

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ŽENSKE V MANAGEMENTU  
IN  
NJIHOVA NEENAKOPRAVNOST NA TRGU DELOVNE SILE**

Ljubljana, april 2004

MARIJA AMBROŽIČ

## **IZJAVA**

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom \_\_\_\_\_ in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1. POLOŽAJ ŽENSK V SLOVENSKEI DRUŽBI.....</b>	<b>3</b>
1.1. Demografska gibanja in staranje prebivalstva .....	3
1.2. Ženske in politika.....	4
1.3. Ženske in družinsko življenje .....	7
1.4. Oblike starševskega dopusta in družinskih prejemkov .....	8
<b>2. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Zaposlenost žensk na trgu dela .....	10
2.2. Brezposelnost žensk v primerjavi z moškimi .....	16
2.3. Primerjava izobraženosti moških in žensk.....	18
2.4. Razlike med plačami žensk in moških.....	20
<b>3. POLITIKA IN UKREPI ZA DOSEGANJE ENAKIH MOŽNOSTI SPOLOV NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN V EU .....</b>	<b>21</b>
3.1. Oris dokumentov, katerih namen je izboljšati družbeni položaj žensk v Sloveniji .....	22
3.2. Politike in ukrepi za doseganje enakih možnosti spolov na trgih dela v EU .....	23
3.3. Organizacije za izboljšanje položaja žensk v Sloveniji .....	25
3.4. Spremembe, nastale z Zakonom o enakih možnostih v Sloveniji .....	26
<b>4. ŽENSK V MANAGEMENTU.....</b>	<b>29</b>
4.1. Definicija managementa .....	29
4.2. Lastnosti in vrednote značilne za managerje .....	30
4.3. Razlogi za malo število žensk za v managementu.....	34
4.4. Spodbude za večjo enakost žensk na trgu delovne sile.....	35
<b>LITERATURA .....</b>	<b>40</b>
<b>VIRI.....</b>	<b>41</b>
<b>PRILOGA</b>	



## UVOD

V letu 2004 vstopamo v Evropsko unijo, ki je imela v zadnjem desetletju v Sloveniji močan vpliv na nastale spremembe na področju enakosti spolov. Sprejeli smo dva nova zakona, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o enakih možnostih, ki bosta postopoma vplivala na enake možnosti obeh spolov pri zaposlovanju in napredovanju. Do največjih sprememb pri nas je prišlo po drugi svetovni vojni, ko je bilo zaslediti velik porast v zaposlovanju žensk. Sedaj pa so potrebne spremembe, ki bodo ženskam omogočile, ne le zaposlitev, temveč tudi položaj, ustrezen njihovim izkušnjam in znanju. Stopnja delovne aktivnosti žensk je v Sloveniji višja od povprečja držav Evropske unije, saj so večinoma zaposlene za polni delovni čas. Kljub temu se pojavlja močno opazna segregacija, tako horizontalna kot tudi vertikalna. Ženske so omejene na ožji sklop poklicev kot moški, kar imenujemo horizontalna segregacija. Vertikalna pa se kaže v majhnem deležu žensk na vodilnih položajih. Tudi na področju managementa je značilna maloštevilčnost ženskega spola, še posebej na višjih položajih. Literatura, ki se ukvarja s to tematiko, poskuša najti razloge za nastalo situacijo ter išče poti do enakopravnejših možnosti za vključevanje žensk v management. Še vedno marsikje prevladuje miselnost, da je moški glava družine in zato tudi edini hranilec v njej. Počasi se to mnenje spreminja, močno pa je odvisno od ekonomske situacije države, tipa državne blaginje in stopnje spolne diferenciacije. Nekatere države v Evropi so nam lahko za dober zgled, spet druge opomin, da v prihodnosti naredimo še več na tem področju.

Namen moje diplomske naloge je, da predstavim problematiko enakosti spolov pri nas in jo primerjam s stanjem v Evropi. Poskušala sem opisati razmere v Sloveniji in odkriti možne korake k izboljšanju enakopravnosti žensk. Pri analizi so mi bili v pomoč statistični podatki, ki jih pripravljajo v vsaki državi, in so izvedeni na enak način, tako da so primerjave zares realne. V bolj razvitih državah, tudi v Sloveniji, so narejene raziskave o porabi delovnega časa tudi ločeno po spolu, kar omogoča marsikateri vpogled v mojo tematiko. Poseben poudarek sem dala ženskam v managementu, poiskala sem različne razlage za nastalo situacijo. Lahko bi spremenili ženske, njihove lastnosti in njihov način vodenja, saj bi jim mogoče ravno to pomagalo, da bi se bolj številčneje vključile v management. Druga možnost pa je, da so razmere zanje nenaravne in da jih vključujemo v okolje, ki je zanje nesprejemljivo. Hipoteza, ki sem jo poskušala zavreči je, da obstajajo ženski in moški stili vodenja in da le-ti vodijo v manjše število žensk v managementu.

Najprej sem poskušala odkriti, kakšen je položaj žensk v slovenski družbi, kaj je diskriminacija in kako definiramo enakost spolov. Med državami sem primerjala zastopanost žensk v parlamentu in vladi. Opisala sem, v kakšno smer gredo demografska gibanja prebivalstva. Zanimalo me je družinsko življenje, položaj ženske v družini in kako si člani razdelijo obveznosti, ki jih prinese skupno gospodinjstvo, tako v vsakdanjem ritmu, kot tudi v času, ko je v družini novorojenec.

V naslednjem poglavju sem si pomagala z Anketo o delovni sili, ki jo pri nas izvaja Statistični urad Republike Slovenije. Raziskala sem zaposlenost žensk, brezposelnost in izobraževanje po državah in naredila primerjavo s Slovenijo. Odkrila sem tudi razlike med plačami žensk in moških, ki se ukvarjajo z isto dejavnostjo in imajo enako izobrazbo.

Tretji del sem posvetila reševanju problemov na področju enakosti spolov. Že skozi zgodovino smo sprejemali konvencije in sporazume, ki so prepovedali diskriminacijo žensk, vendar to ni bilo dovolj. Veliko držav v Evropski uniji je sprejelo dodatne zakone, s katerimi so reševali nastale situacije. Povzela sem delovanje organizacij, ki delujejo na tem področju in spremembe, ki jih bo prinesel Zakon o enakih možnostih žensk in moških v Sloveniji.

V zadnjem delu pa sem se posvetila managementu, najprej sem ga poskušala opredeliti s pomočjo več avtorjev in njihovimi definicijami. Nato pa sem povzela nekatere raziskave, ki potrjujejo obstoj ženskega in moškega stila vodenja. Pomembni so razlogi, zakaj je v Sloveniji tako malo število žensk v managementu, najvažnejše pa so možne spremembe, ki bi vodile v izboljšanje teh pogojev in bi tako doprinesle k reševanju neenakosti. Spremembe niso potrebne samo na državni ravni, ampak se morajo problemov zavedati tudi podjetja. Navsezadnje je bistveno tudi to, da se moški in ženske zavedajo nastale situacije, spreminjajoče se ekonomske in družbene realnosti, in se srečajo na zlati sredini. Le tako bomo lahko, ne le preživeli, ampak ostali konkurenčni v svetu, v kakršnem živimo.

# 1. POLOŽAJ ŽENSK V SLOVENSKI DRUŽBI

V tem poglavju sem poskušala prikazati položaj žensk v Sloveniji. Najprej sem navedla nekaj demografskih podatkov, iz katerih je razvidno, v katero smer se gibljejo demografska gibanja prebivalstva v Sloveniji, nato pa sem primerjala zastopanost žensk v politiki pri nas in v drugih evropskih državah. Anketa o porabi delovnega časa mi je omogočila primerjavo v porazdelitvi družinskih obveznosti med spoloma, ki so zelo neenakomerno razdeljene. V družini so pomembni tudi prihodki, ki omogočajo družini normalno življenje in pa dopusti, saj takrat lahko družina nekoliko več časa prebije skupaj. Očetje so s sprejetjem zakona o starševskem varstvu leta 2002 dobili pravico do porodniškega dopusta, ki pa je ne izkoristi veliko moških. V Sloveniji je dobro poskrbljeno tudi za družinske prejemke, ki olajšajo stroške ob rojstvu, in kasneje tudi za varstvo otrok, ki poteka v javnih in zasebnih vrtcih.

## 1.1. Demografska gibanja in staranje prebivalstva

Junija leta 2003 je na ozemlju Republike Sloveniji živel 1.981.064 državljanov Slovenije, od tega je bilo 48,5 % moških in 51,5 % žensk (Prebivalstvo, 30. junij 2003). Od prvega popisa dalje, izvedel se je leta 1921, živi v Sloveniji več žensk kot moških. Kakor kažejo projekcije, bo tako tudi v prihodnosti. Približno polovica slovenskega prebivalstva živi v mestih (50,5 %), ostala polovica pa na podeželju (49,5 %). Od tega je več kot polovica žensk, v mestih 52,3 %, na podeželju pa 50,8 % (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 9). Iz leta v leto pa se zmanjšuje delež kmečkega prebivalstva.

Slovenija se tako kot večina evropskih držav sooča s staranjem prebivalstva. Povprečna starost prebivalstva se je povečala s 30,7 (1948) na 39,2 leti (september 2001) (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, 2002, str. 10). Od leta 1997 dalje smo priča zmanjševanju naravnega prirastka. V Sloveniji je sklenjeno tudi vse manj zakonskih zvez, obenem pa se dviguje povprečna starost neveste in ženina ob sklenitvi zakonske zveze. Ob vsem tem je prisoten še trend naraščanja števila razvez.

Pričakovana življenjska doba za ženske v Sloveniji znaša 74 let, kar nas v primerjavi z evropskimi državami uvrščena na rep lestvice, saj imajo ženske krajšo življenjsko dobo le še v Moldaviji, Romuniji in Liechtensteinu (Prebivalstvo, 2004). V enaintridesetih državah imajo daljšo življenjsko dobo kot v Sloveniji (Glej Tab. 1 na str. 1 v prilogi). Pričakovana življenjska doba v Sloveniji za moške je za štiri leta krajša od ženske in znaša 70 let. V štirinajstih evropskih državah je pričakovana življenjska doba moških krajša in v dvaindvajsetih daljša kot v Sloveniji.

Vsi ti statistični podatki napovedujejo dramatične demografske premike, s katerimi se bo soočil svet v naslednjih letih. Pojav staranja prebivalstva je mogoče opisati kot izjemen dosežek medicine in drugih znanosti, ki uspešno podaljšujejo življenjsko dobo, po drugi strani pa omejujejo število rojstev. Lahko pa gledamo na ta proces kot na vrsto težav, zlasti na področju pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, saj je razmerje med delovno aktivnimi in upokojenci vedno nižje. Vse te nastale težave so vodile Organizacijo združenih narodov, da je sklicala Svetovno skupščino o staranju prebivalstva leta 2002 v Madridu (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 11). Odločeno je bilo, da je potrebno stopnjo rodnosti dvigniti, poraja pa se vprašanje, kako to doseči. Nekateri so mnenja, da bi večji otroški dodatki dali zelene rezultate. Raziskave so pokazale, da na rodnost močno vpliva politika posamezne države, ki lahko materam olajša vključitev na trg delovne sile. To v praksi izvajajo skandinavske države, ki se lahko pohvalijo z visoko stopnjo rodnosti in velikim številom zaposlenih mater.

Možna rešitev je tudi spodbujanje zaposlovanja žensk, saj bi naraščanje števila delovno aktivnih žensk pripomoglo k ugodnejšemu razmerju med delovno aktivnim prebivalstvom in upokojenci. Posamezniki bodo morali bolj skrbeti za svoje zdravje, saj bodo tako ostali dalj časa delovno aktivni in se bodo lahko izognili revščini na stara leta. Na starejše ljudi bomo morali gledati nekoliko drugače, ne kot na breme, ampak kot na vir dragocenih izkušenj in znanja. S staranjem prebivalstva narašča tudi potreba po oskrbi starejših, kar pa pomeni odpiranje novih delovnih mest.

## 1.2. Ženske in politika

Ženske so ne glede na delež, ki ga imajo v strukturi prebivalstva, slabše zastopane od moških na vseh ravneh političnega odločanja, tako v voljenih kot v imenovanih političnih telesih, tako na lokalni kot na državni ravni. Njihov delež večinoma ne dosega 30 %, kar bi omogočilo vpliv na odločanje o vsebinah in s tem doseganje sprememb.

Diskriminacija je vsako razlikovanje ali dajanje prednosti, temelječo na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih (Kavar Vidmar, 1995. str. 836). Tudi vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti oziroma postopek pri zaposlovanju in poklicih, se opredeljuje za diskriminacijo. Samo priporočila Mednarodne organizacije dela in ostale konvencije lahko predvidijo posebne ukrepe varstva ali pomoči v korist posebnih potreb oseb.

Enakost spolov je prepoznavnost obeh spolov, da imata enako moč in sta enako udeležena na vseh področjih javnega in zasebnega življenja (Sto besed za enakost – slovar izrazov o enakosti ženskih in moških, 1998). Z namenom, da bi enakost spolov uresničili tudi v praksi, morajo države moške in ženske obravnavati na enak način. Odpravljati morajo vse oblike diskriminacije na podlagi spola, še posebej na ravni distribucije plač.



Da ugotovimo obstoj spolne segregacije, je potrebna porazdelitev moških in žensk po poklicih. Poklic je ena izmed osnovnih prvin trga delovne sile. Lahko jih razporedimo v hierarhično strukturo po družbenem ugledu, plači, družbeni moči in zagotavljanju socialne varnosti (Svetlik et al., 2002, str. 409). Segregacija zaposlovanja oziroma segregacija delovnih mest je koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja (Sto besed za enakost – slovar izrazov o enakosti ženskih in moških, 1998). Ženske so pri tem omejene na ožji sklop poklicev kot moški, kar imenujemo horizontalna segregacija. Vertikalna segregacija pa je omejitev, ki se nanaša na nižje položaje žensk na delovnih mestih. Spolna segregacija se največkrat pojavlja v zahodnih industrijskih in polindustrijskih družbah.

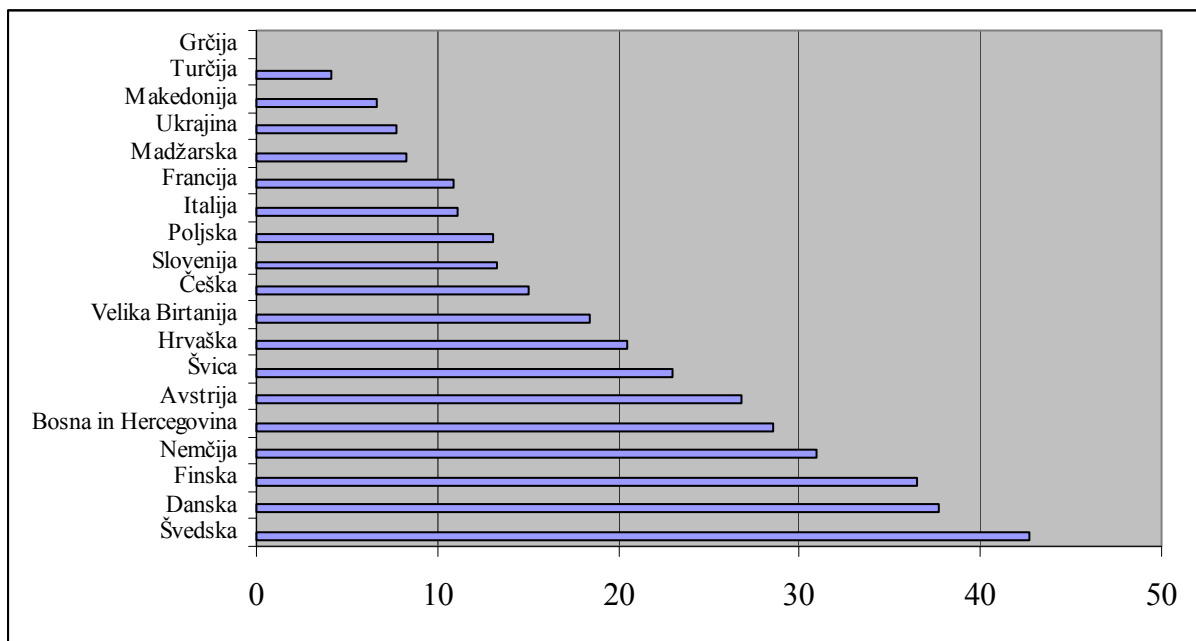
Ohranjanje poklicne segregacije omogočajo delodajalci, ker zaposlujejo ženske in moške v različnih poklicih (Belčič, 2002, str. 98). Kot razlog je Franc Belčič omenil, da so ženske primernejše za delovna mesta, kjer se zahteva visoka raven spretnosti rok in prstov, urnost in natančnost, da so bolj odporne za enoličnost pri delu in bolj intuitivne pri vpogledu v medčloveške odnose. Tako so ženske večinoma zaposlene kot medicinske sestre, natakarice, računovodkinje, tajnice in prodajalke. Dela, ki jih večinoma opravljajo moški pa so direktor, manager, gradbenik, mehanik in prevoznik. Skoraj v vseh državah je manj raznovrstnih poklicev, v katerih so zaposlene ženske (Reskin, Padovic, 1994, str. 53). Če si zamislimo, da bi bile v nekaterih poklicih zaposlene izključno ženske, v drugih pa izključno moški, bi govorili o popolni segregaciji. Na trgu dela ne bi našli poklicev, v katerih bi bili predstavniki obeh spolov. Primer takega poklica ne moremo najti, so pa nekateri, v katerih prevladujejo moški ali ženske. Segregacije ne bi bilo, če bi bila oba spola enakomerno zastopana v vseh poklicih.

Razlike med moškimi in ženskimi plačami so posledica poklicne segregacije. Poklici, označeni kot »ženski«, so manj prestižni, možnosti napredovanja so manjše, avtoritete, pa tudi plače so nižje kot v »moških« poklicih (Kuralt, 1998, str. 10). Vse to vodi v spolno neenakost na delovnem mestu. Podrobnejše preučevanje delovne zgodovine žensk kaže, da ženske redkeje napredujejo na delovnem mestu in imajo manj stabilne zaposlitve kot moški (Ivančič, 1999, str. 126). Velika ovira za ženske je "stekleni strop", ki predstavlja nevidno pregrado za nadaljnje napredovanje, izvira iz zapletenih sklopov struktur v organizacijah, ki jih vodijo moški in ženskam onemogočajo zasesti odgovorne položaje. Ženske lažje napredujejo v javni sferi, saj so tam pravila selekcije in promocije jasno določena in tudi bolj upoštevana.

Z zakonom je določeno, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za ženske ali samo za moške, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (Novi Zakon o delovnih razmerjih, 2002). V praksi je opaziti, da nekateri delodajalci omenjeno določbo v objavah že upoštevajo. Pri nazivu delovnega mesta namreč uporabljajo nevtralne formulacije, kot so: svetovalec/svetovalka, kurir/kurirka.

Najprej si oglejmo, kolikšen del zavzemajo ženske v nacionalnih parlamentih v članicah Sveta Evrope. Delež žensk v parlamentih se zelo razlikuje od države do države. Največji delež imajo ženske na Švedskem, kjer dosegajo skoraj polovico vseh parlamentarnih sedežev (glej Tab. 2, na str. 2 v prilogi). V nasprotju s tem pa v Grčiji nimajo niti ene predstavnice ženskega spola v parlamentu. Povprečje članic Sveta Evrope znaša 17,6 %, povprečje Evropske unije pa je nekoliko višje in znaša 24,8 %. Po deležu žensk v nacionalnih parlamentih bi Slovenijo tako lahko uvrstili v zlato sredino dvainštiridesetih držav članic Sveta Evrope. Vendar pa kljub temu, še nobena ženska ni predsedovala parlamentu, šele leta 1996 smo dobili prvo podpredsednico parlamenta.

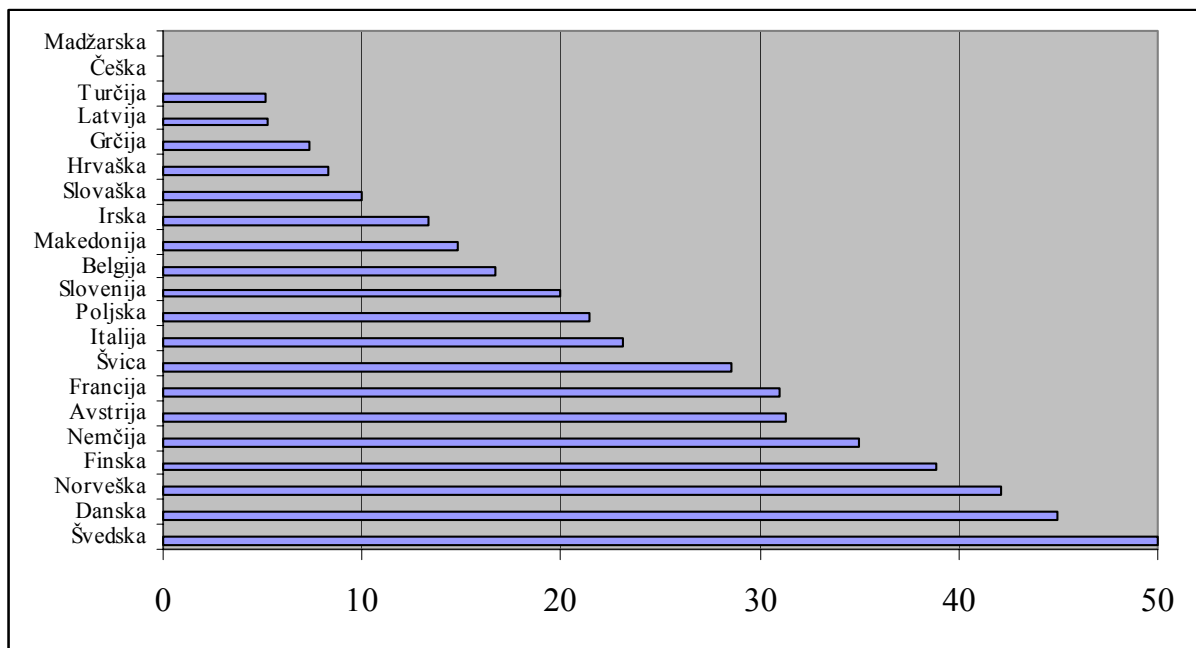
Slika 1: Primerjava izbranih držav članic Sveta Evrope glede na sestavo nacionalnih parlamentov po spolu (v %), oktober 2000



Vir: Ženske v politiki, 2004.

Pogledamo si lahko tudi primerjavo nekaterih držav članic Sveta Evrope glede na delež žensk v nacionalnih vladah (Glej Slika 2, na str. 7). Spet sta opazni obe skrajnosti. Na eni strani so skandinavske države, ki imajo izrazito dobro žensko zastopstvo v nacionalnih vladah, na drugi strani pa je mnogo držav, ki nimajo niti ene članice vlade. To so Češka, San Marino, Moldavija, Madžarska, Romunija in Ciper (glej Tab. 3, na str. 3 v prilogi). Slovenija se je s tremi članicami vlade leta 2000 uvrstila na petnajsto mesto. Če primerjamo samo članice Evropske unije in Slovenijo, se Slovenija uvršča na dno. Slovenci še nikoli nismo imeli predsednice ali podpredsednice vlade.

Slika 2: Primerjava izbranih držav članic Sveta Evrope glede na sestavo nacionalnih vlad po spolu (v %), oktober 2000



Vir: Ženske v politiki, 2004.

Če primerjamo še nekatere druge poklice, lahko opazimo, da je delež žensk med sodnicami in tožilkami zadovoljiv, vendar pa je njihov delež z vzpenjanjem po hierarhiji vse nižji (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, 2002, str. 13). Na okrajnih državnih tožilstvih je na vodilnih mestih 52,4 % žensk, na vrhovnem državnem tožilstvu pa le 20 %. To je dober primer vertikalne spolne segregacije. Ženske so premalo prisotne tudi na najvišjih položajih odločanja na drugih področjih javnega življenja kot so znanost, kultura in gospodarstvo.

### 1.3. Ženske in družinsko življenje

Razmere v družinah so se skozi zgodovino toliko spreminjale, da ne moremo več dejati in poiskati tipičnega družinskega življenja. Število družinskih članov se zmanjšuje, hkrati pa narašča število enostarševskih družin, zunajzakonskih skupnosti in družin istospolnih partnerjev in partnerk (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 14). Formalizirana zakonska zveza izgublja socialni status in pomen. Zvišuje se tudi starost staršev ob rojstvu prvega otroka. Enostarševskih družin je približno 20 %, od tega je več kot 90 % teh družin materinskih enostarševskih družin, ki so v primerjavi z drugimi tipi družin socialno in tudi ekonomsko prikrajšane.

Usklajevanje družinskih in poklicnih dejavnosti v vsakdanjiku je zelo pomembno področje, ki povzroča veliko težav pri zagotavljanju enakih možnosti za ženske. Tudi tukaj prihaja do

velikih sprememb, saj se vloga ženske kot gospodinje močno spreminja. Navedemo lahko dva različna primera: Angležinje, ki še vedno pretežno opravljajo neplačano delo doma, ali pa v Skandinavskih državah, kjer so ženske polno zaposlene s plačanim delom (Evetts, 1994, str. 18). Največ neplačanega dela, skrbi za družino in hišo, je opravljala starejša generacija žensk s podeželja. Tudi mlajše ženske skrbijo za dom, vendar njihov vsakdan ni osredotočen samo na gospodinjstvo.

Anketa o porabi delovnega časa odkrije veliko zanimivih podatkov o porazdelitvi dela v družini med moškim in žensko v Sloveniji. Približno enako časa porabita za primarne potrebe in za zaposlitev ter študij, velika razlika pa nastopi pri povprečnem času namenjenem za gospodinjstvo in družino. Ženske namenijo 20 % dneva za dom in družino, to je 4 ure in 50 minut, moški pa le 2 uri in 51 minut, to je 12 % dneva (Spola po slovensko, Kakšna je statistična podoba slovenskega moškega in ženske, 2001). Razlika znaša 2 uri časa, ko ženske pomivajo posodo, kuhajo, čistijo, skrbijo za oblačila ter pazijo na otroke. Le nekaterim opravičeno moški namenijo več časa kot ženske, to pa so gradnja in popravila, vrtnarjenje in vzdrževanje vozil. Obenem moški namenijo več časa osebam, ki niso člani njihovega gospodinjstva. Vse to vpliva na krajši prosti čas, ki je na voljo ženskam. Moški so imeli 5 ur in 22 minut prostega časa, ženske pa le 4 ure in 29 minut. Iz navedenega lahko sklepamo, da usklajevanje družine in poklica predstavlja ženskam večje težave kot moškim. Veliko bi lahko pripomogli k temu z usklajenim otroškim varstvom, prožnejšimi oblikami zaposlovanja, ugodnimi oblikami starševskega dopusta, ki spodbujajo delitev obveznosti obeh staršev.

#### 1.4. Oblike starševskega dopusta in družinskih prejemkov

Družinska politika in politika za nego in vzgojo otrok se močno razlikuje od države do države. Nekatere članice Evropske unije so v ospredje postavile vključevanje žensk na trg delovne sile, spet druge, v nego in vzgojo otrok. Na Švedskem je starševski dopust najbolj fleksibilen, saj lahko oba starša skupaj izkoristita 18 mesecev starševskega dopusta do otrokovega osmega rojstnega dne (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001). Poleg tega je Švedska prva uvedla neprenosljiv očetovski dopust. Slovenija se lahko v marsičem primerja s švedsko ureditvijo starševskega in porodniškega dopusta.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je stopil v veljavo 1. januarja 2002, je uredil področje zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki izhajajo iz zavarovanja, družinske prejemke, pogoje in postopke za uveljavitev posameznih pravic (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001). Tako ima mati pravico do 105 koledarskih dni porodniškega dopusta, ki ga izrabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Oče otroka ima pravico do 77 dni porodniškega dopusta v primeru, če mati umre, zapusti otroka, ali če je na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno ali začasno nesposobna za samostojno življenje in delo. V tem času pripada upravičenki ali pravičencu porodniško nadomestilo, ki je ena od vrst starševskega nadomestila. Novost je očetovski dopust, ki je neprenosljiv na druge osebe. Uveljavljati se bo postopno. Do 1. 1. 2004 je trajal

15 dni, po tem dnevu pa 45 in leto kasneje 90 dni (Očetovski dopust, 2004). Oče bo moral najmanj 15 dni dopusta izrabiti že v času porodniškega dopusta matere, preostalih 75 dni pa lahko koristi do otrokovega osmega leta starosti. Prvih 15 dni bo oče prejemal celotno nadomestilo plače, za ostale pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

Dopust za nego in varstvo otroka lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba (Dopust za nego in varstvo otroka, 2004). Ta dopust traja 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta. V primeru dvojčkov, nedonošenčka ali za posebno nego se dopust lahko tudi podaljša. Možnost do uveljavljanja pravice imata oba starša in se o tem dogovorita pisno, vendar pa ne moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela, razen ob rojstvu dveh ali več hkrati živorojenih otrok.

Po preteku porodniškega dopusta se morajo starši znajti po svoje. Lahko si poiščejo pomoč v družini, najamejo varuško ali pa dajo otroke v vrtec. Varstvo otrok je v Sloveniji organizirano v javnih in zasebnih vrtcih, v katere se vključujejo otroci od enega leta starosti pa do vstopa v šolo. Temeljne naloge vrtcev so pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok ter ustvarjanje možnosti za otrokov celovit razvoj. V vrtec je možno vpisovati otroke vse leto na podlagi prijave. Ceno programa na predlog vrtca določi občina, ki v izračunu upošteva stroške vzgoje, varstva in prehrane v vrtcu. Plačilo staršev je določeno glede na njihove dohodke, kot odstotek cene programa. Če je prostih mest premalo, odloča o sprejemu posebna komisija, pri čemer imajo prednost otroci, za katere starši predložijo potrdilo centra za socialno delo o ogroženosti zaradi socialnega položaja. Za varstvo otrok je v Sloveniji dobro poskrbljeno, problemi se kažejo le pri zaposlenih materah, ki nimajo na voljo popoldanskega varovanja otrok, saj večina vrtcev zapre vrata sredi popoldneva.

Nekatere ženske so se odločile delati za polovičen delovni čas, saj se tako lahko bolj posvetijo otrokom in družini. Takrat je večina izmed njih soočena z vertikalno segregacijo na trgu delovne sile. V podobnem položaju so tudi ženske, ki prekinejo delovno razmerje zaradi otrok. Velik vpliv na udeležbo žensk na trgu delovne sile ima nacionalna socialna politika. Politika starševskega dopusta mora biti podprta z razvojem ustreznega sistema za varstvo otrok, saj drugače ženske odložijo odhod s trga dela. V primeru, da starševski dopust ni plačan, se lahko poveča ekonomska odvisnost žensk, s tem pa postane nesprejemljiv za gospodinjstva z nizkimi dohodki.

Družinski prejemki, ki nekoliko olajšajo povečane stroške ob rojstvu otroka, so sledeči (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002):

- pomoč ob rojstvu otroka; enkratni znesek namenjen nakupu opreme ali pa zavitek z opremo v vrednosti tega denarja,
- starševski dodatek; namenjen staršem, kadar niso upravičeni do starševskega nadomestila,

- otroški dodatek; dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, če dohodek družine ne presega 99 % povprečne plače v državi v preteklem koledarskem letu,
- dodatek za veliko družino; letni prejemek, za družino s tremi ali več otroci.

Po novem zakonu ima eden od staršev v Sloveniji pravico delati po skrajšanem delovnem času za negovanje in varovanje otroka do tretjega leta starosti. V tem primeru mu delodajalec zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost do njegove polne delovne obveznosti od minimalne plače. V nadaljevanju bodo predstavljeni ostali pogoji dela, s katerimi se srečujejo ženske.

## 2. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA

Ta del naloge se naslanja na podatke Statističnega urada Republike Slovenije in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Od leta 1993 dalje se izvaja tako imenovana Anketa o delovni sili. Zajema vzorec stalnega prebivalstva, ki je vzet iz Centralnega registra prebivalstva. To so osebe, ki imajo prebivališče na ozemlju Republike Slovenije, in sicer samo tisti del prebivalstva, ki živi v individualnih gospodinjstvih. Glavni vir podatkov je Anketa o delovni sili, ki se je od leta 1993 do leta 1997 opravljala enkrat na leto (za drugo četrletje), od tega leta dalje pa četrletno (Anketa o delovni sili, 2003). Zaradi primerljivosti podatkov sem analizirala podatke za drugo četrletje za enajstletno obdobje od leta 1993 do leta 2003. Želela sem obdelati podatke tudi pred izvajanjem Ankete o delovni sili, vendar so podatki neprimerljivi z Anketo o delovni sili (v nadaljevanju ADS), saj se je metoda zbiranja in obdelave v letu 1995 spremenila. Uporaba podatkov ADS mi je omogočila tudi primerjavo z državami Evropske unije, saj je v vseh državah uporabljena enaka metodologija Mednarodne organizacije za delo (ILO).

### 2.1. Zaposlenost žensk na trgu dela

Veliko razlag in tabel bo vključevalo definicijo delovno aktivno prebivalstvo, kar so vse osebe, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenoarno), dobiček ali za družinsko blaginjo (Anketa o delovni sili, 2003). Med delovno aktivno prebivalstvo sodijo tudi vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo. Kot delovno aktivne obravnava Anketa o delovni sili tudi zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, in sicer do prenehanja delovnega razmerja, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoče družinske člane (glej Slika 1, na str. 4 v prilogi).

Že skozi daljše obdobje slovenske zgodovine so ženske prisotne na trgu dela. Delovne razmere pa se v različnih sistemih le počasi spreminjajo in se približujejo evropskim

pogledom na to problematiko. Od leta 1955 naprej se je v Sloveniji povečeval delež žensk med zaposlenimi. Leta 1955 je znašal 33,4 %, in je naraščal vse do leta 1992, ko je dosegel višek pri 47,4 %. Sledil je postopni upad, vendar se je stopnja zaposlenosti žensk ohranjala na približno 45 odstotnem deležu. Opaziti je, da so se ženske vedno bolj zaposlovale, se zavedale svojih pravic in tako tudi one prinašale denar v družino. V povojnem času so ženske prevladovale v tekstilni industriji, v gostinstvu in med služinčadjo.

Tabela 1: Zaposlene osebe, Slovenija, 1955 –1997

Leto	Zaposlene osebe		Delež žensk
	Skupaj	Ženske	%
1955	331.396	110.686	33,4
1956	332.996	114.551	34,4
1957	352.532	122.681	34,8
1958	377.297	132.809	35,2
1959	404.380	143.555	35,5
1960	427.214	154.224	36,1
1961	458.286	167.733	36,6
1962	470.563	174.108	37
1963	484.655	182.715	37,7
1964	519.173	200.744	38,7
1965	520.080	206.320	39,7
1966	505.312	204.920	40,6
1967	504.074	204.838	40,6
1968	508.768	206.308	40,6
1969	525.556	215.085	40,9
1970	546.742	225.522	41,2
1971	572.814	238.295	41,6
1972	594.303	251.873	42,4
1973	614.858	264.002	42,9
1974	644.815	277.508	43
1975	677.224	292.104	43,1
1976	696.443	302.042	43,4

Leto	Zaposlene osebe		Delež žensk
	Skupaj	Ženske	%
1977	724.151	314.457	43,4
1978	753.997	329.053	43,6
1979	776.544	342.148	44,1
1980	794.829	351.448	44,2
1981	801.798	357.226	44,6
1982	808.888	363.788	45
1983	816.280	367.953	45,1
1984	828.748	373.930	45,1
1985	840.836	381.140	45,3
1986	855.220	389.567	45,6
1987	867.797	395.693	45,6
1988	861.725	395.814	45,9
1989	851.273	392.992	46,2
1990	817.792	379.932	46,5
1991	746.041	348.228	46,7
1992	692.079	328.123	47,4
1993	665.568	303.121	45,5
1994	647.336	295.034	45,6
1995	641.952	290.600	45,3
1996	634.586	283.584	44,7
1997	633.860	280.875	44,3

Vir: Salecl, 2003, str. 74.

V strukturi delovno aktivnih oseb je delež žensk v zadnjih enajstih letih nekoliko upadel, čeprav je stopnja delovne aktivnosti žensk naraščala (Glej Tab. 2 in 3 na str. 12). Ta rast je bila pri ženskah za spoznanje manjša kot pri moških. V starostni skupini od 15. do 64. leta se je stopnja delovne aktivnosti pri ženskah povišala z 56,5 % na 57,6 %, pri moških pa z 64,8 % na 67,2 %. Razlika med stopnjo delovne aktivnosti žensk in moških v letu 2002 znaša 9,6 odstotnih točk, kar je manj kot povprečna razlika v državah Evropske unije in v državah Centralne Evrope.

Tabela 2: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom, Slovenija, 1993 – 2003

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Delovno aktivni skupaj (1000)</b>	845	851	882	878	898	907	892	894	914	922	896
<b>Delovno aktivne ženske (1000)</b>	395	397	409	410	416	420	410	413	417	423	409
<b>Delež žensk (%)</b>	46,7	46,7	46,4	46,7	46,3	46,3	46	46,2	45,6	45,9	45,6

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

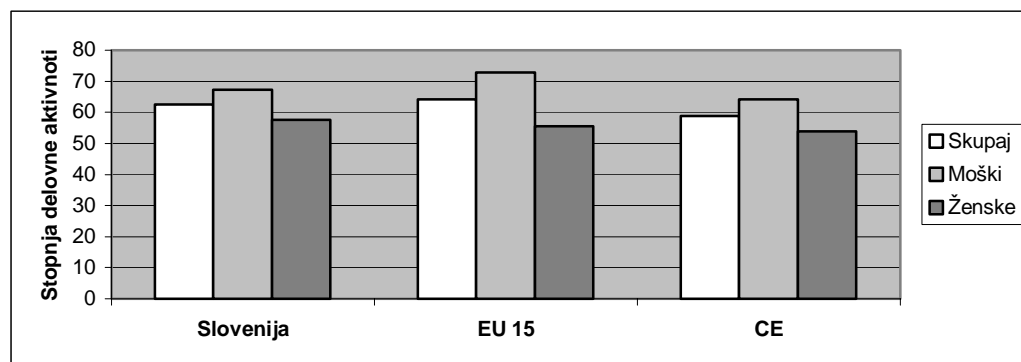
Tabela 3: Stopnja delavne aktivnosti po spolu, od starosti 15-64 let, Slovenija, 1993 – 2003

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Skupaj</b>											
Stopnja delavne aktivnosti 15-64	60,6	60,2	62,8	61,9	62,9	63,6	62,8	62,7	62,7	64,3	62,5
<b>Moški</b>											
Stopnja delavne aktivnosti 15-64	64,8	64,6	67,7	66,2	67,2	67,6	67,2	66,8	66,8	68,7	67,2
<b>Ženske</b>											
Stopnja delavne aktivnosti 15-64	56,5	55,9	57,9	57,7	58,5	59,6	58,4	58,6	58,6	59,8	57,6

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

Stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji je višja od povprečja držav v EU, ne pa tudi od nekaterih držav, kot so Nizozemska, Švedska, Danska, Finska in Portugalska. Pri tem je pomembno poudariti tudi podatek, da delajo ženske v Sloveniji v bistveno večjem obsegu polni delovni čas kot v državah EU. Stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji je večja tudi od povprečja v državah Centralne Evrope, saj le redko prekinejo zaposlitev med odraščanjem otrok, pa tudi upokojijo se s polno delovno dobo. V nasprotju z ženskami je delovna aktivnost moških v Sloveniji nižja od povprečja držav EU in tudi od vseh držav EU. V primerjavi z državami Centralne Evrope pa je višja (Glej Tab. 4 in 5, na str. 13).

Slika 3: Stopnja delovne aktivnosti po spolu v Sloveniji, EU 15 in Centralno evropskih državah, 2003



Vir: Employment rate, total, 2004; Employment rate: men, 2004; Employment rate: women, 2004.



Tabela 4: Stopnja delovne aktivnosti po spolu, Slovenija, EU, 2003

	Slovenija	EU 15	Belgija	Danska	Nemčija	Grčija	Španija	Francija	Irska
<b>Skupaj</b>	62,5	64,2*	59,7*	75,1	64,4	58	59,6	62,9*	65
<b>Moški</b>	67,2	72,9*	68,1*	79,7	70,4	72,5	73,1	69,6*	74,5
<b>Ženske</b>	57,6	55,6*	51,1*	70,5	58,3	44	45,9	56,4*	55,4

	Italija	Švedska	Velika Britanija	Luksemburg	Nizozemska	Avstrija	Portugalska	Finska
<b>Skupaj</b>	56,1	73,6	71,1	63,6*	73,6	68,2*	67,3	68,7
<b>Moški</b>	69,5	74,9	77,9	75,5*	81,2	75,3*	74,3	70,3
<b>Ženske</b>	42,8	72,2	65,3	51,5*	65,8	61,6*	60,7	67,1

Opomba: \* podatkov za leto 2003 ni, zato so zajeti podatki iz leta 2002.

Vir: Employment rate, total, 2004; Employment rate: men, 2004; Employment rate: women, 2004.

Tabela 5: Stopnja delovne aktivnosti po spolu, Centralno evropske države, 2003

	Skupaj	Bolgarija	Češka	Estonija	Madžarska	Litvija	Latvija	Poljska	Romunija	Slovaška
<b>Skupaj</b>	58,9	53,1	64,9	62,3	57	62,8	61,7	51,4	58,7	57,9
<b>Moški</b>	64,1	56,7	73,2	66,8	63,5	65,8	65,9	56,4	64,7	63,5
<b>Ženske</b>	53,8	49,5	56,6	58,3	50,5	60	57,8	46,4	52,8	52,3

Vir: Employment rate: total, 2004; Employment rate: men, 2004; Employment rate: women, 2004.

V Sloveniji tako ženske kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Med delovno aktivnimi ženskami je po podatkih iz leta 2003 samo 8,35 % takih, ki delajo skrajšani delovni čas. V zadnjih desetih letih je bilo pri ženskah opazno rahlo naraščanje tega deleža. Od leta 1993 do leta 2003 se je delež tistih, ki delajo skrajšani delovni čas, povečal za 2,1 odstotnih točk. V preteklih enajstih letih je največ delovno aktivnih žensk delalo s skrajšanim časom leta 1997, najmanj pa leta 1993.

Tabela 6: Delovno aktivne ženske s polnim in skrajšanim delovnim časom v Sloveniji, od leta 1993 – 2003

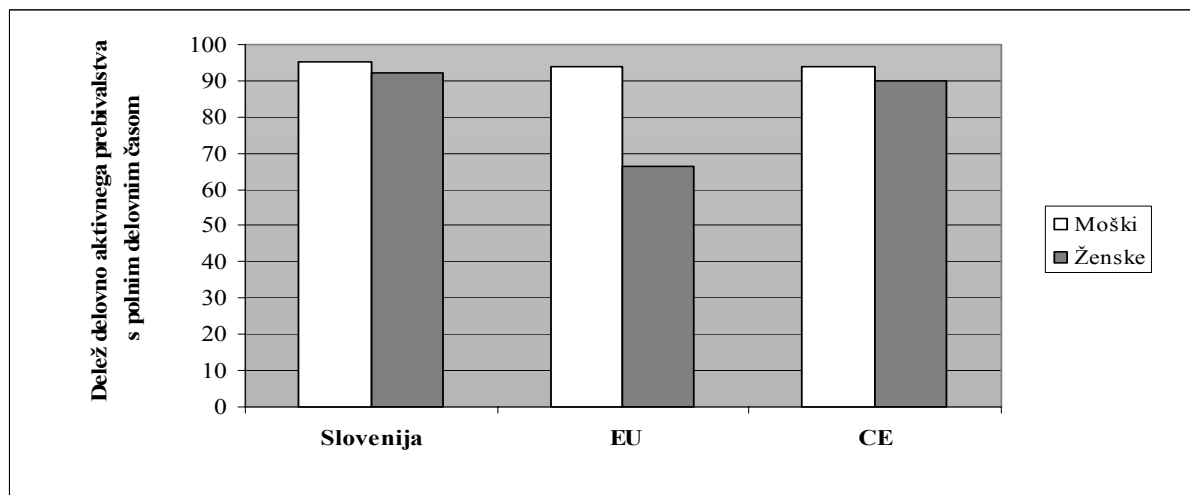
Delovni čas	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Polni</b>	93,6	93,6	93,3	91,4	98,9	91,2	92,2	92,3	92,3	91,7	91,5
<b>Skrajšani</b>	6,4	6,4	6,7	8,6	10,1	8,8	7,8	7,7	7,7	8,3	8,5

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

Delež žensk, ki delajo skrajšani delovni čas je v Sloveniji bistveno nižji kot v EU, in sicer kar za 25,8 odstotnih točk (Glej Tab. 7, na str. 14). Takšna razlika je razumljiva, saj je bila za

socialistične države značilna politika polne zaposlenosti, temu ustrezno je bilo poskrbljeno tudi za varstvo otrok. V EU pa so se spodbujale zaposlitve s krajšim delovnim časom z namenom, da bi ženske lažje uskladile zaposlitve z družinskimi obveznostmi. Ženske v rodnem obdobju niso prevladujoča kategorija žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom.

Slika 4: Delovno aktivni prebivalci s polnim delovnim časom v Sloveniji in EU, 2000



Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

Tabela 7: Delovno aktivno prebivalstvo po sektorjih dejavnosti, delu s polnim ali skrajšanim delovnim časom in spolu, Slovenija, EU, Centralnoevropske države, 2000 (struktura v %)

2002/2	Slovenija			EU			CE*		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
<b>Skupaj</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Polni delovni čas	93,9	95,3	92,3	82,1	93,4	66,5	92,1	93,9	90
Skrajšani delovni čas	6,1	4,7	7,7	17,9	6,6	33,5	7,9	6,1	10
<b>Kmetijske dejavnosti</b>	100	100	100	100	100	100	-	-	-
Polni delovni čas	79,2	82,5	75,4	82,9	89,4	69,7	-	-	-
Skrajšani delovni čas	20,8	17,5	24,6	17,1	10,6	30,3	-	-	-
<b>Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)</b>	100	100	100	100	100	100	-	-	-
Polni delovni čas	97,3	97,6	96,8	93,1	97,5	78,2	-	-	-
Skrajšani delovni čas	2,7	2,4	3,2	6,9	2,5	21,8	-	-	-
<b>Storitvene dejavnosti</b>	100	100	100	100	100	100	-	-	-
Polni delovni čas	94,2	95,8	92,9	56,5	91,6	64,3	-	-	-
Skrajšani delovni čas	5,8	4,2	7,1	43,5	8,4	35,7	-	-	-

\* Pri CE Bolgarija ni upoštevana.

Opomba: - Ni podatkov.

Vir: Persons employed by sector, 2004.

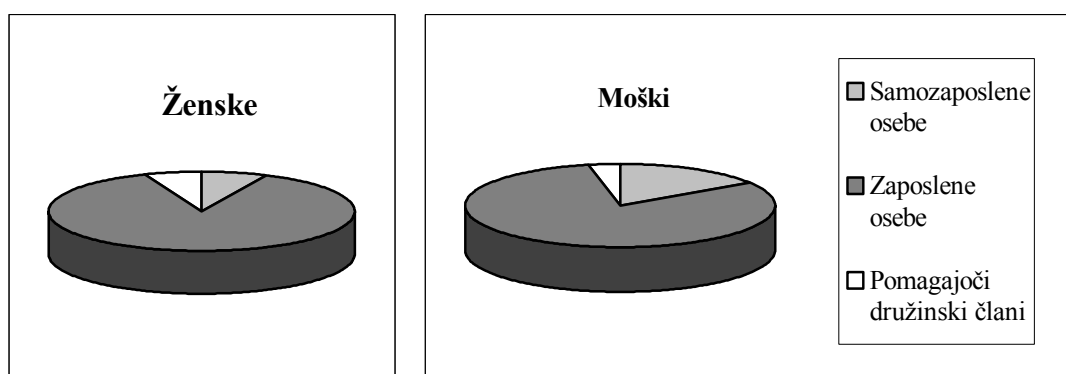
V Sloveniji se skrajšani delovni čas pri ženskah in moških največkrat pojavlja v kmetijskih dejavnostih, in sicer 24,6 % žensk in 17,5 % moških dela samo polovičen čas (Glej Tab. 7, na str. 14). Za Evropsko unijo je poleg velikega deleža v kmetijstvu, presenetljiv tudi velik delež žensk in moških, ki delajo polovičen delovni čas v storitvenih dejavnostih.

Približno petina mladih mater v Sloveniji si želi krajši delovni čas, toda ne polovičnega, saj ta prinaša manjši življenjski prihodek, hkrati pa tudi preprečuje poklicno uveljavljanje in napredovanje (Svetlik et al., 2002, str. 427). Mogoče bi morali uresničiti te želje in uvesti šesturni delavnik, ki bi omilil prednosti in slabosti tako polnega kot tudi polovičnega delovnega časa.

Oglejmo si še zaposlitveni status delovno aktivnih žensk in moških. Večina oseb v Sloveniji ima status zaposlene osebe, sledi status samozaposlene osebe in status pomagajočega družinskega člana (Glej Tab. 8, na str. 16). Stanje je podobno v vseh enajstih letih, razlikuje se samo za nekaj odstotnih točk. Če primerjamo zaposlitveni status med spoloma, ugotovimo, da ima več žensk status zaposlene osebe in pomagajoče družinske članice, manj pa status samozaposlene osebe. Razlika je največja prav pri samozaposlenih osebah, kjer znaša kar 9 odstotnih točk.

V primerjavi s povprečjem EU je v Sloveniji med delovno aktivnimi ženskami manj zaposlenih in samozaposlenih oseb, in več s statusom pomagajoče družinske članice (Salecl, 2003, str. 71). V primerjavi s Centralno Evropo ugotovimo, da je v Sloveniji več zaposlenih žensk in pomagajočih družinskih članic med delovno aktivnimi ženskami, kot je povprečje v teh državah, in manj samozaposlenih žensk.

Slika 5: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu v Sloveniji, 2002/2



Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

Tabela 8: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu, Slovenija, 1993 – 2003 (v %)

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Skupaj</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	12,2	12,3	12,3	12,5	11,9	12,5	12,6	11,2	11,8	11,7	9,8
Zaposlene osebe	84,7	82,4	83,1	83,2	81,4	80,8	81,6	83,9	82,9	83,8	86
Pomagajoči družinski člani	3,2	5,3	4,6	4,3	6,7	6,7	5,8	4,9	5,2	4,6	4,2
<b>Moški</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	16,1	16,8	16,4	16,8	15,7	16,7	16,6	15,3	15,9	15,8	-
Zaposlene osebe	82	79,9	80,7	80,1	79,3	78,3	79	81,4	80,3	81	-
Pomagajoči družinski člani	2	3,5	2,9	3,1	5	5,2	4,4	3,3	3,8	3,2	-
<b>Ženske</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	7,7	7,1	7,5	7,6	7,5	7,6	7,9	6,5	7	6,8	-
Zaposlene osebe	87,7	85,4	85,9	86,8	83,7	84	84,6	86,9	86,1	87	-
Pomagajoči družinski člani	4,5	7,5	6,6	5,6	8,8	8,3	7,4	6,6	6,9	6,1	-

Opomba: - Ni podatka.

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

## 2.2. Brezposelnost žensk v primerjavi z moškimi

Sprememba političnega in gospodarskega sistema v začetku devetdesetih let je prinesla nam do takrat neznane situacije in probleme. Podjetja, ki niso bila rentabilna, so začeli ukinjati, zato so ljudje ostajali brez služb. Vedno težje je bilo tudi za prve iskalce zaposlitve, tako da je veliko mladih pristalo na borzi dela. Država, ki je prej poznala 2 % brezposelnost, je v zelo kratkem času pristala na 15-odstotni registrirani brezposelnosti (Svetlik et al., 2002). Delež brezposelnih žensk je od leta 1989 postopoma upadal, saj je val stečajev in reorganizacij najprej zajel tiste gospodarske panoge, kjer je med zaposlenimi prevladal moški (Glej Tab. 9, na str. 17). Razloge za to je iskati v tem, da se je v drugi polovici devetdesetih let začela reorganizacija tekstilne in obutvene industrije, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske.

Stopnja brezposelnosti žensk v drugem četrtletju leta 2003 znaša 7,1 %, in je za 1 odstotno točko višja kot je pri moških (Glej Tab. 10, na str. 17). V opazovanem obdobju je bil padec brezposelnosti pri moških večji in tudi bolj umirjen, pri ženskah pa je brezposelnost izmenično padala in naraščala. Brezposelnost žensk je bila od leta 1993 pa do 1997 leta manjša od brezposelnosti moških, od 1998 leta pa je v Sloveniji več brezposelnih žensk kot moških.

Tabela 9: Registrirana brezposelnost, Slovenija, 1988 – 1995

Leto	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb	Povprečno število registrirano brezposelnih žensk	Delež žensk (%)
1988	21.342	10.085	47,3
1989	28.218	13.788	48,9
1990	44.623	21.396	47,9
1991	75.079	33.563	44,7
1992	102.593	45.079	43,9
1993	129.087	56.580	43,8
1994	127.056	57.034	44,9
1995	121.483	56.667	46,6

Vir: Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995, 1997.

Tabela 10: Osnovne značilnosti brezposelnih oseb po spolu, Slovenija, 1993 – 2003

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Skupaj</b>											
Brezposelne osebe (1000)	85	85	70	69	69	75	71	69	68	58	63
- registrirane na zavodu za zaposlovanje	70	67	58	59	55	62	57	57	55	48	55
- iščejo prvo delo	18	18	17	18	19	22	19	22	20	16	17
Stopnja brezposelnosti	9,1	9	7,4	7,3	7,1	7,7	7,4	7,2	6,9	5,9	6,6
<b>Moški</b>											
Brezposelne osebe (1000)	49	48	39	38	36	40	37	36	34	30	32
- registrirane na zavodu za zaposlovanje	41	39	32	32	31	32	28	29	26	23	26
- iščejo prvo delo	10	9	9	9	(8)	11	(9)	10	9	(7)	(8)
Stopnja brezposelnosti	9,9	9,5	7,7	7,5	7	7,6	7,2	7	6,4	5,7	6,1
<b>Ženske</b>											
Brezposelne osebe (1000)	36	37	31	31	32	35	34	33	34	28	31
- registrirane na zavodu za zaposlovanje	29	28	25	27	25	30	29	28	29	25	28
-iščejo prvo delo	8	8	8	9	11	(10)	(10)	12	10	(8)	(9)
Stopnja brezposelnosti	9,1	8,4	7	7	7,2	7,7	7,6	7,4	7,6	6,3	7,1

Opomba: Zelo nenatančna ocena, vendar različna od nič.

() Manj natančna ocena z  $0,10 < CV < 0,20$ .

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

V primerjavi z ostalimi Evropskimi državami se Slovenija po stopnji brezposelnosti nahaja v zlati sredini (Glej Tab. 11, na str. 18). Kar nekaj držav, kot so Nemčija, Španija, Finska in Francija, ima višjo brezposelnost kot Slovenija. Najnižjo brezposelnost zasledimo v Luxemburgu, pohvalijo pa se lahko še nekatere države, kot so Nizozemska, Avstrija, Irska in Velika Britanija.

Tabela 11: Stopnja brezposelnosti oseb po spolu, Slovenija, EU, 2003

	Slovenija	EU 15	Belgija	Danska	Nemčija	Grčija	Španija	Francija	Irska
<b>Skupaj</b>	6,6	8	8,1	5,6	9,3	9,3	11,3	9,3	4,6
<b>Moški</b>	6,1	7,2	7,8	5,2	6,1	6,1	8,2	8,3	4,9
<b>Ženski</b>	7,1	8,5	8,5	5,9	14,1	14,1	15,5	10,6	4,2

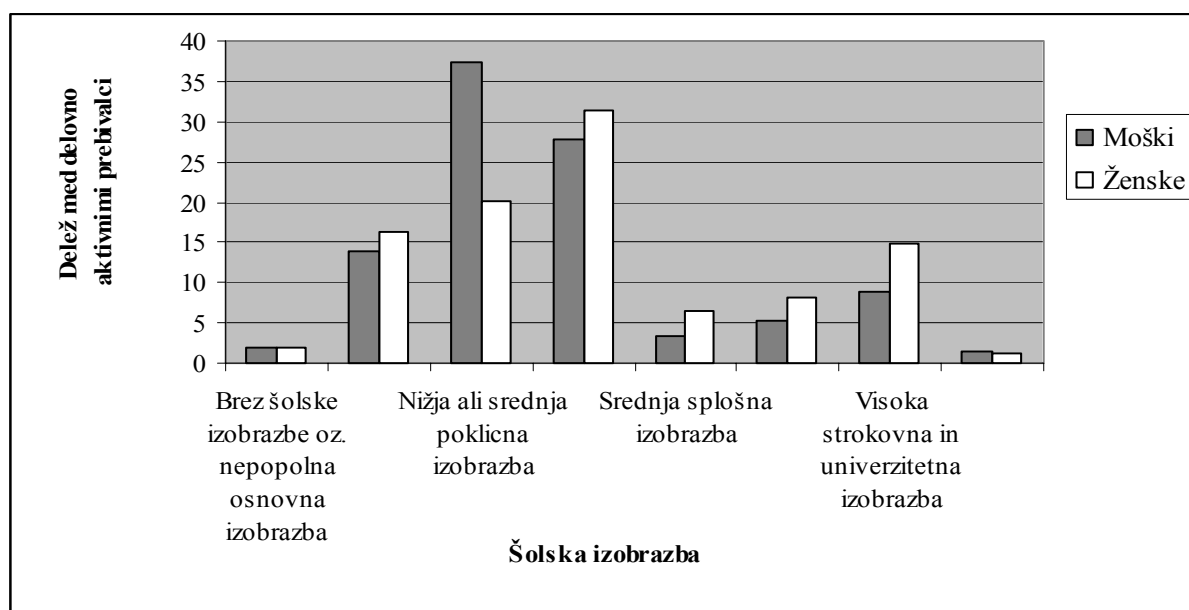
	Italija	Luksemburg	Nizozemska	Avstrija	Portugalska	Finska	Švedska	Velika Britanija
<b>Skupaj</b>	8,7	3,6	3,7	4,4	6,5	9,1	5,5	5
<b>Moški</b>	6,8	2,7	3,5	4,2	5,6	9,2	5,8	5,5
<b>Ženski</b>	11,7	5	3,9	4,6	7,5	8,9	15,5	4,4

Vir: Persons employed by sector, 2004.

### 2.3. Primerjava izobraženosti moških in žensk

Med delovno aktivnimi ženskami v Sloveniji jih ima največ srednjo strokovno izobrazbo, sledijo ženske z nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo, osnovno izobrazbo, visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo, višješolsko izobrazbo, srednjo splošno izobrazbo, brez osnovnošolske izobrazbe in s povisokošolsko izobrazbo (Glej Tab. 12, na str. 19). Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo kot moški. Večji delež žensk kot moških ima srednjo strokovno izobrazbo, srednjo splošno izobrazbo, višjo in visoko strokovno izobrazbo. Moški jih za malo prehitijo le pri specialistični povisokošolski izobrazbi, magistrskih in doktoratih.

Slika 6: Delovno aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi in spolu v Sloveniji, 2003/02



Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

Tabela 12: Delovno aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi in spolu, Slovenija 1993 – 2003  
(struktura v %)

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
<b>Skupaj</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nedokončana osnovna šola	4,6	4,3	4,7	3,5	3,1	2,8	2,9	2,4	2,4	2	1,9
Osnovna šola	21,7	21,2	20,1	19,5	21,2	20,1	18,2	17,5	17,9	16,9	15,1
Enoletna in dvoletna srednja šola (skrajšan program)	3,9	4,2	3,4	3	3	3,4	2,4	29,3	29,6	29,6	29,5
Dvoletna in triletna srednja šola	26,7	26,8	27,9	30,2	30	30,1	29,7	27,5	28,4	29,4	29,4
Štiriletna in petletna srednja šola	27,3	27,9	28,3	29	28,6	28,5	30,3	6	4,5	4,6	4,8
Višja šola	8	8,1	8,1	7,4	7,1	7,7	7,5	7,6	7	6,5	6,6
Visoka šola	6,9	6,6	6,6	6,4	6,3	6,5	7,9	8,6	9,1	10,2	11,5
Magisterij, doktorat	1	0,7	0,7	0,8	0,7	-0,9	1,1	1,1	-1,1	0,9	1,3
<b>Moški</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nedokončana osnovna šola	5,3	5,1	5	3,8	3,3	3	3,1	2,9	2,5	2,1	-1,9
Osnovna šola	18,8	18,7	17,8	17,7	19,1	18	15,8	15,1	15,8	14,9	14
Enoletna in dvoletna srednja šola (skrajšan program)	4,7	5,1	3,8	3,5	3,8	4,3	3,2	36	36,8	37	37,4
Dvoletna in triletna srednja šola	31,3	31,8	33,6	36,7	35,4	36,4	35,9	27	27,5	27,8	27,8
Štiriletna in petletna srednja šola	24,8	24,5	25,4	25,7	26	25,9	27,8	4,4	3,3	3,6	3,4
Višja šola	6,3	6,3	6,5	5,7	5,7	5,4	5,9	5,3	5,1	5,1	5,3
Visoka šola	7,6	7,6	6,9	5,9	5,8	5,9	7	8,1	7,9	8,6	8,9
Magisterij, doktorat	1,1	1,1	1	1,1	0,9	1,2	1,2	1,2	-1,2	0,9	-1,4
<b>Ženske</b>											
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nedokončana osnovna šola	3,8	3,4	4,3	3,3	2,8	2,7	2,7	1,9	-2,2	-1,8	-1,8
Osnovna šola	25	24,1	22,7	21,7	23,6	22,6	21	20,3	20,3	19,3	16,3
Enoletna in dvoletna srednja šola (skrajšan program)	2,9	3,2	3	2,3	-2,1	-2,3	1,5	21,5	21	20,7	20,1
Dvoletna in triletna srednja šola	21,4	21,2	21,4	22,9	23,9	22,8	22,3	28,1	29,6	31,2	31,3
Štiriletna in petletna srednja šola	30,1	30,3	31,7	32,8	31,6	31,6	33,3	7,8	6,1	5,7	6,5
Višja šola	10	10,3	10,1	9,4	8,7	10,4	9,5	10,3	9,3	8,2	8,2
Visoka šola	6,1	6,8	6,4	6,9	6,8	7,2	8,9	9,2	10,6	12,2	14,8
Magisterij, doktorat	0,9	0,7	0,4	0,5	0,4	((0,5))	0,8	0,9	0,9	-0,9	-1,1

**Opomba:** Leta 2000 so se nazivi izobrazbe spremenili:

- Brez šolske izobrazbe oz. nepopolna osnovna izobrazba,
- Osnovna izobrazba,
- Nižja in srednja poklicna izobrazba,
- Srednja strokovna izobrazba,
- Srednja splošna izobrazba,
- Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba, specialistična povišješolska izobrazba,
- Visoka strokovna in univerzitetna izobrazba,
- Specialistična povisokošolska izobrazba, magisterij, doktorat.

**Opomba:** Zelo natančna ocena, vendar različna od nič.

- () manj natančna ocena z  $0,10 < CV < 0,20$ .
- (( )) Manj natančna ocena z  $0,20 < CV < 0,30$ .

Vir: Anketa o delovni sili, 2003.

V letih od 1993 do 2003 se je zmanjšal delež delovno aktivnih žensk brez šolske izobrazbe in z osnovno izobrazbo, povečal pa delež z visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo (Glej Tab. 12, na str. 19). V letu 2000 so se nazivi pridobljene šolske izobrazbe spremenili zaradi spremembe šolskega sistema. Tako so se največje spremembe zgodile v kategoriji nižje oziroma srednje izobrazbe. Tovrstno izobrazbo je težko oceniti, saj so nastale spremembe v uvrščanju delovno aktivnih oseb v posamezne kategorije. Pri moških je zelo podobno stanje, le da sta prvi dve mesti zamenjani. Največ moških ima nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo, sledijo pa tistih s srednjo strokovno izobrazbo.

Delež prebivalstva z visoko in višješolsko izobrazbo še vedno zaostaja za povprečjem Evropske unije, vendar pa smo na dobri poti, saj se je od leta 1961 do leta 1991, povečal skoraj za petkrat. Slovenke so veliko napora vložile v izobraževanje, že dalj časa je opaziti višji delež študentk kot študentov (Svetlik et al., 2002, str. 426). Iz teh razlogov je možno pričakovati porast žensk na vodilnih položajih. Vendar pa je močno opaziti, da pri izbiri prevladujejo feminizirana področja študija, le počasi pa prehajajo v tehnične vede. Te so še vedno v večini prepuščene moškim kolegom, morebiti tudi zato, ker se ženske zavedajo težjega napredovanja.

## 2.4. Razlike med plačami žensk in moških

Plače sodijo med najpomembnejše kazalce relativnega položaja žensk in moških na trgu delovne sile. Večina držav podatkov o plačah ne prikazuje ločeno po spolu, zato so mednarodne primerjave otežene. Tovrstni podatki so na razpolago v malo več kot polovici razvitih držav, medtem ko z njimi razpolaga le tretjina tranzicijskih držav in držav v razvoju.

Ključni vir pridobivanja dohodkov tako za moške kot za ženske je plača, hkrati pa je to tudi temelj za ekonomsko neodvisnost. Višino plače določata položaj, ki ga ima določena oseba in pa dejavnost v kateri dela. Po letu 1990 so se v skoraj vseh gospodarstvih, kjer je možna statistična obdelava podatkov, nominalne plače žensk zviševale hitreje od nominalnih plač moških (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, 2002, str. 65). V gospodarstvih, kjer so se realne plače zniževale, je bilo to zmanjšanje pri ženskah manjše kot pri moških. Iz tega lahko predvidevamo, da kupna moč žensk dohiteva kupno moč moških. Ta ocena je zelo groba, za prave rezultate bi morali primerjati plače po posameznih poklicih, po šolski izobrazbi, starosti in delovnih izkušnjah. S tako podrobnimi podatki pa razpolaga samo nekaj držav, med katerimi ni Slovenije.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije, so bile v letu 2000 povprečne mesečne bruto plače moških, zaposlenih v družbah, podjetjih in organizacijah v vseh dejavnostih višje od plač žensk (Glej Tab. 4, v prilogi na str. 5). Najmanjše razlike so bile v dejavnosti oskrbe z elektriko, plinom in vodo, največja pa v dejavnosti rudarstva, zdravstva in socialnega varstva, izobraževanja in finančnega posredništva.



V vseh stopnjah strokovne usposobljenosti so bile leta 2002 v Sloveniji povprečne mesečne bruto plače žensk nižje od plač moških. Največje razlike so pri kvalificiranih in visoko kvalificiranih zaposlenih, kjer sežejo tudi do 24,5 odstotnih točk, najmanjše pa so pri doktorjih, kjer znašajo 7,8 odstotnih točk.

Tabela 13: Povprečne mesečne bruto plače po stopnji strokovne usposobljenosti in spolu, Slovenija, 2002

<b>Stopnja strokovne usposobljenosti</b>	<b>Skupaj</b>	<b>Moški</b>	<b>Ženske</b>	<b>Delež ženskih plač v moških</b>
<b>SKUPAJ</b>	<b>235.364</b>	<b>246.591</b>	<b>222.801</b>	<b>90,4</b>
Visoka	461.333	512.953	411.954	80,3
Doktorji	626.907	641.013	590.719	92,2
Magistri	569.105	600.801	529.684	88,2
Višja	304.757	319.670	291.753	91,3
Srednja	217.918	227.967	209.131	91,7
Nižja	157.978	163.368	148.682	91
Visokokvalificirani	182.037	194.668	155.524	79,9
Kvalificirani	163.383	178.982	135.163	75,5
Polkvalificirani	142.711	150.764	132.395	87,8
Nekvalificirani	126.577	136.148	119.967	88,1

Vir: Prebivalstvo, 2003.

Z novim zakonom o delovnih razmerjih, je določeno, da mora delodajalec za delo enake vrednosti izplačati delavcem enako plačilo, ne glede na spol. Hkrati pa določa, da so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem, neveljavna. Zakonodajala je vzpodbudna, potrebno pa bo še veliko vztrajnosti in prizadevanj, da se bo vse to uveljavilo v praksi. Najprej moramo določiti osnove enakosti, nekakšen krovni zakon, kateremu bodo sledili ostali ukrepi.

### 3. POLITIKA IN UKREPI ZA DOSEGANJE ENAKIH MOŽNOSTI SPOLOV NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN V EU

Skozi zgodovino lahko spremljamo razvoj raznih konvencij in sporazumov, s katerimi so poskušali prepovedati diskriminacijo žensk. Tudi Slovenija je sledila tem korakom, čeprav je šele v preteklem letu sprejela Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki omogoča enakost podprezentiranega spola. Že dalj časa pa lahko spremljamo tudi aktivnosti raznih organizacij, ki se trudijo izboljšati položaj žensk v Sloveniji, in so pripomogle k marsikaterim

spremembam na bolje. V zadnjem času smo sprejeli zelo pomemben zakon s tega področja, ki si ga bomo poglobljeje ogledali in ga primerjali z ostalimi državami.

### 3.1. Oris dokumentov, katerih namen je izboljšati družbeni položaj žensk v Sloveniji

Države že v zgodovini poskušajo zagotoviti pravno enakost žensk in moških z ustavo, zakoni, konvencijami in pakti. Tudi v Republiki Sloveniji smo sprejemali ukrepe, da bi zagotovili enakost spolov, sprva še kot del skupne države SFRJ, nato pa tudi že kot samostojna država. Številni mednarodni dokumenti, ki jih je ratificirala še bivša skupna država SFRJ, so postali del pravnega reda samostojne Republike Slovenije z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij Organizacije združenih narodov.

Načelo pravne enakosti je ena izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin, ki je zapisana v Ustavi Republike Slovenije. V njej je opredeljeno, da so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero drugo osebno okoliščino (Ustava RS, 14. člen). Inštitut varuha človekovih pravic je neodvisen in samostojen organ, ki posamezniku ali posameznici zagotavlja uresničevanje načela enakosti pred zakonom.

Pomembno vlogo pri zagotavljanju enakih možnosti moških in žensk je odigrala tudi Mednarodna organizacija dela (ILO), ki je opozorila svetovno javnost na problem zaposlovanja žensk in vrednotenje njihovega dela (Kozel, 2002, str. 67). Številni principi in standardi te organizacije so bili mnogo pozneje integrirani v Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW), ki je bila s strani OZN sprejeta leta 1979.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (Uradni list SFRJ-MP, št. 11-48/81), ki jo je SFRJ ratificirala že leta 1981, je osrednji in najbolj splošen dokument o pravicah žensk. Z njenim podpisom se je Republika Slovenija leta 1992 zavezala, da bo načelo enakosti moških in žensk vključila v zakonodajo in zagotovila uresničevanje tega načela v praksi. Enake možnosti in enako obravnavanje žensk in moških opredeljujejo tudi drugi v Republiki Sloveniji veljavni dokumenti, kot sta na primer Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71) in Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71).

Slovenija je članica Sveta Evrope, ki prav tako varuje pravice žensk in moških. Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS-MP, št. 3/94) je prvi mednarodni inštrument o človekovih pravicah, namenjen varovanju širokega obsega državljskih in političnih pravic posameznic in posameznikov, uvaja pa element univerzalne narave človekovih pravic in v 14. členu prepoveduje diskriminacijo. Evropska socialna listina določa pravico vseh delavk in delavcev do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez

razlikovanja zaradi spola v zadevah povezanih z zaposlitvijo in poklicem (spremenjena, Uradni list RS-MP, št. 7/99). Dodatek k spremenjeni Evropski socialni listini določa, da določba ne preprečuje uvedbe posebnih ukrepov za odpravo dejanskih primerov neenakosti.

Evropska unija je enakost žensk in moških poudarila kot eno svojih temeljnih načel v Amsterdamski pogodbi (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003). Evropsko pravo je to področje razdelilo na tri dele, in sicer na enako plačilo, enako obravnavo in socialno varnost. Konec leta 2000 je Evropska komisija sprejela program okvirne strategije za enakost spolov za obdobje od leta 2000 do 2005, ki opredeljuje prednostna področja delovanja EU, in sicer: enakost spolov v ekonomskem življenju, enako sodelovanje in zastopanost, enak dostop in polno uživanje socialnih pravic za ženske in moške, spodbujanje enakosti spolov v okviru aktivnega državljanstva in spreminjanje vlog spolov in odpravljanje stereotipov.

Kljub deklarirani enakosti spolov pa vsakdanja praksa v slovenski družbe kaže, da neenakost spolov in zastopanost na posameznih področjih družbenega življenja dejansko obstajata. Da bi se to stanje odpravilo, smo v Sloveniji že sprejeli dva zakona in sicer Zakon o delovnih razmerjih, ki izrecno prepoveduje diskriminacijo glede na spol pri zaposlovanju, med trajanjem in v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, in Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne inštrumente. Pri tem smo se močno opirali na prakse sosednjih držav, ki so s tem že imele izkušnje, tako da si najprej oglejmo nekaj njihovih ukrepov.

### 3.2. Politike in ukrepi za doseganje enakih možnosti spolov na trgih dela v EU

Za primerjavo si lahko ogledamo še nekatere druge države, ki se ravno tako kot Slovenija trudijo na področju enakosti spolov. Večina med njimi ima daljšo zgodovino na tem področju, zakone, ki pri njih veljajo že desetletja in prakso, ki je že nekoliko bolj utečena kot pri nas.

Nemčija je sprejela zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki se nanaša na delovna razmerja zaposlenih v javnem sektorju. Cilji, ki so si jih zastavili, so enake možnosti žensk in moških, odpravljanje obstoječe in preprečevanje bodoče diskriminacije na podlagi spola ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zaposleni imajo te cilje za vodilna načela znotraj posameznega državnega organa. V zakonu so definirali podprezentacijo kot delež med zaposlenimi, v okviru posamezne skupine, ki je nižji od 50 %. Trije pozitivni ukrepi so še posebej zanimivi (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003):

- Razpis za zasedbo delovnega mesta mora privabiti večje število kandidatk kot kandidatov, na razgovor pa se mora povabiti najmanj toliko žensk kot moških, ki izpolnjujejo razpisane pogoje. Ob enaki usposobljenosti imajo ženske prednost pri napredovanju, poklicnem izobraževanju in imenovanju na določeno delovno mesto.
- Poseben načrt, ki ga morajo sprejeti vsi organi. Vsebovati mora pregled deleža žensk in moških, zaposlenih po posameznih skupinah, opredeliti mora napredek položaja žensk v zadnjem obdobju. Navedeni morajo biti tudi ukrepi za zvišanje deleža žensk v okviru

posamezne skupine zaposlenih, s konkretnimi cilji in časovnim načrtom. V primeru, kjer so ženske podprezentirane, morajo v načrtu predvideti, da bodo najmanj polovico mest zasedle ženske, razen če jih za to delo ni na razpolago. Taki načrti se sprejemajo vsaka štiri leta, vsaki dve leti pa se revidirajo in prilagajajo. V primeru, da cilji niso doseženi, je potrebno navesti vzroke in obvestiti višji organ.

- Izvolitev pooblaščenke za enake možnosti v vsakem državnem odboru, ki zaposluje najmanj 100 delavk in delavcev. Za manjše organe je pristojna pooblaščenka nadrejenega organa. Pooblaščenka je uslužbenka državne uprave, vendar ji ni mogoče dajati navodil v zvezi s to njeno funkcijo. Svojih siceršnjih službenih dolžnosti je razbremenjena, kolikor je to potrebno za izvrševanje njenih nalog. Prisostvuje lahko pri vseh postopkih sprejemanja odločitev v zvezi s kadrovskimi, organizacijskimi in socialnimi zadevami. Pri kršitvah načrta za enake možnosti žensk in moških ima pravico do ugovora.

Švedski zakon je najbolj napreden na področju enakosti žensk in moških za delovna razmerja. Delodajalec mora vsako leto pripraviti akcijski načrt v zvezi s svojimi prizadevanji za spodbujanje enakosti (Zakon o enakih možnostih, Primerjalna analiza, 1999, str. 52). Vsebovati mora pregled ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter preprečevanje spolnega nadlegovanja. Imenovan je varuh oziroma varuhinja, ki si mora prizadevati, da delodajalci prostovoljno spoštujejo zakonske določbe. Varuh ima pravico do dostopa vseh podatkov in opraviti preiskavo delovnega mesta. V primeru, da se kršijo določila zakona, varuh izvede denarno kazen. Mobilni strokovnjaki in strokovnjakinje so pomagali nekaterim ministrstvom v Švedski vladi razviti metode, ki zagotavljajo vključitev perspektive spola v politične procese. Že leta 1997 je Ministrstvo za zdravstvo in socialne zadeve zaposlilo »mobilnega strokovnjaka« za polovični delovni čas za obdobje dveh let (Svetlik et al., 2002, str. 421). To je bil začetek usposabljanja in vodenja osebja za vključevanje načela spola v njihovo vsakdanje delo. Ta sistem ima podporo z izobraževanjem in informiranjem.

Avstrijska mreža za lokalni razvoj, NOWA (New opportunities for women), je bila ustanovljena na pobudo Evropske unije (Svetlik et al., 2002, str. 422). Program NOW ima na voljo skoraj 1 bilijon ekujev in je tako eden največjih programov za ustvarjanje, testiranje in implementacijo novih idej za usposabljanje žensk in zaposlovanje. Deluje v vseh državah Evropske unije, razen na Nizozemskem. Načela tega programa so transnacionalnost, inovacija, vključevanje lokalnih javnih in zasebnih partnerjev, večkratni učinek (svoje pozitivne izkušnje širijo med zainteresirane), komplementarnost (povezovanje z drugimi evropskimi programi). V okviru tega programa je bil razvit Evropski model najboljše prakse, ki zajema sledeče faze (Svetlik et al., 2002, str. 422):

- pripravljalna faza: ženske seznanijo z možnostjo ustanovitve podjetja,
- druga faza: dajejo jim podporo pri ustanavljanju podjetja in začetku obratovanja,
- tretja faza: nudijo pomoč pri razvoju strategij za konsolidacijo in rast podjetja.

Avstrijska mreža NOWA je le ena izmed članic, v katerih so izvedli ta model, izredno dobro pa so uresničili prvo fazo, pri kateri so njihovi člani obiskali sestanke lokalnih skupnosti, identificirali osebo, s katero so nato komunicirali. Ta oseba je bila povabljen na vse aktivnosti, ki jih je organizirala NOWA, najpomembnejše pa so bile neformalne razprave z lokalnimi osebami, saj so tako pridobili zaupanje in podporo za izvedbo projekta. Tudi v Sloveniji se trudijo vzpostaviti stik z ženskami, in sicer preko organizacij, katerih uspešnost je različna.

### 3.3. Organizacije za izboljšanje položaja žensk v Sloveniji

Z izboljšanjem položaja žensk v Sloveniji se ukvarjajo vladne in nevladne organizacije, izobraževalne in raziskovalne institucije. Prve skupine, ki so delovale na tem področju so se pojavile v obdobju prehoda iz socializma v parlamentarno demokracijo. Začele so opozarjati na vrsto problemov, povezanih s položajem žensk in družin.

Eden prvih je bil Urad za žensko politiko, ki je začel z delom v letu 1992, leta 2001 pa se je preimenoval v Urad za enake možnosti. Ustanovljen je bil kot samostojna strokovna služba Vlade Republike Slovenije in opravlja naslednje naloge (Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: Poročilo urada za žensko politiko za obdobje 1990 - 1995, 1997, str. 18):

- spremlja položaj žensk in uresničevanje njihovih pravic, zagotovljenih z zakoni in mednarodnimi konvencijami,
- sodeluje pri pripravi predpisov, aktov in ukrepov, ki jih sprejema Vlada Republike Slovenije in ministrstva,
- pripravlja analize o položaju žensk na vseh področjih življenja,
- obravnava pobude ženskih organizacij, skupin in gibanj,
- izdaja zloženke, ki obveščajo ženske o njihovih pravicah.

Medresorska skupina državnih uradnic skrbi za vključitev vidika spolov ter načela enakosti žensk in moških v razvoj vladnih politik. Njihov prispevek je viden pri oblikovanju zakonov in vsakdanjega dela vlade na vseh ravneh. Nekateri uradno predpisani administrativni postopki so dopuščali diferencirano zaposlovanje novih delavcev. Za primer lahko navedem obrazec za prijavo potrebe po delavcu oziroma pripravniku. Obrazec je delodajalcu ponudil možnost, da opredeli ali želi zaposliti žensko ali moškega. Ob pogledu na statistiko iz leta 1996 lahko vidimo, da so delodajalci v 57 % želeli zaposliti moškega, v 23 % žensko, le 20 % pa je bilo vseeno, tako da se niso opredelili (Svetlik et al., 2002, str. 424). Z dopuščanjem možnosti opredelitve spola kot pogoja za zaposlitev je bila v uradnem postopku kršena pravica dostopa do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji. V letu 1997 je bil ta sporni pogoj črtan iz obrazca, kar vodi v enako obravnavo žensk in moških.

Sekcija managerk s svojim delovanjem povezuje zainteresirane kolegice, da uresničujejo vodilno misel – poudariti pomen in vlogo, ki jo imajo v slovenskem gospodarskem prostoru ženske, tako na samem vrhu podjetij kot tudi na drugih odgovornih mestih (O sekciji

managerk, 2003). Od leta 1991 podeljujejo priznanje »Ženskam prijazno podjetje« uspešni in urejeni gospodarski družbi, v kateri je zaposleno tudi pomembno število žensk in kjer so uspešne ženske na vodilnih mestih enakovredno uveljavljajo ob svojih kolegih.

Priznanje »Ženskam prijazno podjetje 2003« je prejela Adriatic zavarovalna družba d. d. za svojo nadpovprečno prijaznost do kariernih priložnosti žensk (Priznanje "Managerkam prijazno podjetje 2003" prejme Adriatic zavarovalna družba d. d. Koper, 2003). Od 681 zaposlenih dne 22. 1. 2003 je bilo v družbi zaposlenih 466 žensk. Znotraj skupine vodilnih in vodstvenih položajev predstavljajo ženske 34 odstotkov, v skupini strokovnih delavcev (na strokovnih delovnih mestih, kjer se zahteva 7. stopnja strokovne izobrazbe ali več) pa je 59 odstotkov žensk. Družba poskuša spodbujati poslovno kariero managerk z letnimi razvojnimi pogovori, s programi izobraževanja in usmerjanja poslovne kariere, z internim preventivnim zdravstvenim programom in s korektnim odnosom do materinstva.

### 3.4. Spremembe, nastale z Zakonom o enakih možnostih v Sloveniji

Vsa prizadevanja Evropske unije in zakonodaj so naravnana v spodbujanje in razvoj enakih možnosti spolov, najpomembnejše pa je doseganje rezultatov na tem področju. Tako je tudi Slovenija do leta 2003 imela samo prepoved diskriminacije, zapisano v ustavi, ni pa bilo konkretnega zakona, ki bi opredeljeval institucije in strukture, ki bi spodbujali enakost spolov. Ukrepi, za zagotavljanje enakosti spolov, kakršne pozna Evropska unija, pa so sedaj zapisani v Zakonu o enakih možnostih žensk in moških.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente. Zgleduje se po tistih zakonih držav članic Evropske unije, ki so razvojno naravnani in odprti za nadaljnji razvoj politik na tem področju. Določa predvsem temeljni okvir in gradi sistem, v katerem bodo nosilci odgovornosti vključevali vidik enakosti spolov v svoje načrte in politike. Ne uporablja se več posamičnih ukrepov in ločenih aktivnosti, ampak se uvaja celovit proces, ki bo deloval v več disciplinah hkrati.

Zakon uvaja posebne ukrepe, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih. Ukrepi za doseg te ciljev pa morajo biti določeni racionalno, glede na objektivno ugotovljene razlike med spoloma. Zaradi zelo različnih situacij, ki se lahko pojavijo, zakon ne opredeljuje sankcij ampak samo subjekte, ki bodo lahko v takih položajih ukrepali. Posebni ukrepi so razdeljeni na tri podvrste (Salecl, 2003, str. 58):

- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu ali so v neenakem položaju (prednost pri zaposlovanju, napredovanju, vpisu na fakulteto),
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne spodbude in ugodnosti, prav tako z namenom odpravljanja uravnotežene zastopanosti in neenakega položaja (posebna izobraževanja za osebe enega spola, spodbujanje ženskega podjetništva),

- programski ukrepi v obliki obveščevalnih akcij ali v obliki posebnih akcijskih načrtov za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti.

Po zgledu Evropske unije je bila z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških uvedena integracija načela enakosti spolov (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003). Ta strategija je bila vključena v primarno pravo Evropske unije z Amsterdamsko pogodbo. Tradicionalno politiko izvajajo posebne institucije za politiko enakih možnosti (npr. uradi in oddelki za enakost spolov), ki se običajno omejujejo na specifične probleme, povezane z neenakostjo spolov. Ta strategija pa temelji na temu, da je družba na vseh področjih spolno strukturirana. Vsi akterji, ki delujejo na posameznih področjih, pripravljajo, razvijajo in izvajajo ukrepe, morajo v mislih imeti vidik spolov. Pri vsakem ukrepu je potrebno oceniti potrebe obeh spolov, izpostaviti spolno specifične razlike, dati poudarek na primerjalno razmerje med ženskami in moškimi, ter oceniti možne posledice. Pri tem pa jim priskočijo na pomoč tradicionalne institucije.

Na podlagi Pekinških izhodišč za ukrepanje je (četrti svetovna konferenca ZN o ženskah, Peking, 1995) je Slovenija zavezana k posebnemu nacionalnemu programu (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003). Vlada bo vsaki dve leti sprejela periodični načrt, ki bo opredelil aktivnosti urada, ministrstev in drugih akterjev za tekoče obdobje. Posegel bo na vsa pomembnejša področja, kjer obstaja neenakost spolov. Pri tem je zelo pomembno, da ne ostane samo pri načrtu, potrebno je spremljati tudi poročila o uspehih in neuspehih, ter ustrezno ukrepati, da tako spodbujamo nadaljna pozitivna ravnanja.

Zakon posameznim ministrstvom ne nalaga konkretnih nalog, razen ministrstvom, ki sta pristojna za delo in šolstvo (Salecl, 2003, str. 60):

- vzpostavitev sistema ukrepov za odstranjevanje kakršnegakoli neenakega obravnavanja spolov,
- pri potrjevanju učbenikov in učil, uvajanju organizacijskih novosti in spreminjanju pedagoških oziroma andragoških metod je potrebno zagotoviti enako obravnavanje spolov,
- pri pripravi, sprejemanju in izvajanju javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja je nujno zagotavljanje enakega obravnavanja spolov,
- v sistem vzgoje in izobraževanja je potrebno uvesti izobraževanje za enakost spolov.

Za postopno osveščanje enakosti bodo poskrbela izobraževanja na vseh stopnjah šolanja. Izobraževalni sistem je ključni za odpravo stereotipov in predsodkov o vlogah žensk in moških. V vrtcih se izvaja mnogo aktivnosti in iger, ki otroke vodijo k tradicionalni spolni delitvi dela in vlog v družbi. Ravno tako se stereotipi najdejo tudi v šolskem gradivu in učbenikih. Že sama vzgoja bo v prihodnosti veliko doprinesla k zavedanju, da smo si vsi enaki, v večini ljudi bo obstajala vsaj možnost, da lahko tudi ženska vodi državo kot predsednica ali pa ima v rokah veliko podjetje.

Dodatne pritožbene poti, na področju diskriminacije, posameznikom in posameznicam olajšajo pot do rešitve problema, hkrati pa že s svojim obstojem preprečujejo nadaljnje kršitve. Zakon je tako po zgledu evropskih držav ustanovil poseben inštitut zagovornika oziroma zagovornice enakih možnosti žensk in moških, ki obravnava te primere in izdaja pisna mnenja (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003). Urad za enake možnosti ne more voditi formalnega postopka, zato tudi nima moči za izrekanje sankcij. S pisnimi mnenji vpliva na prepoznavnost primera v javnosti, kar poveča osveščenost na tem področju, kršitelji pa naj bi v večini primerov upoštevali priporočila, saj nočejo izgubiti svojega ugleda. Slovenija se šele počasi začne zavedati družbene odgovornosti podjetij, tako da lahko naštejemo le nekaj večjih podjetij, ki delajo v tej smeri. Piramida družbene odgovornosti podjetja je sestavljena iz ekonomske pa tudi zakonske, etične in filantropske odgovornosti (Jaklič, 1999, str. 279). Enakost spola bi uvrstila pod etično odgovornost, ki se veže na aktivnosti, ki jih družba zagovarja in pričakuje, niso pa zapisane v zakonih. Vedeti pa moramo, da se zavest kupcev povečuje in bodo postopoma začeli upoštevati tudi te dejavnike, ne samo ceno.

Da bi ugotovili uresničevanje politike enakih spolov na vseh pomembnih področjih, Zakon o enakih možnostih opredeljuje, da mora vlada po sprejemu zakona predložiti v sprejem Državnemu zboru predlog resolucije o nacionalnem programu. Temeljne politike enakih možnosti bo nacionalni program določil za vsa pomembna področja, kot so zaposlovanje, izobraževanje, socialno in zdravstveno varstvo ter nasilje nad ženskami. Opredeliti je potrebno cilje, ukrepe in izvajanje, poročanje in spremljanje le-teh. Pri pripravi bodo sodelovala ministrstva, Urad za enake možnosti, nevladne organizacije, socialni partnerji, lokalne skupnosti in posamezniki, ki delujejo na področju za enake možnosti. Postopki pri uresničevanju načrtanih ciljev so zelo dolgotrajni, vendar menim, da bi tako pomembno področje lahko dobilo prednost pri obravnavi, saj je enakost res osnova vseh zakonov.

Za področje enakosti žensk in moških je izredno pomembna lokalna raven, zato zakon predvideva lokalne skupnosti. Koordinator ali koordinatorica bo spremljala odločitve v lokalni skupnosti, imela bo možnost predlagati ukrepe in aktivnosti za povečanje enakih možnosti. Po mojem mnenju je v Sloveniji potrebno dati velik poudarek na prvih korakih, s katerimi pristopimo do ljudi, v tem primeru žensk, in jim priložnost in njihove pravice ponudimo ne samo v večjih mestih, ampak tudi zunaj mestnih središč, saj tudi tam živi približno polovica žensk, ki pa nimajo informacij o dogajanju. Nezaupljivost bi premostili z direktnim kontaktom z ljudmi, kar samo pove, da je cilj možen, namen pa še toliko bolj resen.



## 4. ŽENSKÉ V MANAGEMENTU

Preučili smo že več področij in si jih ogledali z vidika položaja žensk. Sedaj pa bi rada predstavila eno, še posebej zanimivo področje, in sicer management. Najprej sem ga opredelila s pomočjo različnih avtorjev in njihovih mnenj, nato pa sem si zastavila vprašanje, koliko je žensk v managementu in zakaj jih je tako malo v primerjavi z moškimi. Predvidevala sem, da mogoče zaradi njihovih drugačnih stilov vodenja. Zanimalo me je, ali se managerke razlikujejo od managerjev in tudi to, ali mogoče obstajajo lastnosti tipične za moške in tipične za ženske. Na koncu sem podala nekaj možnih ukrepov s strani države, podjetij, pomembno pa je, da tudi ženske same naredijo nekaj za večjo enakost na tem področju.

### 4.1. Definicija managementa

Živimo med organizacijami, spremljajo nas na vsakem koraku, tako v podjetju, kot tudi v nepridobitnih organizacijah, verskih, političnih, strokovnih, športnih in drugih združbah. S pomočjo drugih ljudi lažje dosežemo cilje, to pa nas vodi, da se združujemo. Organizacija podjetja je sestav razmerij med ljudmi – člani podjetja, ki zagotavlja obstoj, družbeno-ekonomske in druge značilnosti podjetja ter smotrno uresničevanje cilja podjetja (Lipovec, 1987, str. 35). Zavedati se moramo, da besedo organizacija rabimo v treh pomenih, in sicer kot (Lipovec, 1987, str. 37):

- splošni pojem za podjetje, bolnišnico, urade, vojsko, stranke, društva in druge združbe,
- vzpostavljanje organizacije, v pomenu organiziranja oziroma urejanja,
- nekaj, kar institucijo ali združbo tvori; ta pojem organizacije je zadostno utemeljen in edino v tem pomenu je organizacija lahko posebna znanstvena veda.

Ljudje, ki organizacije obvladujejo so managerji (Tavčar, 2002, str. 2). V Sloveniji se najde kar nekaj izrazov za management, za katere bi na prvi pogled lahko rekli, da so sopomenke, saj nimajo povsem jasne definicije, tudi razlikovanje med njimi je zaradi tega onemogočeno. Če si pogledamo nekaj takih izrazov kot so vodenje, upravljanje, ravnanje, poslovanje, kmalu ugotovimo, da o njihovem pomenu lahko sklepamo šele po ostali vsebini, ki jih spremlja. Zato si najprej oglejmo definicijo managementa. Management je ustvarjalno reševanje problemov, ki se nanašajo na (Možina, 1994, str. 4):

- Načrtovanje je določanje cilja in način, s katerim ga bomo dosegli. V širšem smislu lahko s tem zajamemo vso organizacijo, tako vizijo razvoja kot tudi strateške in taktične cilje, v ožjem pomenu pa govorimo le o opredeljevanju ciljev, nalog in poti posameznim članom v organizaciji.
- Organiziranje je drugi element managementa in se nanaša na uresničevanje načrtov. V tem procesu določimo naloge, izvajalce, delovne pripomočke, material, čas in zaporedje aktivnosti. Tako dobimo organizacijsko celoto. Pomembno je tudi določiti odgovornost in pristojnost za delo.

- Vodenje se v ožjem pomenu nanaša na ljudi, njihovo usmerjanje, motiviranje, iz česar sledi, da je naloga izvršena čim bolje. Najprej je potrebno svetovati, informirati poučevati posameznika, nato pa tudi skupino, saj le tako dosežemo delovni in organizacijski cilj. Pri tem je velik poudarek na vzdušju, ki vlada v skupini, odnosih, kulturi dela in vedenju v organizaciji.
- Ocenjevanje oziroma kontroliranje je zelo pomembna faza. V njej primerjamo načrtovano z izvedenim. Če cilji niso bili doseženi, je potrebno ugotoviti, kaj bi bilo naslednjič potrebno popraviti, izvesti na drug način. Da to lahko izvedemo, moramo postaviti cilje in jih spremljati. Tako dobljene informacije o dosežkih pa primerjamo z zastavljenimi cilji.

Kanjuo Mrčela Aleksandra je mnenja, da naslednja definicija izhaja iz večino drugih poskusov definiranja managementa. Management združuje upravljanje in poslovanje, pri čemer je upravljanje dejavnost, ki je namenjena zastavljanju ciljev, politike in strategije poslovanja in razvoja, razmestitvi virov, usmerjanju in kontroli uresničevanja ciljev. Poslovanje pa je proces in dejavnost, ki usklajuje človekove in materialne vire zato, da bi uresničili določene naloge in cilje, ki smo si jih zastavili (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 12).

Poskušajmo ločiti še nekaj pojmov kot sta leadership in management. Glavni poudarek vodenja kot managementa je v doseganju organizacijskih ciljev, glavni poudarek pri procesu vodenja kot leadershipa, pa je v vplivanju na ljudi, da bi dosegli cilje, pri čemer ni nujno, da gre za cilje organizacije (Možina, 1994, str. 6). Pojem, ki ga je ravno tako potrebno definirati, je ravnanje v razmerju z upravljanjem. Ravnalna funkcija izraža organizacijsko dvojnost, ker je v razmerju tako z izvajanjem kot z upravljanjem (Bartlett et al., 2002, str. 986). Ravnateljstvo vodi podjetja k zastavljenemu cilju, pri tem pa poskuša kar najbolje izrabiti razpoložljive vire. Ravnati pomeni predvidevati, organizirati, komandirati, koordinirati in kontrolirati.

Upravljalatelj je vir vse oblasti v podjetju, ocenjuje predloge ravnatelja in nad njim izvaja kontrolo. Upravljanje tudi postavlja ravnateljstvo in nanj prenaša velik del svoje avtoritete. Dr. Filip Lipovec je zagovornik besede ravnatelj in ne manager. Po njegovem mnenju je managerstvo posebna oblika ravnanja, značilna za lastniško upravljanje (Lipovec, 1987, str. 143). Primer za lastniško upravljanje vzame delniško družbo, ki ima na čelu managerja, nasprotje pa je obrtnik, kjer je ravnanje združeno z upravljanjem. Njegova razlaga se opira tudi na Fayola, ki pa je uporabljal besedo management. Večino definicij, ki so zelo dobro podprte z razlago, bi lahko imeli za pravilne, moje mnenje pa je, da bi bilo potrebno sestati vse vpletene in uporabljati čim bolj enotne izraze po celotni Sloveniji.

## 4.2. Lastnosti in vrednote značilne za managerje

Položaj žensk v managementu je zaznamovan z maloštevilčnostjo, kar zlasti velja na višjih položajih. Zakaj je prišlo do takega razmerja med moškimi in ženskami in kako rešiti nastali položaj, si lahko poskušamo razložiti na dva načina. Prva razlaga je v tem, da poskušamo

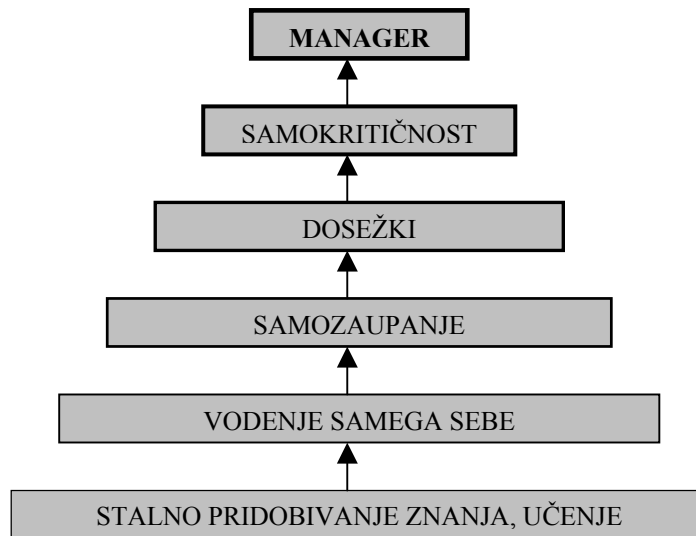
spremeniti ženske, ki vstopajo v management, druga, da vključujemo ženske v okolje, v katerem ne bodo nikoli sprejete niti spoštovane. Ob tem se mi poraja vprašanje, ali so ženske managerke res toliko drugačne od moških kolegov, ali so jim vsaj podobne, mogoče celo enake ali pa so njihove lastnosti razlog, da jih ni v managementu. Enakost lahko zelo kmalu ovržemo, saj ženske nimajo enakih lastnosti kot moški. Kljub kazanju moških lastnosti, znanju in samozavesti se izobražene ženske še vedno težko prebijejo v sam vrh. Lahko pa privzamemo, da so ženske res drugačne od moških, saj ne razmišljajo in tudi ne delajo tako kot moški, konec koncev tudi vodijo verjetno drugače od moških. Ženske bi morale razviti svoj specifični način vodenja, ki bi bil drugačen od moškega, mehkejši, emocionalen, pozoren do sodelavcev in usmerjen v ljudi. Nekateri zagovarjajo stališče, da prihaja čas ženskega stila in da sedaj res ne bi bilo smiselno, če bi se ženske začele spreminjati (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 86).

V zgodovini se je zvrstilo precej uspešnih vodij, kar je dalo misliti marsikaterim strokovnjakom, če te ljudi združujejo neke skupne lastnosti, mogoče tudi vrednote. Lastnosti, ki so se pokazale kot najbolj stabilne so (Možina, 1994, str. 18):

- sposobnosti: inteligentnost, pozornost, verbalna sposobnost, dobro presojanje,
- dosežki: znanje, študijski uspeh, športni rezultati,
- značilnosti: zanesljivost, iniciativnost, vztrajnost, humor,
- status: socioekonomski položaj, popularnost,
- situacija: mentalna raven, status, usposobljenost, potrebe in interesi vodenih, cilji, ki jih morajo doseči.

Kaj vse je potrebno, da je nekdo dober manager je lahko prikazati tudi v piramidi lastnosti, ki jo je porebno začeti graditi od spodaj navzgor (Zichy, 2001, str. 13). Brez katerega od spodnjih kamnov je težko napredovati do vrha, do dobrega managerja (Glej Slika 6, na str. 32). Kot najboljša osnova je seveda lastno znanje, na katerega imamo lahko vedno oporo, nato je zelo pomembno, da znamo voditi samega sebe, se usmerjati k pravim ciljem, in se motivirati za nadaljne korake. Brez tretjega temeljnega kamna pravtako ne gre, to je samozaupanje, potrebna je samozavest, ki nas obdrži pokonci v težkih trenutkih. Manager mora imeti za seboj že marsikateri uspehi, po katerih je poznan, in mu dajejo veliko mero spoštovanja drugih. Zelo pomembna je tudi samokritičnost. Vsak se lahko zmoti, potrebno pa je svoje napake priznati, jih popraviti in zanje odgovarjati. Le malokaterim lahko priznamo, da imajo vse te lastnosti prisotne v sebi, tisti pa ki jih imajo so zares uspešni managerji, vejo kaj hočejo in to dosežejo s pomočjo drugih ljudi. Vendar pa vseh teh lastnosti ne moremo definirati za ženske ali moške, nekatere izmed njih bi lahko pripisali obema spoloma, nekatere pa nobenemu, mogoče samo redkim izjemam. Ne moremo pa kar določevati, kaj naj bi bilo moško in kaj žensko. S temu rojevamo stereotipe, kar pa ni ustrezna rešitev.

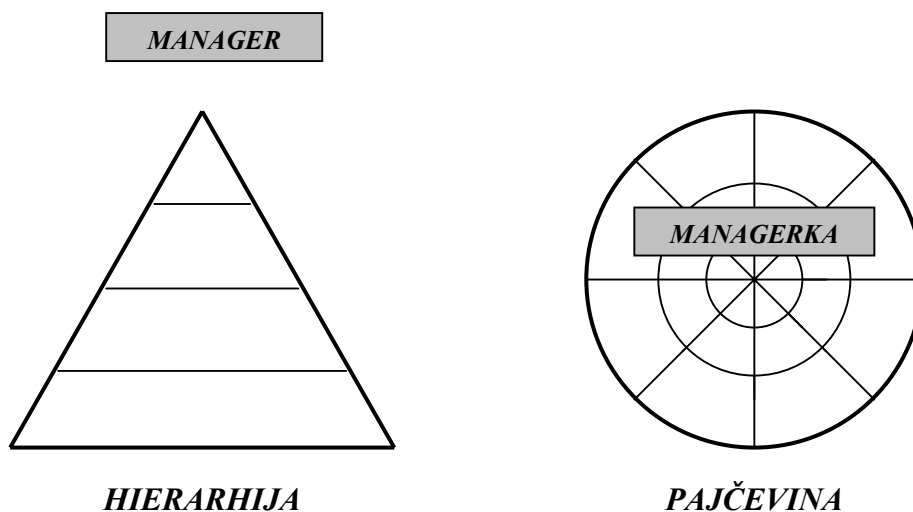
Slika 6: Piramida lastnosti dobrega managerja



Vir: Zichy, 2001, str. 13.

Nekatere študije dokazujejo, da bi bile ženske bolj uspešne v vlogi managerjev kot moški (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 88). Teorija se naslanja na idejo, da materinska vloga zahteva zelo podobne spretnosti kot managerska: organizacijo, tempo, uravnovešanje konfliktnih zahtev, učenje, vodenje, usmerjanje, opazovanje, ravnanje z motnjami, informiranje. Vire razlik med spoloma razvijamo v otroštvu, saj se dečki in deklice igrajo različne igre. Dečkom je najvažnejše zmagovati, deklicam pa sodelovati. Tako je za moške značilna hierarhična managerska struktura, za ženske pa struktura pajčevine.

Slika 7: Moški in ženski stil vodenja



Vir: Kanjua Mrčela, 1996, str. 88.

Management je za ženske krožni proces, managerka je v centru, ne tako kot pri moških, ko je manager na vrhu, pod njim pa je hierarhija (Glej Slika 7, na str. 32). S temi podobami so pojasnjene tudi strategije moških in žensk. Ženskam manjka jasno zastavljenih ciljev, moški pa le-te jasno izrazijo. Te trditve so zelo močne, stojijo pa na veliko predpostavkah, kot na primer to, da so vse ženske matere ali pa mogoče pozabljajo na to, da so mogoče moški ravno tako spremenili svoj način vodenja in ugotovili kakšno pomembno novost.

Raziskava, ki se je izvajala v Bratfordu leta 2001, je ravnatoko dokazala, da obstajajo moški in ženski stili vodeja, vendar so le redki managerji in managerke tipični predstavniki ene izmed takih oblik vodenja. Managerji večina pripadajo moškemu stilu vodenja, njihova načela so sledeča (Lynn, 2001, str. 291):

- »Ljudem moram biti šef!«
- »Brez mojega dnevnega prisostvovanja v podjetju, bi bil ta v krizi!«
- »Odočitve so v mojih rokah!«

Managerke lahko pripadajo obema načinoma vodenja, tako moškemu kot ženskemu, tiste, ki imajo več moških lastnosti vodenja imajo sledeča načela (Lynn, 2001, str. 291):

- »Ko sem zavzela to mesto v organizaciji, sem imela občutek, da moram vsem dokazati, da sem dovolj sposobna, da ga opravljam.«
- »Bilo je veliko težkih odločitev, ki sem jih morala sprejeti, in od od prvega dne naprej sem morala dokazovati, da mislim resno poslovati.«

Managerke, ki pripadajo ženskemu načinu vodenja, so odločne, vednar poštene. Rade nudijo podporo, so mnenja, da je najboljši rezultat možno doseči s sodelovanjem v skupini. Njihove tipične izjave pa so (Lynn, 2001, str. 291):

- »Drugi so me morali videti kot šefa.«
- »Rada se pogovorim z ljudmi in razčistim nesporazume, tako je atmosfera v podjetju boljša, pa tudi vsak ve pri čem je.«
- »Ljudje morajo vedeti, da imajo svoj glas pri odločitvah, in da so del podjetja.«
- »Zelo dolgo lahko traja, da moški priznajo ženski, da so naredili napako, vendar smo prešli tudi to oviro. Vse temelji na zaupanju.«

S pomočjo prejšnje raziskave so prišli do zanimivega zaključka, da se ženske bolje znajdejo v kriznih situacijah, bolje se odločijo pri velikih korakih, spremembah, ki so potrebne predvsem na področju organizacijske strukture (Lynn, 2001, str. 292). Zaposlenim dajejo občutek pomembnosti, rade pa priskočijo na pomoč tudi tistim v stresnih situacijah, kar dobro vpliva na klimo. Pripravljene so deliti informacije z drugimi, kar gradi zaupanje vanje. Vse to skupaj pa se dobro odnese v današnjem svetu, ki je poln negotovosti in hitrih sprememb.

Nobena od zgornjih možnosti se ni dobro odrezala, niti ta, da bi spremenili ženske, niti ta da mogoče vključujemo ženske v za njih nesprejemljivo okolje, saj se nekatere v njem čisto dobro znajdejo. Lahko pa bi omogočili izbiro še tretje možnosti, v tej bi tako moški kot ženske lahko sami izbirali svoje lastnosti in identiteto. Tako ni potrebno določiti ali so moški

načini vodenja enaki ženskam, ali različni. Predvidevamo lahko, da ni moških in ženskih načinov vodenja. Zakaj pa torej prihaja do tako velikih številčnih razlik v odstotku žensk in moških na področju managerstva?

### 4.3. Razlogi za malo število žensk za v managementu

Najprej si oglejmo situacijo v Sloveniji. V Kompassu, to je slovenski poslovni imenik, v katerem je pogoj za vpis najmanj 100.000 dolarjev letnega prihodka, je bilo leta 2002 med 14.239 podjetji v Sloveniji, le 2.470 podjetij (to je dobrih 17 %), ki so jih vodile ženske (Mulić, 2002, str. 20). Od 500 majhnih podjetij je bilo 14 % žensk na vodilnih položajih, ta odstotek pa se zmanjša na 9 %, če opazujemo 500 srednjih podjetij, v velikih podjetjih pa le 7 %. Med njimi je bilo največje podjetje po številu zaposlenih (2.414), zavarovalnica Triglav. Stanje bi bilo lahko veliko boljše, o enakosti žensk in moških v managementu bomo lahko govorili takrat, ko bodo ženske vodile podjetja, kot so Petrol, Merkator in podobna.

Poglejmo si še eno raziskavo, ki se je odvijala v podobnem času v Rusiji, izvedla jo je Svetlana Barsukova leta 1997. V njej so odkrili, da je vedno več žensk na vodilnih položajih. Na nekaterih področjih, ki niso tako značilni za ženske, kot so industrija, kmetijstvo, prodaja na debelo in finance se odstotek žensk v managementu giblje od 13 % v industriji do 20 % v financah (Chirikova, Krichevskaja, 2002, str. 43). Na področjih kot so pa maloprodaja, gostinstvo, znanost, kultura in zdravstvo, pa je ta odstotek bistveno večji in sicer od 39 % v maloprodaji pa tja do 56 % v znanosti. Primerjava Slovenije z Rusijo je lahko zanimiva, saj smo bili vsi dolgo časa v socializmu, nato pa smo vsi z velikim korakom stopili v kapitalizem. Čeprav je znano, da je Rusija v marsičem še nekoliko v zaostanku, pa bi po navedbi te raziskave lahko rekli, da so ženske bolj enakopravne kot v Sloveniji.

V managementu je število žensk res majhno, razlogov za tako situacijo pa je več. Lahko jih razdelimo na tiste, ki se nanašajo na ženske in na tiste, ki se nanašajo na okolje. Najprej si oglejmo dejavnike z ženske strani (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 74):

- družinske obveznosti: kot smo ugotovili že v prvem poglavju, imajo ženske več obveznosti v zvezi z družino kot moški, ne glede na poklic, ki ga opravljajo,
- pomanjkanje samozavesti: tega stereotipa so obdolžene vse ženske, tudi tiste, ki imajo zadosti samozavesti. Tako mišljenje je prišlo iz napačnega interpretiranja statistike, saj je dokazano samo to, da ima povprečni moški večjo samozavest kot povprečna ženska.
- neadekvatno načrtovanje kariere: ženske v manjši meri uporabljajo sledeče strategije: zastavljanje ciljev, mentorska pomoč in ustvarjanje neformalnih stikov,
- emocionalna nestabilnost: v svetu velja prepričanje, da ženske dopustijo vpliv čustev na poslovne odločitve, pa tudi to, da nerade prevzemajo odgovornost,
- pomanjkanje neformalnih zvez: ženske se pomena tega dejavnika premalo zavedajo, pa tudi časovno jim udeleževanje v raznih klubih ne znese,

- manjša demografska mobilnost: ta dejavnik velja za vse Slovence, še posebej pa ga predpisujejo ženskam, saj velja prepričanje, da morajo skrbeti za družino, kar pa jim onemogoča, oziroma zelo otežuje premoščanje daljših razdalj,
- več odsotnosti z dela: dokazano pa je ravno nasprotno, da so ženske odsotne z dela enako število dni kot moški (kljub nosečnosti in porodu),
- niske aspiracije: ženske naj bi bile manj ambiciozne,
- stereotip o managerkah: management je stereotipsko moška vloga, zato v družbi velja mišljenje, da uspešna ženska ne more biti uspešna managerka in uspešna managerka ne more biti uspešna ženska,
- pomanjkanje izkušenj v timskih športih: dečki naj bi se že v otroštvu več ukvarjali s športi, pri katerih je potrebno upoštevati pravila igre, na njih pa temeljijo tudi organizacije.

Sledijo dejavniki, ki se nanašajo na okolje (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 77):

- obstoj neformalnih moških mrež, ki jih moški uporabljajo v medsebojni pomoči, ženskam pa je vstop vanje utežen zaradi spola,
- pomanjkanje ženskih zgledov, kar potem poudarja neobičajnost odločitve, ki jo sprejme ženska, ko se odloči za managersko delo,
- diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju; odkrite oblike diskriminacije žensk so prepovedane z zakonom, vendar se veliko odločitev sprejme na podlagi spola, kar pa je diskriminatorno,
- povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o managerjih; velja prepričanje, da naj bi managerji imeli iste lastnosti kot so značilne za moške, predstava o ženski pa je popolnoma drugačna. Veliko avtorjev poudarja, da so sodobni koncepti managerkega dela in vloge vse bolj podobni stereotipni predstavi žensk, nekateri izmed njih pričakujejo tudi večje število žensk v managementu ravno zaradi tega razloga,
- odnos podrejenih; na osnovi raziskav so dokazali, da imajo tako ženske kot moški raje za nadrejenega moškega kot žensko, seveda pa se vsi ne strinjajo s to izjavo.
- medijske podobe žensk; mediji so polni seksistične vsebine, ženske pa prikazujejo v omejenem številu stereotipnih vlog, kar vpliva na družbeno sprejemanje žensk v vlogo managerk.

### 3.4. Spodbude za večjo enakost žensk na trgu delovne sile

V zadnjem desetletju je bilo veliko aktivnosti usmerjenih v sprejem zakonodaje, ki bi omogočila večjo enakopravnost pri obravnavi spolov. Poleg tega deluje tudi veliko nevladnih organizacij in programov na tem področju, vendar pa je vse to še premalo. Možno je storiti več, a je potrebna sinergija in konsistentnost med projekti, zagotoviti je potrebno tudi njihovo kontinuiteto. Pri prenosu smernic evropske politike enakih možnosti na področju zaposlovanja je zelo pomembno, da se upoštevajo slovenske razmere. Stopnja delovne aktivnosti žensk je visoka, zato je smiselno prizadevanje za izboljšanje položaja žensk na trgu delovne sile. Vse sile je potrebno usmeriti v dvig kakovosti zaposlitev, kot na primer

spodbujanje zaposlovanja žensk na vodilnih položajih, po drugi strani pa bi lahko spodbujali zaposlovanje moških na poklicnih področjih, saj tam zavzemajo manjšino.

Podjetniški inkubatorji bi lahko poskrbeli, da bi se poslovna ideja, ki ima prihodnost, razvila v nekaj oprijemljivega, npr. podjetje, ki bi s časoma zaposlilo še nekaj dodatnih ljudi. Podjetnicam, ki so šele stopile na to pot, bi ponudili ugodne mikrokredite, kar bi jim omogočilo lažji zagon. V teh inkubatorjih bi morali organizirati tudi sestanke, ki bi bili namenjeni izmenjavi informacij in izkušenj, ne le na lokalni ravni, ampak tudi na mednarodni. Ženske bi si morale pomagati tudi z mentorstvi in svetovanji.

Lahko bi ustanovili družinske servise, ki bi poskrbeli, da bi ženske lažje usklajevale družinske in poklicne obveznosti. Sedež bi morali imeti v bližini inkubatorjev, saj bi v družinskem servisu lahko organizirali varstvo otrok. Na tak način bi bili lahko starši več z svojimi otroki, mogoče bi lahko skupaj šli npr. tudi na kosilo. Vrtni bi morali obratovati daljši čas, saj bi tako nudili varovanje otrok, tudi za zelo zaposlene podjetnice in podjetnike.

Pomoči ne potrebujejo le podjetnice, ampak tudi podeželske ženske in kmetice pri seznanjanju z ekološkim obdelovanjem zemlje in spodbujanem trajnostnega razvoja podeželja. Tudi pri njih bi lahko začeli spodbujati podjetniški interes, najprej z dodatnimi izobraževanji, ki bi morala potekati v njihovi bližini. Pomemben je tudi pretok informacij od kmetijskih svetovalcev do kmetic, ki sedaj močno šepa. Ugodni krediti bi tudi njim pomagali, da bi se preusmerili v dejavnosti, ki so bolj donosne. Vsekakor pa bi morali poudariti pomen njihove vloge, s tem bi povečali ugled kmečkih žena.

Program spodbujanja poklicnega uveljavljanja žensk je edini ukrep, s katerim se sistematično lotevamo samozaposlovanja brezposelnih žensk, žensk iz socialno ogroženih skupin in tistih s pomanjkljivo izobrazbo. Zelo pomemben pa je naslednji korak, ki pa še ni določen. Sodobna tehnologija, ki nam je na voljo, bi se vsekakor lahko bolj široko uporabljala tudi v Sloveniji, saj bi tako lahko zmanjšali prenekatero stroške in omogočila fleksibilne oblike zaposlovanja, kot so delo na domu ali pa dalo na daljavo, mogoče tudi delo s skrajšanim delovnim časom.

Problemi, s katerimi se srečujejo mlade ženske in matere v delovnem razmerju, so potrebni posebne pozornosti. Ne pomaga samo prepoved delodajalcem, da ne smejo dajati diskriminatornih členov v pogodbe, potrebno bi bilo tudi izvajati pozitivne ukrepe za podjetja, ki bi dobro prakso tudi dejansko izvajala. Dopustiti bi morali, da matere z majhnimi otroki izstopijo iz trga delovne sile za daljše časovno obdobje, saj želijo skrbeti za svoje otroke. Hkrati s tem bi jim morali tudi pomagati pri vnovični zaposlitvi. Mogoče je res rešitev v šesturnem delavniku, saj bi prinašal zmeren dohodek in hkrati dopuščal več časa družini. Ta rešitev bi bila zlasti primerna za matere samohranilke, ki se spopadajo s podobnimi problemi.

Tudi v Sloveniji bodo ženske dalj časa ostajale na trgu delovne sile, saj se bodo postopno uveljavile višje starostne meje za upokojevanje. Potrebna bo aktivna politika zaposlovanja za



osebe po 40. oziroma 50. letu starosti in prilagoditev delovnega okolja in vodenja starejši populaciji. Podpora, spodbuda in sodelovanje zaposlenih pri vodenju, bi lahko dalo zelo ugodne rezultate na tem in tudi na drugih področjih.

Pomembno je tudi, da podjetja sama vidijo skrb za zaposlene ženske in uvajanje različnih programov enakih možnosti kot svoj cilj. Veliko lahko naredijo že s tem, da spodbujajo ženske, ki imajo managerski potencial, da se opogumijo in se poskusijo tudi v vodenju. Mogoče jim lahko najprej zaupamo vodenje kratkotrajnega projekta in jih tako preizkusimo v novi vlogi. Naslednji korak je lahko tudi skupno načrtovanje kariere, pogovor o možnih napredovanjih, omogočijo jim lahko tudi posebno izobraževanje za managerke. Na voljo bi jim bili tudi mentorji, ki jih lahko zelo dobro vpeljejo v novo vlogo. Da pa jim omogočimo vse to, jim je potrebno tudi prilagoditi delovne razmere, omogočiti deljiv delovni čas in alternativne možnosti za razporejanje dela. Če je možno, je idealna rešitev tudi delo na domu. Kot dodatne ugodnosti bi jim podjetja lahko omogočila pomoč v gospodinjstvu ali skrb za otroke med njihovim delovnim časom. Seveda morajo tudi moške obvestiti o dogajanju v njihovi okolici, da se ne bodo počutili zapostavljene, informirati jih moramo o vsakem večjem koraku, mogoče bi lahko izpeljali tudi seminar o ženskah in njihovih ambicijah. Zelo pomembna je organizacijska kultura, ki vlada v podjetju. Kultura je ozračje v organizaciji, ki je posledica različnih znanih in neznanih dejavnikov iz preteklosti in sedanjosti, iz ožjega in širšega okolja, ki vpliva na vedenje ljudi in uporabo njihovih zmožnosti (Lipičnik, 1998, str. 75). Potrebno se je potruditi in spremeniti stereotipe o ženskah, naučiti se moramo sprejemati različnost ljudi in vsem dovoliti, da živijo po svojih principih in zmožnostih.

Ni pa vse v rokah države in podjetij, zadnji in najpomembnejši korak, odločitev morajo sprejeti ženske. Pomembna je izobrazba, veliko žensk že dela na tem področju, saj je delež žensk med študenti večji kot delež moških. Posvetiti bi se morale tudi področjem, ki za ženske niso običajne – finance, tehnologija. Priporočljiva je udeležba seminarjev o nekaterih vedenjskih spretnostih, saj tako pridobijo na samozavesti, obvladovanju konfliktov, javnem nastopanju in samopromociji. Postopoma se morajo zavedati svoje možnosti za kariero, potrebno je le, da naredijo skrben načrt, si postavijo zadosti visoke cilje in ugotovijo katera strategija jih bo vodila k dosegu teh ciljev. Mentor naj jim bo pri tem v oporo in pomoč. Seveda pa morajo svoje delo izvrstno opravljati, kar je pogoj za napredovanje. Tako mora ženska paziti na usklajevanje ženske in managerske vloge, saj mora dokazati svoje sposobnosti.

## SKLEP

Nekoč je prevladovala miselnost, da je moški glava družine in tako tudi edini hranilec v njej. To se je počasi in vztrajno spreminjalo. Spremembe so odvisne od ekonomske situacije, tipa državne blaginje in stopnje spolne diferenciacije. Tradicija formalne delovne aktivnosti žensk v Sloveniji sega daleč v zgodovino. Po drugi svetovni vojni je prišlo do množičnega zaposlovanja žensk, razloge je potrebno iskati tako v ekonomskih kot ideoloških povodih. Stopnja delovne aktivnosti žensk je višja od povprečja držav Evropske unije, saj so ženske v Sloveniji večinoma zaposlene za polni delovni čas, delovno razmerje pa prekinejo le izjemoma. Visoko stopnjo delovne aktivnosti žensk omogoča delovna in socialno-varstvena zakonodaja, ter dobro organizirana in subvencionirana mreža dnevnega varstva otrok v vrtcih.

Slovenski družbeni prostor še vedno pozna spolni stereotip, ki povzroča nastale razmere in preprečuje enakopravnost med spoloma. Večino neplačanega dela v družini in za družino opravijo ženske, kar močno vpliva na izbor delovnega mesta in možnosti poklicnega napredovanja. Največ možnosti za usklajevanje družinskega življenja in formalnega dela zagotavljajo skandinavske dežele, kar se pozna na vseh področjih. Če Slovenijo primerjamo z drugimi državami lahko ugotovimo, da imamo dobro urejeno področje starševskih dopustov in družinskih prejemkov. Slovenke so veliko napora vložile v izobraževanje, saj je že dalj časa opazno, da je delež študentk večji od študentov, tako da je pričakovan porast žensk na vodilnih in vodstvenih položajih.

Vsi ti dosežki pa pravzaprav prekrivajo nekatera dejstva, ki pa niso tako obetajoča. Ženske se v večini odločajo za študij feminiziranih področij, le počasi pa prehajajo v tehnične vede. Prišlo je do značilne ženskih dejavnosti, kot so tekstil, usnje, storitve, šolstvo, kultura in zdravstvo, kjer so plače nižje kot v dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno moške. Te razlike v plačah znašajo od 10 do 20 %. Ženske se težje prebijajo na vodilna delovna mesta, če pa že, je njihov zaslužek navadno manjši od njihovih moških kolegov. Veliko žensk se je zaposlilo iz ekonomskih razlogov, nujnosti za preživetje, saj le dva zaposlena družinska člana zagotavljata solidno kakovost življenja. Dodamo pa lahko, da ženske z veliko težavo prodirajo v politiko in tako nimajo pravega vpliva na družbeno dogajanje.

Vse članice Evropske unije so dolžne uresničiti številne direktive Evropske unije, le-ta se trudi zmanjšati spolne razlike v možnostih na trgu delovne sile. V zadnjem desetletju je Slovenija naredila velik korak k enaki obravnavi spolov, uredila je predpise in sprejela dva pomembna zakona, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Slovenska zakonodaja je večinoma nevtralna glede spola, novi zakoni pa bodo vsebovali tudi določbe o enakosti in prepovedi spolne diskriminacije. K napredku na področju enakosti spolov pa zakonodaji priskočijo na pomoč še različne nevladne organizacije, kot so Urad za enake možnosti, medresorska skupina državnih uradnic in sekcija managerk. Vse se

na različne načine trudijo izboljšati položaj žensk v Sloveniji, nekatere z izobraževanji, spet druge s pozitivnimi ukrepi, kot so podeljevanje priznanja Ženskam prijazno podjetje.

Spraševala sem se ali obstajajo ženski in moški stili vodenja. Hipoteza je napačna. Stilov ne moremo definirati, če pa že lahko postavimo neke meje, so te tako ohlapne, da je mnogo izjem. Po mnenju nekaterih, ni potrebno spreminjati žensk, saj se njihov način vodenja vedno bolj uveljavlja v praksi. Ravno tako pa so nekatere ženske dokazale, da v takem okolju vseeno lahko uspe tudi kot managerka, zato ne velja dejstvo, da jih vključujemo v za njih nesprejemljivo okolje. Ugotovila sem, da morajo tako moški kot ženske, sami izbirati svoje lastnosti in identiteto in da ne moremo določiti moškega in ženskega stila vodenja. Razlogi za manjše število žensk v managementu se nahajajo drugje.

Poleg zakonov, bo za izboljšanje enakosti spolov potrebno spremeniti tudi mišljenje celotne družbe, kar pa se ne more zgoditi v enem letu ali dveh. Zato so potrebna daljša obdobja in mnogo spodbud, ki bodo ženskam omogočile enake možnosti. Izobraževalni sistem je ključni pri odpravi vseh stereotipov in predsodkov. Za izboljšanje stanja na tem področju je potrebno še veliko drobnih potez. Nekaj je bilo že storjenih z vidika države, potrebna pa je še družbena odgovornost podjetij in volja, ter vztrajnost s strani žensk. Tako se bo stanje iz leta v leto izboljševalo in se bomo postopoma lahko primerjali s skandinavskimi deželami, kjer je enakost spolov izrazita že danes.

## LITERATURA

1. Chirikova Alla E., Krichevskaja Ol'ga N.: The women Manager. Sociological research, 41, (2002), 1, str. 38-54.
2. Bartlett et al.: Business, The ultimate Resource. London : Bloomsbury Publishing Plc, 2002. 2.172 str.
3. Belčič Franc: Proces zaposlovanja kadrov. Kranj : Moderna organizacija v okviru Fakultete za organizacijske vede, 2002. 258 str.
4. Evetts Julia: Women and career: themes and issues in advanced industrial societies. New York : Longman Publishing, 1994. 243 str.
5. Hrastar Mateja: Spola po slovensko: Kakšna je statistična podoba slovenskega moškega in ženske. Mladina, 25.6.2001. str. 15-18.
6. Ivančič Angelca: Izobraževanje in priložnosti na trgu dela. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1999. 291 str.
7. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1999. 352 str.
8. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v managementu. Ljubljana : Enotnost, 1996. 194 str.
9. Kavar Vidmar Andreja: Upoštevanje enakosti v kolektivnih pogodbah. Revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo: Podjetje in delo, Ljubljana, 1995, str. 836-839.
10. Kozel Petra: Enako plačilo za delo enake vrednosti. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 87 str.
11. Kuralt Nataša: Problemi zaposlenih žensk. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 44 str.
12. Lipičnik Bogdan: Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 1998.
13. Lipovec Filip: Razvita teorija organizacije. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1987. 352 str.
14. Lynn Martin: Are women better at organisational learning? An SME perspective Women in Management Review, Bradford, 16, (2001), str. 287-296.
15. Možina Stane: Osnove vodenja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1994. 287 str.

16. Mulić Selma: Položaj žensk v Slovenskem managementu. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 37 str.
17. Pirher Sonja, Svetlik Ivan: Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1994. 239 str.
18. Reskin Barbara F., Padovic Irene: Women and Men at Work. California : Pine Forge Press, 1994. 218 str.
19. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
20. Salecl Tanja: Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2003. 112 str.
21. Tavčar I. Mitja: Strateški management. Učbenik za podiplomski študij. Koper : Visoka šola za management v Kopru in Maribor; Ekonomska-poslovna fakulteta, Inštitut za razvoj managementa, 2002. str. 498.
22. Zichy Shoya: Women and leadership Q. New York : McGraw-Hill, 2001. 310 str.

## VIRI

1. Anketa o delovni sili, Statistični urad Republike Slovenije, 2003.
2. Dopust za nego in varstvo otroka, Center za socialno delo Radovljica.  
[URL: [http://www.csd-radovljica.si/dopust\\_za\\_nego\\_in\\_varstvo\\_otroka.php](http://www.csd-radovljica.si/dopust_za_nego_in_varstvo_otroka.php)], 15.1.2004.
3. Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana : Urad Vlade Republike Slovenije za žensko politiko, 1999. 91 str.
4. Employment rate: men.  
[URL:[http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3\\_copy\\_491347045042/yearlies\\_copy\\_146416886787/cc\\_copy\\_767972116772/ccb\\_copy\\_933353769791/ccb14096\\_copy\\_314636490341](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3_copy_491347045042/yearlies_copy_146416886787/cc_copy_767972116772/ccb_copy_933353769791/ccb14096_copy_314636490341)], 28.1.2004.

5. Employment rate: total.  
[URL:[http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3\\_copy\\_491347045042/yearlies\\_copy\\_146416886787/cc\\_copy\\_767972116772/ccb\\_copy\\_933353769791/ccb13584\\_copy\\_763879691080](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3_copy_491347045042/yearlies_copy_146416886787/cc_copy_767972116772/ccb_copy_933353769791/ccb13584_copy_763879691080)], 28.1.2004.
6. Employment rate: women.  
[URL:[http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3\\_copy\\_491347045042/yearlies\\_copy\\_146416886787/cc\\_copy\\_767972116772/ccb\\_copy\\_933353769791/ccb15120\\_copy\\_738223598506](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=THEME3&root=THEME3_copy_491347045042/yearlies_copy_146416886787/cc_copy_767972116772/ccb_copy_933353769791/ccb15120_copy_738223598506)], 28.1.2004.
7. Evropska socialna listina (spremenjena, Uradni list RS-MP, št. 7/99).
8. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (Uradni list SFRJ-MP, št. 11-48/81).
9. Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS-MP, št. 3/94).
10. Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71).
11. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71).
12. Načelo pravne enakosti (Ustava Republike Slovenije, 14 člen).
13. Novi zakon o delovnih razmerjih, Moj otrok.  
[URL: [http://www.mojotrok.net/novi\\_zakon\\_o\\_delovnih\\_razmerjih.htm](http://www.mojotrok.net/novi_zakon_o_delovnih_razmerjih.htm)], 24.1.2004.
14. Očetovski dopust.  
[URL: <http://www.ringaraja.net/porod/Clanek.asp?clanekID=48>], 15.1.2004.
15. O sekciji managerk.  
[URL:<http://www.zdruzenje-manager.si/slo/sekcije-klubi/sekcija-managerk>], 30.10.2003.
16. Persons employed by sector.  
[URL:[http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=YES&root=YES\\_copy\\_539019591709/yearlies\\_copy\\_221546607827/c\\_copy\\_299982538309/cc\\_copy\\_767972116772/ccb\\_copy\\_933353769791/ccb20240\\_copy\\_135388270870](http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos/queen/display.do?screen=detail&language=en&product=YES&root=YES_copy_539019591709/yearlies_copy_221546607827/c_copy_299982538309/cc_copy_767972116772/ccb_copy_933353769791/ccb20240_copy_135388270870)], 29.1.2004.

17. Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1997. 159 str.
18. Prebivalstvo, Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.  
[URL: [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=112](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=112)], 30.6.2003.
19. Priznanje "Managerkam prijazno podjetje 2003" prejme Adriatic zavarovalna družba d.d. Koper.  
[URL: <http://www.zdruzenje-manager.si/slo/nagrade/managerkam-prijazno-podjetje/managerkam-prijazno-podjetje-2003/obrazlozitev.html>], 25.12.2003.
20. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana : Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 71 str.
21. Sto besed za enakost – slovar izrazov o enakosti ženskih in moških. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1998.  
[URL: <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/stobesed/2.html> - e6], 25.12.2003.
22. Zakon o enakih možnostih, Primerjalna analiza. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
23. Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2003. Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.  
[URL: <http://www.uem-rs.si/slo/statistika/zaposlovanje.html>], 20.5.2002.
24. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.  
[URL: <http://www.sigov.si/mddsz/druzina/ZSDP.htm>], 21.11.2001.
25. Ženske v politiki, Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.  
[URL: <http://www.uem-rs.si/slo/statistika/politika2000.html>, 2002], 20.1.2004.





## PRILOGA

Tabela1: Pričakovana življenjska doba ob rojstvu po posameznih evropskih državah, 1990-1995

Država	Pričakovana življenjska doba ob rojstvu	
	Ženske	Moški
Albanija	77	71
Avstrija	79	73
Belgija	79	73
Belorusija	76	66
Bosna in Hercegovina	75	70
Češka Republika	-	-
Danska	79	73
Estonija	76	67
Finska	80	72
Francija	81	73
Grčija	80	75
Hrvaška	75	67
Islandija	81	76
Irska	78	73
Italija	80	74
Jugoslavija	-	-
Latvija	76	66
Liechtenstein	73	66
Litva	77	68
Luksemburg	79	72
Madžarska	74	66
Makedonija	-	-
Malta	78	74
Moldavija	72	76
Monako	-	-
Nemčija	79	73
Nizozemska	81	74
Norveška	80	74
Poljska	76	67
Portugalska	78	71
Romunija	73	67
Ruska federacija	74	62
San Marino	79	73
Slovaška	75	67
<b>Slovenija</b>	<b>74</b>	<b>70</b>
Španija	80	75
Švedska	81	75
Švica	81	75
Ukrajina	74	64
Velika Britanija	79	74

Vir: Prebivalstvo, 2003.

Tabela 2: Primerjava nekaterih držav članic Sveta Evrope glede na sestavo nacionalnih parlamentov po spolu, oktober 2000

Država		Sestava nacionalnih parlamentov glede na spol		
		Število članov	Število žensk	Delež žensk
1	Švedska	349	149	42,7
2	Danska	178	67	37,6
3	Finska	200	73	36,5
4	Norveška	165	60	36,4
5	Nizozemska	150	54	36
6	Islandija	63	22	34,9
7	Nemčija	669	207	30,9
8	Bosna in Hercegovina	42	12	28,6
9	Španija	350	99	28,3
10	Avstrija	183	49	26,8
11	Belgija	150	35	23,3
12	Švica	200	46	23
13	Monako	18	4	22,2
14	Hrvaška	151	31	20,5
15	Velika Birtanija	659	121	18,4
16	Estonija	101	18	17,8
17	Litva	137	24	17,5
18	Portugalska	230	40	17,4
19	Latvija	100	17	17
20	Luksemburg	60	10	16,7
21	Češka	200	30	15
22	Slovaška	150	21	14
23	<b>Slovenija</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>13,3</b>
24	San Marino	60	8	13,3
25	Poljska	460	60	13
26	Irska	166	20	12
27	Italija	630	70	11,1
28	Francija	577	63	10,9
29	Bolgarija	240	26	10,8
30	Malta	65	6	9,23
31	Moldavija	101	9	8,9
32	Madžarska	386	32	8,29
33	Ukrajina	450	35	7,78
34	Ruska federacija	441	34	7,71
35	Romunija	343	25	7,29
36	Ciper	56	4	7,14
37	Makedonija	120	8	6,67
38	Albanija	155	8	5,16
39	Belorusija	110	5	4,55
40	Turčija	550	23	4,18
41	Liechtenstein	25	1	4
42	Grčija	300	-	-

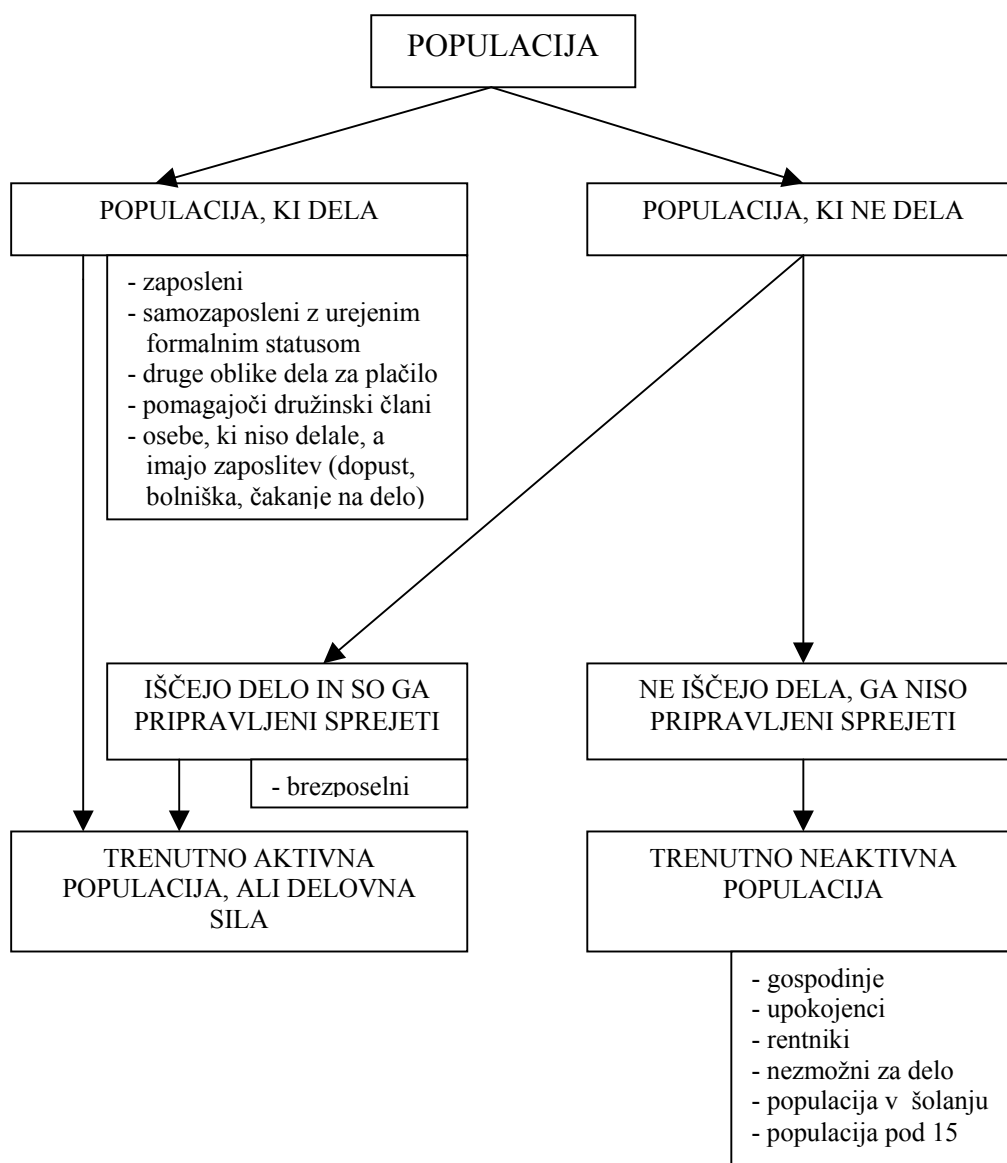
Vir: Prebivalstvo, 2003.

Tabela 3: Primerjava držav članic Sveta Evrope glede na sestavo nacionalnih vlad po spolu, avgust 2000

Država	Vlada			
	Število članov	Število žensk	% žensk	
1	Švedska	20	10	50
2	Danska	20	9	45
3	Norveška	19	8	42,11
4	Finska	18	7	38,89
5	Velika Britanija	65	24	36,92
6	Nemčija	40	14	35
7	Islandija	12	4	33,33
8	Avstrija	16	5	31,25
9	Francija	29	9	31,03
10	Švica	7	2	28,57
11	Luksemburg	14	4	28,57
12	Italija	26	6	23,08
13	Španija	14	3	21,43
14	Poljska	70	15	21,43
<b>15</b>	<b>Slovenija</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
16	Liechtenstein	5	1	20
17	Bolgarija	16	3	18,75
18	Andora	11	2	18,18
19	Nizozemska	18	3	16,67
20	Belgija	18	3	16,67
21	Albanija	18	3	16,67
22	Makedonija	27	4	14,81
23	Estonija	15	2	13,33
24	Irska	15	2	13,33
25	Ukrajina	18	2	11,11
26	Slovaška	20	2	10
27	Gruzija	21	2	9,52
28	Portugalska	64	6	9,38
29	Hrvaška	24	2	8,33
30	Ruska federacija	24	2	8,33
31	Grčija	41	3	7,32
32	Litva	14	1	7,14
33	Malta	14	1	7,14
34	Latvija	19	1	5,26
35	Turčija	39	2	5,13
36	Češka	19	0	0
37	San Marino	10	0	0
38	Moldavija	20	0	0
39	Madžarska	16	0	0
40	Romunija	25	0	0
41	Ciper	13	0	0

Vir: Prebivalstvo, 2003.

Slika 1: Osnovna struktura koncepta trenutno aktivne populacije ali delovne sile



Vir: Pirher, Svetlik, 1994, str. 47.

Tabela 4: Povprečne mesečne bruto plače po stopnjah strokovne usposobljenosti, sektorjih dejavnosti in spolu, 2000

Stopnja strokovne usposobljenosti	Povprečne mesečne bruto plače (v sit)			Odstotek, za katerega plače moških presegajo plače žensk
	Skupaj	ženske	Moški	
a	b	c	d	e=(d:c)x100-100
<b>SKUPAJ</b>				
nekvificirani	106.299	100.645	114.415	13,6
polkvificirani	120.736	110.361	130.093	17,8
kvalificirani	139.693	119.781	149.614	24,9
visoko kvalificirani	156.150	136.690	164.731	20,5
nižja	139.781	127.264	148.088	16,3
srednja	192.518	181.572	205.135	12,9
višja	262.254	264.838	282.129	6,5
visoka	389.682	344.226	434.067	26,1
magisterij	480.579	427.595	514.085	20,2
doktorat	511.074	456.201	531.023	16,4
Skupaj	202.930	188.940	215.247	13,9
<b>KMETIJSKE DEJAVNOSTI</b>				
nekvificirani	102.160	95.086	105.873	11,3
polkvificirani	114.225	102.746	117.149	14
kvalificirani	129.395	100.442	141.279	40,6
visoko kvalificirani	151.502	131.200	166.099	26,6
nižja	132.429	110.652	141.066	27,4
srednja	164.712	157.215	171.896	9,3
višja	284.672	268.901	299.260	11,2
visoka	529.891	346.901	597.920	72,3
magisterij	466.446	-	484.349	-
doktorat	385.060	-	-	-
Skupaj	184.667	154.274	200.307	29,8
<b>NEKMETIJSKE DEJAVNOSTI (RAZEN STORITVENIH DEJAVNOSTI DEJAVNOSTI)</b>				
nekvificirani	110.067	103.209	117.745	14,0
polkvificirani	121.079	109.182	130.217	19,2
kvalificirani	141.931	112.166	151.306	34,8
visoko kvalificirani	150.911	121.518	160.051	31,7
nižja	138.788	119.722	148.922	24,3
srednja	188.577	173.191	198.419	14,5
višja	272.334	252.641	282.530	11,8
visoka	433.637	382.237	458.289	19,9
magisterij	607.366	608.784	606.952	0,3
doktorat	839.917	-	838.962	-
Skupaj	173.739	150.152	186.404	24,1

Stopnja strokovne usposobljenosti	Povprečne mesečne bruto plače (v sit)			Odstotek, za katerega plače moških presegajo plače žensk
	Skupaj	ženske	Moški	
a	b	c	d	e=(d:c)x100-100
<b>STORITVENE DEJAVNOSTI</b>				
nekvificirani	99.579	97.313	105.319	8,2
polkvalificirani	120.078	122.963	130.950	6,4
kvalificirani	136.577	126.169	146.170	15,8
visoko kvalificirani	164.538	150.617	174.303	15,7
nižja	140.863	132.430	147.631	11,4
srednja	194.617	184.248	210.249	14,1
višja	258.422	245.561	281.589	14,6
visoka	376.348	338.054	421.731	24,7
magisterij	465.521	415.954	499.970	20,2
doktorat	499.714	452.320	517.519	14,4
Skupaj	225.958	208.046	249.049	19,7

Vir: Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, 2002, str. 65.