

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ZAPOSLOVANJU

Ljubljana, april 2004

TINA AUPIČ

IZJAVA

Študentka Tina Aupič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 19.4.2004

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
1. (NE)ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA	2
1.1. Enakost in enaka obravnava spolov	2
1.2. Diskriminacija	5
1.2.1. Pozitivna diskriminacija.....	7
1.3. Poklicna segregacija.....	8
1.4. Razlike v plačah med moškimi in ženskami	9
2. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI.....	10
2.1. Zakonodaja na področju zaposlovanja	10
2.2. Varstvo delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva	12
2.3. Starševski dopust.....	13
2.4. Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti.....	14
2.5. Institucije za zagotavljanje pravice do enakosti spolov in za odpravo kršitev.....	15
3. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI	17
3.1. Izobrazba	17
3.2. Zaposlenost in brezposelnost	19
3.2.1. Vpliv materinstva na zaposlovanje žensk	21
3.3. Segregacija in feminizacija poklicev.....	22
3.4. Plače	24
3.5. Neplačano delo žensk.....	26
3.6. Ženske in vodilna delovna mesta	28
3.6.1. Ovire v karieri žensk.....	30
4. RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NA GORENJSKEM	31
4.1. Metodologija	31
4.2. Rezultati raziskave	32
4.2.1. Splošne značilnosti.....	32
4.2.2. Brezposelnost.....	34
4.2.3. Zaposlitev.....	35
4.2.4. Napredovanje, možnosti in želje.....	37
4.2.5. Ugotovitve na podlagi raziskave.....	39
4.3. Ukrepi za izboljšanje položaja žensk	39
SKLEP.....	41
LITERATURA.....	43
VIRI.....	45
PRILOGE	

UVOD

V zadnjem desetletju so se na svetovnem trgu dela dogajale številne spremembe, ki so različno vplivale na število in kakovost delovnih mest ter večinoma še povečale razlike na področju zaposlitve in delovnih razmer. Gospodarski razvoj je sicer prispeval k večji zaposlenosti žensk, vendar pa istočasno ni izboljšal tudi položaja žensk na trgu dela. Ta je zato v veliki meri še vedno odvisen od odnosa države do enakopravnosti obeh spolov, ki se izraža s sprejemanjem ustrezne zakonodaje za preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu in pri vprašanjih, povezanih z zagotavljanjem dostojnih delovnih razmer, ter seveda tudi v ukrepih, s katerimi država pomaga družinam, da lažje usklajujejo družinske in delovne obveznosti.

V Sloveniji je bil v zadnjih letih na področju zagotavljanja enakih možnosti oziroma enaki obravnavi spolov zagotovo storjen napredek, vendar pa je na mnogih področjih še vedno mogoče zaslediti razkorak med pravno in dejansko enakostjo spolov. Zavedati pa se je potrebno, da zakonodaja sama ne more ponuditi dokončnih rešitev, saj predstavlja le odsev družbenega prepričanja o tem, kakšni bi morali biti odnosi med spoloma. Da bi se lažje prilagodili spreminjajoči se ekonomski in družbeni realnosti in da bi se moški in ženske lažje srečali na sredini trga dela, bi si država morala z javnimi sredstvi obveščanja oziroma na medijsko primeren način prizadevati vzpodbujati ljudi k razmišljanju o enakopravnosti spolov in delitvi dela, ter vključevati moške v prizadevanja za večjo enakopravnost spolov.

S svojim diplomskim delom želim predstaviti položaj žensk na trgu dela v Sloveniji, prikazati kakšne so dejanske razlike v zaposlovanju med spoloma in ugotoviti ali so ženske resnično podvržene diskriminatorni zaposlovalni politiki.

Diplomsko delo začnem z različnimi opredelitvami enakosti spolov in podrobneje predstavljam načelo enake obravnave. V nadaljevanju poglavja namenjam pozornost problemu diskriminacije in poklicne segregacije na trgu dela ter opozarjam na razkorak med zaslužkom moških in žensk.

V drugem poglavju sledi opredelitev pravne ureditve v Sloveniji na področju zaposlovanja ter starševskega in družinskega življenja, navedeni pa so tudi ukrepi in institucije, ki vzpodbujajo in nadzirajo zagotavljanje enakih možnosti moških in žensk na trgu dela.

V osrednjem delu diplomsko delo vsebuje prikaz položaja žensk v Sloveniji na trgu dela. Prikazano je stanje zadnjih let na področju izobraževanja, zaposlenosti, plač, neplačanega dela žensk ter njihovih možnosti glede napredovanja oziroma zasedanja vodilnih delovnih mest in ovire, ki jim to onemogočajo.

Diplomsko delo zaključujem z raziskavo o spolni diskriminaciji na Gorenjskem, s katero sem želela prikazati položaj brezposelnih žensk na Gorenjskem, ugotoviti kateri so vzroki za izgubo

zaposlitve, kakšni so bili odnosi z delodajalci v času zaposlitve ter raziskati ali se ženske sedaj pri iskanju zaposlitve srečujejo z diskriminacijo. Na začetku poglavja so podani rezultati raziskave in njihova obrazložitev, sledijo pa splošne ugotovitve na podlagi raziskave. Na koncu so navedeni še ukrepi, s katerimi lahko država, podjetja in tudi ženske same vplivajo na izboljšanje položaja.

1. (NE)ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA

Predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manj vredne in manj sposobne kot moški, ter da se ženske lahko družbeno uveljavijo le na področju gospodinjstva in družine so bile neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti. Podrejen položaj žensk so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Osvobajanje in družbeno uveljavljanje žensk se je pričelo v 19. stoletju, vendar pa le-to ni potekalo spontano in samodejno, temveč kot premagovanje ukoreninjene miselnosti o podrejenosti žensk. Enakost moških in žensk na trgu dela se je torej začelo s priznanjem pravice do dela vsem, moškim in ženskam, saj je prav delo pogoj za uveljavitev človekove osebnosti in njegove osamosvojitve.

V svetu danes že prevladuje spoznanje, da lahko na odpravo diskriminacije glede na spol na vseh področjih življenja precej vpliva večja stopnja zaposlenosti žensk in pa to, da je položaj žensk pri delu pravno vedno bolj urejen (Jogan et al., 1986, str. 84).

1.1. ENAKOST IN ENAKA OBRAVNAVA SPOLOV

Enakost moških in žensk je eno temeljnih načel človekovih pravic in eno temeljnih demokratičnih vodil moderne družbe. Brez enakosti ni pogojev za napredek, enaka obravnava moških in žensk pa je potrebna za stabilnost in razvoj družbe.

Enakost spolov pomeni enako prepoznavnost, moč in udeležbo obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Je nasprotje neenakosti in ne različnosti spolov, in skuša vzpodbuditi polno sodelovanje žensk in moških v družbi. Pomeni sprejemanje in enako vrednotenje razlik med ženskami in moškimi ter njihovih različnih vlog, ki jih imajo v družbi (Kozmik, Salecl, 1999, str. 1).

Enakost spolov, kot jo opredeljuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002) pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za

razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

Enaka obravnava žensk in moških pomeni zagotavljanje odsotnosti diskriminacije glede na spol, tako neposredne kot posredne (Kozmik, Salecl, 1999, str. 2). Načelo enake obravnave pa prepoveduje kakršno koli diskriminacijo na podlagi spola. Nanaša se na sklenitev delovnega razmerja, dodelitev nalog v zvezi z delom, napredovanje, usposabljanje in izobraževanje, plačilne in delovne pogoje in prenehanje delovnega razmerja. Ne nanaša pa se na primere, ko je razlikovanje med spoloma posledica različne stopnje izobrazbe, usposobljenosti, stopnje odgovornosti ter drugih objektivnih okoliščin (Obaid, 2000, str. 2).

Da bi se enakost udejanjila tudi v praksi, potekajo po svetu že od leta 1970 številni programi za povečanje enakih možnosti moških in žensk. Evropski svet je uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških skupaj z bojem proti brezposelnosti razglasil za izhodiščni prednostni nalogi Evropske unije in njenih članic. Formalni začetek enakega obravnavanja moških in žensk pa pomeni 141. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol. Kasneje je Evropski svet sprejel tudi številna priporočila, resolucije in direktive, ki uvajajo načelo enakih možnosti in enake obravnave. Ena od pomembnejših je Direktiva Evropskega sveta 76/207 EEC (European Union Law, 2000, str. 95), sprejeta leta 1976 o izvajanju načela enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Določbe te direktive se nanašajo na področje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, področje delovnih pogojev in razmer na delovnem mestu ter na področje strokovnega izobraževanja, usposabljanja in napredovanja ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve v posamezni delovni organizaciji. Direktiva izrecno poudarja, da uporaba načela enake obravnave moških in žensk zahteva popolno prepoved diskriminacije glede na spol in glede na zakonski stan, kar zajema prepoved diskriminacije zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved razlikovanja glede na zakonski stan.

Mednarodna organizacija dela (MOD) je leta 1981 sprejela konvencijo št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, ki velja za vse panoge gospodarskih dejavnosti in za vse kategorije delavcev. Konvencija ima namen ustvariti enake možnosti in obravnavanje delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi. Uporablja se za delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok, za katere skrbijo, pa tudi za delavce in delavke z obveznostmi do drugih članov njihove ožje družine, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Konvencija poudarja, da mora biti cilj državne politike vsake članice, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, ne da bi bile pri tem diskriminirane (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 524).

Evropska unija je tudi kasneje posvečala enaki obravnavi spolov in politiki enakih možnosti moških in žensk veliko pozornosti, saj je na tem področju sprejela kar nekaj direktiv. Najpomembnejše direktive o enaki obravnavi spolov pri zaposlovanju in na področju socialne varnosti so (European Union Law, 2000, str. 95-96):

- Direktiva 2002/73 EC; gre za dopolnitev direktive 76/207 EEC o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev. Direktiva uvaja naslednje novosti: kot spolno diskriminacijo na delovnem mestu opredeljuje tudi spolno in drugo nadlegovanje, podaja definicijo posredne diskriminacije, od držav članic zahteva, da ustanovijo nacionalne institucije, ki bodo pristojne za uveljavljanje enakih možnosti, ter da uvedejo primerne sankcije v primerih diskriminacije, zahteva pa tudi integracijo načela enakosti spolov v vse predpise, politike in aktivnost.
- Direktiva 79/7 EEC o enakem obravnavanju moških in žensk v zadevah socialne varnosti. Direktiva se nanaša na sheme sistemov obvezne socialne varnosti in programe socialnega zavarovanja in ne dopušča diskriminacije v pogojih dostopa in obsega teh zavarovanj, v obveznih prispevkih in njihovem izračunavanju. Direktiva velja za zaposlene in samozaposlene delavce oziroma delavke ter zagotavlja uveljavljanje načela enake obravnave v primeru naslednjih tveganj: bolezen, invalidnost, starost, nesreča na delovnem mestu, poklicna bolezen in nezaposlenost.
- Direktiva 86/378 EEC o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti. S to direktivo je bilo načelo enake obravnave na področju socialne varnosti razširjeno na poklicne sisteme socialne varnosti. To so sistemi, ki jih ne uravnava direktiva 79/7 EEC, nudijo pa ugodnosti, ki so mišljene kot dopolnitev k ugodnostim, ki jih že predvidevajo zakonsko določeni programi socialne varnosti.
- Direktiva 86/613 EEC o načelu enake obravnave moških in žensk, ki so samozaposleni. Direktiva določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile odpravljanje vseh določb, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave, še posebej glede ustanovitve, opreme ali širjenja podjetja in ustanovitve ali širjenja katere koli oblike samostojne dejavnosti, vključno s finančnimi zmogljivostmi.

V Sloveniji je bil 21.6.2002 sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), ki v 1. členu opredeljuje enake možnosti spolov kot odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja. Ta zakon določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem,

ekonomskem, socialnem in vzgojno-izobraževalnem področju, hkrati pa uvaja tudi posebne ukrepe, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih. Omenjeni zakon uvaja tudi posebno strategijo za doseganje enakosti spolov, in sicer integracijo načela enakosti spolov v vse politične procese. Gre za novo strategijo pri doseganju enakosti spolov, ki izhaja iz dejstva, da je družba na vseh področjih spolno strukturirana in da je razmerje med spoloma kot odnos družbene neenakosti eno od osrednjih vprašanj družbe.

1.2. DISKRIMINACIJA

Prepoved diskriminacije v zvezi z zaposlovanjem proučujejo številni mednarodni organi in je obveznost številnih mednarodnih pravnih virov, tako tistih, ki jih je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov, Evropske konvencije o človekovih pravicah, Evropske socialne listine, kot tudi Listine Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah delavcev, konvencij Mednarodne organizacije (MOD) in direktiv Sveta EU (Cvetko, 2003, str. 103).

Konvencija Mednarodne organizacije dela – MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje diskriminacijo kot (Kozmik, Salecl, 1999, str. 26):

- vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih;
- vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na zahtevani stopnji izobrazbe in drugih kvalifikacijah, potrebnih za določeno zaposlitev, ne predstavljajo diskriminacije.

Najpogostejši obliki diskriminacije delavcev sta spolna in rasna diskriminacija. Spolna diskriminacija se pojavi, ko delodajalci različno obravnavajo moške in ženske. Ta je lahko (Kozmik, Salecl, 1999, str. 2-3):

- **posredna** (indirektna): obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo znatno večji delež pripadnikov enega spola v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa ustrezni in potrebni ter upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom;
- **neposredna** (direktna): obstaja, kadar je oseba deležna manj ugodne obravnave zaradi svojega spola. Za razliko od posredne diskriminacije je neposredna diskriminacija direktno zapisana v zakonu, posredna pa je tista, kjer je v zakonu sicer nevtralno definirana norma namenjena obema spoloma enako, učinki pa so različni, slabši za en spol.

V Sloveniji je Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk pričela veljati leta 1992, ko je sprejela Akt o notifikaciji nasledstva konvencij Organizacije združenih narodov. Ta konvencija v uvodu navaja, da se z diskriminacijo žensk krši načelo enakosti in spoštovanja človekovega dostojanstva, ovira enaka udeležba žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju, otežuje razvoj zmožnosti žensk ter ovira nadaljnji razvoj in napredek družbe in družine. Konvencija definira diskriminacijo žensk kot vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, državljskem ali katerem koli drugem področju.

Pri preprečevanju oziroma odpravi diskriminacije na področju zaposlovanja je imela pomembno vlogo tudi Evropska Skupnost, saj je leta 2000 sprejela Direktivo 2000/78 ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Namen te direktive je opredeliti okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu. Direktiva prepoveduje in definira neposredno in posredno obliko diskriminacije ter določa, da gre za diskriminacijo tudi v primeru nadlegovanja na delovnem mestu. Direktiva velja za javni in zasebni sektor ter se nanaša na področje dostopa do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, napredovanja ter dostopa do poklicnega svetovanja in usposabljanja. Direktiva tudi navaja, pod kakšnimi pogoji je upravičeno različno obravnavanje zaradi starosti, dovoljuje pozitivne ukrepe in uvaja obrnjeno dokazno breme (Predlog Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, 2004).

Evropska unija je leta 1997 sprejela Direktivo 97/80 EC (European Union Law, 2000, str. 92) o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola, s katero želi osebam, ki menijo, da jim je bilo kršeno načelo enake obravnave omogočiti, da svoje zahteve uveljavijo v sodnem postopku. Direktiva od držav članic zahteva, da sprejmejo v skladu s svojim nacionalnim pravnim sistemom takšne ukrepe, ki zagotavljajo, da je dokazno breme na strani tožene stranke, kadar tožnik oziroma tožnica pred sodiščem ali drugim pristojnim organom navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da gre za neposredno ali posredno diskriminacijo.

Slovenija je na področju zagotavljanja zaščite pred diskriminacijo v letu 2002 sprejela Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), določbo o prepovedi diskriminacije pa je vključila tudi v Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002). Slednji v 6. členu prepoveduje tako neposredno, kot tudi posredno diskriminacijo ter postavlja dokazno breme na stran delodajalca v primeru, ko delavec oziroma delavka navaja dejstva, ki potrjujejo, da je delodajalec kršil prepoved diskriminacije.

1.2.1. Pozitivna diskriminacija

Pozitivna diskriminacija se je uveljavila predvsem kot instrument za zagotavljanje dejanske enakopravnosti žensk in moških v sferi javnega odločanja in na trgu dela. Kot model vsebinske enakopravnosti se je uveljavljanje posebnih pozitivnih ukrepov v pravnem redu Evropske unije in v notranjem pravu nekaterih držav članic ustalilo šele v zadnjih nekaj letih. Posledica tega je različna sodna praksa, ki se je v zvezi z uveljavljanjem pozitivne diskriminacije v pravnem redu držav članic oblikovala pri odločanju Sodišča Evropske skupnosti (Flander, 2003, str. 45).

Uveljavljanje posebnih pozitivnih ukrepov oziroma pozitivne diskriminacije je omogočilo prednostno obravnavanje žensk pri zaposlovanju, napredovanju in poklicnem usposabljanju, kar je imelo za posledice številne pritožne na sodišču s strani zavrženih moških kandidatov. Sodišče Evropske skupnosti je v večini primerov pod določenimi pogoji dopustilo uveljavljanje prednostnega obravnavanja žensk, vendar je hkrati poudarilo, da bi se uveljavljanje pozitivnih ukrepov moralo osredotočiti na sprejemanje ukrepov, ki bi ženskam na splošno in posebej na področjih na katerih so očitno podzastopane zagotavljali enake možnosti, ne da bi pri tem posegalo v pravico moških do enakega obravnavanja. Tako je leta 1995 v primeru »Kalanke« Sodišče ES presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja pripadnice podzastopanega spola pri napredovanju na višje delovno mesto, ter v tem primeru v prid razsodilo zavrženemu moškemu kandidatu z utemeljitvijo, da uvajanje pozitivnih ukrepov na podlagi direktive 76/207 EEC ni dovoljevalo avtomatičnega in brezpogojnega prednostnega obravnavanja, ki bi se izvajalo z namenom uveljavitve določenega deleža zastopanosti posameznega spola (Flander, 2003, str. 45). Že leta 1997 je Sodišče ES v primeru »Marshall« zopet presojalo o dopustnosti pozitivne diskriminacije pri napredovanju ženske kandidatke. V tem primeru je sodišče zavrnilo pritožbo moškega kandidata z utemeljitvijo, da v tem primeru prednostno obravnavanje ženskih kandidat, ki je bilo predvideno z zakonom, ni bilo niti absolutno niti brezpogojno. Sporno zakonsko pravo, ki je vključevalo prednostno obravnavanje, je bilo po mnenju Sodišča ES namenjeno preseganju in odpravljanju stereotipov in predsodkov v zvezi z družbeno vlogo žensk oziroma zmanjšanju in odpravljanju škodljivih posledic, ki jih imajo takšni stereotipi in predsodki na zagotavljanje enakih možnosti obeh spolov (Flander, 2003, str. 46).

Najnovejši primer o katerem je presojalo Sodišče ES je primer »Abrahamsson in Andersson«. Sodišče je v tem primeru presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja ženske kandidatke za sprejem na delovno mesto, ki je bila za zasedbo delovnega mesta zadostno strokovno usposobljena, vendar pa je bila v primerjavi z moškim protikandidatom manj kvalificirana. Sodišče je ugotovilo, da prednostno obravnavanje ženske kandidatke ni utemeljeno, saj je uveljavljanje prednostnega obravnavanja v skladu z direktivo 76/207 EEC oziroma direktivo 2002/73 EC dopustno, če je kandidatka podzastopanega spola najmanj enako strokovno usposobljena kot protikandidat. V primeru, če je kandidatka, ki naj bi bila prednostno

obravnavana, manj strokovno usposobljena kot protikandidat, pozitivna diskriminacija praviloma nasprotuje pravu Skupnosti (Flander, 2003, str. 49).

Iz sodne prakse je razvidno, da nacionalna zakonodaja posameznih držav članic Evropske unije, ki ženskam v primeru podzastopanosti na področju zaposlovanja zagotavlja absolutno in brezpogojno prednostno obravnavanje pri potegovanju za zaposlitev, napredovanju ali poklicnem usposabljanju, presega okvir pospeševanja enakih možnosti in tako nasprotuje tudi direktivi 76/207 EEC oziroma direktivi 2002/73 EC o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja.

1.3. POKLICNA SEGREGACIJA

Poklicna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno trdovratna značilnost zaposlovanja žensk. Ni samo znak spolne neenakosti, temveč je tudi proces, ki olajšuje reprodukcijo spolne neenakosti. O njej govorimo takrat, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene v slabše plačanih službah ali imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko bolj plačana delovna mesta delodajalec ohrani za moške.

Segregacija zaposlovanja oziroma segregacija delovnih mest je opredeljena kot koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev kot moški in na nižje položaje (Sto besed za enakost, 2003).

Po Wilsonovi (1995, str.15) obstaja poklicna segregacija tam, kjer so ženske neenakomerno zastopane v določenih poklicih relativno glede na splošni delež v delovni sili. Nanaša se na usmeritev trga dela na poklice, kjer prevladujejo moški oziroma ženske, s tem pa dobimo horizontalno in vertikalno segregacijo. Horizontalna segregacija se pojavi, ker so moški in ženske zaposleni v različnih tipih poklicev, vertikalna pa prikazuje strukturo v kateri so moški zaposleni na višjih in bolj cenjenih delovnih mestih kot ženske.

O **horizontalni** poklicni segregaciji govorimo takrat, ko obstaja tendenca, da se ženske in moški zaposlujejo v različnih poklicih. To pomeni, da v okviru poklicne strukture prevladujejo v določenih poklicih ženske in v določenih poklicih moški. Za to vrsto segregacije je praviloma značilno, da so ženske omejene na nižji sklop poklicev kot moški (Hagl, 2002, str. 22).

O **vertikalni** poklicni segregaciji pa govorimo tedaj, ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine. Za to vrsto poklicne segregacije je značilno, da ženske zasedajo nižje položaje kot moški, njihove delavne

naloge pa vključujejo manj odločanja in neodvisnega načrtovanja ter so časovno in prostorsko bolj omejene in monotone (Hazl, 2002, str. 22).

O popolni segregaciji bi govorili v primeru, ko bi bile v nekaterih poklicih zaposlene izključno ženske, v drugih pa izključno moški ali če ne bi bilo poklicev, v katerih bi našli predstavnike obeh spolov (Kuralt, 1998, str. 9). Takšnih poklicev na srečo praktično ni, so pa še vedno poklici, v katerih prevladujejo moški ali ženske.

1.4. RAZLIKE V PLAČAH MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI

Razlika v plačilu glede na spol je obstoječa razlika v zaslužku moških in žensk, ki je posledica segregacije delovnih mest in diskriminacije (Sto besed za enakost, 2003). Določanje plač v Sloveniji urejajo kolektivne in individualne pogodbe, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Zakon o delovnih razmerjih. Slednji določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Zakon obenem tudi določa, da so neveljavna vsa določila pogodb o zaposlitvi, kolektivne pogodbe in drugi splošni akti delodajalca, ki so v nasprotju s tem.

Slovenija se je pri pisanju Zakona o delovnih razmerjih v delu, ki se nanaša na določila o enakem plačilu za enako delo zgledovala po dveh mednarodnih pravnih virih. Prvi je 141. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti in njeno dopolnilo Direktiva Evropskega sveta 75/117 EEC o enakem plačilu za moške in ženske, ki jo je Evropska unija sprejela leta 1975, drugi pa je Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, ki jo je Mednarodna organizacija dela sprejela leta 1953.

Bistvo 141. člena Pogodbe o ustanovitvi EGS je zahteva, da dostop do plačila in njegova višina ne smeta biti diskriminatorna. Ugotavljanje enakosti plačila zato zahteva primerljivega delavca nasprotnega spola, s katerim se primerjava lahko izvede. Ta člen dopolnjuje Direktiva 75/117 EEC, saj je načelo enakega plačila za enako delo razširila tudi na enako plačilo za delo enake vrednosti. To pomeni, da je plačilo za enako delo glede na učinek izračunano na podlagi enakih enot, in da je plačilo za delo računano po časovnih enotah enako za enaki tip dela. Ta direktiva naj bi onemogočila podcenjevanje del, ki jih običajno opravljajo ženske, so pa enako ali bolj zahtevna kot dela, ki jih opravljajo moški. Za ugotavljanje enake vrednosti dela je direktiva delodajalcem ponudila tudi sistem ocenjevanja delovnih mest, ki pa mora biti sestavljen na podlagi enakih meril za moške in ženske. Direktiva tudi določa, da morajo imeti vsi zaposleni oziroma zaposlene, ki se čutijo prizadete zaradi neuporabe načela enakega plačila, pravico sprožiti sodni postopek potem, ko so izčrpali možnosti pri drugih pristojnih oblasteh.

Konvencija št. 100 (MOD) o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti opredeljuje »nagrajevanje« kot dogovorjeno plačilo ali običajno temeljno oziroma minimalno plačo in vse druge dohodke, ki jih izplačuje delodajalec neposredno ali posredno v denarju ali naravi delavcem in delavkam na podlagi njihove zaposlitve (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 522). Konvencija hkrati tudi navaja, da so v določenih primerih razlike v višini plačila dopustne in ne nasprotujejo načelu enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti, vendar pa morajo le-te temeljiti na objektivnih kriterijih.

2. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI

Slovenija je z zakonodajo o zaposlovanju prevzela nekatere prvine jugoslovanske zakonodaje, saj številni jugoslovanski zakoni z manjšimi spremembami veljajo še danes. Z ratifikacijo mednarodnih dokumentov pa je prevzela tudi načela mednarodnih konvencij in se zavezala, da bo sprejela vse ukrepe, vključno z zakonodajnimi, ter da bo zagotovila pravice, ki jih vsebujejo ti dokumenti.

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v 14. členu Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91). Ta določa, da so v 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 koli drugo osebno okoliščino. Ustava tudi določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

Slovenija je v zadnjih treh letih na področju enakosti spolov naredila velik napredek, saj je sprejela tri zakone, ki so pomembni z vidika položaja žensk in spodbujanja enakosti. Ti zakoni so: Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Vendar pa je zakonodaja samo prvi korak v dolgi vrsti pomembnih sprememb do uvedbe resnične enakosti spolov. Zakonodaja namreč ustvarja le osnovo za vse nadaljnje družbene spremembe, zlasti ukrepov socialne politike in drugih družbenih procesov, ki morajo generirati predvsem spremembe v zavesti oziroma glavah ljudi.

2.1. ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

Z vidika obravnave položaja žensk na trgu dela je zelo pomemben nov Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002), ki je bil sprejet 24.4.2002 in je stopil v veljavo s

1.1.2003. Zakon izrecno prepoveduje delodajalcem, da bi zaradi spola postavljali v neenakopraven položaj iskalko in iskalce zaposlitve pri zaposlovanju ter delavke in delavce v času trajanja in tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja. S tem zakonom sta prepovedani tudi neposredna in posredna diskriminacija. Pri tem je delodajalec v primeru kršitve prepovedi diskriminacije, iskalki oziroma iskalcu zaposlitve in delavki oziroma delavcu, odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

➤ *Pogoji za zaposlitev*

Po določbah zakona mora biti prosto delovno mesto javno objavljeno in dostopno obema spoloma pod enakimi pogoji, razen če gre za z zakonom določene izjeme in je spol nujen pogoj za določeno delovno mesto.

Glede objave delovnih mest je pomembna določba 25. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če gre za prej navedeno izjemo. Če delodajalec prosto delovno mesto objavi v nasprotju s citirano določbo, se z denarno kaznijo kaznuje za prekršek. Prav tako se delodajalca kaznuje, če pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata zahteva podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatke o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma druge podatke, ki niso v neposredni zvezi z delovnim mestom ali, če sklenitev pogodbe o zaposlitvi pogojuje z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti in vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ali delavke.

➤ *Enako plačilo za enako delo*

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

Po Zakonu o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem določilom so neveljavna (133. člen). Delavec oziroma delavka lahko v primeru kršitve pravice enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti zahteva pravno varstvo in zaradi tega ne sme biti odpuščen oziroma odpuščena z delovnega mesta (89. člen).

➤ *Napredovanje*

Veljavna slovenska delovna zakonodaja v splošni določbi o prepovedi diskriminacije določa, da morajo biti moškim in ženskam zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri

napredovanju. Nikjer pa niso opredeljeni kriteriji in postopki, s katerimi bi v praksi zagotovili enakost spolov pri napredovanju.

➤ *Poklicno izobraževanje*

Področje poklicnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v Sloveniji ureja Zakon o delovnih razmerjih (172. in 173. člen), ki določa, da ima delavec ali delavka pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve zaposlitve ali zaradi napredovanja. Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali, če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem pa se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

Zakon o delovnem razmerju je v delu, ki se nanaša na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev in delavk nevtralen glede na spol, vendar je v splošni določbi o prepovedi diskriminacije navedeno, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri izobraževanju in usposabljanju.

2.2. VARSTVO DELAVCEV IN DELAVK ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Z namenom preprečiti diskriminacijo zaradi starševstva in omogočiti staršem usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) vsebuje določila o posebnem varstvu delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva (187.-193. člen). Zakon jim daje pravico do posebnega varstva v delavnem razmerju, v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva pa je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon tudi določa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. Prav tako zakon določa, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati nadurnega in nočnega dela ali dela, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki jih z izvršilnim predpisom določi minister pristojen za delo, v soglasju z ministrom pristojnim za zdravstvo. Če pa delavka opravlja tako delo, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa. V primeru, ko se kljub prilagoditvi ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali njenega otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo. Če delodajalec delavki ne zagotovi

drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu z določili zakona.

Po Zakonu o delovnih razmerjih (115. člen) delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti in to dokaže s predložitvijo zdravniškega potrdila. Ne glede na to pa delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu ali delavki lahko preneha delovno razmerje po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka prisilne poravnave.

2.3. STARŠEVSKI DOPUST

Pravice, ki se nanašajo na področje zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo ter postopki za uveljavitev posameznih pravic so v Sloveniji opredeljeni v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001), ki je stopil v veljavo s 1.1.2002. Do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so upravičene osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in zanj plačujejo prispevek.

Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- starševski dopust (porodniški, očetovski, posvojiteljski dopust, dopust za nego in varstvo otroka);
- starševsko nadomestilo;
- pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva.

Porodniški dopust (17.-22. člen) je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Mati ima pravico do porodniškega dopusta 105 koledarskih dni, oče pa v obsegu 77 dni. Oče otroka ali druga oseba lahko pravico do porodniškega dopusta uveljavi 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 času porodniškega dopusta pripada upravičenki oziroma upravičencu porodniško nadomestilo, ki je ena od vrst starševskega nadomestila.

Novost, ki jo prinaša Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je *očetovski dopust* (23.-25. člen), ki je neprenosljiva pravica. Uveljavljena bo postopno: od 1.1.2003 dalje traja v obsegu 15 dni, od 1.1.2004 v obsegu 45 dni in leto kasneje 90 dni. Od tega bo moral oče dopust v trajanju 15 dni izrabiti v času porodniškega dopusta matere, preostalih 75 dni pa bo lahko izkoristil do otrokovega osmega leta starosti. V času očetovskega dopusta bo oče upravičen do očetovskega nadomestila, in sicer bo 15 dni prejemal celotno nadomestilo plače, za preostale dni

pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. S to pravico želi država vključiti moške v skrb za otroke in s tem doseči boljše usklajevanje poklicnih in starševskih obveznosti tako žensk kot moških.

Dopust za nego in varstvo otroka (26.-34. člen) lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba. Tovrstni dopust traja 260 dni, neposredno po preteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Možnost do uveljavljanja pravice imata oba starša, ki se o tem pisno dogovorita, vendar pa ne moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela, razen v posebej določenih primerih. V času tega dopusta upravičenki oziroma upravičencu pripada nadomestilo za nego in varstvo otroka.

Zakon (48. člen) omogoča tudi *delo s krajšim delovnim časom* za enega od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. V tem primeru mu delodajalec zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu do njegove polne delovne obveznosti, zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Po noveli, ki je začela veljati 20.8.2003 pa ima roditelj, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali duševno prizadetega otroka, pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka (Lorenčič, 2003, str. 2).

2.4. UKREPI ZA SPODBUJANJE ENAKIH MOŽNOSTI

S sprejetjem Zakona o enakih možnostih žensk in moških je Slovenija dobila dodatno podlago za uvedbo posebnih začasnih ukrepov za spodbujanje enakih možnosti. Zakon v 7. členu kot namen njihove uvedbe določa ustvarjanje enakih možnosti spolov in spodbujanje enakosti spolov na področjih, kjer sta spola neuravnoteženo zastopana ali sta v neenakem položaju. S temi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov oziroma za neenak položaj spolov ali dajejo posebne ugodnosti v smislu vzpodbude manj zastopanemu spolu oziroma spolu, ki je v neenakem položaju.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002) v 7. členu kot posebne ukrepe navaja:

- pozitivne ukrepe;
- spodbujevalne ukrepe;
- programske ukrepe.

Pozitivni ukrepi so tisti, ki dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju. V skladu z 8. členom zakona se lahko sprejemajo na

področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, poklicnega življenja, javnega in političnega udejstvovanja in na drugih področjih, kjer so podani razlogi za njihovo uvedbo.

Spodbujevalni ukrepi so tisti, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol.

Programski ukrepi so ukrepi v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

Omenjeni zakon predvideva tudi sprejem posebnega nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških, k sprejemu katerega je Slovenija zavezana na podlagi pekinških Izhodišč za ukrepanje. Nacionalni program bo določil temeljne politike enakih možnosti, posegal pa bo na vsa pomembnejša področja, kjer obstaja neenakost spolov.

2.5. INSTITUCIJE ZA ZAGOTAVLJANJE PRAVICE DO ENAKOSTI SPOLOV IN ZA ODPRAVO KRŠITEV

V Sloveniji se z izboljšanjem položaja žensk ukvarjajo številne vladne in nevladne organizacije ter izobraževalne in raziskovalne institucije. Med najpomembnejšimi so:

➤ *Varuh človekovih pravic*

Zakon o varuhu človekovih pravic je bil sprejet leta 1993 (Uradni list RS, št. 71/93, popr. 15/94), uradno pa je varuh človekovih pravic pričel delovati 1.1.1995. Njegova naloga je preprečevanje in ugotavljanje kršitev človekovih pravic in drugih nepravilnosti ter odpravljanje njihovih posledic.

V obseg pristojnosti varuha, ki jih določa zakon, sodijo kršitve človekovih pravic s strani državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil ter druge nepravilnosti pri delu teh organov, ki se nanašajo na posameznico ali posameznika.

➤ *Komisija Državnega zbora Republike Slovenije za politiko enakih možnosti*

Leta 1990 je bila ustanovljena Komisija Skupščine Republike Slovenije za žensko politiko, ki je bila pristojna za spremljanje položaja žensk in posredovanje predlogov za izboljšanje njihovega položaja.

Komisija za žensko politiko se je po volitvah 1996 z razširitvijo pristojnosti preimenovala v Komisijo Državnega zbora RS za politiko enakih možnosti, z reorganizacijo parlamentarnih teles pa je bila komisija leta 2000 ukinjena. Njene pristojnosti je prevzel Odbor za notranje zadeve.

➤ *Urad za enake možnosti*

Vlada Republike Slovenije je leta 1992 ustanovila Urad za žensko politiko (Uradni list RS, št. 27/92), ki je deloval kot samostojna strokovna služba. Leta 2001 je bil urad preimenovan v Urad za enake možnosti. Temeljno načelo pri delu urada je skrb za uresničevanje deklarirane pravne enakosti moških in žensk ter dejansko ustvarjanje enakosti na vseh področjih življenja.

Urad opravlja naslednje naloge:

- spremlja položaj žensk in uresničevanje njihovih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami zajamčenih pravic;
- z vidika položaja žensk in načela enakih možnosti obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejemajo Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva ter k gradivom pred sprejetjem podaja mnenja in predloge;
- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov, ki jih pripravljajo ministrstva in se nanašajo na položaj žensk in ustvarjanje enakih možnosti;
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva;
- spodbuja enakost žensk in moških z informiranjem in osveščanjem;
- na podlagi veljavnih predpisov in postopkov zastopa Vlado Republike Slovenije v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti.

Urad opravlja naloge v sodelovanju z ministrstvi in drugimi javnimi službami, z mednarodnimi, domačimi in tujimi vladnimi in nevladnimi organizacijami in drugimi institucijami ter s tujimi in domačimi strokovnjaki in strokovnjakinjami.

➤ *Koordinatorice oziroma koordinatorji za enake možnosti*

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških je bil vzpostavljen nov mehanizem za integracijo načela enakosti spolov v vladne politike in njeno implementacijo ter nadzor. Vsako ministrstvo imenuje koordinatorico oziroma koordinatorja za enake možnosti moških in žensk, ki pri izvajanju nalog tesno sodeluje z Uradom za enake možnosti. Njihova prva naloga bo povezana s sodelovanjem pri pripravi nacionalnega programa za enake možnosti spolov, ki bo določil cilje ter ukrepe za njihovo doseganje na posameznih področjih (13. člen).

➤ *Zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti žensk in moških*

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških je Slovenija uvedla tudi posebno zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti moških in žensk, ki bo obravnavala posamezne primere domnevnega neenakega obravnavanja spolov in dajala o tem pisna mnenja (20. člen). Pisno pobudo za obravnavo primera bodo lahko dali posameznice in posamezniki, nevladne organizacije, sindikati in druge organizacije civilne družbe ali druge pravne osebe, obravnava primera pa bo neformalna in brezplačna. Zagovornik oziroma zagovornica bo lahko obravnavala tudi anonimne pobude, če bodo vsebovale dovolj podatkov za obravnavo (22. člen). Pobuda bo morala biti dana najkasneje v enem letu od nastanka primera, po preteku tega časa pa le, če bo

zagovornik oziroma zagovornica ocenila, da gre za tako pomembno in resno zadevo, da je njena obravnava smiselna (23. člen). Obravnava bo praviloma potekala pisno, zagovornik oziroma zagovornica pa bo lahko vpleteni strani povabila tudi na razgovor, če bi to pripomoglo k razjasnitvi primera (25. člen). Ob zaključku obravnave primera zagovornik oziroma zagovornica izdelata pisno mnenje, v katerem navede svoje ugotovitve in oceno okoliščin primera v smislu obstoja neenakega obravnavanja, lahko pa tudi opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo ter pozove nasprotno stran, da jo v določenem roku obvesti o svojih ukrepih (27. člen).

Poleg formalnih institucij, ki s svojimi aktivnostmi spodbujajo uresničevanje človekovih pravic žensk in si prizadevajo za izboljšanje njihovega položaja, imajo za doseg teh ciljev pomembno vlogo tudi nevladne organizacije, ženske skupine pri političnih strankah, sindikati in druge oblike organiziranega civilnega gibanja.

3. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Zaradi uvajanja sistema tržnega gospodarstva ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih let ter z njim povezanega delovanja tržnih zakonitosti je zaposlovanje dobilo drugačne značilnosti. Spremenilo in povečalo se je sodelovanje žensk v plačanem delu na trgu dela, povečale pa so se tudi razlike na področju zaposlitve in delavnih razmer, kar je dodatno otežilo usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ženske še vedno nosijo precejšnjo odgovornost za opravljanje gospodinjskih del, vzgojo in nego otrok ter nego bolnih in starejših članov družine. Zaradi tega so velikokrat prisiljene delati s krajšim delovnim časom, za določen čas, na slabše plačanih delovnih mestih ali se celo umakniti iz delovno aktivnega prebivalstva. Ženske tudi pogosteje kot moški prekinejo svojo poklicno kariero ter med delovno dobo večkrat izstopajo in vstopajo na trg dela. Poleg tega so povsod še vedno močno zakoreninjeni stereotipi, ki ženskam otežujejo pot do vodilnih položajev in v poklice, v katerih prevladujejo moški.

3.1. IZOBRAZBA

Izobrazba je eden od dejavnikov, ki vplivajo na možnost zaposlitve žensk in pridobivanja enakih možnosti napredovanja v poklicu ter s tem dostop do bolj zelenih in nagrajenih služb. Zato se vse več žensk odloča nadaljevati študij ali se drugače dopolnilno izobraževati in izpopolnjevati, čeprav morajo zato vložiti več truda in napora kot moški.

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se kažejo skozi dva vidika, to sta uspešnost pri šolanju oziroma študiju ter skozi izbor študijske smeri. Dekleta so že v osnovni šoli pa tudi kasneje na višjih stopnjah študija uspešnejša od fantov, imajo pa tudi večje ambicije glede svoje

izobraževalne in poklicne kariere (Rečnik, 2002, str. 20). To je razvidno iz tabele 1 in 2, saj se delež žensk, ki se odločijo za študij na visokošolskih zavodih in univerzah, ter ga tudi uspešno dokončajo, iz leta v leto povečuje.

Tabela 1: Študenti, vpisani na univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih, po spolu

Leto	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)
1995/96	45.951	26.126	56,9
1997/98	64.678	36.149	55,9
1988/98	74.642	42.507	56,9
1999/00	77.609	44.459	57,3
2000/01	82.812	47.460	57,3
2001/02	88.100	51.800	58,8

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002, str. 128.

Tabela 2: Diplomanti na univerzah in visokošolskih zavodih, po vrsti študija in spolu

Leto	Višješolski študij			Visokošolski študij		
	Skupaj	Ženske	Delež žensk (%)	Skupaj	Ženske	Delež žensk (%)
1995	2.746	1.590	57,9	3.673	2.219	60,4
1997	3.099	1.830	59,1	4.912	3.099	63,1
1998	2.809	1.590	56,6	5.803	3.453	59,5
1999	2.355	1.268	53,8	6.990	4.231	60,5
2000	1.674	889	53,1	8.558	5.171	60,4
2001	1.041	599	57,5	9.334	5.835	62,5

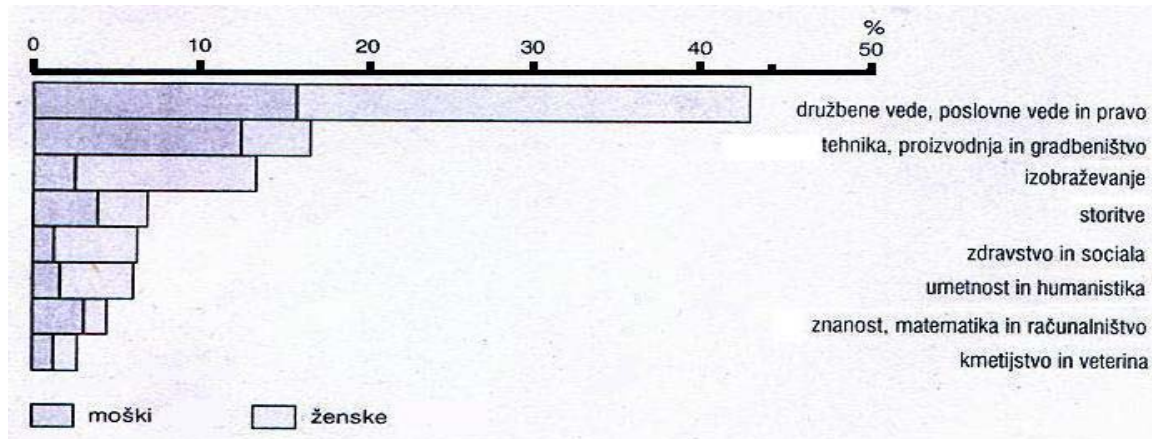
Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002, str. 130.

Iz tabel 1 in 2 je razvidno, da je bilo leta 1995/96 na univerzah in drugih visokošolskih zavodih vpisanih 45.951 študentov in študentk, od tega 56,9% žensk. Istega leta je na višješolskem študiju diplomiralo 2.746 študentov in študentk, od tega 57,9% žensk, na visokošolskem oziroma univerzitetnem študiju pa je diplomiralo skupaj 3.673 študentov in študentk, od tega 60,4% žensk. V letu 2001 je bilo v sistem visokošolskega in univerzitetnega izobraževanja vpisanih 88.100 študentov in študentk, od tega 58,8% žensk, študij pa je to leto zaključilo 1.041 študentov in študentk (57,5% žensk) na višješolski ravni ter 9.334 študentov in študentk (62,5% žensk) na univerzitetni ravni študija.

Drugi vidik razlike med spoloma na področju izobraževanja se kaže skozi izbor študijske smeri, ki kasneje vodi tudi v spolno segregacijo poklicev, saj ženske izrazito prevladujejo na višjih in

visokih šolah ter fakultetah, ki izobražujejo za področje zdravstva ter socialnega in pedagoškega dela. Šele zadnja leta je opazen trend rasti deleža deklet, ki se izobražujejo na področju družbenih in poslovnih ved ter prava. Še vedno pa je zelo majhen delež tistih, ki se odločijo za študij gradbeništva, strojništva, računalništva in informatike (slika 1).

Slika 1: Vpis študentov po izobraževalnih področjih po spolu, 2001/2002



Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002, str. 142.

3.2. ZAPOSLENOST IN BREZPOSELNOST

Za Slovenijo je značilna dolga tradicija formalne delovne aktivnosti žensk, visoka udeležba žensk na trgu dela, zaposlitev žensk s polnim delovnim časom in visoka stopnja zaposlenosti v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok. Zaradi ukrepov socialne politike ter ekonomskih razlogov, večina žensk ne zapušča trga dela za daljši čas in ne prekinja poklicne kariere.

Položaj žensk med delovno aktivnimi bistveno ne odstopa od moških, vendar pa kljub formalni enakosti ne moremo pričakovati enakega deleža zaposlenih glede na spol. Srečujemo se s problemom, ko se zakonsko vzpostavlja vedno večja enakost spolov pri iskanju dela in pri zaposlovanju, v praksi pa se pojavljajo odstopanja, ki so odvisna od subjektivnosti delodajalcev na eni strani ter objektivnih faktorjev, kot so pogoji dela in fizična obremenitev na drugi strani (Glazer, 1998, str. 209).

Tabela 3 prikazuje, da je bilo število delovno aktivnih žensk od leta 1997 do leta 2001 konstantno, saj se je njihov delež med vsemi zaposlenimi oziroma delovno aktivnimi v vseh letih približeval polovici vseh zaposlenih. V drugem četrtletju leta 1997 je bilo delovno aktivnih 898.000 prebivalcev od tega 416.000 žensk oziroma 46,3%, v drugem četrtletju leta 2001 pa je bilo delovno aktivnih 914.000 prebivalcev od tega 417.000 žensk oziroma 45,6%.

Tabela 3: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu, 2. četrtletje, v 1000

Leto	Skupaj	Moški	Ženske	Delež žensk (v %)
1997	898	482	416	46,3
1998	907	487	420	46,3
1999	892	482	410	45,9
2000	894	481	413	46,2
2001	914	497	417	45,6

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o delovni sili, 2002, str. 225.

V zadnjih treh letih je v Sloveniji zaznati upadanje brezposelnosti, ki je predvsem posledica večje aktivnosti brezposelnih oseb pri iskanju zaposlitve, povečanega nadzora nad aktivnostjo brezposelnih oseb in učinkov ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo v letu 2001 brez dela 11,6% aktivnega prebivalstva, med moškimi ni imelo dela 10,4% aktivnih moških, med ženskami pa 12,9% aktivnih žensk (Habl, 2002, str. 33).

Možni razlogi za višje stopnje brezposelnosti žensk v primerjavi z moškimi so naslednji (Antončič et al., 1984, str. 205):

- hitro povečevanje števila žensk v delovnem potencialu;
- manjša geografska mobilnost in zato večja podvrženost regionalnem neskladjem v ponudbi in povpraševanju po delovni sili;
- med žensko delovno silo je več mladih kot med moško;
- poročene ženske ne sprejemajo neprimernih del, ker lažje počakajo na boljšo zaposlitev;
- večkrat so brez potrebne izobrazbe in kvalifikacije (tudi moški brez kvalifikacije težje dobijo delo in je njihova stopnja brezposelnosti višja od povprečne);
- spolna diskriminacija.

Tabela 4: Brezposelne osebe po spolu, 2. četrtletje, v 1000

Leto	Skupaj	Moški	Ženske
1997	69	36	32
1998	75	40	35
1999	71	37	34
2000	69	36	33
2001	57	29	28

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o delovni sili, 2002, str. 225.

Tabela 5: Stopnje brezposelnosti po spolu, 2. četrtletje, v odstotkih (%)

Leto	Skupaj	Moški	Ženske
1997	7,1	7,0	7,2
1998	7,7	7,6	7,7
1999	7,4	7,2	7,6
2000	7,2	7,0	7,4
2001	5,9	5,6	6,3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o delovni sili, 2002, str. 244.

Iz tabel 4 in 5 je razvidno, da se je v primerjavi z letom 1997 zmanjšalo število brezposelnih oseb in stopnja brezposelnosti, vendar pa je bila stopnja brezposelnosti žensk v obdobju drugega četrtletja od leta 1997 do 2001, višja kot pri moških. V drugem četrtletju leta 1997 je stopnja brezposelnosti pri moških znašala 7,0% ter pri ženskah 7,2%, v drugem četrtletju leta 2001 pa je stopnja brezposelnosti pri moških znašala 5,6%, pri ženskah pa 6,3%.

Predvsem zaskrbljujoča je brezposelnost mladih, iskalcev oziroma iskalk prve zaposlitve, ki je v zadnjih letih celo nekoliko narasla. Leta 1997 je bila brezposelnost mladih (15-24 let) 17,4% (žensk 19,7%), v letu 2001 pa se je brezposelnost mladih povečala na 18,1% (žensk na 20,9%) (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

Ob koncu leta 2001 so ženske predstavljale več kot polovico brezposelnih v naslednjih kategorijah: med iskalci prve zaposlitve jih je bilo 54,8%, med starimi do 26 let 52,6%, med dolgotrajno brezposelnimi 50,9%, med trajno presežnimi delavci 55,7% ter med starimi od 40 do 50 let 51,7%. Glede na predhodno leto se je povečal delež žensk med iskalci prve zaposlitve, starimi do 26 ter od 40 do 50 let, dolgotrajno brezposelnimi, stečajniki in presežnimi delavci (Habl, 2002, str. 33).

3.2.1. Vpliv materinstva na zaposlovanje žensk

Čeprav so ženskam in moškim zakonsko zagotovljene enake pravice, pa v realnosti nimajo vedno enakih možnosti. Neenakost možnosti izvira iz funkcije materinstva, zaradi katere je ženskam odtegnjena marsikatera pravica in možnost konkuriranja moškim. V nezavidljivem položaju so predvsem mlade ženske brez otrok in mlade mamice. Teh se delodajalci pri zaposlovanju »izogibajo«, bodisi zaradi tveganja odsotnosti za čas porodniškega dopusta, bodisi zaradi pogostejših odsotnosti v zvezi z nego bolnih otrok. Pri moških te nevarnosti praktično ni, saj so delodajalci indiferentni glede tega ali moški ima otroke ali ne, poleg tega pa je v Sloveniji delež moških, ki izrabijo pravico do starševskega dopusta izjemno nizek, saj v povprečju znaša

manj kot 1% letno (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003). Dejstvo, da moški niso pripravljeni prevzeti odgovornosti za nego in vzgojo otrok, poveča obremenitev žensk pri usklajevanju poklica in družinskih obveznosti, oteži njihovo vključevanje na trg dela in s tem zmanjša tudi njihovo ekonomsko neodvisnost. Zato imajo ženske vse manj otrok oziroma se zanj odločajo kasneje, kar ilustrirajo tudi nekateri demografski podatki. Stopnja rodnosti pada, starost mater ob rojstvu prvega otroka pa se povečuje in že presega 25 let. V Sloveniji je bila tako leta 2000 povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka 28,3 let (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

Dokler bodo ženske nase prevzemale vsa bremena materinstva, bo to ostal dejavnik, zaradi katerega bodo na trgu dela diskriminirane. Z večjo vlogo moških pri vzgoji in negi otrok, bi tudi delodajalci ne menili, da so samo ženske tiste, ki lahko »ogrožajo« delovno mesto (Horvat, Vistoropski, 2002, str. 19). Zato bo potrebno vzpodbujati enako partnerstvo med moškim in žensko, tako v družini, na delovnem mestu kot tudi v družbi, saj bodo ženske le tako imele enake možnosti kot moški pri poklicnem delovanju in družbenem napredovanju.

3.3. SEGREGACIJA IN FEMINIZACIJA POKLICEV

V Sloveniji je prisotna horizontalna in vertikalna poklicna segregacija ter feminizacija poklicev. Poklicna segregacija je tesno povezana z odločanjem delodajalcev pri zaposlovanju, kar se kaže z nefleksibilnostjo trga dela, saj »ženski« in »moški« poklici predstavljajo oviro z vidika mobilnosti delovne sile. Vendar pa ima poklicna segregacija tudi pozitivno stran za ženske, saj se le redki moški odločajo za tipično »ženske« poklice, zaradi česar imajo ženske v tem okviru večje možnosti za zaposlitev (Hazl, 2002, str. 22).

Za vertikalno poklicno segregacijo je značilno, da se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma, da so ženske zaposlene na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč.

V Sloveniji imajo zaposlene ženske v povprečju boljšo izobrazbo od moških, kljub temu pa jih je le 28,3% med zaposlenimi na vodstvenih položajih v državni upravi in v podjetjih in kar 64,5% med zaposlenimi na najmanj zahtevnih delovnih mestih (Svetlik et al., 2002, str. 412).

Za horizontalno poklicno segregacijo je značilno, da se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih oziroma, da v določenih poklicih prevladujejo moški v drugih pa ženske. V Sloveniji je po podatkih Ankete o delovni sili iz leta 1999 v moške poklicne skupine uvrščenih 49,2% moških in 10,1% žensk, medtem ko je v ženske poklicne skupine uvrščenih 47,1% žensk in

15,7% moških, kar pomeni, da so moški pogosteje udeleženi v izrazito ženskih poklicih kot obratno (Hazl, 2002, str. 22).

Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2. četrletje 2001¹

Dejavnost	Skupaj	Moški	Ženske
Skupaj	914.000	497.000	417.000
Kmetijske dejavnosti	90.000	50.000	40.000
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	349.000	229.000	120.000
Rudarstvo	5.000 ²	5.000 ²	-
Predelovalne dejavnosti	277.000	166.000	112.000
Oskrba z elektriko, plinom in vodo	11.000	10.000	1.000 ³
Gradbeništvo	55.000	49.000	6.000 ²
Storitvene dejavnosti	465.000	211.000	253.000
Trgovina: popravila mot. vozil in izdel. široke porabe	113.000	57.000	57.000
Gostinstvo	34.000	13.000	22.000
Promet, skladiščenje in zveze	57.000	43.000	14.000
Finančno posredništvo	24.000	9.000 ²	15.000
Poslovanje z nepremičninami, najem, posl. storitve	45.000	25.000	20.000
Dejavnost javne uprave, obramba, obvezno soc. zavar.	48.000	23.000	25.000
Izobraževanje	62.000	15.000	47.000
Zdravstvo in socialno varstvo	47.000	10.000 ²	36.000
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	33.000	17.000	17.000

¹ Seštevki se zaradi zaokroževanja ne ujemajo.

² Ocena z $0,10 < CV < 0,20$.

³ Ocena z $0,20 < CV < 0,30$.

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o delovni sili, 2002, str. 226 in 227.

Iz tabele 6 je razvidno, da tudi leta 2001 zaposleni moški in ženske niso enakomerno razporejeni po dejavnostih, saj moški prevladujejo v rudarstvu, gradbeništvu, nekmetijskih dejavnostih (razen storitvenih), dejavnostih oskrbe z elektriko, plinom in vodo ter dejavnostih, ki so povezane s prometom, skladiščenjem in zvezami. Ženske pa prevladujejo v storitvenih dejavnostih kot so izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo ter gostinstvo.

Slovenija se sooča tudi s feminizacijo nekaterih poklicev, za katero je značilna zaposlitev žensk v tipično »ženskih« poklicih, počasno prodiranje žensk v tiste poklice, ki sodijo v domeno moških ter zaposlovanje žensk v storitvenem sektorju. Čeprav ženske prevladujejo v storitvenih dejavnostih kot celoti, pa so skoncentrirane le v nekaterih izmed njih oziroma zlasti v tistih storitvah, ki so tradicionalno povezane z njihovo družbeno vlogo. Delo v storitvenih dejavnostih je privlačno za ženske zlasti zato, ker je do neke mere podobno tipu dela, ki ga opravljajo doma

ter dopušča večjo mero fleksibilnosti, ki je potrebna z vidika usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti.

Tabela 7: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrtletje 2001

Poklicne skupine	Število (v 1000)			Struktura (v %)			Delež žensk (v %)
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	
Skupaj	914	497	417	100,0	100,0	100,0	45,6
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	65	44	20	7,1	8,9	4,9	31,6
Strokovnjaki	103	41	61	11,2	8,3	14,7	59,6
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	128	64	63	14,0	13,0	15,2	49,5
Uradniki	90	30	61	9,9	6,0	14,6	67,1
Poklici za storitve, prodajalci	106	39	67	11,6	7,9	16,0	62,9
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	81	44	37	8,9	8,8	8,9	45,9
Poklici za neindustrijski način dela	112	103	9 ¹	12,2	20,7	2,1 ¹	7,9 ¹
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	165	101	64	18,1	20,4	15,3	38,6
Poklici za preprosta dela	47	18	29	5,2	3,7	6,9	61,0
Vojaški poklici	3 ²	2 ²	-	0,3 ²	0,5 ²	-	-
Nerazvrščeni	15	9 ¹	6 ¹	1,6	1,9 ¹	1,4 ¹	38,1 ¹

¹ Ocena z $0,10 < CV < 0,20$.

² Ocena z $0,20 < CV < 0,30$.

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o delovni sili, 2002, str. 239.

Iz tabele 7 je razvidno, da je bil leta 2001 delež žensk najvišji med uradniki (67,1%), poklici za storitve in prodajalci (62,9%), strokovnjaki (59,6%), najnižji pa med poklici za neindustrijski način dela (7,9%) in zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji (31,6%).

3.4. PLAČE

Plače so dokaj realen kazalec položaja udeležencev na trgu dela, saj so razlike v plačah eden ključnih kazalcev neenakosti spolov. Najbolj pogosti vzroki za razlike med plačami so različne delovne razmere, dodatki za terensko, izmensko in nočno delo, nadure, itd.

Analize kažejo, da je bila v strukturi celotnega prejemka razlika med spoloma največja pri stimulacijah oziroma bonitetah, saj so moški v povprečju mesečno prejeli kar 46,9% višji znesek stimulacije oziroma bonitete kot ženske (Kozmik Vodušek, 2001, str. 105).

Drugi vzroki za razlike med plačami žensk in moških so naslednji:

- zaradi nižje strokovne izobrazbe opravljajo ženske slabše nagrajevana dela;
- plače v delovno intenzivnih gospodarskih panogah, v katerih je zaposlena pretežno ženska delovna sila, so nižje kot v drugih panogah;
- ženske z enako stopnjo izobrazbe, kot jo imajo moški, pogosto odklanjajo zahtevnejša in odgovornejša, pa tudi boljje plačana dela;
- moški velikokrat opravljajo nevarnejše in iz vidika higiene manj privlačne poklice;
- obstajajo tudi posebni varstveni ukrepi v korist žensk, ki prepovedujejo opravljanje težkih in organizmu škodljivih del, katera pa so tudi boljje plačana;
- ženske včasih opravijo manj nadur, imajo krajšo delovno dobo;
- ženske so pogosteje in dalj časa odsotne zaradi koriščenja porodniškega in bolniškega dopusta.

Podatki o gibanju plač v Sloveniji kažejo, da so bile v letu 2000 povprečne mesečne bruto plače moških, zaposlenih v družbah, podjetjih in organizacijah v vseh dejavnostih (razen v gradbeništvu) višje od plač žensk. Najmanjša razlika je bila v dejavnosti oskrbe z elektriko, plinom in vodo (6,0%), največja pa v dejavnostih rudarstva (37,9%), zdravstva in socialnega varstva (35,2%), izobraževanja (34,2%) in finančnega posredništva (34,6%) (Habl, 2002, str. 26).

Povprečne mesečne bruto plače moških pa niso višje od ženskih le glede na ekonomske dejavnosti, temveč so višje tudi pri vseh stopnjah strokovne usposobljenosti. Razlika med plačami oziroma nižja plačilna politika pa posledično vodi tudi do nižjih pokojnin, ki jih prejema ženske, zato bi lahko govorili o feminizaciji revščine med upokojenci. Povprečna ženska starostna pokojnina je znašala le 76,2% povprečne starostne moške pokojnine, pri invalidskih pokojninah pa je znašala povprečna ženska pokojnina 85,8% povprečne moške invalidske pokojnine. Razlike v višinah prejetih pokojnin odsevajo različen položaj žensk in moških na trgu dela. Nižje povprečne pokojnine so posledica dejstva, da ženske ponavadi zasedajo nižja delovna mesta in da se zaposlujejo v panogah, kjer so v večji meri slabše plače. Ostali razlogi so še pogostejša odsotnost z dela zaradi bolezni, zlasti ko gre za nego otrok, kar znižuje njihovo osnovo za izračun pokojnine (Kozmik, Jeram, 1997, str. 13).

Tabela 8 prikazuje, da so bile pri vseh stopnjah strokovne usposobljenosti povprečne mesečne bruto plače moških višje od plač žensk, saj so ženske leta 2000 zaslužile 13,9% manj kot moški. Razlika med plačami je največja pri visoki stopnji strokovne usposobljenosti, kjer je bila povprečna mesečna bruto plača moških kar za 26,1% višja od ženskih, najmanjša pa pri srednji

strokovni usposobljenosti, kjer je bila plača moških za 13,0% višja od povprečne mesečne bruto plače žensk.

Tabela 8: Povprečne mesečne bruto plače po stopnjah strokovne usposobljenosti in spolu, 2000

Stopnja strokovne usposobljenosti	Povprečne mesečne bruto plače (v sit)			Odstotek, za katerega plače moških presegajo plače žensk
	Skupaj (a)	Skupaj (b)	Ženske (c)	Moški (d)
nekvalificirani	106.299	100.645	114.415	+13,7
polkvalificirani	120.736	110.361	130.093	+17,9
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	+16,4
srednja	192.518	181.572	205.135	+13,0
višja	262.254	246.838	282.129	+14,3
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

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, 2002, str. 256-258.

Tudi v letu 2002 so bile razlike med plačami zaposlenih oseb po spolu po stopnji strokovne usposobljenosti za ženske v povprečju za 10,5%, po stopnji šolske izobrazbe pa v povprečju za 10,2% nižje od plače moških (Statistične informacije, Trg dela, 2004, str. 1). Vendar pa so v Sloveniji od leta 1997 povprečne mesečne bruto plače žensk po stopnji strokovne usposobljenosti vsa leta, razen 1999, rasle hitreje kot plače moških. Prav tako so v letu 2002 povprečne mesečne bruto plače zaposlenih žensk po stopnji strokovne usposobljenosti povsod rasle hitreje kot plače moških, razen pri visokokvalificiranih, kvalificiranih in polkvalificiranih (Statistične informacije, Trg dela, 2004, str. 1).

3.5. NEPLAČANO DELO ŽENSK

Usklajevanje družinskih in poklicnih dejavnosti v vsakdanjem življenju je izjemno pomembno in obenem tudi najbolj težavno področje z vidika zagotavljanja enakih možnosti moških in žensk. Prav obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluge, vplivajo na izbor delovnega mesta in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi. Kljub visoki stopnji zaposlenosti žensk in praktično izenačeni ravni izobrazbe zaposlenih žensk in moških je spolna delitev dela jasno razmejena. Večino

neplačanega dela v družini in za družino opravijo ženske, kar ustvarja dvojno, včasih pa celo trojno obremenitev.

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

Statistični podatki in rezultati raziskav so pokazali, da v Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Dela, ki jih v družini opravljajo moški, so bolj tehnične narave (popravila v stanovanju in zunaj njega), velikokrat pa skrbijo tudi za denarne zadeve v družini. Ženske pogosteje opravljajo dela, povezana s kuhanjem, pranjem, likanjem, torej dela, ki sodijo med rutinska opravila. Glede nege in vzgoje otrok je delitev dela med partnerjema uravnotežena, čeprav večji del bremena še vedno pade na ženska ramena (Neubauer, 1999, str. 24).

Tabela 9: Poraba časa oseb, zaposlenih s polnim delovnim časom, po spolu, april 2000-marec 2001 – upoštevana je glavna aktivnost

	Moški Povprečen čas vseh anketiranih	Ženske Povprečen čas vseh anketiranih
Skupaj	24 ^h 00'	24 ^h 00'
Spanje	8 ^h 03'	8 ^h 04'
Uživanje obrokov	1 ^h 24'	1 ^h 18'
Osebna nega	1 ^h 07'	1 ^h 02'
Zaposlitev	5 ^h 29'	4 ^h 42'
Študij	4'	6'
Skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom	2 ^h 05'	3 ^h 34'
Skrb za družino	16'	39'
Udeležba na prireditvah, verske aktivnosti	7'	7'
Kultura, šport, konjički	45'	30'
Družabno življenje	56'	53'
TV	2 ^h 3'	1 ^h 27'
Drugi množični mediji	21'	22'
Pot, potovanje	1 ^h 18'	1 ^h 14'
Drugo, nedoločeno	2'	2'

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije, Anketa o porabi časa, 2002, str. 267.

Iz tabele 9 je razvidno, da so ženske povprečno na dan porabile približno enako časa kot moški za primarne potrebe (spanje, uživanje obrokov, osebna nega) in študij. Več časa pa so namenile za skrb gospodinjstva in družino, saj porabijo povprečno dnevno 3 ure in 34 minut za gospodinjstvo in 39 minut za skrb za družino, medtem ko so moški za skrb za gospodinjstvo porabili le 2 uri in 5 minut, za družino pa so namenili 16 minut. Iz tega izhaja, da ženske namenijo vsak dan skrbi za gospodinjstvo in družino povprečno 1 uro in pol več kot moški. To se odraža v krajšem prostem času in času za zaposlitev, ki je na voljo ženskam. Ženske za zaposlitev namenijo v povprečju dnevno 4 ure in 42 minut, moški pa 5 ur in 29 minut, kar pomeni, da moški v povprečju dnevno namenijo 50 minut več za zaposlitev. Ženske so imele povprečno dnevno 4 ure in 35 minut prostega časa, za razliko od moških, ki so prostemu času namenili še skoraj 1 uro več, saj so imeli na voljo 5 ur in 32 minut.

Na podlagi podatkov lahko ugotovimo, da je razlika med časom, ki ga za gospodinjstvo in družino namenijo ženske, ter časom, ki ga tem opravilom namenijo moški majhna, prav tako pa lahko menimo, da se razlika v času iz leta v leto manjša. Sadarjeva je na podlagi večletnih raziskav ugotovila, da so v odboju od leta 1970 do leta 1990, ženske za rutinska domača opravila porabile približno dva do trikrat več časa kot moški. Ugotovila pa je tudi, da se je čas za rutinska domača opravila pri ženskah zmanjšal, medtem ko se je za moške skoraj dvakrat povečal (Sadar, 1991, str. 92).

Iz navedenih podatkov lahko sklepamo, da predstavlja ženskam usklajevanje družinskega in poklicnega življenja še vedno bistveno večji problem kot moškim. Vendar pa je kljub tradicionalni spolni delitvi vlog in dela zaznati tudi nekatere spremembe, predvsem pri mlajših generacijah, ki zavračajo »patriarhalno« pojmovanje družine in so bolj naklonjeni enakomerni delitvi družinskega dela.

3.6. ŽENSKE IN VODILNA DELOVNA MESTA

Vodilna delovna mesta so ena najbolj plačanih delovnih mest v sodobni družbi. Malo ljudi zavzema takšno delovno mesto in med njimi so ženske v veliki manjšini, čeprav velja, da imajo ženske in moški na vodilnih položajih enak odnos do ljudi, enako motiviranost za delo ter učinkovitost pri izpopolnjevanju nalog.

Spol predstavlja oviro, ki ženskam onemogoča ali vsaj otežuje doseganje visokih položajev. Zaposlene so na nižjih, slabše plačanih delovnih mestih, na mestih, ki se ocenjujejo kot manj pomembna, zahtevajo manj odgovornosti ter dajejo manj družbene moči in vpliva (Cigale, 1992, str. 40). Manjše pa so tudi njihove možnosti napredovanja in ustvarjanja kariere v primerjavi z možnostmi moških. Ženske so uspešnejše pri napredovanju takrat, ko se upoštevajo formalne kvalifikacije in tam, kjer so selekcijska in promocijska merila jasna. Seveda tudi ženske

napredujejo, toda velika večina le do »steklenega« stropa, ki loči delovna mesta na katerih se dela, od tistih, na katerih se odloča.

Menedžerski položaji so zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi manj dostopni ženskam kot moškim, k čemer pripomorejo tudi vse sestavine družbene ureditve in vse oblike reprodukcije te ureditve. Ženske zasedajo v družbi nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom in manjšo družbeno močjo, zato je vertikalna mobilnost žensk manjša. Poleg tega so ženske menedžerke za razliko od njihovih moških kolegov pogosto preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja. To pa seveda še ne pomeni, da svoje delo ne opravljajo enako dobro kot njihovi moški kolegi in da mora biti njihovo delo zaradi tega materialno podcenjeno (Habl, 2002, str. 27).

V največjih družbah in poslovnih sistemih v Sloveniji, po revidiranih in konsolidiranih bilancah za leto 2000, ni bilo med predsedniki oziroma predsednicami uprave nobene ženske, med člani oziroma članicami jih je bilo le 12,8%, med predsedniki oziroma predsednicami nadzornih svetov 2,4%, med člani oziroma članicami le teh pa 18,0%. Vlada Republike Slovenije je v 42 nadzornih svetov, poslovnih in upravnih odborov gospodarskih subjektov (javnih podjetij, družb, skladov itd.) za štiriletni mandat imenovala skupaj 187 članov oziroma članic, od tega 42 ali 22,3% žensk (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

V modernem svetu velja prepričanje, da zastopanost žensk na najvišjih položajih, vključno z najvišjimi funkcijami na področju pravosodja, državne uprave, mednarodne politike in na vseh področjih političnega življenja neke države, neposredno vpliva na kakovost odločanja v državi in s tem tudi na kakovost razvoja te države (Kozmik, 1998, str. 164).

Podatki kažejo, da so ženske v Sloveniji glede na delež, ki ga imajo v strukturi prebivalstva, slabše zastopane od moških tudi na vseh ravneh političnega odločanja, tako na lokalni kot državni ravni. Na prenizko zastopanost žensk v političnem odločanju so opozorili tudi člani odbora ZN za odpravo diskriminacije žensk, na svojem 29. zasedanju julija 2003. V zvezi s to problematiko so Sloveniji priporočili, naj sprejme predlagano dopolnitev ustave za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških ter potrebne ukrepe za povečanje zastopanosti žensk v voljenih in imenovanih organih (Ivelja, 2003, str. 4).

Med vladnimi funkcionarji je 19% žensk, medtem ko je med višjimi upravnimi delavci 51% žensk. Čeprav je med višjimi upravnimi delavci očitno več žensk kot moških, pa je na najvišjih položajih, kot je položaj generalne sekretarke in državne sekretarke, mogoče najti le 29% žensk, na položaju državne podsekretarke pa 34,6% žensk (Habl, 2002, str. 13).

Iz tega lahko sklepamo, da delež žensk na vodilnih položajih ne dosega tolikšnega obsega, da bi jim omogočal vpliv na odločanje o pomembnih vsebinah, ter s tem doseganje ustreznih sprememb. Zaposlovanje žensk na nižjih položajih tako kaže podcenjeno žensko delo na eni strani ter pomanjkanje kariernih struktur na položajih na katerih prevladujejo ženske na drugi.

3.6.1. Ovire v karieri žensk

Danes ženske posegajo na vsa področja poslovnega, političnega in družabnega življenja ob tem pa se v primerjavi z moškimi kolegi srečujejo z več odkritimi in prikritimi ovirami, pri razvoju poklicne poti.

Najpogostejše ovire, s katerimi se soočajo ženske pri graditvi poklicne kariere so (Linehan, 2001, str. 42-45):

➤ *Stekleni strop*

Gre za oviro, ki je komaj opazna, skoraj nevidna, a hkrati tako močna, da ženskam preprečuje napredovanje navzgor po hierarhični lestvici (Linehan, 2001, str. 42). Tovrstne ovire se pojavijo, kadar se potencialno neugodni dejavniki, ki vplivajo nanje (materinstvo, tradicija), prekrivajo s pričakovanji menedžmenta, ki jih sprožijo podzavestni moški koncepti, stereotipi in pričakovanja.

➤ *Mreže poznanstev*

So vezi med moškimi, ki nastanejo zunaj delovnega časa, med športnimi dogodki, v klubih, itd. Povezane so s problemom prodora žensk v »moški klub«, ter s tem zavestnim prikrivanjem podatkov nujnih za oblikovanje poslovne politike, odrekanju priložnosti, poslovnih stikov in socialne podpore. Izključevanje žensk iz formalnih in neformalnih mrež poznanstev prispeva k poklicni osamitvi in omejuje podporo vrstnikov, zaradi česar imajo njihovi moški kolegi večje prednosti pri napredovanju (Linehan, 2001, str. 258).

➤ *Neopaznost oziroma podcenjenost žensk*

Četudi imajo moški in ženske zakonsko enake priložnosti za poklicno kariero, jih podjetja zelo verjetno zaposlujejo z različnimi nameni in jih tudi znotraj organizacije nato različno obravnavajo (Linehan, 2001, str. 65). Ko gre za napredovanje in razvoj poklicne kariere, se ženske presojujejo manj po njihovih sposobnostih in dosežkih in bolj na podlagi domnev o njihovem družinskem življenju, odgovornostih in namenih. V povezavi s tem pa so velikokrat prezrta tudi njihova mnenja, sugestije in izboljšave, ki jih predlagajo ženske zaposlene v določeni organizaciji.

4. RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŽENSK NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA NA GORENJSKEM

O pojavu spolne diskriminacije na področju zaposlovanja lahko zasledimo v različnih medijih veliko prispevkov. Ti se v večini nanašajo na območje celotne Slovenije in ne vsebujejo podatkov o tem, kakšno je stanje v posamezni regiji v Sloveniji. Zato sem se odločila, da izvedem raziskavo na navedeno problematiko na območju Gorenjske.

Podatki kažejo, da je bilo konec leta 2002 na Gorenjskem 70.873 delovno aktivnih oseb, kar je 0,2% manj kot meseca decembra leta 2001. Ob koncu istega leta je bilo na Gorenjskem brezposelnih 7.041 oseb, od tega 3.793 žensk in 3.248 moških. V letu dni se je delež žensk med brezposelnimi zmanjšal iz 55,0% na 53,9%, vendar je v primerjavi s povprečjem v državi delež brezposelnih žensk na Gorenjskem višji za 2,3 odstotne točke (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002: Območna služba Kranj).

4.1. METODOLOGIJA

Z raziskavo sem želela ugotoviti ali se brezposelne ženske na Gorenjskem srečujejo s diskriminacijo pri zaposlovanju, kakšne so njihove zaposlitvene možnosti, kakšne so bile njihove delovne razmere, možnosti za napredovanje in odnos delodajalcev do žensk v času, ko so bile v delovnem razmerju.

V mesecu oktobru 2003 sem opravila raziskavo, v katero sem vključila 100 brezposelnih žensk na območju Gorenjske. Raziskavo sem opravila na podlagi anketnega vprašalnika, ki sem ga s pomočjo vodje Zavoda za zaposlovanje odposlala na naslove brezposelnih žensk. Za izvedbo raziskave s pomočjo anketnega vprašalnika sem se odločila zaradi dejstva, da je le tako zagotovljena popolna anonimnost oseb vključenih v raziskavo.

Anketni vprašalnik je bil razdeljen na dva dela:

- prvi del je zajel vse anketiranke in je omogočil pridobitev socio-demografskih podatkov o anketirankah, podatke o njihovi izobrazbi, trajanju brezposelnosti in vzrokih zanjo, ter mnenja anketirank o možnostih za pridobitev nove zaposlitve ter njihove izkušnje pri iskanju le-te;
- drugi del je zajel le tiste anketiranke, ki so že bile v delovnem razmerju in je omogočil vpogled v odnos delodajalcev do žensk oziroma materinstva.

Od 100 žensk, ki so bile vključene v raziskavo oziroma so prejele anketni vprašalnik, se jih je nanj odzvalo nekoliko manj kot polovica, saj sem prejela 48 izpolnjenih vprašalnikov. Od tega

so jih 30 izpolnile ženske, ki so že bile v delovnem razmerju, 18 pa je bilo iskalk prve zaposlitve.

4.2. REZULTATI RAZISKAVE

4.2.1. Splošne značilnosti

➤ *Starost*

Največ brezposelnih žensk je v starostnih skupinah od 41 do 50 let (35,4%) in od 21 do 30 let (29,2%). Nekoliko manj jih je v skupini do 20 let (18,8%), najmanj pa v skupinah od 31 do 40 let (8,3%) in nad 51 let (8,3%). Iz navedenega lahko ocenimo, da lahko vzorčne osebe razdelimo v dve skupini in sicer na tiste, ki so starejše od 41 let in sodijo v kategorijo starejših, težje zaposljivih oseb ter na ženske v starosti od 21 do 30 let, torej v obdobju, ko se mlade ženske v največji meri odločajo za ustvarjanje družine.

➤ *Otroci in zakonski stan*

Med anketiranimi ženskami jih kar 45,8% še nima otroka, 16,7% žensk ima enega otroka, 31,3% pa ima po dva otroka. Tri otroke ima le 2,1% žensk, 4,1% pa jih ima štiri ali več.

V starostni skupini do 20 let so vse ženske še brez otrok, v skupini od 21 do 30 let jih 64,3% še nima otrok, 21,4% žensk ima po enega otroka, 14,3% pa ima dva otroka. V starostni skupini od 31 do 40 let je 50,0% žensk brez otrok, 25,0% žensk ima enega otroka, 25,0% pa dva otroka. Največ otrok imajo ženske v starostni skupini nad 41 let, saj ima 23% žensk enega otroka, kar 47,1% žensk po dva otroka, 5,9% ima tri otroke, 11,8% ima štiri ali več otrok, brez otrok pa je 11,8% žensk.

Tabela 11: Odstotek brezposelnih žensk glede na zakonski stan

Zakonski stan	Odstotek (%)
samska	41,7
izvenzakonska skupnost	12,5
poročena	33,3
ločena	10,4
vdova	2,1

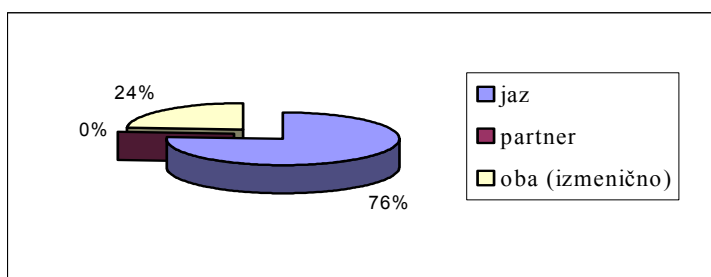
Vir: Rezultati raziskave, 2003.

Če povežemo podatke o zakonskem stanu in številu otrok in upoštevamo najvišji odstotek brezposelnih žensk glede na zakonski stan in število otrok ugotovimo, da je večina brezposelnih žensk samskih in še brez otrok.

Zanimalo me je tudi, kako je ženskam v času sklenjenega delovnega razmerja uspevalo usklajevati družinske in delovne obveznosti oziroma, kdo je v primeru bolezni otrok večkrat koristil bolniški dopust?

Odgovori anketirank so pokazali, da za nego svojih otrok v času bolezni skrbijo ženske same. Kar 76,2% žensk je odgovorilo, da same koristijo dopust v primeru bolezni otrok, 23,8% žensk pa pravi, da v tem primeru dopust koristita izmenično oba s partnerjem (slika 2).

Slika 2: Odgovor anketirank na vprašanje, kdo večkrat uporabi bolniški dopust v primeru bolezni otrok?



Vir: Rezultati raziskave, 2003.

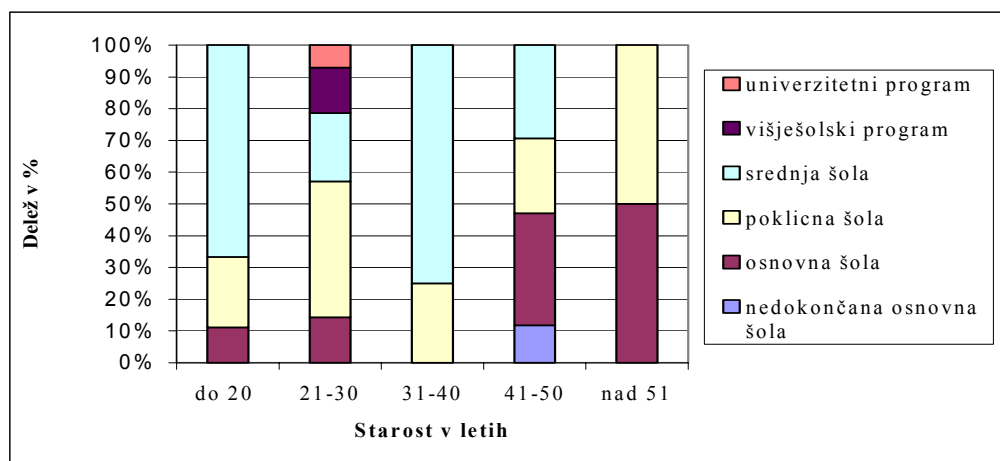
V raziskavi sem anketiranke povprašala, če se strinjajo, da porodniški dopust izkoristi tudi moški. Z uporabo porodniškega dopusta s strani moškega oziroma očeta se strinja kar 70,8% žensk, ki menijo, da je za moške najbolj primerna dolžina tega dopusta od enega do treh mesecev.

➤ *Izobrazba in izobraževanje*

Največ vzorčnih žensk (35,4%) ima dokončano srednjo šolo, 31,3% žensk ima dokončano poklicno šolo, 22,9% jih ima dokončano osnovno šolo, 4,2% žensk pa je brez izobrazbe. Brezposelne pa so tudi ženske z višjo in visoko stopnjo izobrazbe in sicer ima 4,2% žensk diplomu višje šole, 2,1% pa ima diplomu univerzitetnega programa.

Višjo stopnjo izobrazbe imajo predvsem ženske v starosti do 30 let, medtem ko imajo starejše ženske nižjo stopnjo izobrazbe oziroma so brez nje (slika 3).

Slika 3: Izobrazba brezposelnih žensk glede na starost



Vir: Rezultati raziskave, 2003.

Podatki o brezposelnosti žensk glede na doseženo stopnjo izobrazbe kažejo, da so stopnje brezposelnosti manjše, čim višja je stopnja dosežene izobrazbe. Na Gorenjskem je po podatkih Zavoda za zaposlovanje največji delež brezposelnih žensk s I in II stopnjo izobrazbe (46,7%), sledijo ženske s III, IV in V stopnjo (23,4% oziroma 23,6%). Najnižji je delež brezposelnih žensk s VI stopnjo izobrazbe (2,3%), nekoliko višji pa je delež brezposelnih žensk s VII stopnjo izobrazbe, saj znaša 4,0% (Letno poročilo Zavoda RS za zaposlovanje 2002: Območna enota Kranj).

Glede na dejstvo, da je izobrazba eden od ključnih dejavnikov, ki pripomorejo k pridobitvi zaposlitve, pa me je razočaralo dejstvo, da je delež tistih žensk, ki se dodatno izobražujejo oziroma izpopolnjujejo dokaj nizek, saj znaša le 25,0%. Od tega je 83,3% žensk starih do 30 let, 16,7% pa je starejših.

Med najbolj pogostimi načini dodatnega izobraževanja oziroma izpopolnjevanja so: dokončanje srednje šole (33,3%), opravljanje prekvalifikacije poklica (25,0%), študiranje (25,0%) in učenje dela z računalnikom (16,7%).

4.2.2. Brezposelnost

Vzroki oziroma razlogi za brezposelnost žensk so različni in so povezani tudi s starostjo žensk. Največ, kar 37,5% je iskalk prve zaposlitve, 27,1% žensk je brezposelnih zaradi poteka pogodbe za določen čas, 16,7% žensk predstavlja tehnološki višek, 14,6% jih je izgubilo zaposlitev zaradi stečaja podjetja, 4,2% pa zaradi odpovedi.

Med mladimi ženskami v starosti do 30 let je najpogostejši vzrok brezposelnosti iskanje prve zaposlitve in potek pogodbe za določen čas, medtem ko pri starejših ženskah vzrok za brezposelnost predstavlja tehnološki višek in stečaj podjetja.

S starostjo žensk pa je povezano tudi trajanje brezposelnosti, saj pri starejših ženskah, ki so izgubile zaposlitev zaradi stečaja podjetja ali kot tehnološki višek, traja brezposelnost tudi več kot 3 oziroma 5 let. Tako znaša delež žensk, ki so brezposelne več kot 3 leta 16,7%, delež tistih, ki so brezposelne več kot 5 let pa 12,5%. Največ žensk (22,9%) najde novo zaposlitev v obdobju od 6-tih mesecev do 1 leta, 10,4% v obdobju od 3 do 6 mesecev, 16,7% pa v manj kot 3 mesecih.

Zanimalo me je tudi mnenje žensk, kateri so najpogostejši razlogi, da ne morejo dobiti zaposlitve. Starejše ženske so menile, da delodajalci dajejo prednost mlajšim kandidatom oziroma kandidatkam (35,4%) ter, da jih zavračajo zaradi bolezni oziroma invalidnosti (8,3%). Mlajše ženske so kot razlog najpogosteje navedle pomanjkanje delovnih izkušenj (29,2%) in neustrezna izobrazba (4,2%). Velik delež žensk (20,8%) je menilo, da ne morejo dobiti zaposlitve, ker na trgu dela ni povpraševanja po njihovi poklicni kvalifikaciji, le 2,1% pa jih je menilo, da delodajalci dajejo prednost kandidatom moškega spola (tabela 12).

Tabela 12: Kateri so po mnenju žensk najpogostejši razlogi, da ne morejo dobiti zaposlitve?

Razlogi	Ocena (v %)
Nimam ustrezne izobrazbe	4,2
Nimam ustreznih delovnih izkušenj	29,2
Ni povpraševanja po delavcih z mojo kvalifikacijo	35,4
Delodajalci dajejo prednost mlajšim kandidatom/ kandidatkam	2,1
Delodajalci dajejo prednost kandidatom moškega spola	20,8
Drugo (bolezen, invalidnost)	8,3

Vir: Rezultati raziskave, 2003.

4.2.3. Zaposlitev

Pred izgubo zaposlitve je bilo 63,3% žensk zaposlenih za nedoločen čas, 36,7% žensk pa za določen čas. Za nedoločen čas so bile večinoma zaposlene starejše ženske, medtem ko so bile za določen čas zaposlene ženske v starosti do 33 let.

Kar 81,8% ženskam, ki so bile zaposlene za določen čas, so pogodbo o zaposlitvi po preteku le-te podaljšali, le 18,2% ženskam pa po preteku pogodbe za določen čas niso podaljšali. Pogodbo za določen čas so podaljšali enkrat 9,1% ženskam, dvakrat so jo podaljšali 27,3% ženskam,

štirikrat oziroma petkrat so jo podaljšali 18,2% ženskam, 9,1% ženskam pa so pogodbo podaljšali več kot šestkrat.

Inšpektorat za delo ugotavlja, da navkljub prizadevanjem za omejevanje zaposlovanja za določen čas, predstavlja to zaposlovanje v praksi pravilo in ne izjemo, saj je pogosto pri vseh vrstah delodajalcev in v vseh dejavnostih. Delodajalci v pogodbah o zaposlitvi za določen čas pogoste ne navedejo niti zakonskega razloga sklenitve delovnega razmerja za določen čas. Iz številnih prijav in vprašanj delavcev in delodajalcev se je kot najbolj problematično izkazalo ponavljanje zaposlitev za določen čas z istim delodajalcem tudi po več let (Habl, 2002, str.23).

Nov Zakon o delovnih razmerjih poskuša omejiti zlorabljanje zaposlovanja za določen čas v smislu večkratnega zaporednega sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem. Delodajalec v bodoče ne bo smel skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let. Slednja določba se bo pričela uporabljati 1.1.2007 oziroma 1.1.2010 za majhne delodajalce, do tedaj pa bo veljala omejitev treh let.

Na podlagi ankete lahko ugotovimo, da se je z diskriminatornimi izkušnjami pri iskanju zaposlitve srečalo kar 37,5% žensk. Potencialni delodajalci so ženske spraševali predvsem o družinskem življenju, načrtovanju družine, številu otrok ter varstvu otrok v primeru bolezni. Diskriminatorne izkušnje z delodajalci pa so imele tudi ženske, ki so bile preden so izgubile zaposlitev, v delovnem razmerju. 15,6% žensk je navedlo, da so bile v času nosečnosti in koriščenja porodniškega dopusta podvržene različnim pritiskom. Največkrat so delodajalci zahtevali, da se predčasno vrnejo s starševskega dopusta, nekatere so prerazporedili na drugo delovno mesto ali pa so zaradi nosečnosti izgubile zaposlitev. Anketa je pokazala tudi, da ženske slabo poznajo svoje pravice, saj je kar 66,7% žensk odgovorilo, da niso seznanjene z delovno zakonodajo.

Do podobnih ugotovitev so prišli tudi študenti na Visoki šoli za socialno delo v Ljubljani, ki so leta 2002 opravili raziskavo na Gorenjskem, s katero so skušali ugotoviti, kakšne so dejanske zaposlitvene možnosti žensk v primerjavi z moškimi, kaj jih postavlja v neenakopraven položaj in ali je zaradi potencialnega materinstva zaposlitev žensk res manj varna od zaposlitve moških. Raziskavo so izvedli s pomočjo dveh vprašalnikov, pri čemer je bil prvi namenjen zaposlenim ženskam in moškim v starosti do 35 let, drugi pa menedžerjem oziroma osebam, ki so v posameznih organizacijah odgovorni za zaposlovanje in izbor kadrov (Breznik, Kern, 2002, str. 367).

Na podlagi raziskave so ugotovili, da se v obliki zaposlitve za določen čas nahajajo predvsem ženske v starosti od 20 do 30 let (večinoma brez otrok), to pa je obdobje, ko se mlade ženske v največji meri odločajo za ustvarjanje družine. Mlade ženske se v primerjavi z mladimi moškimi

pogosteje nahajajo v zaposlitvah za določen čas (16% proti 4%), ki pomenijo ne le manj varno zaposlitev, temveč tudi slabši položaj. Zaposlitev za določen čas je v primerjavi z zaposlitvijo za nedoločen čas že na splošno manj varna – delodajalec ima skoraj neomejene možnosti, da pogodbe ne podaljša –, pri ženskah pa ta oblika zaposlitve pomeni še dodatno tveganje – prekinitev pogodbe zaradi nosečnosti (Breznik, Kern, 2002, str. 367).

Tudi njihova raziskava je jasno pokazala, da se z diskriminatornimi izkušnjami pri iskanju zaposlitve ženske srečujejo neprimerljivo pogosteje kot moški (56% proti 4%), pri čemer gre najpogosteje za bojazen delodajalca pred nosečnostjo na novo zaposlene delavke in s tem povezane odsotnosti. Sledi izkušnja odklonilnega ravnanja zaradi majhnih otrok, ki pomenijo nevarnost pogostejše bolniške odsotnosti (16%), in diskriminacija na osnovi spola (12%) (Breznik, Kern, 2002, str. 367).

Analiza dejavnikov pridobitve zaposlitve je pokazala, da pri ženskah osebne okoliščine, kot so starost in število otrok, namen imeti otroke, zakonski stan itd. igrajo vlogo pri pridobitvi zaposlitve, medtem ko pri moških ne igrajo (28% proti 0%). Dobra polovica organizacij sprašuje kandidate za zaposlitev po načrtovanju družine (55%), če se jim zdi potrebno, tretjina pa jih pri izboru upošteva morebitne bolniške odsotnosti zaradi nege otrok (30%) (Breznik, Kern, 2002, str. 367).

Po mnenju večine menedžerjev ženske postavljajo v neenakopraven položaj z moškimi predvsem različne vrste bolj ali manj nepredvidenega absentizma, povezanega z materinstvom in ne manjša delovna angažiranost ali kaj podobnega. Z različnimi odsotnostmi so povezani ne le stroški, ki jih nosi organizacija, temveč tudi druge neprijetnosti kot so: pridobivanje ustreznega kadra za čas nadomeščanja, ponovni proces uvajanja in usposabljanja, pretrgan stik z delom, zastarelo znanje in spretnost delavke po vrnitvi s porodniškega dopusta (Breznik, Kern, 2002, str. 369).

4.2.4. Napredovanje, možnosti in želje

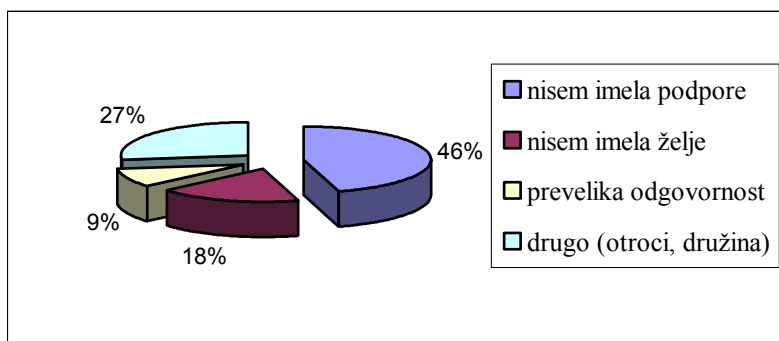
Na podlagi odgovorov anketirank lahko ugotovimo, da ženske v času delovnega razmerja večinoma niso imele možnosti za napredovanje, saj je le 13,3% žensk odgovorilo, da so to možnost imele oziroma, da so tudi dejansko napredovale, kar 86,7% žensk pa je navedlo, da možnosti za napredovanje niso imele. Ta podatek je povezan tudi z možnostjo dodatnega izobraževanja in usposabljanja v okviru delovnega mesta, saj je to možnost imelo prav tako le 13,3% žensk, medtem ko ostale ženske te možnosti niso imele. Iz navedenega lahko sklepamo, da so napredovale le tiste ženske, ki so imele možnost dodatnega izobraževanja in usposabljanja in so to možnost tudi izkoristile.

Ačimovičeva je na podlagi svojega projekta, s katerim je analizirala možnosti izobraževanja in opravljanja delovne kariere žensk v slovenskih podjetjih v primerjavi z moškimi sodelavci ugotovila sledeče. Že zaposlene ženske v večjih slovenskih podjetjih imajo enake možnosti tako glede izobraževanja kot glede napredovanja, vendar pa je osnovni pogoj za realizacijo teh enakih možnosti ustrezna in hkrati čim višja izobrazba (Ačimovič, 2000, str. 298).

Do podobnih ugotovitev so prišli tudi na Fakulteti za organizacijske vede v Mariboru, ki so leta 2002 napravili obsežnejšo raziskavo o dejavnikih napredovanja zaposlenih. Ugotovili so, da na napredovanje zaposlenih najbolj vpliva pridobljena formalna izobrazba, saj je verjetnost napredovanja višja, če je tudi stopnja izobrazbe zaposlenega višja. Ta ugotovitev je povezana tudi z dejstvom, da zaposleni z višjo stopnjo izobrazbe bolje poznajo kriterije za napredovanje, kot tisti z nižjo izobrazbo. Ugotovili pa so tudi, da na napredovanje vpliva le izobraževanje na pobudo in na stroške delodajalca, medtem ko izobraževanje na lastno pobudo in na lastne stroške nima pomembnega vpliva na napredovanje. Tisti, katere na izobraževanje napoti delodajalec, napredujejo hitreje od ostalih (Ferjan, 2003, str. 473).

Z dejanskim napredovanjem žensk, pa ni povezana le možnost za napredovanje, temveč tudi želja posamezne ženske po napredovanju, saj ponujene možnosti za napredovanje ne izkoristi vsaka ženska.

Slika 4: Odgovor anketirank na vprašanje, zakaj so v primeru možnosti napredovanja to možnost zavrnila?



Vir: Rezultati raziskave, 2003.

Iz slike 4 je razvidno, da so ženske kot najpogostejše razloge za zavrnitev napredovanja navedle premajhno podporo s strani delodajalca oziroma nadrejenega ali družine oziroma partnerja (45,5%), pomanjkanje časa oziroma prevelika obremenitev glede družinskih obveznosti (27,2%), pomanjkanje želje po napredovanju (18,2%) ter strah pred večjo ali preveliko odgovornostjo na delovnem mestu (9,1%).

4.2.5. Ugotovitve na podlagi raziskave

Raziskava je pokazala, da položaj spolov pri zaposlovanju ni enakopraven, kar se kaže skozi naslednja dejstva:

- Mlade ženske iščejo novo zaposlitev dalj časa kot moški in so pogosteje zaposlene za določen čas.
- Ženske se pri iskanju zaposlitve pogosteje srečujejo z diskriminatornimi izkušnjami kot moški.
- Ženske imajo zaradi potencialnega materinstva manjše možnosti za zaposlitev, iz istega razloga pa je njihova zaposlitev tudi manj varna.
- Ženske v veliki meri še vedno same skrbijo za otroke v času njihove bolezni, zaradi česar so pogosteje in dalj časa odsotne kot moški, kar ima za posledico, da so delodajalci manj naklonjeni zaposlovanju žensk.

4.3. UKREPI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK

Slovenija je s sprejetjem ustrezne zakonodaje na področju zagotavljanja enakih možnosti moških in žensk na trgu dela zagotovo naredila velik napredek, vendar pa je poleg dobre zakonodaje, ki bo sankcionirala kršitve, potrebno tudi intenzivnejše ukrepanje delovne inšpekcije, hitrejšo obravnavo na sodiščih, osveščanje delodajalcev ter izobraževanje delavk in delavcev v smislu večjega poznavanja svojih pravic.

➤ *Ukrepi s strani države*

Ker so ženske zaradi ugodnega starševskega dopusta izpostavljene različnim pritiskom delodajalcev in se problemi zaposlovanja mladih žensk in mater, ki so že v delovnem razmerju povečujejo, bi morala država predlagati oziroma uvesti tudi pozitivne sankcije za podjetja, ki bodo praktično uveljavila politiko enakih možnosti (Svetlik et al., 2002, str. 427).

Kot pozitivne sankcije bi država lahko uvedla:

- davčne olajšave pri zaposlovanju mladih žensk, zaradi tveganja porodniške odsotnosti;
- povračilo stroškov bolniških odsotnosti;
- subvencije za zaposlitev žensk, ki se ponovno vključujejo na trg dela;
- spodbujanje zaposlovanja žensk s sofinanciranjem plač.

Država pa bi morala v interesu bolj uravnotežene zastopanosti ženskih in moških na poklicnih mestih, z zakonskimi določbami uveljaviti tudi pozitivno diskriminacijo oziroma žensko

fleksibilno kvoto, ki bi ženskam na tistih poklicnih mestih, na katerih so očitno podzastopane, zagotovila enake možnosti zaposlovanja oziroma napredovanja.

➤ *Ukrepi s strani podjetij*

Podjetja lahko zagotovijo ženskam in moškim enake možnosti za zaposlovanje, napredovanje in jih enako plačujejo in nagrajujejo za opravljeno delo. Lahko pa tudi bolje upoštevajo posebne značilnosti posameznih skupin zaposlenih in razvijajo kulturo sodelovanja in izmenjave pozitivnih izkušenj.

Dober primer mobilizacije različnih akterjev za izboljšanje dostopa žensk do karier v znanosti, tehnologiji in industriji na področju energetike je projekt Švedske družbe Sydkraft, ki je povezala švedske in irske socialne partnerje in podjetja. Namen tega projekta je bil spremeniti politike in mentalitete na ta način, da je problematiko enakih možnosti postavil na dnevni red srečanj srednjih in višjih menedžerjev, predlagal specifične politike in različne aktivnosti ozaveščanja (Svetlik et al., 2002, str. 421).

Podjetja naj spodbujajo tudi družbene programe, ki podpirajo delo in družino ter omogočijo ženskam takšen delovni čas, ki najbolj ustreza njihovim potrebam. Omogočijo naj fleksibilne oblike zaposlovanja, polovičen delovni čas, premakljiv delavnik, delo na domu, delo na daljavo, delitev delovnega mesta in skrajšanje delovnega časa, ki bi zaposlenim omogočal kombiniranje usposabljanja in dela. Strokovnjaki predlagajo tudi zasebne jasli, ki bi jih organizirali v podjetjih. Te naj bi bile nekoliko cenejše, bolj kakovostne, utrjevale pa naj bi tudi vezi med mladimi mamicami in podjetji (Podkrižnik, 2003, str. 19).

➤ *Ukrepi s strani žensk*

Dejstvo je, da so ženske tiste, ki si želijo boljšega položaja na poklicnem in drugih življenjskih področjih, zato bodo morale za izboljšanje sedanjega položaja veliko narediti tudi same. Ženske bi se morale zavedati omejitev, ki jih postavlja njihov spol in narediti vse, da bi te omejitve omilile. Glede na to, da ženskam niso prirojene enake lastnosti kot moškim, bi morale bolj razviti samozavest, samopredstaviteljske, tekmovalne in avtoritativne lastnosti. Zavzemati pa bi se morale tudi za enakopravnejšo delitev starševskih obveznosti, si priznati enakopravnost z moškimi na vseh področjih in nasprotovati stereotipom, ki negativno vplivajo na položaj žensk v družbi.

Ženske morajo izkoristiti tudi vsako možnost za dodatno izobraževanje in sprejemanje novosti v stroki, saj to ne zagotavlja le ohranitev delovnega mesta in boljše delovno usposobljenost, marveč je odločilnega pomena za poklicno napredovanje. V času koriščenja porodniškega

dopusta, pa bi ženske morale biti pripravljene ohranjati stike z organizacijo (učenje na daljavo), kar bi olajšalo vrnitev na delovno mesto.

SKLEP

Ženske predstavljajo že polovico delovne sile v večini držav vključno s Slovenijo, vendar pa rast deleža zaposlenih žensk ne prinaša sorazmernega izboljšanja njihovih življenjskih in delovnih razmer. Diskriminacija se odraža v višji stopnji brezposelnosti žensk, v njihovi poklicni segregaciji, v povečanem zaposlovanju za določen čas, v slabših zasluških, pri težjem zasedanju vodilnih delovnih mest in v prevzemanju službenih obveznosti hkrati z večino družinskih. Če k temu dodamo še dejstvo, da ženske s težavo prodirajo v politiko in tako nimajo pravega vpliva na družbeno dogajanje, lahko trdimo, da ženske v Sloveniji niti v družbi, niti na trgu dela niso enakopravne. To kaže tudi celotna slika položaja žensk na trgu dela in v širšem družbenem prostoru, saj v Sloveniji še vedno prevladuje spolno stereotipiziranje, ki zavira udeležanje politike enakopravnosti med spoloma.

Področje zaposlovanja žensk in enake obravnave spolov je v Sloveniji pravno dobro urejeno, prav tako pa je zgledno urejeno tudi področje starševskih dopustov in družinskih prejemkov. Vendar raziskave kažejo, da zgolj sistemska ureditev enakosti spolov pred zakonom in njeno pravno varstvo ni zagotovilo za dejansko enakost spolov, saj se enakopravnost ne izvaja dosledno.

Opazen je trend vse večjega izobraževanja žensk oziroma hitrejšega napredovanja žensk v doseženi ravni izobrazbe v primerjavi z moškimi. Hkrati pa še vedno obstajajo razlike v smereh študija, saj se moški v večini odločajo za študij tehničnih ved, v izobrazbi žensk pa prevladujejo feminizirana področja. Posledica tega je tudi zaposlovanje žensk v feminiziranih panogah (storitve, šolstvo, kultura, zdravstvo), kjer so plače nižje kot v panogah, ki zaposluje predvsem moške, slabše pa so tudi možnosti napredovanja. Ženske morajo premagati več ovir kot moški, morajo se bolj in dlje dokazovati, več delati in biti bolj izobražene kot moški, če želijo doseči enak položaj oziroma se prebiti na vodilna delovna mesta. Podatki o deležih žensk na odgovornejših delovnih mestih kažejo, da so ženske na visokih oziroma vodilnih mestih slabo zastopane, ter da njihov delež med zaposlenimi pada z višino in pomembnostjo delovnega mesta v hierarhiji organizacije.

Dodatno oviro pri zaposlovanju pa ženskam predstavlja tudi njihova bioreproduktivna funkcija. Ženske kot bodoče matere delodajalcem predstavljajo manj zanesljivo in neprilagodljivo delovno silo, povzročajo pa jim tudi višje stroške odsotnosti z dela kot moški. Tako so ženske kljub zakonitim možnostim, ki zagotavljajo enakopravnost spolov in zaradi ugodnega starševskega dopusta vedno bolj izpostavljene različnim pritiskom delodajalcev ter se pri iskanju zaposlitve

pogosto srečujejo tudi z diskriminatorno zaposlovalno politiko. Zato morajo biti poleg ukrepov v okviru aktivne politike zaposlovanja, glavni nosilci sprememb v smeri zagotavljanja dejanske enakosti na področju zaposlovanja, tudi organizacije oziroma podjetja z vzpostavitvijo humane organizacijske kulture ter z visoko stopnjo etike in morale menedžmenta.

Raziskava je pokazala, da problem neenakih možnosti žensk pri zaposlovanju obstaja. Ženske v neenakopraven položaj postavlja predvsem (potencialno) materinstvo in z njim povezane odsotnosti. Najprej so ženske zaradi (potencialnega) materinstva neenako obravnavane pri iskanju zaposlitve, nato pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, saj jih delodajalci zaposlujejo predvsem za določen čas, ter kasneje še pri napredovanju in zasedanju višjih položajev.

Raziskavo lahko zaključim z ugotovitvijo, da so moški in ženske pri zaposlovanju deležni različne obravnave. Krivda ni le na strani moških, iščemo jo lahko tudi med ženskami samimi. Primanjkuje jim ambicij in samozavesti, premalo se dodatno izobražujejo ter še vedno same prevzemajo vse družinske odgovornosti. Njihovo stanje pa poslabšuje tudi dejstvo, da ne poznajo dovolj svojih pravic, in da v primeru kršitev le-teh, niso pripravljene uveljaviti sodnega varstva.

LITERATURA

1. Ačimovič Brigita: Ženske v večjih slovenskih podjetjih. Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II. Ptuj: Zgodovinski arhiv, Ljubljana: Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije, 2000, str. 297-301.
2. Antončič et al.: Tokovi zaposlovanja. Kranj: Moderna organizacija, 1984. 269 str.
3. Breznik Maja, Kern Bojan: Enakost spolov pri zaposlovanju z vidika menedžmenta človeških virov. Socialno delo, Ljubljana, 41(2002), 6, str. 365-370.
4. Cigale Marija: O ženskem delu. Zbornik: Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana: Društvo Inicijativa, 1992, str. 37-46.
5. Cvetko Aleksej: Prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih. Podjetje in delo, Ljubljana, 2003, 1, str. 103-115.
6. Ferjan Marko: Vplivni dejavniki napredovanj zaposlenih v Sloveniji. Organizacija, Ljubljana, 36(2003), 7, str. 469-476.
7. Flander Benjamin: »Pozitivna diskriminacija« v sodni praksi Sodišča ES. Evropsko pravo in praksa, Ljubljana, 2003, 3, str. 45-49.
8. Glazer Jože: Tudi na trgu dela enakopravne. Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj: Zgodovinski arhiv, 1998, str. 199-212.
9. Hazl Vanja: Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 41 str., 31 pril.
10. Horvat Tina, Vistoropski Nika: Nageljni so uveli, ženske smo ostale – stroji!. Revija Ona, Ljubljana, 5.3.2002, str. 17-19.
11. Ivelja Ranka: Prepočasi v pravo smer. Dnevnik, Ljubljana, 17.9.2003, str. 4.
12. Jogan Maca et al.: Ženske in diskriminacija. Ljubljana: Delavska enotnost, 1986. 156 str.
13. Kozmik Vera, Neubauer Violeta: Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah, Peking, 4.-15. september 1995. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1996. 194 str.

14. Kozmik Vera, Jeram Jasna: Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990 – 1995. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1997. 162 str.
15. Kozmik Vera: Še diskriminirane? Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj: Zgodovinski arhiv, 1998, str. 145-171.
16. Kozmik Vera, Salecl Tanja: Zakon o enakih možnostih: Primerjalna analiza. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
17. Kozmik Vodusek Vera: Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Obrazi naše Evrope, Ljubljana, 2001, str. 101-116.
18. Kuralt Nataša: Problemi zaposlenih žensk. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1998. 44 str.
19. Linehan Margaret: Uspešne ženske. Ljubljana: GV Založba, 2001. 327 str.
20. Lorenčič Mojca: Razširili krog upravičencev do družinskih prejemkov. Dnevnik, Ljubljana, 21.8.2003, str. 2.
21. Milač Nina, Šetinc Tekavc Martina: Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Podjetje in delo, Ljubljana, 1999, 3-4, str. 510-535.
22. Neubauer Violeta: Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1999. 91 str.
23. Obaid Alia: Vidiki spolne diskriminacije pri zaposlovanju. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2000. 37 str., 13 pril.
24. Podkrižnik Mimi: Materinstvo ne more biti ovira. Delo, Ljubljana, 3.9.2003, str. 19.
25. Rečnik Tanja: Ovire žensk pri zaposlovanju. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 40 str.
26. Sadar Č. Nevenka: Moški in ženske v prostem času. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1991. 197 str.

27. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
28. Wilson Fiona M.: Organizational behaviour and gender. London: McGraw-Hill, 1995. 281 str.

VIRI

1. European Union Law. London: Sweet&Maxwell, 2000. 120 str.
2. Letno poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje 2002: Območna služna Kranj.
3. Predlog Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Ljubljana: Urad za enake možnosti, [URL: http://www.uem-rs.si/slo/predlog_zakona_enako_obravnavanje.doc], 8.1.2004.
4. Statistični letopis Republike Slovenije 2002. Ljubljana: Statistični urad RS, 2002. 659 str.
5. Statistične informacije - Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, 25.2.2004, št. 48. 31 str.
6. Sto besed za enakost – slovar izrazov o enakosti žensk in moških. Ljubljana: Urad za enake možnosti, [URL: <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/stobesed/index.html>], 7.10.2003.
7. Tretje poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana: Urad za enake možnosti, [URL: <http://www.uem-rs.si/slo/konvencija.doc>], 5.9.2003.
8. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91).
9. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002).
10. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
11. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001).

PRILOGA

ANKETNI VPRAŠALNIK

1. Koliko ste stari (v letih) ?

Odgovor: _____

2. Kakšna je vaša izobrazba? (ustrezno prekrižajte)

- nedokončana osnovna šola
- dokončana osnovna šola
- dokončana poklicna šola
- dokončana srednja šola
- diploma visokošolskega programa
- diploma univerzitetnega programa
- magisterij
- doktorat

3. Kakšen je vaš zakonski stan?

- samska
- živim v izvenzakonski skupnosti
- poročena
- ločena
- vdova

4. Koliko otrok imate?

- nimam (še) otrok
- 1
- 2
- 3
- 4 ali več

5. Koliko časa iščete zaposlitev oz. ste brezposelni?

- manj kot 3 mesece
- od 3 do 6 mesecev
- od 6 mesecev do 1 leta
- od 1 do 2 let
- od 2 do 3 let
- več kot 3 leta
- več kot 5 let

6. Kakšen je vzrok, da ste izgubili zaposlitev oz., da iščete zaposlitev?

- sem iskalka prve zaposlitve
- potekla mi je pogodba za določen čas
- tehnološki višek
- stečaj podjetja
- odpoved
- drugo _____

7. Ali se sedaj, ko iščete zaposlitev dodatno izobražujete?

- da
- ne

8. Če ste na zgornje vprašanje odgovorili pritrdilno, kako se dodatno izobražujete?

- učim se dela z računalnikom
- učim se tujih jezikov
- dokončujem osnovno šolo
- dokončujem srednjo šolo
- opravljam prekvalifikacijo poklica
- študiram
- drugo _____

9. Ali ste seznanjeni z »novim« zakonom o delovnih razmerjih oz. s pravicami, ki izhajajo iz tega zakona?

- da
- ne

10. Ali so vas na razgovorih za zaposlitev spraševali o vašem družinskem stanu?

- da
- ne
- nisem še bila na razgovoru

11. Ali so vas na razgovorih za zaposlitev spraševali, če imate otroke oz., če načrtujete družino?

- da
- ne
- nisem še bila na razgovoru

12. Ali so vam kot pogoj za delo oz. zaposlitev postavljali kakšne posebne pogoje? Katere?

- da
- ne

Odgovor: _____

13. Ali se strinjate, da bi del porodniškega dopusta morali izkoristiti tudi moški?

- da
- ne

14. Koliko časa naj bi po vaše trajal porodniški dopust za moške?

- do 1 meseca
- od 1 do 3 mesecev
- od 3 do 6 mesecev
- 6 mesecev in več

15. Kaj menite zakaj ne morete dobiti zaposlitve?

- nimam ustrezne izobrazbe
- nimam ustreznih delovnih izkušenj
- ni povpraševanja po delavcih z mojo kvalifikacijo
- delodajalci dajejo prednost mlajšim kandidatom
- delodajalci dajejo prednost kandidatom moškega spola
- drugo _____

Na naslednji sklop vprašanj naj odgovorijo le tiste osebe, ki so že imele zaposlitev, preden so se prijavile na Zavod za zaposlovanje!

16. Ste bili preden ste izgubili zaposlitev zaposleni za določen ali nedoločen čas?

- določen čas
- nedoločen čas

17. Ali so vam v primeru, da ste bili zaposleni za določen čas večkrat podaljšali pogodbo?

- da
- ne

18. Navedite kolikokrat so vam podaljšali pogodbo za določen čas?

Odgovor: _____

19. Kdo je v primeru bolezni vaših otrok uporabljal dopust za nego otroka?

- jaz
- moj partner
- oba (izmenično)
- nimam (še) otrok

20. So vaši prejšnji delodajalci imeli razumevanje glede vaše odsotnosti, zaradi bolezni oz. nege otrok?

- da
- ne
- nimam (še) otrok

21. Ste v vaši prejšnji zaposlitvi imeli možnost dodatnega izobraževanja?

- da
- ne

22. Ste v vaši prejšnji zaposlitvi imeli možnost napredovanja?

- da
- ne

23. Če ste imeli možnost napredovanja, ali ste tudi dejansko napredovali?

- da
- ne
- nisem imela te možnosti

24. V čem je razlog, da ste v primeru možnosti napredovanja, to možnost zavrnil?

- nisem imela želje po napredovanju
- napredovanje bi pomenilo večjo odgovornost
- nihče me ni pri tem podpiral
- drugo _____

Hvala za Vaše sodelovanje!