

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

PETRA HUDMAL BABNIK

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

MAGISTRSKO DELO

POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, september 2009

PETRA HUDMAL BABNIK

IZJAVA

Študentka **Petra Hudmal Babnik** izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **dr. Tjaše Redek**, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ *Podpis:*

KAZALO

<i>UVOD</i>	1
<i>1 SPREMINJANJE VLOGE ŽENSK V RAZVITEM SVETU</i>	3
<i>2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI</i>	5
2.1 Zaposlenost žensk	5
2.2 Brezposelnost žensk v Sloveniji	8
2.3 Izobraženost žensk v Sloveniji	10
2.4 Razlike med plačami moških in žensk	16
<i>3 NAPREDOVANJE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU</i>	19
3.1 Položaj žensk v menedžmentu	20
3.1.1 Prednosti žensk kot menedžerk.....	25
3.1.2 Razlogi za nizko število žensk v menedžmentu.....	26
3.3 Težave s katerimi se soočajo ženske pri napredovanju	28
3.4 Rešitve.....	33
<i>4 ŽENSK IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE</i>	34
4.1 Rodnost v Sloveniji	37
4.1.1 Vzroki za nizko stopnjo rodnosti	43
4.1.2 Temeljni cilji za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji (RS)	45
4.2 Starševski dopust	47
4.3 Delitev dela med partnerjema	48
<i>5 ZAKONODAJA</i>	48
5.1 Zakon o enakih možnostih v Sloveniji	49
5.2 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP).....	49
5.2.1 Starševski dopust	50
5.2.2 Starševsko nadomestilo	50
5.2.3 Družinski prejemki.....	51
<i>SKLEP</i>	55
<i>LITERATURA/VIRI</i>	57
<i>PRILOGE</i>	1

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Gibanje deleža žensk med vsemi zaposlenimi, Slovenija 1955 – 2007.....</i>	<i>6</i>
<i>Slika 2: Stopnja zaposlenosti žensk, Slovenija, 1997 – 2008</i>	<i>7</i>
<i>Slika 3: Stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 od leta 1997–2008.....</i>	<i>8</i>
<i>Slika 4: Delež registrirane brezposelnosti žensk med vsemi brezposelnimi v obdobju od leta 1958 – 2007</i>	<i>9</i>
<i>Slika 5: Študenti visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97) in spolu, Slovenija, 2007/08</i>	<i>13</i>
<i>Slika 6: Študenti terciarnega izobraževanja, Slovenija, 1999 - 2007</i>	<i>15</i>
<i>Slika 7: Moški in ženski stil vodenja.....</i>	<i>25</i>
<i>Slika 8: Primerjava zaposlenih žensk in moških za delo s krajšim delovnim časom, Slovenija (% od celotne zaposlenosti)</i>	<i>35</i>
<i>Slika 9: Primerjava zaposlenih žensk in moških za delo s krajšim delovnim časom, EU-27 (% od celotne zaposlenosti)</i>	<i>35</i>
<i>Slika 10: Poraba časa pri ženskah in moških, starih od 20 do 74 let, Slovenija, 2001....</i>	<i>36</i>
<i>Slika 11: Število žensk določene starosti, ki živijo v družinski skupnosti, po tipih družin, Slovenija, Popis 2002.....</i>	<i>39</i>
<i>Slika 12: Celotna stopnja rodnosti, Slovenija, 1954 – 2006.....</i>	<i>41</i>
<i>Slika 13: Grožnja-posledice-integracije.....</i>	<i>42</i>
<i>Slika 14: Konvergentni scenarij naraščanja prebivalstva Slovenije do leta 2060</i>	<i>43</i>

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti v obdobju 2003–2008 v Sloveniji.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 2: Študenti terciarnega izobraževanja po izobraževalnih ustanovah, vrsti študija, načinu in spolu, Slovenija, študijsko leto 2006/07</i>	<i>13</i>
<i>Tabela 3: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97), vrsti študija in spolu, Slovenija, študijsko leto 2007/08.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabela 4: Razlika v plačah moških in žensk v EU</i>	<i>17</i>
<i>Tabela 5: Živorojeni otroci, Slovenija, 2007</i>	<i>40</i>
<i>Tabela 6: Družine z otroki po številu otrok, Slovenija, Popis 2002</i>	<i>41</i>

UVOD

Živimo v času velikih sprememb, ki nas zaznamujejo na področju osebnega, družbenega in poslovnega življenja. Vidnejše spremembe lahko opazimo tudi na področju dela ter s tem posledično tudi zaposlovanja.

Položaj ženske je v povprečju slabši od moškega, kar je delno povezano tudi z dejstvom, da ženske v večji meri prevzemajo skrb za družino. Zaposlovanje žensk je problematično tako za ženske kot tudi za delodajalce. Po eni strani ženske zelo težko usklajujejo delovne in družinske obveznosti, za delodajalce pa največji problem predstavlja odsotnost zaradi porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka. Ženske se težko prilagajajo nadurnemu delu, nepredvidenim službenim potovanjem, delu ob vikendih. Po drugi strani pa na dvojno obremenitev žensk v veliki meri vpliva nezadostna delitev dela med spoloma, pomanjkanje ustanov za varstvo otrok ter visoka cena le teh. Predvsem pri mladih družinah je že možno opaziti spremembe v kvaliteti odnosov med partnerjema in pri delitvi dela znotraj družine. Moški se vedno bolj vključujejo v opravljanje gospodinjstskih del in v družinsko življenje. Kljub temu pa je enakopravna delitev del še vedno redka.

Vse naštetu so lahko razlogi, da se ženska odloči ostati doma oziroma za delo za polovični delovni čas. Spodbudo, da ženske ostajajo doma, predstavljajo tudi tradicionalne norme, ki se le počasi spreminjajo. Kljub množični udeležbi žensk na trgu delovne sile so tradicionalna merila globoko zasidrana v družbi in se ne spreminjajo preko noči.

Kot predstavnica ženskega spola razlik med moškimi in ženskami v družbi in na delovnem mestu ne morem prezreti. Ne zdi se mi prav, da so ženske na trgu delovne sile bolj izpostavljene, da se vanj težje vključijo in so za svoje delo slabše plačane in to samo zaradi lastnega spola. Menim, da moški vlogo ženske v poslovnem, družinskem in družbenem svetu dojemajo preveč samoumevno in je ne znajo ceniti ter primerno ovrednotiti. Po drugi strani pa smo za to v največji meri krive prav same ženske; saj vsi poznamo pregovor – "če se sam ne znaš ceniti, te tudi drugi ne bojo". Že samo rojevanje otrok in skrb za družino, kar naj bi bili primarni funkciji ženske, sta eni izmed najpomembnejših dejavnikov pri razvoju gospodarstva.

V magistrski nalogi se bom osredotočila predvsem na položaj žensk na trgu dela v Sloveniji. Namen magistrskega dela je predstaviti položaj žensk na trgu dela v Sloveniji, prikazati kakšne so dejanske razlike na delovnem mestu med spoloma in ugotoviti, ali so ženske resnično diskriminirane v primerjavi z moškimi. Namen magistrskega dela je tudi s pomočjo domače in tuje strokovne literature preučiti položaj žensk na trgu dela v Sloveniji ter potrditi ali ovreči postavljene hipoteze. Raziskati želim, zakaj je položaj žensk na delovnem mestu v povprečju slabši od moških, zakaj težje napredujejo in so za svoje delo slabše plačane. Z lastnimi dognanji in strnjnimi spoznanji drugih avtorjev želim vsaj malo

pripomoči ženskam razumeti, zakaj so v primerjavi z moškimi v slabšem položaju ter jim pomagati pri izboljšanju pogojev dela.

Iz namena magistrskega dela so razvidne tudi temeljne hipoteze, katere lahko povzamem z naslednjo osnovno hipotezo – razpetost med delom in družino postavlja žensko v podrejen položaj na trgu dela. Iz tega lahko izpeljem naslednje podhipoteze, katere bom prav tako skušala dokazati ali pa ovreči, in sicer:

1. Kljub višji izobrazbi žensk je zaposlenost med ženskami nižja, brezposelnost višja, dohodki pa posledično nižji.
2. Ženske počasneje napredujejo na delovnem mestu.
3. Skrb za družino je v večini primerov obveznost ženske.
4. Kljub zakonu o enakih možnostih v praksi omenjene možnosti še vedno niso realizirane.

S svojim magistrskim delom bi rada dokazala, da so na trgu dela po sposobnostih ženske enakovredne moškim in da zaradi tega objektivno niso na slabšem položaju v primerjavi z nasprotnim spolom. Hkrati pa bi rada pokazala, da so si ženske za slabši položaj na trgu dela v veliki meri krive tudi same, saj se velika večina premalo ceni, predvsem pa premalo bori za napredovanje po lestvici navzgor, za boljše delovno mesto, višjo plačo itd. Na drugi strani je za neenakovreden položaj žensk v veliki meri krivo tudi njihovo "vtikanje", predvsem v sodelavke in sodelavce, namesto da bi se raje posvetile svojemu delu in bolj ciljno načrtovale svojo kariero.

Magistrsko delo bo v grobem sestavljeno iz štirih delov, tematika pa bo dodatno razdeljena v podpoglavja:

- Prvi del je namenjen opisu položaja žensk na trgu dela v Sloveniji, kjer bom zajela problematiko brezposelnosti žensk, njihovo vse večjo izobraženost in razlike med plačami v primerjavi z moškimi.
- Drugi del bo zajel predvsem problematiko v zvezi z napredovanjem žensk na višja delovna mesta, njihove prednosti, težave in rešitve za izboljšanje trenutnega položaja.
- V predzadnjem poglavju se bom dotaknila žensk in njihovega družinskega življenja. Osrednje teme poglavja bodo predvsem rodnost v Sloveniji, starševski dopust ter prikaz delitve dela med partnerjema.
- V zadnjem delu pa se bom osredotočila predvsem na zakonodajo o enakih možnostih. Podrobno bom predstavila Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, v sklopu katerega bom opredelila starševski dopust, starševsko nadomestilo in družinske prejemke.

1 SPREMINJANJE VLOGE ŽENSKE V RAZVITEM SVETU

Živimo v 21. stoletju, ko so svoboščine na bistveno višji ravni kot so bile pred nekaj desetletji. Ženska naj bi si po eni strani jemala za vzor podobo močne ženske, po drugi pa naj bi še vedno sledila podobi klasične ženskosti. Družbena vloga sodobne ženske zahteva, da je čim bolj podobna liku nekakšne "superženske". Od ženske se pričakuje, da je uspešna v poklicu, v družini, ambiciozna v službi ter funkcionalna doma. Obvladala naj bi tekmo na poslovnem področju ter ob enem držala niti v rokah tudi v zasebnem življenju.

V današnjem času se soočamo z dvema ekstremoma, kot sta brezposelnost na eni strani in prezaposlenost na drugi strani. Služb z delovnim časom, ki se zaključijo ob štirinajstih skoraj ni več. Od žensk se pričakuje, da so uspešne, da službi posvečajo veliko energije, zato se morajo hkrati vedno znova dokazovati. Tudi ženske smo torej tiste, ki od sebe nenehno zahtevamo in pričakujemo uspešnost – v službi, doma, v odnosih. Najbrž je bilo tako tudi v preteklosti, le da so takrat vsi skupaj živeli vsaj malo bolj počasi zato individualizem ni bil tako izrazit. V trenutku, ko pa postane merilo uspešnost 'posameznika' oz. 'posameznice', postane to seveda tudi posamična zgodba in zato še bolj zahtevna (Gloss, 2001).

Po drugi strani pa imajo ženske na izbiro več poti. Odločitev, katero bodo izbrale, pa je odvisna od ambicij in osebnostnih lastnosti. Na eni strani so ženske, ki uživajo v skrbi za svoje otroke in moža, spet druge se v tej vlogi počutijo odrinjene ter zapostavljene, tretje osrečuje kariera in dosežki partnerja, četrte pa kariero želijo ustvariti same. Ženske torej skozi življenje igrajo različne vloge, ki pa so praviloma časovno težko uskladjive. Zaposlena ženska mora usklajevati poklicno in družinsko življenje. Pri menedžerkah, ki želijo priti na vrh hierarhične lestvice, je to usklajevanje še toliko bolj nujno in pomembno. Vsako usklajevanje pa zahteva določene posledice oziroma žrtve, kot so lahko v primeru menedžerk – poroka, otroci, zdravje in miren sen (Merkač, 1989). Če pogledamo v zgodovino, kako se je ženska delovna sila upoštevala od prazgodovine pa do danes, ne moremo mimo pomembnih družbenih sprememb, zlasti razrednega boja, osvobajanja dela in spreminjanja družine. V družbi so še danes prisotna mnenja, da so ženske manjvredne in manj sposobne kot moški, da se lahko dokažejo le med domačimi štirimi stenami. Podrejen položaj žensk, skritih, nevidnih za zgodovino so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Tako v evropskih kot v mnogih drugih družbah je bil tak položaj samoumeven.

Znameniti grški dramatik Evripid, ki je v svojih dramah sicer prikazoval suženjski položaj žensk, je menil, da je en moški vreden več kot tisoč žensk. Tomaž Akvinski je razlagal, da je ženska hitro rastoči plevel, nepopolno bitje, čigar telo se prej razvije, ker je manj vredno in se narava z njim manj ukvarja. Ženska se rodi, da ostane za vedno pod jarmom svojega gospoda in mojstra-moža. V judovski jutranji molitvi se moški zahvaljuje, da ni prišel na svet kot ženska, na Kitajskem pa se še vedno dogaja, da deklice po rojstvu umorijo (Sešek, 2004, str. 6).

Med prvo in drugo svetovno vojno so ženske v stari Jugoslaviji za enako delo prejemale okoli 30 % nižje mezde kot moški, kar je ustrezalo delodajalcem, saj so imeli v delavkah rezervno armado delovne sile. Ženske so prevladovale zlasti na področju tekstilne industrije ter v hišnih opravilih. Položaj slednjih je bil še težji, saj jih niso varovali niti tisti socialni zakoni, ki so sicer določali meje izkoriščanja delavcev. Povečini so bile ženske neizobražene, v številnih primerih celo nepismene. Izrazita neenakopravnost žensk se je kazala tudi v družinskih odnosih; v Avstro-Ogrski je npr. veljal pravni predpis, po katerem je bilo jasno, da je mož glava rodbine (Jogan et al., 1986, str. 18).

V sodobnem svetu je zelo pomembna vrednota poklicno delo, ki posameznikom zagotavlja sredstva za življenje. Posameznik se s poklicnim delom potrjuje in si na podlagi rezultatov ustvari svoje mesto v družbi. Ko je odločitev o poklicnem delu sprejeta, posameznik vstopa na trg dela (Štukelj, 1997, str. 2).

Družbeno uveljavljanje in osvobajanje žensk nista potekala samodejno temveč kot premagovanje "naravnega stanja" ženske podrejenosti in neenakopravnosti. Privlačno geslo – bratstvo, enakost, svoboda – je med francosko revolucijo veljalo samo za moške. Ženske, ki so si hotele pridobiti enakopravnejše mesto v družbi, so drago plačale tudi z življenjem (Jogan et al., 1986, str. 11).

Po drugi svetovni vojni se je položaj žensk močno spremenil. Skoraj v vseh državah je bila uzakonjena pravica do enakega plačila za enako delo in enakopravnost pri zaposlovanju (Grapard, 1997; Ashwin, 2002; Standing, 1994). Ženske so si pridobile tudi volilne pravice. Kljub temu je večina žensk po drugi svetovni vojni ostala večinoma doma in se ukvarjala z gospodinjstvom, kmetijstvom ter skrbela za vzgojo otrok. Bogate kmečke gospodinje niso delale na polju, temveč so doma skrbele za družino in pripravljale hrano za delavce. Da bi izboljšale življenja svojim družinam, je veliko starejših in mlajših žensk začelo prodajati svoje pridelke od hiše do hiše, na sejmihih ter tržnicah. Prodajale so predvsem česen, čebulo in različna semena, za izkupiček pa so kupile stvari za gospodinjstvo, sol in sladkor ter obleko za družino. Delovni dan ženske je bil fizično zelo naporen in dolg, v tistih časih so namreč morale vsa gospodinjstva dela opraviti ročno. Z razvojem industrije in odpiranjem novih delovnih mest so se v službo odpravili najprej moški z manjših kmetij, za njimi pa si je službo poiskalo tudi veliko žensk. Ročno delo na kmetijah so zamenjali stroji, kar je zmanjšalo potrebe po delavcih, službe pa so ljudem nudile tudi boljše življenjske pogoje. Modernizacija strojev je ženskam močno olajšala delo v gospodinjstvu. Kmetovanje se je veliki večini začelo opuščati, saj jim je le to predstavljalo dodatno obremenitev v popoldanskem času in ne dodatni vir dohodka (Občina Markovci, <http://www.markovci.si/>, 2008).

V primerjavi z drugimi državami, kjer se ženske soočajo z revščino, lakoto in nepismenostjo, so pri nas ženske v marsičem na boljšem. Empirični podatki raziskav po svetu kažejo, da porabijo ženske za gospodinjstvo ravno toliko časa v manj razvitih kot tudi v razvitih državah, kar pomeni, da dobra opremljenost z belo tehniko ne krajša

delovnega časa. Slovenke se za razliko od žensk drugod po svetu manj navdušeno zavzemajo za enak položaj kot ga imajo moški v družbi, gospodarstvu, politiki, pri zaposlovanju, poklicnem uveljavljanju, plačah in pravičnejši razporeditvi družinskih obveznosti (Sešek, 2004, str. 7).

Kljub spremembam, ki so v zadnjih nekaj desetletjih usmerjene v izenačevanje pogojev in značilnosti dela moških in žensk, se ženske še vedno srečujejo z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji, kar je očitno predvsem na trgu dela, o čemer bom pisala v naslednjem poglavju.

2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Na trgu dela se oblikujeta ponudba in povpraševanje po delu. Na eni strani delodajalci povprašujejo po delu in najemajo delavce, na drugi strani pa delojemalci iščejo zaposlitev in ponujajo storitve dela. Poznamo lokalni, mednarodni, regularni, primarni in sekundarni trg dela. Tu se srečujejo iskalci zaposlitve, ki predstavljajo ponudbo dela, in podjetja, ki predstavljajo povpraševanje po delu, saj želijo zapolniti prazna delovna mesta. Trg dela določa plače ter obseg in vrsto drugih značilnosti zaposlitve (Malačič, 1995, str. 7–30).

Položaj žensk na trgu dela v Sloveniji bom med drugimi preučila z naslednjimi kazalci:

- Brezposelnost žensk v Sloveniji – predstavila bom podatke o deležu registrirane brezposelnosti žensk med vsemi zaposlenimi ter o stopnji registrirane brezposelnosti žensk.
- Izobraženost žensk v Sloveniji – predstavila bom podatke o študentih visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja in spolu v Sloveniji; o študentih terciarnega izobraževanja po izobraževalnih ustanovah, vrsti študija, načinu in spolu v Sloveniji; o študentih terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja, vrsti študija in spolu v Sloveniji ter o študentih terciarnega izobraževanja v Sloveniji.
- Razlika med plačami moških in žensk – predstavila bom podatke o razlikah v plačah med moškimi in ženskami v EU.

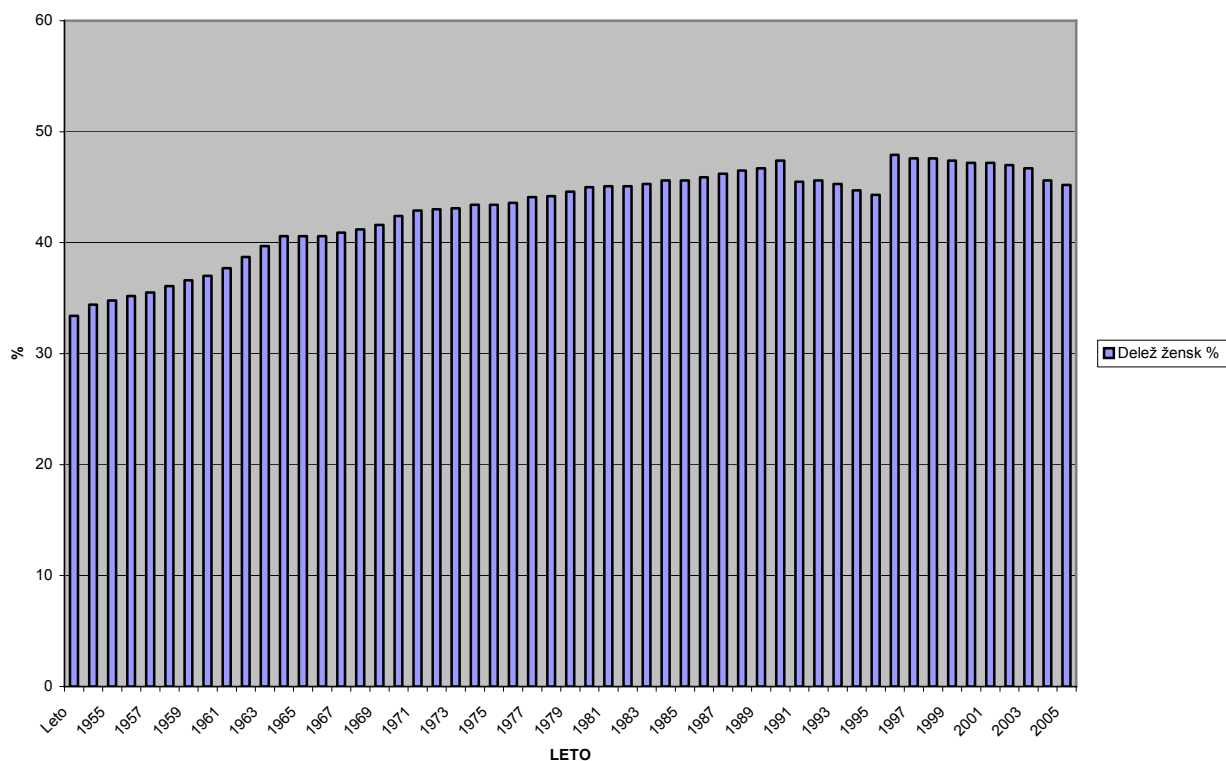
Za preučevanje položaja žensk s pomočjo omenjenih kazalcev sem se odločila, ker se mi zdijo najbolj problematični na trgu dela, posledično pa je od njih najbolj odvisen položaj žensk na trgu dela.

2.1 Zaposlenost žensk

Ženske so na trgu dela prisotne že skozi daljše obdobje slovenske zgodovine. Delovne razmere pa se v različnih sistemih le počasi spreminjajo in se približujejo evropskim. Iz Slike 1 je razvidno, da se je od leta 1955 naprej v Sloveniji povečeval delež žensk med

vsemi zaposlenimi. Leta 1955 je znašal 33,4 %, in je naraščal vse do leta 1992, ko je dosegel višek pri 47,4 %. Sledil je postopni upad, vendar se je delež zaposlenih žensk do leta 1997 ohranjal na približno 45 % deležu. Leta 1998 se je zopet zaznal rahel porast deleža žensk med zaposlenimi tja do leta 2005, ko je možno zaznati zopet rahel upad. Opazimo lahko, da so se ženske vedno bolj zaposlovale, se zavedale svojih pravic in tako tudi one prinašale denar v družino.

Slika 1: Gibanje deleža žensk med vsemi zaposlenimi, Slovenija 1955 – 2007



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Statistični letopis, 2008.

Razlogi za povečanje zaposlenosti žensk so (Sešek, 2004, str. 25; Vosko, 2002):

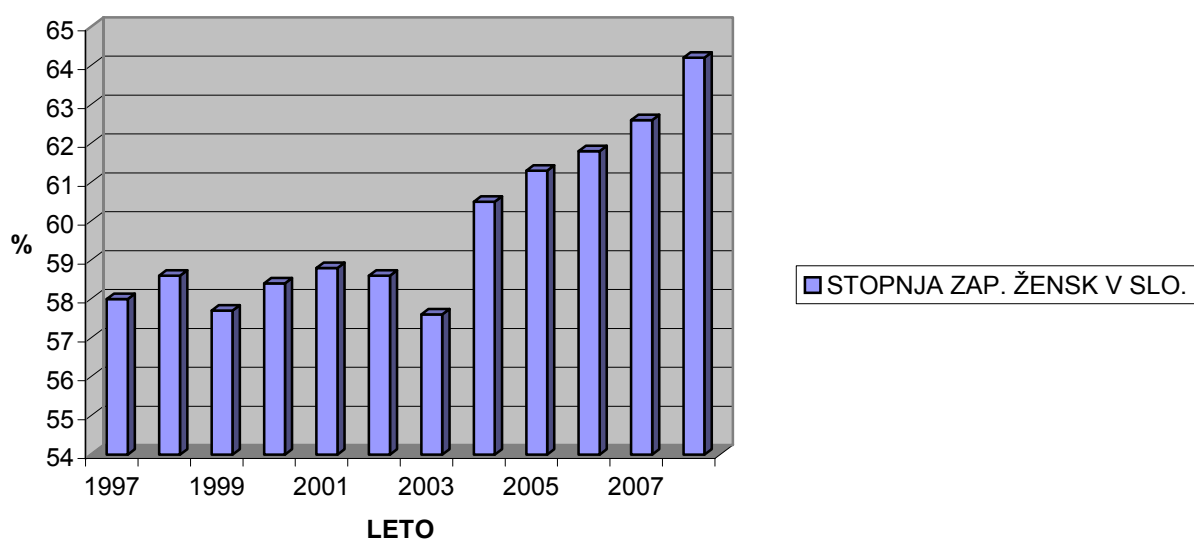
- Zmanjševanje števila rojstev in podaljševanje trajanja življenja. Posledično se spreminja tudi vloga ženske, ki materinske obveznosti izpolnjuje krajše obdobje njenega življenja, zaradi česar išče dodatne aktivnosti, s katerimi bo ustvarjalno zapolnila svoj čas in v katere bo usmerila svoja pridobljena znanja in energijo.
- Ekonomski – zagotavljanje dodatnega dohodka za vzdrževanje družine.
- Subjektivni – razlog je v osebnem zadovoljstvu ženske in doseganju profesionalne uveljavitve, kar je skladno z njihovo vse višjo izobrazbeno ravno.

- Migracije iz ruralnih v urbana območja s čemer so se pretrgale vezi med družinami. Prenatrpana stanovanja v mestih so omejevala možnosti, da bi generacije ostale skupaj. Tako se je družinam vsilil problem iskanja ustrezne dnevne predšolske vzgoje otrok v primerih, ko so se matere morale oz. želele zaposliti.
- Politika je v nekdanji Jugoslaviji po drugi svetovni vojni spodbujala zaposlovanje žensk. Ta proces je dodatno pospeševala ekonomska nuja in želja po doseganju višje življenjske ravni kot bi si jo družina lahko zagotovila le z eno plačo.
- Porast števila enoroditeljskih družin v poznejših letih.

Povečevanje stopnje zaposlenosti žensk je prikazano na Sliki 2. Opazimo lahko, da je bila le ta najnižja leta 2003, ko je znašala 57,6 %. Od leta 2003 naprej beležimo zopet rast stopnje zaposlenosti žensk, ki je maksimum dosegla leta 2008, ko je znašala 64,2 %.

Stopnja zaposlenosti predstavlja odstotni delež zaposlenih oseb v aktivnem prebivalstvu.

Slika 2: Stopnja zaposlenosti žensk, Slovenija, 1997 – 2008

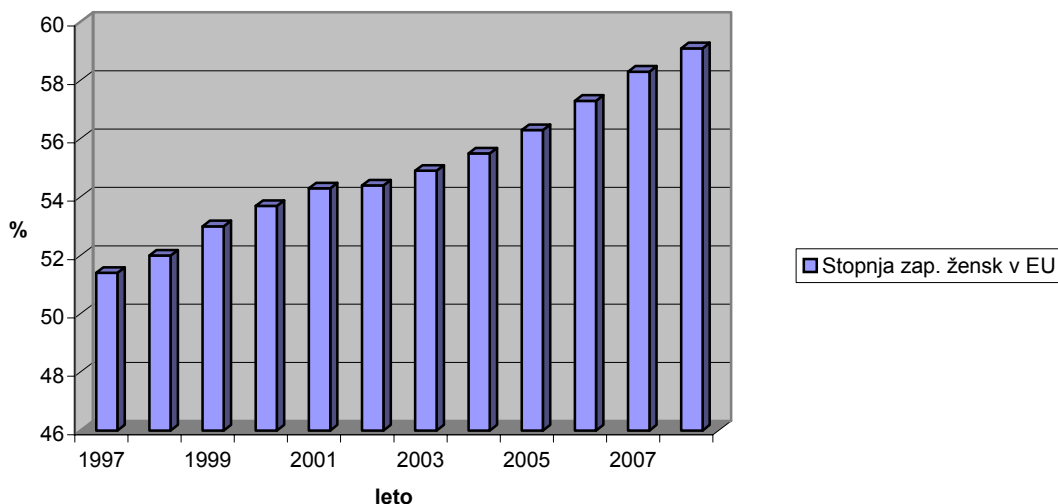


Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Aktivno prebivalstvo.

Ženske so po podatkih EU od leta 2000 zasedle 7,5 milijona od skupno 12 milijonov novih delovnih mest. V EU-27 je bilo leta 2008 zaposlenih 59,1 % vseh žensk, kar je 5,4 odstotne točke več kot leta 2000. Čeprav ima 59 % žensk univerzitetno izobrazbo in imajo na splošno višjo izobrazbo kot moški, je stopnja zaposlenosti pri ženskah nižja kot pri moških, in sicer v povprečju za 14,4 odstotne točke. Ženske zaslužijo na uro približno 15 % manj kot moški, pri doseganju visokih položajev pa imajo več težav kakor moški. Število žensk na direktorskih mestih se povečuje zelo počasi (trenutno jih je le 33 %). Zaposlenih je precej manj žensk z majhnimi otroki (62,4 %) kot pa moških (91,4 %). Med zaposlenimi s

polovičnim delovnim časom je delež žensk znatno višji od deleža moških (žensk je 32,9 %, moških pa 7,7 %) (Vertot, 2008).

Slika 3: Stopnja zaposlenosti žensk v EU-27 od leta 1997–2008



Vir: Eurostat, Employment growth by gender.

Položaj žensk v Sloveniji je glede na povprečje EU nekoliko boljši: stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji leta 2008 je 64,2-odstotna (zaposlenost moških pa 72,7-odstotna). V EU-27 je stopnja zaposlenosti žensk v letu 2008 59,1-odstotna. V EU-27 ima glede tega najugodnejši položaj Norveška (75,4-odstotna zaposlenost žensk in 80,5-odstotna zaposlenost moških), najmanj ugodnega pa Turčija (zaposlenost žensk 24,3-odstotna, zaposlenost moških 67,7-odstotna). Tudi razlika v stopnji zaposlenosti med spoloma je v Turčiji največja (43,4 odstotne točke); najmanjša pa je ta razlika na Finskem (4,1 odstotne točke); Slovenija pa je z 8,5 odstotne točke razlike med stopnjo zaposlenosti moških in žensk na osmem mestu med 27-imi članicami EU (Eurostat).

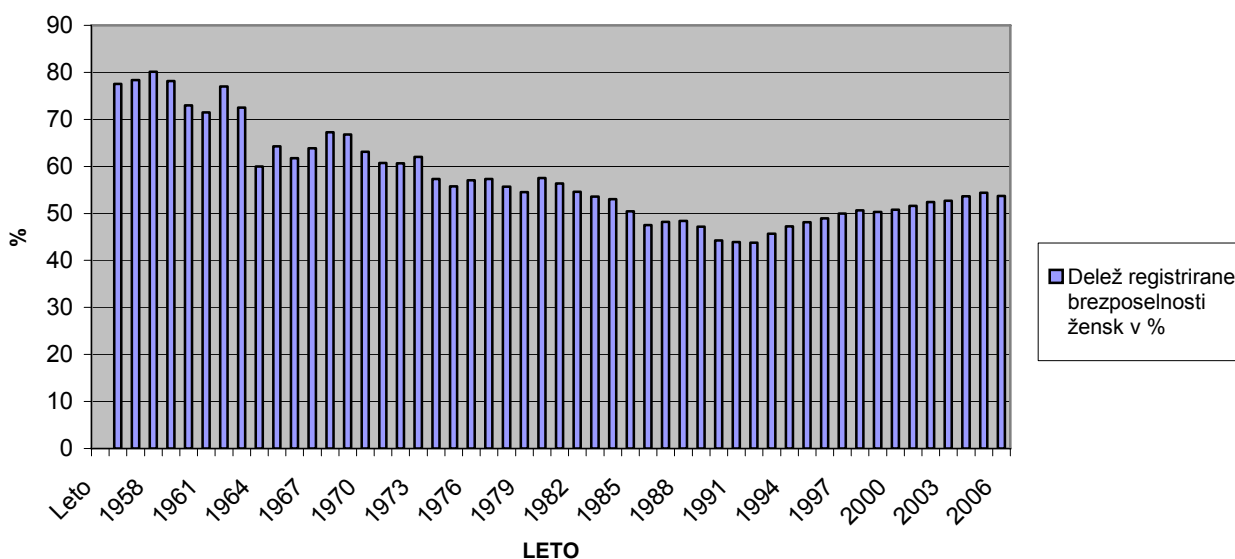
2.2 Brezposelnost žensk v Sloveniji

S spremembo političnega in gospodarskega sistema smo se v začetku 90-ih let soočili z do tedaj nam neznanimi problemi in situacijami. Ukinjati so se začela nerentabilna podjetja, posledice so se kazale v večji brezposelnosti ljudi. Nastala situacija je bila težka tudi za prve iskalce zaposlitve; veliko mladih je po končanem šolanju pristalo na borzi dela. V procesu tranzicije je bilo naraščanje brezposelnosti posledica dveh nasprotujočih si trendov – zmanjšanje povpraševanja po delavcih in povečanje ponudbe. Recesija in prehod v tržno gospodarstvo sta vplivala na to, da se je od leta 1988 do 1996 število zaposlenih oseb zmanjšalo kar za 26 %, število zaposlenih žensk pa celo za 28 % (glej tudi Sliko 1). Zanimivo je, da je delež brezposelnih žensk od leta 1989 upadal počasneje, saj je val stečajev in reorganizacij najprej zajel tiste gospodarske panoge, kjer je med zaposlenimi prevladoval moški. Slovenija je bila tako ena izmed redkih postsocialističnih držav (poleg Republike Češke in Madžarske), kjer se položaj žensk na področju zaposlovanja v prvem

obdobju tranzicije ni poslabšal in se njihov delež med brezposelnimi ni povečal (Marn, Dedič, 2005, str. 35).

Med registrirano brezposelnostjo žal zadnja leta počasi, a vztrajno narašča delež žensk, ki je že presegel 50 %. Razloge gre iskati predvsem v tem, da se je v drugi polovici devetdesetih let začela reorganizacija tekstilne in obutvene industrije, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske (Selecl, 1995, str. 101).

Slika 4: Delež registrirane brezposelnosti žensk med vsemi brezposelnimi v obdobju od leta 1958 – 2007



Vir: Statistični urad RS 2008. Statistični letopis.

Konec leta 2007 je bilo 68.411 registriranih brezposelnih oseb, kar je 3,17 % več kot konec leta 2006, ko je bilo registriranih brezposelnih oseb 66.239 (Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji, 2009).

Stopnja registrirane brezposelnosti konec leta 2007 je bila 7,3-odstotna (8,9-odstotna za ženske in 6,1-odstotna za moške). Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2007 pa je bila 7,7 % (9,6 % za ženske in 6,2 % za moške). Stopnja registrirane brezposelnosti je decembra 2008 znašala 7 % (8,1 % za ženske in 6,1 % za moške (Vertot, 2008, Divjak, 2009).

Iz Tabele 1 je razvidno gibanje stopnje brezposelnosti (tako skupne kot izračunane ločeno za moške in ženske) v Sloveniji v obdobju 2003–2008. Najvišja skupna stopnja brezposelnosti je bila leta 2003, saj je le ta znašala 11 %, najnižja pa je bila dejansko konec leta 2008, ko je znašala 7 %. Prav tako je bila posledično najvišja stopnja brezposelnosti žensk v letu 2003, ko je le ta znašala 12,7 %, najnižja pa je bila konec leta 2008, ko je znašala 8,1 %. Če primerjamo stopnjo brezposelnosti žensk in moških konec leta 2008 s

koncem leta 2007, ugotovimo, da se je stopnja brezposelnosti žensk znižala iz 8,9 % na 8,1 %, stopnja brezposelnosti moških pa se ni spremenila (6,1 %).

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti v obdobju 2003–2008 v Sloveniji

Leto	Stopnja brezposelnosti v %	Stopnja brezposelnosti v % (moški)	Stopnja brezposelnosti v % (ženske)
2003	11	9,6	12,7
2004	10,4	9,0	12,1
2005	10,2	8,6	12,2
2006	8,6	7,1	10,5
2007	7,3	6,1	8,9
2008	7,0	6,1	8,1

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, letna poročila.

Pregled števila registriranih brezposelnih oseb po starostni strukturi nam pokaže, da jih je bilo največ v starostni skupini nad 40 let (53,1 %), sledijo brezposelni iz starostne skupine 26–40 let (30,5 %), najmanj brezposelnih pa je bilo med mladimi do 26 let (16,4 %). Več kot polovico (50,8 %) brezposelnih so predstavljali dolgotrajno (12 mesecev in več) brezposelni (Statistični urad RS, Aktivno prebivalstvo, Slovenija, december 2007).

Razlog za najvišje število registrirane brezposelnosti v starostni skupini nad 40 let je gotovo ta, da je na eni strani trg dela delojemalcev najbolj zasičen prav s skupino ljudi nad 40 let, po drugi strani pa je ta skupina zaradi višje starosti med delodajalci z leta v leto manj zaželeni. Za ženske v tej starostni skupini so namreč značilne pogoste bolniške, manjša prilagodljivost, fleksibilnost itd. Razlogi za najmanjšo brezposelnost mladih do 26 let so prav gotovo v tem, da jih velik delež dela preko študentskega servisa, veliko se jih še šola, kar posledično pomeni, da je med deloiskalci tudi najmanj mladih do 26 let; po drugi strani pa se mladi šele vključujejo na trg dela in so brez med delodajalci zelo zaželenih delovnih izkušenj (Kajzer, 2006).

Delež žensk med brezposelnimi je začel naraščati v obdobju tranzicije, kar je posledica odpuščanja zaposlenih predvsem v tekstilni, usnjarski in obutveni dejavnosti. V primerjavi z ostalimi tranzicijskimi državami je bila v Sloveniji relativno nizka stopnja brezposelnosti, ki je bila posledica slovenskega privatizacijskega modela, ki je ohranjal status quo in se v začetnem obdobju tranzicije izogibal večjim odpuščanjem delavcev (Letno poročilo, 2002, str. 35–36).

2.3 Izobraženost žensk v Sloveniji

Ženske se vedno bolj zavedajo, da je izobrazba eden od dejavnikov, ki vplivajo na njihovo možnost zaposlitve in enakih možnosti napredovanja v poklicu ter s tem dostop do zelenih in boljše nagrajenih služb. Izobraženi posamezniki imajo več možnosti za vstop na trg dela,

zato je njihovo tveganje pred brezposelnostjo občutno manjše. Po drugi strani pa izobrazba predstavlja tudi statusni simbol. Zaradi omenjenih razlogov se vse več žensk odloča nadaljevati študij oziroma se drugače dopolnilno izobraževati oz. izpopolnjevati (Blöndal et. al., 2002, str. 42).

V literaturi se izobrazba (oz. znanje kot njen rezultat) pojavlja kot eden izmed psiholoških dejavnikov uspešnosti pri delu in prav na psihološke dejavnike lahko posameznik najlažje vpliva. Psihološki dejavniki uspešnosti pri delu se delijo na (Musek, Pečjak, 1993, str. 107–108):

- sposobnost oziroma tisto, kar posameznik zmore,
- motivacijo ali tisto, kar posameznik hoče,
- navade, spretnosti in znanje ali tisto, kar posameznik zna,
- druge osebne značilnosti, kot je čustvena občutljivost.

Brečko (2006) v tem smislu govori o kariernem kapitalu, ki ga razume kot vse kompetence (zmogljivosti), ki jih posameznik pridobi v šoli, delovnem okolju in tudi z življenjskimi izkušnjami.

Karierni kapital poleg najpogostejše izpostavljene kompetence, to je znanje oz. "vedeti kako", obsega še kompetenco "vedeti zakaj", ki je vir motivacije, in kompetenco "vedeti kje" oziroma od koga dobiti pomoč (Brečko, 2006, str. 95–97). Povzamemo lahko, da je izobrazba gotovo pomemben dejavnik kariere, pozitiven vpliv na kariero pa ima zlasti, kadar izobraževalni proces ne nudi zgolj (strokovnih) znanj, temveč opremi posameznike tudi z ostalimi kompetencami ("zakaj", "kako", "kje"), ki zagotavljajo funkcionalno (karierno) pismenost.

Ali je poleg stopnje izobrazbe pomembna tudi uspešnost posameznika pri študiju? Darren Grant v svojem članku *Ocene kot informacije* (Grant, 2006, str. 2) povzame ugotovitve raziskave glede pomena izobrazbe za zaposlitev. Ključna ugotovitev raziskave je, da je za delodajalce pomembna zlasti informacija, da je posameznik dosegel določeno izobrazbo, sam uspeh pri izobrazbi, ki se odraža v ocenah, pa nima tako rekoč nobenega vpliva na to, ali bo posameznik dobil zaposlitev, kakšno zaposlitev in kakšno plačilo. Delodajalci teh informacij niti ne iščejo, če pa so jim že posredovane, jih večinoma ne upoštevajo. Vendar rezultati Grantove raziskave ne opravičujejo prakse delodajalcev. Grant v sklepu zapiše, da so posamezne ocene sicer precej naključne, da pa povprečje ocen nudi dobro informacijo o verjetni delovni učinkovitosti in uspešnosti diplomanta.

Delež prebivalstva, ki študij nadaljuje na terciarni ravni (na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih), je v Sloveniji vsako leto večji. Posebej močno se med njimi povečuje število žensk (Kozmelj, 2007, 2008).

Razloge lahko iščemo predvsem v tem, da postaja znanje v današnjem času odločilni generator sprememb. Znanje je tako imenovano nevidno bogastvo vsakega naroda, saj je

postalo najbolj iskano tržno blago, investiranje vanj pa najpomembnejša naložba. Znanje je namreč ključni sodobni kapital in najmočnejše orožje v boju za konkurenčno prednost. Glavni trendi, ki vplivajo na spreminjanje znanja, so predvsem naslednji (Mihalič, 2006, str. 20–21):

- globalizacija pospešuje širjenje znanja,
- diverzifikacija proizvodov in storitev vpliva na raznolikost znanja,
- izobraževanje povečuje širino in globino znanja ter
- inovacije, ki zmanjšujejo rok obstojnosti znanja.

Izobraževanje pozitivno vpliva na zaposlovanje. Zmanjšuje psihološke travme, apatije in socialne konflikte. Z izobraževanjem si posameznik izboljša možnost za ponovno zaposlitev oz. za napredovanje (Svetlik, 1985, str. 134).

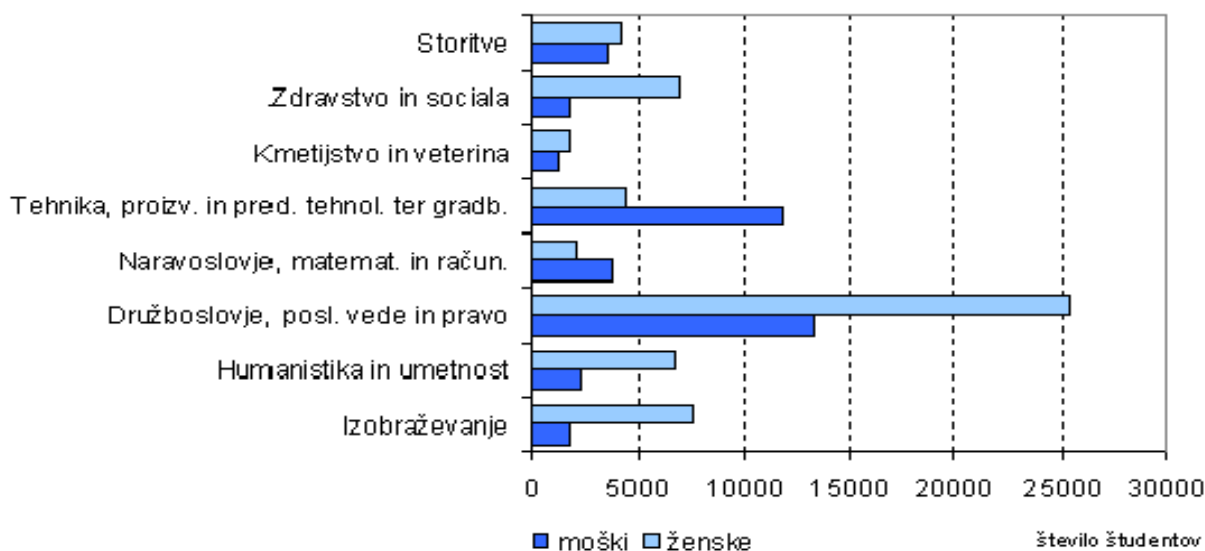
Povzamemo lahko, da je znanje v današnjem času bistvenega pomena, saj je najmočnejše orožje v boju proti konkurenci, ki je ne manjka. Prav zaradi velikega pomena znanja v današnjem svetu pa se tudi čedalje več žensk odloča za nadaljevanje študija.

Rečnik (2002, str. 20) je mnenja, da so dekleta že v osnovni šoli, pa tudi kasneje na višjih stopnjah študija, uspešnejša od fantov, hkrati pa imajo tudi večje ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere.

Dekleta so vključena v izobraževanje v večjem številu kot fantje. Izrazita delitev na dekliške in fantovske smeri izobraževanja se kaže že v srednješolskem izobraževanju. Dekleta so pri študiju uspešnejša od fantov. V Sloveniji študira okrog 40 % mladih, starih od 19 do 26 let (Dajmo mladim zagon, 2006).

V študijskem letu 2007/08 je preko 50 višjih strokovnih šol študentom ponudilo 25 različnih študijskih programov, v katere se je vpisalo 16.424 študentov. Izredni študentje predstavljajo skoraj dve tretjini vseh vpisanih. Največ zanimanja je še vedno za programe komercialist, poslovni sekretar in računovodja, ki jih obiskuje kar 40 odstotkov vseh vpisanih. Med njimi je kar tri četrtine žensk, medtem ko moške bolj zanimajo programi strojništva, mehatronike, gradbeništva ipd. Kar dve tretjini študentov družboslovja predstavljajo ženske. Moški se precej zanimajo še za programe s področja tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništva (Kozmelj, 2008).

Slika 5: Študenti visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97) in spolu, Slovenija, 2007/08



Vir: Statistični urad RS, 2008 (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1568).

Iz Tabele 2 je razvidno, da je bilo v študijskem letu 2006/2007 v Sloveniji v terciarno (tj. višješolsko strokovno in visokošolsko) izobraževanje vpisanih 115.944 študentov, to je že skoraj polovica (48,2 %) prebivalstva, starega od 19 do 23 let; med vpisanimi je bilo 58,3 % žensk. Največja razlika v deležih po spolu je bila pri študentih, vpisanih v stare univerzitetne ter bolonjske visokošolske strokovne in bolonjske univerzitetne programe (večinoma stari od 19 do 24 let) (glej Tabelo 3 v Prilogi). Pri zadnjih je delež študentk presegal 60 %. Prav nasprotno pa velja za stare in bolonjske programe za pridobitev doktorata; pri slednjih so med vpisanimi v rahli prednosti moški. Tudi delež žensk med študenti višješolskega strokovnega študija se povečuje; v študijskem letu 2006/2007 je že dosegel polovico vseh vpisanih (Vertot, 2007, 2008).

Tabela 2: Študenti terciarnega izobraževanja po izobraževalnih ustanovah, vrsti študija, načinu in spolu, Slovenija, študijsko leto 2006/07

Izobraževalna ustanove in vrsta študija	Način - SKUPAJ		
	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske
Izobraževalne ustanove - SKUPAJ			
Vrsta programa - SKUPAJ	115944	48356	67588
Univerza v Ljubljani			
Vrsta programa - SKUPAJ	62314	25086	37228
Univerza v Mariboru			
Vrsta programa - SKUPAJ	25531	11164	14367
Univerza na Primorskem			
Vrsta programa - SKUPAJ	6256	1773	4483
Univerza v Novi Gorici			

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

	<i>Način - SKUPAJ</i>		
<i>Izobraževalna ustanove in vrsta študija</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>
Vrsta programa - SKUPAJ	696	349	347
Samostojni visokošolski zavodi			
Vrsta programa - SKUPAJ	5316	2078	3238
Višje strokovne šole			
Vrsta programa - SKUPAJ	15831	7906	7925

Vir: Statistični urad RS, 2008 (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=813).

V letu 2006 je na terciarni ravni diplomiralo 17.145 študentov, od tega 61,9 % žensk. Ženske so bile v največjem številu zastopane med diplomanti univerzitetnega študija (66,6 %), v najmanjšem številu pa med novimi doktorji znanosti (49,6 %). Med vsemi diplomanti dosedanjih visokošolskih dodiplomskih programov in programov prve (bolonjske) stopnje jih je v letu 2006 skoraj polovica diplomirala na področju družboslovja, poslovnih ved in prava; med temi je bilo 68,7 % žensk. Med diplomanti v programih s področja naravoslovja, matematike in računalništva je bilo samo 2,6 % žensk. Delež diplomantk je bil skromen tudi na področjih tehnike, proizvodne in predelovalne tehnologije in gradbeništva (komaj četrtnina). Največ žensk med diplomanti, in sicer več kot 80 %, pa je bilo na področju izobraževanja ter zdravstva in sociale (Vertot, 2007).

Pri nežnejšem spolu pri izbiri študija prevladujejo feminizirana področja študija, le počasi se ženske odločajo za bolj tehnične vede. Te so še vedno v večini prepuščene moškim kolegom, morebiti tudi zato, ker se ženske zavedajo težjega napredovanja (Marn, Dedič, 2005, str. 35).

Iz Tabele 3 je razvidno, da je bilo v študijskem letu 2007/2008 v Sloveniji v terciarno (tj. višješolsko strokovno in visokošolsko) izobraževanje vpisanih 115.445 študentov, med vpisanimi je bilo 58,1 % žensk. Največ žensk je bilo vpisanih v programe izobraževanja, humanistike in umetnosti, najmanj pa v programe kmetijstva, veterine, znanosti, matematike in računalništva (Vertot, 2008).

Tabela 3: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97), vrsti študija in spolu, Slovenija, študijsko leto 2007/08

<i>Področja izobraževanja in vrsta študija</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>
Vrsta programa - SKUPAJ	115445	48322	67123
Izobraževanje			
Vrsta programa - SKUPAJ	9298	1758	7540
Humanistika in umetnost			
Vrsta programa - SKUPAJ	9365	2589	6776

»se nadaljuje«

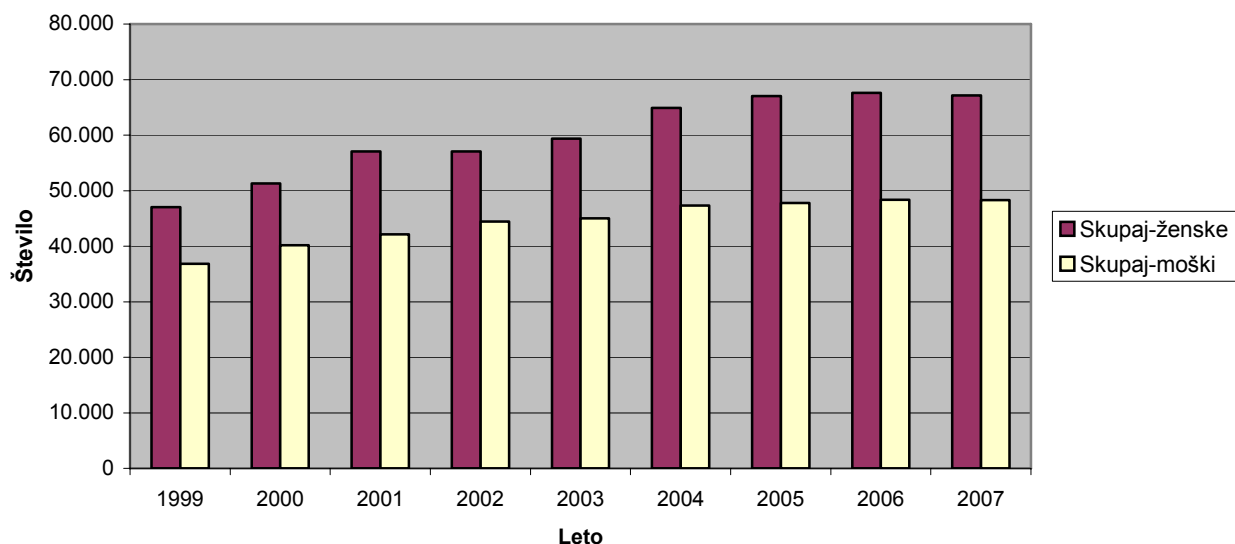
»nadaljevanje«

<i>Področja izobraževanja in vrsta študija</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>
Družboslovje, poslovne vede in pravo			
Vrsta programa - SKUPAJ	45372	14925	30447
Znanost, matematika in računalništvo			
Vrsta programa - SKUPAJ	6827	4542	2285
Tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništvo			
Vrsta programa - SKUPAJ	20952	15686	5266
Kmetijstvo in veterina			
Vrsta programa - SKUPAJ	3819	1559	2260
Zdravstvo in sociala			
Vrsta programa - SKUPAJ	8720	1838	6882
Storitve			
Vrsta programa - SKUPAJ	11092	5425	5667

Vir: Statistični urad RS, 2008(http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1568).

Pri opazovanju trenda položaja žensk na področju izobraževanja od leta 1999 pa do leta 2007 ugotovimo, da se za študij na terciarni ravni odloča več žensk kot moških, saj število vpisanih žensk narašča od leta 1999 pa do leta 2007. Leta 1999 je bilo izmed vseh vpisanih v terciarni študij približno 56 % žensk, leta 2007 pa se je delež zvišal kar na 58 % (glej Sliko 6).

Slika 6: Študenti terciarnega izobraževanja, Slovenija, 1999 - 2007



Vir: Statistični urad RS, 2008

(http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955002S&ti=%8Atudentje+terciarnega+izobra%9Eevanja+po+starosti+in+spolu%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/&lang=2)

Vidimo, da izobraženost žensk iz leta v leto narašča, saj se le te odločajo za podaljšanje študija in posledično manjšo odvisnost od moškega ter za višji osebni dohodek.

Hkrati pa podaljšanje študija nosi s seboj tudi posledice, ki se kažejo v kasnejšem zaposlovanju žensk in kasnejši odločitvi za prvega otroka. Izobraževanje žensk močneje vpliva na zmanjševanje rodnosti kot izobraževanje moških. Vse omenjeno pa vpliva na nizko rodnost v Sloveniji (Cochrane, 1979, str. 70–74).

Poleg neposrednega učinka izobraževanja, ki se kaže v vse večjem številu let, ki jih ženske namenijo šolanju, ima podaljšanje šolanja tudi številne posredne učinke in časovno odlaganje starševstva. Z višjo izobrazbo si namreč lahko omogočimo boljši položaj na trgu dela ter boljše možnosti zaposlitve in posledično višje dohodke. Tako bodo ljudje odlašali s svojo odločitvijo o starševstvu vse do takrat, ko si bodo otroka lahko privoščili (Sobotka, 2004, str. 13).

2.4 Razlike med plačami moških in žensk

Plača je ključen vir pridobivanja dohodkov tako za moške kot za ženske, hkrati pa je tudi temelj za ekonomsko neodvisnost. Položaj, ki ga ima določena oseba, in pa dejavnost, v kateri dela, določata višino plače.

Razlika v plačilu glede na spol je obstoječa razlika v zaslužku moških in žensk, ki je posledica segregacije delovnih mest in diskriminacije (Sto besed za enakost, 2003). V Sloveniji je plačilni sistem urejen na podlagi kolektivne in individualne pogodbe, Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Zakona o delovnih razmerjih. Slednji določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačo delavcem ne glede na spol. Zakon hkrati določa, da so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prej omenjenim, neveljavna. Zakonodaja je vzpodbudna, potrebno pa bo še veliko vztrajnosti in prizadevanj, da se bo vse to uveljavilo v praksi.

Razlika med plačami odraža razlike v vključenosti moških in žensk na trg dela – od neposredne diskriminacije žensk na najvišjih položajih, ki jih običajno zasedajo moški, do bolj zapletene posredne diskriminacije, saj je večja verjetnost, da bodo ženske delale polovični delovni čas, na slabše plačanih delovnih mestih v javnem sektorju. Hkrati se od žensk tudi pričakuje, da bodo skrbele za otroke in sorodnike. O diskriminaciji plač govorimo, kadar razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti dela, pač pa na drugih dejavnikih, na primer – ženske so za isto delo sistematično plačane manj kot moški. Ko govorimo o diskriminaciji plač mislimo na ravnanje delodajalcev, ki plačujejo ženskam manj kot moškim, čeprav imajo slednje enake izkušnje, delajo v enaki službi in v enakih delovnih razmerah. Enako delo vključuje naslednje dejavnike:

- enak napor – mišljen je predvsem mentalni oz. psihološki trud, ki je potreben pri uspešnem opravljanju določenega dela;
- enaka izkušnost – vključuje predvsem izkušnje, izobrazbo, usposabljanje in zmožnosti;

- enake delovne razmere;
- enaka odgovornost – odgovornost, ki se zahteva pri opravljanju dela.

Diskriminacija plač med spoloma torej obstaja, kadar delodajalci plačujejo za enako delo enako usposobljenim ter enako izobraženim ženskam manj kot moškim (Geraint, Sapsford, 1996).

Ženske in moške najdemo v različnih poklicih, vendar so ženske pogostejše zaposlene na delovnih mestih in v poklicih, ki niso cenjeni in priznani, zato so posledično tudi slabše plačane. Že od vsega začetka se ženske zaposlujejo na manj kvalificiranih delovnih mestih in so tako za svoje delo tudi slabše plačane. V primerjavi z ženskami se moški zaposlujejo na višjih in bolj vrednotenih položajih. Ženske zasedajo predvsem delovna mesta v dejavnostih, kot so (Neubauer, Salecl Bevc, 1996, str. 4):

- delo za tekočim trakom v obutveni, tekstilni industriji itd.,
- trgovina,
- turizem,
- sociala,
- zdravstvo,
- šolstvo.

Raziskave potrjujejo, da so ženske v povprečju za isto delo še vedno slabše plačane. Tako Nemke v povprečju zaslužijo kar 22 odstotkov manj kot Nemci, s tem povprečjem pa se Nemčija uvršča med države, kjer so razlike v višini plače med spoloma v EU največje. Nemški časopis *Die Welt* ob tem navaja, da so enake ali večje razlike na področju plač med spoloma samo še v Estoniji, na Slovaškem in na Cipru. Povprečna razlika med plačami moških in žensk v EU je sicer 15 odstotkov na škodo žensk.

Tabela 4: Razlika v plačah moških in žensk v EU

Razlika v odstotkih med povp. bruto plačo na uro moških in žensk	2006
EU-27	15
Avstrija	8
Belgija	7
Bolgarija	14
Češka	18
Danska	18
Nemčija	22
Estonija	25
Irska	9
Grčija	10
Španija	13

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Razlika v odstotkih med povp. bruto plačo na uro moških in žensk	2006
Francija	11
Italija	9
Ciper	24
Latvija	16
Litva	15
Luksemburg	14
Madžarska	11
Malta	3
Nizozemska	18
Poljska	12
Portugalska	9
Romunija	10
Slovenija	8
Slovaška	22
Finska	20
Švedska	16
Velika Britanija	20

Vir: Eurostat.

Ob svetovnem dnevu turizma je Eurostat zanimala tudi razlika med plačami moških in žensk, ki delajo v turizmu, pri čemer so ugotovili, da je v vseh državah članicah, ki so posredovale podatke o plačah, povprečni bruto zaslužek žensk na letni ravni nižji kot zaslužek moških. Najmanjše razlike med moškimi in ženskami, zaposlenimi v hotelih in restavracijah, so v Belgiji, kjer zaslužijo ženske 93 odstotkov plače moških kolegov, sledijo pa Danska, Malta, Finska, Bolgarija in Švedska. Največje razlike so zabeležili na Madžarskem, na Slovaškem in Cipru (Eurostat, 2007).

V Sloveniji je položaj žensk med najugodnejšimi v EU, saj je povprečna mesečna plača žensk v povprečju le za 8 odstotkov nižja kot plača moškega. Razlika med plačo žensk in plačo moških je bila najmanjša (6 %) v uradniških poklicih, največja pa v storitveni dejavnosti, pri obeh skupinah poklicev pa je plača ženske znašala v povprečju približno 75 % plače moških. Povprečne mesečne bruto plače so bile najvišje v dejavnosti, kot je finančno posredništvo. Čeprav so tako plače žensk kot plače moških v tej dejavnosti najvišje, pa je plača ženske dosegala le dobrih 69 % plače moških. Precej so plače žensk zaostajale za plačami moških tudi v zdravstvu in socialnem varstvu, saj so v omenjenih dejavnostih dosegale le slabih 71 % povprečne mesečne bruto plače moških. Ženske so imele višje plače kakor moški le v gradbeništvu, prometu ter skladiščenju, vendar je bil tu delež zaposlenih žensk precej nizek (10 % v gradbeništvu) in ženske so v teh dejavnostih opravljale zahtevnejša, bolje plačana dela (Vertot, 2008).

EU se še vedno trudi pospešiti ukrepe za odpravo diskriminacije in doseganje enakopravnosti spolov, tudi z aktivno vključitvijo Evropskega parlamenta (EP). Višji delež žensk v EP in v Evropski komisiji bi denimo lahko skupaj z močno politično zavezo vseh političnih akterjev močno prispeval k hitrosti napredka. Ključni cilji *Načrta za enakopravnost za obdobje 2006-2010* vključujejo odpravljanje stereotipov in doseganje ekonomske neodvisnosti za ženske, da bodo lahko delale, zaslužile svoje lastne dohodke in imele enake pravice do prejemkov. EU je ustanovila tudi mrežo žensk na vodilnih položajih, da bi pospešila njihov dostop do teh položajev, vzpostavlja pa tudi delovanje Inštituta za enakopravnost spolov (Evropska komisija).

Čeprav imajo na splošno ženske višjo izobrazbo kot moški, je stopnja zaposlenosti za ženske nižja kot za moške, in sicer v povprečju za 14,4 odstotne točke. Ženske zaslužijo na uro približno 15 % manj kakor moški.

3 NAPREDOVANJE ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

Po mnenju Coatesa (1997) naj bi bil spol v praksi zaviralni dejavnik pri razvoju kariere. Vprašanje je, ali je to posledica izbire na podlagi odraza ženskih vrednot in želja ali drugih dejavnikov, kot so:

- Neenakomerna porazdelitev družinskih in gospodinjskih obveznosti – razlog za neenakomerno porazdelitev je v veliki meri posledica splošne miselnosti družbe, ki je moškemu pripisala primarno vlogo "hranilca", medtem ko so ženske primarno odgovorne za neplačano delo doma (Dulk, Doorne-Huiskes in Schippers, 1996, str. 30).
- Splošno prepričanje, da ženske niso avtoritativne za vodilne položaje – za ženske velja da so bolj osredotočene na odnose, komunikacijo, talente posameznika, nepriznavanje hierarhije in, kar je najpomembnejše, želijo si voditi iz sredine in ne iz najvišjih položajev na tako avtoritativen način kot moški. Vse to bi lahko označili kot glavne attribute, ki jih mora imeti sposoben vodja (Van der Boon, 2003, str. 132–146).
- Spol – po celem svetu so ženske zaradi spola obravnavane neenakopravno in so manj vrednotene v prostoru, kjer živijo. Različni ženski dostopi do moči in kontrole virov vodijo k njihovi diskriminaciji v vseh institucionalnih krogih (gospodinjstvo, družba, trg) (Reeves and Baden, 2000, str. 9) .

Kabeer in Subrahmanian pravita takole: »Niso vse ženske revne in niso vsi revni ljudje ženske, ampak vse ženske trpijo za diskriminacijo« (1996, str. 55).

Tako pri nas kot tudi v Evropi se povečujejo razlike v zastopanosti žensk v posameznih sektorjih in poklicih. Še vedno se ločujejo poklici na "ženske" in "moške", kar je posledica tega, da ljudje že sami po sebi težijo k temu, da ženske izbirajo ženske poklice, moški pa se odločajo za moške, s čimer precej vplivajo na izbor kandidata za posamezno delo in seveda na zastopanost spolov v posameznem poklicu. Tako na primer velja splošno prepričanje, da so menedžerji moški, medicinske sestre pa ženske. Na svetu približno polovica zaposlenih

dela v poklicih, ki so stereotipno razvrščeni na moške in ženske. Moški še vedno prevladujejo pri tehničnih in menedžerskih delih, tipična ženska področja pa še vedno ostajajo (Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi, 2005, str. 6):

- javna uprava,
- šolstvo,
- zdravstvo oz. socialne dejavnosti.

Na poklicno pot ženske negativno vplivajo predvsem stereotipi o vlogi ženske, neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter pristranski plačilni sistemi (Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi, 2005, str. 6). Ko iščemo vzroke za tako majhno število menedžerk, ne moremo mimo pojma "stekleni strop", ki zagotovo predstavlja obliko diskriminacije žensk na delovnem mestu. Stekleni strop je komaj prepustna membrana, ki obstaja med srednjim in višjim menedžmentom. Deluje na podlagi prepričanj, stereotipov in tradicije, ki ženskam onemogočajo napredovanje na najvišja delovna mesta kljub izpolnjenim pogojem. Ženske velikokrat navajajo, da je njihovo delo podcenjeno in manj plačano, čeprav včasih vložijo več truda in imajo boljše rezultate v primerjavi z moškimi kolegi (Thompson, 2002, str. 134). Na zahodu smo že priča spremembam, saj se prepustnost stropa povečuje, pri nas pa še vedno ostaja majhno število direktoric, kar jasno kaže na njegov obstoj. Koražija (1996, str. 11–13) v svojem članku navaja, da so možnosti za napredovanje kljub poudarjanju ženskih prednosti majhne in to naj bi bil tudi razlog, da se jih veliko število odloči za samostojno pot.

3.1 Položaj žensk v menedžmentu

Organizacija podjetja je sestav razmerij med ljudmi oz. člani podjetja, ki zagotavlja obstoj, družbeno-ekonomske in druge značilnosti podjetja ter smotrno uresničevanje cilja podjetja (Lipovec, 1987, str. 35). Tavčar (2002, str. 2) pravi, da so menedžerji ljudje, ki organizacijo obvladujejo.

Ženske so predvsem zaradi družinskih obveznosti obravnavane kot "nepredvidljiv segment" delovne sile. Družina je zaviralni dejavnik že pri samem zaposlovanju, kaj šele pri napredovanju na vodilna delovna mesta, kjer se od kandidata pričakuje popolna predanost delu, s seveda čim manj motečimi elementi, med katere pa, vsaj s stališča delodajalcev, skrb za družino (otroke) in gospodinjstvo vsekakor sodi (Lobodzinska, 1995, str. 229).

Slika vodilnih v podjetju se je začela korenito spreminjati po letu 1980. V prejšnjih desetletjih je vodenje v podjetju izgledalo tako, da so moški zvesto ostajali v podjetjih, v katerih so se zaposlili na začetku svoje kariere in nato sistematično napredovali po lestvici navzgor, dokler se niso upokojili. Današnji vodilni menedžerji v podjetjih so namreč bistveno drugačni: so mlajši, več je žensk in manj jih je študiralo na elitnih fakultetah. Na vrh uspejo priti hitreje in z manj vmesnimi delovnimi mesti. V času razvoja kariere pogosto menjajo podjetja, kjer so zaposleni (Cappelli, Hamori, 2005, str. 83).

Kljub izredno majhnemu številu žensk v najvišjem menedžmentu število menedžerk narašča, vendar zelo počasi. Kanjuo-Mrčela (1996, str. 79–82) navaja naslednje najpogostejše argumente za večanje števila menedžerk:

- **Spremembe v menedžmentu** – v prihodnosti naj bi menedžment temeljil predvsem na skupinskem delu, vodenju in kontroli ter intuitivnem načinu reševanja problemov. V prihodnje naj bi velik pomen pripisovali tudi odnosom med ljudmi. Vse te našte lastnosti pa družba pripisuje ženskam, kar pomeni, da se pričakuje vedno večji prodor žensk na najvišja menedžerska mesta.
- **Spremembe globalnega okolja** – današnji čas označujejo spremembe v družini, tehnologiji, ekonomiji, izobraževanju ter v mnenju ljudi o sebi. Kljub temu, da so omenjene spremembe majhne, že njihov obstoj nakazuje smer in obliko razvoja celotne družbe.
- **Ekonomski razlogi** – v današnjem času je za svetovni trg značilna izredna tekmovalnost, zato bodo na njem uspevali le najuspešnejši ne glede na spol. Odločitev podjetij pa je, ali bodo zavrgla potencialno najboljši kader samo zaradi spola.
- **Javno mnenje** – ženska gibanja imajo velik vpliv na javno mnenje.
- **Demografski razlogi** – v današnjem času so ženske vedno bolj izobražene. Njihov potencial je bil do sedaj izredno neizkoriščen. Podjetja se bodo morala odločiti, ali bodo raje zaposlovala nižje izobražene moške namesto višje izobraženih žensk.

Vidimo, da se kljub številnim oviram število žensk med vodilnimi kadri počasi le povečuje. Prednosti oziroma lastnosti žensk, ki so uspele v moškem svetu, temeljijo predvsem na njihovi vzgoji, na podlagi katere so se ženske naučile popuščanja, fleksibilnosti, razumevanja, odprte komunikacije, diplomacije v odnosih. Ženske imajo zelo dobro razvito tudi vizualno plat razmišljanja in delovanja. Ženske iščejo kompromise z željo po redu in harmoniji (Mazi, 1998, str. 46–48).

Raziskave zaznavajo nove odlike ženskega vodenja, ki mu rečejo kar ženski instinkt, kar pomeni, da so ženske sposobne hitreje in učinkoviteje reševati probleme, so bolj dinamične in zanesljive. Ženske naj bi bile tudi bolj premišljene od moških (Alexander, 1999, str. 7). Brodskyjeva (1993, str. 371) navaja naslednje ugotovitve iz raziskave, ki je bila opravljena v začetku 90-ih let; uspešne menedžerke so visoko izobražene, poročene, z malo otroki ali brez njih, stare od 36 do 40 let. Njihova identiteta se nagiba bolj k lastnostim, ki so značilne za moške; so bistre, analitične, močne, politično osveščene, odločne, misleče, delavne in samozavestne.

Whitova pa v svoji raziskavi iz leta 1995 pravi, da je za uspešne menedžerke značilna velika "karierna centralizacija". To pomeni, da so polno zaposlene brez prekinitve in da so usklajevala družinske in delovne obveznosti tako, da so prioriteto postavljale službenim opravilom. Očitno je predpogoj za uspešno kariero delavnik s polnim delovnim časom. Med najpomembnejšimi dejavniki so tudi sposobnosti prilagoditi se normam vedenja, ki so pričakovane s strani nadrejenega menedžmenta (Huber, 2005, str. 44). Po drugi strani pa

imajo na ustvarjanje uspešne kariere žensk velik vpliv njihove pretekle delovne izkušnje v eni ali več organizacijah (Baruch and Rosenstein, 1992).

V nadaljevanju bom predstavila dva primera uspešnih menedžerk in njun način razmišljanja. Odločila sem se ga. Alenko Žnidaršič Kranjc ter ga. Alešo Kandus. Obe sta uspešni poslovni ženski z ogromno izkušnjami. Ga. Žnidaršič Kranjc je bila leta 2007 v reviji *Manager* razglašena tudi za najbogatejšo Slovenko leta (Huber, 2007).

Namen predstavitve je prikazati njun način razmišljanja ter njune lastnosti, ki delno predstavljajo tudi lastnosti, ki naj bi jih v praksi imeli uspešni menedžerji.

Dr. Alenka Žnidaršič Kranjc, podjetnica

Ga. Alenka Žnidaršič Kranjc je na Ekonomski fakulteti v Ljubljani opravila magisterij in doktorat iz ekonomije. Med letoma 1981 in 1985 je opravljala delovno mesto vodje Oddelka za družbeno računovodstvo in statistiko v SDK, v podružnici Postojna. V letih 1985 in 1986 je bila zaposlena kot vodja prodaje v podjetju LIV Postojna. Med letoma 1986 in 1987 je bila vodja komercialne v podjetju Transavto Postojna, med letoma 1987 in 1988 pa direktorica TOZD-a, tovarni promet, DO Transavto Postojna. Med letoma 1988 in 1990 je bila mlada raziskovalka na Inštitutu za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, do leta 1993 znanstvena sodelavka, od leta 1991 pa tudi vodja Centra za ekonomsko analizo na Slovenskem inštitutu za menedžment. Leta 1993 in 1994 je bila svetovalka predsednika Vlade RS, dr. Janeza Drnovška. Od leta 1994 do 1997 je bila direktorica pooblaščenega investicijskega sklada Infond Center, v letih 1997 in 1998 pa pomočnica direktorja v KBM Infond. V letih 1994 in 1995 je bila direktorica podjetja DEJ d. o. o. iz Postojne; od leta 1995 do 2000 pa tudi direktorica podjetja DEJ 3 d. o. o. iz Ljubljane. Ob tem je bila med letoma 1999 in 2000 vodja naložbenega sektorja pri Kmečki družbi in predsednica uprave družbe Gea College d. d. Od leta 2000 pa vse do danes opravlja delovno mesto predsednice uprave Prve osebne zavarovalnice d. d.

Po duši je podjetnica, verjame in upa, da je vsaj v zadnjih petih letih tudi uspešna menedžerka, čeprav je zaradi spleta okoliščin tudi njena menedžerska funkcija podrejena podjetniški. Začela je kot menedžerka, nato pa je bila prisiljena poiskati drugo zaposlitev. Odšla je v znanost in ustanovila podjetje, ker je bilo davčno ugodneje dobivati honorarje za predavanja v podjetjih, po pridobitvi doktorata pa je morala zopet iskati novo zaposlitev. Edina takratna možnost je bila samozaposlitev in tako je zaplula v podjetniške vode. Čeprav pred dvema letoma še ni imela nobenih mednarodnih, znanstvenih in izobraževalnih izkušenj, še manj pa poslovnih, so se kot družba odločili, da svoje poslovanje razširijo v mednarodni prostor. »Tujina ni nič drugačna kot Slovenija in ko se odločiš, da vstopiš vanjo, moraš spoštovati pravila poslovnega sveta,« pravi ga. Alenka Žnidaršič Kranjc.

Njen moto – "delaj to, kar delaš rad".

Glavni razlogi za uspeh. »Prvi razlog je prav gotovo sreča, k uspehu pa sta me gotovo pripeljali temi magisterija in doktorata – vrednotenje, združitve podjetij ... in pozneje tudi teme mojih raziskav na inštitutu: divja privatizacija, stečaji ... To so bile aktualne podjetniške teme in tako sem kot svetovalka in raziskovalka pridobljeno znanje lahko prodajala. Drug razlog so delovne navade, osredotočenost in znanja, tretji razlog pa veselje do tega, kar delam, saj ves čas delam to, kar me veseli.

Vodenje. »Moj stil vodenja je avtoritativen. Rada delam z mladimi, rada jih učim, nimam težav s tem, da kdo česa ne zna, zahtevam pa natančnost, pravočasnost opravljanja nalog, zagnanost ... Mislim, da me sodelavci vidijo kot zahtevno in vsaj tisti, za katere menim, da so pravi, kot pravično. Kako prepoznati sposobnega človeka? Vedno je točen, vedno pripravljen narediti, kar mu predlagaš, ni ga sram povedati, da ne zna, pripravljen se je učiti.«

"Posameznik za uspeh v življenju potrebuje srečo, znanje in pripravljenost na trdo delo. Čas za službo, družino in konjičke se da uskladiti, vedno se najde čas za službo in druge stvari – za službo teden, za vse drugo pa konci tedna."

Aleša Kandus, predsednica uprave, Medex d.d.

Ga. Aleša Kandus je predsednica uprave podjetja Medex d. d., ki je eno od vodilnih podjetij na svetu v razvoju vrhunskih prehranskih dopolnil in kozmetičnih izdelkov na osnovi čebeljih pridelkov ter izvlečkov zdravilnih zelišč. V prihodnosti se bodo v podjetju še intenzivneje širili na nove trge Zahodne in Vzhodne Evrope ter prek lastne verige trgovin krepili blagovno znamko Medex. ga. Aleša Kandus je bila podjetnica že pred vodenjem Medexa, saj je po uspešno opravljenem študiju na Fakulteti za elektrotehniko v Ljubljani ustanovila lastno podjetje, ki se je ukvarjalo z zastopstvom in distribucijo največjih svetovnih proizvajalcev igrač ter tekstila. Podjetje še danes uspešno posluje, sicer pa je ga. Kandus tudi predsednica Društva poslovnih žensk Slovenije F. A. M., ki združuje najuspešnejše menedžerke in poslovne ženske iz vse Slovenije.

Pravi, da je človek, ki se nikdar ne ustraši izzivov. Ko se je treba odločiti, nikdar ne razmišlja, da katera stvar ne bo uspela. Seveda se na odločitev pripravi tako, da poišče čim več podatkov in analiz, ki so dobro izhodišče za potrebne zaključke. Verjame v stvari, ki jih dela, delo pa ji nudi veliko osebno zadovoljstvo. Pomembno se ji zdi, da znaš ta notranji žar deliti in z njim navdušiti tudi sodelavce ter poslovne partnerje. Meni, da ji je študij zelo koristil (po izobrazbi je univerzitetni inženir elektrotehnike), saj ji je dal drugačen način razmišljanja in pogled na svet, kjer vlada logika. Pomembno orientacijo za kariero so ji dala leta takoj po študiju, ko je veliko živela in potovala po ZDA, ki so bile v tistih časih še pojem svobode in najrazličnejših možnosti za uspeh.

Njen moto je skrit v "teoriji morskega psa". Morski pes ne more dihati, če se ne giblje. Torej bodimo morski psi, migajmo, napredujmo in izkoristimo vsak dan!

»V novem podjetju si za vse stvari sam, izbiraš sodelavce, gradiš svojo kulturo, v starem podjetju pa prideš v kulturo, ki je določena, v ustaljene navade in procese. Mislim, da je moj največji uspeh, da sem uspela spremeniti kulturo v Medexu in da smo postali dinamično, prožno ter uspešno podjetje, za kar smo lani dobili tudi najvišje priznanje največje svetovne bonitete hiše D & B – "Rating leta". Kako povečati lastno učinkovitost? Pomembno je, da smo si sposobni vzeti čas zase, za trenutek stopiti iz drvečega vlaka vsakdana in poskušati čim bolj neodvisno pogledati na posel ter življenje. To je velika umetnost, saj nekatere ljudi tok življenja popolnoma okupira in tako lahko postanejo preveč ozki, enostranski. Takrat se pojavi nevarnost, da spregledamo nekatere stvari ali pozabimo zgrabiti kakšno priložnost. Mene navdihujejo potovanja, saj mi dajo neko širino in zavedanje, kako majhni smo ter koliko moramo še postoriti. Delujejo poživljajoče, sproščujoče in navdihujoče. Vsak dan poiščem navdih v družini in ukvarjanju s športom.«

Prosti čas. »Usklajevanje časa je najtežji del, a hkrati ena najpomembnejših zadev, če želimo poleg poslovne kariere imeti zadovoljno življenje. Vedno namreč trdim, da so v naši družbi najslabše razvite prav storitve. Ženskam bi bilo marsikaj olajšano, če bi bilo lažje pridobiti pomoč na domu, podaljšano bivanje v vrtcih, tako pa smo večinoma vse odvisne od dobre volje partnerja, največkrat pa od babic in dedkov. Tudi pri meni je bilo tako, saj sem veliko potovala, in če ne bi imela pomoči staršev, si tega najbrž ne bi mogla privoščiti.«

»Imam srečo, da sem bolj jutranji človek in po navadi sem v službi že okoli sedme zjutraj. Kave ne pijem, zato se moj delovni dan začne kar takoj; pregledam poročila in elektronsko pošto, preletim časopis in ob osmi uri sem s stvarmi že na tekočem. Na delovnem mestu ostajam do približno 17. ure, navadno pa imam vsaj 2 do 3 krat na teden še popoldanske obveznosti poslovno-družabne narave. Konce tedna posvečam družini in sebi.«

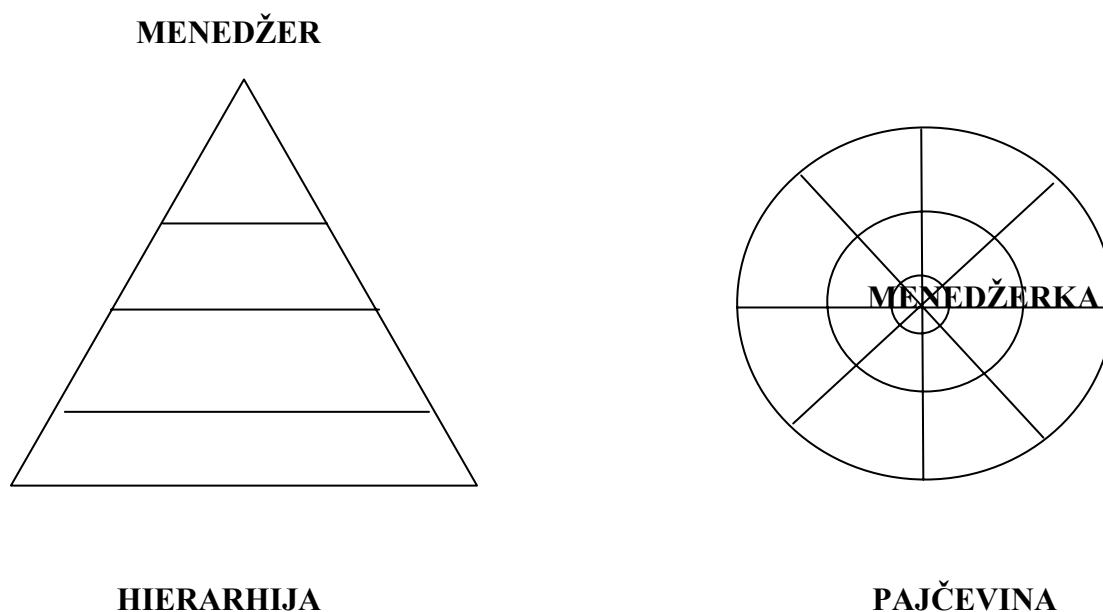
Obe, ga. Alenka Žnidaršič Kranjc in ga. Aleša Kandus, sta visoko izobraženi in zelo izkušeni poslovni ženski na vodilnih položajih. Za obe je značilno, da sta zelo samozavestni, da delata to, kar radi delata, in da verjameta v svoj uspeh. Pripravljeni sta trdo delati, hkrati pa jima sposobnost za dobro organizacijo omogoča čas tudi zase in za njuni družini. Premagali sta stereotipe o ženskah, ki govorijo, da so nesamozavestne, da ne verjamejo vase ter da lahko opravljajo samo osemurni delavnik oz. delo s krajšim delovnim časom. Zanimivo pa je, da je tudi ga. Aleša Kandus kot uspešna poslovna ženska izpostavila problem, ki tare marsikatero žensko, in sicer je potrdila hipotezo, da je v današnjem svetu skrb za družino v večini primerov še vedno obveznost ženske. Ga. Aleša Kandus pravi, da bi bilo mnogim ženskam marsikaj olajšano, če bi bilo lažje pridobiti pomoč na domu ali podaljšano bivanje v vrtcih, tako pa so večinoma vse odvisne od dobre volje partnerja, največkrat pa od babic in dedkov.

3.1.1 Prednosti žensk kot menedžerk

Raziskovalci ugotavljajo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za menedžment res samo predsodki. Menedžerji in menedžerke se ne razlikujejo v bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju, saj je pri obeh spolih moč najti odlično, slabo in povprečno učinkovitost (Merkač, 2001).

Nekatere študije celo dokazujejo, da naj bi bile ženske bolj uspešne menedžerke kot moški (Kanjuo-Mrčela, 1996, str. 88). Teorija temelji predvsem na ideji, da materinska in menedžerska vloga zahtevata zelo podobne spretnosti, kot so organizacija, tempo, uravnovešanje konfliktnih zahtev, učenje, vodenje, usmerjanje, opazovanje, informiranje. Vire razlik med spoloma razvijemo že v otroštvu, saj se deklice in dečki igrajo različne igre. Dečkom je pomembnejša zmaga, medtem ko deklicam sodelovanje. Tako je za moške značilna hierarhična menedžerska struktura, za ženske pa struktura pajčevine.

Slika 7: Moški in ženski stil vodenja



Vir: Kanjua-Mrčela, 1996, str. 88

Menedžment je za ženske krožni proces, menedžerka je v centru, ne tako kot pri moških, ko je menedžer na vrhu, pod njim pa je hierarhija (Slika 6).

Prednost ženske vodje je tudi v vzgoji, kjer so se naučile razumevanja, fleksibilnosti, diplomacije v odnosih, popuščanja in odprte komunikacije. Ženske naj bi tudi v zasebnem življenju veljale za bolj prilagodljive in popustljive, iščeče kompromise, ter z željo po redu in harmoniji (Mazi, 1998, str. 46–48).

Ženska sproščenost v medosebnih odnosih, sposobnost za komunikacijo in sodelovanje pripomoreta k večji vlogi medsebojne povezanosti ter prijateljskih odnosov med zaposlenimi v podjetju, kjer le ti dobijo občutek skupnosti. Ženske doživljajo, uporabljajo in gledajo na moč drugače. Enačijo jo s skrbjo za druge, medtem ko jo moški bolj enačijo s potrjevanjem samega sebe in napadalnostjo (Konte, 1990, str. 46–47).

Postavi se nam naslednje vprašanje: zakaj je tako malo žensk na vodilnih položajih, če imajo podobne naravne danosti kot moški oz. imajo ženske celo določene prednosti? Odgovor na vprašanje ni enostaven, saj gre za kombinacijo več dejavnikov, predvsem pa za način delovanja družbe, ki se je navadila, da so na visokih položajih moški in ne ženske, ki so bile v preteklosti zadovoljne s svojo materinsko vlogo (Kanjuro-Mrčela, 1996, str. 80–81).

3.1.2 Razlogi za nizko število žensk v menedžmentu

Ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb nista več gospodinjstvo in družina, poskrbeti znajo tudi zase. Na pravnem in zakonodajnem področju jih ščitijo in varujejo mnogi predpisi in celo zakoni, ki preprečujejo spolno diskriminacijo in zagotavljajo enake možnosti in enakopravnost. Vseeno pa med direktorji, predsedniki ali člani uprave in lastniki podjetij ne najdemo veliko žensk (Marn, 2005, str. 8).

Družina, načrtovanje kariere, stereotipi in določene lastnosti žensk so razlogi za še vedno majhno število žensk na vodilnih mestih. Humar (2007, str. 16) je opravil anketo o razlogih, zakaj je v Sloveniji malo žensk na vplivnih položajih, in ugotovil, da dobra tretjina anketirancev meni, da je pri nas glavni vzrok za pomanjkanje žensk na vodilnih položajih zakoreninjena tradicionalna delitev vloge na moške in ženske. Skoraj nihče pa ni navedel razloga, da so manj sposobne.

Poleg diskriminacije na delovnem mestu, stereotipov in razlike v plačah, je še mnogo drugih vzrokov, ki otežujejo ženskam normalen razvoj kariere.

Družinske obveznosti

Ne glede na poklic, ki ga ženske opravljajo, imajo slednje več obveznosti v zvezi z družino kot moški (Broadbridge, 2007, str. 10). Izsledki raziskave Eurostata iz leta 2004 kažejo, da ženske večinoma opravljajo dela, kot so kuhanje, pospravljanje, pranje, nakupovanje ter skrbijo za otroke, ostarele in bolne družinske člane. V primerjavi z ženskami si moški vzamejo več prostega časa in poskrbijo za večino popravil v hiši (Urad za enake možnosti 2006a, str. 18). Zanimivo je, da kljub temu, da oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine; ženske družino občutijo kot nadobremenjevanje, za moške pa pogosto družina pomeni razbremenjevanje v opravljanju vsakdanjih življenjskih opravil in pozitiven dejavnik za uspešno kariero (Urad za žensko politiko 1995b, str. 14).

Pomanjkanje samozavesti

Ženske sebe vidijo kot manj sposobne v primerjavi z moškim, si manj zaupajo in so manj samozavestne (Broadbridge, 2007, str. 10).

Tega stereotipa so obdolžene vse ženske, tudi tiste, ki so zelo samozavestne. Tako mišljenje se je razvilo iz napačnega interpretiranja statistike, saj je dokazano samo to, da ima povprečen moški večjo samozavest kot povprečna ženska (Marn, 2005, str. 8).

Neadekvatno načrtovanje kariere

Ženske bi morale uspešneje posnemati strategije, ki jih uporabljajo moški, kot so zastavljanje ciljev, mentorska pomoč, ustvarjanje neformalnih in formalnih stikov znotraj in zunaj organizacije (Kanjuro-Marčela, 1996, str. 74). Podjetja zaposlijo začetnice praviloma na nestrateških delovnih mestih, predvsem v kadrovski službi in administraciji. Pot na vrh je za ženske nekoliko težja, ker so na začetku kariere v manj ugodnem položaju, odrezane od formalnih in neformalnih mrež, ki so pomembne za napredovanje v okviru delovnega okolja (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 26).

Emocionalna nestabilnost

Za ženske velja prepričanje, da bodo na njihove poslovne odločitve vplivala čustva, to pa nekateri ocenjujejo kot negativno. Enako velja tudi za prepričanje, da nerade prevzemajo odgovornost in so bolj histerične ter čustveno nestabilne v primerjavi z moškimi (Nagy, Vicsek, 2007, str. 8).

Več odsotnosti z dela

Ko se ženska poroči ali rodi, ji redkokdaj uspe delati nadure, kar nekateri delodajalci razumejo kot nepredanost delu, in se ji zaradi tega zmanjša možnost napredovanja (Kanjuro-Marčela, 1996, str. 74). Izsledki raziskav kažejo, da je velik delež žensk na odgovornih delovnih mestih neporočenih in brez otrok. Naslednja raziskava pa prikazuje, da je 57 odstotkov žensk na vodilnih delovnih mestih poročenih, medtem ko odstotek moških znaša 83 %. Priporočljivo je, da si ženske ustvarijo družino za začetku poklicne poti med dvajsetim in tridesetim letom, saj bolj ko je le ta poslovno uspešna, težje najde zakonskega partnerja (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 26). Tudi ga. Alenka Žnidaršič Kranjc svetuje ženskam, naj rodijo otroke preden začnejo graditi kariero, saj jim do takrat drugi ne bodo omogočili ustvarjanja slednje (Huber, 2007).

Nizke aspiracije

Družba vidi ženske, kot neambiciozne, ker se ne izpostavljajo (npr. pri napredovanju) tako odločno kot moški (Nagy, Vicsek, 2007, str. 7).

Pomanjkanje izkušenj v timskih športih

Že od zgodnjega otroštva naj bi se moški ukvarjali več s športi, ki upoštevajo pravila igre, na katerih temeljijo tudi organizacije (Kanjuo-Mrčela, 1996, str. 76).

Odnos nadrejenih

Ženske so še posebno napadene v skupini moških, kjer so v podrejenem položaju. Obstajajo stereotipi, ki so povezani s podobami idealov moških vodij, ki vodijo bolj enostavno (Shein, 2001).

Veliko raziskav trdi, da sta oba spola bolj pripravljena imeti za nadrejenega moškega kakor žensko. Vendar ta prepričanja večinoma temeljijo na predsodkih o menedžerjih in menedžerkah (Kanjuo-Mrčela, 1996, str. 78).

Medijske podobe žensk

V današnjem času imajo mediji veliko moč, saj z vsebinami, ki jih prikazujejo, vplivajo na mišljenje ljudi. Kanjue-Mrčela (1996, str. 78) trdi, da medijsko prikazovanje žensk negativno vpliva na družbeno sprejemanje ženske v vlogi menedžerke.

Raziskovalci ugotavljajo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za menedžment res samo predsodki. Menedžerji in menedžerke se ne razlikujejo v bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju, saj je pri obeh spolih moč najti odlično, slabo in povprečno učinkovitost (Merkač, 2001).

3.3 Težave s katerimi se soočajo ženske pri napredovanju

Pogosto ženske ovirajo na poti na vodstvene položaje številne napetosti, ki so si v večini držav zelo podobne. V številnih državah so prisotne zakonske, kulturne, izobraževalne ovire, veliko je primerov spolnega nadlegovanja, diskriminacije, problemov na delovnem mestu, ki ženskam upočasnijo pot do vrha (Linehan, 2001, str. 45).

Ovire in težave, s katerimi se soočajo ženske na delovnem mestu in še zlasti pri napredovanju, so:

➤ Spolne razlike in tradicionalno določene spolne vloge

Po Evropi je podoba uspešnega menedžerja predvsem podoba moškega, ker temelji na teoriji o življenjskem ciklusu, ki kot osnovni model prikazuje moškega. To je razlog, da se menedžerke ocenjuje po moških merilih in vse, kar v njihovi poklicni karieri odstopa od takih meril, se razume kot pomanjkljivost (Marn, 2005, str. 26). To je dodatni pritisk za pripadnice manjšinskega spola. Powell, (v Položaju žensk na področju dela, b. l., 1993, str. 17) ugotavlja podobno; ženske v menedžmentu pogosto prevzamejo moški vedenjski

vzorec in slog vodenja, da bi zmanjšale očitne razlike med seboj in svojimi moškimi kolegi ter svojo izpostavljenost in preveliko izstopanje zaradi pripadnosti spolu (Linehan, 2001, str. 260).

Velik delež žensk je prepričanih, da pot do vrha utirajo pripravljenost na prilagajanje, brezmejna volja ter strogost do sebe. Tako mišljenje je zmotno in pripelje žensko le do srednjega menedžmenta. Čisto na vrhu menedžerji postavljajo svoja pravila in ženske morajo doseči, da jih okolica ne vidi le kot marljive čebelice, ampak kot prave vodilne osebe (Urbanija, 2006, str. 12). Linehanova (2001, str. 156) opozarja, da čim višji je položaj, manj žensk ga zaseda. Razloga sta predvsem v tem, da večina moških menedžerjev pri napredovanju svojo poklicno kariero načrtuje kratkoročno ter da vedno glasno povprašajo o svojem napredovanju, namesto da bi čakali na vodstvo, da se spomni na njih. Ženske se morajo osebno zavzemati za napredovanje in ne čakati, da to storijo drugi.

➤ **Kariera-materinstvo-družina**

Med moškimi in ženskami obstajajo asimetrično propustne meje med področjem dela in področjem družine oziroma med delovnimi in družinskimi vlogami. Za ženske je dovoljeno oziroma družbeno sprejemljivo, da njihova družinska vloga vpliva na delovno vlogo. Pri moških pa se pričakuje, da njihove vloge v družini ne bodo vplivale na njihovo delovno vlogo (Sadar, 1991, str. 76).

➤ **Pomanjkanje samozavesti**

Pomanjkanje samozavesti je nedvomno ena večjih ovir pri napredovanju žensk. Ženske imajo splošno prepričanje, da je njihovo mesto v gospodinjstvu, kar posledično pripelje do tega, da imajo ženske, ki želijo napredovati v karieri, znotraj družine malo podpore in jim zato predstavlja glavno oviro pri napredovanju.

➤ **Predsodki**

Linehanova (2001) pravi, da spol za žensko predvsem na začetku kariere predstavlja oviro, saj je za žensko najtežje doseči, da bi jo jemali resno v njenih dvajsetih letih. Če je poleg tega še razmeroma privlačna, jo bodo moški obvezno gledali najprej kot žensko, šele nato kot profesionalko.

➤ **Diskriminacija**

Odkrite oblike diskriminacije so z zakonom večinoma prepovedane, a kljub temu veliko podjetij zaposluje, ocenjuje zaposlene in se odloča o njihovem napredovanju na načine, ki so do žensk diskriminatorni. Bennett (1991) je ugotovil, da igra pri tem pomembno vlogo odnos, ki ga imajo nadrejeni moški do napredovanja žensk, saj je pogosto negativen.

Družinske obveznosti se pojavljajo kot ovira za napredovanje, saj ženskam onemogočajo, da bi bile vedno na voljo za delo, kar je eden bistvenih pogojev za napredovanje. Ženske so v glavnem odgovorne za vodenje gospodinjstva in morajo po potrebi vzeti dopust ter

pozabiti na svoje delovne obveznosti, da bi se posvetile otrokom. Nekatere organizacije imajo dvojna merila glede zakonskega stanu. Poročenemu moškemu dajejo prednost, češ da ima trdno podporo v domačem okolju, zato lahko vso pozornost posveti svojemu delu; poročena ženska pa se jim zdi preveč vezana in verjetneje se jim zdi, da bo zanemarila poklicno kariero zaradi družine. Z dvojnimi merili se morajo soočiti mnoge menedžerke, zato se, če je le mogoče, večinoma izogibajo dodatnim obveznostim, ki jih prinese družina.

➤ **Pomanjkanje institucij otroškega varstva**

Temu problemu posvečajo veliko pozornosti še posebno v zahodnih državah. Ker ni družbeno urejene skrbi za otroke, so posameznice prepuščene same sebi pri reševanju tega problema. Veliko je uspešnih menedžerk, ki so same ali brez otrok (Linehan, 2001).

➤ **Pomanjkanje mrež, poznanstev**

Sposobnost najti prijatelje in vplivne posameznike naj bi bila ena ključnih veščin uspešnih menedžerjev. Gre za pragmatične napore pridobivanja otipljivih poslovnih koristi, ki jih taka strategija širjenja in pridobivanja vpliva omogoča. Pomembna značilnost takšnih mrež je, da temeljijo na neformalnih stikih, ki vključujejo usluge, prepričevanje in povezovanje med ljudmi na visokih položajih, kar naj bi v največji meri omogočalo doseganje lastnih in organizacijskih ciljev. Neformalno povezovanje poteka bodisi v času, ki je manj primeren za ženske (po delovnih urah, ko jih čakajo še obveznosti primarne vloge in ponavadi na mestih, ki so namenjena sprostitev moških v prostem času – bari, igrišča, itd.) (Jogan, 1986).

Mreže imajo torej pri razvoju poklicne kariere izreden pomen. Te namreč lahko zagotovijo organizacijsko podporo menedžerkam, zlasti ker redkeje vzpostavljajo mentorske odnose in zaradi dodatnih težav, ki jih imajo kot predstavnice manjšinske skupine. Mreže poznanstev so, kot pravi Linehanova (2001), uporabne na vseh stopnjah poklicne poti in lahko olajšajo poklicni in osebni razvoj.

Primer izključenosti žensk iz splošnega dogajanja/mreženja med moškimi, ki ga opisuje Tierney (1995, v Položaju žensk na področju dela, b.l., str. 20), se nanaša na podjetja, ki spadajo na področje informacijske tehnologije. Poudarja pomembnost kulture delovnega mesta, ki privilegira moške. Opredeljuje množico neformalnih praks in odnosov v software podjetjih, ki koristijo pri napredovanju in ki v veliki meri izključujejo ženske – pijače v času kosil v pubih, kamor so povabljeni le moški, mreženje med kolegi, ki so bistvenega pomena v podjetjih, ki se ukvarjajo z informacijsko tehnologijo. Poleg tega moško druženje, pogovori, preklinjanje in šale na temo spolnosti pripomorejo k izključevanju žensk iz socialnih interakcij med osebjem in zato iz pomembnih virov informacij glede kariernega napredovanja in možnosti. V svetu informacijske tehnologije so torej moški pripravljeni za kariero, ki ne temelji toliko na formalnih sposobnostih in znanju, kot bi bilo pričakovati, ampak veliko bolj na privrženosti upoštevati pravila igre. Ni torej presenečenje, da so moški na vodilnih položajih na področju informacijske tehnologije veliko bolje zastopani kot ženske. Pri primeru "Silikonske doline" so ugotavljali, da je bilo

ženskam nemogoče doseči vodilne položaje, zato sta bili prvi dve ženski, ki sta dosegli status podpredsednic, pravzaprav najeti iz Applā; kar se je zgodilo v času, ko je bil Microsoft pod zveznim drobnogledom zaradi možnosti spolne diskriminacije. Po tem obdobju se je stopnja zastopanosti žensk na vodilnih položajih sicer izboljšala (poleg novo zaposlenih žensk, ki so zasedle vodilne položaje, je bila tudi soproga Billa Gatesa), vendar pa zastopanost žensk ni bila dobro sprejeta s strani njihovih moških kolegov, ki so strogo zavračali prihod takšnega števila žensk na takšne položaje. Število oziroma delež žensk torej ne zagotavlja vedno ženskam prijaznega okolja.

➤ **Stekleni strop in steklena stena**

Ženske se pri poseganju po moških vlogah tako na ravni družbe kot na ravni organizacij srečujejo z ovirami, s tako imenovanimi "steklenimi stropi" in tako imenovanimi "steklenimi stenami".

Stekleni strop (angl. *the glass ceiling*) – pojem se pojavi v ZDA leta 1970 in v menedžmentu pomeni točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin) (Kanjuo-Mrčela, 1996, str. 58).

L. Wirth (2001, str. 25) trdi, da obstaja inherentna diskriminacija tako v strukturah, kjer se napreduje, kot v samih procesih napredovanja. Kvalificirane in ambiciozne ženske vidijo skozi stekleni strop oz. vidijo sam cilj, ki bi ga bile sposobne doseči, če ne bi bilo nevidnih mej, ki jim preprečujejo doseči željeno. Stekleni strop obstaja v organizacijskih strukturah na različnih stopnjah. V nekaterih državah ali podjetjih se stekleni strop lahko nahaja zelo blizu vrha piramidne strukture, medtem ko je v drugih lahko prisoten že na najnižji ravni menedžmenta ali pa celo še nižje.

Pojem **steklena stena** (angl. *the glass wall*) ilustrira točko v piramidalni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje (Wirth, 2001, str. 47).

Zaradi steklenih sten in stropov zaposlene ženske niso enakovredno zastopane v poklicnih skupinah, ki tradicionalno pripadajo moškim. Dejavniki, ki so onemogočali podiranje slovenskih steklenih organizacijskih stropov, so deloma vezani na splošno prisotno družbeno in organizacijsko (ne)sprejemanje žensk na položajih družbene moči, delno pa jih zagotovo lahko pripišemo specifičnem obdobju tranzicije. Ekonomska kriza na začetku devetdesetih (izguba jugoslovanskih trgov, zniževanje produktivnosti in življenjskega standarda, visoka brezposelnost) in obsežne spremembe (privatizacija in restrukturiranje podjetij, spreminjanje in priprave sprememb delovne, socialne in gospodarske zakonodaje) so v tranzicijskem obdobju pomembno vplivale na življenje organizacij v Sloveniji.

➤ **Mentorstvo**

Mentor je oseba, ki zna pametno ravnati v različnih situacijah ter je vredna zaupanja. Mentor opravlja sedem specifičnih funkcij, kot jih navaja Hunsakerjeva (1991, str. 102):

- pokroviteljstvo – imenovanje mentorja za pomoč menedžerkam pri doseganju napredovanja v organizaciji;
- zaščitništvo – zmanjšanje tveganja menedžerk v rizičnih situacijah;
- psihološka podpora;
- svetovanje – svetovalna pomoč pri nastalih problemih med delom;
- sprejetje in potrditev – zagotoviti povratne informacije novim menedžerkam o njihovem delu;
- izpostavljanje in vidnost sposobnosti – zagotavljanje novih možnosti za prikaz sposobnosti in talentov menedžerk;
- inštruiranje – pomoč pri doseganju zastavljenih ciljev.

Mentorski odnosi so za moške zelo pomembni oz. celo bistveni, menedžerke pa se spopadajo še s težjimi medsebojnimi, organizacijskimi in individualnimi ovirami pri napredovanju (Linehan, 2001, str. 69).

V mentorskih odnosih je izredno malo žensk. Razlog je predvsem v tem, da mentorji niso pripravljeni zbirati ženskih sodelavk. Moški mentorji se torej raje odločijo za moške kot ženske, četudi slednje ocenjujejo kot primerne kandidatke za vlogo varovanke v mentorskem odnosu. Moškega varovanca izberejo zato, da se bodo počutili bolj sproščeno pri razvijanju poklicnega in osebnega odnosa z drugim moškim (Cirar, 2004, str. 38).

➤ **Metode izbora kandidatov**

Znotraj korporacij obstaja več ovir, ki ženskam preprečujejo napredovanje na vodilne menedžerske položaje. Med njimi lahko omenimo metode izbora kandidatov, metode vrednotenja prijavljenih kandidatov, organizacijsko politiko in strukture, ki same po sebi povzročajo težave tistim, ki skrbijo še za druge družinske člane. Naslednja ovira je sam postopek izbiranja kandidatov preko razgovorov. Predsodki glede tega, ali je določeno mesto žensko ali moško, so še podkrepljeni z izpraševalčevim dojemanjem kandidatnine obleke, njene telesne privlačnosti in primernosti za "moško delovno mesto". Intervjuje je potrebno obravnavati kot proces socialne presoje, ki je izrazito subjektivne narave in zato hitro predmet pristranskih odločitev in predsodkov. Prav zaradi omenjene pristranskosti se podjetja vse bolj odločajo za drugačne metode pri izbiranju kandidatov – npr. za psihometrične teste, ki naj bi zagotavljali zanesljive in objektivne podatke o posameznikovih sposobnostih.

➤ **Pomanjkanje vzornic**

Mrčela pravi, da kolikor višje v organizacijsko hierarhijo sežemo, toliko manj je nadrejenih žensk, ki bi lahko igrale vzornice – "role models" (1996, str. 77). Tako ženske, ki si želijo napredovanja, nimajo primerljivih vzornic, ki so prehodile podobne poklicne poti, od katerih bi se lahko učile in pridobile izkušnje, kako uspešno premagovati ovire. Vzornice

lahko navdihujejo in spodbujajo mlajše ženske, da se opogumijo za prevzemanje menedžerskih položajev, hkrati pa lahko pripomorejo k temu, da bi moški menedžerji imeli prizanesljivejša stališča do žensk v menedžmentu. K tej spodbudi ogromno prispeva dokaz, ki ga lahko dajo vzornice, in sicer da je mogoče povezovati uspešno kariero z družinskim življenjem. Sogovornice v raziskavi M. Linehan so bile prepričane, da bi morale biti kot vzornice koristne tudi pri razvijanju neformalnih komunikacijskih poti ter pri vzpostavljanju ugleda in medsebojnega spoštovanja, kar naj bi ustvarjalo dober tovariški odnos in prijateljstvo do žensk na nižjih menedžerskih položajih. Še zlasti pa naj bi bili zgledi pomembni zaradi velikih težav, ki se pojavljajo pri prodiranju v organizacijske mrežne povezave in zaradi pomanjkanja ženskih mentoric (Linehan, 2001, str. 287).

3.4 Rešitve

Kljub enakopravnejšemu položaju glede plačanega dela je število žensk na najvišjih položajih v organizacijah še vedno nizko oz. nesorazmerno s številom žensk med zaposlenimi, njihovi usposobljenosti in izobrazbi. Številni avtorji obljublajo, da se v prihodnosti obetajo boljši časi za menedžerke. Razlogi, zaradi katerih naj bi se položaj menedžerk izboljšal:

➤ Demografski razlog

Potencial žensk, ki je bil do sedaj neizkoriščen, bi lahko pomagal pri odločanju podjetij, ali zaposliti slabše izobražene moške namesto bolje izobraženih žensk.

➤ Ekonomski razlog

Na zelo tekmovalnem svetovnem tržišču bodo uspevali samo najboljši, kar pomeni, da bodo podjetja morala dobro premisliti, ali bodo zavrgla polovico potencialno najboljših ljudi samo zaradi njihovega spola.

➤ Vpliv javnega mnenja

Ženske se pojavljajo v vlogi volivk in njihova navzočnost je poudarjena tudi na seznamih prednostnih tem in vprašanj mednarodnih organizacij, kot so ZN, OECD, ILO, ISA ... Ženska gibanja imajo velik vpliv na javno mnenje.

➤ Vpliv sprememb v menedžmentu

Teoretiki pravijo, da bo menedžment v prihodnosti temeljil na timskem delu, kooperativnosti, kvaliteti proizvodnje, odnosih med ljudmi, vodenju, skratka lastnostih, ki jih družba označuje kot ženske.

➤ Vpliv sprememb globalnega okolja

Živimo v času, ki ga označujejo spremembe na veliko družbenih področjih: v družini, izobraževanju, tehnologiji, ekonomiji. Spremembe, ki potekajo, so počasne in ne bodo kmalu radikalno spremenile nobenega izmed naštetih področij, toda že njihov obstoj nakazuje smer, kamor se nagiba razvoj celotne družbe (Kanjuro-Mrčela, 1996, str. 80).

Ženske si lahko izboljšajo možnosti za napredovanje na vrh hierarhične lestvice tako, da se poslužujejo formalnih in neformalnih informacij o zaposlovanju, možnostih napredovanja in dogajanja v organizaciji, da pridobijo ustrezno izobrazbo in kvalifikacije, da natančno načrtujejo kariero in pridobijo mentorja (Lukas, 2005, str. 44). Kanjuo-Mrčela, 1996 (str. 170–172) svetuje, da morajo ženske prepričati svoje nadrejene o svojih sposobnostih, se naučiti, kako sprejemati pomoč in pomagati moškim kolegom, oblačiti in obnašati se kot menedžerke, zavzemati vidna mesta na sestankih in obveščati nadrejene o svojih aktivnostih. Dejstvo je, da kdor hoče navzgor, mora biti opazen.

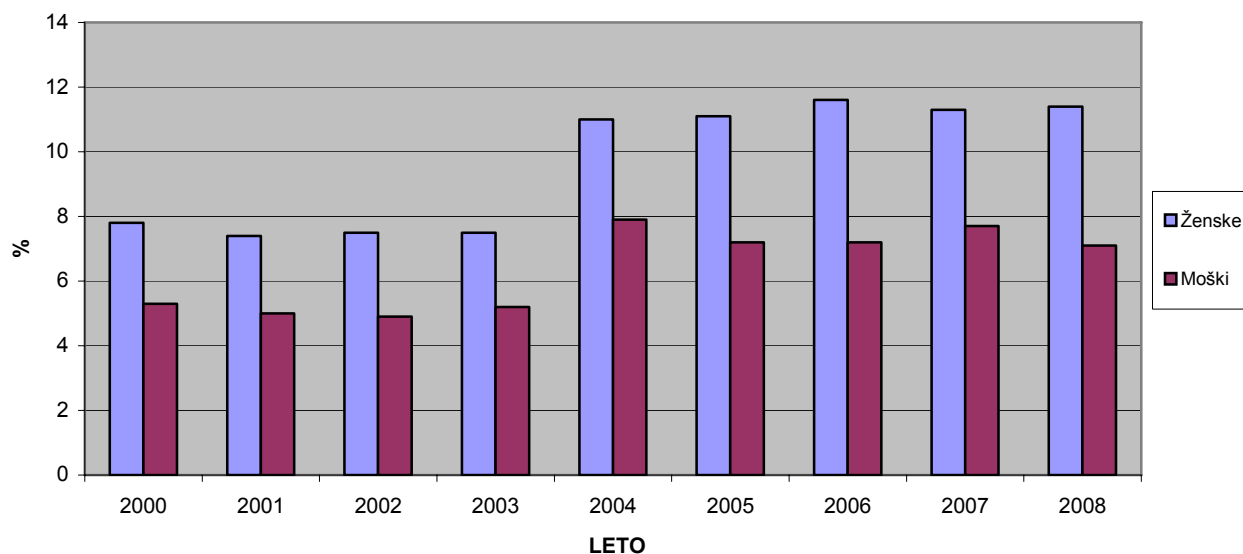
Iz poglavja je razvidno, da ženske počasneje napredujejo v karieri. Po eni strani jih pri napredovanju ovira neenakopravni položaj, ki ga imajo na trgu dela, ter nevidne ovire v organizaciji, po drugi strani pa ženske premalo načrtujejo svojo poklicno kariero. Nadrejene ne vprašajo o svojem napredovanju, ampak čakajo, da se oni spomnijo na njih. Ženske bi se morale osebno zavzeti za napredovanje in ne čakati, da to storijo drugi.

4 ŽENSKE IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE

Neenakost med spoloma izvira iz funkcije materinstva, zaradi katere je ženskam odtegnjena marsikatera pravica in možnost konkuriranja z moškimi. Delodajalci se pri zaposlovanju izogibajo predvsem mladih žensk brez otrok in mladih mamic. Vzroka sta predvsem dva: tveganje odsotnosti zaradi porodniškega dopusta ter tveganje zaradi pogoste odsotnosti v zvezi z nego bolnih otrok. V Sloveniji je delež moških, ki izrabijo pravico do starševskega dopusta izjemno nizek, zato pri moških le te nevarnosti praktično ni. Ženskam otežuje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti predvsem dejstvo, da moški niso pripravljeni prevzeti odgovornosti za nego in vzgojo otrok (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

Ženske se pogosteje odločajo za delo s krajšim delovnim časom. Iz Slike 8 je razvidno, da se iz leta v leto vse več žensk odloča za delo s krajšim delovnim časom. Leta 2006 je bilo v Sloveniji zaposlenih največ žensk s krajšim delovnim časom (11,6 %), najmanj pa leta 2001 (7,4 %). Iz Slike 8 je razvidno, da se je tudi odstotek moških, zaposlenih za delo s krajšim delovnim časom, od leta 2003 naprej naglo dvignil, vendar je v primerjavi z ženskami ta odstotek še vedno veliko nižji. Najvišji je bil v letu 2004 (7,9 %), najnižji pa v letu 2002 (4,8 %). Ženske zaradi skrbi za družino in nego družinskih članov pogosto prekinjajo kariero, kar ima negativni vpliv na njihov poklicni razvoj. Na svoji poklicni poti še vedno naletijo na več ovir ter pri zasedanju vodstvenih položajev zaostajajo za moškimi.

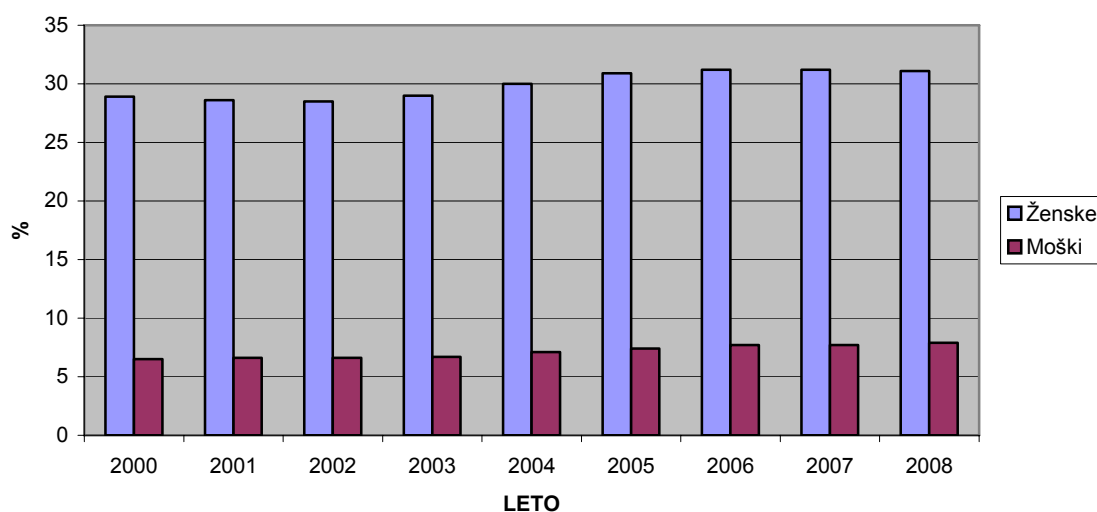
Slika 8: Primerjava zaposlenih žensk in moških za delo s krajšim delovnim časom, Slovenija (% od celotne zaposlenosti)



Vir: Eurostat..

Slika 9 prikazuje povprečje primerjave med zaposlenimi ženskami in moškimi za delo s krajšim delovnim časom v državah članicah Evropske unije. Vidimo, da tudi v državah EU-27 število žensk, zaposlenih za delo s krajšim delovnim časom, iz leta v leto narašča. Najvišji odstotek žensk, zaposlenih za delo s krajšim delovnim časom, je bil leta 2006 in 2007, ko je le ta znašal 31,2 %, najnižji pa v letu 2002, in sicer 28,5 %. Tudi število moških, zaposlenih za delo s krajšim delovnim časom, narašča, vendar je odstotek le teh v primerjavi z ženskami znatno nižji, saj je le ta v letu 2008, ko je bil najvišji, znašal 7,9 %.

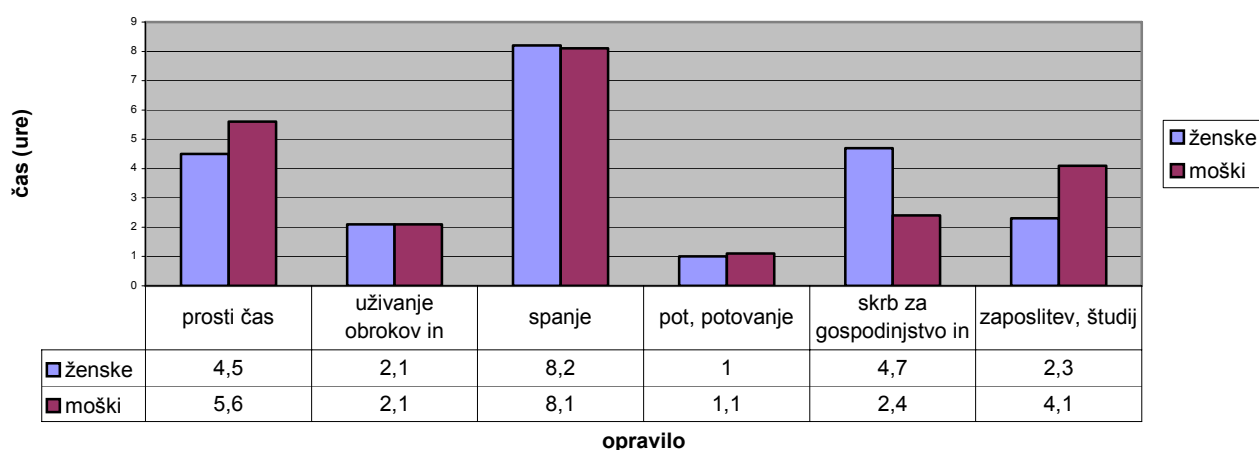
Slika 9: Primerjava zaposlenih žensk in moških za delo s krajšim delovnim časom, EU-27 (% od celotne zaposlenosti)



Vir: Eurostat.

Zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana so ženske pogostejše odsotne z dela kot moški. Med letoma 2004 in 2005 je bilo odsotnih z dela zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana 63.000 delovno aktivnih žensk in 41.000 moških. Skoraj tri četrtine vseh delovno aktivnih prebivalcev je zaradi nege družinskega člana vzelo bolniški dopust, in sicer 48.000 oz. 63,1 % žensk in 28.000 moških. Med omenjenimi je le 13.000 oseb za skrb družinskega člana uporabilo proste ure, v takih primerih je bil delež žensk 57-odstoten (Vertot, 2008).

Slika 10: Poraba časa pri ženskah in moških, starih od 20 do 74 let, Slovenija, 2001



Vir: Statistični urad RS, Anketa o porabi časa, 2001.

Po podatkih o porabi časa za petnajst držav Evrope porabi prebivalka Slovenije v povprečju 7 ur na dan za plačano in gospodinjstvo delo. Več časa nameni temu delu med prebivalkami navedenih držav le Litvanka (Statistični urad RS, Anketa o porabi časa, 2001).

Za prehranjevanje in osebno nego porabi prebivalka Slovenije (tako kot Estonka in Finka) najmanj časa, in sicer približno dve uri na dan, medtem ko največ časa za to porabijo Francozinje in Italijanke. S štirimi urami in pol prostega časa na dan, kolikor ji ga je na razpolago, je ženska v Sloveniji med petnajstimi državami Evrope na desetem mestu. Norvežanka ima na razpolago največ prostega časa, skoraj šest ur na dan. Glede na to, da enako dolgo kot prebivalka Slovenije preživi v službi ali študira ter se prehranjuje, ji ostane časa, namenjenega prostočasnim aktivnostim, več, ker za gospodinjstvo in družino nameni približno eno uro na dan manj kot Slovenka. Ta pa ima približno eno uro na dan manj prostega časa kot prebivalec Slovenije. To pa je tudi največja razlika med dolžino prostega časa žensk in moških med vsemi državami, o katerih so na voljo podatki (Belgija, Nemčija, Estonija, Španija, Francija, Italija, Litva, Latvija, Madžarska, Poljska, Slovenija, Finska, Švedska, Združeno kraljestvo in Norveška) (Statistični urad RS, Anketa o porabi časa, 2001).

Tudi v Sloveniji namenijo ženske družinskim opravilom in skrbi za družino še vedno približno dvakrat toliko časa kot moški. Tako je skrb za otroke še vedno večinoma naloga žensk (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007).

4.1 Rodnost v Sloveniji

Tema poglavja bo rodnost žensk v Sloveniji, saj le ta v veliki meri vpliva na njihov položaj na trgu dela. Predstavila bom tudi vzroke za nizko stopnjo rodnosti ter temeljne cilje za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji.

Od sredine 19. stoletja, ko je na ozemlju današnje Slovenije živel dober milijon ljudi, pa do sredine dvajsetega stoletja se je število prebivalcev povečalo za pol milijona, v zadnjih sto letih pa za dobrih 48 odstotkov. Po definiciji prebivalstva, uporabljeni za *Popis 2002* in preračunu podatkov iz *Popisa 1991* je ob *Popisu 2002* v Sloveniji živelo 2,6 % ali 50.681 oseb več kot ob *Popisu 1991*, torej 1.964.036 prebivalcev. Opisani prirast prebivalstva je bil predvsem posledica priseljevanja iz tujine. V tem obdobju se je namreč v Slovenijo priselilo 28.000 oseb. Naravni prirast pa je bil v Sloveniji v zadnjem medpopisnem obdobju negativen (- 3.500). Spolna sestava prebivalstva se je v tem času le malo spremenila; delež moških se je v primerjavi s podatki iz *Popisa 1991* povečal za 0,3 % (z 48,5 % na 48,8 %).

Številčnejši del prebivalstva Slovenije predstavljajo ženske. Konec leta 2006 je v Sloveniji živelo 1.023.395 žensk in deklic ali 51 % od 2.010.377 prebivalcev naše države. Vrednost količnika maskulinitete (število žensk na 1000 moških) se za Slovenijo od leta 1969 zmanjšuje (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007).

Rodnost je komponenta naravnega gibanja prebivalstva. Na rodnost posredno ali neposredno vpliva vrsta dejavnikov. Poznamo zavedno ali načrtovano rodnost, ki je značilna za prebivalstvo, kjer se ljudje zavedno odločajo, koliko otrok bodo rodili, kdaj in kakšni bodo presledki med posameznimi porodi. To velja predvsem za razvite države. V nerazvitih državah govorimo o nenačrtovani rodnosti. Načrtovana rodnost je dosežena z uporabo kontracepcijskih sredstev (Malačič, 2006, str. 77). Rodnost otroka je posledično tudi zaradi položaja žensk na delovnem mestu vse bolj načrtovan dogodek.

Potek spreminjanja rodnosti v Sloveniji sledi podobnim družbenim trendom kakor potek spreminjanja rodnosti v večini evropskih in drugih industrijsko razvitih državah. Upadanje rodnosti pod nivo enostavnega obnavljanja prebivalstva pa ni rezultat samo ekonomskega stanja, temveč v prvi vrsti spremenjenega načina življenja ljudi, spremenjene družbene vloge ženske, spremenjenega odnosa do otrok in načrtovanja družine.

S spremembo v gospodarstvu prihaja do sprememb v ravnotežju med poslovnim in zasebnim časom zaposlenih. To pogosteje občutijo ženske kot moški. Po eni strani je materinstvo služba, ki zahteva vsakodnevno skrb za otroke, na drugi strani pa postaja poslovno okolje vedno bolj tekmovalno in zahtevno.

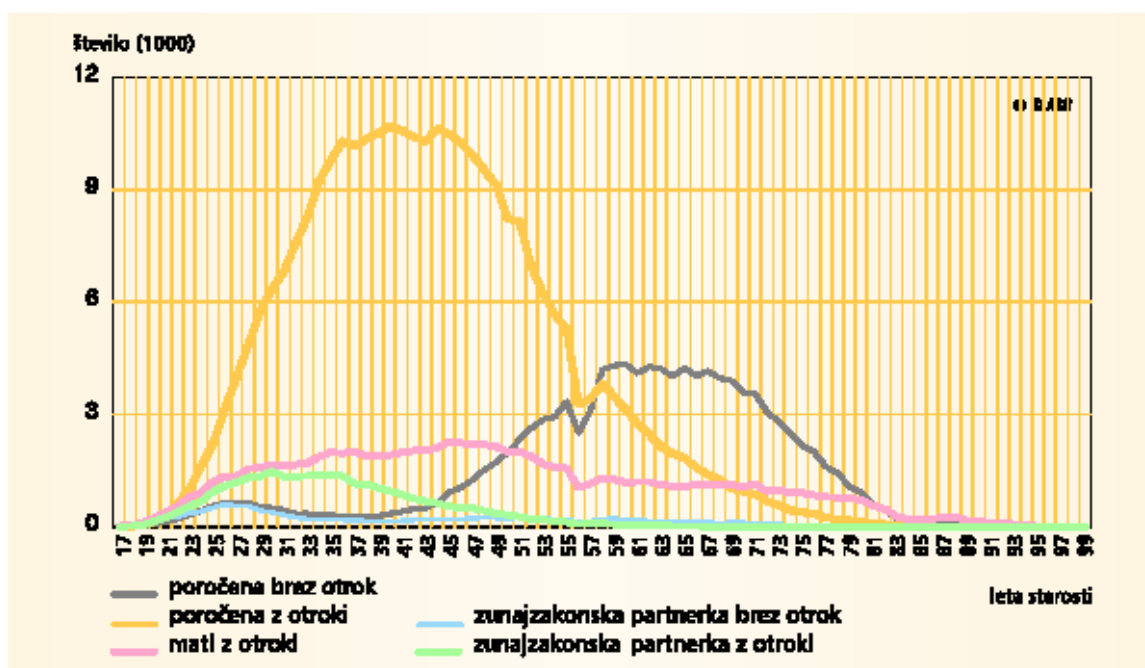
Večina žensk si na začetku svoje kariere zastavlja vprašanje – materinstvo ali kariera? Kdaj je najboljši trenutek imeti otroka? Veliko mladih deklet na začetku svoje kariere ne ve, ali naj imajo najprej otroke ali naj si poiščejo prvo zaposlitev. Sprašujejo se, ali bojo imele kasneje, ko bodo že vpletene v poslovni svet, sploh dovolj časa za materinstvo. Skrbi jih tudi, kako bo na informacijo o nosečnosti reagiral njihov delodajalec. Zastavljanje takšnih vprašanj spodbuja okolica, sorodniki, delodajalci in v končni fazi tudi biološka ura. Ženske pogosto odlašajo s starševstvom, dokler ne dosežejo poklicnih ciljev.

Cikel ženske se razlikuje od cikla moškega. Omenjena razlika je najbolj očitna v obdobju med tridesetim in štiridesetim letom, ko biološka ura ženskam narekuje potrebo po odločitvi za starševstvo in tako posledično oblikuje njihovo nadaljnjo življenjsko pot (Boštjančič, b.l.).

Ana Marković Bah (2007) ugotavlja, da se čedalje več otrok rojeva zunaj zakonske zveze. Trend prehoda na enostarševsko družino ni značilen le za Slovenijo, ampak tudi za celotno zahodno Evropo. K prehodu na zakonsko evidentirane enostarševske družine je pripomogla tudi država s svojo socialno politiko, ki podeljuje višjo socialno pomoč in otroški dodatek enostarševski družini, ne glede na to, ali je ta družina res enostarševska (mati samohranilka ali oče samohranilec) ali samo navidezno enostarševska, ko partnerja živita skupaj, vendar imata različna stalna naslova. Tu je potrebno omeniti tudi čedalje več razvez, ki botrujejo nastanku večjega števila enostarševskih družin.

V magistrski nalogi sem že pisala o tem, da naj bi imele prednost pri napredovanju na najvišja delovna mesta samske ženske oziroma ženske brez družine, a kljub temu so poročeni pari še vedno najpogostejša oblika vez pri nas. Iz *Popisa 2002* je razvidno, da so kljub upadanju števila sklenjenih zakonskih zvez v Sloveniji od leta 1972 (tedaj je bilo sklenjenih največ zakonskih zvez v Sloveniji po drugi svetovni vojni – skoraj 16.000; leta 2005 manj kot 6.000 parov) poročeni pari še vedno najpogostejša oblika družine pri nas (73,7 %). Toda čeprav se število družin stalno povečuje (med leti 1981–2002 se je povečalo za 34.000 ali 6,5%), se delež zakonskih parov z otroki zmanjšuje (v omenjenem obdobju se je zmanjšal za 10,3 %) (SURS; Popis 2002).

Slika 11: Število žensk določene starosti, ki živijo v družinski skupnosti, po tipih družin, Slovenija, Popis 2002



Vir: Statistični urad RS, Popis 2002.

Na rodnost ima močan vpliv tudi čas odločitve za prvega otroka, na katerega vpliva tudi podaljšano izobraževanje. Pri moških daljša izobrazba ne vpliva na odločitev za prvega otroka v tolikšni meri kot pri ženskah, pri katerih je odločitev za izobrazbo premaknila prvo rojstvo otroka v kasnejša leta. Kot je bilo prikazano že v prvem delu magistrske naloge, se čedalje več žensk zaradi želje po boljši službi in višjem dohodku odloča za višjo izobrazbo. Na zakasnitev prvega poroda prav tako vpliva tudi želja po samostojnem dohodku in čim manjši odvisnosti od partnerja.

Ženske v državah članicah EU-25 prvič postanejo matere v povprečju pri 28,3 letih. Evropske ženske se za materinstvo odločajo vedno kasneje; povprečna starost mater ob rojstvu otrok se zvišuje v vseh državah. V osmih državah (Danska, Španija, Irska, Italija, Nizozemska, Švedska, Lihtenštajn in Švica) je povprečna starost matere ob rojstvu vseh otrok že presegla trideset let. V Sloveniji pa so bile v letu 2007 matere v povprečju stare 29,9 leta. Ob rojstvu prvega otroka so imele ženske v Sloveniji v povprečju 28,2 leta (Tabela 5). To je po drugi svetovni vojni v Sloveniji najvišja starost žensk ob rojstvu prvega otroka. Med pridruženimi državami članicami EU je povprečna starost žensk, ki rodijo prvega otroka, najvišja prav v Sloveniji, najmlajše pa so ob rojstvu prvega otroka med deseterico na novo pridruženih držav ženske v Litvi in Latviji (skoraj tri leta mlajše kot v Sloveniji) (Statistični urad RS).

Sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja so bile ženske, ki so prvič rodile, v povprečju stare manj kot 23 let. Zaradi želje po višji izobrazbi in vedno večje zaposlenosti žensk je veliko žensk preložilo rojstvo otroka v kasnejša leta, kar je posledično pripeljalo do zviševanja povprečne starosti (Statistični urad RS).

Najbolj rodna skupina v letu 2007 so bile ženske v starosti 28,29 in 30 let. 1000 žensk te starosti je v povprečju rodilo 119 otrok. Tudi v letu 2006 se je največ otrok rodilo ženskam v tej starosti, vendar so bile vrednosti nižje. Toliko otrok so na primer pred petnajstimi leti rodile matere, ki so bile stare 23 let (Statistični urad RS).

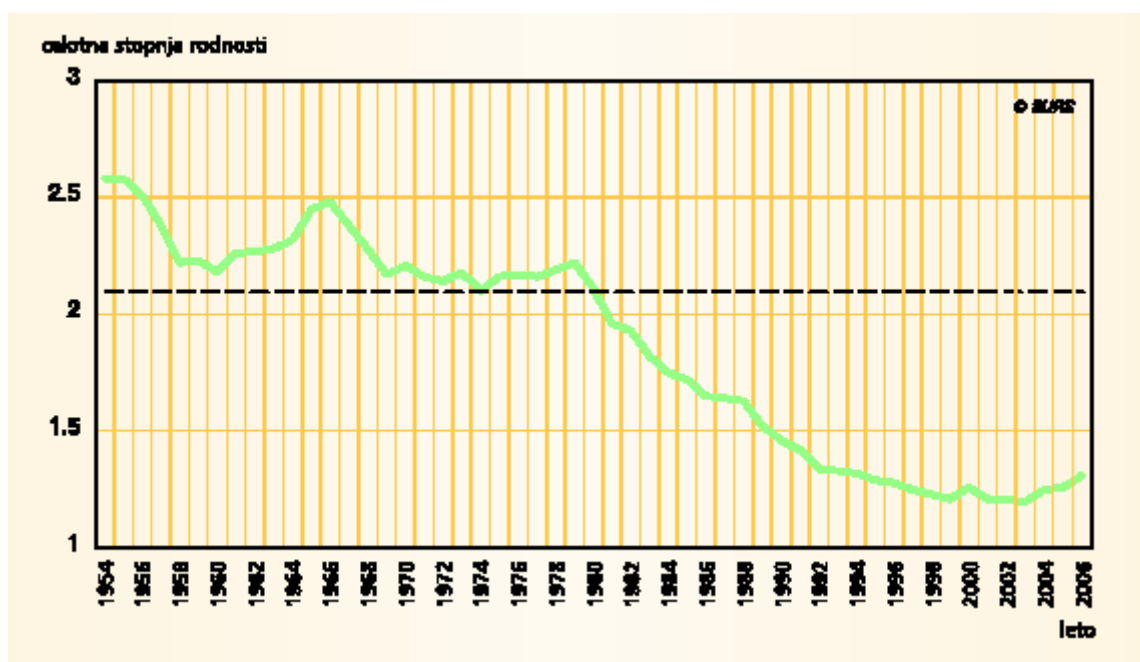
Tabela 5: Živorojeni otroci, Slovenija, 2007

Leto	1977	1987	1997	2006	2007
SKUPAJ	29904	25592	18165	18932	19823
Dečki	15.448	13.064	9.323	9.762	10.152
Deklice	14.456	12.528	8.842	9.170	9.671
Živorojeni na 1000 prebivalcev	16,2	12,9	9,1	9,4	9,8
Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu					
vseh otrok	25,4	25,6	27,7	29,7	29,9
prvega otroka	22,9	23,3	25,6	28	28,2
Celotna stopnja rodnosti (povprečno število živorojenih na žensko v rodni dobi)	2,16	1,64	1,25	1,31	1,38
Vrstni red rojstva (%)					
Prvo rojstvo	49,7	47,4	47,7	49,6	48,7
Drugo rojstvo	36,4	39,8	37,7	35,8	36,5
Tretje rojstvo	9,7	9,7	11,1	10,9	11,2
Četrto rojstvo ali rojstvo višjega reda	4,2	3,1	3,5	3,7	3,5

Viri: SURS, Ministrstvo za notranje zadeve – Centralni register prebivalstva, Ministrstvo za notranje zadeve – Direktorat za upravne notranje zadeve, Inštitut za varovanje zdravja RS.

Slovenija k skupnemu letnemu številu živorojenih otrok v Evropski uniji prispeva približno 0,4 %. Z 9,1 rojenega otroka na 1000 prebivalcev je Slovenija država z eno najnižjih stopenj rodnosti v Evropi in svetu sploh. Od leta 2003, ko je bilo zabeleženih najmanj živorojenih do sedaj, pa število postopoma narašča. Na 1000 prebivalcev se je v letu 2007 v povprečju rodilo 9,8 otroka (9,4 v letu 2006).

Slika 12: Celotna stopnja rodnosti, Slovenija, 1954 – 2006



Vir: Statistični urad RS, Prijava rojstva.

Vrednost celotne stopnje rodnosti (povprečno število živorojenih otrok na eno žensko v rodni dobi) v Sloveniji pada že od osemdesetih let dvajsetega stoletja in je dosegla v letu 2003 vrednost 1,2 živorojenega otroka na žensko v rodni dobi. Takrat se je trend tega kazalnika rodnosti začel tudi v Sloveniji ponovno rahlo vzpenjati in je leta 2006 dosegel vrednost 1,31, v letu 2007 pa 1,38. V letu 2007 se je rodilo 19.823 otrok, to je največ v zadnjih petnajstih letih. V primerjavi z letom 2006 se je število živorojenih otrok povečalo za 891 (za 4,3 %). Kljub naraščanju vrednosti v zadnjih štirih letih se prebivalstvo Slovenije še naprej srečuje z zoženo reprodukcijo.

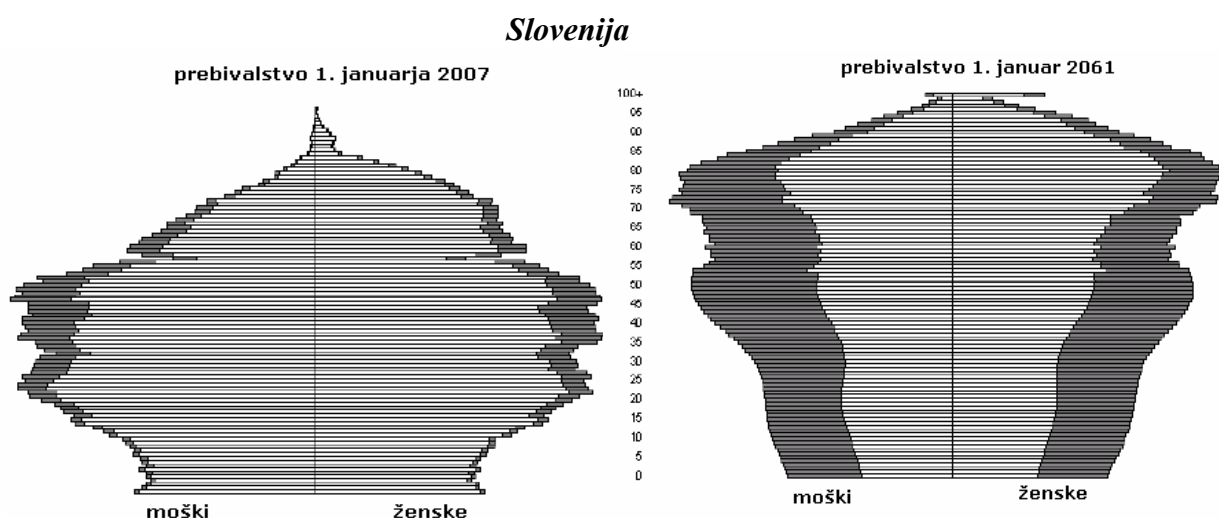
Tabela 6: Družine z otroki po številu otrok, Slovenija, Popis 2002

Število otrok	Zakonski pari in zunajzakonski partnerji	
	tisoč	%
Skupaj	324	100
1	135	42
2	155	48
3	28	9
4	4	1
5+	1	0

Vir: Statistični urad RS, Popis 2002.

Iz Tabele 6 je razvidno, da je največ družin, in sicer kar 48 % z dvema otrokoma, samo 1% družin pa ima 4 otroke. Budig (2003, str. 395) pravi, da sta dva izmed najpomembnejših dejavnikov za nižjo rodnost negotova prihodnost zaradi zaposlitve za določen čas in strah pred izgubo službe. Adsera (2003, str. 24) meni, da bi izboljšanje trga delovne sile, predvsem pa ohranjanje delovnih mest za ženske po vrnitvi z dopusta za varstvo in nego otroka ter možnost krajšega delovnega časa tudi v privatnem sektorju, brez rizika odpovedi, pripomogli k odločanju za večje število otrok.

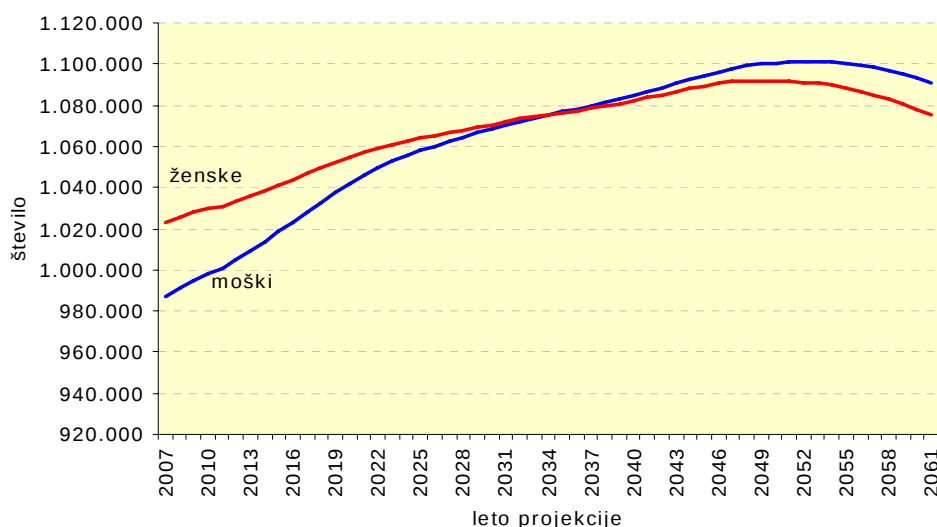
Slika 13: Grožnja-posledice-integracije



*Vir: Statistični urad RS, Konvergentni scenarij projekcij prebivalstva za države članice EU, 2007.
Konvergenten – ki je ali postaja vedno bolj podoben.*

Prihodnja starostna sestava prebivalstva v Sloveniji se zrcali v današnji. Kot je razvidno iz Slike 13 se bo v prihodnje po pričakovanjih močneje povečalo število prebivalcev v starosti, ko se ljudje upokojujejo (v starosti nad 65 let in še posebej prebivalcev v starosti nad 80 let), število mladih pa se bo zmanjševalo. Posledično se bo poslabšalo razmerje med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Deleža oseb, starih od 0–14 in od 15–59 let, se bosta v drugi polovici stoletja po pričakovanjih te projekcije zmanjšala za 1,1 odstotne točke oz. za 16,7 odstotnih točk, delež oseb, starih 60 let in več, pa se bo povečal za 17,8 odstotne točke (Statistični urad RS).

Slika 14: Konvergentni scenarij naraščanja prebivalstva Slovenije do leta 2060



Vir: Statistični urad RS, Konvergentni scenarij projekcij prebivalstva za države članice EU, 2007.

Iz Slike 14 je predviden rahel porast prebivalstva v Sloveniji tam nekje do leta 2060. Vrednost celotne rodnosti naj bi se od sedanje vrednosti, to je 1,38 na žensko v rodni dobi, povečevala in se do leta 2060 povečala do vrednosti 1,52 otroka na žensko v rodni dobi. Od leta 2060 naprej pa na bi začela upadati (Statistični urad RS).

Za enostavno obnavljanje prebivalstva pri sedanji ravni umrljivosti, bi morala ženska v svoji rodni dobi v povprečju roditi 2,1 otroka (Malačič, 2005, str.12). Zadnje raziskave s tega področja pa kažejo, da si mladi v povprečju želijo 2,4 otroka (Ule, 2002). Ob aktualni stopnji rodnosti, ki je 1,38 otroka na žensko v rodno dobi, si tako Vlada RS kot celotna slovenska družba zastavi vprašanje, kako bo mogoče zmanjšati ta razkorak med željami in realnostjo ter omogočiti mladim parom, da imajo toliko otrok, kot si jih želijo.

4.1.1 Vzroki za nizko stopnjo rodnosti

Pri pojasnjevanju spreminjanja rodnosti in odlašanja rojevanja je potrebno upoštevati specifične socialno-kulturne, institucionalne in ekonomske kontekste. Najbolj splošni so (Ule, 2002):

- naraščajoče izobraževanje žensk,
- trg dela, ki se stalno spreminja (negotova prihodnost),
- ekonomska avtonomija žensk,
- naraščajoče in visoke potrošniške aspiracije, ki ustvarjajo potrebe po drugem dohodku v gospodinjstvu, kar posledično spodbuja žensko vključitev na trg delovne sile,
- povečano vlaganje v razvoj kariere pri obeh spolih,
- visoki stroški in težka dostopnost stanovanj za mlade družine,
- večji poudarek na kvaliteti življenja (mladi si želijo veliko prostega časa, zabav...),
- umikanje od obveznosti in želja po ohranjanju "odprte prihodnosti",

- naraščajoča verjetnost ločitve in posledično večja previdnost.

V današnjem času je odločitev za družino skrbno načrtovana. Odvisna je od objektivnih in subjektivnih razlogov. Mladi se pri odločitvi za družino odločajo med prednostmi, ki jih prinaša družinsko življenje, in prednostmi samskega življenja. V Sloveniji so bile opravljene raziskave med mladimi in mladimi družinami, ki so pokazale, da se mladi srečujejo z različnimi težavami in izzivi ob začetku svojega odraslega in samostojnega življenja ter se odločajo na podlagi več dejavnikov (Černič Istenič, 1994; Stopnik, 2002; Ule, 2002; Ule, 2003):

- Pričakovanja glede kvalitete življenja – v današnjem času mladi stremijo k čim bolj udobnemu življenju. Vedno večji pomen dajejo tudi lastni neodvisnosti in osebnemu razvoju. Posameznik vedno več energije posveti osebni izpolnitvi ter lastni karieri.
- Ekonomski razvoj – po mnenju mladih oskrba otrok predstavlja visoke stroške, po drugi strani pa obstaja tudi problem stanovanjskega vprašanja.
- Norma "preodgovornega" starševstva – starši želijo otroku posvetiti obilo pozornosti ter mu zagotoviti visoko kvaliteto življenja in ugodne ekonomske pogoje. Vse to pa zahteva vedno več finančnih sredstev in napor staršev. Predvsem pri ženskah je opazna izredno velika samopožrtovalnost v odnosu do svojih otrok.
- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja - močna obvezanost do otrok, ki jo čutijo nekatere ženske, jim pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti povzroča emocionalni stres. Na zaskrbljenost mladih vpliva tudi spreminjajoči se trg dela in s tem povezana negotova prihodnost. Sodobne generacije si postavljajo visoke standarde odgovornosti in udobja.
- Dragi vrtci in pomanjkanje varstva otrok – v zadnjem času je zelo izpostavljena potreba po dlje časa odprtih vrtcih ter problematika nesorazmerja med cenami vrtca in plačami staršev.
- Norma majhne družine – danes so otroci vedno bolj načrtovani. Mladi pari rojstvo otroka odlašajo v poznejša leta. Mnogo od teh načrtovanih rojstev pa se nikoli ne zgodi. V razvitem svetu in tudi pri nas se vedno bolj uveljavlja življenjski stil brez otrok. V generacijah, rojenih od srede do poznih šestdesetih, je ta odstotek že okoli 20 procentov in še narašča.

Zakaj je norma majhne družine tako močno razširjena?

Na življenje sodobnih ljudi še posebej močno vpliva princip, po katerem glavni kriteriji delitve dobrin temeljijo na poklicnem statusu posameznika in njegovi uspešnosti. Vrednotenju produkcijskih odnosov kot prioritetnih družbenih odnosov se tesno prilega

razumevanje družbene organizacije reprodukcije kot izključno privatne zadeve. Na odločitev za rojstvo otroka se gleda kot na izrazito privatno, intimno zadevo posameznika ali dvojice, enako velja tudi za njihovo skrb in gmotno vzdrževanje otrok. Takšno razumevanje družbene organizacije reprodukcije je danes široko razširjeno v obliki doktrine "odgovornega starševstva". Ta narekuje, naj ima vsakdo samo toliko otrok, za kolikor je sposoben dostojno in v nekih mejah kvalitete življenja poskrbeti in si ob tem sam bistveno ne znižuje nivoja lastne blaginje. Uresničitev teh zahtev je mogoča le takrat, ko ima mladi par za to izpolnjene ustrezne pogoje: ekonomsko samostojnost, rešeno stanovanjsko vprašanje, socialno zrelost. Iz omenjenega izhaja, da imajo ljudje otroke izključno zase, za svoje lastno veselje. Pri odločanju zanje se ravna v skladu z danimi materialnimi možnostmi ter po čisto osebnih, intimnih in interesnih potrebah, ki so predvsem čustvene in socialne narave. Družina, ki ustreza posamezniku, zadovoljuje njegove potrebe in interese ter bistveno ne znižuje njegove blaginje, je majhna družina. K temu se pridruži občutje, da je posameznik z izpolnitvijo svoje osebne norme velikosti družine izpolnil tudi svojo dolžnost do drugih, do družbe (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006).

Dejstvo je, da se število otrok zmanjšuje v razvitih družbah z visokim življenjskim standardom, zato ekonomski razlogi niso relevantni za upad rojstev. Ključno je spodbujanje oblikovanja družinskega življenjskega stila in temeljne lestvice vrednot v prid družine.

4.1.2 Temeljni cilji za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji (RS)

V nadaljevanju bom predstavila pet temeljnih ciljev Strategije za dvig rodnosti v RS, ki jih je v svojem delovnem gradivu (2006) predstavila vlada RS, in jih bo v naslednjih letih s številnimi ukrepi zasledovala. Po mnenju vlade RS spodaj naštetih pet ciljev zajema najosnovnejšo in najpomembnejšo problematiko ter področja, ki so potrebna posebne pozornosti, če želimo spremeniti trend demografskega stanja RS v prihodnosti.

➤ Izboljšanje razmer za mlade družine in družine z več otroki

Vlada RS z več ukrepi na področju družinske politike želi na prvem mestu izboljšati položaj mladih družin in družin z več otroki. Za gotovo prihodnost celotne skupnosti je potrebno povečati število rojstev in pogumno sprejeti posledice tega tudi na ravni širše skupnosti in celotne države. Družinam je potrebna podpora drugih družbenih institucij pri pokrivanju stroškov reprodukcije. Ta potreba je še zlasti izrazita pri mladih družinah, pri katerih je obseg osnovnih investicij še posebno širok. Starši so večinoma na mnogokrat negotovem začetku novega obdobja: služba, stanovanje, načrtovanje lastne družine. Otroci so tudi investicija, in to dolgoročna. Ko se starši odločajo zanje, ocenjujejo svojo trenutno situacijo in potencialne možnosti za pokrivanje stroškov, ki jih prinašajo otroci v prihodnosti. Če pri tem lahko računajo le nase, na svoje omejene vire, se gotovo ne bodo odločili za večje število otrok. Ukrepi za doseg tega cilja so zato najbolj potrebni in najpomembnejši.

➤ **Vzpostavitev sistema za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja**

Demografskim spremembam botruje tudi spremenjen način življenja ljudi. Nujnost današnjega časa je, da mora posameznik svojo pozornost in čas nujno porazdeliti tudi med druge družbene skupine in se ne more več posvečati le družini. Posamezniki niso lojalni zgolj svojemu ozkemu socialnemu krogu v družini, ampak tudi drugim družbenim skupinam, katerih člani so. In norma majhne družine je tako izraz uskladitve pravil obnašanja posameznika med konfliktnimi zahtevami njegovega okolja in kot taka ustreza potrebam različnih družbenih skupin. Pri tem pa je seveda najzahtevnejše prav posvečanje časa in pozornosti sami zaposlitvi, delovnemu mestu, ki mnogokrat zahteva od posameznika še kaj več kot le osemurni delavnik. Pri usklajevanju med temi različnimi družbenimi skupinami seveda nujno trpi družinsko življenje. Izpolnjevanje norme majhne družine dovoljuje posameznikom udeležbo v aktivnostih različnih družbenih skupin in prek tega omogoča zadovoljitev njihovih različnih potreb.

➤ **Zmanjšanje umrljivosti in števila splavov**

V slovenski družbi je poleg upadanja rojstev zaskrbljujoče tudi število prezgodnjih smrti, predvsem zaradi nesreč in samomorov. Prav tako zaskrbljujoče je še vedno veliko število dovoljenih splavov. Črne številke opozarjajo na to, koliko naših državljanov živi v stiski, v svoji okolici ne najde razumevanja in opore ter se zato odloča za tako žalostne izhode.

➤ **Povečanje preventive in zdravja otrok, mladine in staršev**

Analiza položaja otrok in mladine v Sloveniji je pokazala, da mlado populacijo pesti "nova zbolewnost", ki vključuje nezdravo uporabo prostega časa, motnje prehranjevanja in nezadostno telesno aktivnost, zlorabo drog in druge zasvojenosti, tvegano spolno vedenje, motnje duševnega zdravja in dobrega počutja (Černak Meglič, 2005). Vlada RS se zaveda, da je treba spodbujati zdrav način življenja tako med starejšimi in odraslimi, še posebej pa je treba otroke in mladino vztrajno opozarjati na škodljive vplive nekaterih vedenjskih vzorcev in razvad ter na velik pomen spoštovanja lastnega zdravja in življenja. Zdravje in aktivnost mladega rodu sta temelja obstoja našega naroda.

➤ **Vračanje družbe k osnovnim vrednotam: življenje, družina, otroci**

Vlada RS se zaveda, da je potrebna konstantna osveščenost državljanov RS o demografskih razmerah v RS ter družinski politiki, ki jo vodi vlada. Prav tako je s strani vlade, pa tudi s strani vseh javnih ustanov, potrebna jasna in dejavna podpora osnovnim vrednotam: veselje do življenja in varovanje življenja, veličina družine kot osnovne celice družbe ter neprecenljivo bogastvo, ki ga za posameznika in celotno družbo predstavljajo otroci. Pri podpori tem vrednotam so seveda bistvenega pomena tudi sporočila medijev in stališča političnih strank, odnos učiteljev, vzgojiteljev ter drugih strokovnjakov do življenja in družine, stališča tistih, ki oblikujejo stanovanjsko ter bivanjsko okolje, torej vseh tistih, ki oblikujejo standarde in norme obnašanja.

Po mojem mnenju bodo omenjeni temeljni cilji Strategije za dvig rodnosti v RS, ki jih je predstavila vlada RS, res vplivali na to, da se bodo družine odločale za večje število otrok.

Po eni strani bodo na to vplivale osnovne vrednote družine, ki bodo usmerjene predvsem v družino in otroke, po drugi strani pa bodo imele velik vpliv tudi izboljšane finančne razmere za mlade družine in družine z več otroki ter lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, kar je še posebej pomembno za pripadnice ženskega spola.

4.2 Starševski dopust

Pravico do starševskega dopusta imajo vse osebe, ki so zaposlene v Sloveniji oziroma plačujejo prispevke v proračun Republike Slovenije. Brezposelne osebe, ki niso prijavljene na Zavodu za zaposlovanje in osebe, ki se še redno šolajo, nimajo pravice do starševskega dopusta in jih ta zakon ne obravnava (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2006).

Poznamo naslednje vrste starševskega dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2006):

- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust in
- porodniški dopust.

Za našo družbo je značilno, da se moški za koriščenje porodniškega dopusta odločajo zelo redko. Porodniški dopust v veliki večini koristijo ženske. Vprašanje je, ali podjetje sploh omogoča koriščenje porodniškega dopusta moškim? V primeru, ko moški koristi porodniški dopust, je ženski omogočeno, da se hitreje vrne na delovno mesto in nadaljuje s svojo kariero. Na ta način lahko oba brez večjih prekinitev nadaljujeta svojo karierno pot. Za podjetja, kjer koriščenje porodniškega dopusta ni stoddostno na strani žensk in je določen odstotek tudi na strani moških, lahko rečemo, da imajo pozitiven odnos do porodniškega dopusta in da le tega omogočajo koristiti tudi moškim.

Zaradi neodpornosti imunskega sistema na različne vplive v okolju večina otrok v starosti od enega do treh let pogosto boleva. V tem primeru mu vrtec ne nudi ustreznega varstva, kar pomeni, da so starši oziroma ponavadi mame primorani ostati z obolelim otrokom doma in poskrbeti za ustrezno oskrbo. Pogosta odsotnost ženske z dela zaradi bolezni otroka pa prinaša nezadovoljstvo pri delodajalcih, saj je posledično delo zaposlenega moteno. Zaposleni tako izgubi del dohodka, delodajalec pa pogosto utrpi izpad dobička.

Ženske v času, ko so otroci še majhni in pogosto obolevajo, velikokrat namesto bolniške koristijo dopust. V teh primerih se zvišuje odstotek koriščenja dopusta pri ženskah. To je tudi razlog, da ponavadi v okviru koledarskega leta izkoristijo ves dopust, medtem ko moški ponavadi ne izkoristijo vsega dopusta. Za matere je prav tako značilno, da v veliki meri dopust koristijo v času šolskih počitnic, da čas lahko kvalitetno preživijo s svojimi otroki (Ferfolja, 2006, str. 24).

Koriščenje dopusta namesto bolniške za nego otroka je predvsem posledica strahu žensk pred pogostimi bolniškami. Delodajalci si med zaposlenimi želijo čim manjši delež tovrstne odsotnosti, zato je po mojem mnenju za višjo brezposelnost žensk kriva tudi splošna miselnost v družbi, da je primarna vloga ženske skrb za otroke ter posledično tudi višja odsotnost žensk na delovnem mestu. Pogosta odsotnost na delovnem mestu ženskam otežuje napredovanje, saj se delodajalci ponavadi odločajo, da na najvišja mesta napredujejo osebe, ki se v celoti posvetijo službi in jim je le ta na prvem mestu.

4.3 Delitev dela med partnerjema

Spremembe v oblikovanju družine zahtevajo tudi preoblikovanje starševskih vlog, tako očetovske kot materinske. Sčasoma bo morala vloga očeta postati enakovredna in enako pomembna kot vloga matere ter predvsem samoumevna (Kozmik, 1998, str. 159). Enakovrednost vlog med spoloma v praksi bi namreč ženskam pomagala pri znižanju njihove brezposelnosti ter pri lažjem napredovanju v karieri. Če ne bi bila skrb za družino v večini primerov obveznost ženske in bi si jo z moškim enakovredno razdelila, bi bile ženske manj odsotne na delovnem mestu, kar bi jim olajšalo pot do napredovanja..

Predvsem pri mladih družinah je že opaziti spremembe v kvaliteti odnosov med partnerjema in pri delitvi dela znotraj družine. Vedno bolj se moški vključujejo v opravljanje gospodinjskih del in družinsko življenje. A kljub korenitim spremembam in visoki zaposlenosti žensk je enakomerna delitev še vedno redka. Zaradi tehnološkega napredka so gospodinjska dela (uporaba sodobnih aparatov) po eni strani mnogo lažja, po drugi strani pa so kompleksnejša zaradi raznovrstnih opravil in prilagajanja raznim higienskimi, modnim in prostorskim zahtevam. Kombinacija službe za polni delovni čas, skrb za otroke ter gospodinjstvo zahtevajo od ženske ogromno samoodrekanja. V večini primerov njihov osebni dohodek ne zadošča za preložitve nekaterih opravil na storitveni sektor, ki bi jih razbremenil. Vse, kar jim torej ostane, je upanje na pomoč partnerjev, sorodnikov in staršev. Raziskave s tega področja pa kažejo na nezadostno prilagoditev moških na spremenjeno družbeno vlogo žensk (Černič Istenič, 1994; Ule, 2002).

Povzamemo lahko, da je kljub vedno večjemu vključevanju moških v gospodinjska dela in družinsko življenje skrb za družino še vedno primarna vloga ženske. Posledično so ženske bolj razpete med usklajevanjem družinskih in poslovnih obveznosti.

5 ZAKONODAJA

Danes in v prihodnosti je za zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji velikega pomena novejša zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih nekaj letih in ponuja dobro zakonsko podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile.

5.1 Zakon o enakih možnostih v Sloveniji

Enakost žensk in moških je temelj človeškega dostojanstva in demokracije, osnovno načelo prava Evropske skupnosti, ustav in predpisov držav članic EU ter mednarodnih in evropskih konvencij.

Izsledki različnih raziskav in analiz v zadnjem desetletju, ki jih je opravil Statistični urad RS, kažejo, da še obstaja prikrito ali celo odkrito razlikovanje po spolu, ki je večinoma v škodo žensk, kar seveda ni skladno s prizadevanji držav članic EU in drugih evropskih držav. Že kar nekaj časa namreč potekajo resna prizadevanja, da bi se odpravilo razlikovanje po spolu na vseh področjih dela in življenja (Statistični urad RS).

Ne glede na drugačnost, spol in raso bi morali imeti vsi ljudje enake možnosti. Načelo nediskriminacije je osnova za zagotavljanje enakosti med spoloma. To pomeni, da morajo imeti ženske in moški ne le enake možnosti, ko prispevajo k družbenemu razvoju, temveč tudi takrat, ko naj bi bili deležni koristi od rezultatov, ki so jih soustvarili. Te naj bi bile enakomerno porazdeljene.

V Sloveniji si Urad za enake možnosti prizadeva zmanjšati vrzeli med pravno enakopravnostjo in dejansko enakopravnostjo žensk in moških na področjih javnega in zasebnega življenja.

Pogosto se dogaja, da imata v sedanji družbi moški in ženska različne vloge in možnosti, kljub temu da so tudi v Ustavi Republike Slovenije in ustreznih zakonih zapisane pravice, ki zagotavljajo enakost žensk in moških.

Ustava Republike Slovenije določa, da je izobraževanje svobodno. Obvezno je osnovnošolsko izobraževanje, ki se financira iz javnih sredstev, medtem ko se ostalo izobraževanje le delno financira iz javnih sredstev, saj je prostovoljno. Država svojim državljanom in državljanom ustvarja možnosti, da si lahko pridobijo ustrezno izobrazbo. Zakoni o izobraževanju so nevtralni glede na spol, nikjer posebej ne omenjajo enakih možnosti in enake obravnave spolov. Vsebujejo le splošno določbo o dostopnosti izobraževanja pod enakimi pogoji (Kozmik, Salecl, 1999, str. 20).

5.2 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)

S tem zakonom se ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona.

Pravice po tem zakonu so:

- pravice do družinskih prejemkov,
- pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo.

Pravice so vezane na otroka, uveljavlja pa jih eden od staršev (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2006).

5.2.1 Starševski dopust

Pravico do starševskega dopusta imajo vse osebe, ki so zaposlene v Sloveniji oziroma plačujejo prispevek v proračun Republike Slovenije. Brezposelne osebe, ki niso prijavljene na Zavodu za zaposlovanje in osebe, ki se še redno šolajo, nimajo pravice do starševskega dopusta in jih ta zakon ne obravnava (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)).

Poznamo naslednje vrste starševskega dopusta:

➤ Porodniški dopust

Porodniški dopust je dopust, namenjen pripravi na porod ter negi in varstvu otroka takoj po porodu. Pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni, ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče otroka ali druga oseba.

Zaradi izpada dohodkov je malo očetov, ki se odloči izkoristiti to pravico, saj je še vedno v povprečju dohodek očeta višji od dohodka matere.

➤ Očetovski dopust

Očetovski dopust je namenjen očetom, da bi že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodelovali pri negi in varstvu otroka. Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 koledarskih dni.

➤ Dopust za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka je dopust, ki ga upravičenke nastopijo po preteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. To pravico lahko uveljavlja eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi stari starši oziroma druga oseba. Dopust za nego in varstvo otroka praviloma traja 260 dni.

➤ Posvojiteljski dopust

Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema z namenom, da se lahko posvojitelja in otrok takoj po posvojitvi v celoti posvetijo drug drugemu. Če je otrok ob posvojitvi star od 1 do 4 let, je posvojiteljski dopust 150 dni, če je otrok star od 4 do 10 let pa 120 dni (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška, <http://www.csd-lj-siska.si/>, 2009).

5.2.2 Starševsko nadomestilo

Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta oziroma osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile

zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila.

Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo.

Vrste starševskega nadomestila:

➤ **Porodniško nadomestilo**

Osebi, ki izpolnjuje zgoraj našteje pogoje za pridobitev porodniškega nadomestila, ji le ta pripada v času celotnega porodniškega dopusta.

➤ **Očetovsko nadomestilo**

Očetovsko nadomestilo pripada očetom v času očetovskega dopusta, in sicer za prvih 15 dni, ki jih mora oče izrabiti do šestega meseca otrokove starosti, za preostale dni pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

➤ **Nadomestilo za nego in varstvo otroka**

Pripada staršu v času dopusta za nego in varstvo otroka.

➤ **Posvojiteljsko nadomestilo**

Pripada posvojitelju v času posvojiteljskega dopusta.

Starševsko nadomestilo pripada za delovne dneve oziroma delovne ure, ko je zavarovanec na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom.

Osnova za izračun posamezne vrste starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred mesecem vložitve prve vloge za eno od vrst starševskega dopusta, kar predstavljajo npr.: plača, bolniško nadomestilo, denarna pomoč v času brezposelnosti

Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove in se usklajuje z rastjo izhodiščne plače za negospodarske dejavnosti. Izplačilo starševskega nadomestila ne more biti višje od 2,5 kratnika povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji na podlagi zadnjih znanih uradnih podatkov, niti ne more biti nižji od 55 % minimalne plače v Republiki Sloveniji. Izjema je porodniško nadomestilo, pri katerem višina navzgor ni omejena (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška, <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/starsevskoNadomestilo.asp>, 2009).

5.2.3 Družinski prejemki

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo:

➤ **Starševski dodatek**

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih razmerjih (brezposelne osebe, študentski ali dijaški status ...).

Pravico do starševskega dodatka ima mati pod pogoji, da je državljanica Republike Slovenije s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji in da je otrok državljan Slovenije. Oče in druga oseba ima pravico pod enakimi pogoji kot mati, če dejansko neguje in varuje otroka.

Pravica v polnem obsegu traja 365 dni od rojstva otroka, če se pravica uveljavlja 30 dni pred predvidenim datumom poroda oziroma najkasneje 30 dni po rojstvu otroka.

Starševski dodatek znaša od 01.07.2008 dalje 188,90 EUR mesečno.

➤ **Pomoč ob rojstvu otroka**

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca. Namesto denarja je mogoče v enaki vrednosti izbrati opremo za novorojenca v obliki zavitka.

Pravico do pomoči ima vsak otrok, katerega mati ali oče ima stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. Pravico uveljavlja mati ali oče na centru za socialno delo najkasneje 60 dni po rojstvu otroka.

Pomoč ob rojstvu otroka znaša od 01.07.2008 dalje 269,90 EUR in se usklajuje dvakrat letno.

➤ **Otroški dodatek**

Otroški dodatek je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, kadar dohodek na družinskega člana ne presega 99 % povprečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem koledarskem letu.

Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Republiki Sloveniji.

Pravico se lahko uveljavlja kadar koli do dopolnjenega osemnajstega leta starosti otroka, za otroke, starejše od osemnajst let, pa le, če se šolajo, dokler imajo status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar največ do dopolnjenega 26-ega leta starosti.

Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v posamezni dohodkovni razred – upošteva se povprečni mesečni dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu. Glede na število otrok se skupna višina otroškega dodatka določi za vse

otroke, ki so upravičeni do otroškega dodatka tako, da se seštejejo posamezni zneski otroških dodatkov za vsakega otroka.

➤ **Dodatek za veliko družino**

Dodatek za veliko družino je letni prejemek, ki je namenjen družinam, ki imajo tri otroke ali več otrok, ki so mlajši od 18 let oziroma 26 let, če se šolajo in imajo status učenca, dijaka, vajenca ali študenta na dodiplomskem študiju.

Pravico do dodatka za veliko družino ima eden od staršev, pod pogojem, da ima eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. Pravico ima tudi eden od polnoletnih otrok, kadar trije ali več otrok iz iste družine živi brez staršev.

Dodatek za družino s tremi otroki znaša v letu 2008 od 01.07.2008 dalje 378,26 EUR, za družino s štirimi ali več otroki pa 461,29 EUR. Višina se usklajuje dvakrat letno. Dodatek za veliko družino se izplača v enkratnem znesku.

➤ **Dodatek za nego otroka**

Dodatek za nego otroka je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka.

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev, če je otrok državljan Republike Slovenije in ima v Republiki Sloveniji stalno prebivališče. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije.

V letu 2008 znaša mesečna višina dodatka za nego otroka zaradi povišanih življenjskih stroškov 97,15 EUR, za otroka s težko motnjo v duševnem razvoju in težko gibalno ovirane otroke pa 194,35 EUR.

➤ **Delno plačilo za izgubljeni dohodek**

Nova pravica, ki je začela veljati 1. januarja 2003 je tudi pravica do delnega plačila za izgubljeni dohodek. Pravico lahko uveljavlja le eden od staršev, pogoj za to pa je, da sta oba z otrokom državljana Republike Slovenije in imata v Republiki Sloveniji tudi stalno prebivališče. Pravica velja dokler niso izpolnjeni pogoji za uveljavljanje pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja oziroma največ tri mesece po smrti otroka. Če je otrok iz kakršnegakoli razloga v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, ali če je v rejništvu, starši ne morejo uveljavljati te pravice.

Mesečna višina prejema je minimalna plača, od tega mora upravičenec plačevati prispevke za socialno varnost. Če upravičenec preide na krajši delovni čas od polnega, mu pripada sorazmerni delež delnega plačila za izgubljeni dohodek (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška, <http://www.csd-lj-siska.si/splosno/index.asp>, 2009).

Za zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji je velikega pomena zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih nekaj letih. Le ta ponuja dobro zakonsko podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Med najpomembnejšimi zakoni za položaj žensk so:

- Zakon o enakih možnostih,
- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih.

S sprejetjem teh zakonov v Sloveniji smo naredili pomemben korak k zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu dela, vendar pa zgolj sistemska ureditev enakosti spolov pred zakonom in njeno pravno varstvo nista zagotovilo za dejansko enakost spolov, saj se enakopravnost ne izvaja dosledno.

Kljub temu da so v Ustavi Republike Slovenije in ustreznih zakonih zapisane pravice, ki zagotavljajo enakost tako žensk kot moških, imata danes ženska in moški v družbi pogosto različne vloge in možnosti. Prav zato nekateri ukrepi, ki so lahko na prvi pogled povsem nevtralni, različno učinkujejo na spola in lahko pri dejanskem uresničevanju pravic v praksi postavljajo žensko ali moškega v slabši oz. neenakopraven položaj.

SKLEP

Če pogledamo v zgodovino, kako se je ženska delovna sila upoštevala od prazgodovine pa do danes, ne moremo mimo celotnih družbenih sprememb, zlasti razrednega boja, osvobajanja dela in spreminjanja družine. V družbi je še danes prisotno mnenje, da so ženske manjvredne in manj sposobne kot moški, da se lahko dokažejo le med domačimi štirimi stenami. Podrejen položaj žensk, skritih, nevidnih za zgodovino so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Tako v evropskih kot v mnogih drugih družbah je bil tak položaj samoumeven.

Delež berzposelnih žensk je začel naraščati v obdobju tranzicije, kar je posledica odpuščanja zaposlenih predvsem v tekstilni, usnjarski in obutveni dejavnosti. V primerjavi z ostalimi tranzicijskimi državami je bila v Sloveniji relativno nizka stopnja brezposelnosti, ki je bila posledica slovenskega privatizacijskega modela, ki je ohranjal status quo in se v začetnem obdobju tranzicije izogibal večjim odpuščanjem delavcev.

Izobraževanje pozitivno vpliva na zaposlovanje. Zmanjšuje psihološke travme, apatije in socialne konflikte. Z izobraževanjem si posameznik izboljša možnost za ponovno zaposlitev oz. za napredovanje. Dekleta so vključena v izobraževanje v večjem številu kot fantje. Pri nežnejšem spolu pri izbiri študija prevladujejo feminizirane študijske smeri, ki le počasi prehajajo v tehnične vede. Te so še vedno v večini prepuščene moškim kolegom, morebiti tudi zato, ker se tu ženske zavedajo težjega napredovanja.

Kljub temu da je v Sloveniji plačilni sistem urejen na podlagi kolektivne in individualne pogodbe ter Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Zakona o delovnih razmerjih, je povprečna mesečna plača ženske v povprečju za osem odstotkov nižja kot plača moškega. Ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb ni več gospodinjstvo in družina, poskrbeti znajo tudi zase. Na pravnem in zakonodajnem področju jih ščitijo in varujejo mnogi predpisi in celo zakoni, ki preprečujejo spolno diskriminacijo in zagotavljajo enake možnosti in enakopravnost. Vseeno pa med direktorji, predsedniki ali člani uprave in lastniki podjetij ne najdemo veliko žensk. Družina, načrtovanje kariere, stereotipi in določene lastnosti žensk so razlogi za še vedno majhno število žensk na vodilnih mestih.

Ženske si lahko izboljšajo možnosti za napredovanje na vrh hierarhične lestvice tako, da se poslužujejo formalnih in neformalnih informacij o zaposlovanju, možnostih napredovanja in dogajanja v organizaciji, da pridobijo ustrezno izobrazbo in kvalifikacije, da natančno načrtujejo kariero in pridobijo mentorja. Ženske morajo prepričati svoje nadrejene o svojih sposobnostih, se naučiti, kako sprejemati pomoč in pomagati moškim kolegom, oblačiti in obnašati se kot menedžerke, zavzemati vidna mesta na sestankih in obveščati nadrejene o svojih aktivnostih.

Neenakost med spoloma izvira iz funkcije materinstva, zaradi katere je ženskam odtegnjena marsikatera pravica in možnost konkuriranja moškim. Delodajalci se pri zaposlovanju izogibajo predvsem mladih žensk brez otrok in mladih mamic, kar povzroča tudi nizko stopnjo rodnosti v Sloveniji, ki pa se v zadnjih letih rahlo povečuje.

Enakost žensk in moških je temelj človeškega dostojanstva in demokracije, osnovno načelo prava Evropske skupnosti, ustav in predpisov držav članic EU ter mednarodnih in evropskih konvencij.

Ne glede na drugačnost, spol in raso bi morali imeti vsi ljudje enake možnosti. Načelo nediskriminacije je osnova za zagotavljanje enakosti med spoloma. To pomeni, da morajo imeti ženske in moški ne le enake možnosti, ko prispevajo k družbenemu razvoju, temveč tudi takrat, ko naj bi bili deležni koristi od rezultatov, ki so jih soustvarili. Te naj bi bile enakomerno porazdeljene.

Postavljena hipoteza se je skozi magistrsko delo delno potrdila, saj po eni strani drži, da je položaj ženske v povprečju slabši od moških, kar je povezano tudi z dejstvom, da ženske v večji meri prevzemajo skrb za družino. Posledično zaradi porodniških dopustov, bolniške ter družine, ki je pri večini žensk na prvem mestu, ženske tudi težje napredujejo in so posledično tudi v nižjem dohodkovnem razredu. Po drugi strani pa si svoj položaj v veliki meri gradijo tudi ženske same, saj večina žensk kljub visoki izobrazbi, znanju in sposobnostih ne načrtuje svoje kariere, je premalo samozavestna in svojih nadrejenih ne obvešča o svojih željah po delovnih izzivih in o svojih aktivnostih. Dejstvo je, da kdor hoče navzgor, mora biti opazen.

LITERATURA/VIRI

1. Alexander, L. (1999). *Career Planning For Women*. Plymouth: How to Books.
2. Adsera, A. (2003). *Labour market Performance and the Timing of births. A comparative analysis across European Countries*. Chicago: Population research center.
3. Ashwin, S. (2002). *The influence of the Soviet gender order on employment behaviour in contemporary Russia*. Sociological Research.
4. Baruch, Y. & Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, str. 477.
5. Bennett, G. (1991). *The quest for value*. Harper Business. N.Y., str. 781.
6. Blöndal, S. et. al. (2002). Investment in human capital through upper-secondary and tertiary education. OECD Economic Studies. Paris.
7. Boštjančič, E. (b.l.). *Biti mama ali managerka? Med odločitvijo za starševstvo ali kariero*. b.k.
8. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere, kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana. Planet GV.
9. Broadbridge, A. (2007). *Dominated by women: managed by men? The career development process of retail managers*. Department of Marketing. University of Stirling. Stirling, UK.
10. Budig Michelle, J. (2003). *Are women employment and fertility histories interdependent? An examination of casual order using event history analysis*. Amherst (Massachusetts). Social science research.
11. Cappelli, P. & Hamori, M. (2005). *The new road to the top*. Harvard Business School: Boston.
12. Center za socialno delo Ljubljana-Šiška (2009). Najdeno 10. julija na spletnem naslovu <http://www.csd-lj-siska.si/splosno/index.asp>.
13. Cirar, L. (2004). *Vodenje in ženske na vodstvenih položajih*. Diplomsko delo. Maribor: Ekonomska poslovna fakulteta.
14. Cochrane, S. (1979). *Fertility and education, What Do We Really Know?*. Baltimore: John Hopkins University.
15. Černič Istenič, M (1994). *Rodnost v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično srečanje.
16. Dajmo mladim zagon (2006). *Mladinsko delo in pomen mladinske politike Evropske unije*. Najdeno 27.1.2009 na spletnem naslovu: http://www.mva.si/fileadmin/user_upload/doc/1_MLADI_V_AKCIJI/8_Publikacij_e/brosure/Brosura_Mladinsko%20delo.pdf
17. Divjak, M. (2009, 19. marec). *Aktivno prebivalstvo, podrobni podatki, Slovenija, december 2008*. Statistični urad RS. Najdeno 12. junija na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2221
18. Dulk, L., Doorne-Huiskes, A. & Schippers J. (1996). *Work-family arrangements and gender inequality in Europa*. MCB University Press.
19. Eurostat. Najdeno 22.7.2009 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
20. Evropska komisija. Najdeno 20.7.2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=sl>
21. Ferfolja, P. (2006). *Otrok in ekonomski položaj družine v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

22. Geraint, J., Sapsford, D. (1996). *Some recent advances in the economic analysis of discrimination*. Center for Research in the Economics of Education, Department of Economics: University of Lancaster.
23. Gloss (2001). *Superženske*. Najdeno 22.7.2008 na spletnem naslovu <http://pristolic.freehost386.com/superzenske.html>
24. Grapard, U. (1997). Theoretical issues in the transition from socialist regimes. *Jurnal of Economic Issues*, 665-83 str.b.k.
25. Huber, R. (2007). *Uspešne poslovne ženske*. Vpogledi v kariero. *MojeDeloRevija*, (7), 10-11.
26. Humar, B. (2007). *Zakoreninjena miselnost, naj ženske gospodinjijo*. *Manager*, (6), 16-17.
27. Huber, R. (2005). 50 najvplivnejših. *Kapital*, (8), 43-45.
28. Hunsaker, Johanna & Hunsaker (1991). *Strategies and skills for managerial women*. Cincinnati: South-Western Publishing.
29. Jogan, M., et al. (1986). *Ženska in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.
30. Kabeer, N. & Subrahmanian, R. (1996). *Institutions, relations and outcomes: framework and tools for gender-aware planning*. IDS Discussion Paper. Brihton. No. 357
31. Kajzer, A. (2006). *Prikaz položaja na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.
32. Kanjuro-Mrčela, A. (1996). *Ženske v managementu*. Ljubljana: Enotnost.
33. Konte, B. (1990). *Ženske spreminjajo organizacijo*. *Revija za razvoj*. Ljubljana, (5), 5-6.
34. Koražija, N. (1996). *Ženske pod steklenim stropom*. *Gospodarski vestnik*. Ljubljana, (45), 11-13.
35. Kozmelj, A. (2007, 11. april). *Vpis študentov v terciarno izobraževanje v študijskem letu 2006/07-KONČNI PODATKI*. Statistični urad RS. Najdeno 26. avgusta na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=813
36. Kozmelj, A. (2008, 14. april). *Vpis študentov v terciarno izobraževanje v študijskem letu 2007/08-KONČNI PODATKI*. Statistični urad RS. Najdeno 26. avgusta 2008 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1568
37. Kozmik, V.& Salcel, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko,
38. Kozmik, V. (1998). *Še diskriminirane?* Ptuj. Zgodovinski arhiv Ptuj.
39. Letno poročilo (2002). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje
40. Lipovec, F. (1987). *Razvita teorija organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
41. Lukas, D. (2005). *Le »sopotnice« ali vodje?*. *Kapital* (36), 45-46
42. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske*. *Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
43. Lobodzinska, B. (1995). *Family, women, and employment in central-eastern Europe*. London: Greenwood Press.
44. Malačič, J. et al (1995). *Ekonomske vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije.
45. Malačič, J. (2005). Demografske razmere in prebivalstvena politika v Sloveniji: Iz Jugoslavije v Evropsko Unijo. *Naše gospodarstvo*, št. 5-6, 11-18.
46. Malačič, J. (2006). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
47. Marn, N.& Dedič, V. (2005). *Položaj žensk na področju dela*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
48. Mazi, N. (1998). Kako stlačiti kvadrat v krog. *Manager*. Ljubljana, 46-48.

49. Merkač, M. (1989). *Problem vodenja v računalniško podprtem informacijskem sistemu OZD*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
50. Merkač, M. (2001). *Konstrukcija managerskih vlog*. Zbornik s posvetovanja: managerke in poslovna odličnost. Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 25-26.
51. Metka, D. (Statistični urad RS. Najdeno 23.7.2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=154
52. Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o., 22-25.
53. Musek, Janek, Pečjak&Vid (1993). *Psihologija*. Ljubljana: DZS.
54. Nagy, B. & Vicsek, L. (2007). *The evaluation of male and female managers at a local municipality in Hungary*. Budapest: Institute of Sociology and Social Policy. Corvinus University of Budapest.
55. Najdeno 22.7.2008 na spletnem naslovu <http://pristolic.freehost386.com/superzenske.html>
56. Najdeno 16.oktobra.2008 na spletnem naslovu <http://slowwwenia.ena.com/prikaziCL.asp?CIID=24299>
57. Najdeno 20.5.2009 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-80-07-135
58. Najdeno 12.3.2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf
59. Neubauer, V., Salecl Bevc, T. (1996). *Problemi žensk na delovnem mestu-opazanja sindikatov*. Ljubljana: Vlada RS. Urad za žensko politiko.
60. Občina Markovci-o naših krajih in ljudeh (2008) . Najdeno 10. avgusta na spletnem naslovu <http://www.markovci.si/>.
61. Pomembnejši statistični podatki o Sloveniji (2009). Statistični urad RS. Ljubljana. Najdeno 12. junija na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/pub/PSP/00-PS-912-0902.pdf>
62. Pospeševalni center za malo gospodarstvo (2002). *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
63. Reeves, H.& Baden, S. (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*. Institute of Development Studies: University of Sussex.
64. Rečnik, T. (2002). *Ovire žensk pri zaposlovanju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
65. Republika Slovenija (2006). *Strategija za dvig rodnosti v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
66. Sadar, N. (1991). *Moški in ženske v prostem času*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
67. Schein , V.E. (2001). *A global look at psychological barriers to women's progress in management*. Journal of Social Issues. 50-52.
68. Selecl, T. (1995). *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
69. Sešek, U. (2004). *Vključevanje žensk na trg delovne sile*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
70. Sobotka, T. (2004). *Postponement of Childbearing and Low Fertility in Europe*. Groningen: Rijksuniversiteit.
71. Sto besed za enakost-slovar izrazov o enakosti žensk in moških (2003). Ljubljana. Urad za enake možnosti.

72. Stropnik, N. (2002). *Ekonomski položaj mladih družin*. Gradivo MDDSZ. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
73. Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
74. Štukelj, B. (1997). *Ekonomska teorija o ženskem delu na trgu in v gospodinjstvu*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
75. Tavčar, M. (2002). *Strateški management*. Učbenik za podiplomski študij. Koper: Visoka šola za management v Kopru in Mariboru: Ekonomska-poslovna fakulteta. Inštitut za razvoj managementa.
76. Thompson, Paul, McLugh, David (2002). *Work organisations: A critical introduction*. 3rd ed. Basingstoke, New York: Palgrave.
77. Tretje poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (2003). Ljubljana: Urad za enake možnosti.
78. Ule, M. (2002). *Socialni položaj mladih družin*. Gradivo MDDSZ. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
79. Ule, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
80. Urad za enake možnosti (2006a). *Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Ljubljana: Urad za enake možnosti.
81. Urad za žensko politiko (1995b). *Skladnost poklicnega in družinskega življenja*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
82. Urbanija, A. (2006). Na vrhu postavljate svoja pravila. *Manager*, (6), 12-13.
83. Van der Boon, M. (2003). *Women in International Management: An International Perspective on Womens Way of Leadership*. *Women in Management Review*, (18), 143-146.
84. Vertot, (2007). *Konvergentni scenarij projekcij prebivalstva za države članice EU*. Ljubljana: Statistični urad RS.
85. Vertot, (2007). *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad RS.
86. Vertot, N. (2007, 5 marec). *Ženske v Sloveniji*. Statistični urad RS. Najdeno 22.oktobra.2008 na spletni strani http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749
87. Vertot, N. (2008, 6.marec). *Ženske v Sloveniji*. Statistični urad RS. Najdeno 24.7.2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497
88. Vosko, Leah (2002). *Rethinking feminization: gendered precariousness in the Canadian labour market and the crisis in social reproduction, (mimeo.)* Roberts Canada Research Chairholders Series. York University.
89. Wirth, V. (2001). *Cyclone-Anticyclone Asymmetry Concerning the Height of the Thermal and the Dynamical Tropopause*. University.
90. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) (Uradni list RS, št. 110/2006)

PRILOGE

<i>Priloga 1: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97), vrsti študija in spolu, Slovenija, študijsko leto 2007/08.....</i>	<i>2</i>
<i>Priloga 2: Študenti terciarnega izobraževanja po izobraževalnih ustanovah, vrsti študija, načinu in spolu, Slovenija, štud. leto 2006/07</i>	<i>5</i>

Priloga 1: Študenti terciarnega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97), vrsti študija in spolu, Slovenija, študijsko leto 2007/08

<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
Področja izobraževanja - SKUPAJ				Fields of Education - TOTAL
Vrsta programa - SKUPAJ	115445	48322	67123	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	16424	8439	7985	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	25712	11808	13904	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	11200	4333	6867	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	41402	15222	26180	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	11023	4350	6673	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	221	109	112	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	2909	1160	1749	2 nd level master's
specializacija (stara)	495	260	235	Specialist's (old)
magisterij (star)	4477	1840	2637	Master's (old)
doktorat (star)	1256	661	595	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	326	140	186	3 rd level doctoral
Izobraževanje				Education
Vrsta programa - SKUPAJ	9298	1758	7540	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	1571	198	1373	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	-	-	-	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	7396	1480	5916	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	-	-	-	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	-	-	-	2 nd level master's
specializacija (stara)	18	3	15	Specialist's (old)
magisterij (star)	261	52	209	Master's (old)
<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
doktorat (star)	52	25	27	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	-	-	-	3 rd level doctoral
Humanistika in umetnost				Humanities and Arts
Vrsta programa - SKUPAJ	9365	2589	6776	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	317	254	63	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	256	78	178	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	211	56	155	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	6940	1777	5163	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	780	142	638	1 st level university

<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	47	13	34	2 nd level master's
specializacija (stara)	62	23	39	Specialist's (old)
magisterij (star)	555	171	384	Master's (old)
doktorat (star)	197	75	122	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	-	-	-	3 rd level doctoral
Družboslovje, poslovne vede				Social sciences, Business
in pravo				and Law
Vrsta programa - SKUPAJ	45372	14925	30447	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	6703	1616	5087	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	7824	2736	5088	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	7347	2532	4815	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	11084	3460	7624	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	7245	2606	4639	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	2339	933	1406	2 nd level master's
specializacija (stara)	277	135	142	Specialist's (old)
magisterij (star)	2340	811	1529	Master's (old)
doktorat (star)	212	96	116	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	1	-	1	3 rd level doctoral
Znanost, matematika				Science, Mathematics
in računalništvo				and Computing
Vrsta programa - SKUPAJ	6827	4542	2285	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	768	623	145	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	1280	1029	251	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	226	195	31	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	3237	1973	1264	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	574	312	262	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
2. stopnja magisterij	32	21	11	2 nd level master's
specializacija (stara)	-	-	-	Specialist's (old)
magisterij (star)	396	213	183	Master's (old)
doktorat (star)	264	155	109	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	50	21	29	3 rd level doctoral

<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
Tehnika, proizvodne in predelovalne tehnologije ter gradbeništvo				Engineering, Manufacturing and Construction
Vrsta programa - SKUPAJ	20952	15686	5266	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	4646	3829	817	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	6042	4848	1194	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	953	663	290	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	6746	4683	2063	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	1340	788	552	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	221	109	112	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	40	34	6	2 nd level master's
specializacija (stara)	56	53	3	Specialist's (old)
magisterij (star)	572	441	131	Master's (old)
doktorat (star)	336	238	98	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	-	-	-	3 rd level doctoral
Kmetijstvo in veterina				Agriculture and Veterinary
Vrsta programa - SKUPAJ	3819	1559	2260	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	741	290	451	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	831	382	449	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	649	278	371	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	1171	426	745	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	273	119	154	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	35	20	15	2 nd level master's
specializacija (stara)	-	-	-	Specialist's (old)
magisterij (star)	72	28	44	Master's (old)
doktorat (star)	23	6	17	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	24	10	14	3 rd level doctoral
Zdravstvo in sociala				Health and Welfare
Vrsta programa - SKUPAJ	8720	1838	6882	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	27	5	22	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	4037	623	3414	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	175	27	148	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	3938	1002	2936	University (old)
<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
1. stopnja - univerzitetni	-	-	-	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	101	12	89	2 nd level master's

<i>Področja izobraževanja</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Fields of Education</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
specializacija (stara)	33	7	26	Specialist's (old)
magisterij (star)	96	44	52	Master's (old)
doktorat (star)	109	46	63	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	204	72	132	3 rd level doctoral
Storitve				Services
Vrsta programa - SKUPAJ	11092	5425	5667	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	3222	1822	1400	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni (star)	3871	1914	1957	Higher professional (old)
1. stopnja - visokošolski strokovni	1639	582	1057	1 st level higher professional
Univerzitetni (star)	890	421	469	University (old)
1. stopnja - univerzitetni	811	383	428	1 st level university
2. stopnja - enovit magisterij	-	-	-	2 nd level uniform master's
2. stopnja magisterij	315	127	188	2 nd level master's
specializacija (stara)	49	39	10	Specialist's (old)
magisterij (star)	185	80	105	Master's (old)
doktorat (star)	63	20	43	Doctoral (old)
3. stopnja doktorat	47	37	10	3 rd level doctoral

Vir: Statistični urad RS, 2008 (<http://www.stat.si/PrikaziDatoteko.aspx?id=1835>).

Priloga 2: Študenti terciarnega izobraževanja po izobraževalnih ustanovah, vrsti študija, načinu in spolu, Slovenija, štud. leto 2006/07

	<i>Način - SKUPAJ</i>			
	<i>Mode of Study - TOTAL</i>			
<i>Izobraževalna ustanove</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Education Institution</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
Izobraževalne ustanove - SKUPAJ				Education institutions - TOTAL
Vrsta programa - SKUPAJ	115944	48356	67588	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	15831	7906	7925	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	32411	14679	17732	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	6592	2350	4242	1 st level - higher professional
Univerzitetni	45552	17070	28482	University
1. stopnja univerzitetni	6871	2529	4342	1 st level - university
Specialistični	695	318	377	Specialist's
Magistrski	4635	1948	2687	Master's
2. stopnja magistrski	2107	903	1204	2 nd level - master's
Doktorski	1151	601	550	Doctoral
3. stopnja doktorski	99	52	47	3 rd level - doctoral

	<i>Način - SKUPAJ</i>			
	<i>Mode of Study - TOTAL</i>			
<i>Izobraževalna ustanove</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Education Institution</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
Univerza v Ljubljani				University of Ljubljana
Vrsta programa - SKUPAJ	62314	25086	37228	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	16329	7995	8334	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	2852	821	2031	1 st level - higher professional
Univerzitetni	33887	12697	21190	University
1. stopnja univerzitetni	4530	1579	2951	1 st level - university
Specialistični	171	88	83	Specialist's
Magistrski	2687	1083	1604	Master's
2. stopnja magistrski	1100	448	652	2 nd level - master's
Doktorski	752	372	380	Doctoral
3. stopnja doktorski	6	3	3	3 rd level - doctoral
Univerza v Mariboru				University of Maribor
Vrsta programa - SKUPAJ	25531	11164	14367	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	10119	4880	5239	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	1860	786	1074	1 st level - higher professional
Univerzitetni	10484	4113	6371	University
1. stopnja univerzitetni	1333	603	730	1 st level - university
Specialistični	110	52	58	Specialist's
Magistrski	956	394	562	Master's
2. stopnja magistrski	428	186	242	2 nd level - master's
Doktorski	169	110	59	Doctoral
3. stopnja doktorski	72	40	32	3 rd level - doctoral
Univerza na Primorskem				University of Primorska
Vrsta programa - SKUPAJ	6256	1773	4483	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	2524	520	2004	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	1087	399	688	1 st level - higher professional
Univerzitetni	960	213	747	University
1. stopnja univerzitetni	866	299	567	1 st level - university
Specialistični	414	178	236	Specialist's
Magistrski	178	68	110	Master's
2. stopnja magistrski	185	74	111	2 nd level - master's
Doktorski	37	18	19	Doctoral
3. stopnja doktorski	5	4	1	3 rd level - doctoral
Univerza v Novi Gorici				University of Nova Gorica
Vrsta programa - SKUPAJ	696	349	347	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	246	180	66	Higher professional

	<i>Način - SKUPAJ</i>			
	<i>Mode of Study - TOTAL</i>			
<i>Izobraževalna ustanove</i>	<i>Spol - SKUPAJ</i>	<i>Moški</i>	<i>Ženske</i>	<i>Education Institution</i>
<i>in vrsta študija</i>	<i>Sex - TOTAL</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>and Type of Program</i>
1. stopnja visokošolski strokovni	57	36	21	1 st level - higher professional
Univerzitetni	221	47	174	University
1. stopnja univerzitetni	-	-	-	1 st level - university
Specialistični	-	-	-	Specialist's
Magistrski	56	23	33	Master's
2. stopnja magistrski	31	23	8	2 nd level - master's
Doktorski	69	35	34	Doctoral
3. stopnja doktorski	16	5	11	3 rd level - doctoral
Samostojni visokošolski zavodi				Single Higher Education Institutions
Vrsta programa - SKUPAJ	5316	2078	3238	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	-	-	-	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	3193	1104	2089	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	736	308	428	1 st level - higher professional
Univerzitetni	-	-	-	University
1. stopnja univerzitetni	142	48	94	1 st level - university
Specialistični	-	-	-	Specialist's
Magistrski	758	380	378	Master's
2. stopnja magistrski	363	172	191	2 nd level - master's
Doktorski	124	66	58	Doctoral
3. stopnja doktorski	-	-	-	3 rd level - doctoral
Višje strokovne šole				Post-Secondary Vocational Colleges
Vrsta programa - SKUPAJ	15831	7906	7925	Type of Program - TOTAL
Višješolski strokovni	15831	7906	7925	Post-Secondary vocational
Visokošolski strokovni	-	-	-	Higher professional
1. stopnja visokošolski strokovni	-	-	-	1 st level - higher professional
Univerzitetni	-	-	-	University
1. stopnja univerzitetni	-	-	-	1 st level - university
Specialistični	-	-	-	Specialist's
Magistrski	-	-	-	Master's
2. stopnja magistrski	-	-	-	2 nd level - master's
Doktorski	-	-	-	Doctoral
3. stopnja doktorski	-	-	-	3 rd level - doctoral

Vir: Statistični urad RS, 2008 (<http://www.stat.si/PrikaziDatoteko.aspx?id=853>).