

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

VKLJUČEVANJE ŽENSK NA TRG DELOVNE SILE

Ljubljana, maj 2004

URŠKA SEŠEK

Študentka Urška Sešek izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Zarjana Fabjančiča in skladno s prvim odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani 2.6.2004

Podpis

KAZALO

| | |
|---|-----------|
| 1. UVOD | 4 |
| 2. ZGODOVINA ŽENSKEGA VPRAŠANJA | 5 |
| 3. TRG DELOVNE SILE | 7 |
| 3.1. ZNAČILNOST ŽENSKÉ DELOVNE SILE V SLOVENIJI..... | 8 |
| 3.1.1. VLOGA IN POMEN DRUŽINE..... | 11 |
| 3.1.2. STAROST..... | 16 |
| 3.1.3. IZOBRAZBA..... | 17 |
| 3.1.4. ŠTEVILO OTROK | 20 |
| 3.1.5. DELOVNI ČAS..... | 24 |
| 3.1.6. ZAPOSLENOST ŽENSK..... | 24 |
| 3.2. BREZPOSELNOST ŽENSK..... | 28 |
| 3.2.1. PRAVICE IZ ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI..... | 32 |
| 3.2.2. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA..... | 35 |
| 3.3. POLOŽAJ ŽENSK V EVROPSKI UNIJI..... | 39 |
| 3.3.1. STOPNJE AKTIVNOSTI..... | 41 |
| 3.3.2. DELOVNI ČAS ŽENSK..... | 44 |
| 4. ZAKONODAJA O ENAKIH MOŽNOSTIH | 45 |
| 4.1. ZAPOSLOVANJE..... | 49 |
| 4.1.1. PREPOVED RAZLIKOVANJA..... | 50 |
| 4.1.2. POGOJI ZA ZAPOSLOVANJE..... | 52 |
| 4.1.3. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERA..... | 53 |
| 4.1.4. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO..... | 54 |
| 4.2. IZOBRAŽEVANJE..... | 55 |
| 4.2.1. POKLICNO IZOBRAŽEVANJE..... | 55 |
| 5. ŽENSKÉ NA VODILNIH POLOŽAJIH | 57 |
| 5.1. V GOSPODARSTVU..... | 57 |
| 5.2. STEKLENI STROP IN STEKLENE STENE..... | 63 |
| 5.3. PODJETNICE..... | 66 |
| 6. SKLEP | 69 |
| 7. LITERATURA | 74 |
| 8. PRILOGA | 78 |

1. UVOD

Živimo v 21. stoletju, ko so svoboščine na bistveno višji ravni, kot samo nekaj desetletij nazaj. Dejstva o razlikah pa ne moremo prezreti, posebno ne ekonomisti. Zato me kot ekonomistko po izobrazbi, podjetnico po duši in žensko po naravi, te stvari zelo zanimajo. Ne zdi se mi utemeljeno, da se na trg delovne sile težje vključuješ in si na njem bolj izpostavljena samo zato, ker si ženska. Vem, to področje je morda bolj namenjeno sociologom, vseeno pa je pomembno tudi za ekonomiste. In ravno zaradi zelo prisotnega razmišljanja, da vloga žensk ni gospodarsko in ekonomsko vprašanje, sem se lotila te naloge. Sama trdim nasprotno: ženska je s svojo bioreproduktivno in ekonomsko funkcijo zelo pomemben člen v nacionalnem gospodarstvu. To njeno vlogo vedno bolj sprejemamo kot samoumevno in je ne znamo ceniti in ovrednotiti. Četudi vzamemo samo njeno, za nekatere primarno funkcijo: rojevanje otrok in skrb za družino, je le-ta najpomembnejši dejavnik pri razvoju gospodarstva.

Glede na logiko kapitalizma, če ga smemo tako imenovati, ki je v Sloveniji zelo prisotna, pravica do izbire sploh ni pravica, ampak ženski že vnaprej onemogoča enakopraven izhodiščni položaj pri zaposlitvi. Večina delodajalcev bo namreč raje zaposlila moškega kot žensko, za katero obstaja "nevarnost", da bo rodila, odšla na plačan porodniški dopust in koristila boleznine za bolne otroke.

Trg delovne sile ni enoten, posebne pozornosti pri raziskovanju je deležna ženska delovna sila. S prehodom na tržno gospodarstvo in uvedbo parlamentarne demokracije postajajo bolj vidne razlike različnih političnih subjektov v odnosu do zaposlitve žensk. Nekateri jasno izražajo težnjo po restavraciji tradicionalnih vrednot, kamor sodi tudi vnovično vračanje ženske v družino. Na površje prihajajo socialni konflikti, ki so bili v preteklosti potisnjeni v ozadje. Primarno poslanstvo žensk naj bi bilo, kljub množičnemu vstopu v svet dela, še vedno materinstvo in gospodinjstvo, zato radi pogrevajo tezo, da je v korist njih samih, če jih "osvobodijo" dvojne obremenitve – torej ekonomske aktivnosti. Dileme nastajajo predvsem v praksi, in to največkrat takrat, kadar se pojavijo bodisi politične, bodisi ekonomske krize. Politične prihajajo s predlogi, naj se zvišajo plače možem, da bi žene lahko ostajale doma in skrbele za gospodinjstvo in otroke; ekonomske pa, kadar prihaja do kriz v proizvodnji ali kot premoščanje kriz na svetovnem področju (Štukelj, 1997, str. 1).

Zaposlovanje žensk je problem tako za ženske kot za delodajalce. Ženske težko usklajujejo svoje delovne in družinske obveznosti, delodajalci pa pravijo, da je največja težava odsotnost delavk zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otrok. Zaradi družinskih in materinskih obveznosti se ženske tudi težje prilagajajo nepredvidljivim zahtevam dela: naduram, delu ob sobotah in nedeljah ter praznikih, nujnim službenim potem, poslovnim sestankom, večerjam in podobnim zahtevam. Objektivno je potrebno upoštevati obe strani, tako delodajalčevo kot delavkino. Pri tem je zanimivo tudi to, da uradno problem diskriminacije glede na spol ne obstaja, saj o tovrstnih kršitvah ni uradnih podatkov.

Če želimo analizirati, zakaj so ženske dvojno obremenjene, vidimo, da na to vplivajo tudi nezadostna delitev dela v družini, pomanjkanje ustreznih ustanov za varstvo otrok in visoka cena le-teh. Tako je ženska pogosto spodbujena za delo na trgu delovne sile le, če je njen

dohodek dovolj velik, da nadomesti njen izostanek z doma. Za ostajanje doma pa žensko spodbujajo tudi tradicionalne norme. Vrednostni sistemi, družbene zapovedi in merila, po katerih mora ravnati posameznik in se jim prilagajati, se le počasi spreminjajo in usklajujejo s stvarnostjo. Kljub množični udeležbi žensk na trgu dela so tradicionalna merila globoko zasidrana v družbi in se ne spreminjajo preko noči. Pa vendar se oblikovanje moške ali ženske identitete v današnjem času postopoma prilagaja drugačnim življenjskim razmeram, spreminjajočim se pogojem za delo, uveljavitvi in razvijanju medsebojnih odnosov.

Skrajšanje delovnega dne je gotovo eden izmed bistvenih pogojev za nadaljnje osvobajanje delovnega človeka, tako ženske kot moškega. Korenite spremembe na trgu dela so torej neobhodne. Opustiti bo potrebno večino današnjega razmišljanja o tem, kako deluje trg dela. V prihodnosti bodo izginile standardne pogodbe o zaposlenosti, oblikovala se bosta fleksibilni delovni čas in mobilno delovno mesto, naraščalo bo samozaposlovanje (Štukelj, 1997, str. 58).

V svojem magistrskem delu bi rada proučila značilnosti ženske delovne sile in njeno prisotnost na trgu. Ker brez poznavanja preteklosti ne razumemo sedanjosti in ne moremo napovedovati prihodnosti, bom v prvem poglavju orisala zgodovino ženskega vprašanja in razvoj do današnjih dni. Najprej bom predstavila vlogo in pomen družine v Sloveniji in vlogo žensk v njej, potem pa se bom lotila proučevanja žensk z vidika starosti, izobrazbe, števila otrok, delovnega časa, ki ga preživi na delovnem mestu in zaposlenosti. Skušala bom dokazati, da se ženska delovna sila v svojem bistvu ne razlikuje od moške. Brezposelnost je težava mnogih gospodarstev, tudi slovenskega. Ali so ženske bolj brezposelne kot moški? To bomo proučevali v naslednjem podpoglavju in spoznali pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti in aktivno politiko zaposlovanja. Prvega maja letos je Slovenija postala polnopravna članica Evropske unije, zato bom orisala položaj žensk v Evropski uniji, različne stopnje aktivnosti in delovni čas članic. Zakonodaja o enakih možnostih je začela veljati v juliju 2002, ki je postavila na svoje mesto zakonodajne možnosti države pri enakopravnem vključevanju njenih prebivalcev v življenje in delo, zato bo četrto poglavje te magistrske naloge namenjeno Zakonodaji o enakih možnostih. Ženske se vse bolj pogumno spoprijemajo tudi z vodilnimi položaji tako v politiki, kot v gospodarstvu a se pri svojem vzpenjanju srečujejo s steklenimi stropovi. Oris položaja vodilnih žensk v gospodarstvu, ovir pri napredovanju in ženske-podjetnice bo zavzemalo peto poglavje.

S svojim magistrskim delom bi rada pokazala, da smo ženske enakovredne nosilke delovne sile v slovenskem gospodarstvu in da zaradi svoje naravne danosti objektivno nismo v slabšem položaju od svojih moških kolegov. Subjektivno pa.... Tega magistrska naloga ne more ne pokazati, ne dokazati.

2. ZGODOVINA ŽENSKEGA VPRAŠANJA

Če želimo spoznati današnje probleme zaposlovanja in zaposlenosti žensk, moramo pogledati v zgodovino in proučiti, 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 so še danes prisotna mnenja, da so ženske manj vredne 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.

Navedimo samo nekaj zgledov kot ponazorilo za patriarhalna pojmovanja in opravičevanje podrejenosti žensk. 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 rastoč 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 deklince po rojstvu umorijo.

Ne samo na političnem, tudi na gospodarskem področju se ženskam ni godilo nič bolje. Med prvo in drugo svetovno vojno so ženske v stari Jugoslaviji za enako delo prejemale okrog 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 hišni služinčadi. 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).

Empirični podatki raziskav po svetu kažejo, da je najbolj zaposlen človek v industrializiranem svetu poročena ženska, v rednem delovnem razmerju, s polnim delovnim časom in z otroki, mlajšimi od 15 let. Poleg rednega plačanega dela, ki ga opravlja na trgu dela, v povprečju opravi še 30 ur neplačanega gospodinjskega dela tedensko. Preseneča pa dejstvo, da porabijo ženske za gospodinjstvo enako veliko časa tako v manj razvitih kot v razvitih državah; da torej za delo v individualnem gospodinjstvu dobra opremljenost z »belo tehniko« ne krajša delovnega časa.

Če obravnavamo zaposlenost žensk, potem to pomeni, da zožujemo spoznavni interes na delovanje žensk na področju plačanega dela. Torej na tisti proces, ki je le del dejavnosti žensk, včasih – zlasti, če gre za zaposlene z nepolnim delovnim časom – celo manjši del ekonomske aktivnosti. Plačano delo je tudi le vidni del dela žensk, medtem, ko večina žensk opravlja veliko ekonomskih in skrbstvenih dejavnosti v »nevidnosti« (Štukelj, 1997, str.1).

Res je, da v sodobnem svetu rodnost upada in se je obdobje materinstva znatno skrajšalo, toda ne smemo pozabiti na vedno večjo obremenjenost aktivne generacije s skrbjo za ostarele starše. Za razumevanje položaja žensk v družbi pa je najprej potrebno ugotoviti vlogo družine v sodobnem svetu. Obstaja namreč teza, da je tradicionalna shema družine največja ovira za izvedbo enakopravnosti med spoloma, ki je med drugim odvisna tudi od preobrazbe družine in od njenih možnosti v sodobnem svetu. Gospodinjsko delo sodi v področje zunaj delovnega

časa, ki se običajno umešča v pojmovni okvir družine in/ali prostega časa. Težava se kaže v tem, da ni mogoče potegniti neke ostre razmejitev med prostočasnimi dejavnostmi ter določenimi družinskimi (npr. gospodinjskimi) obveznostmi. Nejasnost je že v sami terminologiji, saj je težko razmejiti prosti čas v širšem pomenu besede od prostega časa v ožjem pomenu besede.

Druga najpomembnejša vrednota sodobnega sveta je poklicno delo, s katerim si posamezniki zagotavljajo sredstva za življenje. Po drugi strani pa gre pri poklicnem delu za način potrjevanja v družbenem prostoru, kjer posameznik dejavno zavzema svoje mesto. Ko je odločitev o poklicnem delu sprejeta, posameznik vstopa na trg dela (Štukelj, 1997, str.2).

Osvobajanje žensk in ustvarjanje novih obrazcev njihovega družbenega uveljavljanja nista potekala samodejno, temveč kot premagovanje »naravnega stanja« ženske podrejenosti in neenakopravnosti. Še med francosko revolucijo so privlačna gesla bratstvo, enakost, svoboda veljala samo za moške; ženske, ki so hotele ob tem pridobiti enakopravnejše mesto v družbi tudi zase, so morale to drago plačevati, celo z življenjem, kot npr. Olype de Gouges, znana bojevnica za pravice žensk med francosko revolucijo in avtorica Deklaracije o pravicah ženske in državljanke (1791) (Jogan, et al., 1986, str. 11).

Ko primerjamo položaja žensk pri nas in v svetu, ugotovimo, da so ženske pri nas v marsičem na boljšem od žensk v drugih državah, ki se soočajo z revščino, lakoto in nepismenostjo. Zato morda manj prizadeto spremljamo mednarodna dogajanja na področju uveljavljanja žensk. Verjetno je to eden izmed razlogov, zaradi katerih se Slovenke, za razliko od žensk drugod po svetu, manj navdušeno zavzemamo za enak položaj, kot ga imajo moški v družbi, gospodarstvu, politiki, pri zaposlovanju, poklicnem uveljavljanju, plačah in pravičnejši razporeditvi družinskih obveznosti. Storjen je napredek, saj smo sprejeli Zakon o enakih možnostih žensk in moških in Zakon o delovnih razmerjih, zavedati pa se moramo, da zakonodaja sama po sebi še ne prinese sprememb v miselnosti in ne ponuja dokončnih rešitev, predstavlja pa prvi korak .

3. TRG DELOVNE SILE

Trg dela je trg, ki določa plače ter obseg in vrsto drugih značilnosti zaposlitve. Ponudba in povpraševanje na trgu dela se oblikujeta tako, da delodajalci povprašujejo po delu in najemajo delavce, delojemalci oziroma delavci pa iščejo zaposlitev in ponujajo storitve dela. Trg dela je lahko lokalni, mednarodni, bolj ali manj reguliran, primarni, sekundarni ipd. Tu se srečujejo iskalci zaposlitve, ki predstavljajo ponudbo dela in podjetja, vlade in druge organizacije, ki želijo zapolniti prazna delovna mesta in predstavljajo povpraševanje po delu. V praksi trg dela odseva različnost delovnih nalog. Alocira delavce na različna dela in koordinira odločitve o zaposlitvi izredno velikega števila ljudi (Malačič, 1995, str. 7-30).

Delovna sila je del prebivalstva, ki je zaposlen oziroma na voljo za zaposlitev. Na agregatni ravni je to aktivno prebivalstvo. Delo je eden osnovnih proizvodnih dejavnikov. Z njim običajno širše opredelimo proizvodne storitve, vsebovane v človeškem fizičnem in psihičnem

naporu, usposobljenosti in intelektualni moči. Delo je smotrna, k cilju usmerjena dejavnost (Malačič, 1995, str. 29).

V ekonomski literaturi se pojavlja vrsta nejasnosti pri uporabi elementarnih pojmov, kot so delo, delovna sila ipd. Razloge za te nejasnosti moramo iskati v razlikah med posameznimi ekonomskimi teorijami, ki na različne načine opredeljujejo konkretne pojme in pogosto z istim izrazom označujejo različne ekonomske kategorije ali pa za isto ekonomsko kategorijo uporabljajo različne izraze. Del razlogov za terminološke nejasnosti leži v zgodovinskem razvoju ekonomske znanosti, saj se je z bogatitvijo in napredkom ekonomske vede razvijala in spreminjala tudi ekonomska terminologija.

Trg dela je eden izmed osnovnih trgov proizvodnih dejavnikov in temeljno področje proučevanja ekonomike dela. V obdobju samoupravnega socializma v Sloveniji pravega trga dela nismo imeli, ker ni bil združljiv z veljavnim ekonomskim in družbenim sistemom. Nasprotovanje institucij trga dela in/ali pomisleki ob samem pojmu, niso značilni samo za socialistično ideologijo, ampak jih srečamo celo v takih kapitalističnih državah, kot so ZDA (Malačič et al., 1995, str. 7).

3.1. ZNAČILNOST ŽENSKÉ DELOVNE SILE V SLOVENIJI

»Tudi ona je vedela, da je konec (II. svetovne vojne, op.p.). Pri tem ji je v roke prišlo neko propagandno gradivo, tega ni mogla imenovati drugače, nove, zmagujoče strani. Poleg socialnih obljub, ki bi jim še verjela, je ugotovila, da bodo sedaj vsi ljudje enakopravni in da bodo ženske tovarišice, moški pa tovariši. Ti besedi je sicer poznala, uporabljali so ju v katoliški zvezi že več kot deset let pred vojno za člane ali gilde, ko se je reklo, iste frakcije ali politične somišljenike. Sedaj pa, da bodo vsi tako imenovani. Potem je bilo v gradivu posebno poglavje, namenjeno tako imenovanemu ženskemu vprašanju. To je bilo zanjo nekaj povsem novega. Če je kdaj kaj prebrala v časopisu, kar je bilo namenjeno ženskam v kakšnem družinskem tedniku, potem je bilo, kako se umno gospodinji, kako se obnaša do moža, kako se vede do njega in njegove službe in do drugih moških, kako se vzgaja otroke, kako se boriti z nekaj denarji, da je vse čisto, urejeno in kako se da možu čutiti, da ga ima ženska rada. To je bilo pa tudi vse. Tukaj pa se je pisalo, da se mora ženska osvoboditi večnega suženjstva. To se ji je zdelo čudno in nabuhlo. Zraven je še pisalo, da mora žena stopiti iz teme na svetlo, da mora spoznati, kako pomembno je njeno delo v družbi, ne samo v družini. No, poleg tega se je avtorica članka zavzemala za volilno pravico žensk. To se ji je zdelo edino resnično in utemeljeno...« Iz romana Dušana Merca: Čista ženska.

Če primerjamo družbeni položaj Slovenk s položajem žensk, ki živijo v zahodnoevropskih državah, ugotovimo, da se ta do neke mere razlikuje. Pred začetkom tranzicije je namreč imela večina Slovenk zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom med celotnim aktivnim obdobjem. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom pa v Sloveniji ne predstavlja izrazitega vzorca zaposlovanja žensk, kot to velja za nekatere države Evropske unije. Čeprav se je z odpuščanjem v devetdesetih letih brezposelnost bistveno povečala med ženskami in

tudi med moškimi, pa predstavlja delež zaposlenih žensk še vedno enega najvišjih v svetovnem merilu.

Poleg tega smo v Sloveniji delno uspeli ohraniti še vedno dokaj obsežen in zanesljiv državni podporni sistem storitev na različnih področjih – od zdravstvenega varstva do organiziranega varstva otrok, plačanega porodniškega dopusta in različnih družinskih prejemkov, popoldanskega varstva za otroke v osnovnih šolah, relativne dostopnosti izobraževanja itd. Zaradi teh ukrepov socialne politike in ekonomskih razlogov večina žensk ne zapuša trga delovne sile za daljši čas in ne prekinja poklicne kariere. Za Slovenijo je namreč značilna tudi visoka stopnja zaposlenosti žensk v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 9).

Tabela 1: Mednarodna primerjava¹ po spolu prirejenih indeksov človekovega razvoja v letu 1998

| Rang HDI | Država | GDI | | LE | | Lit | | ER | | BDP | | HDI- GDI |
|-------------|--------------------|------|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------------|
| | | rang | vrednost | ženske | moški | ženske | Moški | ženske | moški | ženske | moški | |
| 3 | ZDA | 4 | 0,927 | 80,2 | 73,5 | 99,0 | 99,0 | 97 | 91 | 22.565 | 36.849 | -1 |
| 6 | Švedska | 6 | 0,923 | 81,0 | 76,4 | 99,0 | 99,0 | 108 | 95 | 18.605 | 22.751 | 0 |
| 8 | Nizozemska | 8 | 0,919 | 80,8 | 75,1 | 99,0 | 99,0 | 96 | 99 | 14.902 | 29.600 | 0 |
| 12 | Francija | 11 | 0,914 | 82,1 | 74,4 | 99,0 | 99,0 | 94 | 91 | 16.437 | 26.156 | 1 |
| 14 | Nemčija | 15 | 0,905 | 80,3 | 74,1 | 99,0 | 99,0 | 88 | 90 | 15.189 | 29.476 | -1 |
| 16 | Avstrija | 16 | 0,901 | 80,3 | 73,8 | 99,0 | 99,0 | 85 | 86 | 14.432 | 32.190 | 0 |
| 19 | Italija | 19 | 0,895 | 81,3 | 75,2 | 97,9 | 98,8 | 83 | 80 | 12.665 | 28.982 | 0 |
| 28 | Portugalska | 27 | 0,858 | 78,9 | 72,0 | 89,0 | 94,2 | 94 | 88 | 10.215 | 19.538 | 1 |
| 29 | Slovenija | 25 | 0,869 | 78,8 | 71,3 | 99,6 | 99,7 | 86 | 80 | 13.267 | 16.416 | 4 |
| 34 | Češka | 33 | 0,841 | 77,7 | 70,6 | 99,0 | 99,0 | 74 | 73 | 9.713 | 15.153 | 1 |
| 43 | Madžarska | 38 | 0,813 | 75,1 | 67,1 | 99,1 | 99,4 | 75 | 73 | 7.452 | 13.267 | 5 |

Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o človekovem razvoju, Slovenija 2000-2001

¹ V mednarodno primerjavo so bile vključene naslednje države: sosede (Avstrija, Italija, Madžarska), države Evropske zveze (Nemčija, Francija, Nizozemska, Švedska, Portugalska in že omenjena Italija) in državi, čakajoči na 1. maj 2004 – vstop v Evropsko zvezo (Češka in že omenjena Madžarska).

Legenda:

| | | | |
|------------|--|------------|-----------------------------|
| HDI | Indeks človekovega razvoja | Lit | Pismenost v % |
| GDI | Po spolu prirejen indeks človekovega razvoja | ER | Vpisni količnik |
| LE | Pričakovana življenjska doba v letih | BDP | Bruto domači proizvod v USD |

GDI (Gender-Related Development Index): Po spolu prirejen indeks človekovega razvoja sestavljajo enaki kazalci kot indeks človekovega razvoja (HDI – Human Development Index) s to razliko, da GDI vključuje razlike med spoloma (delež v prebivalstvu, v izobraževanju, v zaposlitvi, v povprečnih plačah). Večje kot so razlike med spoloma, manjša je vrednost indeksa.

HDI (Human Development Index): Indeks človekovega razvoja sestavljajo trije kazalci: zdravje, izobrazba in življenjski standard. Zdravje določa pričakovana dolžina življenja, kazalec izobrazbe sestavljata stopnja pismenosti in bruto vpisni količnik osnovnega, srednjega in visokega izobraževanja. Življenjski standard je opredeljen z bruto domačim proizvodom po kupni moči.

Po spolu prirejen indeks človekovega razvoja za leto 1998 uvršča Slovenijo na petindvajseto mesto, med države z visoko stopnjo človekovega razvoja. Razloge za to gre iskati predvsem v visokem deležu zaposlenih žensk, v relativno visokem deležu plač, ki jih prejema ženske, ter v nadpovprečno visoki udeležbi žensk v izobraževanju. Izmed vseh, v tabeli naštetih držav, ima Slovenija drugo najmanjšo relativno razliko v bruto domačem proizvodu med moškimi in ženskami, takoj za Švedsko, saj moški BDP le za 23,7 % presega ženski BDP. V Italiji je ta odstotek 128,8 - torej moški ustvarijo kar približno 130 % več BDP kot ženske, čeprav pri drugih kazalcih ženske sploh ne zaostajajo za moškimi. Predvidevam, da se izobražujejo v enaki meri kot moški, a na koncu še vedno prevlada družina in ostanejo v skrbi za njo doma.

Vseeno pa o stanju na tem področju ne moremo govoriti z zadovoljstvom, saj Slovenke skoraj nimajo izbire in ne priložnosti, da bi ostale doma. Torej so ti kazalci sicer zelo dobri, ne odražajo pa svobodne izbire in enakopravnosti pri odločitvi za zaposlitev, saj ženske večinoma nimajo druge izbire, kot zaposliti se. Ena sama plača namreč še vedno ne zadošča za normalno preživetje družine. Kljub visoki stopnji zaposlenosti žensk pa so ženske na vodilnih mestih v gospodarstvu in politiki dokaj redek pojav. Tudi značilna porazdelitev moči v družini ostaja enaka, ženske in moški ne nosijo enakega bremena odgovornosti za družino in gospodinjstvo in tako spet potrjujemo dejstvo, da so ženske obremenjene dvojno: pri plačanem delu v službi in neplačanem doma.

Tudi skandinavske države (Švedska in Nizozemska sta zajeti v raziskavi) ugotavljajo podobno stanje, čeprav so znane kot najbolj socialne države, ki se najbolj zavzemajo za enakopravnost spolov in integracijo žensk v vse plati družbenega življenja.

Tabela 2: Mednarodna primerjava razporejenosti moči po spolu v letu 1997

| Država | Delež žensk v parlamentu | Delež žensk na vodilnih položajih | Delež žensk na strokovnih položajih | Zaslужek žensk v USD |
|-------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Švedska | 42,7 | 27,9 | 63,7 | 17.829 |
| Nizozemska | 31,6 | 16,8 | 44,8 | 14.483 |
| Nemčija | 29,8 | 26,6 | 49,0 | 16.780 |
| Avstrija | 24,7 | 21,8 | 50,4 | 14.099 |
| Češka | 13,9 | 23,2 | 54,1 | 7.952 |
| Portugalska | 13,0 | 36,6 | 52,4 | 9.445 |
| ZDA | 12,5 | 44,3 | 53,1 | 23.540 |
| Italija | 10,0 | 53,8 | 17,8 | 12.634 |
| Francija | 9,1 | 9,4 | 41,4 | 17.176 |
| Madžarska | 8,3 | 32,8 | 60,9 | 5.372 |
| Slovenija | 7,8 | 28,3 | 53,1 | 9.137 |

Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj: Poročilo o človekovem razvoju, Slovenija 1999

Čeprav je delež parlamentark v skandinavskih državah med najvišjimi in čeprav je visok tudi delež žensk v vladnih administracijah, pa je malo verjetno, da bodo zasedle ključna mesta in postale npr. predsednice parlamenta ali predsednice vlade. Na Švedskem, Norveškem in Finskem ugotavljajo, da so ženske v zadnjih desetletjih množično vstopale na trg delovne sile in sedaj predstavljajo že skoraj polovico, vendar le redko zasedejo vodilna mesta. Še zlasti malo je managerk v zasebnem sektorju. Poleg tega ženske pogosteje kot moški delajo s krajšim delovnim časom od polnega, kar je delno posledica dejstva, da še vedno opravljajo kar dve tretjini neplačanega dela v gospodinjstvu. Torej tudi te države ugotavljajo, da kljub visokim indeksom po spolu prirejenega indeksa človekovega razvoja (GDI) stanje na področju enakopravnosti spolov še zdaleč ni zadovoljivo.

3.1.1. VLOGA IN POMEN DRUŽINE

V literaturi so pogosto omenjeni negativni medsebojni vplivi dela na trgu in družine (v okviru katere se izvaja gospodinjstvo), zato je v začetku smiselno ugotoviti, kakšna je sodobna družina in kakšen je njen pomen tako za posameznika kot za družbo.

Družina je neprestano menjala svojo obliko in vsebino. Ne gre torej za večno institucijo, temveč za specifičen odnos, ki se, tako kot vse družbene institucije, v svojih oblikah spreminja. Pri tem pa glede na svojo vsebino dobiva ali izgublja določene funkcije, kar pomeni, da se družina gradi na istih temeljih kot družba. Družina se medsebojno razlikuje tako znotraj globalnih družb kakor skozi zgodovino; družinsko življenje ljudi je in je bilo

vselej demonstracija različnih življenjskih stilov, oblik in funkcij, zato bi bilo konkretnije vselej, ko je govor o družini, uporabiti množinsko obliko tega pojma in govoriti o družinah (Rener et al., 1995, str. 3).

Že nekaj časa namesto mnenja o krizi družine prevladuje razprava o spremembah družinskega življenja ter poskusi določitve osnovnih kazalcev sprememb. Značilnosti družine se spreminjajo z vidika oblik družinskih skupnosti, generacijskih odnosov in števila članov gospodinjstva, z vidika vlog članov družine znotraj nje in v odnosu do drugih institucij ter z vidika življenjskih obdobij. Priče smo spreminjanju družinske strukture. Zmanjšanje števila otrok pomeni, da materinstvo postaja le eno izmed obdobij v življenju in ne življenjska aktivnost, hkrati pa se je povečalo življenjsko pričakovanje v večini starostnih razredov. Predvsem za ženske so omenjene spremembe v družinskem življenjskem poteku relativno nove in pomembne. »Povprečni« življenjski potek ženske v preteklosti je bil bistveno bolj vezan na družinsko okolje: iz družine staršev je prešla neposredno v lastno družino, rojevala vse rodno obdobje in preden je zadnji otrok zapustil družino, ali še prej, je bil njen življenjski krog sklenjen. Nekateri vse te spremembe razumejo in razlagajo kot znake zatona družine, pa vendar bi bilo zaradi vitalnosti družine, kot človeške skupnosti in situacije, bolje govoriti o novih oblikah družinskega življenja, ki se skušajo odzivati na izzive in spremembe sodobnega sveta. Na različnih področjih se želimo samouresničiti, a za večino Slovenk in Slovencev sta družina in delo zelo pomembna. Za večino staršev je družina na prvem mestu, toda pri mnogih zaposlenih starših si družina deli prvo mesto s poklicnim delom.

In če se vrnemo na že omenjene negativne medsebojne vplive dela in družine, ugotavljamo, da je ta odnos s socialno psihološkega stališča večdimenzionalen, kar pomeni, da lahko istočasno obstajajo pozitivni in negativni vplivi z različno vsebino. Pogosto se omenja, da se zadovoljstvo z delom prenaša na družinsko življenje, prav tako pa zadovoljitev v družini pomeni tudi izpolnjevanje boljših pogojev za delo na delovnem mestu. Po drugi strani se negativni vplivi plačanega dela kažejo predvsem v odnosih med člani in članicami družine ter delitvi dela.

Tudi pri vplivih družine na delo se najbolj pogosto omenja prenos osebnega zadovoljstva. Med najpogosteje omenjenimi negativnimi vplivi družine na delo so: dodatno delo, manjša zbranost pri delu, manjša družabnost in sodelovanje v javnem življenju, ovire pri izbiri delovnega mesta in napredovanju ter menjava delovnega mesta. Če proučujemo probleme usklajevanja zahtev plačanega dela in družine, lahko ugotovimo, da problemi nastopajo tako pri moških kot pri ženskah, vendar so pri ženskah bolj izraziti.

Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja in kljub povečanju njihove ekonomske neodvisnosti, je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična – z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških. To je praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnem svetu, ki obstaja neodvisno od dohodka žensk in ki jo razkriva skoraj vsaka raziskava o delitvi dela na tržno (plačano) in domače (neplačano) delo glede na spol. Celo brezposelni moški ne kažejo pripravljenosti, da bi se močneje vključili v domače gospodinjstvo in s tem prispevali k odpravi spolno neenakopravne obremenitve z obstojno nujnimi deli. Šele s tem je razumljiva

tako imenovana »dvojna obremenjenost« žensk, ki nastane s tem, da ženska poleg delovne obremenitve v službi sprejme še polno odgovornost za normalen potek družinskega življenja (Štukelj, 1997, str. 5).

Tabela 3: Delo v odstotkih prostega časa za člane družine v Sloveniji v letu 1984

| Skupine zaposlenih | Gospodinjsko delo in ukvarjanje z otroki | | Ukvarjanje z otroki | |
|---------------------------------------|--|--------|---------------------|--------|
| | Moški | Ženske | Moški | Ženske |
| Mladi z otroki | 22,9 | 65,6 | 22,7 | 36,6 |
| Srednja generacija z otroki do 15 let | 22,5 | 51,9 | 17,7 | 23,6 |

Vir: Černigoj-Sadar N. (1986), Možnosti v izvenvelovnem času, Družboslovne razprave, 4, p. 89, Podatki iz leta 1984.

Raziskave, ki dovoljujejo zgolj približno oceno razlik med sedemdesetimi in osemdesetimi leti, kažejo na večjo aktivnost očetov v družini. Več se ukvarjajo z otroki (predvsem pri aktivnostih prostega časa). Manj vzpodbudna pa je slika pri vsakdanjih gospodinjskih opravilih (pospravljanje, kuhanje, pomivanje). Po podatkih iz leta 1991 se četrtnina očetov, starih od 30 do 55 let, s temi opravili ne ukvarja (Černigoj- Sadar, 1995, str. 343).

Obstaja teza, da je tradicionalna shema družine največja ovira za uresničitev enakopravnosti med spoloma. Enakopravnost je torej med drugim odvisna tudi od preobrazbe družine in od njenih možnosti v sodobnem svetu. Radikalni pogled na družino se pogosto sprašuje, ali bi z zatonom kapitalizma izginila tudi sodobna družina. V skladu s takim pogledom je edini možni pogoj za popolno enakopravnost žensk odprava razredov in privatne lastnine nad proizvodnimi sredstvi.

Kljub temu danes spet odkrivamo vrednost družine. Iz vseh socioloških raziskav v Evropi (Tabela 4) lahko ugotovimo, da ima za mlade, stare od 15 do 30 let družina zelo velik pomen (Bajzek, 1995, str. 100).

Tabela 4²: Lestvica sistema vrednot Evropske unije v % v letu 1993

| Vrednota | Odstotek odgovorov |
|--------------|--------------------|
| Družina | 95,7 |
| Delo | 90,2 |
| Prijatelji | 88,3 |
| Razvedrilo | 84,3 |
| Zakonski par | 84,2 |
| Religija | 39,3 |
| Politika | 35,0 |

Vir: Eurobarometer, Les Européens et la famille, Brouxlles, 1993, str. 82.

Razširja se novo kulturno ozračje, ki je označeno z dejstvom, da se, prvič: rušijo miti in hipoteze tako imenovanega »znanstvenega«, pozitivističnega evolucionizma, ki je predvideval izumrtje družine in drugič: v krizo so prišla kolektivistična gibanja in antidružinski poskusi, ki so verovali, da lahko nadomestijo družino s tem, da ustvarjajo take kolektive socialne družbe ali družinskega življenja, ki bodo alternativni družini. V tem obdobju prihaja obenem v krizi tudi država blaginje (welfare state), ki so jo razne ideologije in gibanja predstavila kot poroka za posameznikovo popolno emancipacijo (posebno za mlade in žene) od družine (Bajzek, 1995, str. 113).

Glede kakovosti življenja ne obstaja samo problem preobremenjenosti mater z neplačanim delom, ampak tudi premajhno vključevanje očetov v družinsko življenje. Kakovost življenja je odvisna od možnosti usklajenega udejstvovanja človeka na zanj najpomembnejših področjih življenja, med katera uvrščamo družino in poklicno delo. Številne dileme, s katerimi se soočajo zaposleni starši, so rezultat zgodovinskih, kulturnih in ekonomskih dejavnikov, zato jih ni mogoče reševati zgolj na nivoju posameznika ali posameznice. Družbene institucije se morajo odzivati na spremenjen način življenja ljudi in ne vsiljevati preteklih in stereotipnih modelov. V Evropski zvezi vse bolj pogosto uvajajo družini prijazno politiko, ki predpostavlja zagotavljanje osnovnih socialnih pravic ter sodelovanje med vladnimi službami, sindikati in delodajalci (Černigoj-Sadar, 1995, str. 342).

Prav zato je potrebno omeniti še eno lastnost družine. Z ekonomskega stališča je popolnoma jasno, da je družina gospodarska enota, celica zase. Če jo gledamo kot tako, jo moramo gledati vsaj z dveh zornih kotov. Prvi zorni kot je tisti, ki se običajno (z državnega stališča) tudi najpogosteje uporablja. Družina je potrošna enota; na družino gledamo, kaj porabi, oziroma kaj družina potrebuje, kaj ji moramo dati. Drugo videnje je tisto, ki jemlje družino kot proizvodno enoto. Država je takšno gledanje ponavadi zanemarila. Tudi kadar jo gledamo na ta način, jo gledamo kot proizvodno enoto samo za materialne dobrine. Hkrati pa ne

² Tabela je iz raziskave, ki jo je opravil INRA (Inštitut za javnomnenjske raziskave) o družini ob mednarodnem letu družine. Raziskava je bila izpeljana v vseh 12 državah članicah Evropske unije z reprezentativnim vzorcem, ki je vseboval 12.800 posameznikov iz populacije nad 15 let starosti.

smemo pozabiti, da je družina tudi vzgojno-izobraževalna enota, v okviru katere se oblikuje človeški kapital.

Pri tem se postavlja vprašanje, ali mora država pomagati družini samo kot potrošni enoti ali pa bi morala pomagati družini tudi in predvsem kot proizvodni enoti. Če bi pomagala družini kot proizvodni enoti, bi ji morala pomagati, da bi lahko vzgajala, da bi družina lahko skrbela za stare, da bi opravljala tisto socialno funkcijo, ki je nihče drugi ne more opraviti, to je, da bi prenašala vrednote med generacijami. S tem pridemo do vprašanja, ki se vleče že dolgo, ali imajo gospodinje, oziroma gospodinjci status delavcev. Če bi to priznali, bi morali spremeniti marsikaj tudi v drugih socialnih sistemih (Kidrič, 1995, str. 369-371).

Na Inštitutu za ekonomska raziskovanja so izvedli javnomnenjsko raziskavo o stališčih do ukrepov na področju družine, prebivalstva in blaginje. Presenetljivo je, da razmeroma veliko ljudi meni, da vlada ni, ali pa je le malo odgovorna za ustvarjanje ustreznih pogojev za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti žensk in moških. Prav tako niso predvidevali, da bi ljudje od vlade pričakovali manj, ko gre za usklajevanje obveznosti žensk (35,6 % je odgovorov, da vlada ni oz. je le malo odgovorna), kot, ko gre za usklajevanje obveznosti moških (takšnih je 29,8 % odgovorov). Skoraj bi dobili vtis, da v Sloveniji večina bremen v zvezi z gospodinjstvi opravili in tistimi v zvezi z otroki pade na pleča moških! To nikakor ni v skladu z dejstvi, ugotovljenimi z anketami o porabi časa (Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001, str. 22).

Glede na povprečno pojmovanje odgovornosti države, po majhnih pričakovanjih (torej po razmeroma visokem odstotku tistih, ki menijo, da je država le malo odgovorna ali pa da ni odgovorna) izstopajo:

- ko gre za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti žensk: anketiranci, ki živijo v samskih gospodinjstvih (42 %), tisti z največ osnovnošolsko izobrazbo (43 %) in tisti, ki živijo v gospodinjstvih z dohodkom, ki sploh ne zadostuje za kritje življenjskih stroškov (46 %)
- ko gre za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti moških: anketiranci, ki so ločeni, razvezani ali vdovci (36 %), osebe z največ osnovnošolsko izobrazbo (36 %) in tisti, ki živijo v gospodinjstvih z dohodkom, ki sploh ne zadostuje za kritje življenjskih stroškov (40%) (Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001, str. 22).

V nadaljevanju si bomo pogledali značilnosti ženske delovne sile po naslednjih parametrih: starost, zakonski status, izobrazba, število otrok, delovni čas in zaposlenost žensk.

3.1.2. STAROST

Tabela 5: Prebivalstvo, staro 15 let in več, po starostnih razredih in spolu v letu 2002, v tisočih

| | Starostne skupine v letih | | | | | | | SKUPAJ |
|---------------|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| | 15-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65-74 | 74 + | |
| Ženske | 139,0 | 141,0 | 148,0 | 152,0 | 112,0 | 102,0 | 78,0 | 871,0 |
| % žensk | 48,4 | 49 | 50,3 | 48,3 | 51,6 | 56,7 | 71,6 | 51,5 |
| Moški | 149,0 | 147,0 | 146,0 | 163,0 | 105,0 | 78,0 | 31,0 | 819,0 |
| SKUPAJ | 287,0 | 288,0 | 294,0 | 315,0 | 217,0 | 180,0 | 109,0 | 1.690,0 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 232.

Odstotek žensk se v starostnih razredih do 54 let giblje v okviru povprečja žensk v celotnem prebivalstvu Slovenije, po tem letu pa delež narašča, kar pripisujemo večji umrljivosti moških.

Tabela 6: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in spolu v letih 1998 do 2002 v 2. četrtletju v Sloveniji, v %

| Starostne skupine (leta) | Leta | | | | |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| 15-24 | 45,3 | 51,5 | 38,2 | 36,5 | 36,7 |
| Moški | 48,0 | 42,6 | 41,6 | 40,5 | 40,3 |
| Ženske | 42,5 | 40,4 | 34,6 | 32,4 | 32,6 |
| 25-49 | 91,5 | 91,3 | 90,9 | 91,3 | 91,4 |
| Moški | 93,4 | 93,2 | 92,0 | 93,1 | 93,0 |
| Ženske | 89,5 | 89,3 | 89,7 | 89,3 | 89,7 |
| 50 + | 26,5 | 25,0 | 25,4 | 27,2 | 27,9 |
| Moški | 36,8 | 35,9 | 36,0 | 37,5 | 38,1 |
| Ženske | 18,6 | 16,7 | 17,2 | 19,1 | 19,7 |
| 25 + | 63,3 | 61,9 | 61,8 | 62,3 | 62,5 |
| Moški | 71,2 | 70,3 | 69,3 | 70,2 | 70,0 |
| Ženske | 56,1 | 54,3 | 55,0 | 55,0 | 55,5 |
| SKUPAJ | 60,0 | 58,3 | 57,7 | 57,8 | 58,1 |
| Moški | 66,6 | 65,1 | 64,1 | 64,8 | 64,7 |
| Ženske | 53,7 | 51,9 | 51,7 | 51,3 | 51,9 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 234.

Stopnja aktivnosti se je leta 2002 v primerjavi z letom 1998 zmanjšala za 3,2 %, brezposelnost pa se ni povečala, nasprotno, zmanjšala se je s 7,7 % v l. 1998 na 5,9 % v letu 2002 (Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 236). Če primerjamo omenjeni leti 1998 in 2002, se je stopnja aktivnosti žensk zmanjšala za 3,4 %, stopnja aktivnosti moških pa

za 2,9 %. Najbolj se je stopnja aktivnosti zmanjšala v starostnem razredu od 15-24 let, kar pripisujemo dejstvu, da se mladina vedno bolj izobražuje in se jih vedno manj zadovolji z manj kot srednješolsko izobrazbo. Mogoče gre ravno trendu v tem razredu pripisati dejstvo, zakaj se stopnja aktivnosti v povprečju tako pri ženskah kot pri moških zmanjšuje.

3.1.3. IZOBRAZBA

Vedno višja stopnja razvitosti in razvoja zahteva vedno večja znanja, prilagodljivost in učljivost, zato je izobraževanje eden temeljnih dejavnikov razvoja. Iz tabele 1 lahko razberemo, da je bruto vpisni količnik v Sloveniji relativno visok, a ne smemo spregledati, da ta kazalec opredeljuje vpise v osnovno, srednje in visoko izobraževanje. Torej se 86 % žensk vpiše v šolo, kar je malo, glede na to, da je osnovnošolsko izobraževanje obvezno. Vseeno pa je to 6 odstotnih točk več od bruto vpisnega količnika moških. Po drugi svetovni vojni se je izobrazbena raven žensk dvigovala enako kot izobrazbena raven moških. Ustava Republike Slovenije zagotavlja enakopravnost obeh spolov v izobraževanju in odpravo diskriminacije.

Tabela 7: Zaposlene osebe v podjetjih, družbah in drugih organizacijah po stopnjah strokovne izobrazbe po spolu v Sloveniji 31.12.2002

| Spol | Stopnja strokovne izobrazbe | | | | | | | | | | | Skupaj |
|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|---------------|----------------|--------------|----------------------|----------------|------------------|-----------------|--------------|----------------|
| | Doktorji | Magistri | Drugi | Višja | Srednja | Nižja | Visoko kvalificirani | Kvalificirani | Polkvalificirani | Nekvalificirani | Neznano | |
| Moški | 2.287 | 3.136 | 34.589 | 19.926 | 85.175 | 1.599 | 4.674 | 118.072 | 11.292 | 62.102 | 2.210 | 345.062 |
| Ženske | 1.008 | 2.697 | 43.550 | 31.269 | 101.209 | 2.602 | 1.950 | 62.476 | 9.379 | 51.656 | 1.322 | 309.118 |
| SKUPAJ | 3.295 | 5.833 | 78.139 | 51.195 | 186.384 | 4.201 | 6.624 | 180.548 | 20.671 | 113.758 | 3.532 | 654.180 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 223-230.

Iz navedene tabele lahko vidimo, da je bilo konec leta delovno aktivnih 654.180 ljudi, kamor od 1.1.1999 štejemo tudi osebe, ki opravljajo javna dela; prej so imele te osebe status registrirane brezposelne osebe. Upoštevane so vse osebe, ne glede na to, ali delajo za določen ali nedoločen čas, s polnim delovnim časom ali z delovnim časom, krajšim od polnega. K zaposlenim osebam ne štejemo tistih, ki delajo v podjetjih, družbah ali organizacijah po pogodbi o delu ali po avtorski pogodbi, in državljanov Republike Slovenije s stalno zaposlitvijo v slovenskih predstavništvih, na gradbiščih ipd. v tujini.

Od vseh zaposlenih je ženska delovna sila predstavlja 47,2 %. Število žensk v dokončani izobrazbi je večje od moških pri visokošolski, višješolski, srednji in nižji. Moških je več doktorjev, magistrrov, visokokvalificiranih, kvalificiranih, pol in nekvalificiranih. Ženske po izobrazbi spet zavzemajo »zlato sredino«.

Delež žensk se na podiplomskem študiju zmanjša v primerjavi z dodiplomskim študijem. Razlogov je gotovo več, najbolj verjeten je ta, da čas podiplomskega študija sovpada z obdobjem, ko si mladi ustvarjajo družine, pri čemer družinske vloge in obveznosti, predvsem v zvezi z nego in vzgojo otrok večinoma prevzemajo ženske. V tistem trenutku je na prvem mestu družina, šele nato izobraževanje in kariera.

Tabela 8: Slovensko prebivalstvo, staro 15 let ali več, po izobrazbi in spolu, popisi 1971, 1981, 1991, 2002

| Leta in spol | Izobrazba | | | | | | | |
|--------------|-------------|----------------|---------|---------|--------|-----------------------------|---------|------------|
| | Brez izobr. | Nepop. osnovna | Osnovna | Srednja | Višja | Visoka dodipl. in podiplom. | Neznano | SKUPAJ |
| 1971 | 17.282 | 357.978 | 522.217 | 317.261 | 16.668 | 25.810 | 5.923 | 1.2631.139 |
| Moški | 7.277 | 167.196 | 196.019 | 192.886 | 9.486 | 16.638 | 3.199 | 594.701 |
| Ženske | 10.005 | 190.782 | 326.198 | 124.375 | 7.182 | 7.172 | 2.724 | 668.438 |
| 1981 | 20.142 | 350.027 | 458.626 | 487.937 | 40.136 | 44.469 | 10.540 | 1.411.877 |
| Moški | 8.965 | 149.006 | 171.562 | 284.290 | 19.750 | 29.463 | 5.487 | 668.523 |
| Ženske | 11.177 | 201.021 | 287.064 | 203.647 | 20.386 | 15.006 | 5.053 | 743.354 |
| 1991 | 9.848 | 253.640 | 451.222 | 652.292 | 69.509 | 65.240 | 12.971 | 1.514.722 |
| Moški | 3.611 | 111.209 | 169.473 | 358.887 | 30.303 | 39.146 | 6.238 | 718.867 |
| Ženske | 6.237 | 142.421 | 281.749 | 293.405 | 39.206 | 26.094 | 6.743 | 795.855 |
| 2002 | 11.337 | 104.219 | 433.910 | 899.341 | 84.044 | 131.018 | - | 1.663.869 |
| Moški | 4.092 | 42.400 | 169.509 | 487.288 | 36.083 | 64.914 | - | 804.286 |
| Ženske | 7.245 | 61.819 | 264.401 | 412.053 | 47.961 | 66.104 | - | 859.583 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 109.

Prebivalstvo nad 15 let se v Sloveniji iz popisa v popis povečuje, tako je bilo leta 2002 že 1.663.969 Slovencev in Slovenk, starih 15 let in več. Iz tabele 8 opazimo, da se izobrazbena raven izboljšuje. Leta 1971 je bilo brez izobrazbe 17.282 ljudi, leta 2002 pa 11.337. Zmanjšuje se delež prebivalcev Slovenije z nepopolno osnovno in osnovnošolsko izobrazbo, močno pa se je povečalo število z dokončano srednjo šolo, višjo in visoko izobrazbo. Odstotkovno je v letu 2002 v primerjavi z letom 1991 najbolj narasel prav delež visoke dodiplomske in podiplomske izobrazbe, saj se je povečal za več kot 100 %.

Podoben trend kot pri celotnemu prebivalstvu, opazimo tudi pri Slovenkah, starih nad 15 let. Po izobrazbi se z moškimi značilno ne razlikujejo. Z najstrmejšim trendom je pri ženskah naraščalo višješolsko in visokošolsko izobraževanje, saj je iz 1,1 % deleža v teh dveh izobrazbah iz leta 1971 v letu 2002 delež narastel na 5,6 % v višješolski in 7,7 % v visokošolski izobrazbi, v primerjavi z moškimi, ko je delež višješolske izobrazbe iz 1,6 % zrasel na 4,5 % in visokošolske iz 3,1 % na 8,1 %. Ženske se torej vse bolj izobražujejo, čeprav pa jih je, kot je razvidno iz tabele 5, še vedno manj zaposlenih, kot moških (odstotek zaposlenih žensk na dan 31.12.2002 je bil 47,2, odstotek vseh žensk nad 15 let pa v letu 2002 51,7).

Tabela 9: Diplomanti v Sloveniji po univerzah, članicah univerze in samostojnih visokošolskih zavodih, po vrsti študija in spolu v letih od 1990 do 2002

| Leto | Skupaj | Višja stopnja | | | Visoka stopnja | | | od tega | |
|------|--------|---------------|--------|---------|----------------|--------|---------|--------------------------|-----------------------|
| | | Vsi | Ženske | % žensk | Vsi | Ženske | % žensk | Visoko strokovni program | Univerzitetni program |
| 1990 | 5.951 | 3.421 | 2.149 | 62,8 | 2.530 | 1.393 | 55,1 | - | 2.530 |
| 1995 | 6.419 | 2.746 | 1.590 | 57,9 | 3.673 | 2.219 | 60,4 | - | 3.673 |
| 1998 | 8.612 | 2.809 | 1.590 | 56,6 | 5.803 | 3.453 | 59,5 | 1.164 | 4.639 |
| 1999 | 9.345 | 2.355 | 1.268 | 53,8 | 6.990 | 4.231 | 60,5 | 2.122 | 4.868 |
| 2000 | 10.232 | 1.674 | 889 | 53,1 | 8.558 | 5.171 | 60,4 | 3.621 | 4.937 |
| 2001 | 10.375 | 1.041 | 599 | 57,5 | 9.334 | 5.835 | 62,5 | 4.374 | 4.960 |
| 2002 | 12.029 | 1.123 | 597 | 53,2 | 10.906 | 6.833 | 62,6 | 5.038 | 5.868 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 122.

Iz zgornje tabele je razvidno, da je v vsakem izmed proučevanih let število diplomantk višjih in visokošolskih zavodov večje od diplomantov. Pri visoki stopnji je ta odstotek konstantno okrog 60, v letu 2002 je od 100 diplomantov visokošolske ustanove kar 63 žensk in 37 moških.

Lahko bi zaključili, da bodo v prihodnosti med managerji prevladovale ženske in da bodo v večini uprav in nadzornih svetov slovenskih podjetij sedele ženske, saj je bilo leta 2002 od vseh diplomantov Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, ki so končali visokošolski študij, kar 65,8 % žensk (Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 122).

Raven izobrazbe je pri ženskah višja, kot pri moških, a je še vedno zgoščena na področju humanitarnih znanosti in umetnosti, slabo so zastopane v znanosti in tehniki. Čeprav so ženske v Sloveniji višje izobražene kot moški, jih je na najvplivnejših in najzahtevnejših delovnih mestih malo. Ženske še vedno opravljajo levji delež v gospodinjstvu. Na izbiro izobraževanja še vedno vplivajo zunanji dejavniki, kot so šola, starši in okolje, zato je še vedno največ žensk zaposlenih v izobraževanju in zdravstvenih in socialnih ustanovah, manj pa v storitvenem in tehničnem sektorju.

Izobrazbena sestava zaposlenih žensk pri nas se sicer iz leta v leto izboljšuje, kljub temu pa imamo še nekatere gospodarske dejavnosti, v katerih se ženske zaposlujejo predvsem kot nekvalificirane, priučene delavke. Te imajo zelo malo možnosti za poklicno napredovanje v stroki, hkrati pa tudi malo možnosti, da bi jih razporedili k drugim delom oz. nalogam v stroki. Pomanjkanje strokovne izobrazbe zelo ovira tudi zagotavljanje zaposlitve invalidnim delavkam in zmanjšuje možnost za nadaljnje izobraževanje.

Pogosti so tudi primeri, ko delavke same odklanjajo napredovanje, razporejanje na zahtevnejša dela in naloge, prav tako pa se nerade odločajo za nadaljnje izobraževanje; to utemeljujejo s preobilnim delom doma in obveznostmi do družine.

3.1.4. ŠTEVILO OTROK

Znano je dejstvo, da rojstvo prvega otroka velikemu številu mater v razvitih družbah prepreči nadaljnjo zaposlitev. Poleg tega so raziskave, ki so poskušale razkriti povezavo med delom in družino, pokazale (Jogan, 1990, str. 141):

- Otroci imajo negativen učinek na poklicni položaj žensk, ne pa na položaj moškega (očeta), pri katerem sta poroka in družina povezani z večjim uspehom v karieri.
- Ženske zaradi poroke velikokrat prekinejo šolanje, moški pa ne.
- Z nepolnim delovnim časom se zaposlujejo predvsem ženske z majhnimi otroki, da lahko opravljajo starševske dolžnosti.

Tabela 10: Število živorojenih otrok v Sloveniji v letih od 1990 do 1999

| | * 1990-1994 | * 1995-1999 | 1998 | 1999 |
|----------------|-------------|-------------|--------|--------|
| Skupaj | 20.638 | 18.264 | 17.856 | 17.533 |
| Dečki | 10.598 | 9.416 | 9.256 | 9.049 |
| Deklice | 10.040 | 8.848 | 8.600 | 8.484 |

* povprečje

Vir: Statistični urad republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2003

Število porodov se v Sloveniji zmanjšuje, saj je povprečje živorojenih otrok v letih med 1995 in 1999 v primerjavi z povprečjem let 1990-1994 kar za 11,5 % nižje. Še vedno pa se rodi več dečkov kot deklic.

Tabela 11: Število živorojenih otrok v Sloveniji in starost matere ob otrokovem rojstvu v letih od 1990 do 1999

| Leta | * 1990-1994 | * 1995-1999 | 1998 | 1999 |
|----------------|-------------|-------------|-------|-------|
| pod 15 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 15-19 | 1.374 | 717 | 603 | 544 |
| 20-24 | 7.455 | 5.155 | 4.712 | 4.435 |
| 25-29 | 7.334 | 6.975 | 6.844 | 6.803 |
| 30-34 | 3.206 | 3.997 | 4.128 | 4.179 |
| 35-39 | 1.058 | 1.236 | 1.319 | 1.330 |
| 40-44 | 198 | 212 | 239 | 225 |
| 45-49 | 9 | 9 | 9 | 11 |
| 50 + | - | - | - | 1 |
| Neznano | - | - | - | - |

* povprečje

Vir: Statistični urad republike Slovenije, Statistični letopis Republike Slovenije 2003

Opazimo, da se povečuje število živorojenih otrok pri starejših materah in zmanjšuje pri mlajših. Starostni razred med 20. in 24. let ni več najmočnejši, vlogo prevzema starostni razred med 25. in 29. let. Krepko narašča tudi starostni razred med 30. in 34. let. Ženske se torej, če se, odločajo za otroka vedno pozneje, saj se prej izobražujejo, iščejo zaposlitev in gradijo kariero.

Naraščajoči delež ženske delovne sile ima otroke, kar postavlja matere v neprednostni položaj:

- Delodajalec je ravnodušen do števila otrok, ki jih ima moški uslužbenec. Mogoče je bolje, če jih ima več, saj to pomeni, da bo njegova delovna vnema v doseganju večjega zaslužka še večja. Za žensko pa pomeni število otrok večjo odsotnost z dela in s tem tudi večjo nezanesljivost. Ni nenavadno, da žensko na razgovoru za službo povprašajo o urejenosti otroškega varstva. Tako vprašanje le redko zastavijo moškemu iskalcu zaposlitve.
- Ker imajo ženske poglavito vlogo pri negi otrok in ker so poročene, zaslužijo manj od moških: na delovnem mestu so v povprečju manj časa od moških kolegov, za bolnega otroka vzamejo one bolniško, gredo na porodniško... Vse to pomeni, da je, gledano z očmi delodajalca, ženska delovna sila manj zanesljiva, manj ambiciozna in tako težje doseže položaj, kjer bi lahko zaslužila več od svojih zakonskih mož. Če bi služile več, bi imelo smisel, da bi lahko oni vzeli prost dan ali bolniški stalež za bolnega otroka. Ure, ki so za delo na voljo ženski, so odvisne od organiziranega otroškega varstva.

Tako je lahko jasno, da otroci materam povzročijo nekonkurenčnost v smislu napredovanja in prevzemanja odgovornosti – ali zaradi delodajalčevih dojemanj ali zaradi družinskih odgovornosti, ki ne dovoljujejo enake odgovornosti tudi na delovnem mestu (Woman and employment, 1980, str. 36).

Zmanjševanje števila živorojenih otrok na eno žensko, ki je zaključila rodno dobo, t.j. zmanjševanje celotne rodnosti, je v Sloveniji več kot stoletni pojav. Ženske, rojene okrog leta 1875, so v povprečju rodile 4,7 otrok, njihove hčere 3, vnukinje 2,1, pravnukinje 1,8. Poudariti je potrebno, da kazalec zajema vse ženske in ne samo tiste, ki so imele otroke. Ženske, rojene okrog leta 1930, so bile prve, ki niso imele dovolj otrok za obnavljanje generacij, toda dejavniki, ki so na to vplivali, so bili drugačni od današnjih. Ženske, rojene leta 1944 so zadnje, ki so imele v povprečju več kot dva otroka. Po letu 1990 je v Sloveniji 85-87 % rojstev odpadlo na prve in druge otroke (Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001, str. 11).

Na Inštitutu za ekonomska raziskovanja so v letu 2001 izvedli anketo Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov. Vprašani so ocenili pomembnost trinajstih ponujenih razlogov, da imajo dandanes ženske manj otrok kakor prejšnje generacije. Glede na ocene pomena so te razloge razvrstili v spodnji tabeli.

Tabela 12: Razlogi za to, da imajo dandanes Slovenke manj otrok kakor prejšnje generacije

| Razlogi | Odstotek odgovorov »zelo pomembno« in »pomembno« |
|--|--|
| Ekonomska kriza in brezposelnost | 91,1 |
| Slabi stanovanjski pogoji | 88,0 |
| Finančno breme vzdrževanja otrok | 87,6 |
| Naraščajoče število žensk, zaposlenih zunaj doma | 71,4 |
| Danes želijo ljudje živeti bolj udobno kakor v preteklosti | 72,1 |
| Naraščajoče težnje moških in žensk po neodvisnosti in napredovanju | 67,9 |
| Strah pred prihodnostjo | 63,1 |
| Nezadostna ponudba otroškega varstva | 49,2 |
| Vedno večja dostopnost kontracepcije | 48,8 |
| Prepričanje, da je za otroke primernejša majhna družina | 22,5 |
| Občutek, da postaja Slovenija prenaseljena | 11,5 |

Vir: Inštitut za ekonomska raziskovanja: Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov, str. 12.

Trije poglavitni razlogi, zaradi katerih imajo ženske, po mnenju vprašanih, danes manj otrok kakor prejšnje generacije, so ekonomskega značaja:

- nezadostni in negotovi dohodki kot posledica ekonomske krize in brezposelnosti,
- slaba dostopnost (primernih) socialnih stanovanj, finančno breme najema ali nakupa stanovanja, majhna možnost zadovoljivega reševanja stanovanjskega vprašanja v času, ko ima družina (majhne) otroke in podobno,
- stroški otrok.

To je zelo podobno izsledkom ankete o rodnostnem vedenju Slovencev (izvedene sredi 90. let), da sta glavna razloga za nizko rodnost ekonomska kriza in nezaposlenost ter finančno breme otroka. Tako na primer več kot polovica vprašanih ne želi imeti (več) otrok zaradi visokih stroškov v zvezi z njimi.

Četrty razlog sodi na področje družinske politike, ki naj bi z ustreznimi ukrepi lajšala usklajevanje službenih in družinskih obveznosti, odraža pa tudi delitev dela v gospodinjstvu. Ženska, ki jo po službi čaka doma še veliko dela in skrbi, se najverjetneje ne bo odločila za večje število otrok, še zlasti ne, če čuti, da partner prevzeme nase premajhen delež obveznosti. Manjši delež anketirancev, starih od 20-24 let, 64 %, kot starejših, 68-75 % vidi razlog za manjše število rojstev na žensko v naraščajočem številu žensk, zaposlenih zunaj doma. Tudi manjši delež nevernih ljudi (66 %) pripisuje temu dejstvu pomen ali velik pomen za manjšo rodnost, če jih primerjamo z osebami, v katerih življenju igra vera pomembno ali zelo pomembno vlogo (74 %) (Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001, str. 12). Omenjena dejstva potrjujejo vlogo tradicije, o kateri v tej magistrski nalogi veliko govorim.

Dosedanja analiza se je nanašala na razloge za zmanjšanje stopnje rodnosti v Sloveniji nasploh. Anketirance, ki v prihodnje ne nameravajo imeti (še enega) otroka ali niso prepričani glede tega, so povprašali po pomembnosti razlogov zanje osebno, zakaj si (dokončno ali verjetno) ne želijo (še enega) otroka. To je namreč za prebivalstveno in družinsko politiko zelo pomembno, še zlasti v primeru neodločenih oseb, ki pa bi jih uvedba zaželenih ukrepov spodbudila k rojevanju otrok. Zato so nadaljnjo analizo omejili na to podskupino anketirancev.

Devet ponujenih razlogov je bilo le delno podobno tistim, ki so jih navedli v splošnem vprašanju o razlogih za zmanjšanje rodnosti v Sloveniji. Rezultati so pokazali, da so za izbrano podskupino anketirancev najbolj pomembni naslednji trije razlogi:

- preveč jih skrbi prihodnost njihovih otrok,
- že imajo toliko otrok, kolikor si jih želijo, in
- njihovo delo in službene obveznosti tega ne dovoljujejo.

Za primerjavo so navedli tri najpomembnejše razloge za vse anketirance:

- že imajo toliko otrok, kolikor si jih želijo,
- preveč jih skrbi za prihodnost njihovih otrok in
- njihovo zdravstveno stanje tega ne dovoljuje.

Delo in službene obveznosti so šele na šestem mestu izmed devetih razlogov.

Pri tem je zlasti zanimivo to, da dva najpomembnejša razloga za tiste, ki niso prepričani, ali v prihodnje nameravajo imeti (še enega) otroka, nista v neposredni pristojnosti družinske politike. Prvi razlog je precej široko opredeljen in se nanaša na celotne politične, ekonomske in družbene pogoje. Drugi razlog izključuje kakršnokoli možnost vnovičnega premisleka o tem, ali bi imeli (še enega) otroka. Samo tretji razlog vključuje ukrepe, katerih namen je olajšati usklajevanje starševskih in profesionalnih obveznosti in izmed katerih je porodniški dopust nedvomno eden od najpomembnejših. Večina drugih ukrepov, ki so usmerjeni na aktivne starše, pa ni v neposredni pristojnosti družinske politike, temveč zakonodaje, ki ureja trg delovne sile, vključno s kolektivnimi dogovori. Seveda so ti ukrepi brez pričakovanih demografskih posledic, če se ljudje zavestno odpovejo otrokom, da bi večji del ali pa celo vso svojo energijo in čas namenili poklicni uveljavitvi (Inštitut za ekonomska raziskovanja, 2001, str 17).

3.1.5. DELOVNI ČAS

Tabela 13: Stopnje aktivnosti po spolu v Sloveniji v 2. četrtletju v letih od 1998 do 2002, v %

| Starostne skupine (leta) | Leta | | | | |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| SKUPAJ | 60,0 | 58,3 | 57,7 | 57,8 | 58,1 |
| Moški | 66,6 | 65,1 | 64,1 | 64,8 | 64,7 |
| Ženske | 53,7 | 51,9 | 51,7 | 51,3 | 51,9 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 217.

Slovenke večinoma delajo polni delovni čas, leta 2002 jih je bilo 52 % delovno aktivnih, nepolni delovni čas pa je leta 1999 delalo 55 % žensk. Čeprav je mnogo teorij napovedovalo največje naraščanje zaposlovanja žensk prav s pomočjo zaposlitve z nepolnim delovnim časom, nam podatek, da se je tovrstna zaposlitev leta 1999 v primerjavi z letom 1993 zmanjšala za 1,7 odstotne točke, kaže nasprotno. Opazimo trend zmanjševanja zaposlenosti žensk z nepolnim delovnim časom, čeprav se zaposlitev z nepolnim delovnim časom vseh povečuje.

Delovni čas in obvezna prisotnost na delovnem mestu se zelo spreminjata. Če je bil včasih osemurni delavnik (od 6.-14. za delavce v proizvodnji, od 7.-15. za uradnike in pisarniške delavce) splošno dejstvo, danes ni več tako. Obvezni prihod na delo ni več natančno določen z uro, ampak je premakljiv najmanj v okviru ene ure. Obveznega konca delavnika pa v večini podjetij ni več. Čim dlje si v službi, bolj si priljubljen pri delodajalcu. Pa vendar, število ur, preživetih na delovnem mestu ni ekvivalentno delovni aktivnosti.

Ženske si zaradi svoje dvojne vloge v plačanem (služba) in neplačanem delu (družina, gospodinjstvo) težko privoščijo dolg delovnik. Tudi zato je ženska delovna sila manj cenjena in manj plačana. Manj plačana, ker ne zmore mesečno opraviti toliko delovnih ur, kot jih njen moški kolega. Ženske, ki imajo družinske obveznosti, so omejene v delovnem času zaradi neprilagodljivosti otroškega varstva, zato, ker nihče drug ne more skrbeti za šoloobveznega otroka, ali preprosto zato, ker želi s svojimi otroki preživeti čim več svojega časa.

3.1.6. ZAPOSLENOST ŽENSK

Z zmanjševanjem števila rojstev in podaljšanjem trajanja življenja se spreminja tudi vloga ženske. Materinstvo izpolnjuje krajše obdobje njenega življenja, zaradi česar išče ženska dodatno vsebino, s katero bo ustvarjalno zapolnila svoj čas in v katero bo usmerila svojo energijo in pridobljena znanja.

Na Zahodu so bili dolgo prepričani, da bodo z zaviranjem razvoja predšolske dnevne vzgoje otrok preprečili ali pa vsaj upočasnili zaposlovanje žensk izven doma. Večina je menila, da zagotavljanje programov predšolske vzgoje povzroča zaposlovanje mater. Za iskanje dela

izven doma obstajajo drugi, veliko globlji motivi in potrebe. Ženske – matere se določajo za zaposlitev izven doma iz številnih razlogov, osnovna dva pa sta zagotovo objektivni ekonomski in subjektivni. Pri prvem gre za zagotavljanje neobhodnega ali dodatnega dohodka za vzdrževanje družine. Drugi razlog je v osebnem zadovoljstvu žensk in doseganju profesionalne uveljavitve, kar je skladno z njihovo vse višjo izobrazbeno ravno.

Stopnja zaposlenosti mater je delno posledica situacije na trgu dela, delno pa odraz zagotovljenih zmogljivosti za predšolsko vzgojo, izobrazbene ravni žensk in prevladujočega odnosa do vlog spolov. Zaposlene ženske, še posebej matere predšolskih otrok, in njihove družine nujno potrebujejo družbeno pomoč v obliki zagotavljanja dostopnih, množičnih, smotrno organiziranih, raznolikih in kakovostnih programov (vzgoja otrok, organizirana prehrana, skrb za ostarele in invalidne osebe, pomoč v gospodinjstvu, ipd.), ki po eni strani razbremenjujejo zaposleno žensko, po drugi strani pa ji omogočajo zaposlovanje izven doma. Le tako se zaposlovanje mater zaradi njihove dvojne obremenitve ne bo sprevrglo v subtilno obliko diskriminacije žensk. Na žalost smo v praksi največkrat priča, da se pod krinko emancipacije žensk izvaja njihovo najbolj grobo izkoriščanje. V nekaterih državah zanemarjajo potrebe zaposlenih staršev po izvendružinski vzgoji predšolskih otrok in tako posredno kaznujejo ženske in nasploh družine z majhnimi otroki. Puščajo jih, naj se znajdejo sami in jih izpostavljajo precejšnjemu ekonomskemu in psihološkemu tveganju (Stropnik, 1997, str 80).

Zaposlovanje mater je povezano tudi z migracijami iz ruralnih v urbana območja, s čimer so se pretrgale stoletja trajajoče vezi tako med generacijami, kot med družinami. Prenatrpana stanovanja v mestih so omejevala možnost, da bi generacije ostale skupaj. Tako se je družinam vsilil problem iskanja ustrezne dnevne predšolske vzgoje otrok v primerih, ko so se matere morale ali želele zaposliti.

Tako, kot v drugih bivših socialističnih državah, je tudi politika v nekdanji Jugoslaviji po drugi svetovni vojni spodbujala zaposlovanje žensk. Ta proces je dodatno pospeševala ekonomska nuja ali želja po doseganju višje življenjske ravni, kot bi si jo družina lahko zagotovila le z eno plačo. Ne kaže zanemariti niti dejstva, da je bil pri nas delovni status (in je še vedno) predpogoj za upravičenost do različnih prejemkov, ki izboljšujejo ekonomski položaj družine. Vse to je prispevalo k relativno hitremu spreminjanju tradicionalne predstave o ženski vlogi. V poznejših letih se je zaposlovanje žensk povečevalo tudi zaradi porasta števila enoroditeljskih družin. Posledica vsega tega je visok delež žensk v ekonomsko aktivnem prebivalstvu.

Tabela 14: Delež aktivnih žensk in gospodinj v Sloveniji leta 1991 glede na to, ali so živele s partnerjem ali ne

| | Ženske, stare 15-59 leti, ki s partnerjem | | | | Ženske, stare 20-64 let, ki s partnerjem | | | |
|------------------------|---|-------------|------------|-------------|--|-------------|------------|-------------|
| | Niso živele | | So živele | | Niso živele | | So živele | |
| | % aktivnih | % gospodinj | % aktivnih | % gospodinj | % aktivnih | % gospodinj | % aktivnih | % gospodinj |
| Vse ženske | 51,2 | 3,0 | 79,1 | 11,9 | 59,6 | 7,1 | 73,3 | 15,2 |
| Matere otrok do 7 let | 100,0 | 0,0 | 95,3 | 4,7 | 100,0 | 0,0 | 95,2 | 4,8 |
| Matere otrok do 15 let | 100,0 | 0,0 | 93,0 | 5,7 | 100,0 | 0,0 | 92,9 | 5,8 |

Vir: Stropnik, 1997, str. 81

Tabela vsebuje slovenske podatke iz ankete o kakovosti življenja leta 1991. Subpopulacija žensk s predšolskimi otroki je celo najbolj aktivna, kar je zagotovo tudi posledica dejstva, da so to mlajše ženske, ki so bolj izobražene in bolj emancipirane kot starejše ženske. Tudi med ženskami, ki živijo s partnerjem, je majhen delež gospodinj, še posebej med ženskami s predšolskimi otroki.

Tabela 15: Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji po dejavnosti in spolu v letih od 1998 do 2002 v tisočih

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|
| Kmetijske dejavnosti | 109 | 96 | 85 | 90 | 89 |
| Moški | 57 | 51 | 45 | 50 | 48 |
| Ženske | 51 | 45 | 40 | 40 | 41 |
| Nekmetijske dejavnosti | 358 | 337 | 334 | 349 | 355 |
| Moški | 232 | 223 | 218 | 229 | 235 |
| Ženske | 126 | 114 | 116 | 120 | 120 |
| Storitvene dejavnosti | 437 | 456 | 468 | 465 | 473 |
| Moški | 196 | 205 | 214 | 211 | 214 |
| Ženske | 241 | 251 | 254 | 253 | 259 |
| SKUPAJ | 907 | 892 | 894 | 914 | 922 |
| Moški | 487 | 482 | 481 | 497 | 500 |
| Ženske | 420 | 410 | 413 | 417 | 423 |

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2003, str. 219-220.

Leta 1998 je bil delež žensk v vsem delovnoaktivnem prebivalstvu 46,3 %, leta 2002 pa 45,8 %, kar lahko pripišemo zmanjšanju števila delovnih mest, primernih za ženske, vse večjemu odločanju, da ženske ostanejo doma in višji stopnji brezposelnosti.

Čeprav se je delovno aktivno prebivalstvo najbolj povečevalo v storitvenem sektorju, kjer so ženske močnejše zastopane od moških, se vseeno ni povečevalo po taki stopnji, da bi delež zaposlenih žensk rastlel. V storitvenih dejavnostih predstavljajo ženske leta 1998 55,1 % vseh delovnoaktivnih, leta 2002 pa le 54,8 %. Opazimo zmanjšanje za 0,6 %, v vsem delovnoaktivnem prebivalstvu pa za 1,1 %, kar pomeni, da je se je zaposlovanje žensk v storitvenem sektorju zmanjševalo manj, kot njihovo zaposlovanje nasploh.

Za zaposlene ženske v Sloveniji je značilna velika feminizacija poklicev (Ferligoj, et al., 1990, str. 60). Na splošno velja, da je nek poklic toliko manj feminiziran, kolikor bolj osrednjega pomena je za dano družbo. To pa spet potrjuje že znano dejstvo, da so za dano družbo bistvenega pomena t.i. »moški« poklici.

Feminizacija poklicev kaže tudi na globoke razlike v doživljanju zasebnosti pri ženskah in moških. Moškimi pomeni zasebnost in družina prostor vračanja v razmeroma nepotvorjeno področje človekovega bivanja in prostor individualnega samouresničevanja, ženskam pa družina pomeni permanentno obveznost (Ferligoj, et al., 1990, str. 17).

Vsakdanjik zaposlene ženske v Sloveniji je v današnjih časih zelo težaven. Poleg vsakdanjega gospodinjanskega dela večina žensk opravlja še dodatno zaposlitev, saj je življenjski standard vse nižji, poleg tega pa so zdravstvene storitve in predšolska vzgoja vse dražje. Torej ni čudno, da so Slovenke vedno bolj izčrpane, živčne in ravnodušne. V to analizo je potrebno vključiti tudi vprašanje povezave med zaposlovanjem žensk in rodnostjo. Imajo ženske z večjim nagnjenjem do zaposlitve izven doma namenoma manj otrok ali pa je upadanje rodnosti povzročilo večje zaposlovanje žensk? Težko je ugotoviti, kaj je vzrok in kaj posledica.

Pri analizi slovenske situacije je Malačič (1987) izpostavil dejstvo, da je socialistična družbena ideologija krepila v ženskah zavest, da je zaposlitev izven doma osnovna komponenta njihove družbene vloge, po drugi strani pa se je od njih zahtevalo, da rojevajo otroke. To je po njegovem mnenju povzročalo frustracije in nižjo rodnost, še zlasti pri višje izobraženih ženskah. Ta vpliv se je poskušalo minimalizirati z ukrepi družinske politike, kot so denimo razmeroma dolg in plačan porodniški dopust, dopust za nego bolnega otroka, otroški dodatki, prednosti pri sprejemu otroka v subvencionirano predšolsko vzgojo, širjenje mreže vrtcev ipd.

Toda praksa je pokazala, da ekonomska in socialna blaginja sami po sebi ne spodbujata rojstev, kar sovпада s spremembami v dožemanju družine (kaže se v naraščanju izvenzakonskih zvez in razvez) in v spremenjeni vlogi žensk, ki so bolj izobražene in se pogosteje zaposlujejo (Stropnik, 1997, str 87).

Obdobje tranzicije, ki se je v Sloveniji začelo nekje konec leta 1988, je dramatično spremenilo stanje na trgu delovne sile. Prehod iz socialističnega v tržno gospodarstvo so označevali procesi privatizacije nekdanjega družbenega premoženja, prestrukturiranje gospodarskih subjektov v prid večjega števila srednjih in majhnih podjetij, uvajanje

organizacijskih in tehnoloških racionalizacij v podjetjih zaradi zniževanja proizvodnih stroškov in večje konkurenčnosti na zahodnih trgih ter medsektorsko prestrukturiranje gospodarskih aktivnosti, ki je označeno s trendom postopnega zniževanja deleža kmetijskih in industrijskih dejavnosti na račun rasti storitev (Priher et al., 1999, str. 11). Vse navedene procese je spremljalo množično odpuščanje delavcev.

Za začetno tranzicijsko obdobje v Sloveniji je bilo značilno, da se je povpraševanje po delovni sili v največji meri zmanjšalo v tistih panogah, ki so zaposlovale pretežno moške, medtem, ko je bilo krčenje panog, ki so zaposlovale predvsem ženske, bistveno manjše, zaradi česar je bilo tudi manj odpuščanja zaposlenih. Slika se je spremenila v zadnjih letih, ko so nastopile težave v dejavnostih (tekstilna, obutvena industrija), ki zaposlujejo pretežno ženske. Poleg tega velja omeniti, da so ženske izgubile bistveno manj delovnih mest kot moški tudi zato, ker so v povprečju bolj izobražene od moških. To sta osnovna razloga, da se je v začetnem tranzicijskem obdobju (tj. v obdobju od leta 1987-1993) delež žensk med vsemi brezposelnimi zmanjšal, medtem, ko je po letu 1994 začel znova naraščati.

Med področji storitvenega sektorja so največ povpraševanja po delovni sili izkazale dejavnost trgovine, popravil motornih vozil in izdelkov široke porabe. Storitveni sektor z razvojem novih oblik dejavnosti ponuja, še zlasti ženskam, nove priložnosti za delovna mesta. Tako se odpirajo številne priložnosti za nova delovna mesta na eni strani v storitvah, vezanih na spremenjene in vedno večje zahteve po prilagojenih oblikah socialnega varstva in osebnih storitvah, na drugi strani pa v servisnih panogah in storitvah, vezanih na nove trende in zahteve v proizvodnih dejavnostih. Tovrstni trendi vplivajo na vse večje število sprememb na področju javnih služb in storitev.

3.2. BREZPOSELNOST ŽENSK

S spremembo političnega in gospodarskega sistema smo se konec 80. in v začetku 90. let soočili z do tedaj neznanimi problemi in situacijami. Nerentabilna podjetja in programi so se začeli ukinjati, optimiziralo se je število zaposlenih, na novo so se definirala delovna mesta in tako so ljudje ostali brez služb, mladi pa po končanem šolanju niso dobili zaposlitve. Država, ki je poznala 2 % zaposlenost, se je v kratkem času znašla v položaju, ko je bila registrirana brezposelnost kar 15 %. V procesu tranzicije je bilo naraščanje brezposelnosti posledica dveh nasprotujočih si trendov: zmanjšanja povpraševanja po delavcih in povečanja 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 %. Pri tem je zanimivo, da je število zaposlenih žensk v prvih šestih letih upadalo počasneje kot število zaposlenih oseb. Najbrž je vzrok predvsem v tem, da je val stečajev in reorganizacij najprej zajel tiste gospodarske panoge, kjer so med zaposlenimi prevladovali moški. Bojazen, da bodo tudi v Sloveniji, tako kot v nekaterih drugih tranzicijskih državah (npr. Rusiji, Romuniji, Bolgariji) predvsem ženske tiste, ki bodo prve ostale brez službe, se na srečo ni uresničila. Spremembe so sprva v enaki meri prizadele tako moške kot ženske. Slovenija je bila tako ena izmed redkih post-socialističnih držav (poleg Češke republike in Madžarske), kjer se položaj žensk na področju zaposlovanja v prvem obdobju tranzicije ni poslabšal in se

njihov delež med brezposelnimi ni povečal. Žal temu ni več tako, saj zadnja leta počasi, a vztrajno narašča delež žensk med registrirano brezposelnimi osebami, ki je že presegel 50 %. Razloge za to gre iskati predvsem v tem, da se je v drugi polovici devetdesetih let začela reorganizacija tekstilne in obutvene industrije, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske. Zanimariti pa ne smemo podatka, da je bilo ob koncu leta 2001 med iskalci prve zaposlitve 54,8 %, kar kaže na to, da ženske težje dobijo zaposlitev kot moški (Salecl, 2003, str. 101).

Tabela 16: Delež žensk med registrirano brezposelnimi osebami v Sloveniji v letih od 1988-2001 v %

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Delež žensk | 47,3 | 48,9 | 47,9 | 44,7 | 44,7 | 43,9 | 43,8 | 44,9 | 46,7 | 48,1 | 48,8 | 49,9 | 50,6 | 50,7 |

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, letna poročila

Po Anketi o delovni sili je stopnja brezposelnosti žensk v Sloveniji v letu 2002 znašala 6,3 %, brezposelnih moških pa 6,9 %. V obdobju od leta 1993 do leta 2002 se je stopnja brezposelnosti žensk znižala z 9,1 % na 6,3 %, to je za skoraj 30 %, pri moških pa z 9,9 na 5,7 %, kar je za 43 %. Do leta 1997 je bila stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških. Od tega leta naprej pa višja.

Tabela 17: Osnovne značilnosti brezposelnih oseb po spolu v Sloveniji v letih 1993-2002

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Skupaj | | | | | | | | | | |
| Brezposelne osebe v 1000 | 85 | 85 | 70 | 69 | 69 | 75 | 71 | 69 | 68 | 58 |
| registrirane na zavodu za zaposlovanje | 70 | 67 | 58 | 59 | 55 | 62 | 57 | 57 | 55 | 48 |
| iščejo prvo delo | 18 | 18 | 117 | 18 | 119 | 22 | 19 | 22 | 20 | 16 |
| Stopnja brezposelnosti v % | 9,1 | 9 | 7,4 | 7,3 | 7,1 | 7,7 | 7,4 | 7,2 | 6,9 | 5,9 |
| Moški | | | | | | | | | | |
| Brezposelne osebe v 1000 | 49 | 48 | 38 | 38 | 36 | 40 | 37 | 36 | 34 | 30 |
| registrirane na zavodu za zaposlovanje | 41 | 39 | 32 | 32 | 31 | 32 | 28 | 29 | 26 | 23 |
| iščejo prvo delo | 10 | 9 | 9 | 9 | 8 | 11 | 9 | 10 | 9 | 7 |
| Stopnja brezposelnosti v % | 9,9 | 9,5 | 7,7 | 7,5 | 7 | 7,6 | 7,2 | 7 | 6,4 | 5,7 |
| Ženske | | | | | | | | | | |
| Brezposelne osebe v 1000 | 36 | 37 | 31 | 31 | 32 | 35 | 34 | 33 | 34 | 28 |
| registrirane na zavodu za zaposlovanje | 29 | 28 | 25 | 27 | 25 | 30 | 29 | 28 | 29 | 25 |
| iščejo prvo delo | 8 | 8 | 8 | 9 | 11 | 10 | 10 | 12 | 10 | 8 |
| Stopnja brezposelnosti v % | 9,1 | 8,4 | 7 | 7 | 7,2 | 7,7 | 7,6 | 7,4 | 7,6 | 6,3 |

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Anketa o delovni sili

V osemdesetih letih je bilo povprečno letno brezposelnih okoli 7.000 žensk. Stanje se je dramatično spremenilo v obdobju tranzicije, ko je zaradi stečajev in prestrukturiranja podjetij prišlo do obsežnega odpuščanja delavcev, kar se še vedno odraža v strukturi in gibanju brezposelnosti. Po letu 1988 se je število brezposelnih žensk skokovito povečevalo vse do leta 1993. Do največjega povečanja je prišlo v letih 1990 in 1991, ko se je število brezposelnih žensk povečalo za dobrih 55 % v primerjavi s predhodnim letom. Nekoliko bolj umirjeno se je rast števila brezposelnih žensk nadaljevala vse do leta 1998, ko je bilo brezposelnih že skoraj 63.000 žensk. V zadnjih letih njihovo število upada, tako da je bilo leta 2001 brezposelnih nekaj manj kot 52.000 žensk. Delež žensk se je med vsemi brezposelnimi v obdobju od leta 1988 do leta 1994 zmanjševal, medtem ko je po letu 1995 začel znova naraščati in je leta 2001 znašal že 50,7 % vseh brezposelnih.

Gibanje deleža žensk med vsemi brezposelnimi je mogoče pojasniti z dejstvom, da je bilo za začetno tranzicijsko obdobje v Sloveniji značilno, da se je povpraševanje po delovni sili v največji meri zmanjšalo v tistih panogah, ki so zaposlovale pretežno moške, medtem, ko je bilo krčenje panog, ki so zaposlovale predvsem ženske, bistveno manjše, zaradi česar je bilo manj tudi odpuščanja zaposlenih. Rezultati gospodarske rasti, prestrukturiranja gospodarstva in uveljavitve novele Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (novela je vplivala na večjo aktivnost brezposelnih oseb pri iskanju zaposlitve, uvedla spremenjen status vključenih v programe javnih del ter uvedla povečan nadzor nad aktivnostjo brezposelnih oseb) so vplivali na postopno zmanjševanje brezposelnosti konec devetdesetih let. Vendar pa so se pravičnejše težave in odpuščanje zaposlenih v dejavnostih, ki so zaposlovale predvsem ženske (zlasti v tekstilni in obutveni industriji) (Center za pospeševanje malega gospodarstva, 2002, str. 33).

Strukturna brezposelnost predstavlja enega največjih problemov slovenskega trga delovne sile z vztrajno visokimi deleži starejših, oseb brez strokovne izobrazbe, žensk in dolgotrajno brezposelnih oseb. Večinoma gre za osebe, ki se uvrščajo med starejše dolgotrajno brezposelne osebe, katerih zaposljivost je dodatno manjša še zaradi nezadostne ali neustrezne izobrazbe ter drugih za delodajalce nezaželenih lastnosti, kot so različne zdravstvene težave, socialne omejitve, pomanjkanje določenih dodatnih znanj, premajhna motiviranost za delo, nefleksibilnost ipd.

Tabela 18: Starostna struktura brezposelnih oseb v Sloveniji po stopnjah izobrazbe in spolu, 31.12.2001

| Stopnja izobrazbe | | I. | II. | III. | IV. | V. | VI. | VII. | SKUPAJ | | |
|-------------------|------------------|--------|--------|------|-----|------|------|------|--------|-------|-------|
| Starostni razredi | do 18 let | Skupaj | 90,8 | 1,1 | - | 7,6 | - | - | - | 100,0 | |
| | | Ženske | 86,6 | 1,4 | - | 11,1 | - | - | - | 100,0 | |
| | nad 18 do 25 let | Skupaj | 30,7 | 7,0 | 0,9 | 27,8 | 32,0 | 0,2 | 1,4 | 100,0 | |
| | | Ženske | 24,9 | 5,8 | 0,9 | 29,0 | 36,9 | 0,3 | 2,1 | 100,0 | |
| | nad 25 do 30 let | Skupaj | 26,4 | 7,3 | 1,4 | 20,7 | 33,4 | 2,9 | 7,9 | 100,0 | |
| | | Ženske | 23,3 | 6,2 | 1,1 | 20,4 | 36,1 | 3,3 | 9,5 | 100,0 | |
| | nad 30 do 40 let | Skupaj | 38,8 | 6,5 | 2,3 | 23,9 | 22,9 | 2,6 | 3,0 | 100,0 | |
| | | Ženske | 37,6 | 5,1 | 2,5 | 22,0 | 26,4 | 3,2 | 3,3 | 100,0 | |
| | nad 40 do 50 let | Skupaj | 50,1 | 5,7 | 1,4 | 25,1 | 14,2 | 2,0 | 1,5 | 100,0 | |
| | | Ženske | 53,8 | 3,7 | 1,8 | 22,0 | 15,4 | 2,1 | 1,3 | 100,0 | |
| | nad 50 do 60 let | Skupaj | 45,7 | 6,4 | 1,6 | 25,5 | 16,1 | 3,2 | 1,6 | 100,0 | |
| | | Ženske | 53,6 | 3,9 | 2,6 | 19,5 | 16,9 | 2,3 | 1,2 | 100,0 | |
| | SKUPAJ | | Skupaj | 40,3 | 6,5 | 1,5 | 24,9 | 22,2 | 2,1 | 2,5 | 100,0 |
| | | | Ženske | 40,3 | 4,8 | 1,8 | 22,8 | 25,3 | 2,1 | 2,5 | 100,0 |

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Letno poročilo 2001,2002

Na splošno so ženske z nižjimi stopnjami izobrazbe in starejše ženske izpostavljene večji nevarnosti, da bodo izgubile zaposlitev, vendar pa iz uradnih statističnih podatkov ni mogoče govoriti o bistvenih razlikah. Vzroke za to gre iskati v razlikah med spoloma pri poklicih, dejavnostih, izobrazbi itd.

V začetku se je problem presežnih delavcev reševal z zgodnjim upokojevanjem, v poznejših letih pa je zaradi manjših možnosti predčasnega upokojevanja večina presežnih delavcev prešla med brezposelne. Posledično se je med brezposelnimi osebami začel povečevati delež starejših. Starejši težko najdejo zaposlitev, na kar vplivajo različni dejavniki. Po mnenju Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje delodajalci pri zaposlovanju dajejo prednost mlajšim kandidatom za delo, na drugi strani pa imajo vedno večje zahteve pri ravni izobrazbe. S prestrukturiranjem gospodarstva se je povpraševanje po delavcih spremenilo. Vedno večje je povpraševanje po delavcih z višjimi stopnjami formalne izobrazbe, zmanjšuje pa se povpraševanje po delavcih z nižjimi stopnjami izobrazbe. Ker večina starejših brezposelnih oseb nima ustrezne izobrazbe, ni presenetljivo, da večina starejših oseb, ki postanejo brezposelne, ne najde nove zaposlitve in tako se daljša čas njihove brezposelnosti.

Naslednji problem predstavljata nezadostna in neustrezna izobrazba brezposelnih oseb, saj osebe z višjo ali visokošolsko izobrazbo lažje najdejo zaposlitev, medtem, ko je pri osebah s končano srednjo šolo pogosto odločujoča končana smer izobrazbe. Ob upoštevanju tega dejstva postane hitro jasno, da med brezposelnimi ostajajo predvsem osebe z nižjimi stopnjami izobrazbe, ali osebe z izobrazbo, po katerih na trgu dela ni povpraševanja (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2001, str. 33).

Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi pojavu dolgotrajne brezposelnosti (brez zaposlitve dlje kot 1 leto), ki je eden najbolj perečih problemov brezposelnosti ne le v

Sloveniji, ampak tudi v Zahodni Evropi. V obdobju od leta 1986 do 1995 je povprečno število registrirano brezposelnih oseb naraščalo od 14.192 v letu 1986 do 121.483 v letu 1995. V obdobje največjega števila registrirano brezposelnih oseb smo prešli sredi leta 1993, ko je to število znašalo kar 137.000. Od vseh registrirano brezposelnih oseb je bilo tistih s čakalno dobo do enega leta v letu 1987 približno 70 %, v letu 1995 pa le 40 %. Torej je skupina dolgotrajno brezposelnih - nad enim letom čakalne dobe - v letu 1995 predstavljala kar 60 % vseh brezposelnih. Slednji imajo v razmerah pomanjkanja delovnih mest vse manjše realne možnosti za zaposlitev. Med vsemi dolgotrajno brezposelnimi znaša delež moških 52,5 %, delež žensk pa 47,5 %. Znatnejše razlike pri spolni strukturi dolgotrajno brezposelnih pa so opazne med različnimi starostnimi skupinami dolgotrajno brezposelnih. Tako npr. med dolgotrajno brezposelnimi iskalci in iskalkami prve zaposlitve prevladujejo ženske, medtem ko je med dolgotrajno brezposelnimi, starimi nad 40 let, žensk manj. Posledica stečajev in odpuščanja trajno presežnih delavcev in delavk je povečan delež kategorije starih nad 40 let. Iz podatkov je razvidno, da so bili moški dosti bolj podvrženi odpuščanju kot ženske, njihova delovna mesta niso bila tako zavarovana kot ženska, saj je prav industrija beležila največ stečajev in presežkov. Tako je bila v glavnem moška delovna sila tista, ki je izgubljala delo (Cek, 1996).

Tabela 19: Spolna struktura dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji na dan 30.4.1996

| | Število moških | Število žensk | Moški (v %) | Ženske (v %) |
|--|----------------|---------------|-------------|--------------|
| Vsi dolgotrajno brezposelni | 36.243 | 32.742 | 52,5 | 47,5 |
| Dolgotrajno brezposelni iskalci in iskalke prve zaposlitve | 5.164 | 5.934 | 46,5 | 53,5 |
| Dolgotrajno brezposelne osebe, stare nad 40 let | 17.375 | 12.087 | 59,0 | 41,0 |

Vir: Cek, M. (1996), Analiza dolgotrajno brezposelnih oseb v Sloveniji in Evropski Uniji, RZZ, 10. junij 1996.

3.2.1. PRAVICE IZ ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ureja pravice, pogoje in postopek za zavarovanje za primer brezposelnosti v členih od 14 do 47.

Po 14. členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti se morajo delavci in delavke v delovnem razmerju obvezno zavarovati za primer brezposelnosti. Na podlagi tega zavarovanja so v primeru izgube zaposlitve upravičeni do naslednjih pravic: denarnega nadomestila; denarne pomoči; priprave za zaposlitev; povračila prevoznih in selitvenih stroškov; pravice delavcev in delavk, katerih delo postane nepotrebno; pravice do zdravstvenega varstva in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja (17. člen).

Zakon v členih od 18. do 34. ureja pravico do denarnega nadomestila kot pravico iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Čas prejemanja denarnega nadomestila je odvisen od časa, za katerega je bil zavarovanec oziroma zavarovanka zavarovana za primer brezposelnosti. Denarno nadomestilo se izplačuje najmanj tri mesece in največ dve leti. Osebi, ki ji ob izteku roka za izplačevanje denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka največ tri leta, se izplačevanje denarnega nadomestila podaljša do izpolnitve pogojev za upokojitev, če ji ni mogoče zagotoviti zaposlitve. Namesto podaljšanega izplačevanja denarnega nadomestila lahko Republiški zavod za zaposlovanje upravičencu/upravičenki z njenim soglasjem dokupi zavarovalno dobo tako, da ji zagotovi 50% sredstev za dokup. Podaljšano izplačevanje denarnega nadomestila pripada tudi tujcu oziroma tujki, ki ima dovoljenje za stalno prebivanje in osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas. V skladu z določili zakona se lahko zavarovancu oziroma zavarovanki, ki je izpolnila pravico do denarnega nadomestila, le-to izplača v enkratnem znesku, če s temi sredstvi rešuje svoje nadaljnje delovno angažiranje tako, da vloži sredstva v materialno osnovo dela. Višina nadomestila znaša za prve tri mesece 70 %, v naslednjih mesecih pa 60 % osnove, določene v 20. členu, oziroma najmanj 80 % zajamčene plače po zakonu, zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo od zajamčene plače in ne višje od štirikratnika tako določenega najnižjega denarnega nadomestila. Po izteku pravice do denarnega nadomestila lahko zavarovanec oziroma zavarovanka uveljavlja pravico do denarne pomoči. Pridobitev te pravice je odvisna od višine dohodka na družinskega člana družine. Denarna pomoč se izplačuje šest mesecev.

Število prejemnikov in prejemnic denarnega nadomestila (DN) in denarne pomoči (DP) se v obdobju po letu 1993 zmanjšuje. Na eni strani je med brezposelnimi veliko iskancev in iskalk prve zaposlitve, ki do denarnega nadomestila in denarnih pomoči niso upravičeni, saj je določena doba predhodne zaposlitve bistveni pogoj za upravičenost do DN in DP. Poleg tega veliko število mladih brezposelnih prejema DN ali DP le krajše obdobje (vkolikor so do DN in DP upravičeni), saj je zaradi njihove mladosti njihova delovna doba krajša, kar vpliva na njihovo kratkotrajno upravičenost do DN. Vsekakor pa se število prejemnikov in prejemnic DN zmanjšuje predvsem zaradi podaljševanja brezposelnosti, kar pomeni iztek pravice do pridobitve DN. Tako je v poprečju leta 1995 DN in DP prejemale le 30,3 % vseh brezposelnih oseb, oziroma 23,9 % brezposelnih je prejemale DN, 6,4 % pa DP. Kar 69,7 % brezposelnih pa tako do DN kot tudi do DP ni bilo upravičenih. V poprečju je leta 1995 RZZ izplačal mesečno denarno nadomestilo 29.021 brezposelnim oseb, kar je 22,5 % manj kot v povprečju leta 1994.

Tabela 20: Prejemniki in prejemnice denarnega nadomestila (DN) in denarne pomoči (DP) v Sloveniji od leta 1991-1995

| Leto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------|--------|--------|--------|-------|------|------|--------|------|
| 1991 | 31.818 | 14.110 | 45.928 | 168,6 | 4,2 | 7,6 | 30.053 | 40,0 |
| 1992 | 32.533 | 18.229 | 50.762 | 110,5 | 8,5 | 10,4 | 46.191 | 45,0 |
| 1993 | 42.582 | 20.052 | 62.634 | 123,4 | 14,3 | 19,0 | 55.618 | 43,1 |
| 1994 | 31.452 | 11.036 | 42.488 | 67,8 | 14,4 | 8,0 | 53.454 | 42,1 |
| 1995 | 28.305 | 5.936 | 34.241 | 80,6 | 12,7 | 7,3 | 36.824 | 30,3 |

Vir: Poročilo za leto 1995, Republiški zavod za zaposlovanje.

Legenda:

- 1- število prejemnikov in prejemnic DN (dec.)
- 2- število prejemnikov in prejemnic DP (dec.)
- 3- skupaj prejemnikov in prejemnic DN in DP
- 4- indeks povečanja DN in DP (predhodno leto = 100)
- 5- povprečni čas prejemanja DN (v mesecih)
- 6- povprečni čas prejemanja DP (v mesecih)
- 7- povprečno mesečno število prejemnikov in prejemnic DN in DP
- 8- delež prejemnikov in prejemnic DN in DP v povprečni mesečni brezposelnosti

Tabela 21: Struktura prejemnikov in prejemnic denarnega nadomestila (DN) v Sloveniji po razredih višine bruto izplačanega denarnega nadomestila v juliju 1996 ter po razredih višine bruto izplačanega denarnega nadomestila (povprečni znesek bruto DN: 53.609 SIT)

| Razred | Višina bruto denarnega nadomestila (v SIT) | Skupaj (%) | Ženske (%) | Delež žensk, ki prejema določeno višino DN (%) |
|--------|--|------------|------------|--|
| 0 | do 27.041 | 9,6 | 10,0 | 51,0 |
| 1 | 27.042 | 3,9 | 5,7 | 71,6 |
| 2 | od 27.043 do 37.042 | 17,5 | 23,1 | 64,0 |
| 3 | od 37.043 do 47.042 | 21,1 | 22,9 | 52,6 |
| 4 | od 47.043 do 57.042 | 17,4 | 15,1 | 42,2 |
| 5 | od 57.043 do 72.042 | 14,3 | 11,4 | 38,5 |
| 6 | od 72.043 do 87.042 | 7,2 | 5,3 | 35,6 |
| 7 | nad 87.042 | 8,9 | 6,6 | 35,7 |
| Skupaj | | | 100 | 48,6 |

Vir: Interni podatki Republiškega Zavoda za zaposlovanje.

Podatki o deležih žensk glede na višino prejetega denarnega nadomestila (za julij 1996) nam pokažejo, da je delež žensk večji med prejemniki in prejemnicami nižjih zneskov denarnih nadomestil. Nasprotno temu pa delež žensk z zviševanjem prejetega denarnega nadomestila upada.

K tem razlikam bi lahko prispevale predvsem razlike v delovni dobi brezposelnih in razlike v povprečnih mesečnih plačah v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja. Vendar pa lahko na podlagi podatka, da se delovna doba brezposelnih oseb bistveno ne razlikuje glede na spol, sklepamo, da k tem razlikam v prvi vrsti prispevajo nižje povprečne plače žensk pred prenehanjem delovnega razmerja.

V času brezposelnosti ima zavarovanec oziroma zavarovanka pravico do priprave na zaposlitev, ki obsega vse oblike izobraževanja in usposabljanja, kritje stroškov ter denarno pomoč v skladu z zakonom. Enaka pravica pripada tudi pripravnikom prostovoljcem in pripravnicam prostovoljkam.

Pravico do povrnitve prevoznih in selitvenih stroškov ter pravice delavcev in delavk, katerih delo postane nepotrebno zaradi operativnih razlogov, zagotavljata 44. in 46. člen istega zakona, pravici do zdravstvenega varstva in do pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa se uresničujeta po predpisih, ki urejajo ti področji (<http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/polozajzensk90/44.html>).

3.2.2. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja
(<http://www.uzp-rs.si/slo/publikacije/drugoporocilo/16.html>)

Brezposelnost kot socialni in ekonomski, s tem pa tudi politični problem, je v Republiki Sloveniji aktualna tema vse od osamosvojitve naprej. Zato je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na podlagi določil *Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* v aprilu 1996 pripravilo Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Zavod za zaposlovanje prijavljenim brezposelnim osebam posreduje informacije o prostih delovnih mestih, nudi pomoč v obliki posredovanja zaposlitev z vključitvami v programe aktivne politike zaposlovanja ter prek klubov za iskanje zaposlitve. Vse na Zavodu prijavljene osebe so dolžne aktivno iskati zaposlitev, se prijavljati na prosta delovna mesta, se ob pozivu zavoda redno zglasiti in sodelovati v programih aktivne politike zaposlovanja, na katere jih zavod napoti.

V letu 1997 so bili izvedeni naslednji programi zaposlovanja:

- izobraževanje in usposabljanje (med drugim programi namenjeni psihosocialni rehabilitaciji, funkcionalnemu izobraževanju, pridobitvi strokovne izobrazbe, usposabljanju brez delovnega razmerja in usposabljanju z delovnim razmerjem);

- sofinanciranje reševanja problema presežnih delavk in delavcev (sofinanciranje dela stroškov za prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo, usposabljanje in izobraževanje delavcev in delavk, ki se jim zaposlitev ohranja);
- povračilo prispevkov delodajalcem (namenjeno spodbujanju delodajalcev k novemu zaposlovanju oziroma zaposlovanju teže zaposljivih oseb, iskalcev in iskalk prve zaposlitve in nad dve leti brezposelnih ter prejemnikov in prejemnic sredstev socialne varnosti, ki so udeleženi v pasivni obliki programov zaposlovanja);
- spodbujanje samozaposlovanja (posebno pozornost posveča pridobivanju znanj in spodbujanju ustvarjalnosti, vključuje pa tudi finančno pomoč ob začetku poslovanja v obliki nepovratnih sredstev ali kot izplačilo denarnega nadomestila v enkratnem znesku zaradi samozaposlitve);
- usposabljanje in zaposlovanje invalidnih oseb ter subvencioniranje invalidskih podjetij;
- javna dela (instrument za preprečevanje posledic dolgotrajne brezposelnosti pa tudi socialni korektiv, ki marsikateri brezposelni osebi zagotavlja minimalno socialno varnost);
- eksperimentalni in drugi programi (lokalni, razvojni in eksperimentalni zaposlitveni programi s področja alternativnih oblik zaposlovanja brezposelnih oseb in trajnih presežkov, skladi dela, uvajanje kooperativ ipd.).

Trenutno ne razpolagamo s spolno strukturo vključenih v različne programe zaposlovanja, razen za program javnih del. Ta program v Sloveniji izvajamo že od leta 1991. V osmih letih so se javna dela razširila skoraj na vsa področja dela. Za marsikaterega brezposelnega predstavljajo edino možnost za pridobitev minimalnih sredstev za preživetje - socialno varnost, velik pomen pa imajo zaradi ohranjanja delovnih navad, spodbud za samozaposlitev, pridobivanja novih znanj in izkušenj, potrebnih za stalno zaposlitev. Trend razvoja in pozitivnega vrednotenja javnih del se kaže v strukturi in vsebini programov javnih del. V prvih letih uvajanja javnih del je bila v Sloveniji večina programov namenjena enostavnejšim delom v komunalni infrastrukturi. Zadnja leta pa je vedno več kakovostnih programov, v katere se vključujejo predvsem brezposelne osebe s srednjo, višjo in visoko izobrazbo. Strokovno zahtevnejša javna dela so predvsem na področjih socialnega varstva, zdravstva, specialnega varstva in izobraževanja otrok, javne uprave, kulture, turizma, ekologije in drugih. Spremenjena struktura programov je vplivala tudi na spolno strukturo udeleženih v programih javnih del. Leta 1996 je bilo v programe vključenih 44,8 % moških in 55,2 % žensk, medtem ko je bilo v letu 1997 vanje vključenih že 55,9 % žensk. (Leta 1993 je bilo v javna dela vključenih le 44,8 % žensk.) Ženske so zlasti vključene v programe javnih del v socialnem varstvu, pa tudi javni upravi, kulturi in izobraževanju.

Zavod med drugim pospešuje zaposlitev prek klubov za iskalce in iskalke zaposlitve. Cilj klubov je usposobiti vključene brezposelne za različne učinkovite načine iskanja zaposlitve. Spolna struktura vključenih v klube kaže, da je zanimanje za pridobitev veščin, potrebnih pri iskanju zaposlitve, med ženskami občutno večje kot med moškimi, saj je bilo v letih 1996 in 1997 vanje vključenih kar dve tretjini žensk.

Tabela 22: Vključeni v klube za iskanje zaposlitve v Sloveniji v letih 1996 in 1997, po spolu

| | Vsi | Moški | Ženske | Delež žensk v % |
|------|-------|-------|--------|-----------------|
| 1996 | 1 154 | 363 | 791 | 68.5 |
| 1997 | 1 464 | 464 | 1 000 | 68.3 |

Vir: Republiški zavod za zaposlovanje, poročili za leti 1996 in 1997.

Na spletnih straneh vprašanj in odgovorov ob vstopu v Evropsko unijo sem našla naslednje vprašanje in odgovor Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (<http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/560-129/>).

Vprašanje: **Kako bo Slovenija reševala problem brezposelnosti?**

Odgovor:

Uspešno odpravljanje brezposelnosti je povezano z nujnim prilagajanjem delovne sile na gospodarsko aktivnost, na katero vplivajo tehnološke spremembe in globalizacija. Tehnološke spremembe, ki v zadnjem času največ prispevajo k rasti gospodarstev in predvsem k rasti sektorjev, ki so povezani s to tehnologijo, so informacijska in komunikacijska tehnologija. Tehnološke spremembe spreminjajo pogoje dela, trgovanja, gospodarjenja in družbo kot celoto. Nova delovna mesta, ki se odpirajo, potrebujejo usposobljeno delovno silo, sposobno sprejemanja in opravljanja z novimi orodji pod novimi pogoji. Tudi zato se pridružujemo državam EU, saj je v teh novih pogojih, naš skupni izziv, doseganje konkurenčnosti s socialno kohezijo.

Hitrost informacije se nenehno povečuje, s tem pa se povečuje tudi hitrost spreminjanja in dopolnjevanja različnih znanj in tehnologije in tako je nujno potrebno spodbujati ljudi pri vseživljenjskem učenju in prilagodljivosti. Zato so oziroma bodo, podobno kot v EU tudi v Sloveniji, postale ključne investicije - investicije v znanje in ljudi. Učeca se družba, bo pogojevala in omogočila uspešno gospodarsko rast in preprečevala socialno izključenost ter povečevala konkurenčnost majhnega naroda kot je slovenski.

Izkušnje Evrope, domači problemi in tuji primeri dobre prakse skupaj z evropskimi smernicami zaposlitvene politike se zrcalijo v dveh pomembnih dokumentih: v Strategiji razvoja trga dela in politike zaposlovanja do leta 2006 ter v Akcijskemu programu zaposlovanja v Sloveniji za leti 2000 in 2001. Dokumenta soočata vse akterje na trgu dela z novimi izzivi, ki vplivajo na razvoj trga dela, hkrati pa predstavljata tudi pot na kateri se bodo reševale prednostne usmeritve Vlade Republike Slovenije, ki smo jih skupaj s Komisijo EU identificirali v pripravljem dokumentu - Skupna ocena srednjeročnih prioritetnih nalog na področju zaposlovanja v Sloveniji.

Strateški cilji razvoja trga dela do leta 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničevanje ter Akcijski program zaposlovanja v Sloveniji za leti 2000 in 2001 predstavljata celosten pristop k problemu zmanjševanja brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja.

Nov pristop ne temelji zgolj na tradicionalnih aktivnih programih zaposlovanja, temveč politiko zaposlovanja postavlja kot splet ukrepov na področju fleksibilizacije poslovanja in zaposlovanja, fiskalnih spodbud, ukrepov za pospeševanje podjetništva, ukrepov za povečanje usposobljenosti brezposelnih in zaposlenih, vključno s povečevanjem formalne izobrazbene ravni delovne sile in ukrepov, ki zagotavljajo različnim družbenim skupinam enakopravnost pri dostopu do dela.

Ob tem politika zaposlovanja predpostavlja aktivno in usklajeno sodelovanje gospodarskih resorjev, šolskega in finančnega resorja in resorjev za področje znanosti in tehnologije. Glede na evropski model, oba dokumenta, Strategija in akcijski program, prav tako predpostavljata večnivojsko aktivno socialno partnerstvo, ki se odraža v skupnem načrtovanju, izvajanju in financiranju programov in ukrepov. Usmeritve politike zaposlovanja sledijo evropskemu modelu skupne evropske politike zaposlovanja, štiristebni politiki in usmeritvam EU, hkrati pa upoštevajo stanje na trgu dela v Sloveniji.

Rast zaposlenosti in razreševanje problema brezposelnosti bo zagotovljena ob stabilni ekonomski rasti, ki bo temeljila na:

- povečanju obsega investiranja v tehnološki razvoj, ki je nujen za zmanjšanje razvojnega zaostajanja Slovenije za povprečjem EU,
- povečano vlaganje v človeški kapital oziroma razvoj kadrovskega virov (večjemu investiranju v znanje in inovacije),
- pospeševanju razvoja malih in srednjih podjetij,
- vzpostavitvi ugodnega okolja za domače in tuje investicije,
- pospeševanju razvoja storitvenega sektorja, predvsem pri zagotavljanju razvoja poslovnih storitev, povezanih z informacijskimi in komunikacijskimi storitvami,
- razviti nove pristope na področju financiranja razvojnih investicij,
- pospeševanju lokalnih zaposlitvenih iniciativ in socialnega sektorja,
- pospeševati podjetniško prenovo podeželja,
- učinkovito soočenje s problemom staranja prebivalstva.

V ta namen smo sprejeli naslednje strateške cilje razvoja trga dela in zaposlovanja v Sloveniji v obdobju 2000-2006:

1. dvig izobrazbene ravni delovne sile,
2. zmanjšanje frikcijske brezposelnosti in zmanjševanje strukturnih neskladij, ki bi se kazalo v zmanjševanju deleža dolgotrajno brezposelnih (na okoli 40 %) in deleža brezposelnih brez temeljne poklicne izobrazbe (na okoli 25 %),
3. zagotovitev vključenosti v aktivne programe za vse brezposelne, ki v 6-ih mesecih po nastopu brezposelnosti niso našli nove zaposlitve,
4. zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela,
5. rast zaposlenosti, ki bo v povprečju v obdobju 2000-2006 presegala 1 % letno, ob pospešeni gospodarski rasti, kar bo omogočilo zmanjšanje stopnje brezposelnosti na okoli 6 % po mednarodni metodologiji oziroma registrirano stopnjo na okoli 9 % do leta 2006,

6. zmanjševanje obsega dela in zaposlovanja na črno.

Osnova zastavljenih ciljev je novela zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 69/98), ki je stopila v veljavo 24. oktobra 1998. Uveljavila je načelo, da imajo aktivni ukrepi politike zaposlovanja prednost pred pasivnimi ukrepi. Uresničitev tovrstnega pristopa pa je povezana s potrebo, da se znova postopno poveča obseg sredstev za aktivno politiko zaposlovanja do leta 2006, in sicer na približno 1,2% bruto domačega proizvoda. Sprememba zakona tudi natančneje določa pogoje, pod katerimi lahko posameznik pridobi status brezposelne osebe. Poleg tega se vzpodbujajo brezposelne osebe k njihovem aktivnejšemu iskanju in vključevanju v novo zaposlitev, kar sodi med prizadevanja za preprečevanje pasivizacije brezposelnih oseb in njihovo postopno drsenje v zanko dolgotrajne brezposelnosti in revščine. Posameznik se mora namreč zavedati, da lahko z nepretrganim učenjem in usposabljanjem ter skrbjo za lastni poklicni razvoj sam bistveno prispeva k povečanju svoje socialne varnosti. Vključitev v program aktivne politike zaposlovanja, ki ga predvideva zaposlitveni načrt, sodi po novem med pravice brezposelne osebe.

Izvajanje politike zaposlovanja, ki je zastavljena v omenjenih programskih usmeritvah vpliva na pozitivna gibanja na trgu dela. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v letu 1999 skoraj neprekinjeno zniževala in se tako z 14,6% v decembru 1998 do konca lanskega leta znižala na 13%: Povprečna letna stopnja registrirane brezposelnosti pa se je z 14,5% v letu 1998 lani znižala na 13,6. Povprečno število registriranih brezposelnih pa se je s 126.080 v letu 1998 znižalo na 118.951 v letu 1999. Razlika med stopnjo brezposelnosti žensk in stopnjo brezposelnosti moških se je lani nekoliko povečala. Po anketi o delovni sili se je število anketno brezposelnih znižalo na 71.000 brezposelnih, kar je za 4 tisoč manj kot lani. Stopnja anketne brezposelnosti se je s 7,7% v letu 1998 zmanjšala na 7,4% v letu 1999.

Razpoložljivi podatki o gibanju brezposelnosti v prvi polovici letošnjega leta kažejo prav tako pozitivna gibanja. Število brezposelnih oseb se je v primerjavi z junijem letošnjega leta, ko je bilo 104.777 brezposelnih oseb in junijem predhodnega leta znižala za 10,4%.

K pozitivnim trendom na področju zaposlovanja sta prispevali tako aktivna politika zaposlovanja kot tudi živahna gospodarska aktivnost, ki je ob močnem domačem povpraševanju dosegla presenetljivih 4,9 %. Kljub gospodarskemu zagonu, ki se po razpoložljivih podatkih nadaljuje tudi v prvih mesecih letos, se bodo pozitivni trendi v prihodnjih letih nadaljevali le, če bo država skupaj s socialnimi partnerji uspela ustvariti spodbudno okolje za nastajanje novih in rast malih in srednje velikih podjetij, hitrejšo rast podjetniških investicij (domačih in tujih), hitrejši tehnološki razvoj in večja vlaganja v človeški kapital (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

3.3. POLOŽAJ ŽENSK V EVROPSKI UNIJI

Zadnja leta dvajsetega stoletja so zaznamovale politične in ekonomske preobrazbe, države zvez so se osamosvajale in iskale demokracijo in etnične pravice. Vpliv teh sprememb pa je

drugačen za ženske, kot za moške, čeprav je spol pogosto nepomemben pri analizah strokovnjakov in politikov, ki ustvarjajo in polagajo temelje za nove formacije, kot je Evropska unija ali Severnoameriški trgovinski sporazum. Pristaši gibanja za ženske pravice opozarjajo na pomembnost razlikovanja med moškimi in ženskami, predvsem na ekonomskem in socialnem področju.

Življenje žensk v Evropski uniji ni dosti drugačno od življenja Slovenk: srečujejo se z mnogimi neenakostmi - skrbijo za gospodinjstvo in se hkrati vse bolj pojavljajo na trgu delovne sile. To pomeni manjši zaslužek, večjo denarno odvisnost in manjšo politična moč. Po drugi strani pa se ženske poročajo starejše, imajo manj otrok, so dobro izobražene in s tem pridobivajo višje dohodke in raje živijo v urbanih okoljih. Vseeno se ne smemo zadovoljiti s temi ugotovitvami, poudariti gre, da se ne razlikujejo samo države med seboj, temveč tudi regije v državi.

Pri vstopu žensk na trg delovne sile lahko govorimo o dveh modelih: »zunanji model« (other-directed) in nasprotje od njega »notranji model« (inner-directed). Notranji model pomeni spremembe v mišljenju žensk in njihovem pogledu na vlogo v družini, ko iščejo svojo izpopolnitev tudi izven nje. Vse to vpliva tudi na spremembe v življenjskih pogojih in njihovem obnašanju. Zunanji model se pojavi večinoma kot posledica nenadnih sprememb v življenjskih okoliščinah, ki prisilijo ženske, da spremenijo tradicionalne vzorce in se prilagodijo novim makrostrukturnim okoliščinam. Ženske tu težje zahtevajo enake pravice in enak prispevek, kot moški, tudi v družini. Enakost je dosežena pod pritiskom zunanjih okoliščin. Končni učinek obeh modelov je podoben: enako razmerje med moškimi in ženskami, aktivnimi na različnih področjih družbenega življenja. (Vianello, 1990, str. 123).

Teh dveh modelov ne smemo obravnavati kot opis resničnega položaja žensk, osvetlita nam pomembnost razlikovanja med dvema tipoma vključevanja na trg delovne sile. Vzemimo za primer bivše socialistične države na eni strani in države prostega trga na drugi. V bivših socialističnih državah s centralizirano ekonomijo in političnim sistemom je hitro vključevanje na trg in industrializacija, kombinirana z močno ideološkim poudarkom na enakosti. V državah z visoko razvitim prostim trgom pa določen odstotek žensk začne delati zaradi nizkih dohodkov moža ali ker so samohranilke. Nekatere se vključujejo na trg, ker želijo postati neodvisne od moža ali ker vidijo priložnost razviti in izraziti svoje posebnosti in uporabiti talente. Želja po delu je rezultat spremembe v njihovem razmišljanju in videnju svojega položaja, ne predstavlja samo ekonomske nujnosti (Vianello, 1990, str. 124).

Položaj žensk v Evropski uniji se najbolj razlikuje med članicami njenih posameznih držav. Opazne so razlike pri vstopu žensk na formalni trg delovne sile: v večji stopnji vstopajo v državah z neizrazito tradicijo, tam so močno zastopane tudi v nefemiziranih poklicih, njihov delovni čas pa je lahko tudi polovičen oz. fleksibilen. Močna kulturna tradicija otežuje enake možnosti vstopanja žensk na trg delovne sile. Razlike v enakih možnostih zaposlovanja žensk in moških so najbolj opazne med južnimi in severnimi državami, čeprav se tudi v južnoevropskih državah spremembe dogajajo zelo hitro, predvsem bolj v miselnosti žensk, kot v zakonodajah, mišljenju ostalih ali kulturnih spremembah.

Čeprav v večini držav za oba spola prevladuje plačana zaposlitev, pa je ta dokaj heterogena kategorija, ki vključuje različne oblike zaposlitve od običajne redne zaposlitve, do dela na domu, občasnega dela itd. Medtem, ko moški prevladujejo v prvih, ženske prevladujejo v zadnjih, t.i. fleksibilnih oblikah zaposlitve. Poleg tega je velika verjetnost, da se samozaposlene ženske uvrščajo med članice proizvodnih kooperativ oz. zadrug ali med delavce, ki delajo za svoj račun, za razliko od moških, ki prevladujejo med delodajalci. Ugotoviti je mogoče, da so moški zaposleni v glavnem na rednih in bolj plačanih delovnih mestih, medtem ko je ženske moč najti predvsem na obrobnih, manj varnih in manj cenjenih delovnih mestih (delo na domu, delo za določen čas, občasno delo ipd.).

3.3.1. STOPNJE AKTIVNOSTI

Vzorci vstopanja žensk na trg delovne sile so različni od države do države. Med drugim jih določajo različna pričakovanja v sodelovanju državljanov na trgu dela. Vzhodnoevropske države so v svoji socialistični preteklosti želele zmanjšati nezaposlenost z različnimi ukrepi: hitra industrializacija in pozneje posodabljanje ekonomij je bila povezana z močnim pritiskom na ženske, naj se vključijo na trg delovne sile. Mobilizacija je bila posledica močne propagande in nizkih plač mož, ki so silile ženske k prispevku v družinski proračun.

Na drugi strani pa je npr. italijanska različica ekonomskega razvoja temeljila na drugih predpostavkah. Tradicionalna vloga žensk se je poudarjala ves čas, kljub temu pa opazimo velik priliv žensk na trg delovne sile. Želele so postati neodvisne, izrabljati svoje talente, izkoristiti priložnosti in biti prisotne tudi na drugih področjih, ne samo v družini (Vianello, 1990, str.126).

Dolgo časa so bile ženske pasivne, sprejele so službe, ki so jim bile ponujene in se niso pritoževale. Pogosto so bili njihovi delovni pogoji slabši od moških, od njih se je več pričakovalo in ponujene plače so bile nižje od moških. Tudi demonstracije in štrajki za pravice žensk so bili slabše obiskani od tistih, ki so jih organizirali moški. Te ugotovitve so podali na podlagi odgovorov na vprašanje, če so kdaj protestirali proti odločitvam, s katerimi se sploh niso strinjali. Moški so protestirali pogosteje kot njihove ženske kolegice. Npr. na Poljskem so bili protesti moških delavcev (modrih ovratnikov) dvakrat večji od ženskih delavk. Romunski učitelji so se 20 % bolj pritoževali kot učiteljice. V Italiji pa so ženski protesti pogostejši od moških.

Če analiziramo te rezultate, moramo upoštevati določljivke. V državah z dolgo tradicijo politične živahnosti, kot je Italija, je stopnja pritožb visoka v vseh kategorijah in med njimi ne najdemo nobenih razlik. Frekvenca pritožb je na Poljskem tako nizka zato, ker niso dovoljene nobene oblike pritožb (Vianello, 1990, str. 137).

Tabela 23: Mednarodna primerjava stopenj delovne aktivnosti po spolu v letih 1993,1996 in 1999 oz. 2000 v odstotkih

| Država | Leto | Skupaj | Moški | Ženske |
|-------------|------|--------|-------|--------|
| Avstrija | 1993 | 54,3 | 66,5 | 43,3 |
| | 1996 | 55,7 | 66,8 | 45,6 |
| | 1999 | 56,2 | 66,1 | 47,2 |
| Češka | 1993 | 58,8 | 68,9 | 49,5 |
| | 1996 | 58,9 | 69,1 | 49,4 |
| | 2000 | 55,1 | 64,7 | 46,2 |
| Francija | 1993 | 48,5 | 57,1 | 40,6 |
| | 1996 | 48,2 | 56,2 | 40,8 |
| | 1999 | 48,2 | 55,7 | 41,4 |
| Italija | 1993 | 43,6 | 59,7 | 28,6 |
| | 1996 | 42,1 | 56,9 | 28,4 |
| | 2000 | 43,4 | 57,2 | 30,6 |
| Madžarska | 1993 | 49,3 | 55,6 | 43,5 |
| | 1996 | 46,7 | 54,5 | 39,6 |
| | 2000 | 56,2 | 63,5 | 49,5 |
| Nemčija | 1993 | 53,5 | 65,2 | 42,7 |
| | 1996 | 52,4 | 62,6 | 42,9 |
| | 2000 | 53,7 | 63,6 | 44,5 |
| Nizozemska | 1993 | 62,9 | 74,0 | 51,5 |
| | 1996 | 66,2 | 76,9 | 55,2 |
| | 1999 | 70,9 | 80,3 | 61,3 |
| Portugalska | 1993 | 56,1 | 66,8 | 46,5 |
| | 1996 | 55,4 | 64,8 | 46,8 |
| | 1999 | 58,3 | 67,5 | 50,1 |
| Slovenija | 1993 | 52,4 | 58,4 | 46,9 |
| | 1996 | 53,4 | 59,6 | 47,7 |
| | 1999 | 48,1 | 60,4 | 47,8 |
| ZDA | 1993 | 61,7 | 70,0 | 54,1 |
| | 1996 | 63,2 | 70,9 | 56,0 |
| | 2000 | 62,7 | 70,0 | 56,0 |

Vir: Mednarodni urad za delo: Key Indicators of the Labour Market 1999, Key Indicators of the Labour Market, 2001-2002

Največja stopnja zaposlenosti tako žensk, kot moških, je na Nizozemskem. V letu 1999 je bilo zaposlenih 80,3 % vseh moških in 61,3 % vseh žensk. Kot zanimivost naj navedem, da je bilo na Nizozemskem leta 1980 zaposlenih »le« 28,4 % žensk, v Italiji pa 28,1 %. Najnižja stopnja zaposlenosti izmed držav, navedenih v tabeli 14, je bila v Italiji: v letu 2000 je bilo zaposlenih 57,2 % vseh moških in le 30,6 % žensk. V obeh državah pa se stopnja zaposlenosti enih in drugih povečuje. Na Nizozemskem se stopnja zaposlenosti žensk povečuje bolj od stopnje zaposlenosti moških, v Italiji pa se stopnja zaposlenosti moških povečuje hitreje od stopnje zaposlenosti žensk. V Sloveniji je bila leta 1993 52,4 % zaposlenost, leta 1999 pa se je zmanjšala na 48,1 %, čeprav se stopnji zaposlenosti tako žensk, kot moških povečujeta. Razloge za to gre iskati v hitrem povečevanju števila delovnih mest v storitvenih dejavnostih,

ki zaposlujejo pretežno ženske. Poleg tega so ženske vložile veliko napora v izobraževanje in usposabljanje in si s tem odprle vrata na trg delovne sile.

To nam kaže, da so visoke stopnje aktivnosti žensk v državah z visoko stopnjo politike enakopravnosti med spoloma, nizke pa v državah s tradicionalno vlogo žensk v družbi. Vsaka država ima svojo kulturo in svojski način prilagajanja socialnim vzorcem in potrebam. Npr. samo osnovnošolski urniki že lahko določajo o odstotnih točkah aktivnosti žensk. Nemčija ima neprekinjen pouk, Španija pa ima opoldansko triurno prekinitev. Razloge za visoke stopnje aktivnosti žensk v skandinavskih državah gre iskati predvsem v visoki izobraženosti prebivalstva, v dobro organiziranem in državno subvencioniranem varstvu otrok ter v vladnih politikah, namenjenih spodbujanju zaposlovanja žensk. Vse večje stopnje aktivnosti žensk so obenem tudi izraz naraščanja stopnje izobraženosti žensk in širitev storitvenega sektorja, ki zaposluje pretežno ženske. Poleg tega so se v zadnjih letih močno spremenile družbene norme in tudi zakonodaja, s čimer je bila na novo opredeljena vloga žensk.

Pri primerjavi držav lahko naletimo na veliko preprek. Ena je različnost jezikov in ustrezne literature, ki obstaja na tematiko zaposlovanja žensk. Evropska unija se neprestano spreminja, v začetku je štela 12 članic, pridružile so se ji še tri, 1. maja letos pa nas pristopa še 10. Druga težava je pomanjkanje primerjalnih empiričnih in statističnih podatkov, ki niso standardizirani. Razlike med posameznimi državami so bistveno večje takrat, ko obravnavajo ženske. To pomeni, da kultura, družbene norme, tradicionalna vloga žensk in vladna politika bistveno močneje vplivajo na položaj žensk na trgu dela kot na položaj moških. Ob tem se je potrebno zavedati, da predstavlja delo, ki ga ženske opravljajo na delovnem mestu, samo del njihovih zadolžitev in odgovornosti. Večina žensk namreč praviloma posveča precejšen del svojega časa neplačanim opravilom v gospodinjstvu, negi in vzgoji otrok ter negi bolnih, invalidnih in starejših družinskih članov. Zato lahko rečemo, da podatki obravnavajo le del zgodbe o vlogi žensk v družbi oz. o njihovi aktivnosti.

Navkljub naraščanju števila delovno aktivnih žensk, je v vseh državah med delovno aktivnimi še vedno manj žensk kot moških. To seveda na eni strani pomeni, da se ženske na vstopu na trg delovne sile srečujejo z bistveno večjim številom ovir, pri čemer ne gre prezreti velikih obveznosti, povezanih z vzgojo in nego otrok ter vzdrževanjem gospodinjstva. Kazalci za spreminjanje trga delovne sile pa ne odražajo dejanskega stanja. Težava je predvsem v tem, da v podatke niso zajete nekatere oblike zaposlitve, v katerih je mogoče najti zlasti ženske in sicer:

- osebe, ki delajo le nekaj ur dnevno (še zlasti, če tega ne počnejo vsak dan),
- osebe, ki za opravljeno delo ne prejemajo plačila,
- osebe, ki delajo doma ali v bližini doma, zaradi česar se čez dan mešajo njihove osebne in delovne obveznosti.

Jasno sliko stanja bi dobili le z zajetjem teh oseb v statistične podatke, pri čemer pa obstaja vrsta težav, nenazadnje tudi dejstvo, da te osebe (tako ženske, kot moški) na svoje delo ne gledajo kot na pravo delo, prav tako tudi okolica njihovega dela ne obravnava kot zaposlitve. V takih situacijah se znajde bistveno več žensk kot moških, zato je mogoče reči, da je število

delovno aktivnih žensk v bistveno večji meri podcenjeno, kot število delovno aktivnih moških (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 18).

3.3.2. DELOVNI ČAS ŽENSK

Tabela 24: Mednarodna primerjava deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa po spolu v izbranih letih v %

| Država | Leto | Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega glede na vse zaposlene | | | Delež žensk med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom od polnega |
|-------------|------|---|-------|--------|---|
| | | Skupaj | Moški | Ženske | |
| Avstrija | 1990 | 8,9 | 1,8 | 19,5 | 88,1 |
| | 1999 | 15,1 | 4,4 | 30,1 | 83,1 |
| Češka | 1993 | 3,6 | 2,0 | 5,8 | 68,9 |
| | 1999 | 3,4 | 1,7 | 5,6 | 70,9 |
| Francija | 1990 | 12,2 | 4,4 | 21,7 | 79,8 |
| | 1999 | 14,7 | 5,8 | 24,7 | 79,0 |
| Italija | 1990 | 8,8 | 3,9 | 18,2 | 70,8 |
| | 1999 | 11,8 | 5,3 | 23,2 | 71,5 |
| Madžarska | 1992 | 2,7 | 1,8 | 3,8 | 65,7 |
| | 1999 | 3,1 | 1,6 | 4,9 | 71,2 |
| Nemčija | 1991 | 11,8 | 2,2 | 25,2 | 89,4 |
| | 1999 | 17,1 | 4,8 | 33,1 | 84,1 |
| Nizozemska | 1990 | 28,2 | 13,4 | 52,5 | 70,4 |
| | 1999 | 30,4 | 11,9 | 55,4 | 77,4 |
| Portugalska | 1990 | 6,8 | 3,1 | 11,8 | 74,0 |
| | 1999 | 9,3 | 5,0 | 14,6 | 70,8 |
| Slovenija | 1993 | 3,6 | 3,1 | 4,1 | 53,3 |
| | 1999 | 6,4 | 5,3 | 7,6 | 55,0 |
| ZDA | 1990 | 13,8 | 8,3 | 20,0 | 68,2 |
| | 1999 | 13,3 | 8,1 | 19,0 | 68,4 |

Vir: Mednarodni urad za delo: Key Indicators of the Labour Market, 2001-2002

V zahodnoevropskih državah narašča delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega med vsemi zaposlenimi, pri čemer tovrstna oblika zaposlitve ostaja domena žensk. V tistih državah, za katere so na voljo statistični podatki, lahko rečemo, da ženske predstavljajo več kot polovico, če ne kar dve tretjini zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega. Opisani trend je zaskrbljujoč predvsem zato, ker vse več žensk neprostovoljno dela krajši delovni čas. To pomeni, da bi bile pripravljene sprejeti zaposlitev s polnim delovnim časom, vendar je niso našle. Dodatno skrb vzbuja manjša socialna varnost zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega.

Najmanjši delež žensk v zaposlitvi, krajši od polnega delovnega časa, je v Sloveniji, kjer predstavlja dobro polovico. Relativno nizka je tudi v ZDA, kjer se povečuje z najmanjšo stopnjo (delež vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega pada), v Nemčiji pa se celo zmanjšuje, čeprav delež vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega raste.

Če primerjamo delo s polnim in skrajšanim delovnim časom v Sloveniji z državami EU, lahko ugotovimo, da je delež žensk in moških v Sloveniji, ki delajo s skrajšanim delovnim časom nižji, kot v državah EU. V Sloveniji dela nekaj manj moških s skrajšanim delovnim časom, kot v državah EU. Razlika med Slovenijo in povprečjem držav EU pa je izrazita pri ženskah, saj v Sloveniji bistveno manj žensk dela s skrajšanim delovnim časom, kot v državah EU. Takšna razlika je razumljiva, saj je bila za bivše socialistične države značilna politika polne zaposlenosti; temu ustrezno je bilo poskrbljeno tudi za družbeno varstvo otrok. Nasprotno pa so države EU v preteklosti vzpodbujale predvsem zaposlitev s skrajšanim delovnim časom za ženske in druge oblike fleksibilnega delovnega časa, vse z namenom, da bi ženske lažje usklajevale zaposlitev z družinskimi obveznostmi (Salecl, 2003, str. 86)

4. ZAKONODAJA O ENAKIH MOŽNOSTIH

Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 4. člen).

Enakost žensk in moških je eno temeljnih načel človekovih pravic in nesporno eno temeljnih demokratičnih vodil moderne družbe. Je cilj, za katerega si morajo prizadevati vse države, saj jih k temu zavezujejo tudi številni mednarodni dokumenti. Načelo enakosti in načini njegovega uresničevanja so zapisani v številnih dokumentih in deklaracijah Združenih narodov, enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakih možnosti pa sta tudi temeljna principa zakonodaje Evropske unije.

Slovenija kot demokratična država ima za enega od ciljev zagotoviti enakost žensk in moških. Načelo enakosti žensk in moških je zagotovljeno z Ustavo Republike Slovenije in neposredno uporabo ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb. Še posebno jasno zavezo ciljem enakosti pomeni ratifikacija Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

Evropska unija je že od samega začetka imela pomembno vlogo pri uveljavljanju enakosti žensk in moških. Sprejela je vrsto direktiv in priporočil, ki urejajo posamezna področja in države članice zavezujejo k enaki obravnavi spolov. Amsterdamska pogodba je vnesla novo spodbudo, saj ne le eksplicitno vključuje enakost žensk in moških v svoje prednostne cilje, ampak tudi določa, da si morajo članice EU z vsemi svoji aktivnostmi prizadevati odpravljati neenakost.

Čeprav ima večina držav zakonodaje, ki neposredno ne privilegirajo enega od spolov oziroma uporabljajo nevtralno govorico, ki naj ne bi imela diskriminatornih učinkov, se je pokazalo, da to ni dovolj. Pokazalo se je, da splošna ali nevtralna oblika še ni zagotovilo za odsotnost diskriminacije glede na spol in za enakovredno ekonomsko, politično in družbeno sodelovanje obeh spolov. Zato je v zakonodajo potrebno vpeljati nove mehanizme oziroma določbe, ki odpravljajo t.i. posredno diskriminacijo in uveljavljajo načelo enakosti spolov v praksi. To so države storile s sprejemom posebnega zakona o enakih možnostih. Glede na to, da so se kot najbolj kritična področja za doseg enakosti pokazala področja zaposlovanja, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, izobraževanja, socialnega varstva ter zastopanosti v vodilnih strukturah, ti zakoni podrobneje urejajo enako obravnavo predvsem na teh področjih. Natančno je določeno, kdo so akterji nadzora in izvajanja posameznih politik, ko gre za udeležanje zakonodaje v praksi.

Kljub dejstvu, da smo v Sloveniji v procesu spreminjanja zakonodaje v posamezne zakone vnesli določila, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, ugotavljajo, da je nujno tudi pri nas pripraviti in sprejeti poseben zakon o enakih možnostih. Seveda se je pri tem potrebno zgledovati po tistih državah, ki so na tem področju najnaprednejše in tudi v praksi dosegajo zavirljive rezultate na področju enakosti spolov in pri tem upoštevati specifičnost našega prostora in njegove organiziranosti (Kozmik, Salecl, 1999, str 5).

Z namenom, da bi konkretno opredelili obveznosti države in drugih subjektov na področju ustvarjanja enakih možnosti žensk in moških, je bil v letu 2002 sprejet *Zakon o enakih možnostih ženski in moških*, ki nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških na tistih točkah, ki jih je smiselno urejati s posebnim zakonom. Poleg tega uvaja nove pravne instrumente ter strategije v zvezi s tistimi vprašanji, ki doslej še niso bila usklajena z najnovejšimi mednarodnimi dokumenti. Vsebuje usmeritve in napotitve za njihovo uresničevanje v praksi ter opredeljuje odgovornost za izvajanje, spremljanje, ocenjevanje, načrtovanje in poročanje o ukrepih na posameznih področjih. Zakon se zgleduje po tistih zakonih držav članic EU, ki so razvojno naravnani in odprti za nadaljnji razvoj politik na tem področju. To pomeni, da določa predvsem temeljni okvir in vzpostavlja tak sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik. S tem novim pristopom je bil narejen pomemben preskok iz dosedanjega načina oblikovanja politike enakih možnosti spolov, ki je to odgovornost omejeval le na nekatere vladne resorje in državne institucije. Razlika je namreč tudi v tem, da se za ustvarjanje enakih možnosti in spodbujanje enakosti spolov ne uporablja več enkratnih posamičnih ukrepov in aktivnosti, ampak se uvaja celovit, multidisciplinaren proces. Njegov cilj je doseči trajnostni razvoj na področju enakosti spolov in si prizadevati za tako razvito družbo, ki bo vključevala in upoštevala sposobnosti ter potencialne žensk in moških.

Namen zakona je uvesti splošno pravno podlago za sprejem različnih ukrepov, namenjenih spodbujanju dejanske enakosti spolov in ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških, oblikovati državno politiko na tem področju, ter urediti poseben postopek za reševanje individualnih kršitev načela enakega obravnavanja spolov.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je krovni zakon, ki določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja. Skupni temelji, vzpostavljeni s predlaganim zakonom, bodo izhodišče za urejanje enakih možnosti v področni zakonodaji, predvsem za sprejemanje ustreznih splošnih ukrepov oziroma definiranje konkretnih oblik diskriminacije zaradi spola.

Zakon med drugim uvaja tudi **posebne ukrepe**, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseganje teh ciljev določeni racionalno in sorazmerno z objektivno ugotovljenimi razlikami med ženskami in moškimi. Zato dopušča uvedbo posebnih ukrepov samo v primeru, kadar je njihov cilj doseganje enakosti spolov in kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo. Posebni ukrepi so razdeljeni na dve podvrsti, in sicer na pozitivne in spodbujevalne (Center za pospeševanje malega gospodarstva, 2001, str. 7).

***Posebni ukrepi** so začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanju enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enega spola. (Neuravnotežena zastopanost spolov v smislu prejšnjega odstavka je podana, če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %).*

S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb enega spola ali dajejo posebne ugodnosti v smislu vzpodbude manj zastopnemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju, ki pa morajo biti utemeljene in sorazmerne glede na namen posebnega ukrepa.

Posebni ukrepi so zlasti:

- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju glede na spol, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,*
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol, ter*
- programski ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.*

(Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 7. člen).

Ker lahko pozitivni ukrepi predstavljajo tveganje in obstaja možnost zlorab, je opredeljen tudi način njihovega sprejemanja. Glede na to, da se ti ukrepi najpogosteje sprejemajo na trgu dela in izobraževanju, predlagani zakon posebej določa, da morajo v primeru, če pozitivne ukrepe sprejemajo delodajalci, obvezno zagotoviti sodelovanje sindikata, če pa jih sprejemajo nosilci vzgoje in izobraževanja, morajo le-ti pridobiti mnenje pristojnega strokovnega sveta. Sicer pa se pozitivne ukrepe sprejema na način, določen v notranjih aktih subjektov, ki jih sprejemajo.

Mnenje o skladnosti pozitivnega ukrepa s predlaganim zakonom daje tudi zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških.

Predlagani zakon uvaja posebno strategijo za doseganje enakosti spolov in sicer integracijo načela enakosti spolov³ v vse politične procese. Gre za novo strategijo pri doseganju enakosti spolov, ki izhaja iz dejstva, da je družba na vseh področjih spolno strukturirana in da je razmerje med spoloma kot odnos družbene neenakosti eno od osrednjih vprašanj družbe.

Zakon predvideva sprejem posebnega nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških, k sprejemu katerega je Slovenija zavezana na podlagi pekinških Izhodišč za ukrepanje. Nacionalni program bo posegal na vsa pomembnejša področja, kjer obstaja neenakost spolov.

Pomemben del zakona predstavlja uvedba izobraževanja o enakosti na vseh stopnjah šolanja⁴, saj je to osnovni pogoj za postopno ozaveščanje na tem področju. Izobraževalni sistem je ključnega pomena za odpravo predsodkov in stereotipov o vlogah žensk in moških v družbi.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških opredeljuje tudi postopek obravnave posameznih primerov morebitne diskriminacije oziroma neenakega obravnavanja, saj se je v razvoju institucij v primerljivih evropskih državah pokazalo, da so poleg rednih postopkov zaradi specifične problematike potrebne dodatne pritožbene poti. Namen njihove ustanovitve je posameznicam in posameznikom olajšati pot do rešitve problema in že s samim obstojem preprečevati nadaljnje kršitve. Zakon tako po zgledu drugih evropskih držav ustanavlja poseben institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki bosta na pobudo posameznika oziroma posameznice in drugih upravičencev oziroma upravičenk obravnavala te primere in izdajala pisna mnenja o tem, ali je bila oseba obravnavana neenako zaradi spola. Sedež zagovornika(ce) enakih možnosti je na Beethovnovi 3 v Ljubljani. Ta bo na pobudo posameznikov obravnaval(a) primere in izdajal(a) pisna mnenja o tem, ali je bila oseba zaradi spola neenako obravnavana na različnih področjih - recimo pri zaposlitvi, napredovanju, imenovanju ali izobraževanju. Praksa drugih držav naj bi pokazala, da je takšen način reševanja zadev zelo učinkovit, saj stranke rešijo svoj problem po mirni poti in se s tem izognejo dolgotrajnim sodnim postopkom. Urad za enake možnosti bo sicer o delu in ugotovitvah zagovornice oziroma zagovornika vsako leto poročal vladi.

Kot posebne nosilce nalog predvideva zakon tudi lokalne skupnosti, saj je za področje ustvarjanja enakih možnosti lokalna raven izredno pomembna. Zato predvideva možnost imenovanja koordinatorice ali koordinatorja za enake možnosti, ki bosta spremljala

³ Integracija načela enakosti spolov se je razvila iz spoznanja, da s posameznimi ukrepi za podporo ženskam neposredno veliko dosežemo. K dolgoročnim spremembam pa ti ukrepi ne morejo prispevati, če se obenem izvaja spolno nevtralno splošno politiko, ki ne upošteva strukturnih neenakosti med ženskami in moškimi in jih s tem prevzema in ohranja. Integracija načela enakosti spolov pomeni, da se pri razvoju politik in ukrepov oceni potrebe obeh spolov, izpostavi spolno specifične razlike, poudarja primerjalno razmerje med ženskami in moškimi, vključi vprašanje razmerja med spoloma na vsa področja, ki prizadevajo ljudi, ter se vnaprej preveri, kakšne različne možne posledice imajo politike in ukrepi na ženske in moške.

⁴ Za izobraževalni sistem, ki podpira aktivno državljanstvo obeh spolov je nujno, da učbeniki ne vsebujejo stereotipov in da je pedagoško osebje dovolj ozaveščeno. Raziskava, opravljena v slovenskih vrtcih, je opozorila

sprejemanje odločitev in njihovih posledic v lokalni skupnosti z vidika spolov, predlagala ukrepe in aktivnosti na področju ustvarjanja enakih možnosti ter imela svetovalno vlogo pri oblikovanju rešitev.

Z vidika obravnave žensk na trgu delovne sile je zelo pomemben tudi nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet meseca maja 2002 in je stopil v veljavo 1.1.2003. Zakon izrecno prepoveduje delodajalcem, da bi zaradi spola postavljali v neenakopraven položaj iskalke in iskalce zaposlitve pri zaposlovanju ter delavke in delavce v času trajanja, tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja. S tem zakonom sta prav tako prepovedani neposredna⁵ in tudi posredna⁶. Pri tem je delodajalec v primeru kršitve prepovedi diskriminacije iskalki oziroma iskalcu zaposlitve in delavki oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Delavka oziroma delavec pa lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol.

Zakonodaja je samo prvi korak v dolgi vrsti potrebnih sprememb do uvedbe resnične enakosti spolov. Ustvarja le osnovo za vse nadaljnje družbene spremembe, predvsem ukrepov socialne politike kot drugih družbenih procesov, ki morajo generirati predvsem spremembe v zavesti, v glavah ljudi (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2001, str. 8).

4.1. ZAPOSLOVANJE

Načelo enake obravnave je temeljno načelo, opredeljeno v zakonih. Prepovedana je vsakršna diskriminacija na podlagi spola, tako neposredna kot posredna. Enaka obravnava se nanaša na sklenitev delovnega razmerja, dodelitev nalog v zvezi z delom, napredovanje, usposabljanje in izobraževanje, plačilne in delovne pogoje in prenehanje delovnega razmerja. Ne nanaša se na primere, ko je razlikovanje med spoloma posledica različne stopnje izobrazbe, usposobljenosti, stopnje odgovornosti ter drugih objektivnih okoliščin.

Zakoni določajo tudi primere in področja, za katera velja, da niso v nasprotju z zakonom oz. ko ne gre za neenako obravnavo. Sem štejejo ponavadi zaposlovanje v vojski in policiji, predpisi o zaščiti materinstva in nosečnosti in pozitivni ukrepi, služenje vojaškega roka, cerkvene službe. Določila o enaki obravnavi se ne uporabljajo tudi za področja, kjer veljajo posebni, ugodnejši pogoji, na primer pri upokojevanju (Salecl, 2003, str. 46).

Enakosti spolov ni mogoče doseči samo s prepovedjo diskriminacije na vseh področjih, ampak je za doseg posameznih ciljev potrebna vpeljava t.i. pozitivnih ukrepov, ki dajejo prednost enemu spolu na določenem področju. Mednarodni dokumenti, ki se nanašajo na

na spolno diferencirano vzgojo skozi igre in uporabo igrač, analize slovenskih osnovnošolskih učbenikov pa so pokazale, da ti prispevajo k ohranjanju spolne delitve dela in vlog v družbi.

⁵ Zakon o enakih možnostih žensk in moških opredeljuje kot »neposredno diskriminacijo« tiste primere, v katerih je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.

⁶ Zakon o enakih možnostih žensk in moških opredeljuje kot »posredno diskriminacijo« primere, v katerih na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanja ustrezni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom.

področje enakih možnosti spolov, poudarjajo pomen posebnih oziroma tako imenovanih pozitivnih ukrepov, katerih namen je uveljavitev dejanske enakosti delavcev in delavk. To so ukrepi začasne narave in se v prehodnem obdobju, v katerem se uveljavljajo, ne smejo šteti za diskriminatorne. Ti ukrepi prenehajo veljati, ko je dosežen njihov natančno opredeljeni cilj.

Kako države uveljavljajo posebne ukrepe na področju zaposlovanja? Veliko držav v zakonih priporoča delodajalcem sprejem ukrepov pozitivne akcije, s katerimi naj delodajalec spodbuja bolj uravnoteženo politiko zaposlovanja glede na spol. Švedska, Belgija, Nemčija, Italija in Kanada so zgledi držav, ki delodajalce obvezujejo k sprejemu posebnih načrtov enakih možnosti, s katerimi bodo načrtno in sistematično pospeševali enakomerno zastopanje delavcev in delavk. Švedski zakon navaja, da če pri določenih vrstah dela ali določenih kategorijah zaposlenih spola nista enakomerno zastopana, si mora delodajalec pri zaposlovanju novih delavcev in delavk posebej prizadevati, da pridobi osebe tistega spola, ki je številno slabše zastopane. V ta namen mora delodajalec vsako leto sprejeti akcijski načrt, ki mora vsebovati ukrepe za izvajanje teh zahtev.

V Nemčiji morajo organi, na katere se zakon nanaša, vsaka tri leta in v sodelovanju z zastopnico žensk izdelati poseben načrt s predvidenimi ukrepi za izboljšanje položaja žensk. Zakon eksplicitno določa, da morajo organi, kjer je zaposlenih več moških kot žensk, povečevati delež žensk in sicer v skladu z načrtom zaposlovanja (Kozmik, Salecl, 1999, str. 12). Nemški Zakon o vzpostavljanju enakosti moških in žensk pa celo posebej določa, da morajo biti oglasi oblikovni tako, da k prijavi pritegne tudi ženske za tista področja, kjer so zaposlene v manjšini (Salecl, 2003, str. 47).

Angleška Pravila ravnanja za odpravo diskriminacije na osnovi spola in zakonskega stanu ter za uveljavitev načela enakih možnosti na področju zaposlovanja delodajalcem predvsem priporočajo in dajejo smernice za sprejem ukrepov pozitivne akcije, s katerimi naj delodajalec spodbuja ženske za zasedbo vodilnih delovnih mest in tradicionalno »moških« poklicev. Angleški zakon omenja tudi zavode in agencije za zaposlovanje, ki ne smejo kvalificirati iskalcev in iskalk zaposlitve glede na spol, ne po svoji presoji, ne po želji delodajalcev. Vprašanja na osebnih razgovorih se lahko nanašajo le na okoliščine in potrebe delovnega mesta in delovnega procesa, nikakor pa ni dopustno postavljati vprašanj glede načrtovanja zakonske zveze in družine, saj bi lahko pomenile neupravičeno razlikovanje že v samem postopku izbire.

Posebnih pozitivnih ukrepov v Sloveniji nimamo. Za njihovo uvedbo tudi nimamo pravne podlage (Kozmik, Salecl, 1999, str. 12).

4.1.1. PREPOVED RAZLIKOVANJA

Načelo enake obravnave prepoveduje kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola, tako neposredno kot posredno. Enaka obravnava se nanaša na sklenitev delovnega razmerja, dodelitev nalog v zvezi z delom, napredovanje, usposabljanje in izobraževanje, plačilne in delovne pogoje in prenehanje delovnega razmerja. Ne nanaša se na primere, ko je

razlikovanje med spoloma posledica različne stopnje izobrazbe, usposobljenosti, stopnje odgovornosti ter drugih objektivnih okoliščin.

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Zakon o delovnih razmerjih, 6. člen).

V Sloveniji je po Ustavi vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji. Izhajajoč iz te določbe zakoni in drugi pravni akti, ki urejajo področje zaposlovanja ne delajo razlik med spoloma. Temeljni zakon o delovnih razmerjih in Zakon o delovnih razmerjih sta nevtralna glede na spol, razen v določbah, ki se nanašajo na varstvo materinstva in ko gre za prepoved dela pod zemljo in nočnega dela.

Z namenom uskladitve naše delovne zakonodaje s pravnim redom Evropske unije in odprave posredne diskriminacije žensk na področju zaposlovanja Zakon o delovnih razmerjih, za razliko od prejšnje zakonodaje, posveča posebno pozornost enakim možnostim in enaki obravnavi žensk in moških. Zakon vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije glede na spol in navaja, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah, nagrajevanju, odsotnosti z dela, delovnih pogojih, delovnem času in odpovedi

pogodbe o zaposlitvi. Prepovedana je tako neposredna kot posredna diskriminacija, ki je še posebej obrazložena (Kozmik, Salecl, 1999, str. 14).

***Neposredna diskriminacija** zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.*

***Posredna diskriminacija** zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 5. člen).*

4.1.2. POGOJI ZA ZAPOSILITEV

Zakoni na splošno določajo, da mora biti delovno mesto pod enakimi pogoji dostopno obema spoloma, razen če gre za z zakonom določene izjeme in je spol nujen pogoj za določeno delovno mesto. Veliko pozornost namenjajo razpisom za delovna mesta. Prepovedujejo objavo prostih delovnih mest samo za en spol, razen v zakonsko določenih primerih. Določajo, da objave prostih delovnih mest ne smejo dajati vtisa, da delodajalec pričakuje ali daje prednost samo enemu spolu, razen če za to obstaja tehten razlog, povezan z naravo delovnega mesta. Razlog za drugačno objavo je lahko tudi v primeru, če s tem delodajalec izvaja načelo enakosti v podjetju po posebnem načrtu, ki ga je sprejel (velja v državah, ki delodajalcem predpisujejo sprejem takšnih načrtov). Kandidatu ali kandidatki, ki ni bila izbrana, mora delodajalec na zahtevo posredovati pisne podatke o izobrazbi, izkušnjah in drugih poklicnih kvalifikacijah oziroma usposobljenosti, ki jih ima izbrana oseba (Norveška, Danska, Švedska). Nemški Zakon o vzpostavljanju enakosti moških in žensk pa celo posebej določa, da mora biti oglas oblikovan tako, da k prijavi pritegne tudi ženske za tista področja, kjer so zaposlene v manjšini. Portugalski odlok izrecno omenja, da je postavljanje pogojev v razpisih, ki niso povezani s poklicem in njegovim opravljanjem, prepovedano.

Vsi zakoni določajo tudi izjeme. Za diskriminacijo ne gre, če je zaposlitev omejena na določen spol v dejavnostih, povezanih z modo, umetnostjo in zabavo, kjer je za opravljanje dela spol bistvenega pomena. V takih primerih zakoni predvidevajo poseben način objave. Nizozemski zakon določa, da mora biti razlog diskriminacije natančno naveden - če za ponujeno delo obstaja naziv delovnega mesta, mora biti objavljen v ženski in moški obliki, ali pa mora biti izrecno določeno, da sta za delo primerna oba spola. Nizozemski zakon tudi taksativno našteva poklice, kjer je možno odstopanje od določbe o prepovedi diskriminacije – zlasti gre za umetnostne poklice, poklice v vojski in cerkvenih ustanovah, poklice, povezane s storitvami, kot npr. skrb za starejše in invalidne osebe, modele, manekenke in manekene, itd. islandski zakon pravi, da iz razpisa ne sme izhajati, da bi delodajalec raje zaposlil osebo določenega spola kot osebo nasprotnega spola. Izjemoma je to dovoljeno, kadar hoče delodajalec doseči pri delu enako zastopanost obeh spolov. V teh primerih mora biti takšen namen jasno razviden iz objave prostega delovnega mesta.

V Zakonu o delovnih razmerjih je določba, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu. Kdaj je spol nujen pogoj za opravljanje dela, pa ni posebej določeno.

Zakon eksplicitno navaja, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata ali kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti oz. drugih podatkov, če ti niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitve s strani delavca ali delavke (Kozmik, Salecl, 1999, str. 15).

4.1.3. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

89. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 1.1.2003, kot neutemeljene odpovedne razloge navaja:

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- *začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;*
- *vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;*
- *članstvo v sindikatu;*
- *udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;*
- *udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;*
- *udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili;*
- *kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;*
- *rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.*

(Zakon o delovnih razmerjih, 89. člen)

Pri nas je v zakonodaji opredeljeno, da delavki delovno razmerje ne more prenehati zaradi nujnih operativnih razlogov v času nosečnosti in delavki oz. delavcu v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka. Prav tako vložitev tožbe ali udeležba v postopku zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražami, sodnimi ali upravnimi organi, sodelovanje in članstvo v sindikatu, stavki, barva kože, rasa, veroizpoved, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost,... ni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Drugi zakoni podobno formulirajo določbo, da delodajalec ne sme odpustiti delavke ali delavca zaradi razlogov, povezanih s spolom (nosečnost, materinstvo ipd.) in da zaradi pritožbe zaradi diskriminacije ali tožbe delodajalec ne sme odpustiti delavke oziroma delavca – v tem primeru se prenehanje delovnega razmerja šteje za nezakonito. Delodajalec mora dokazati, da odpustitev ni bila posledica pritožbe.

4.1.4. ENAKO PLAČILO ZA ENAKO DELO

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna (Zakon o delovnih razmerjih, 133. člen).

Gre za delo, ki je po delovnih pogojih, zahtevah delovnega procesa, po naravi dela, vloženem naporu in znanju ter stopnji odgovornosti enako zahtevno kot delo, ki ga opravlja oseba nasprotnega spola.

Evropska Unija je sprejela posebno Direktivo Evropskega sveta o enakem plačilu za moške in ženske, ki poudarja nedopustnost razlikovanja v plačah glede na spol, velik poudarek pa je tudi na pravnem varstvu pravic posameznice, ki sproži pritožbeni postopek, ker meni, da je bilo kršeno načelo enakega plačila.

Načelo enakega plačila za enako delo je v večini držav definirano v okviru zakonov o enakih možnostih, nekatere države pa so sprejele celo posebne zakone (Danska, Irska, Anglija), kolektivno pogodbo (Belgija) ali uredbo (Luksemburg) o enakem plačilu moških in žensk (Kozmik, Salecl, 1999, str. 16). V Sloveniji to določa Zakon o delovnih razmerjih.

V zakonih je v posebnem poglavju ali v okviru poglavij, ki zajemajo vsa področja enake obravnave pri zaposlovanju, večinoma najprej navedeno, da je delodajalec dolžan zagotavljati enako plačilo za enako delo, opredeljeno, kaj ta pojem pomeni in na kaj se nanaša (plača, ugodnosti, dodatki). Temu sledi pojasnilo, kakšna sta možnosti pritožbe in pritožbeni postopek ter kakšen nadzor nad izvajanjem obstaja. V Franciji zakon celo predvideva, da morajo biti določila zakona, ki se nanašajo na enako plačilo, v podjetjih ali poslovalnicah, kjer prevladuje ženska delovna sila, obešena na vidnem mestu v prostoru, kjer se zaposluje delavke. Danski Zakon o enakem plačilu moških in žensk prepoveduje razlikovanje na osnovi spola; določa, da se lahko zahteva izplačilo razlike v primeru, ko delavec ali delavka prejmeta nižjo plačilo v primerjavi z delavcem ali delavko, ki opravljata enaka dela ali delo enake vrednosti. Zakon podrobno določa tudi pravno varstvo v primeru pritožbenega postopka. Angleški Zakon o enakem plačilu določa, da mora biti v vse pogodbe o zaposlitvi vključeno načelo enakosti. Zakon podrobno določa področja, kjer mora biti zagotovljeno to načelo, in načine, na katere se zagotavlja enakost (Salecl, 2003, str. 49).

4.2. IZOBRAŽEVANJE

Ustava Republike Slovenije določa, da je izobraževanje svobodno. Osnovnošolsko izobraževanje je obvezno in se financira iz javnih sredstev, ostalo izobraževanje pa je prostovoljno in se tudi (delno) financira iz javnih sredstev. Država pa tudi ustvarja možnosti, da si državljani in državljanke lahko pridobijo ustrezno izobrazbo. Zakoni o izobraževanju so nevtralni glede na spol in 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).

4.2.1. POKLICNO IZOBRAŽEVANJE

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.

Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo (Zakon o delovnih razmerjih, 172. člen)

Zakon o delovnih razmerjih je v členu, ki se nanaša na izobraževanje in usposabljanje delavk in delavcev nevtralen in ne predvideva nobenih posebnosti za posamezne skupine delavcev.

Zakoni običajno s splošno določbo zavezujejo delodajalca k nediskriminatornemu ravnanju pri izobraževanju in usposabljanju. Norveški zakon določa, da se lahko pri vpisu v tečaje, šole, visokošolske organizacije ipd. preferira en spol, če to dolgoročno pomeni izravnano neravnotežja med spoloma v poklicu. To določilo daje možnost, da se pri izobraževanju za poklice, kjer obstaja neenakomerna razporeditev moških in žensk, ob vpisu upošteva delež, kar pomeni, da se lahko v »moške« poklice vpiše več žensk in obratno. Danska poudarja, da mora biti tudi takrat, ko gre za razpise za izobraževanje, razpis napisan tako, da ne daje vtisa, da je zaželena oseba specifičnega spola. Kandidat ali kandidatka, ki za določeno izobraževanje ali poklicno usposabljanje ni bila izbrana, ima pravico od delodajalca zahtevati pojasnila v zvezi z izbranim kandidatom (Švedska, Finska).

V Belgiji se posebno poglavje Zakona o ekonomskem preoblikovanju nanaša prav na poklicno izobraževanje in usposabljanje. Zakon pravi, da morajo načelo enake obravnave spoštovati vsi, ki delajo na poklicnem izobraževanju in vsi, ki o tem nudijo informacije ali na

teh področjih oglašujejo. Uslužbenke in uslužbenci, ki nadzorujejo izvajanje zakona, lahko kadar koli vstopijo v prostore, kjer se odvija poklicno izobraževanje in sicer brez obvestila ali dovoljenja. Na Portugalskem mora država spodbujati, pospeševati in koordinirati aktivnosti v zvezi s strokovnim usmerjanjem in izobraževanjem žensk, delavkam in delavcem, ki so prekinili zaposlitev in se želijo znova zaposliti, pa morajo biti zagotovljeni strokovno usmerjanje in posebni obnovitveni tečaji. V Luksemburgu zakon prepoveduje predstaviti izobraževanje kot bolj primerno za osebe enega spola kot drugega, na tej osnovi ustvariti različne pogoje za pridobitev izobrazbe ali izdati različne oblike diplom. Irski zakon izobraževalnim institucijam prepoveduje diskriminatorno ravnanje pri določanju pogojev, pod katerimi se izobraževanje ponuja, pri odklonitvi zagotavljanja takšnega izobraževanja in v načinu izvajanja. Angleški zakon o diskriminaciji na podlagi spola določa, da je diskriminatorno zavračanje, namerno oviranje ali drugo ravnanje, ki ženskam otežuje možnosti dodatnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja. Nedopustno je kakršnokoli dodatno postavljanje pogojev za izobraževanje, ki otežuje dostop. Angleška pravila ravnanja delodajalcem priporočajo, da z ukrepi pozitivne akcije spodbujajo usposabljanje in izobraževanje zaposlenih za dela, ki tradicionalno veljajo za dela nasprotnega spola (Kozmik, Salecl, 1999, str. 17).

Direktiva Evropskega sveta o izvajanju načela enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev izrecno poudarja, da uporaba načela enake obravnave zahteva popolno prepoved diskriminacije oz. razlikovanja glede na spol in glede na zakonski stan, kar zajema prepoved razlikovanja zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved razlikovanja glede na zakonski stan. Določbe direktive se nanašajo tako na področje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, na področje delovnih pogojev in delovnih razmer na delovnem mestu ter na področje strokovnega izobraževanja, usposabljanja in napredovanja in sicer ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve oziroma položajih v posamezni delovni organizaciji, v ta namen so države članice dolžne:

- ukiniti, odpraviti in razveljaviti vse zakone oziroma zakonske določbe in upravne predpise, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave spolov;
- razveljaviti ali amandmirati vse tiste pogoje, ki niso v skladu z načelom enake obravnave spolov in so vključeni v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, interne pravilnike oziroma notranje akte poslovanja;
- revidirati tiste zakone oz. zakonske določbe in upravne predpise, ki sicer upoštevajo načelo enake obravnave moških in žensk, vendar so določbe zastarele oz. niso v skladu s sodobnim pojmovanjem načela enake obravnave (ki ne pomeni zgolj enake obravnave obeh spolov, temveč se razteza tudi na enake možnosti obeh spolov), ter tako revidirane na novo vključiti v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe oz. zaposlitvi, interne pravilnike oz. notranje akte poslovanja.

Direktiva od držav članic zahteva, da zagotovijo vse potrebne ukrepe, katerih cilj je varstvo pred izgubo zaposlitve, ki bi nastopila zgolj zato, ker je bil na zahtevo delavke ali delavca sprožen postopek pred ustreznim organom zaradi kršitve načela enake obravnave (Kozmik, Salecl, 1999, str. 31).

Slovenija je z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet 1. januarja 2003 upoštevala dolžnosti bodoče članice Evropske unije in vnesla zahtevane spremembe vanj.

5. ŽENSKÉ NA VODILNIH POLOŽAJIH

5.1. V GOSPODARSTVU

Ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb ni več gospodinjstvo in družina, poskrbeti zanjo 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 uprave ali člani uprave, lastniki podjetij,... ne najdemo tolikšnega odstotka žensk, kolikšen je v celotni zaposlenosti.

Razloge, zaradi katerih ne najdemo več žensk na vodilnih delovnih mestih je potrebno iskati predvsem v njihovi karierni poti. Podjetja praviloma zaposlujejo začetnice na »neodskočnih« delovnih mestih, predvsem v administraciji, kadrovski službi, delu s strankami in servisni dejavnosti. Ker so že na začetku v manj ugodnem položaju, daleč od formalnih in neformalnih zvez, je napredovanje težje.

V Zahodni Evropi in Severni Ameriki posebej, toda tudi drugod po svetu, je v zadnjem desetletju opazen porast števila žensk v menedžmentu, toda ne tudi porast števila žensk v najvišjem menedžmentu.

Statistični podatki nacionalnih in Mednarodne organizacije dela, za mnoge države kažejo vse višjo udeležbo žensk v administrativnih in menedžerskih poklicih. Pri omenjenih statističnih podatkih je treba pripomniti, da gre pri podatkih o udeležbi žensk v menedžmentu za udeležbo žensk v kategoriji, ki obsega veliko skupino različnih poklicev (med katerimi so tudi poklici z malo organizacijske moči ali udeležbe pri odločanju). Podatki, ki jih dobimo iz raziskav ali baz podatkov različnih gospodarskih ali poslovnih organizacij ali združenj, vedno kažejo na bistveno manjšo udeležbo žensk v menedžmentu (in še posebej na najvišjih menedžerskih položajih in v največjih podjetjih in organizacijah) (Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 54).

Mednarodna organizacija dela med razlogi navaja, da se je večina žensk prisiljena odločati med poklicno kariero in družino, ker je dandanes dolžina na delu prebitega časa bistven kriterij za morebitno napredovanje. Vodilnih delavcev, ki bi delali krajši delovni čas, skorajda ni mogoče najti (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 26).

Tabela 25: Zaposlenost žensk in udeležba žensk med zakonodajalci-kami, menedžerji-kami in visokimi uradniki-cami v izbranih državah, leta 1995

| Država | Zaposlenost žensk (%) | Zakonodajalke, menedžerke in visoke uradnice |
|------------|-----------------------|--|
| Islandija | 47 | 28 |
| Češka | 46 | 27 |
| Slovenija | 46 | 28 |
| Danska | 45 | 19 |
| Slovaška | 44 | 27 |
| Nizozemska | 41 | 20 |
| Korea | 40 | 4 |
| Peru | 40 | 24 |
| Singapur | 39 | 16 |
| Salvador | 38 | 26 |
| Hong Kong | 38 | 23 |
| Irska | 38 | 23 |
| Grčija | 36 | 22 |
| Sri Lanka | 31 | 2 |
| Spanija | 35 | 32 |

Vir: ILO, Yearbook of Labour 7996, po Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 55

Mednarodna organizacija dela (1997) poroča o naraščanju udeležbe žensk v menedžmentu v nekaterih državah:

V Kanadi je 13 % udeležba žensk leta 1970 porastla na 40 % žensk leta 1990. Na Madžarskem je bilo leta 1980 na vodilnih položajih 16 % žensk, leta 1990 pa že 25 %. Največjo rast opazimo v Združenih državah Amerike, kjer je s 16 % deleža žensk leta 1970 leta 1992 nastal kar 41,5 % delež. V Nemčiji pa porast ni bil značilen, saj je 16 % delež žensk na vodilnih položajih leta 1976 narastel le za eno odstotno točko do leta 1989 (Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 54).

V Sloveniji je bil leta 1995 odstotek deleža aktivnih žensk v poklicni skupini zakonodajalk, visokih uradnic in menedžerk 28. V poklicni skupini menedžerke manjših družb je delež aktivnih žensk 25.7 odstoten, v poklicni skupini direktorice, menedžerke družb pa je njihov delež 36.2 odstoten.

Še bistveno manjša kot je sama udeležba žensk v menedžmentu pa je udeležba žensk v najvišjem menedžmentu. Podatki kažejo, da je bilo v ZDA leta 1996 2.4% žensk med generalnimi direktorji, predsedniki in podpredsedniki uprav, da je bilo na Japonskem leta 1990 2% direktoric korporacij, da je bilo v Veliki Britaniji leta 1997 2% generalnih direktoric ter, da je bilo v Nemčiji leta 1995 le 1% generalnih direktoric. Nekoliko presenečajo podatki za Francijo, kjer je bilo leta 1990 kar 13% generalnih direktoric velikih podjetij. V Sloveniji je bilo leta 1996 7% direktoric velikih podjetij (Mrčela, 2000 str. 56).

Čeprav precejšnje število žensk uspešno usklajuje materinstvo z obveznostmi, ki jim jih nalaga vodilno delovno mesto, pa Sylvia Ann Hewlett⁷ ugotavlja, da je zaskrbljujoče velik delež žensk, ki zasedajo odgovorna delovna mesta, neporočenih in brez otrok. Brez otrok je bilo kar 49 % uspešnih⁸ Američank, starejših od 40 let, ki so bile vključene v njeno raziskavo, pri čemer jih je le 14 % izjavilo, da si otrok ni želelo. Ta delež je še višji v primeru direktoric delniških družb. Javnost pod vplivom medijskih komentarjev običajno tovrstne podatke pospremi s sklepi, da so se ženske na vodilnih mestih same odločile, da bodo dale prednost poklicni karieri in ne materinstvu in da torej plačujejo ceno za svojo odločitev.

V nasprotju s tem pa Hewlettova odkriva neprijetno resnico, da ženske na vodilnih delovnih mestih nimajo otrok, ker niso poročene. Medtem, ko je bilo poročenih kar 83 % moških na vodilnih delovnih mestih, ki so bili vključeni v njeno raziskavo, pa je bil delež poročenih žensk na vodilnih delovnih mestih bistveno nižji in je znašal samo 57 %. Tiste poročene ženske, ki danes zasedajo vodilna delovna mesta, so se poročile dokaj mlade. Hewlettova meni, da bolj kot je ženska poslovno uspešna, težje najde zakonskega partnerja, zaradi česar svetuje mladim ambicioznim ženskam, da si ustvarijo družino na začetku svoje poklicne poti, ko so stare med 20 in 30 let (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 26).

Obstajajo tri teorije, ki skušajo razložiti podzastopanost žensk v najvišjem menedžmentu.

Prva teorija pravi, da so ženske lastnosti tiste, ki povzročajo, da so ženske zapostavljene v moškem okolju. Večina raziskav pa opozarja, da praktično ni razlik v sposobnostih, kvalifikacijah in motivaciji med profesionalkami, profesionalci in med menedžerkami in menedžerji.

Druga teorija trdi, da ženske zavirajo predsodki in stereotipi, ki se nanašajo na ženske. Stereotip o ženski je namreč nasproten stereotipu o moškem, ki se enači s stereotipom o menedžerju. Ženskam se s strani družbe pripisujejo določene socialno-psihološke lastnosti oz. lastnosti feminilnega stereotipa: čustvenost, nežnost, odvisnost, kooperativnost, empatija, emocionalna nestabilnost itd., ki so popolnoma nasprotni lastnostim maskulinega stereotipa, ki označuje moške: dinamičnost, agresivnost, moč, ambicija, iniciativnost, samozavestnost, emocionalna stabilnost itd.

Tretja teorija se osredotoča na razlago inherentne diskriminacije v politikah in praksah organizacij, ki ovirajo ženske pri dostopu do položajev, ki so pomembni za razvoj kariere.

⁷ Ekonomistka Sylvia Ann Hewlett je avtorica vrste knjig s področja usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Podpoglavje temelji na ugotovitvah njene zadnje raziskave, v katero je bilo vključenih 1.168 Američank, ki zasedajo vplivna delovna mesta, 479 visoko izobraženih žensk, ki niso zaposlene, ter 472 moških, ki zasedajo vplivna delovna mesta. Vsi udeleženci raziskave so bili stari med 28 in 55 let. Avtorica je rezultate predstavila v knjigi »Baby Hunger: The New Battle for Motherhood«, ki je izšla leta 2002 pri založbi Atlantic Books, London.

⁸ Uspešnost je merjena z zaslužkom, ki je višji od 100.000 USD na leto

Ob ugotavljanju razlogov se moramo zavedati, da je širše družbeno okolje moškosrediščno v katerem so ženske in moški deležni specifične socializacije in v katerem imajo moški lažji dostop do položajev moči, privilegijev in bogastva kot ženske. Mrčela pravi, da je za moško definirano kapitalistično družbo značilna visoka raven ciljno-racionalne instrumentalnosti s težnjo po nadzoru, kar je po Kerfootu in Knightsu skupna lastnost mnogokratnih in različnih oblik moškosti (Čebon, 2003, str. 10).

Zanimive so ključne ugotovitve evropske študije o ovirah, ki spremljajo ženske pri napredovanju iz leta 2002, ki je zajela petsto najvišjih menedžerk in stodvaintrideset najvišjih menedžerjev iz dvajsetih evropskih držav. Te so (European study, 2002, 23.3.2004):

- Ovire, ki spremljajo napredovanje žensk v menedžmentu so precej podobne po vseh evropskih regijah.
- Intervjuvanke so želele doseči vrh in so bile enako ambiciozne kot moški.
- Večina menedžerk v tej študiji je bilo poročenih s partnerji, zaposlenimi za polni delovni čas. Večina jih je imela tudi otroke.
- Predsodki in stereotipi o ženskih vlogah in zmožnostih so največja ovira pri napredovanju (66% intervjuvank) in tej tesno sledijo pomanjkanje vzornic (64% intervjuvank), pomanjkanje splošnih menedžerskih izkušenj (63% intervjuvank), zavezanost družini in osebne odgovornosti (62% intervjuvank), ter pomanjkanje mentorskih odnosov (61% intervjuvank).
- Politike glede starševskega dopusta so v veliko evropskih državah dobro urejene, vendar se razume, da je polno izkoriščanje le teh ovira kariere.

Obstajajo stereotipi o ženskah, ki v veliki meri predstavljajo ovire pri zaposlovanju žensk na visoke vodilne položaje (Čebon, 2003, str. 13):

Ženske naj bi zaradi **pomanjkanja samozavesti** velikokrat v življenju odlagale pomembne odločitve, ker se jim zdi, da jih niso sposobne uresničiti. Manj kot zaupajo vase, bolj so prepričane, da imajo drugi moč in pravico spreminjati njihovo življenje. Velja tudi prepričanje, da se ženske, namesto, da bi same reševale probleme, zanašajo na pomoč drugih. Za utrjevanje sposobnosti sprejemanja odgovornosti pa je potrebno čimbolj individualizirano reševanje problemov. Ljudje, ki so premalo samozavestni so lahko včasih zelo neprijetni za okolico. Kadar se znajdejo v konfliktni situaciji, ki ogroža njihov jaz, reagirajo z agresivnostjo ali negotovostjo.

Naravna vloga ženske. Družba od žensk pričakuje, da bodo sočasno s službo opravljale tudi domača opravila. Ženske veljajo za manj zanesljivo delovno silo, ki bo v teku življenja obremenjena z različnimi družinskimi obveznostmi, kar se bo odražalo v zmanjšanju zavzetosti na poklicnem področju. Ženska, ki se odloči za družino, je označena kot ženska, ki nima dovolj resnih namenov glede kariere.

Pomanjkanje ambicij. Ženske se ponavadi označuje kot neambiciozne. Če pa že so ambiciozne, jih družba označi kot možače - agresivne, trdne, hladne. Uspešna

menedžerka tako ne more biti uspešna ženska, uspešna ženska pa ne uspešna menedžerka. Od ženske pa se pričakuje, da je predvsem uspešna ženska.

Emocionalna nestabilnost. Za ženske velja predpostavka, da bodo čustvom dopustile vplivati na odločitve, kar velja v poslovnem svetu za nedopustno.

Ženska bo lastne želje in potrebe postavila na drugo mesto. Večini žensk je to privzgojeno že v otroštvu ob zgledih iz tipično patriarhalne družine. Iz tega izhaja prepričanje, da bo ženska na prvo mesto postavljala potrebe moških in drugih avtoritet, ki so pomembne za njeno življenje. Ko ženska rodi pa se na njenem prioritetenem seznamu znajdejo še posebne potrebe otrok.

Odpor do tveganih odločitev. Ženske se zelo nerade odločajo za tveganje. Že v otroštvu se jih v večini primerov vzgaja za zakon, materinstvo, skrb za druge in zato naj bi se v njih, ko odrastejo, naselil paničen strah, da bi odpovedale.

Splošno veljavno prepričanje, da so šefinje zoprne. So lepe, nepopustljive, ljubosumne, zaustavljajo napredovanje drugih žensk in se vedejo kot nekdanji sužnji, ki so se povzpeli na vrh. V želji, da bi te podrejeni jemali resno kot zahtevnega šefa, moraš biti videti brezobziren, trd in hladen. Kot znak moškosti je to pri moških sprejemljivo, za ženske pa le to pomeni izgubo miline, ki je osnova ženskosti.

Avtorji, ki so proučevali odnos in stališča podrejenih so ugotavljali, da prav spol nadrejene osebe vpliva na razlike v odnosu podrejenih. Odnos podrejenih do menedžerk je delno individualno določen, delno pa posledica kulturne stereotipne slike o ženskah. V skladu s tem so pri ocenjevanju dela menedžerk pogosto v rabi dvojni standardi - obnašanje, ki naj bi bilo pozitivno ocenjeno pri menedžerju, je pri menedžerki ocenjeno kot negativno (Mrčela, 1996, str. 94).

Pri tem ne smemo pozabiti, da so to prepričanja, ki v veliki meri temeljijo na predsodkih o menedžerjih in menedžerkah. Ljudje, ki imajo več izkušenj z delom v mešanih skupinah, ali ljudje, ki so imeli ali imajo za nadrejenega žensko, običajno ne potrjujejo teh prepričanj (Mrčela, 1996, str. 78).

Ženske so manj geografsko mobilne. Tako službena potovanja, kot tudi zahteve po selitvah menedžerjev, ki so lahko zelo pogoste, naj bi predstavljale resne probleme za ženske, ki so poročene ali imajo otroke ali morajo skrbeti za starejše sorodnike. Višja je raven menedžmenta, večje so zahteve po službenih potovanjih in geografski mobilnosti. Glede na to, da je žensko delo, poklic in kariera še vedno nižje vrednoteno od moškega, se predpostavlja, da ženska ne bo, tudi če bi njena kariera zahtevala, lahko zamenjala mesta svojega dela, ker bi to pomenilo problem za njenega moža (njegovo delo je seveda pomembnejše) (Mrčela, 1996 str. 75).

Usklajevanje družinskih in službenih obveznosti predstavlja za žensko veliko težavo, saj družba od nje pričakuje popolno predanost družini, enako tudi delodajalec, po drugi strani pa je

splošno mnenje, da sta ti dve funkciji nezdržljivi. Življenjski stil managerke zahteva nenehno usklajevanje družinskih in službenih obveznosti. Pri tem si menedžerke zastavljajo nekaj osnovnih vprašanj (Mrčela, 1996, str. 97):

- kako pomembno naj bo delo v primerjavi z drugimi področji življenja,
- kako obvladovati neizogibne naloge, kot so gospodinska opravila,
- ali se poročiti,
- ali imeti otroke,
- kako ohraniti nekaj prostega časa,
- kako doseči ravnovesje med prednostnimi nalogami in zahtevami.

Tako se menedžerke pogosto znajdejo v konfliktni situaciji, ko hočejo izpolniti, kar pričakujejo od njih kot menedžerk in tista pričakovanja, ki jih prednje postavlja njihova (stereotipna) vloga ženske. Samo če ženska izpolnjuje kriterije fenomena 'super ženske', potem ji uspe popolnoma obvladovati dvojno obremenjenost. Raziskave na zahodu kažejo, da morajo menedžerke pogosto izbrati med poklicem in družino (Mrčela, 1996, str. 94).

Tudi za Slovenijo je značilno, da je spremljanje sprememb glede položaja žensk v najvišjem menedžmentu otežkočeno zaradi nedostopnosti (časovno in kategorijalno) primerljivih podatkov. Podatki iz baz podatkov GZS kažejo, da se odstotek žensk med tistimi, ki opravljajo poklice najvišjega odločanja, v zadnjem desetletju ni bistveno spremenil. Leta 1987 je bilo med vsemi, ki so opravljali najvišje menedžerske položaje, 9,2 % žensk (Kanjuo-Mrčela, 1996), leta 1996 pa je bil ta odstotek 9 (GZS, 1996, po UZP, 1999).

Tabela 26: Direktorice v majhnih, srednjih in velikih podjetjih v Sloveniji leta 1996

| Podjetja iz registra | Število direktoric | Odstotek direktoric |
|-------------------------|--------------------|---------------------|
| Majhna podjetja | 70 | 14 |
| Srednja podjetja | 131 | 9 |
| Velika podjetja | 59 | 7 |
| Vsa podjetja v registru | 260 | 9 |

Vir: Gospodarska zbornica Slovenije, 1996, po Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 56.

Podatki Statističnega urada RS kažejo na povečanje udeležbe žensk na vodilnih položajih. Leta 1986 je bilo med 2771 direktorji in predsedniki kolektivnih organov upravljanja 223 žensk ali 8,04% (Urad RS za Statistiko, 1988), medtem ko je bilo leta 1996 med 10336 direktorji/direktoriciami in člani uprave 2226 žensk ali 21,5% (Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 57).

Natančnejša analiza pokaže, da je povečanje odstotka posledica velikega števila novoustanovljenih majhnih podjetij. Tako kot v svetu se tudi v Sloveniji število menedžerk zmanjšuje, čim večje je podjetje in čim višji je menedžerski položaj.

Leta 1997 sta bili v 100-ih največjih družbah v Sloveniji dve generalni direktorici oz. predsednici uprave (GZS, 1997). Po podatkih GZS v največjih 52 podjetjih v Sloveniji leta 1998 na najvišjem položaju ni bilo niti ene menedžerke (GZS, 1998); enak podatek posreduje GZS februarja leta 2000 (po Urad za žensko politiko, 1999). Leta 1998 sta bili v 52-ih največjih družbah v Sloveniji samo dve predsednici nadzornega sveta oziroma skupščine. Od 156-ih članov uprave v 52 družbah je bilo 24 žensk ali 15,3%. (GZS, 1998).

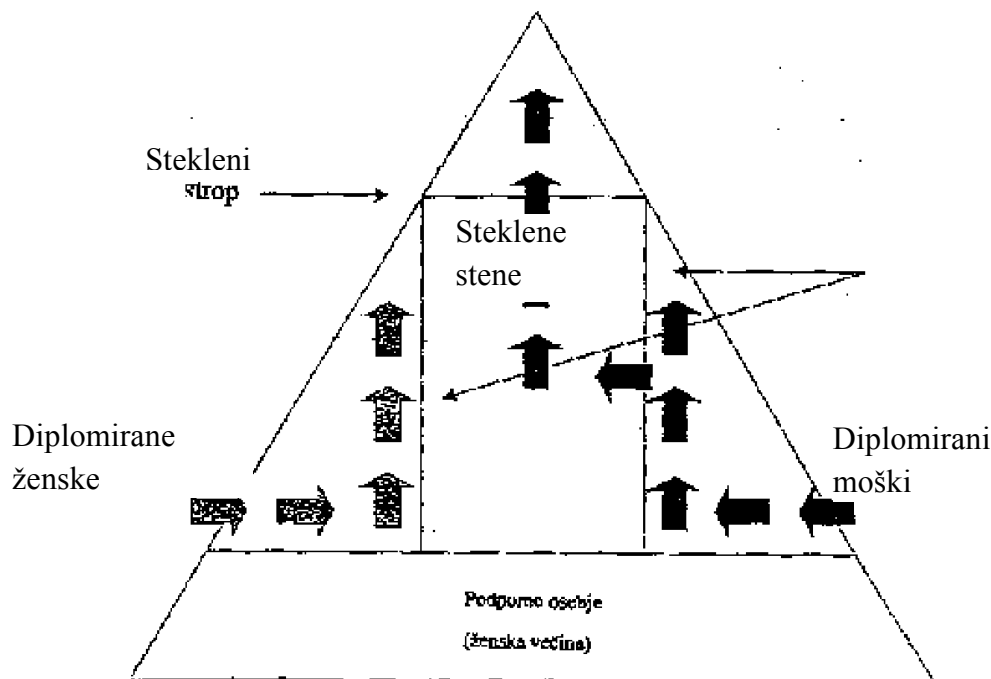
Statistični podatki o številu žensk v slovenskem menedžmentu torej ne kažejo znatnega poslabšanja, pa tudi ne izboljšanja glede podnavzočnosti žensk na najvišjih položajih ekonomske sfere po desetih letih tranzicije. Dejavniki, ki so prispevali k temu, da v zadnjem desetletju nismo doživeli drastičnega zmanjševanja že tako nizkega števila žensk v menedžmentu so: stopnja izobrazbe in zaposlenosti žensk (s polnim delovnim časom); obstoječa spolna kultura, ki je posledica ideološke zahteve in institucionalnih temeljev za povečevanje enakosti žensk v prejšnjem sistemu; ozaveščenost žensk (in moških) o pomenu ekonomske neodvisnosti; institucionalna podpora zaposlovanju žensk (pravna ureditev starševstva - od načrtovanja do plačanih dopustov, organizacija predšolskega otroškega varstva, zdravstveno varstvo). Na ohranjanje nespremenjene udeležbe žensk v menedžmentu vpliva tudi veliko novoustanovljenih majhnih podjetij, v katerih je več menedžerk kot v velikih podjetjih (Kanjuro-Mrčela, 2000, str. 57).

5.2. STEKLENI STROP IN STEKLENE STENE

Ženske se pri poseganju po moških vlogah, tako na ravni družbe kot na ravni organizacij, srečujejo z ovirami, s tako imenovanimi steklenimi stropovi 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) (Mrčela, 2000, str. 58).

Slika 1.: Stekljeni strop in steklene stene v organizacijski piramidi



Vir: ILO, 1997 V Wirth, 2001, str. 48

L. Wirth trdi, da obstaja inherentna diskriminacija, tako v strukturah, kjer se napreduje, kot v procesih napredovanja samih. 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 dosego le tega. Stekljeni strop obstaja na različnih stopnjah v organizacijskih strukturah. V nekaterih državah ali podjetjih se stekleni strop lahko nahaja zelo blizu vrhu piramidalne strukture, med tem, ko je v drugih lahko prisoten že na najnižji ravni menedžmenta ali pa celo se niže (Wirth, 2001, str. 25).

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 veljajo za moške. Dejavniki, ki so onemogočali podiranje slovenskih steklenih organizacijskih stropov so deloma vezani na splošno in tudi drugod prisotno družbeno in organizacijsko (ne)sprejemanje žensk na položajih družbene moči, del 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 organizacijsko življenje v Sloveniji.

V organizacijski teoriji in praksi sta v obdobju tranzicije prisotna tudi (vsaj retorično) zahteva po uporabi sodobnih mehkih in participativnih načinov vodenja ter organizacijske kulture, ki poudarja upoštevanje in razvijanje potencialov posameznikov in posameznic kot način premagovanja tranzicijskih problemov. Tovrstna orientacija je bolj naklonjena spolni

enakopravnosti. V vsakdanji organizacijski praksi imajo veliko vlogo tudi obstoječe družbene vrednote, ki so bile (in ostajajo) mešanica spolnega stereotipiziranja in rahljanja spolno določenih stereotipov⁹ (Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 63).

Analitiki(čarke) udeležbe žensk v menedžmentu govorijo o vztrajnem obstoju “steklenih stropov” v organizacijah. Pojem je v sedemdesetih letih nastal v ZDA kot metafora za nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin). Stekleni stropovi so prisotni na različnih ravneh v različnih organizacijah in družbah, toda skupno vsem je, da so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe in da jih je težko podreti. Razloge obstoja teh ovir napredovanja žensk (in drugih družbeno deprivilegiranih skupin) avorji različno pojasnjujejo. V analizi ovir, ki so pred ženskami na poti do najvišjih menedžerskih položajev, Mednarodna organizacija dela (1997) našteva naslednje:

1. Narava poklicnih poti žensk (ženske ponavadi napredujejo počasneje in na nestrateških področjih, kot je npr. kadrovske, kar je posledica “**steklenih sten**” – horizontalne segregiranosti žensk v določene poklice in dejavnosti);¹⁰
2. družinske obveznosti žensk;
3. odsev neenakosti v sferi plačanega dela (skoncentriranost žensk v majhnem številu slabše plačanih poklicev z manj odgovornosti);
4. odsev družbene in ekonomske neenakosti žensk;
5. lastnosti žensk, ki so ovira za napredovanje;
6. predsodki in stereotipi, ki jih imajo moški o ženskah;
7. diskriminacija v organizacijski praksi in načrtih napredovanj (načini izbire kadrov, omogočanje pridobivanja potrebnih izkušenj za razvoj in napredovanje, neobjektivno ocenjevanje).

Ko govorimo o potrebi po vstopu večjega števila žensk v menedžment, se pogosto zastavlja vprašanje - ali želimo, da ženske vstopijo v menedžment zaradi tega, ker so enake kot moški, ali zato, ker so drugačne. Zagovor enakosti je podlaga za utemeljevanje, da ženske imajo pravico biti enakopravne in dokazati, da pod istimi pogoji lahko naredijo isto kot moški. Zagovor drugačnosti je podlaga za argument, da jim zaradi drugačnosti ne smemo onemogočati vstopa, celo nasprotno - spodbujati jih je treba, ker bodo s svojo drugačnostjo - včasih razumljeno kot večvrednostjo - prispevale k uspešnosti organizacij. Ali ženskam na poti stojijo strukturne ovire ali pa ženske ne uspevajo, ker so drugačne od moških? Vprašanja so neposredno povezana s strategijami za doseganje enakopravnosti in presegajo razmišljanja o položaju ali možnostih napredovanja žensk v menedžmentu - so del ene izmed pomembnih teoretičnih kontroverz feminizma: debate med konstruktivizmom in

⁹ Tranzicija v slovenskem gospodarstvu v devetdesetih ni pospešila vključevanja večjega števila žensk na položaje družbene moči, toda na koncu desetletja je vođenje gospodarskega ministrstva v slovenski vladi prevzela ženska (dr. Tea Petrin), kar ima simboličen pomen glede prisotnosti žensk na najvišjih položajih slovenskega gospodarstva.

¹⁰ Kot del nevidne “steklene arhitekture” sodobnih organizacij lahko zasledimo tudi pojem “steklenih dvigal” - skritih in nevidnih prednosti, ki jih imajo moški v feminiziranih profesijah in poklicih (Williams, v Kimmel in Messner, 1998). S to metaforo lahko ilustriramo npr. položaj moških ravnateljev v šolah, ali urednikov med novinarkami.

esencializmom in s tem povezane debate o uporabnosti in upravičenosti univerzalnega koncepta "ženske" (Kanjuo-Mrčela, 2000, str. 68).

5.3. PODJETNICE

Miroslav Glas in Mateja Drnovšek z Ekonomske fakultete v Ljubljani sta proučevala žensko podjetništvo in leta 1999 izdala delo Slovenke kot porajajoče se podjetnice. Iz tega vira črпам večino besedila za to poglavje.

Tuje izkušnje kažejo, da je vpliv žensk na razvoj podjetništva precejšen, saj svoje znanje in izkušnje prenašajo na potomstvo in s tem širijo ustvarjalnost v družbi in ustvarjajo pogoje za uspešnejše vzpodbujanje zaposlenosti oziroma razreševanje problemov brezposelnosti.

V podjetniški val, do katerega je prišlo v devetdesetih letih, so se aktivno vključile tudi Slovenke. Temu je botrovala vrsta razlogov (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 27):

- v času tranzicije je bila odpravljena vrsta administrativnih ovir za ustanavljanje novih podjetij;
- vse bolj se je povečeval storitveni sektor in odprl priložnosti za zaposlitev žensk na področjih, ki so jih pokrivalo v okviru družine;
- poleg tega je v storitvenem sektorju mogoče ustanoviti podjetje z dokaj skromnim kapitalom, kar je z vidika bodočih podjetnic velikega pomena, saj zanje predstavlja dostop do kapitala večjo oviro, kot za moške;
- ženske večinoma težko napredujejo v politični in menedžerski karieri, medtem, ko jim status podjetnice omogoča večjo kontrolo nad lastnim razvojem
- omeniti velja tudi psihološki pritisk zaradi gospodarske krize v obdobju tranzicije, katere posledica je bilo odpuščanje.

Ženske v podjetništvo vodi motiv po večji samostojnosti in zagotavljanju dela svojim otrokom ter želja po večanju zaslužka in zaposlitvi.

Nekaj tipično ženskih panog se je razvilo po naravni poti s tipično žensko vlogo in njeno izobrazbo, ki je že od nekdaj omejena. Zato so ženske skoncentrirane na slabše plačanih delovnih mestih, z višjimi davki in manjšo možnostjo napredovanja. Prav zato je žensk na vodilnih položajih manj.

Veliko avtorjev se sprašuje, če so značilne razlike med vodenjem podjetja ženske in moškega, a jih je nekaj prišlo do sklepa, da so razlike odvisne od socialnega in ekonomskega okolja, ne pa od spola. Zanimalo jih je tudi, če se ženske srečujejo z drugačnimi problemi, kot moški v svoji podjetniški vlogi. Razlage so različne, prav tako opredeljevanje razlogov, ki zadržujejo ženske v njihovih podjetniških aktivnostih:

- socialni in kulturni pritiski,

- stereotipne vloge spolov,
- ovire pri izobraževanju.
- pomanjkanje samozavesti,
- pomanjkanje podjetniških lastnosti in veščin,
- pomanjkanje informacij,
- pomanjkanje dostopa do financiranja,
- zakonski status
- slabše obvladanje moderne tehnologije
- pomanjkanje državnih podpor.

Podjetnice so izrazito kritične do države in strokovnih organizacij, ker ocenjujejo, da jim te ne dajejo zadostne podpore. Ob tem velja omeniti, da bi se morale podjetnice tesneje povezovati pri lobiranju proti ukrepom, ki otežujejo njihov položaj, kot je bila denimo uvedba davka na dodano vrednost, ki je ustvaril večji pritisk na storitveni sektor, kjer je delež podjetnic največji. Vse do uvedbe posebnega vladnega Programa poklicnega uveljavljanja žensk tudi ni bilo upoštevanih posebnih potreb, ki jih imajo določene skupine podjetnikov (npr. podjetnice), saj še ni bilo zgrajene podporne mreže (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 28).

Tabela 27: Zakaj se Slovenke in Slovenci odločajo za podjetništvo

| Razlogi | Dinamični podjetniki (1994) | Podjetniki (1997) | Podjetnice (1997) | Obrtniki(1999) |
|--|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Podjetniška priložnost | 37 | 19 | 32 | 13 |
| Nezadovoljstvo s prejšnjo službo | 20 | 22 | 41 | 9 |
| Nezadovoljstvo s plačo in možnostmi napredovanja | 8 | 11 | 10 | 6 |
| Ker že imajo družinsko podjetje | 8 | 15 | 16 | 8 |
| Pomanjkanje delovnih mest | 4 | 15 | 4 | 8 |
| Nezaposlenost | 2 | 11 | 17 | 3 |
| Želi izkoristiti svoje sposobnosti | - | 54 | - | 39 |
| Želi prispevati za javni blagor | - | 5 | - | 3 |
| Drugi razlogi | 37 | - | 11 | - |
| Vzorec (število vprašanih) | 150 | 221 | 106 | 51 |

Viri: Glas, Drnovšek, 1999, str. 22.

Kakšni so motivi za samostojno podjetništvo: avtonomija, zagotovitev delovnih mest za otroke in višji dohodek. Spomladi leta 1997 je bila narejena raziskava o ženskih podjetnicah in razlogih, zakaj se odločajo za to pot. Avtor Hribar je uporabil podatke gospodarske zbornice o 35.000 podjetjih, od katerih je izbral 180 takih, ki so jih vodile ženske in jim poslal vprašalnike. Vrnjenih je dobil 72, kar je predstavlja reprezentativen vzorec. Iz vzorca 8.000 samostojnih podjetnic jih je izbral 150, jim poslal enake vprašalnike in dobil 34

odgovorov. Tabela 22 pokaže razlike v spolu pri razlogih, zakaj se odločajo za samostojno pot, iz ankete lahko dobimo naslednje zaključke:

- nezadovoljstvo z velikim podjetjem je bolj tipično za ženske, ker imajo predvidoma več težav z dosegom ustrezne kariere v visokem managementu.
- Odgovor “želim izkoristiti svoje sposobnosti” so podali lastniki majhnih podjetij,
- Dinamični podjetniki se osredotočajo na podjetniške priložnosti, ki jih ne morejo uresničiti v večjih podjetjih,
- Podjetnice ponavadi načrtujejo svoje kariere in ne gredo slepo v podjetništvo.

Leta 1998 je Vahtar primerjal 8 študij o razlogih za odločitev žensk za podjetništvo. Rezultati so bili podobni zgoraj opisanim, z malo večjim odstotkom pozitivnih faktorjev (avtonomija, izobraževanje in osebne značilnosti in sposobnosti).

Uspeh ženskega podjetništva je moč delno pripisati drugačnemu – ženskemu stilu vodenja in upravljanja s podjetji. Strokovnjaki namreč menijo, da podjetnice podpirajo zaposlene v njihovih ambicijah. Spodbujajo timsko delo, zmanjšujejo hierarhijo, skrbijo za kakovost in težijo k bolj neformalnim odnosom. Svoje vodstveno vedenje gradijo na medsebojnem razumevanju, merijo uspeh ne le skozi dobiček, ampak je njihov cilj tudi vlaganje v kadre za njihov razvoj, izobraževanje ter zadovoljstvo. Zagotavljajo bolj zanesljiva delovna mesta, ki po pogojih ne zaostajajo za velikimi podjetji in ob tem ponujajo večje možnosti povračil stroškov in bolj fleksibilen delovni čas. Podjetnice so mnogo bolj previdne pri najemanju kreditov, paradoksalno s tem pa zato ženska podjetja po ekonomskih kazalcih ne rastejo tako skokovito kot moška (Glas, Drnovšek, 1999, str. 23).

Glede na raziskavo o poslovni uspešnosti ženskih podjetij v letu 1998 dosegajo poslovni rezultati ženskih podjetij po prihodku na zaposlenega boljše rezultate v primerjavi z moškimi (dosegajo 89 % povprečja za vsa podjetja), šibkejša pa so v obsegu sredstev na zaposlenega, kar je v večji meri posledica tega, da so ženske usmerjene predvsem v storitvene dejavnosti, kjer ni potreben tako velik obseg fiksnega kapitala kot v proizvodnji. Dostop do finančnih virov je za ženske težji, poleg tega pa so ženske previdnejše pri prevzemanju tveganja, zato so ženska podjetja manjša, posledično pa je manjši tudi vložek kapitala. Poleg tega imajo ženska podjetja bistveno manjše zneske čiste izgube, čisti finančni rezultat na zaposlenega je tako pozitiven, medtem, ko je pri moških in mešanih podjetjih negativen (Turk, 2000, str.32).

Skupne značilnosti ženskih podjetij lahko strnemo v nekaj točk:

- So majhna podjetja,
- so mlada, od njih pričakujejo stalno rast,
- zaposlujejo družinske člane, pogosto otroke (63 % vseh odgovorov),
- podjetja so pomemben vir družinskega proračuna (74 % odgovorov).

6. SKLEP

Trg delovne sile je v Sloveniji sestavljen iz približno 60 % moških in 40 % žensk, kar v evropskem merilu pomeni relativno visoko zastopanost žensk. To spoznanje gre pripisati dejstvu, da so imele ženske v prejšnjem, realsocialističnem sistemu, veliko vzpodbud za zaposlitev in enakopravnost, po drugi strani pa dohodek samo enega zaposlenega ni zadoščal za preživetje družine. Dohodek samo enega še danes ne zadošča, ženske pa poleg tega dejavnika želijo tudi svojo ekonomsko in socialno samostojnost. Družbene in kulturne razmere ženskega udejstvovanja na trgu delovne sile, predvsem na višjih, managerskih položajih, danes še ne sprejemajo, saj sta njeni prvinski vlogi materinstvo in družina. Stereotip pa vsiljuje misel, da to ne gre v korak s kariero.

Empirični podatki raziskav po svetu kažejo, da je najbolj zaposlen človek v industrializiranem svetu poročena ženska, v rednem delovnem razmerju, s polnim delovnim časom in z otroki, mlajšimi od 15 let. Poleg rednega plačanega dela, ki ga opravlja na trgu dela, v povprečju opravi še 30 ur neplačanega gospodinjskega dela tedensko. Preseneča dejstvo, da ženske za gospodinjstvo porabijo enako veliko časa tako v manj razvitih, kot v razvitih državah.

Če primerjamo družbeni položaj Slovenk s položajem žensk v zahodnoevropskih državah ugotovimo, da se ta do neke mere razlikuje. V prejšnjem družbenem režimu, socializmu, je imela večina Slovenk zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom med celotnim aktivnim obdobjem. Čeprav se je z odpuščanjem v devetdesetih letih brezposelnost bistveno povečala, pa predstavlja delež zaposlenih žensk še vedno enega najvišjih v svetovnem merilu. Poleg tega smo v Sloveniji delno uspeli ohraniti dokaj obsežen in zanesljiv državni podporni sistem storitev na različnih področjih – od zdravstvenega varstva do organiziranega varstva otrok, plačanega porodniškega dopusta in dopusta za nego otroka, otroških dodatkov, popoldanskega varstva v vrtcih in osnovnih šolah,... ipd. Zaradi teh ukrepov socialne politike in ekonomskih razlogov večina žensk ne zapušča trga delovne sile za daljši čas in ne prekinja poklicne kariere. Za Slovenijo je namreč značilna tudi visoka stopnja zaposlenosti žensk v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok.

Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja in kljub povečanju njihove ekonomske neodvisnosti, je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična – z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških. To je praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnem svetu, ki obstaja neodvisno od dohodka žensk in ki jo razkriva skoraj vsaka raziskava o delitvi dela na tržno (plačano) in domače (neplačano) delo glede na spol. Celo brezposelni moški ne kažejo pripravljenosti, da bi se močneje vključili v gospodinjsko delo in s tem prispevali k odpravi spolno neenakopravne obremenitve z nujnimi deli. Šele s tem je razumljiva tako imenovana »dvojna obremenjenost« žensk, ki nastane s tem, da ženska poleg delovne obremenitve v službi sprejme še polno odgovornost za normalen potek družinskega življenja.

Ženska delovna sila je konec leta 2002 predstavljala 47 % vseh zaposlenih. Število žensk je v dokončani izobrazbi večje od moških pri visokošolski, višješolski, srednji in nižji. Delež

žensk se na podiplomskem študiju zmanjša v primerjavi z dodiplomskih študijem. Razlogov je gotovo več, najbolj verjetni je ta, da čas podiplomskega študija sovpada z obdobjem, ko si mladi ustvarjajo družine, pri čemer družinske vloge in obveznosti, predvsem v zvezi z nego in vzgojo otroko, večinoma prevzemajo ženske. Večini žensk v tistem trenutku na prvem mestu vidi družino in šele nato izobraževanje in kariero. Raven izobrazbe je pri ženskah višja, kot pri moških, a je še vedno zgoščena na področju humanitarnih znanosti in umetnosti, slabo so zastopane v znanosti in tehniki. Čeprav so ženske v Sloveniji višje izobražene kot moški, jih je na najvplivnejših in najzahtevnejših delovnih mestih malo. Na izbiro izobraževanja še vedno vplivajo zunanji dejavniki, kot so šola, starši in okolje, zato je še vedno največ žensk zaposlenih v izobraževanju, zdravstvenih in socialnih ustanovah, manj pa v storitvenem in tehničnem sektorju.

Rojstvo prvega otroka velikemu številu mater v razvitih družbah prepreči nadaljnjo zaposlitev ali napredovanje, zato opazimo, da se povečuje število živorojenih otrok pri starejših materah in zmanjšuje pri mlajših. Starostni razred med 20. in 24. letom ni več najmočnejši, vlogo prevzema starostni razred med 25. in 29. letom, krepko narašča tudi starostni razred med 20. in 34. letom. Ženske se torej, če se, odločajo za otroka vedno pozneje, saj se prej izobražujejo, iščejo zaposlitev in gradijo kariero.

Ženske si zaradi svoje dvojne vloge v plačenem (služba) in neplačanem (družina, gospodinjstvo) delu težko privoščijo dolg delavnik. Tudi zato je ženska delovna sila manj cenjena in manj plačana, saj mesečno ne zmore opraviti toliko delovnih ur, kot moški kolega. Ženske z družinskimi obveznostmi so omejene v delovnem času zaradi otroškega varstva, zato, ker nihče drug ne more skrbeti za šoloobveznega otroka, ali preprosto zato, ker si želi s svojimi otroki preživeti čim več svojega časa.

Stopnja zaposlenosti mater je delno posledica situacije na trgu dela, delno pa odraz zagotovljenih zmogljivosti za predšolsko vzgojo, izobrazbene ravni žensk in prevladujočega odnosa do vlog spolov. Zaposlovanje mater je povezano tudi z migracijami iz ruralnih v urbana območja, s čimer so se pretrgale stoletja trajajoče vezi tako med generacijami, kot med družinami. Pri analizi slovenske situacije je Malačič (1987) izpostavil dejstvo, da je socialistična družbena ideologija v ženskah krepila zavest, da je zaposlitev izven doma osnovna komponenta njihove družbene vloge, po drugi strani pa se je od njih zahtevalo, da rojevajo otroke. To je po njegovem mnenju povzročalo frustracije in nižjo rodnost, še zlasti pri višje izobraženih ženskah. Toda praksa je pokazala, da ekonomska in socialna blaginja sami po sebi ne spodbujata rojstev, ker sovpadata s spremembami v dožemanju družine (kar se kaže v naraščanju izvenzakonskih zvez in razvez) in v spremenjeni vlogi žensk, ki so bolj izobražene in se pogosteje zaposlujejo.

Struktura brezposelnosti predstavlja enega največjih problemov trga delovne sile z vztrajno visokimi deleži starejših, oseb brez strokovne izobrazbe, žensk in dolgotrajno brezposelnih oseb. Na splošno so ženske z nižjimi stopnjami izobrazbe in starejše ženske izpostavljene večji nevarnosti, da bodo izgubile zaposlitev, vendar pa iz uradnih statističnih podatkov ni mogoče govoriti o bistvenih razlikah. Vzroke za to gre iskati v razlikah med spoloma pri poklicih, dejavnosti, izobrazbi itd. Podatki o deležih žensk glede na višino prejetega

denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (za julij 1996) nam pokažejo, da je delež žensk večji med prejemniki in prejemnicami nižjih zneskov denarnih nadomestil, nasprotno temu pa delež žensk z zviševanjem prejetega denarnega nadomestila upada.

Življenje žensk v Evropski uniji ni dosti drugačno od življenja žensk v Sloveniji: srečujejo se z mnogimi neenakostmi – skrbijo za gospodinjstvo in se hkrati vse bolj pojavljajo na trgu delovne sile. To pomeni manjši zaslužek, večjo denarno odvisnost in manjšo politično moč. Po drugi strani se ženske v Evropski uniji poročajo starejše, imajo manj otrok, so dobro izobražene in s tem pridobivajo višje dohodke in raje živijo v urbanih okoljih. Vseeno pa se s temi ugotovitvami ne smemo zadovoljiti, poudariti moramo, da se ne razlikujejo samo države med seboj, temveč tudi regije v državi. Položaj žensk v Evropski uniji se najbolj razlikuje med članicami njenih posameznih držav. Opazne so razlike pri vstopu žensk na formalni trg delovne sile: v večji stopnji vstopajo v državah z neizrazito tradicijo, tam so močno zastopane tudi v nefeminiziranih poklicih, njihov delovni čas pa je lahko tudi polovičen ali fleksibilen. Močna kulturna tradicija otežuje enake možnosti vstopanja žensk na trg delovne sile.

Razlika v enakih možnostih zaposlovanja žensk in moških je najbolj opazna med južnimi in severnimi državami, čeprav se tudi v južnoevropskih državah spremembe dogajajo zelo hitro, predvsem v miselnosti žensk, pa tudi v zakonodajah, mišljenju ostalih ali kulturnih spremembah. Največja stopnja zaposlenosti tako žensk, kot moških je na Nizozemskem, najnižja pa v Italiji (2000), v obeh državah se stopnja zaposlenosti žensk in moških povečuje, na Nizozemskem bolj ženska zaposlenost, v Italiji bolj moška. To kaže, da so visoke stopnje aktivnosti žensk v državah z visoko stopnjo politike enakopravnosti med spoloma, nizke pa v državah s tradicionalno vlogo žensk v družbi. Vsaka država ima svojo kulturo in svojski način prilagajanja socialnim vzorcem in potrebam. Denimo: že samo osnovnošolski urniki lahko določajo delež odstotnih točk aktivnosti žensk. Španija ima opoldansko triurno prekinitev, Nemčija pa neprekinjen pouk, zato Španke v večji meri ali iščejo varstvo ali pa ostanejo doma ob družini. Vse večje stopnje aktivnosti žensk so obenem tudi izraz naraščanja njihove stopnje izobraženosti in širitev storitvenega sektorja, ki zaposluje pretežno ženske. V zahodnoevropskih državah narašča delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega med vsemi zaposlenimi, pri čemer tovrstna oblika zaposlitve ostaja domena žensk. Najmanjši delež žensk v zaposlitvi, krajši od polnega delovnega časa, je v Sloveniji, kjer ženske predstavljajo dobro polovico. Relativno nizka je tudi v ZDA, kjer se povečuje z najmanjšo stopnjo (delež vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega pada), v Nemčiji pa se celo zmanjšuje, čeprav delež vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega raste. Razlika med Slovenijo in Evropsko unijo je izrazita pri ženskah in je razumljiva, saj je bila za bivše socialistične države značilna politika polne zaposlenosti; temu ustrezno je bilo poskrbljeno tudi za družbeno varstvo otrok. Nasprotno pa so države Evropske unije v preteklosti vzpodbujale predvsem zaposlitev s skrajšanim delovnim časom za ženske in druge oblike fleksibilnega delovnega časa, vse z namenom, da bi ženske lažje usklajevale zaposlitev z družinskimi obveznostmi.

Evropska unija je že od samega začetka imela pomembno vlogo pri uveljavljanju enakosti žensk in moških. Sprejela je vrsto direktiv in priporočil, ki urejajo posamezna področja in države članice zavezujejo k enaki obravnavi spolov. Čeprav ima večina držav zakonodaje, ki

neposredno ne privilegirajo enega od spolov oziroma uporabljajo nevtralno govorico, ki bi naj ne imela diskriminatornih učinkov, se je pokazalo, da to ni dovolj. Potrebno je vpeljati nove mehanizme oziroma določbe, ki odpravljajo t.i. posredno diskriminacijo in uveljavljajo načelo enakosti spolov v praksi. Z namenom, da bi konkretno opredelili obveznosti države in drugih subjektov na področju ustvarjanja enakih možnosti žensk in moških, je bil v letu 2002 sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Zakon določa predvsem temeljni okvir in vzpostavlja sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik. Zakon določa enakost na področju zaposlovanja, opredeljuje prepoved razlikovanja, pogoje za zaposlitev, govori o prenehanju delovnega razmerja in o enakem plačilu za enako delo.

Ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij: so izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb nista več gospodinjstvo in družina, znajo poskrbeti tudi zase. V Zahodni Evropi in Severni Ameriki posebej in tudi drugod po svetu je v zadnjem desetletju opazen porast števila žensk v menedžmentu, toda ne tudi porast števila žensk v najvišjem menedžmentu. Čeprav precejšnje število žensk relativno uspešno usklajuje materinstvo z obveznostimi, ki jim jih nalaga vodilno delovno mesto, pa strokovnjaki ugotavljajo, da je zaskrbljujoče velik delež žensk, ki zasedajo odgovorna delovna mesta neporočenih in brez otrok. Javnost tovrstne podatke, pod vplivom medijskih komentarjev, običajno pospremi s sklepi, da so se ženske na vodilnih mestih same odločile, da bodo dale prednost poklicni karieri in ne materinstvu in da torej plačujejo ceno za svojo odločitev.

Obstajajo stereotipi o ženskah, ki v veliki meri predstavljajo ovire pri zaposlovanju žensk na visoke vodilne položaje. Ženskam naj bi manjkalo samozavesti, njihova naravna vloga je, da sočasno s službo opravljajo tudi domača opravila, manjka jim ambicij in so čustveno nestabilne. Bojijo se tveganih odločitev, lastne želje in potrebe postavljajo na drugo mesto, velja pa splošno prepričanje, da so šefinje bolj zoprne od šefov, poleg vsega pa, da so manj geografsko mobilne.

Ženske se pri poseganju po »moških vlogah«, tako na ravni družbe kot na ravni organizacij, srečujejo z ovirami: steklenimi stropovi in steklenimi stenami. Pojma sta v 70. letih prejšnjega stoletja nastala v ZDA kot metafora za nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin).

Čeprav med visokim managementom, predsedniki in člani uprav ni veliko žensk, pa je drugače pri podjetništvu, kjer so ženske bolj in uspešneje zastopane. Uspeh ženskega podjetništva je moč delno pripisati drugačnemu – ženskemu stilu vodenja in upravljanja s podjetji. Strokovnjaki namreč menijo, da podjetnice podpirajo zaposlene v njihovih ambicijah. Spodbujajo timsko delo, zmanjšujejo hierarhijo, skrbijo za kakovost in težijo k bolj neformalnemu odnosu. Svoje vodstveno vedenje gradijo na medsebojnem razumevanju, uspeha ne merijo le skozi dobiček, ampak je njihov cilj tudi vlaganje v kadre, skrb za njihov razvoj, izobraževanje in zadovoljstvo. Zagotavljajo bolj zanesljiva delovna mesta, ki po pogojih ne zaostajajo za velikimi podjetji in ob tem ponujajo večje možnosti povračila stroškov

in bolj fleksibilen delovni čas. Podjetnice so mnogo bolj previdne pri najemanju kreditov, paradoksalno s tem pa zato ženska podjetja po ekonomskih kazalcih ne rastejo tako skokovito, kot moška.

Ženske smo na trgu delovne sile vedno bolj in kakovostneje zastopane, kar pomeni, da, če smo veliki optimisti, pisanje magistrskih del s takimi in podobnimi naslovi čez nekaj desetletij ne bo več potrebno. S svojim delom sem svojo hipotezo, da smo ženske na trgu delovne sile enakopravne članice, potrdila. Ne želim pa z njim zanikati razliko med moškimi in ženskami in sem v svojem bistvu ZA razlike, kar ne pomeni za razlikovanje. Ženske smo drugačne od moških (in obratno), kar pa ne pomeni, da smo slabše (in obratno). Ravno zaradi teh razlik je trg delovne sile bolj pester in iz teh razlik se lahko človek, družina, podjetje, korporacija, gospodarstvo, unije in svet razvijajo in spreminjajo. »Če svet bi bil v eni sami barvi, le kako bi nastala mavrica?« (iz pesmi Sanje, skupine Gloria).

7. LITERATURA

1. Antič G. Milica: Ženske v parlamentu. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1998, 246 str.
2. Cigale Marija: Ko odgrneš sedem tančic. Zbornik Ženske v Sloveniji, Ljubljana: Društvo Inicijativa, 1992, 167 str.
3. Čebtron Janja: Napredovanje žensk na najvišje menedžerske položaje. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2003, 88 str.
4. Černigoj-Sadar Nevenka: Kvaliteta življenja sodobnih družin v Sloveniji. Družina, Zbornik predavanj na osrednjih strokovnih prireditvah v Sloveniji v letu družine. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka, 1995, 435 str.
5. Černigoj-Sadar Nevenka: Moški in ženske v prostem času. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1991, 198 str.
6. Drew Eileen: The part time option: Woman and Part time Work in the EU. European Feminist Research Conference, Aalborg, 18.-22. August 1991, 30 str.
7. Dubey Mangala: Women entrepreneurship: a comparative study between Slovenia and India. Magistrsko delo. Ljubljana, Ekonomska fakulteta, 1006, 157 str.
8. Farkaš Tanja: Zaposlovanje žensk v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2001, 52 str.
9. Gabadinho Alexis and Wanner Philippe: Fertility and family surveys in countries of the ECE Region. Standard country report Swizerland. New York and Geneva: United Nations Economic Commission for Europe; United Nations population found, 1999. 93 str.
10. Garcia-Ramon Maria Dolores: Women of the European Union: The politics of work and daily life. New York: Routledge, 1996, 288 str.
11. Glas Miroslav, Drnovšek Mateja: Slovenke kot porajajoče se podjetnice. Ljubljana, 1999, 19 str.
12. Hansen Hans: Some Applications of OECD's »Production Worker in International Comparisons. 10th ESPE annual meeting, Uppsala, 1996.
13. Jogan Maca, et al.: Ženske in diskriminacija. Ljubljana: Delavska enotnost, 1986. 86 str.
14. Jogan Maca: Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, 1990. 211 str.
15. Joshi Heather, Paci Pierella: Unequal pay for women and men: Evidence form the British birth cohor studies. London: The MIT Press, 1998, 181 str.
16. Kajzer Alenka: Trg delovne sile in povezanost gibanj realnih plač, zaposlenosti in proizvodnje. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko – poslovna fakulteta, 1991, 138 str.
17. Kanjuro-Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu, Ljubljana: Enotnost, 1996, 195 str.
18. Kanjuro-Mrčela Aleksandra: Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih, Družboslovne razprave, 16 (34/35), 2000, str. 53-78.
19. Kapun Mateja: Formalno in neformalno delo žensk. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2000, 79 str.
20. Kavtar-Vidmar Andreja: Ženska in družina v delovnem in socialnem pravu. Ženska – politika – družina, Ljubljana: ČKZ 136/137, 1991, str. 27-33
21. Kocjan-Valantan Alenka: Zaposlovanje in hierarhija med spoloma. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1994, 87 str.

22. Košak Maja: Ženska delovna sila v deželah v razvoju v procesu restrukturiranja svetovne industrijske proizvodnje. Ljubljana, 1984, 174 str.
23. Kozmik Vera, Salcel Tanja: Zakoni o enakih možnosti: primerjalna analiza. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999, 119 str.
24. Linehan Margaret: Uspešne ženske - Managerke velikih mednarodnih podjetij. Ljubljana: GV Založba, 2001, 242 str.
25. Likar Petra: Spolne razlike v strukturi plačanega in neplačanega dela. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002, 139 str.
26. Mack Arien: The Status of women in the developing World. New York: Graduate Faculty of Political and Social Science, New School for Social Research, 2002, 911 str.
27. Malačič Janez et al.: Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije, 1995. 218 str.
28. Mrgole Jukič Tjaša: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj: Zgodovinski arhiv, 1998, 223 str.
29. Munih Tatjana: Ekonomska politika in položaj žensk. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1993, 56 str.
30. Nelson Julie A.: Tax Reform and Feminist Theory in the United States: Incorporating Human Connection. Journal of Economic Studies, Bradford, 1991, 18, str. 11-29.
31. Office for Official Publications of the European Communities: Employment in Europe 1998. Luxembourg, 1999, 172 str.
32. Pfau-Effinger Brigit: Modernisation, Culture and Part-time Employment. First European Conference of Sociology, Vienna, 26-29. August 1992. 34 str.
33. Phipps Shelley A. in Burton Peter S.: Sharing Within Families: Implications for the Measurement of Poverty Among Individuals in Canada. Canadian Journal Of Economics XXVIII. No. 1, February 1995, str. 177-204
34. Pirher S., Kraigher T., Geržina S., Kužler F.: Pregled trga dela v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in nacionalni observatorij Slovenije, 1999.
35. Pojavnik Erika: Politike za reševanje brezposelnosti v državah Evropske unije. Diplomsko delo. Ljubljana, Ekonomska fakulteta, 1999, 43 str.
36. Pospeševalni center za malo gospodarstvo: Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Ljubljana, 2002, 43 str.
37. Preželj Branka, Ivan Svetlik: Zaposlovanje: perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1992, 256 str.
38. Pulec Alenka: Ekonomski položaj žensk v razvitih kapitalističnih državah z vidika razlik v zaslužkih po spolu. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1986, 74 str.
39. Rees Theresa L.: Women and the labour market. London, New York: Routledge, 1992, 223 str.
40. Rener Tanja, Potočnik Vika, Kozmik Vera: Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum, 1995, 149 str.
41. Salecl Tanja: Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2003, 118 str.
42. Smith E. Ralph: The Subtle Revolution: Women at Work. Washington: The Urban Institute, 1979. 279 str.
43. Smolej Urška: Ekonomski problemi zaposlovanja žensk. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta 1995. 49 str.

44. Stanovnik Tine: Dohodki, dohodkovna neenakost in trg dela v Sloveniji: pred tranzicijo in tranzicija. IB revija, letnik 35, št. 1, 2001, 14-29 str.
45. Stastna Jaroslava: New Opportunities in the Czech Republic. Transition: Women: Victims of Agents of Change? Open Media Research Institute, Vol. 1, No. 16, September 1995, str. 24-28.
46. Sticter Sharon in Parpart L. Jane: Women, Employment and the Family in the International Division of Labor. Philadelphia 19122: Temple University Press, 1990. 253 str.
47. Stropnik Nada: Ekonomski vidiki starševstva. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1997. 236 str.
48. Škofljanec Sabina: Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002, 44 str.
49. Štukelj Barbara: Ekonomska teorija o ženskem delu na trgu in v gospodinjstvu. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1997. 61 str.
50. The Human Rights Watch Global Report on Women's Human Rights: Abuses Against Women Workers. New York: The Human Rights Watch, August 1995, str. 274-340
51. Vianello Mino: Gender inequality: comparative study of discrimination and participation. London: Sage, 1990, 360 str.
52. Vrbnjak Tatjana: Položaj žensk v sistemu zaposlenosti. Diplomska naloga. Ljubljana, FSPN, 1987, 68 str.
53. Woman and employment. Paris: Organisation for economic co-operation and development, 1980, 169 str.

VIRI

1. Gospodarski vestnik (URL: <http://www.gvizobrazevanje.com/izobrazevalnimozaik>)
2. Inštitut za ekonomska raziskovanja – Ljubljana: Siva ekonomija v Sloveniji – razlogi za njen razvoj in ocene njenega obsega. Ljubljana, 1995, 131 str.
3. OECD Employment Outlook, June 2000, Paris: OECD, 2000, 233 str.
4. Pospeševalni center za malo gospodarstvo. (URL: <http://www.pcmg.si>)
5. Statistični urad Republike Slovenije: Statistični letopis Republike Slovenije 2003. Ljubljana, 2003, 689 str.
6. Statistični urad Republike Slovenije: Trg dela, Slovenija 1998 – Rezultati raziskovanj. Ljubljana, 1998, 357 str.
7. Urad za enake možnosti. (URL: http://www.uem-rs.si/slo/zakon_em.html)
8. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (<http://www.ess.gov.si>)
9. Združenje Manager. (URL: <http://www.zdruzenje-manager.si>)
10. Ženske in moški v Sloveniji. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2000. 63 str.
11. Inštitut za ekonomska raziskovanja: Prebivalstvo, družina in blaginja: stališča do politike in ukrepov. Ljubljana 2001, 136 str.
12. European Study (2002): Women in leadership. Catalvst.
13. <http://www.uni-europa.org/>
14. <http://www.worldwideschool.org/library/books/socl/socialconcerns/WomanandLabour/chap12.html>

8. PRILOGA

ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH

Z A K O N
O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(namen zakona)

- (1) S tem zakonom se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja (v nadaljnjem besedilu: enake možnosti).
- (2) Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.

2. člen

(vsebina zakona)

Za uresničevanje svojega namena opredeljuje ta zakon splošne in posebne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti, določa nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja posebno neformalno obravnavanje primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov in zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti kot pooblaščen osebno za obravnavanje teh primerov ter določa pravice in obveznosti subjektov, udeleženih v teh primerih.

3. člen

(sodelovanje s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami)

Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) in pristojna ministrstva pri oblikovanju rešitev in predlogov za doseganje namena tega zakona sodelujejo s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju enakih možnosti.

II. OPREDELITEV POJMOV

4. člen

(enakost spolov)

Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

5. člen

(enako obravnavanje spolov)

- (1) Enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola.
- (2) Neposredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.
- (3) Posredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom.

6. člen

(splošni ukrepi)

- (1) Splošni ukrepi so ukrepi normativne narave, s katerimi se v zakonih na posameznem področju prepoveduje diskriminacija zaradi spola ali zapoveduje določeno vedenje in ravnanje za doseg enakega obravnavanja spolov, ter se določijo sankcije v primeru kršitve te prepovedi oziroma zapovedi.
- (2) Splošni ukrepi so tudi ukrepi politične narave, zlasti aktivnosti vlade in Urada za enake možnosti, namenjene ustvarjanju enakih možnosti z vidika posameznice in posameznika ter širše javnosti, programi dejavnosti in strategije razvoja področij družbenega življenja, določeni v nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, v nacionalnih programih za posamezna področja družbenega življenja ter v drugih političnih dokumentih.

7. člen

(posebni ukrepi)

- (1) Posebni ukrepi so začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanju enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enega spola.
 - (2) Neuravnotežena zastopanost spolov v smislu prejšnjega odstavka je podana, če je zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40%.
 - (3) S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj oseb enega spola ali dajejo posebne ugodnosti v smislu vzpodbude manj zastopnemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju, ki pa morajo biti utemeljene in sorazmerne glede na namen posebnega ukrepa.

(4) Posebni ukrepi so zlasti:

- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju glede na spol, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol, ter
- programski ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

III. SPREJEMANJE POSEBNIH UKREPOV

8. člen

(sprejemanje pozitivnih ukrepov)

- (1) Pozitivni ukrepi se lahko sprejemajo na področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, poklicnega življenja, javnega oziroma političnega udejstvovanja in drugje v okviru posameznih področij družbenega življenja, kjer so podani razlogi za njihovo uvedbo v smislu 7. člena tega zakona.
- (2) Pozitivne ukrepe lahko sprejemajo organi oblasti v skladu z njihovo sestavo in načinom delovanja, drugi subjekti v javnem sektorju, gospodarski subjekti, politične stranke in organizacije civilne družbe.
- (3) Subjekti iz prejšnjega odstavka predvidijo pozitivne ukrepe v akcijskih načrtih za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti, ki temeljijo na analizi položaja spolov na njihovem področju delovanja. Akcijski načrt mora opredeliti razloge za sprejem pozitivnih ukrepov, cilje, ki naj se z njimi dosežejo, začetek izvajanja ukrepov, način spremljanja in prenehanje izvajanja ter nadzor nad izvajanjem ukrepov.
- (4) Akcijski načrti iz prejšnjega odstavka morajo biti pred začetkom izvajanja pozitivnih ukrepov predloženi v predhodno soglasje Uradu za enake možnosti.

9. člen

(sprejemanje spodbujevalnih in programskih ukrepov)

Spodbujevalni in programski ukrepi se lahko sprejemajo v izvedbenih aktih nacionalnih programov iz tega zakona, v internih aktih organov oblasti in drugih subjektov v javni sferi, gospodarskih subjektov, političnih strank, organizacij civilne družbe in drugih subjektov smiselno glede na naravo in vsebino področja, na katerem delujejo.

IV. NOSILCI NALOG, NJIHOVE PRISTOJNOSTI IN OBVEZNOSTI

1. Državni zbor, vlada in ministrstva

10. člen

(državni zbor)

- (1) Državni zbor Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: državni zbor) sprejme resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških.
- (2) Državni zbor v skladu z dejanskimi možnostmi v največji meri upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov pri oblikovanju delovnih teles in sestavi delegacij, ki jih ustanavlja v skladu s svojim poslovníkom.

11. člen

(vlada in ministrstva)

- (1) Spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti po tem zakonu je predvsem naloga vlade in ministrstev, ki v okviru svojih pristojnosti vsako na svojem delovnem področju z ustreznimi splošnimi in posebnimi ukrepi, opredeljenimi v tem zakonu, uresničujejo cilje tega zakona.
- (2) Ministrstva pri pripravi predpisov in drugih ukrepov, ki posegajo na področja, pomembna za ustvarjanje enakih možnosti, upoštevajo vidik enakosti spolov in pri tem sodelujejo z Uradom za enake možnosti ter upoštevajo njegove predloge in mnenja. Ministrstva morajo pridobiti mnenje in predloge Urada za enake možnosti o predlogih zakonov in drugih aktov, ki posegajo na področja, pomembna za ustvarjanje enakih možnosti, še preden jih pošljejo vladi v odločitev.
- (3) Urad za enake možnosti in ministrstva v okviru svojih pristojnosti spremljajo in preučujejo tudi druge oblike diskriminacije zaradi spola, ki predstavljajo oviro za ustvarjanje enakih možnosti po tem zakonu, kot na primer nasilje, ki izhaja iz neenakih razmerij med spoloma, ter jih upoštevajo pri svojih ukrepih za doseganje namena tega zakona.

12. člen

(posebna vloga vzgoje, izobraževanja in usposabljanja)

- (1) Izobraževanje za enakost spolov je sestavni del sistema vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja, ki med drugim vključuje pripravo obeh spolov za aktivno in enako sodelovanje na vseh področjih družbenega življenja.
- (2) Ministrstvi, pristojni za šolstvo in delo ter drugi nosilci pristojnosti na področju vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja zagotavljajo enako obravnavanje spolov, zlasti pri pripravi, sprejemanju in izvajanju javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja oziroma poklicnega usposabljanja, pri potrjevanju učbenikov in učil, ter pri uvajanju organizacijskih novosti in spreminjanju pedagoških oziroma andragoških metod, ter vsak v okviru svojih pristojnosti vzpostavijo ustrezen sistem ukrepov za odpravo ugotovljenih oblik neenakega obravnavanja spolov.

13. člen

(koordinatorice oziroma koordinatorji v ministrstvih)

- (1) Ministrice oziroma ministri vsak za svoje delovno področje določijo uradnico oziroma uradnika v ministrstvu, ki opravlja naloge koordinatorice oziroma koordinatorja za enake

možnosti žensk in moških.

- (2) Koordinatorica oziroma koordinator iz prejšnjega odstavka skrbi za izvajanje nalog, ki jih ima ministrstvo na podlagi tega zakona, ter pri tem sodeluje z Uradom za enake možnosti.

14. člen

(delovna telesa vlade in ministrstev)

- (1) Vlada upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles ter delegacij, ki jih ustanovi po zakonu o Vladi Republike Slovenije in po svojem poslovníku, kakor tudi pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov vlade v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava, razen če to iz objektivnih razlogov ni mogoče.
- (2) Obveznost iz prvega odstavka zavezuje tudi ministrice in ministre pri sestavi strokovnih svetov, ki jih ustanovijo po zakonu o državni upravi.

1.1. Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških

15. člen

(vsebina nacionalnega programa)

- (1) Vlada predloži državnemu zboru predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (v nadaljnjem besedilu: nacionalni program), ki temelji na predlogih ministrstev, Urada za enake možnosti, lokalnih skupnosti, socialnih partnerjev, nevladnih organizacij in drugih organizacij civilne družbe ter posameznih strokovnjakinj in strokovnjakov.
- (2) Nacionalni program določi temeljne politike enakih možnosti, v katerem poleg obveznih vsebin, ki so predpisane za vse dolgoročne programske dokumente, posebej določi:
- cilje ter ukrepe za doseg ciljev na posameznih področjih družbenega življenja, predvsem na področju delovnih razmerij, socialnega in zdravstvenega varstva, izobraževanja, družinskih razmerij, nasilja nad ženskami in zastopanosti obeh spolov v javnem življenju;
 - odgovornost za izvajanje ukrepov iz prejšnje alineje;
 - opredeli vsebino in nosilce periodičnih načrtov za izvajanje usmeritev in nalog iz nacionalnega programa na posameznih področjih družbenega življenja (v nadaljnjem besedilu: periodični načrti);
 - opredeli podatke, ki se bodo v okviru dejavnosti državne statistike, anket ali mnenjskih raziskav zbirali, obdelovali, povezovali, shranjevali, analizirali in izkazovali ločeno po spolu;
 - opredeli način spremljanja in poročanja o izvajanju nacionalnega programa;
 - opredeli okvirni obseg sredstev za izvedbo ukrepov iz nacionalnega programa ter način njihovega zagotavljanja.

16. člen

(periodični načrti)

- (1) Periodični načrti so izvedbeni akti nacionalnega programa, ki za posamezno področje družbenega življenja opredelijo potrebne aktivnosti za obdobje dveh let.
- (2) Predlog vsakokratnega periodičnega načrta na podlagi poročil o preteklem dveletnem obdobju in morebitnih dodatnih predlogov posameznih ministrstev pripravi Urad za enake možnosti in ga predloži v sprejem vladi.
- (3) Ministrstva pošljejo Uradu za enake možnosti poročilo iz prejšnjega odstavka najkasneje dva meseca pred iztekom vsakokratnega periodičnega načrta.

17. člen

(poročanje o izvajanju nacionalnega programa)

Vlada vsaki dve leti poroča državnemu zboru o izvajanju nacionalnega programa. V poročilu navede ukrepe in aktivnosti, izvedene v preteklem dveletnem obdobju.

1.2. Urad za enake možnosti

18. člen

(naloge urada)

- (1) Poleg nalog iz 15., 16. in 19. člena tega zakona opravlja Urad za enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: urad) na področju ustvarjanja enakih možnosti še naslednje naloge:
 - spremlja izvajanje določb tega zakona ter predpisov, izdanih na njegovi podlagi;
 - spremlja posamezna področja družbenega življenja z vidika enakosti spolov ter vladi in ministrstvom predlaga sprejem oziroma spremembo zakonov in drugih predpisov ter sprejem drugih ukrepov;
 - koordinira dejavnosti, namenjene izvajanju integracije načela enakosti spolov, vključno z nudenjem strokovne podpore pri razvijanju ustreznih metod in tehnik;
 - koordinira pripravo nacionalnega programa ter spremlja njegovo izvajanje;
 - koordinira pripravo nacionalnih poročil o izpolnjevanju mednarodnih obveznosti Republike Slovenije na področju ustvarjanja enakih možnosti;
 - daje pobude za raziskave in analize, potrebne za izvajanje nacionalnega programa;
 - sodeluje z nevladnimi organizacijami, ki delujejo na področju enakih možnosti, in sofinancira njihove projekte ali dejavnosti;
 - letno, najkasneje do konca aprila za preteklo leto, poroča vladi o aktivnostih in ugotovitvah zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških.
- (2) Pogoje in kriterije za sofinanciranje projektov oziroma dejavnosti iz sedme alineje prejšnjega odstavka na predlog predstojnice oziroma predstojnika urada določi vlada.

19. člen

(naloge urada v zvezi s pozitivnimi ukrepi)

- (1) Urad da soglasje k akcijskim načrtom iz tretjega odstavka 8. člena tega zakona, če je uvedba pozitivnih ukrepov upravičena v smislu 7. člena tega zakona.
- (2) Urad spremlja izvajanje pozitivnih ukrepov na področjih, kjer so bili uvedeni. V ta namen

ima pravico od subjektov, ki so uvedli pozitivne ukrepe, zahtevati poročilo o tem, ali se pozitivni ukrepi izvajajo v skladu z akcijskim načrtom.

- (3) Urad lahko subjektom iz drugega odstavka 8. člena priporoči uvedbo pozitivnih ukrepov na tistih področjih družbenega življenja, kjer obstaja očitna neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enega spola.

1.2.1. Obravnava primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov in dajanje mnenj

20. člen

(zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških)

- (1) Za obravnavo primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov, izdajo mnenj po določbah tega zakona ter sodelovanje pri izvajanju nalog, ki so s tem zakonom dodeljene uradu, deluje pri uradu zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških (v nadaljnjem besedilu: zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti).
- (2) Delovno mesto zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti je uradniško delovno mesto v smislu zakona o javnih uslužbencih in se hkrati s pogoji za opravljanje dela določi v aktu o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v uradu.

21. člen

(namen obravnave)

- (1) Namen obravnave primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov (v nadaljnjem besedilu: obravnava primera) je predvsem v odkrivanju obstoja diskriminacije na posameznih področjih družbenega življenja.
- (2) Obravnava primera je neformalna in brezplačna.
- (3) Zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti ter druge zaposlene v uradu zavezujejo glede vseh podatkov, za katere zvedo pri obravnavi primerov, predpisi o varovanju tajnosti in osebnih podatkov.

22. člen

(pobuda za obravnavo primera)

- (1) Pisno pobudo za obravnavo primera pri zagovornici oziroma zagovorniku enakih možnosti lahko dajo posameznice oziroma posamezniki, nevladne organizacije, sindikati in druge organizacije civilne družbe ali druge pravne osebe (v nadaljnjem besedilu: pobudnica oziroma pobudnik).
- (2) Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti lahko obravnava tudi anonimne pisne pobude, če vsebujejo dovolj podatkov za obravnavo primera.

23. člen

(časovna omejitev pobude)

Pobuda iz prejšnjega člena mora biti dana čimprej oziroma najkasneje v enem letu po nastanku primera, vendar jo lahko zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti obravnava tudi po poteku tega časa, če oceni, da gre za tako pomembno oziroma resno zadevo, da je njeno obravnavanje smiselno glede na namen tega zakona.

24. člen

(neustrezna pobuda)

Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti ne obravnava pobud, iz katerih očitno izhaja, da ne gre za primer neenakega obravnavanja spolov po tem zakonu.

25. člen

(obrnava primera)

- (1) Obrnava primera praviloma poteka pisno, zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti pa lahko obe vpleteni strani povabi tudi na razgovor, če oceni, da bo to pripomoglo k razjasnitvi primera.
- (2) Zagovornik oziroma zagovornica enakih možnosti lahko pisno zahteva od nasprotne strani, da ji v določenem roku da pojasnila, ki ji omogočajo obrnavo primera.
- (3) Če nasprotna stran zagovornici oziroma zagovorniku enakih možnosti ne da zahtevanih pojasnil, zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti izdelata mnenje na podlagi podatkov, s katerimi razpolaga.

26. člen

(ustavitev obrnave primera)

Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti ustavi obrnavo primera na zahtevo pobudnice oziroma pobudnika, če ta ne kaže zanimanja za nadaljevanje obrnave primera ali če zaradi pomanjkljivih podatkov obrnave primera ne more nadaljevati in zaključiti z mnenjem.

27. člen

(pisno mnenje)

- (1) Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti ob zaključku obrnave primera izdelata pisno mnenje, v katerem navede svoje ugotovitve in oceno okoliščin primera v smislu obstoja neenakega obravnavanja spolov po tem zakonu ter o tem obvesti vpletene strani.
- (2) V mnenju iz prejšnjega odstavka lahko zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo, ter pozove nasprotno stran, da jo v določenem roku obvesti o svojih ukrepih.

28. člen

(prošnja za mnenje)

Posameznica oziroma posameznik ali pravna oseba se lahko obrne na zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti s prošnjo za mnenje o tem, ali bo oziroma je s kakšnim svojim ravnanjem povzročila neenako obravnavanje spolov v smislu tega zakona.

29. člen

(letno poročilo)

Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti pripravi vsako leto, najkasneje do konca marca za preteklo leto, poročilo o svojem delu, ki ga urad predloži v sprejem vladi.

2. Lokalne skupnosti

30. člen

(vloga samoupravnih lokalnih skupnosti pri uresničevanju ciljev zakona)

- (1) Samoupravne lokalne skupnosti spodbujajo in ustvarjajo enake možnosti v okviru svojih pristojnosti ter pri sprejemanju ukrepov in aktivnosti, pomembnih za ustvarjanje enakih možnosti, upoštevajo vidik enakosti spolov.
- (2) Samoupravne lokalne skupnosti imajo lahko koordinatorico oziroma koordinatorskega za enake možnosti, ki sodeluje pri pripravi in izvajanju nacionalnega programa iz 15. člena tega zakona v delu, ki se nanaša na samoupravne lokalne skupnosti, predlaga ukrepe in aktivnosti na področju ustvarjanja enakih možnosti ter ima svetovalno vlogo pri oblikovanju rešitev za doseganje namena tega zakona v okviru posamezne lokalne skupnosti. Koordinatorica oziroma koordinator za enake možnosti pri izvajanju teh nalog sodeluje z uradom.
- (3) Organi samoupravnih lokalnih skupnosti so dolžni pri načrtovanju razvoja in sprejemanju drugih odločitev obravnavati predloge ukrepov in aktivnosti, ki jih predlagajo koordinatorice oziroma koordinatorji za enake možnosti in jih ustrezno upoštevati.

3. Politične stranke

31. člen

(načrt)

- (1) Politične stranke, vpisane v register strank, vsaka štiri leta sprejmejo načrt, v katerem se opredelijo do vprašanja uravnovežene zastopanosti obeh spolov ter v skladu z opredelitvijo določijo načine in ukrepe za spodbujanje bolj uravnovežene zastopanosti žensk in moških v organih stranke, na kandidatnih listah za volitve v državni zbor in v organe lokalnih skupnosti ter za volitve predsednice oziroma predsednika republike.

(2) Politične stranke iz prejšnjega odstavka predložijo načrt uradu v treh mesecih po njegovem sprejemu.

4. Varuhinja oziroma varuh človekovih pravic

32. člen

(vloga varuhinje oziroma varuha pri uresničevanju ciljev zakona)

Varuhinja oziroma varuh človekovih pravic si v okviru pristojnosti, ki jih ima po zakonu o varuhu človekovih pravic, pri obravnavi primerov s področja varstva pravice enakosti spolov pred zakonom in pri poročanju o svojem delu posebej prizadeva za uresničevanje ustvarjanja enakih možnosti.

V. KAZENSKE DOLOČBE

33. člen

- (1) Z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev se kaznuje za prekršek pravna oseba, če izvaja pozitivne ukrepe brez soglasja urada (četrti odstavek 8. člena).
- (2) Z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje odgovorna oseba državnega organa, državne organizacije ali organa samoupravne lokalne skupnosti.

34. člen

- (1) Z denarno kaznijo od 100.000 do 300.000 tolarjev se kaznuje za prekršek pravna oseba, če uradu na njegovo zahtevo ne da poročila o izvajanju pozitivnih ukrepov (drugi odstavek 19. člena).
- (2) Z denarno kaznijo od 50.000 do 150.000 tolarjev se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje odgovorna oseba državnega organa, državne organizacije ali organa samoupravne lokalne skupnosti.

35. člen

Z denarno kaznijo najmanj 300.000 tolarjev se kaznuje za prekršek politična stranka, če uradu ne predloži načrta iz 31. člena.

VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

36. člen

(predlog resolucije)

Vlada najkasneje v enem letu po uveljavitvi tega zakona predloži državnemu zboru v sprejem predlog resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških.

37. člen

(določitev kriterijev za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov)

Državni zbor in vlada določita kriterije za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti žensk in moških pri sestavi delovnih teles ter imenovanju in predlaganju predstavnic oziroma predstavnikov iz 10. in 14. člena tega zakona v enem letu po uveljavitvi tega zakona.

38. člen

(določitev kriterijev in pogojev za sofinanciranje projektov)

Vlada določi pogoje in kriterije iz drugega odstavka 18. člena tega zakona v šestih mesecih po uveljavitvi tega zakona.

39. člen

(začetek dela zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti)

Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti začne z delom po tem zakonu najkasneje v enem letu po uveljavitvi tega zakona.

40. člen

(določitev koordinatoric oziroma koordinatorjev)

Ministrice oziroma ministri določijo uradnice oziroma uradnike, ki opravljajo naloge koordinatoric oziroma koordinatorjev iz 13. člena tega zakona, in o tem obvestijo urad v treh mesecih po uveljavitvi tega zakona.

41. člen

(sprejem prvih načrtov)

Politične stranke sprejmejo prvi načrt v skladu z 31. členom tega zakona v enem letu oziroma na svojem prvem kongresu po uveljavitvi tega zakona.

42. člen

(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 700-01/02-70/1

Ljubljana, dne 21. junija 2002.

Predsednik Državnega zbora Republike Slovenije Borut Pahor l. r.