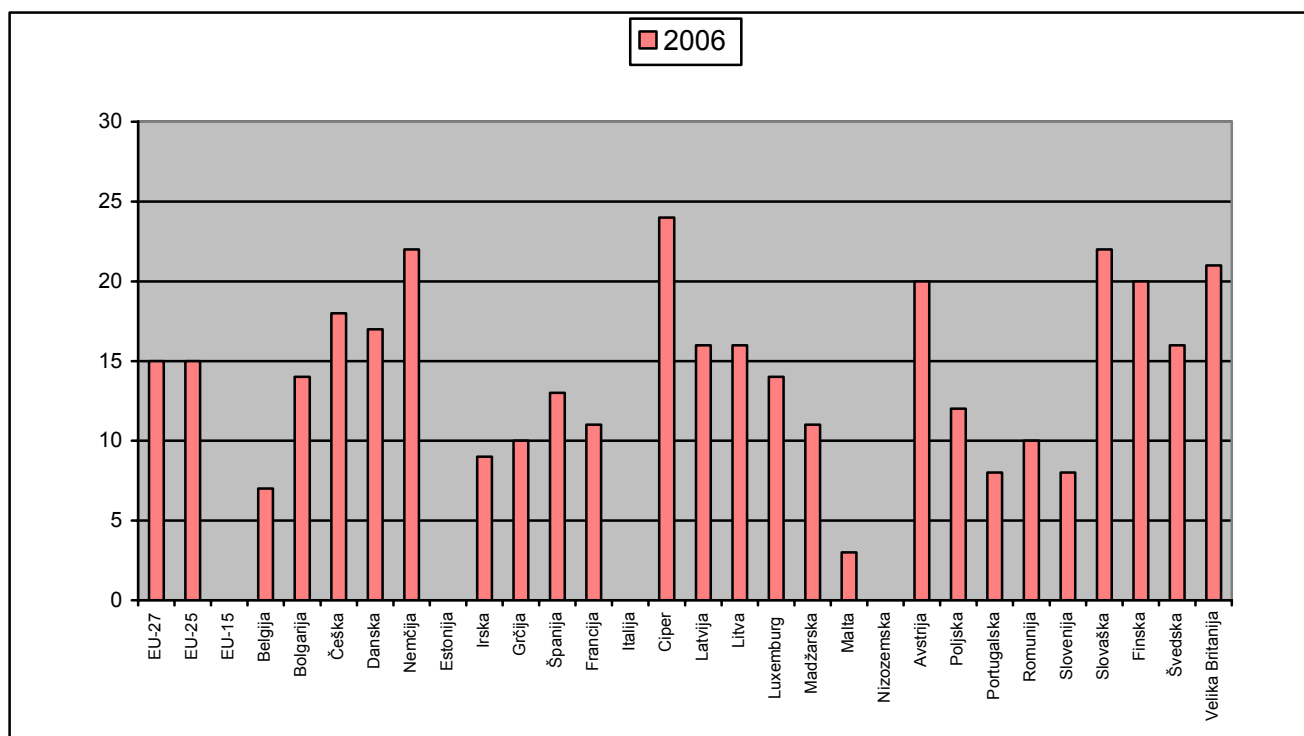
3.3 Vrzel med spoloma v zaslužku³

Na trgu delovne sile so ženske večinoma zaposlene v poklicih, ki so v povprečju slabše plačani kot tisti, ki jih opravljajo moški. Razlike se pojavijo že v daljni preteklosti, saj je v nasprotju z ženskami moškim vedno pripadala funkcija finančnega vzdrževanja družine. Prav tako niso nikoli bili izločeni iz določenih poklicnih skupin in jim ni bila kratena oz. odvzeta pravica do izobraževanja na podlagi njihovega spola. Tudi izobrazba ženskam še ne zagotavlja enakega statusa v poklicnem življenju. Kljub visoki izobrazbi in veliki motivaciji je razvoj kariere pri ženskah počasnejši, njihove plače pa so nižje od plač moških.

S Slike 7 lahko vidimo, da je bil v letu 2006 v vseh preučevanih državah prisoten pojav vrzeli med spoloma v zaslužku. Najvišja vrzel med spoloma v zaslužku v letu 2006 je bila na Cipru (24%), v Nemčiji (22%), na Slovaškem (22%) in v Veliki Britaniji (21%). Najnižja pa je bila zabeležena na Malti (3%), v Belgiji (7%), na Portugalskem (8%) in v Sloveniji (8%).

³ Vrzel med spoloma v zaslužku je opredeljena kot razmerje med razliko povprečnega bruto zaslužka na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola in zaposlene osebe, ki je ženskega spola, deljeno s povprečnim bruto zaslužkom na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola. Populacijo sestavljajo vsi plačani zaposleni v starostni skupini od 16 do 64 let in so na delovnem mestu 15 ali več ur na teden.

Slika 7: Vrzel med spoloma v zasluzku v izbranih državah v l. 2006 (%)



Vir: Eurostat, 2010.

Od leta 1995 do 2006 (glej Tabelo 5 v prilogah) je vrzel med spoloma v zasluzku za vse države članice EU-27 upadla s 17% v letu 1995 na 15% v letu 2006. Iz danih podatkov lahko razberemo, da je vrzel do leta 2006 upadla v večini držav članic EU-27, z izjemo Španije, kjer je ostala na isti ravni (13%), medtem ko se je celo povečala na Portugalskem (za 3 odstotne točke), na Danskem (za 2 odstotni točki), v Nemčiji (za 1 odstotno točko) in na Švedskem (za 1 odstotno točko). V Sloveniji se je vrzel od leta 1995 do leta 2006 zniževala, in sicer od 14% v letu 1995 na 8% v letu 2006. Najnižjo vrzel je imela leta 2003, in sicer 7 %. Slovenija se s svojimi rezultati uvršča v države z najnižjo vrzeljo.

4 VZROKI ZA DISKRIMINACIJO ŽENSK NA TRGU DELA

Segrest et al. (2003, str 19) menijo, da je za mnoge družbe značilno, da se moški osredotočajo na ekonomske dosežke, medtem ko se ženske v prvi vrsti ukvarjajo z dosežki, vezanimi na negovanje. Margaret Mead (1962) v prizadevanju, da pojasni diferenciacijo vloge spolov, navaja, da ženske ob porodu prejmejo t.i. občutek nepopravljivega dosežka. Moški pa se osredotočijo na vlogo ponudnika, zaščitnika, graditelja, da bi ohranili občutek dosežka.

Segrest et. al (2003, str 21-22) so ugotovili, da kulture z visoko maskuliniteto dajejo poudarek na materilane dobičke in aseritivnost, medtem ko države z visoko femininiteto poudarjajo medčloveške odnose, razmerja, skrb za druge in kakovost življenja. Za kulture z visoko maskuliniteto je prav tako značilno, da imajo v družinah očetje močno podobo, matere, na drugi strani, pa bolj podporno vlogo. Mehika in ZDA sta primera držav s precej visoko maskuliniteto. Skandinavske države, kot je na primer Norveška, pa imajo višjo femininiteto in poudarjajo kvaliteto delovnega življenja v svojih podjetjih. Zanimivo je, da je v državah z visoko femininiteto več svobode pri menjavanju vlog moških in žensk. Na Nizozemskem, na primer, je popolnoma sprejemljivo, da moški ostane doma in skrbi za otroke, medtem ko ženske hodijo v službo.

4.1 Poklicna segregacija

Poklic je osnovna prvina, po kateri je segmentiran trg delovne sile. Medsebojno so v hierarhičnem odnosu. Nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolj plačani, prinašajo večjo socialno varnosti kot drugi in zagotavljajo večjo družbeno moč. Zato je porazdelitev moških in žensk po poklicih pomembna za ugotavljanje obstoja spolne segregacije na trgu dela (Gantar, 2007, str. 7).

Poklicna segregacija je definirana kot "koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija)" (Urad Vlade RS za enake možnosti, 2007, str. 14).

Glavni dejavniki, ki prispevajo k spolni, poklicni segregaciji so kulturna in družbena pojmovanja, katera delovna mesta so "moška" in katera "ženska", kot tudi neenakosti med spoloma v izobraževanju in usposabljanju. Vse to pripelje do tega, da sta oba spola nekako nezavedno pripeljana do določenih poklicev. Poklicna segregacija je še vedno prisotna v mnogih državah, še posebej, ko govorimo o strokovnih delovnih mestih, toda lahko rečemo, da se problem razlikuje od države do države in od delovnega mesta do delovnega mesta (International Labour Office, 2004, str. 8).

Wilsonova (2003, str. 16) je mnenja, da poklicna segregacija obstaja takrat, ko so ženske nesorazmerno zastopane v določenih poklicih glede na njihovo sorazmerno udeležbo v delovni sili na trgu dela. Poznamo različne stopnje poklicne segregacije, ki se nanašajo na delitev trga dela v prevladujoče moške in ženske poklice. Ločimo dve vrsti segregacije, in sicer horizontalno in vertikalno.

- **Horizontalna poklicna segregacija** obstaja, ko se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih, kar pripelje, do tega, da v določenih poklicih prevladujejo ženske, v določenih pa moški (Wilson, 2003, str. 16). Že po tradiciji se na primer inženiring, fizika, sodstvo, pravo in upravljanje zdravstvenih storitev štejejo kot "moška" delovna mesta, knjižnična dela, oskrba in poučevanje (predvsem v osnovni šoli) pa so bolj "ženska" delovna mesta (ILO Geneva, 2004, str. 8). Horizontalna segregacija se ohranja s pomočjo usposabljanja moških in žensk za različne poklice, ki tako postanejo tipično moški oziroma tipično ženski poklici (Wilson, 2003, str. 16).
- **Vertikalna poklicna segregacija** pa opisuje drugačno situacijo, in sicer: ko se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica ali poklicne skupine (Wilson, 2003, str. 17). Za vertikalno segregacijo velja, da običajno moški zasedajo vodilna in bolj plačana delovna mesta. Na primer: v zdravstvenem sektorju moški prevladujejo, kot zdravniki (ILO Geneva, 2004, str. 8).

Nova področja kjer ženske počasi napredujejo na nekonvencionalnih delovnih mestih v nekaterih delih sveta, vključujejo sektor informacijsko-komunikacijske tehnologije in sodstva. Kljub počasnemu, toda vztrajnemu povečanju, ki je viden v deležu žensk na strokovnih delovnih mestih, je narava poklicnih poti žensk tista, ki jim preprečuje napredek po hierarhični lestvici organizacij, v katerih so zaposlene. Pri zaposlovanju se običajno zgodi, da so kvalificirane ženske postavljene na delovna mesta, ki imajo nižjo vrednost v smislu nagrajevanja in sposobnosti. Znajdejo se v t.i. "nestrategskih" delovnih mestih, ne pa v managerskih poklicih, ki vodijo do višjih položajev. Tako dejansko postanejo podporno osebje njihovih, strateško bolj postavljenih moških sodelavcev (ILO Geneva, 2004, str. 8).

4.2 Stereotipi

Še eden od perečih dejavnikov, ki ovirajo napredovanje žensk na delovnem mestu, se nanaša na tradicionalne stereotipe o ženskah kot pasivne in plašne. To pa je v nasprotju s stereotipi vodenja, kjer so obvezne kvalitete za uspeh videne kot pretežno "moške" lastnosti (agresivnost, tekmovalnost, odločnost in energičnost). Ti stereotipi so bili oblikovani z opazovanjem uspešnih vzornikov, ki so bili v preteklosti večinoma moški. Vendar je treba poudariti, da obstajajo dokazi, da so tisti atributi, ki se jih dojema, kot "ženski" (integriteta, skrbnost, kooperativnost in iskrenost) vse bolj obravnavani kot lastnosti, ki lahko izboljšajo sliko podjetja (ILO Geneva, 2004, str. 59).

Merkačeva (2001, str. 10) izpostavlja naslednje najpogostejše stereotipe o moških in ženskah:

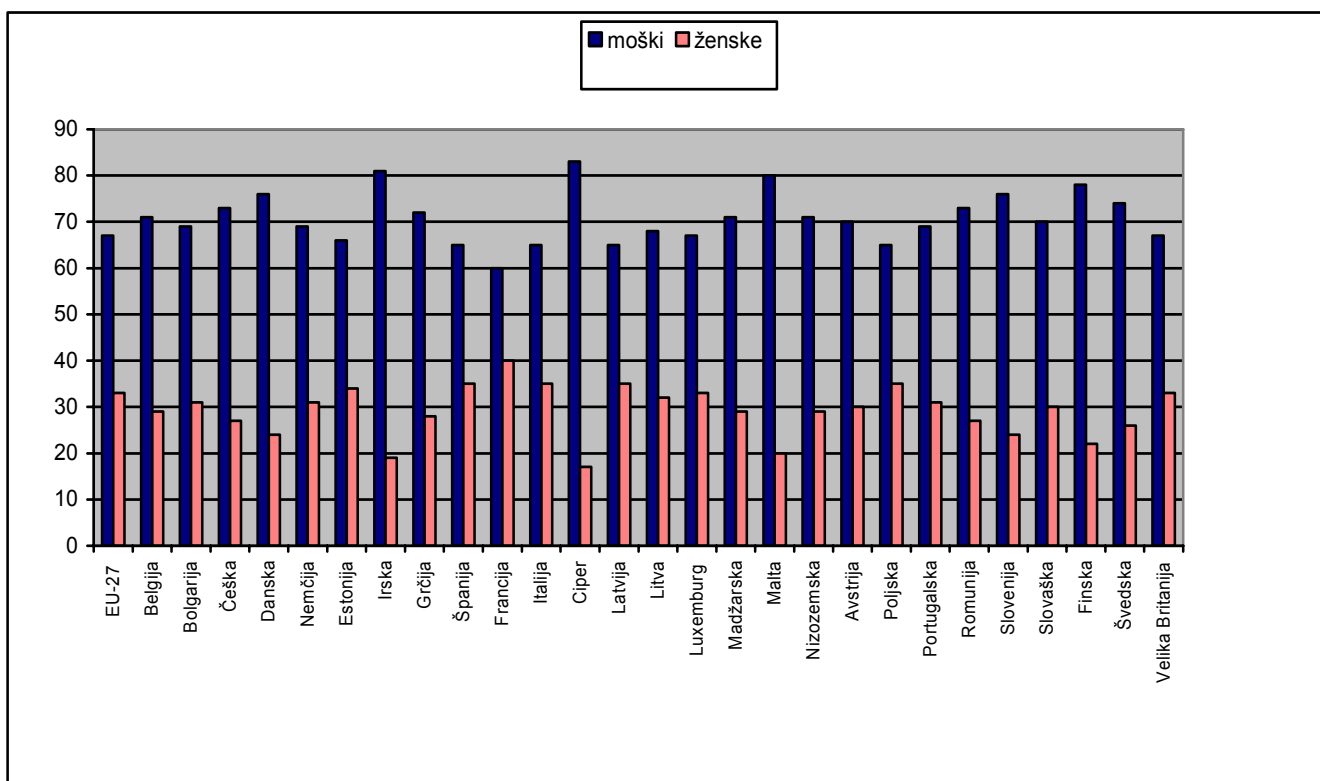
- 1) Moški so intelektualno superiornejši – raziskave tega ne potrjujejo.
- 2) Moški so čustveno stabilnejši - tudi tega argumenta raziskave ne potrjujejo, saj imajo moški in ženske enak niz čustev. Stereotip izhaja iz tega, da lahko ženske pokažejo več čustev, ne da bi naletele na nestrinjanje.
- 3) Moški bolj kot ženske cenijo dosežke, napredek in pomembno delo – raziskave kažejo, da so tudi ženske motivirane neodvisno od vpliva zunanjih faktorjev, saj so prav tako kot moški nezadovoljne z delom, ki jim onemogoča izrabiti vse svoje sposobnosti.
- 4) Moški so odločnejši kot ženske – ženske so lahko v enaki mere odločne kot moški.
- 5) Uspešen manager ima moške attribute – značilnosti dobrega managerja so zelo odvisne od okoliščin in ne le od spola.

Razne raziskave ugotavljajo, da so stereotipi o tem, da so ženske manj sposobne kot vodje, resnično le predsodki. Pri obeh spolih lahko najdemo pozitivne in negativne lastnosti, zato ne moremo trditi, da se moški in ženske bistveno razlikujejo v sposobnostih, obnašanju in stališčih. Vsak posameznik ima lahko drugačne vodstvene in organizacijske sposobnosti, ki niso odvisne od spola (Merkač, 2001, str. 10).

5 ŽENSKE NA VODILNIH POLOŽAJIH

Hiter razvoj managementa, mednarodnih dejavnosti, zlasti konkurence v vseh industrijskih in drugih gospodarskih panogah povsod po svetu, so pripeljali do tega, da so na nižje managerske položaje zaradi povečane potrebe po novih kadrih začele vstopati ženske. Tako v zadnjih desetletjih ženske počasi prodirajo v poklice, ki so bili pred časom rezervirani izključno za moške. Kljub temu pa glavne prepreke še vedno ostajajo. Kljub vlaganju žensk v višjo izobrazbo in pomanjkanju urejene zakonodaje za vzpostavljanje enakih možnosti zasedajo ženske le majhen del najvišjih managerskih položajev (Adler, 1994).

Slika 8: Managerji (ISCO 12-13) po spolu v državah članicah EU-27 v l. 2009 (v %)

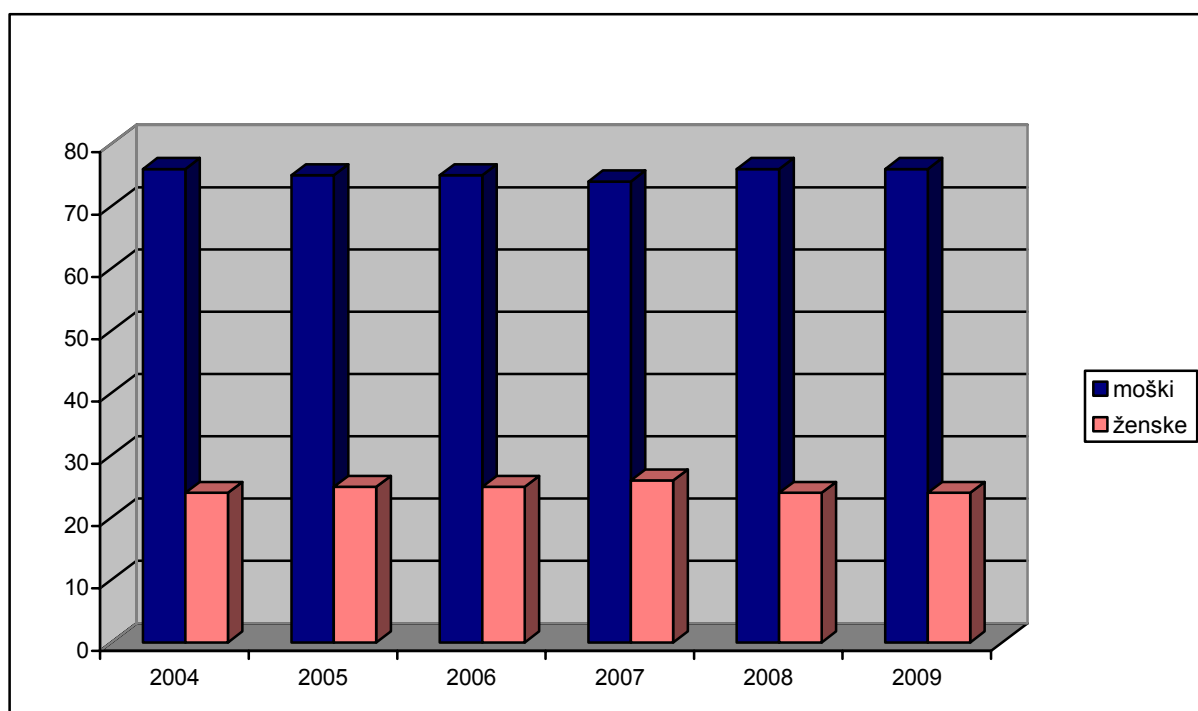


Opombe: ISCO – International Standard Classification of Occupation pomeni Mednarodna standardna klasifikacija poklicev. Kratice pomenijo sledeča področja: ISCO 12 – podatki o korporacijskih managerjih; ISCO 13 – podatki o managerjih v manjših podjetjih.

Vir: *Database on women and men in management in decision – making, 2010.*

Iz Slike 8 lahko razberemo, da je v vseh državah članicah EU-27 v letu 2009 višji delež moških kot žensk opravljalo funkcijo managerja. Glede na povprečje vseh držav članic EU-27 je to funkcijo opravljalo 33% žensk in 67% moških. Od leta 2004 se je odstotek žensk povečal le za 2 odstotni točki. Največji delež žensk managerk je imela Francija (40%), sledijo pa ji Španija, Italija, Latvija, Poljska (35%), Estonija (34%), Luxemburg in Velika Britanija (33%). Najmanjši delež žensk managerk pa so imele Ciper (17%), Irska (19%) in Malta (20%). Slovenija se s 24% žensk v letu 2009, ki so opravljale funkcijo managerk, uvršča med članice z manjšim deležem žensk kot managerk.

Slika 9: Managerji (ISCO 12-13) po spolu v Sloveniji od l. 2004 do l. 2009 (v %)



Vir: Database on women and men in management in decision – making, 2010.

Kot je razvidno s Slike 9, se v Sloveniji delež žensk v managementu v zadnjih petih letih ni znatno spreminjal, saj je v letu 2009 enak kot leta 2004, to je 24%. Najvišji delež je bil leta 2007, in sicer 26%.

5.1 Razlogi za majhno število žensk v managementu

Razloge za to, da je še zmeraj tako malo žensk v top managementu je Mrčelova (1996, str. 74) razdelila na tiste, ki se nanašajo na ženske same in na tiste, ki se nanašajo na okolje.

Tisti, ki se izhajajo iz žensk samih so po Mrčelovi naslednji (Kanjuo-Mrčela, 1996 str. 74-76):

- **Družinske obveznosti:** običajno imajo ženske več obveznosti, povezanih z družino, kot moški, ne glede na poklic, ki ga opravljajo.
- **Pomanjkanje samozavesti:** stereotip velja za vse ženske, tudi tiste, ki so zelo samozavestne. Tako mišljenje izhaja iz tega, da je povprečni moški bolj samozavesten kot povprečna ženska.
- **Neadekvatno načrtovanje kariere:** ženske v manjši meri uporabljajo strategije, kot so zastavljanje ciljev, mentorska pomoč in ustvarjanje neformalnih stikov.
- **Emocionalna nestabilnost:** za ženske velja, da dopustijo vpliv čustev na poslovne odločitve, kar je ocenjeno kot negativno. Enako velja tudi za prepričanje, da ženske nerade prevzemajo odgovornost.

- **Pomanjkanje neformalnih zvez:** ženske se pomena tega dejavnika ne zavedajo dovolj, pa tudi zaradi pomanjkanja časa ne obiskujejo raznih klubov.
- **Več odsotnosti z dela:** zaradi nosečnosti so ženske več časa odsotne z dela v primerjavi z moškimi.
- **Nizke aspiracije:** še eden od stereotipov, ki pravi, da naj bi bile ženske manj ambiciozne od moških in da same nočejo izkoristiti možnosti, ki se jim ponujajo.
- **Stereotip o managerkah:** vloga v managementu je stereotipno moška, zato v družbi velja mišljenje, da uspešna ženska ne more biti uspešna managerka in uspešna managerka ne more biti uspešna ženska.
- **Pomanjkanje izkušenj v timskih športih:** moški naj bi se že od otroštva ukvarjali več s timskimi športi, ki upoštevajo pravila igre, na katerih temeljijo tudi organizacije.

Kot dejavnike, ki se nanašajo na okolje pa omenja naslednje (Kanjuro-Mrčela, 1996 str. 77-78):

- **Obstoj neformalnih moških mrež:** kot je bilo že prej napisano, so neformalne mreže pomemben del organizacij, ženskam pa je vstop vanje otežen zaradi spola.
- **Pomanjkanje ženskih zgledov:** višje, ko sežemo v organizacijsko hierarhijo, manj je nadrejenih žensk, ki bi bile lahko vzor managerkam.
- **Diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju:** čeprav so odkrite oblike diskriminacije žensk prepovedane z zakonom, se vseeno veliko odločitev sprejme na podlagi spola.
- **Povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o managerjih:** stereotipna predstava managerja ima lastnosti, ki so značilne za moške, predstava o ženski pa je povsem drugačna.
- **Odnos podrejenih:** raziskave potrjujejo dejstvo, da imajo tako ženske kot moški raje za nadrejenega moškega kot žensko. Tisti, ki imajo več izkušenj z delom v mešanih skupinah ali tisti, ki imajo za nadrejenega žensko, pa običajno ne potrjujejo teh prepričanj.
- **Medijske podobe žensk:** ženske so v medijih prikazane v določenem številu stereotipnih vlog, kar vpliva na družbeno sprejemanje žensk v vlogi managerk

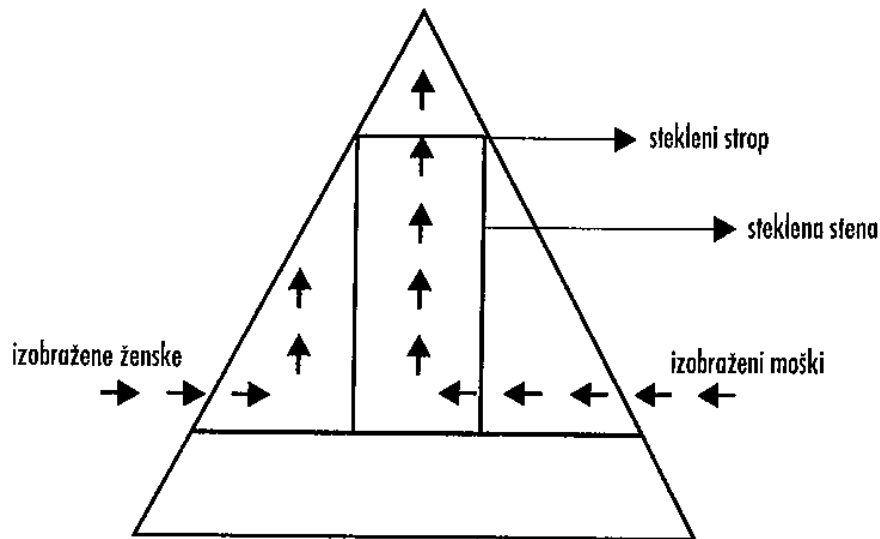
5.1.1 Stekljeni strop

Stekleni strop bi lahko primerjali s komaj prepustno membrano med srednjim in višjim managementom. Je kot nevidna pregrada, sestavljena iz prepričanj in tradicij, ki manjšinam, predvsem ženskam, onemogočajo doseganje najpomembnejših delovnih mest in jim tako otežujejo napredovanje (Demojzes, 1996, str. 16).

Pojem "stekleni strop" izhaja iz ZDA in je nastal v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja kot metafora za nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin). Prisotni so na različnih ravneh v različnih organizacijah in družbah, toda

vsem je skupno to, da so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe in da jih je težko podreti (Kanjuo – Mrčela, 2000, str. 58).

Slika 10: Stekleni strop in steklene stene



Vir: ILO,1997, Wirth, Breaking through the Glass Ceiling, str.48

5.2 Prihodnost managerk

V prihodnosti naj management ne bi temeljil več na kontroli, temveč bolj na timskem delu, močnih medsebojnih odnosih, visoki sposobnosti komuniciranja, kakovosti proizvodnje in storitev ter na intuitivnem načinu reševanja problemov. Takšen pristop ima značilnosti "mehkega vodenja", kar bi bilo po definiciji bližje ženskemu principu vodenja, toda potrebno je upoštevati, da ni nekega najboljšega stila za vse situacije. Dober manager, bodisi moški ali ženska, mora za uspešno vodenje upoštevati strukturo organizacije, ki jo vodi, trenutne okoliščine in značilnosti ljudi, s katerimi dela (Bezenšek, 2009).

Spremembe, ki so se zgodile in se še vedno dogajajo v sferi dela (nove tehnologije, informatizacija, fleksibilnost delovnih mest in delovnega časa, višja izobrazba zaposlenih..), zahtevajo spremembe tudi v načinu vodenja. Od ljudi, ki vodijo organizacije, se ne pričakuje več, da bi upravljali hierarhično strukturirane organizacije, ampak, da bi vodili skupine enakopravnih sodelavcev. Odnosi nadrejenosti in upravljanja se vse bolj spreminjajo v odnose sodelovanja in soupravljanja. Nekateri avtorji so mnenja, da so lastnosti novodobnih managerjev bolj izražene pri ženskah managerkah in da so bližje ženskemu načinu vodenja (Kanjuo - Mrčela, 1992, str. 86).

5.3 Managerke v Sloveniji

Slovenija se s svojim deležem žensk (24% v letu 2009), ki opravljajo funkcijo managerk, uvršča med članice EU z manjšim deležem žensk kot managerk. Zaradi opisanega stanja v državi me je zanimalo mnenje tistih uspešnih Slovenk, ki se jim je le uspelo prebiti v t.i. top management. Opravila sem krajše intervjuje z osmimi ženskami, ki so na visokih položajih uspešnih slovenskih podjetij, kot so Petrol, SKB, DARS, KD Življenje, Krka, Prva osebna zavarovalnica, DURS in Ljubljanske mlekarne. Vprašalnik sem jim poslala kar po elektronski pošti, sestavljen pa je bil iz sedmih vprašanj, ki se nanašajo na ženske na vodilnih položajih.

Teorija navaja, da se ženske pri napredovanju še vedno soočajo s številnimi preprekami, kot so stekleni strop, diskriminacija, stereotipi, pomanjkanje samozavesti, izbira med kariero in družino ter drugi. Prav zato sem intervjuvanke vprašala, kateri so glavni razlogi za njihov uspeh, saj jim je očitno uspelo premagati našete prepreke. Večina njih meni, da so to predvsem vztrajnost, trdo delo, poštenost, predanost in pogled na ovire in probleme s kritične distance. Cvetana Rijavec, predsednica uprave v Ljubljanskih mlekarnah, pa je zapisala: "Glavni razlog mojega uspeha je vzgoja, ki sem je bila deležna. Moji starši so me spodbujali k učenju in k izrabi svojih talentov, naučili so me sprejemanja odločitev in odgovornosti zanje. Živela sem v času in okolju, kjer so bili pomembni dejavniki, sposobnost, ambicija, odgovornost, ne pa spol."

V teoriji se večkrat ponovi dejstvo, da morajo ženske bolj garati, doseči veliko višje cilje in nadpovprečne rezultate, da znotraj podjetij dosežejo enakopraven položaj moškimi. Zato je zelo zanimivo dejstvo, da so praktično vse intervjuvanke na vprašanje "Menite, da ste za položaj, na katerem ste sedaj, garali bolj, kot bi, če bi bili moški?" odgovorile z "ne". Mojca Centa Debeljak, generalna direktorica DURS, je svoj odgovor pojasnila takole: "Zavedajoč se, da sem vseskozi delala v pretežno ženskem kolektivu (cca. 80% žensk) težko trdim, da sem se kot ženska težje uveljavila ali morala garati bolj, kot bi garali moški kolegi za zasedbo vodilnega položaja. Nenazadnje v slovenski davčni upravi kar polovico vodstvenih položajev, upošteva samo direktorska mesta, zasedajo ženske sodelavke. Priznati pa moram, da opažam, da avtoriteta, ki je za vodenje kolektiva s skoraj 2600 zaposlenimi, potrebna, ni prišla sama s položajem, še manj pa s spolom (sploh pri nekaterih starejših moških kolegih). Kvečjemu obratno, zgraditi sem jo morala sama, s strokovnostjo, korektnostjo, z občutkom za ljudi in njihove probleme."

Mnoge raziskave in statistični podatki kažejo na to, da je na vodilnih položajih še vedno majhen delež žensk v primerjavi z moškimi, zato sem intervjuvanke vprašala zakaj, je po njihovem mnenju še vedno tako malo žensk na vodilnih položajih. Potrdile so teorijo, saj so kot odgovore navedle predvsem stereotipe, ki veljajo za ženske. Njihova razlaga je, da na to še vedno vpliva okolje, ki ženske sicer spodbuja k izobrazbi in karieri, istočasno pa so družbeni mehanizmi še vedno naravnani v prid moškemu. Zato si še vedno večina žensk kot življenjsko prioriteto določa družino, vzgojo otrok in ne karierno napredovanje. Nekater

intervjuvanke, kot je Zvezdana Bajc, članice uprave Krka d.d., pa menijo, da se ženske bolj zavedajo odgovornosti, ki jih prinaša vodilni položaj, in se zato bolj bojijo uspeha ali pa si kar same še vedno postavljajo ovire, kot je stekleni strop. Mateja Duhovnik, predsednica uprave DARS d.d., pa je zapisala: "Predvsem zato, ker v večinoma »moški družbi« redkeje dobijo (si vzamejo) priložnost, da bi se dokazale."

Ne glede na spol se morajo ljudje na vodilnih položajih marsičemu odreči in si postaviti prioritete, saj je usklajevanje zahtev poslovnega in zasebnega življenja velik problem. Managersko delo je zahtevno, saj večina managerjev/managerk delu posveti veliko ur in se s svojim delom ukvarja tudi zunaj delovnega časa. Intervjuvanke so izpostavile, da je pri usklajevanju družine in uspešne kariere potrebno veliko razumevanja s strani partnerja in otrok ter nemešanje oziroma ločevanje službe in družine. Prav tako pa menijo, da je bilo lažje priti do vodilnega položaja, ko so njihovi otroci že odrasli.

Za konec sem jih še vprašala kakšen nasvet bi dale mladim ženskam, ki bi rade nekoč bile na vodilnem položaju. Večina je zapisala, da je potrebna velika želja, poštenost pri delu, zaupanje vase, predvsem pa trdo delo. Cvetka Selšek, predsednica upravnega odbora SKB, je mnenja, da se je potrebno odločiti za kariero ali pa za družino, saj po njenem mnenju oboje, vsaj dokler so otroci še majhni, ni možno. Mojca Centa Debeljak pa je zaključila: "Spol ni ovira. Biti ženska je lahko celo prednost. V časih, v katerih živimo, so vedno bolj pomembne lastnosti, ki so lastne bolj ženskam, kot moškim. V ospredje prihajajo vztrajnost, pripravljenost vlagati veliko napora v delo, ki ne prinese takojšnjega rezultata, skrb in posluh za človeka, okolje, intuitivnost, tenkočutnost ...Biti ženska je lepo."

Vse intervjuvanke so visoko izobražene zelo izkušene poslovne ženske na vodilnih položajih. Pripravljene so trdo delati, hkrati pa jim sposobnost za dobro organizacijo omogoča čas tudi zase in za svoje družine. Premagale so stereotipe o ženskah, ki govorijo, da so nesamozavestne, da ne verjamejo vase ter da lahko opravljajo le t.i. ženske poklice sli delo s krajšim delovnim časom. Prebile so se skozi marsikatero oviro, ki so jim stale na poti in tako prišle do najvišjih položajev v podjetjih. Za to je bilo potrebno veliko vztrajnosti, predanosti, poštenosti, predvsem pa ogromno trdega dela.

SKLEP

Ne glede na drugačnost, spol, raso in leta bi morali imeti vsi ljudje enake možnosti. Načelo nediskriminacije je osnova za zagotavljanje enakosti med spoloma, kar pomeni, da morajo imeti ženske in moški enake možnosti pri zaposlovanju in doseganju vseh ravni poklicev. Žal spolna diskriminacija še vedno obstaja in vprašanje je ali jo je mogoče dokončno izkoreniniti.

V zadnjem desetletju se je položaj žensk znatno izboljšal. Eden najbolj presenetljivih trendov na trgu dela v EU je povišanje deleža zaposlenih žensk na trgu dela in znižanje vrzeli v stopnji participacije žensk in moških v zaposlovanju. Stopnja zaposlenosti žensk narašča po hitrejši stopnji kot stopnja moških, medtem ko stopnja brezposelnosti žensk pada hitreje, stopnja dolgotrajne brezposelnosti pa je za ženske celo nekoliko nižja kot za moške.

Čeprav se stanje izboljšuje, v Sloveniji in po svetu še vedno obstaja problem neenakosti zastopanja moških in žensk na najvišjih vodilnih položajih. Njihov delež na najvišjih managerskih položajih je v primerjavi z moškimi še vedno zelo nizek. Ženske morajo na poti do uspeha in managerskega položaja premagati različne ovire, ki jim preprečujejo dostop do delovnega mesta, ki si ga želijo. Te ovire se kažejo kot t.i. stekleni stolp, manjša kapaciteta vez in poznanstev, pomanjkanje vzornic, predvsem pa družinske obveznosti. Segregirane so v tako imenovane ženske poklice in panoge, njihovo delo pa je manj cenjeno in slabše vrednoteno.

Menim, da do popolne enakopravnosti žensk in moških na trgu dela, še ne bo prišlo v bližnji prihodnosti. Temelj tega problema je dejstvo, da še vedno živimo v moškosrediščni družbi, kjer se ženskam pripisuje drugorazredni položaj, podrejen moškim. Razmere, ki so zakoreninjene v družbi se lahko spremenijo z vzgojo in izobraževanjem kot dolgoročnim procesom. Ko bo enakopravnost resnično udejanjena in, ko bodo ljudje spremenili svoje mnenje o primarni vlogi ženske kot gospodinje in spoznali, da se ženska lahko kosa z moškim na trgu dela, se bo začelo svetlejšo obdobje na področju boja za enakopravnost med spoloma.

LITERATURA IN VIRI

1. Adler, N.J. (1994). *Competitive frontiers: Women managers in a global economy*, Cambridge, Oxford: Blackwell.
2. Benokraitis, N.V. (1997) *Subtle Sexism: current practice and prospects for change* . Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
3. Bezenšek N. (2009) *Ženski in moški stil vodenja*. Najdeno 1. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.poslovnisvet.si/clanki/vodenje/zenski-in-moski-stil-vodenja>
4. Demojzes, N. (1996) *Ženske v managementu* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. *Database on women and men in decision-making*. Najdeno 16. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=779&langId=en&intPageId=680>
6. Eurostat (b.l.). Statistics database. Najdeno 20. avgusta 2010 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
7. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Gantar, U. (2007). *Ženske v tradicionalnih moških poklicih, ženske v menedžmentu*. Diplomsko delo, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Interantional Labour Office, Geneva (2004). *Breaking through the glass ceiling, Women in management*.
10. Kaipanlert, B. & Kleiner, B.H. (1999). Discrimination in the public sector, *Equal Opportunities International*, 74-77.
11. Kanjuo Mrčela, A. (1992). *Ali so "družinske kraljice" lahko tudi "šefice"?* Zbornik: Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana: Društvo iniciativa.
12. Kanjuo Mrčela, A. (1996). *Ženske v managementu*. Ljubljana: ČZP Enotnost Ljubljana.
13. Kanjuo Mrčela A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni oranzacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave XVI (34/3)*, str. 53-78.
14. Kešeljević, A. (2006) *Makroekonomija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
15. Livanos, I., Yalkin, Ç. & Nunez I. (2009). Gender employment discrimination: Greece and the United Kingdom, *International Journal of Manpower*, 815-834.
16. Malačič, J. (1995). *Ekonomske vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije.
17. McConnel C. R. & Brue S. L. (1986). *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw – Hill.
18. Merkač, M. (2001). Konstrukcija managerskih vlog. *Zbornik s posvetovanja. Managerke in poslovna odličnost*. Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
19. Padavic, I & Reskin, B.F. (2002). *Women and men at work*, Thousand Oaks, London, New Delhi: Pine Forge: Sage.
20. Rees, T. (1992). *Women and the labour market*. London : Routledge.

21. Segrest, S.L., Romero, E.J. & Domke-Damote, D.J. (2003). Exploring the role of machismo in gender discrimination: a comparison of Mexico and the US, *Equal Opportunities International*, 13-31.
22. Stegu, T. (2009). *Ženske in moški na vodilnih položajih*. Diplomsko delo Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
23. Vlada RS, Urad za enake možnosti, *NEdiskriminacija (2005)*. Najdeno 25. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Brosura.pdf>
24. Vlada RS, Urad za enake možnosti, *Sto besed za enakost, Slovar izrazov o enakosti žensk in moških (2007)*. Najdeno 26. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikStoBesed.pdf>
25. Wilson, F.M. (2003). *Organizational Behaviour and Gender*. Hampshire: Ashgate.

PRILOGE

Tabela 1: Stopnja zaposlenosti žensk v izbranih državah po posameznih letih (v %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	:	:	53,6	54,3	54,5	55,0	55,4	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6
EU-25	:	:	53,5	54,2	54,7	55,2	55,6	56,6	57,6	58,6	59,4	58,9
EU-15	51,3	52,7	53,9	54,9	55,5	56,2	56,7	57,8	58,7	59,7	60,4	59,9
Belgija	47,5	50,2	51,9	50,7	51,1	51,4	53,0	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0
Bolgarija	:	:	47,2	47,9	48,2	49,5	51,6	51,7	54,6	57,6	59,5	58,3
Češka	58,9	57,4	56,8	56,9	57,1	56,6	56,1	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7
Danska	70,3	71,6	72,1	71,4	72,6	70,5	72,0	71,9	73,4	73,2	74,3	73,1
Nemčija	55,6	57,1	57,8	58,7	58,8	58,9	58,5	60,6	62,2	64,0	65,4	66,2
Estonija	60,9	58,1	57,2	56,9	57,6	58,3	60,3	62,1	65,3	65,9	66,3	63,0
Irska	48,1	51,2	53,2	54,0	55,2	55,3	55,8	58,3	59,3	60,6	60,2	57,4
Grčija	40,6	41,1	41,8	41,7	43,1	44,5	45,5	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9
Španija	35,6	38,2	41,2	42,8	44,3	46,1	47,9	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8
Francija	52,9	53,5	54,8	55,7	56,4	58,3	57,7	58,4	58,6	59,7	60,4	60,1
Italija	37,1	38,1	39,3	40,9	41,9	42,8	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4
Ciper	:	50,4	53,0	57,1	59,0	60,2	59,7	58,4	60,3	62,4	62,9	62,5
Latvija	55,6	53,7	53,3	56,1	57,6	57,8	57,4	59,3	62,4	64,4	65,4	60,9
Litva	58,1	59,9	58,2	56,9	57,2	60,0	57,8	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7
Luxemburg	45,6	48,5	50,0	50,8	51,5	50,9	51,9	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0
Madžarska	46,8	48,8	49,4	49,6	49,8	50,9	50,5	51,0	51,1	50,9	50,6	49,9
Malta	:	:	33,4	32,7	34,3	33,4	31,6	33,7	33,4	35,7	37,4	37,7
Nizozemska	58,9	61,3	63,4	65,3	65,9	66,0	65,7	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5
Avstrija	59,0	59,7	59,7	59,8	61,0	61,1	60,1	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4
Poljska	52,2	51,6	49,3	48,3	46,7	46,4	46,1	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8
Portugalska	58,6	59,5	60,5	61,2	61,7	61,5	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6
Romunija	60,1	59,7	59,0	58,2	52,8	52,8	53,5	51,5	53,0	52,8	52,5	52,0
Slovenija	59,5	58,1	58,5	58,6	59,8	57,7	61,3	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8
Slovaška	53,6	52,1	51,1	51,8	51,2	52,3	50,6	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8
Finska	60,5	64,6	65,2	66,6	67,3	67,1	66,2	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9
Švedska	66,4	68,9	69,7	72,6	72,5	72,2	70,8	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2
Velika Britanija	63,3	63,9	64,5	64,9	65,2	65,3	65,5	65,8	65,8	65,5	65,8	65,0

Opombe: Stopnja zaposlenosti žensk je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih žensk v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom ženske populacije v isti starostni skupini.

: - ni podatkov

Vir: Eurostat, 2010.

Tabela 2 : Stopnja zaposlenosti moških v izbranih državah po posameznih letih (v %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	:	:	70,7	70,8	70,4	70,3	70,2	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7
EU-25	:	:	71,0	71,3	71,0	70,9	70,7	71,4	72,1	73,0	73,2	71,1
EU-15	71,0	71,7	72,5	73,0	72,8	72,7	72,5	73,0	73,6	74,2	74,2	71,9
Belgija	67,0	67,5	69,8	68,5	68,1	67,1	67,9	68,3	67,9	68,7	68,6	67,2
Bolgarija	:	:	56,1	53,6	54,1	56,7	58,7	60,0	62,8	66,0	68,5	66,9
Češka	76,1	74,0	73,1	73,1	73,9	73,2	72,1	73,3	73,7	74,8	75,4	73,8
Danska	80,2	81,2	80,7	80,2	80,2	79,7	79,9	79,8	81,2	81,0	81,9	78,3
Nemčija	71,7	72,4	72,7	72,6	71,8	70,9	70,0	71,3	72,8	74,7	75,9	75,6
Estonija	69,9	65,9	63,7	65,1	66,2	66,8	65,8	67,0	71,0	73,2	73,6	64,1
Irska	71,1	73,6	75,7	76,2	75,0	74,7	75,2	76,9	77,9	77,5	74,9	66,3
Grčija	71,9	71,3	71,7	71,6	72,5	73,5	74,0	74,2	74,6	74,9	75,0	73,5
Španija	66,5	69,2	71,0	72,5	72,7	73,2	73,6	75,2	76,1	76,2	73,5	66,6
Francija	67,3	67,5	68,8	69,8	69,6	69,7	69,3	69,2	68,9	69,2	69,6	68,5
Italija	66,7	67,1	67,6	68,1	68,9	69,5	70,3	69,9	70,5	70,7	70,3	68,6
Ciper	:	78,0	78,6	79,4	78,8	78,8	79,9	79,2	79,4	80,0	79,2	77,6
Latvija	64,4	64,4	61,9	61,9	63,6	65,9	67,4	67,6	70,4	72,5	72,1	61,0
Litva	66,4	65,5	61,1	59,5	64,3	65,8	65,2	66,1	66,3	67,9	67,1	59,5
Luxemburg	74,6	74,4	75,0	74,9	75,5	73,3	72,8	73,3	72,6	72,3	71,5	73,2
Madžarska	60,0	62,4	62,7	62,9	62,9	63,5	63,1	63,1	63,8	64,0	63,0	61,1
Malta	:	:	75,3	76,6	75,6	75,6	75,0	73,8	73,3	72,9	72,5	71,5
Nizozemska	79,6	80,3	82,1	82,7	82,9	81,4	80,2	79,9	80,9	82,2	83,2	82,4
Avstrija	75,9	76,7	76,2	75,9	75,3	75,4	73,0	75,4	76,9	78,4	78,5	76,9
Poljska	66,3	63,6	61,2	59,2	57,0	56,4	56,8	58,9	60,9	63,6	66,3	66,1
Portugalska	76,0	75,5	76,2	76,9	76,8	75,0	74,4	73,4	73,9	73,8	74,0	71,1
Romunija	71,9	70,4	69,5	68,6	64,5	64,7	64,1	63,7	64,6	64,8	65,7	65,2
Slovenija	67,5	66,8	66,7	68,5	68,7	67,2	69,9	70,4	71,1	72,7	72,7	71,0
Slovaška	67,8	64,0	61,6	61,8	61,9	63,5	62,9	64,6	67,0	68,4	70,0	67,6
Finska	66,2	70,2	71,1	71,6	70,9	70,3	70,3	70,3	71,4	72,1	73,1	69,5
Švedska	70,8	72,1	72,6	76,1	75,5	74,9	74,0	74,4	75,5	76,5	76,7	74,2
Velika Britanija	77,1	77,0	77,7	77,9	77,3	77,6	77,6	77,7	77,5	77,5	77,3	74,8

Opombe: Stopnja zaposlenosti moških je opredeljena kot razmerje med številom zaposlenih moških v starostnem razredu od 15 do 64 let in skupnim številom moške populacije v isti starostni skupini.

: - ni podatkov

Vir: Eurostat, 2010.

Tabela 3: Stopnja brezposelnosti žensk v izbranih državah po posameznih letih (v %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	:	:	10,7	9,8	9,9	9,9	10,0	9,8	9,0	7,9	7,6	8,9
EU-25	:	:	10,8	9,7	9,9	9,9	10,1	9,9	9,1	8,0	7,7	9,1
EU-15	12,0	11,1	10,0	8,6	8,7	8,9	9,2	9,0	8,6	7,9	7,7	9,1
Belgija	11,7	10,3	8,3	6,9	7,8	8,0	8,3	9,5	9,4	8,5	7,6	8,1
Bolgarija	:	:	15,9	19,0	17,5	13,3	11,7	9,9	9,3	7,3	5,8	6,7
Češka	7,5	10,2	10,6	9,6	8,6	9,7	9,7	9,9	8,9	6,8	5,7	7,8
Danska	6,4	5,9	5,0	4,8	4,4	5,8	5,5	5,3	4,6	4,2	3,7	5,4
Nemčija	10,5	9,3	8,3	7,8	8,3	9,4	10,2	10,8	10,2	8,8	7,6	7,3
Estonija	8,6	10,4	11,7	13,1	8,9	10,8	9,0	7,2	5,8	4,0	5,4	10,8
Irska	7,4	5,7	4,3	3,6	3,8	4,0	3,9	4,0	4,3	4,2	4,7	8,0
Grčija	17,0	18,5	17,3	16,1	15,4	14,5	16,0	15,4	13,8	12,9	11,5	13,3
Španija	26,7	22,9	20,4	15,1	16,4	15,9	15,3	12,2	11,6	10,9	13,1	18,5
Francija	14,1	13,9	12,2	10,5	9,8	9,6	10,3	9,8	9,7	8,6	7,9	9,4
Italija	16,7	16,4	14,9	13,1	12,7	12,0	10,3	10,1	8,8	7,9	8,6	9,3
Ciper	:	:	7,4	5,8	4,2	4,6	5,5	6,6	5,5	4,6	4,3	5,6
Latvija	13,7	13,6	13,6	11,8	11,7	10,9	10,7	8,8	6,3	5,7	7,2	14,2
Litva	12,0	12,3	14,0	14,4	13,0	13,2	11,6	8,4	5,5	4,4	5,7	10,5
Luxemburg	4,2	3,3	3,2	2,2	3,6	4,7	7,1	5,8	6,3	4,7	6,1	6,1
Madžarska	8,0	6,2	5,8	4,9	5,1	5,4	5,9	7,4	7,9	7,7	8,1	9,8
Malta	:	:	6,5	8,1	8,3	9,9	8,3	8,9	8,6	7,6	6,8	7,6
Nizozemska	5,8	4,9	3,5	2,5	2,9	3,8	5,0	5,1	4,4	3,7	3,0	3,4
Avstrija	5,6	4,8	4,6	4,1	4,6	4,4	5,3	5,5	5,3	5,1	4,2	4,6
Poljska	12,1	13,4	18,6	20,3	21,0	20,3	20,0	19,4	15,1	10,4	8,0	8,8
Portugalska	6,0	5,3	5,0	5,2	5,6	7,6	7,6	9,2	9,5	10,1	9,4	10,7
Romunija	6,1	6,2	7,1	6,8	8,3	6,8	6,5	6,8	6,4	5,7	5,0	6,2
Slovenija	7,7	7,7	7,2	6,2	6,4	7,1	6,5	7,2	7,4	6,0	4,9	5,9
Slovaška	12,6	15,9	18,6	18,6	18,8	17,3	19,6	17,2	14,8	12,7	11,0	12,9
Finska	13,6	12,5	12,0	10,8	10,2	10,0	10,6	8,7	8,1	7,3	6,7	7,6
Švedska	8,0	6,9	5,1	4,4	4,7	5,0	6,2	7,8	7,3	6,5	6,6	8,1
Velika Britanija	5,4	5,2	4,9	4,2	4,4	4,1	4,2	4,3	5,0	5,0	5,1	6,5

Opombe: Stopnja brezposelnosti žensk predstavlja brezposelne ženske kot odstotek celotne delovne sile (aktivne populacije (15-64 let)).

: - ni podatkov

Vir: Eurostat, 2010.

Tabela 4: Stopnja brezposelnosti moških v izbranih državah po posameznih letih (v %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-27	:	:	8,3	7,9	8,4	8,5	8,7	8,4	7,6	6,7	6,7	9,1
EU-25	:	:	8,2	7,7	8,2	8,5	8,6	8,4	7,6	6,6	6,7	9,2
EU-15	9,0	8,3	7,3	6,5	7,0	7,5	7,7	7,6	7,1	6,4	6,7	9,2
Belgija	7,6	7,5	5,3	5,7	6,3	7,5	6,7	7,7	7,5	6,7	6,5	7,8
Bolgarija	:	:	16,8	21,0	19,0	14,5	12,6	10,4	8,7	6,6	5,6	7,1
Češka	4,6	7,2	7,4	6,7	5,8	5,9	7,1	6,5	5,9	4,3	3,5	5,9
Danska	3,9	4,5	4,0	3,7	4,3	5,2	5,1	4,5	3,4	3,5	3,1	6,7
Nemčija	9,4	8,6	7,7	7,8	8,8	10,3	11,4	11,6	10,5	8,7	7,5	8,2
Estonija	10,7	13,0	14,9	12,0	10,4	11,3	11,7	9,0	6,3	5,5	5,9	17,4
Irska	8,1	6,1	4,5	3,9	4,7	4,9	5,1	4,7	4,7	5,0	7,3	15,1
Grčija	7,3	7,8	7,6	7,0	6,6	6,1	6,5	6,2	5,7	5,3	5,1	7,0
Španija	13,7	10,8	9,5	7,4	7,9	8,2	8,2	7,1	6,4	6,4	10,1	17,8
Francija	10,4	10,4	8,6	7,0	7,8	7,7	8,2	8,0	8,1	7,5	6,9	8,9
Italija	9,6	9,0	8,4	7,5	7,1	7,0	6,4	6,3	5,5	5,0	5,6	6,9
Ciper	:	:	3,3	2,6	2,7	3,9	3,6	4,5	4,0	3,5	3,3	5,3
Latvija	15,6	14,3	15,3	14,9	15,1	10,6	9,4	9,2	7,6	6,6	8,3	20,8
Litva	15,6	14,9	18,5	19,8	13,4	12,7	11,2	8,3	5,9	4,4	6,1	17,3
Luxemburg	1,9	1,7	1,8	1,6	1,9	3,0	3,7	3,5	3,6	3,6	4,3	4,4
Madžarska	9,5	7,5	7,2	6,3	6,1	6,2	5,8	7,0	7,2	7,2	7,7	10,3
Malta	:	:	6,3	6,8	6,3	6,4	7,0	6,6	6,2	6,0	5,7	6,7
Nizozemska	3,4	2,7	2,2	1,8	2,3	3,4	4,4	4,5	3,6	2,8	2,5	3,4
Avstrija	5,4	4,7	4,8	4,0	5,2	5,2	5,3	4,9	4,4	4,0	3,6	5,1
Poljska	8,5	11,8	14,8	17,3	19,6	19,2	18,8	16,8	13,1	9,1	6,5	7,9
Portugalska	4,0	4,4	3,2	3,1	4,1	5,5	6,0	7,1	7,0	7,0	6,9	9,4
Romunija	6,3	7,5	8,2	7,7	9,1	7,8	9,4	8,1	8,5	7,6	7,0	8,0
Slovenija	7,5	7,4	6,9	5,5	5,7	6,1	5,8	6,2	5,0	4,1	4,1	6,1
Slovaška	11,9	16,0	19,5	20,1	18,7	17,0	17,8	15,5	12,3	9,9	8,4	11,4
Finska	13,0	11,1	10,4	10,0	10,7	11,1	10,3	8,3	7,5	6,6	6,2	9,0
Švedska	10,0	8,4	6,0	5,1	5,4	6,2	7,3	8,0	7,0	6,0	6,0	8,8
Velika Britanija	6,9	6,9	6,2	5,2	5,7	5,5	5,0	5,2	5,8	5,7	6,2	8,7

Opombe: Stopnja brezposelnosti moških predstavlja brezposelne moške kot odstotek moške delovne sile (aktivne populacije (15-64)).

: - ni podatkov

Vir: Eurostat, 2010.

Tabela 5: Vrzel med spoloma v zaslužku v izbranih državah po posameznih letih (v %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15	15
EU-25	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15	15
EU-15	17	16	16	16	15	16	16	16	16	15	15	:
Belgija	12	10	10	9	11	13	12	:	:	6	7	7
Bolgarija	:	:	:	:	:	:	22	21	18	16	15	14
Češka	:	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19	18
Danska	15	15	13	12	14	15	15	18	18	17	18	17
Nemčija	21	21	21	22	19	21	21	22	23	23	22	22
Estonija	27	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25	:
Irska	20	21	19	20	22	19	17	:	14	11	9	9
Grčija	17	15	13	12	13	15	18	17	11	10	9	10
Španija	13	14	14	16	14	15	17	21	18	15	13	13
Francija	13	13	12	12	12	13	14	13	12	12	12	11
Italija	8	8	7	7	8	6	6	:	:	7	9	:
Ciper	29	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25	24
Latvija	:	:	:	20	20	20	16	16	16	14	16	16
Litva	27	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15	16
Luxemburg	19	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14	14
Madžarska	22	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11	11
Malta	:	:	:	:	:	11	9	6	4	4	4	3
Nizozemska	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18	:
Avstrija	22	20	22	21	21	20	20	:	17	18	18	20
Poljska	:	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10	12
Portugalska	5	6	7	6	5	8	10	8	9	5	9	8
Romunija	21	24	24	20	17	17	18	17	18	14	13	10
Slovenija	14	15	14	11	14	12	11	9	7	8	8	8
Slovaška	:	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24	22
Finska	:	17	18	19	19	17	17	20	20	20	20	20
Švedska	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16	16
Velika Britanija	26	24	21	24	22	21	21	23	22	22	16	21

Opombe: Vrzel med spoloma v zaslužku je opredeljena kot razmerje med razliko povprečnega bruto zaslužka na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola in zaposlene osebe, ki je ženskega spola, deljeno s povprečnim bruto zaslužkom na uro zaposlene osebe, ki je moškega spola. Populacijo sestavljajo vsi plačani zaposleni v starostni skupini od 15 do 64 let in so na delovnem mestu 15 ali več ur na teden.

: - ni podatkov

Vir: Eurostat, 2010.