

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, december 2003

MOJCA GOLC

IZJAVA

Študentka MOJCA GOLC izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. JANEZA MALAČIČA in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 02.12.2003

Podpis:

KAZALO

UVOD.....	1
1. POJEM DISKRIMINACIJE	2
1.1. Definicija diskriminacije na trgu dela	2
1.2. Vrste diskriminacije na trgu dela.....	3
1.3. Skupine, ki so najpogosteje žrtve diskriminacije	4
1.3.1. Diskriminacija zaradi barve kože	5
1.3.2. Diskriminacija do priseljencev in etničnih manjšin	6
1.4. Zakonska prepoved diskriminacije v Sloveniji	8
2. TEORIJE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA	10
2.1. Vpliv razlik v preferencah in sposobnostih med skupinami na možnosti na trgu dela ..	11
2.1.1. Razlike v preferencah	11
2.1.2. Razlike v primerjalnih prednostih	11
2.1.3. Razlike v investicijah v človeški kapital	11
2.2. Modeli osebnih predsodkov	12
2.2.1. Diskriminacija s strani delodajalcev.....	12
2.2.2. Diskriminacija s strani strank (potrošnikov)	13
2.2.3. Diskriminacija s strani sodelavcev	13
2.3. Model statistične diskriminacije.....	14
2.4. Nekonkurenčni modeli diskriminacije.....	15
2.4.1. Izrivanje	15
2.4.2. Dualni trgi dela	15
2.4.3. Model, povezan s stroški iskanja dela	16
2.4.4. Dogovarjanje	16
3. SPOLNA DISKRIMINACIJA	17
3.1. Pojem spolne diskriminacije.....	17
3.2. Diskriminacija mezd.....	17
3.2.1. Opredelitev pojma	17
3.2.2. Merjenje diskriminacije mezd	18
3.3. Poklicna segregacija	19
3.3.1. Opredelitev pojma	19
3.3.2. Merjenje poklicne segregacije.....	20
3.4. Spolna diskriminacija v Sloveniji.....	22
3.4.1. Prisotnost na trgu dela	22
3.4.2. Izobrazba	23
3.4.3. Sektorska in poklicna porazdelitev.....	24
3.4.3. Plače	25
3.4.4. Brezposelnost	27
3.4.6. Spolna diskriminacija v Sloveniji: OBSTAJA ali NE OBSTAJA?	28
4. STAROSTNA DISKRIMINACIJA	29
4.1. Razlogi za visoko stopnjo brezposelnosti starejših ljudi	31
4.1.1. Spreminjajoča se struktura na trgu dela.....	32
4.1.2. Politika usposabljanja starejših.....	33
4.1.3. Raven plač starejših zaposlenih.....	34
4.2. Starostna diskriminacija v Sloveniji.....	36
4.2.1. Strukturna brezposelnost kot ena glavnih posledic gospodarskega razvoja.....	36
4.2.2. Osnovne značilnosti starejših brezposelnih v Sloveniji	37
4.2.3. Starostna diskriminacija v Sloveniji: OBSTAJA ali NE OBSTAJA?.....	39

4.2.4. Težave mladih pri iskanju prve zaposlitve	41
5. MOŽNI UKREPI ZA ODPRAVO DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA.....	43
SKLEP	46
LITERATURA	48
VIRI.....	49

UVOD

Diskriminacija je tema, o kateri se načeloma ne govori. Najlažje si je zatisniti oči in si domišljati, da je ni. Vendar v realnem življenju ni tako. V obdobju tranzicije se je v Sloveniji marsikaj spremenilo, med drugim smo spoznali tudi pojav obsežnejše brezposelnosti. V nekaj letih se je število brezposelnih močno povečalo, vendar ne enakomerno za vse skupine ljudi. Tako se že vsaj zadnjih deset let v nekaterih krogih potihlo šušlja o diskriminaciji, ki se kaže v mnogih pojavnih oblikah, od težavne zaposljivosti nekaterih skupin ljudi, različnega obravnavanja pri odpuščanju, do velikih razlik med plačami moških in žensk ob enako opravljenem delu. O diskriminaciji se govori vse glasneje, razraščanje tega problema je na nek način potrdil tudi novi Zakon o delovnih razmerjih, ki v kar nekaj členih omenja pojem diskriminacije, medtem ko ga prejšnji zakon sploh ni omenjal. Sprejet je bil tudi Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki opredeljuje tudi ukrepe zoper diskriminacije. Stvari se torej zaostrejuje tudi na pravnem področju, kar je zelo dober znak za pomik naprej.

V diplomskem delu bom najprej pojasnila nekaj osnovnih teoretičnih pojmov, nato pa se bom osredotočila na diskriminacijo na trgu dela v Sloveniji. Glavni cilj tega dela bo, ugotoviti, kakšno je stanje žensk ter starejših na trgu dela. Poleg teh dveh skupin je diskriminatornemu ravnanju tudi v Sloveniji izpostavljenih še cela vrsta drugih, naj omenim samo priseljence, ljudi, ki so drugače versko usmerjeni kot večina Slovencev, ter invalide, katerih položaj se je v zadnjem desetletju močno poslabšal, saj se je delež invalidov med brezposelnimi med leti 1996 in 2000 povečal za več kot 100 odstotkov. Kljub temu, da je nepravilnemu obravnavanju izpostavljenih več skupin, se bom osredotočila predvsem na dve vrsti diskriminacije, in sicer na diskriminacijo zaradi spola ter na diskriminacijo zaradi starosti, kjer bom zelo na kratko omenila tudi težave, s katerimi se na trgu dela srečujejo mladi. Vedno namreč omenjamo samo težave starejših, pozabljam pa na mlade ljudi, ki prav tako težko najprej najdejo in nato tudi obdržijo delo, kar je največkrat posledica pomanjkanja delovnih izkušenj.

Na primeru Slovenije bom naredila zelo podrobno analizo, s katero bom skušala dokazati obstoj diskriminacije za omenjeni dve skupini ljudi. Kljub temu, da vemo, da neka stvar obstaja, je včasih sila težko pokazati, da je to res, kar velja predvsem za starostno diskriminacijo. Mislim, da bi se marsikdo strinjal z mano, da le-ta tudi v Sloveniji obstaja, vendar jo je mnogo težje dokazati kot, na primer, spolno diskriminacijo, ki je mnogo bolj očitna. To se je pokazalo tudi pri zbiranju literature, tako slovenske kot tuje. O spolni diskriminaciji je napisanega že kar precej, medtem ko lahko o pojmu starostne diskriminacije le tu in tam zasledimo kako trditev, da pač predstavlja težavo v mnogih državah, kaj več pa že ne. Očitno je tudi v Sloveniji bolj ali manj sprejeta kot nekaj samoumevnega. Dejstvo je, da obstaja, kljub temu, da je, tako kot vse ostale oblike diskriminacije, z Zakonom o delovnih razmerjih prepovedana.

1. POJEM DISKRIMINACIJE

1.1. Definicija diskriminacije na trgu dela

Diskriminacija na splošno pomeni različno obravnavanje, zapostavljanje, neenakopravnost, priznavanje manjše pravice ali ugodnosti nekaterim skupinam ljudi v primerjavi z drugimi. Pri opredelitvi diskriminacije na trgu dela je zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje v obravnavanju zaposlenih lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne moremo upravičiti. Pri tem mislim na osebne značilnosti posameznikov, ki so popolnoma nepomembne za njihove delovne sposobnosti, to so na primer rasa, spol, spolna usmerjenost, vera.

Po neoklasični ekonomski teoriji bi moral biti zaposleni na trgu dela plačan glede na svojo mejno produktivnost. Tej zahtevi se še najbolj približa Ehrenbergova in Smithova definicija diskriminacije, ki pravi takole: o diskriminaciji na trgu dela lahko govorimo takrat, ko so sicer enako produktivni posamezniki obravnavani različno, glede na to, kateri demografski skupini pripadajo (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 420). McConnel in Brue pa navajata naslednjo opredelitev diskriminacije: ekonomska diskriminacija obstaja, ko so ženske ali manjšinski delavci, ki imajo iste sposobnosti, izobrazbo, izurjenost in izkušnje kot beli moški, podvrženi podrejenemu obravnavanju pri zaposlovanju, dostopnosti določenih poklicev, izobraževanja, pri napredovanju ali mezdni stopnji (McConnel, Brue, 1995, str. 314). V Mednarodni organizaciji dela je bilo sprejetih precej dokumentov, ki obravnavajo diskriminacijo, dva najpomembnejša pa sta prav gotovo Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih¹, 1958, in istoimensko Priporočilo št. 111. Po omenjeni konvenciji pomeni diskriminacija vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih (Milač, Šetinc Tekavc, 1999, str. 523). Obstaja torej več različnih definicij diskriminacije, vsak od avtorjev teh definicij pa je podal enako sporočilo: pojem diskriminacije uporabljamo za vsakršno neenako obravnavanje enako produktivnih ljudi, ki pripadajo različnim demografskim skupinam.

Najosnovnejši model, ki prikazuje diskriminacijo, bi lahko zapisali takole (Altonji, Blank, 1999, str. 3169):

$$Y = X\beta + \alpha Z + e,$$

kjer uporabljeni simboli predstavljajo naslednje:

¹ Uradni list FLRJ, št. 1/55, Mednarodne pogodbe.

Y...mezda

X...vektor produktivnostnih značilnosti

β ...vektor pripadajočih koeficientov

Z...diskretna spremenljivka, ki je enaka 1, če je posameznik pripadnik skupine, ki je podvržena diskriminaciji

Skupina je diskriminirana, če je koeficient α manjši od 0 ($\alpha < 0$).

1.2. Vrste diskriminacije na trgu dela

Diskriminacijo na trgu dela lahko razdelimo v štiri skupine (McConnel, Brue, 1995, str. 315):

1. *Diskriminacija mezd*: obstaja, kadar razlike v mezdah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti dela, pač pa na drugih dejavnikih, na primer, da so ženske za isto delo sistematično plačane manj kot moški.
2. *Diskriminacija pri zaposlovanju*: obstaja, kadar ena skupina ljudi nosi nesorazmerno visok delež brezposelnosti, kar pomeni, da možnosti za zaposlitev med različnimi demografskimi skupinami niso enake. V ZDA so se predvsem črnci dolgo soočali s problemom, da so bili zaposleni med zadnjimi in odpuščeni med prvimi. Največji delež brezposelnih pri nas najdemo v naslednjih skupinah: mladi do 26 let ter osebe, ki iščejo prvo zaposlitev, ženske, osebe, ki so starejše od 40 let, v zadnjih letih pa se močno povečuje tudi brezposelnost med invalidi.
3. *Poklicna diskriminacija*²: pomeni, da ima določena skupina ljudi (na primer ženske, v ZDA tudi črnci) omejen ali celo onemogočen dostop do določenih poklicev, kljub temu, da so ti ljudje za opravljanje dela, ki ga ta poklic vključuje, enako sposobni kot na primer moški. Posledica poklicne diskriminacije je, da so ljudje, ki so na tak način diskriminirani, izrinjeni v druge, slabše plačane poklice, za katere pa so pogosto preveč kvalificirani.
4. *Diskriminacija človeškega kapitala*: obstaja, kadar ima neka skupina, na primer ženske, slabši dostop do možnosti, ki zvišujejo produktivnost – na primer do formalnega izobraževanja ali usposabljanja na delovnem mestu.

Prve tri kategorije diskriminacije so pogosto označene kot tekoča ali neposredna diskriminacija, ker se te vrste diskriminacije pojavijo po tem, ko posameznik že vstopi na trg dela. Zadnjo kategorijo pa imenujemo tudi pretekla ali posredna ali diskriminacija, ker se pojavi, še preden se posameznik pojavi na trgu dela in začne iskati zaposlitev³. Najbolj pogosti oziroma najbolj očitni in najlažje dokazljivi obliki diskriminacije, ki se vršita na trgu

² Imenovana tudi poklicna segregacija – v nadaljnjem besedilu bom uporabljala ta izraz.

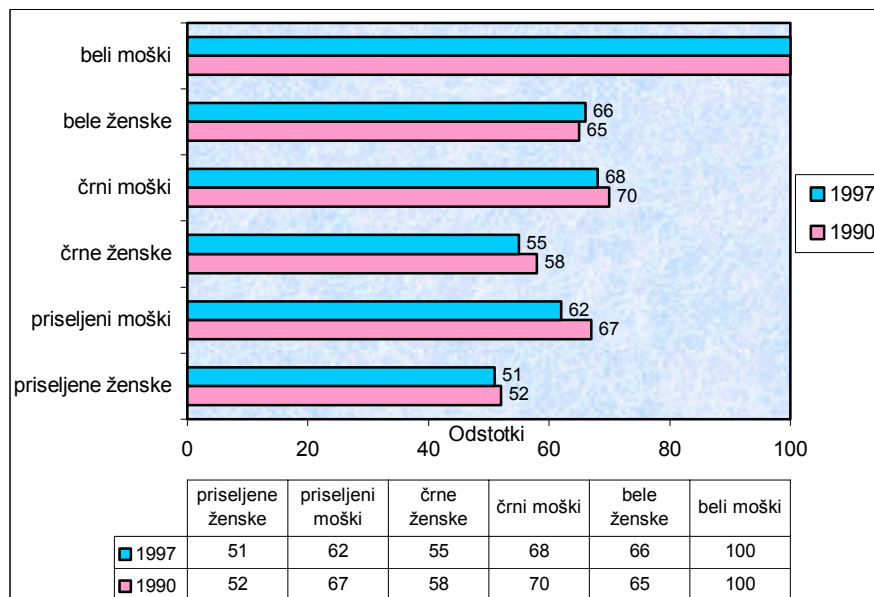
³ Usposabljanje na delovnem mestu bi po omenjeni klasifikaciji na tekočo in preteklo diskriminacijo težko uvrstili v katerokoli od skupin. Tako usposabljanje je namreč ena od oblik investicij v človeški kapital, ki je možna šele po tem, ko posameznik že vstopi na trg dela, njene posledice pa se pokažejo v prihodnosti: kot slabše možnosti za napredovanje zaradi slabše usposobljenosti ali pa kot težave pri iskanju novih zaposlitev, ki so prav tako povezane z manjšo zalogo človeškega kapitala, ki jo je posameznik pridobil na prejšnjih delovnih mestih.

dela, sta diskriminacija mezd in poklicna segregacija, ki ju bom podrobneje opisala v tretjem poglavju, ki bo govorilo o spolni diskriminaciji.

1.3. Skupine, ki so najpogosteje žrtve diskriminacije

V ZDA so diskriminaciji najpogosteje podvržene tri skupine ljudi, in sicer ženske, črnci in priseljenci (Ehrenberg, Smith, 2000, str.416), v Sloveniji pa je poleg diskriminacije žensk najpogostejša oblika podrejenega položaja na trgu dela starostna diskriminacija. O starostni in spolni diskriminaciji bom zelo podrobno pisala v ločenih poglavjih, ki bosta posebej namenjeni prav tema dvema temama. Na tem mestu pa bom le na kratko opisala dve vrsti diskriminacije, ki ju v naslednjih poglavjih ne bom podrobneje obravnavala. Prva je diskriminacija črncev, ki je zelo značilna za ZDA, druga pa diskriminacija migrantov, ki je (poleg ZDA) zelo pogosta v mnogih evropskih državah pa tudi v Sloveniji ni izključena. Poleg omenjenih pa je potrebno omeniti še nekatere skupine ljudi, ki so tudi v Sloveniji pogosto zapostavljene oziroma so žrtve manjvrednega obravnavanja, to so predvsem invalidi, različno spolno usmerjeni ljudje, ljudje, ki pripadajo različnim veram. O teh skupinah podrobneje ne bom pisala, vedeti pa moramo, da je poleg najpogosteje omenjenih skupin še precej drugih, ki so prav tako na nek način diskriminirani.

Slika 1: Zasluzki različnih skupin, izraženi v odstotkih zasluzka belih moških v ZDA, primerjava med letoma 1990 in 1997



Vir: Ehrenberg, Smith; 1994, str. 399, 2000, str. 417.

V zgornjem grafikonu so prikazani zasluzki nekaterih, v ZDA največkrat diskriminiranih skupin ljudi, v primerjavi z zasluzki belih moških v letih 1990 in 1997. Očitno je, da so se razmere do diskriminiranih skupin v tem obdobju še poslabšale, njihovi zasluzki v primerjavi z zasluzki moških so namreč v letu 1997 še nižji kot v letu 1990 (izjema so le bele ženske).

1.3.1. Diskriminacija zaradi barve kože

V letu 1997 so v ZDA črni moški pri polnem delovnem času zaslužili le 68 odstotkov, črne ženske pa le 55 odstotkov zaslužka belih moških. Ta dva deleža sicer predstavljata porast v primerjavi z letom 1970, vendar pa se tako vzorec kot jakost te rasti za ženske in moške zelo razlikuje, kar prikazuje spodnja tabela (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 426).

Tabela 1: Razmerja zaslužkov po rasi in spolu (polni delovni čas), ZDA, 1970 – 1997

Razmerja zaslužkov			
Leto	Črni moški/Beli moški	Črne ženske/Beli moški	Črne ženske/Bele ženske
1970	0,65	0,47	0,84
1975	0,69	0,51	0,92
1980	0,70	0,53	0,92
1985	0,71	0,55	0,90
1990	0,70	0,58	0,90
1997	0,68	0,55	0,84

Vir: Ehrenberg, Smith; 2000, str. 426.

Za črne moške velja, da se je omenjeno razmerje skoraj v celoti povišalo že do leta 1975, od tedaj pa je ostalo skoraj nespremenjeno. Med leti 1990 in 1997 se je celo malenkostno poslabšalo, kar velja za vse tri primerjave. Črne ženske so v primerjavi z belimi moškimi beležile vztrajno rast razmerja plač v celotnem obdobju od leta 1970 do 1990. Črne ženske so v primerjavi z belimi ženskami največ pridobile do leta 1980, od leta 1997 naprej pa je razmerje v njihovih zasluških zopet na ravni iz leta 1970. Zgornja tabela kaže, da so ženske v proučevanem obdobju pridobile več v zvezi s spolom kot pa z raso.

Z razlikami v zasluških pa se še ne konča celotna zgodba o neenakosti med črnimi in belimi Američani. Obstajajo tudi velika nesorazmerja v stopnjah zaposlenosti, ki so za belce veliko višje kot za črnce. Še posebno pozornost zbujejo razlike pri moških, kar je prikazano v naslednji tabeli:

Tabela 2: Stopnje zaposlenosti črnih in belih prebivalcev ZDA, 1970 – 1997

Leto/ Stopnja zaposlenosti	1970	1975	1980	1985	1990	1997
Črni moški	71,9	62,7	62,5	60,0	61,8	61,4
Beli moški	77,8	73,6	74,0	72,3	73,2	72,2
Črne ženske	44,9	42,4	46,6	48,1	51,5	55,6
Bele ženske	40,3	42,0	48,1	50,7	54,8	57,0

Vir: Ehrenberg, Smith; 2000, str. 427.

Logična posledica nižje stopnje zaposlenosti med črnici je višja stopnja brezposelnosti v primerjavi z belci, kar prikazuje naslednja tabela:

Tabela 3: Stopnje brezposelnosti po rasi in spolu v ZDA, obdobje 1970 – 1997

Leto/ Stopnja brezposelnosti	1970	1975	1980	1985	1990	1997
Črni moški	7,3	13,7	13,3	15,3	11,8	10,2
Beli moški	4,0	7,2	6,1	6,1	4,8	4,2
Črne ženske	9,3	14,0	13,1	14,9	10,8	9,9
Bele ženske	5,4	8,6	6,5	6,4	4,6	4,2

Vir: Ehrenberg, Smith; 2000, str. 427.

Pred letom 1980 je bila stopnja brezposelnosti črnih moških in žensk 1,6 do 1,9-krat višja od brezposelnosti belcev, po letu 1980 pa se je ta stopnja povišala na več kot dvakratno vrednost brezposelnosti belcev. Ti vzorci pa niso le funkcija razlik v izobrazbi, starosti, izkušnj ali regije, v kateri prebivajo (to so tako imenovani merljivi produktivnostni dejavniki); stopnja brezposelnosti črncev je približno dvakrat višja od stopnje brezposelnosti belcev, ne glede na omenjene dejavnike, kar pomeni, da so ti vzorci brezposelnosti ali posledica diskriminacije ali pa nemerljivih produktivnostnih značilnosti, kot je na primer kvaliteta šolanja (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 428).

1.3.2. Diskriminacija do priseljencev in etničnih manjšin

Leta 1990 je ILO objavil raziskavo o diskriminaciji migrantskih delavcev v šestih zahodnoevropskih državah: v Belgiji, Franciji, Nemčiji, na Nizozemskem, v Švici ter Veliki Britaniji. Osnovna ugotovitev poročila je bila, da je diskriminacija migrantskih delavcev v Evropi zelo razširjena, vendar jo je zelo težko odkriti in dokazati, saj se, tako kot vse oblike diskriminacije, pojavlja zelo prikrito. Tudi v državah, kjer ima večina povojnih migrantov državljanstvo in vse državljske pravice (torej nimajo nobenih pravnih ovir pri zaposlitvenih možnostih), obstaja cela vrsta dejavnikov, ki vodijo do trajnih neenakosti migrantov ter etničnih manjšin, ki so vidne še pri drugem in tretjem rodu. Takšni dejavniki so na primer vztrajanje pri svojem jeziku in kulturnih razlikah, dosežena izobrazba potomcev migrantov, geografska območja, na katera so se naselili, poklici in industrijske panoge, v katerih so si prvi rodovi našli delo ter njihove lastne težnje in izbire. Dejavnike, ki povzročajo in vzdržujejo neenakosti v zaposlenosti in visoko stopnjo brezposelnosti pri migrantih in etničnih manjšinah v državah Evropske unije, lahko v grobem razvrstimo v štiri glavne skupine (Wrench, 1996, str. 30 – 33):

1) Razvoj v gospodarstvu in na trgu dela

Prvi rodovi migrantov so se običajno naselili na obrobja velikih mest, kjer so našli delo v starih industrijskih panogah, ki so tradicionalno zaposlovale migrante. Z razvojem gospodarstev je na trgu dela prišlo do povpraševanja po manjšem številu tovrstnih delavcev, ključna dejavnika pri zaposlovanju pa sta postala izobrazba ter tehnična znanja, ki jih migranti niso imeli. Poleg sprememb v strukturi zaposlenih je prišlo tudi do realokacije zaposlenosti iz

starih urbanih območij ter starih industrijskih naselij v na novo zgrajena mesta brez industrijske preteklosti, tu pa so bili migranti le redki prebivalci.

2) Značilnosti migrantov in pripadnikov etničnih manjšin

V vseh evropskih državah je ena najpomembnejših dejavnikov pri zaposlovanju postala dobra tehnična usposobljenost, težava mnogih neevropskih narodov pa je v nezadostni splošni in tehnični izobrazbi. Na trgu dela je višja stopnja izobrazbe običajno povezana z višjo stopnjo zaposlenosti, možnost izgube dela pa je večja za delno ali v celoti neusposobljene delavce. Na splošno imajo migranti po vsej Evropi nižjo stopnjo izobrazbe kot domača populacija. Poleg tega se v nekaterih skupinah migrantov pojavlja tudi nezadostno znanje jezika države gostiteljice. Kljub vsemu pa je treba poudariti, da povedano ne drži vedno. Veliko ljudi znotraj migrantskega prebivalstva je namreč zelo dobro izobraženih, vendar kljub temu ne dobijo dela, ki bi ustrezalo njihovim kvalifikacijam. V nekaterih državah je migrantska populacija ustvarila že druge in tretje rodove, ki govorijo jezik države gostiteljice, kot bi bil njihov prvi jezik, so ambiciozni, dobro izobraženi in visoko usposobljeni, a imajo kljub temu težave pri iskanju zaposlitve. V teh primerih lahko govorimo o diskriminaciji.

3) Diskriminacija v nacionalnih politikah in politikah Evropske unije

Diskriminacija je običajno individualno dejanje, kljub temu pa lahko določene elemente zakonov nekaterih nacionalnih politik ter politike Evropske Unije označimo kot diskriminatorne. Na ravni nekaterih nacionalnih politik obstajajo določeni omejujoči zakoni s področja državljanstva, ki ovirajo integracijo migrantov na trg dela. Vpeljava evropskega državljanstva v Maastrichtskem sporazumu je dala evropskim državljanom pravico prebivati in se prosto seliti znotraj neke države in prav tako med državami članicami. Prebivalci držav, ki niso članice, te pravice nimajo. Proces graditve Evropske unije je torej sam po sebi ustvaril diskriminacijo z vpeljavo različnih kategorij ljudi: državljani, prebivalci evropskih držav, prebivalci neevropskih držav, tujci.

4) Postopki neposredne in posredne diskriminacije

Diskriminacija migrantov ali pripadnikov etničnih manjšin se lahko pokaže na zelo različne načine. Lahko pride do neposredne diskriminacije, tako pri sami izbiri kandidatov za delovno mesto kot pri obravnavi le-teh, ko so že zaposleni. Pri potegovanju za neko delovno mesto je lahko nekdo izključen zgolj zaradi tega, ker pripada skupini migrantov ali etnični manjšini. Na delovnem mestu se diskriminacija zopet lahko pokaže v obliki slabšega dostopa do izobraževanja in napredovanja. Na delovnem mestu se lahko pojavijo težave, povezane z rasnim trpinčenjem, zlorabami, žalitvami in nasiljem, tako s strani sodelavcev kot s strani nadrejenih. Poleg neposrednega diskriminiranja lahko pride tudi do posrednega, ki je posledica manjših možnosti za učenje oziroma izobraževanje na delovnem mestu. Tako imajo ti ljudje manj znanj in se težje potegujejo za boljša delovna mesta.

Etnične manjšine so torej ena od skupin, ki trpijo zaradi diskriminacije pri zaposlovanju. Res je, da ima prvi rod običajno težave pri komuniciranju, ki lahko navedejo na njihovo nizko inteligenco. Delodajalci se zagovarjajo s tem, da tem ljudem ni mogoče zaupati dela z dragimi in zapletenimi stroji. Eden od njihovih izgovorov je tudi ta, da drugi delavci ne bodo upoštevali s strani teh oseb dobljenih navodil in jih na splošno ne bodo spoštovali. Ti razlogi pa postanejo bolj ali manj neopravičljivi pri drugem ali celo tretjem rodu, ki se že popolnoma integrira v ostalo prebivalstvo, pa kljub temu še vedno čuti breme diskriminacije oziroma neenakovrednega obravnavanja na trgu dela (Mallier, Shafto, 1992, str. 56).

Težave, povezane s priseljenci in etničnimi manjšinami, so prav gotovo prisotne tudi v Sloveniji, vendar te teme v mojem diplomskem delu podrobneje ne bom obravnavala. Naj pa navedem dejstvo, da migracija v Sloveniji že ima tako rekoč tradicionalno značilnost in zadeva prihajanje ljudi iz dežel nekdanje Jugoslavije ali drugih predelov Balkana v našo državo (Dnevnik, 11. avgust 2003, stran 6). Res je, da gre v mnogih primerih za ljudi z nižjo izobrazbo, ali pa so celo brez nje in imajo tudi vse predhodno naštetih lastnosti migrantov. Ko pa gre za izobražene ljudi, za ljudi, ki so se dali "posloveniti", pa osebno ne verjamem, da imajo kakršnekoli težave zgolj zaradi tega, ker so prišli iz nekdanje Jugoslavije ali od koderkoli drugod. Povsem druga zgodba pa je pri Romih. V Sloveniji se namreč o Romih ne govori drugače kot o "romskem vprašanju", "romskem problemu", "romski problematiki" (Erjavec, Hrvatinić, Kelbl, 2000, str. 7). Ob besedi "Romi" je običajno tudi beseda "težave". Romi so namreč vedno obravnavani kot neka celota z določenimi negativnimi značilnostmi, kakršne so kulturna različnost, odstopanje od povprečja in ogrožanje večinskega prebivalstva. Običajno so predstavljeni kot agresivni in nevarni, povezani s kriminalom, krajami, ožigosani so kot nedelavni in leni (Erjavec, Hrvatinić, Kelbl, 2000, str. 7). Osebni predsodki do Romov so zelo veliki, zato tudi prihaja do diskriminacije.

1.4. Zakonska prepoved diskriminacije v Sloveniji

Ustava Republike Slovenije⁴ v svojem 14. členu 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 katerokoli drugo osebno okoliščino (Cvetko, 2003, str. 106). Pred uveljavitvijo novega Zakona o delovnih razmerjih⁵ se delovno pravo s prepovedjo diskriminacije sploh ni ukvarjalo. Prepoved diskriminacije je bila doslej obravnavana samo z vidika Ustave, ki zagotavlja enake pravice in svoboščine za vse. Z novim zakonom pa se je to precej spremenilo: prepoved diskriminacije iz kakršnihkoli razlogov je zapisana že v uvodnih določbah. Prvi odstavek 6. člena omenjenega zakona pravi, da *"delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase,*

⁴ Uradni list RS, št. 33/91-I.

⁵ Uradni list RS, št. 42/2002.

barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin."

V drugem odstavku izrecno zahteva enake možnosti in enako obravnavo žensk in moških pri *"zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi"*. Nadalje prepoveduje tako neposredno kot tudi posredno diskriminacijo zaradi katerekoli od naštetih lastnosti posameznika.

Kljub določbam v splošnem delu zakona pa je zakonodajalec utemeljeno menil, da je nevarnost morebitne diskriminacije v delovnih razmerjih še posebej velika, zato na možnost diskriminacije še posebej opozarja:

- v 25. členu, ki obravnava objavo prostih mest: objava prostega delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če je to nujen pogoj za opravljanje dela;
- v 45. členu, ki obravnava varovanje dostojanstva delavca: delodajalec mora zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen kakršnemukoli neželenemu ravnanju spolne narave, ki žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev;
- v 89. členu, ki obravnava neutemeljene odpovedne razloge: kot neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi se med drugim štejejo tudi rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno in socialno poreklo;
- v 112. členu, ki obravnava izredno odpoved delavca: delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi med drugim tudi, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol ter če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem;
- v 133. členu, ki obravnava enako plačilo žensk in moških: delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol;
- v 204. členu, ki obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo v primeru, ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije.

O diskriminaciji pa v Sloveniji govori še en zakon, to je Zakon o enakih možnostih žensk in moških⁶, ki za razliko od Zakona o delovnih razmerjih opredeljuje tudi ukrepe za doseganje dejanske enakosti spolov. Slovenska ustava in Zakon o delovnih razmerjih namreč vsebujeta samo določbe, s katerimi prepovedujeta diskriminacijo, med drugim tudi zaradi spola, ne predvidevata pa ukrepov za zagotavljanje enakosti spolov. Zakon o enakih možnostih žensk in moških pa opredeljuje pojme, kot so enakost spolov (*"Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s*

katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj."), enako obravnavanje spolov ("Enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola"), posredna in neposredna diskriminacija ("Posredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom. Neposredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je, ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola.") ter splošni in posebni ukrepi. Splošni in posebni ukrepi so namenjeni odpravi oziroma preprečevanju neenakega obravnavanja spolov in vzpostavljanju dejanske enakosti. Več o teh ukrepih bom pisala v petem poglavju, ki bo govorilo o odpravljanju diskriminacije. Poleg opredelitve splošnih in posebnih ukrepov, ta zakon tudi določa nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja posebno neformalno obravnavanje primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov ter zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti kot pooblaščen osebo za obravnavanje teh primerov.

2. TEORIJE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Obstajajo trije temeljni viri diskriminacije, ki tvorijo tri modele, od katerih vsak pojasnjuje, zakaj do diskriminacije sploh pride ter kakšne so njene posledice. Prvi vir diskriminacije je osebni predsodek, kar pomeni, da imajo delodajalci, sodelavci ali stranke predsodke pred druženjem z delavci iz določene skupine ljudi (modeli osebnih predsodkov). Drugi vir diskriminacije je vnaprej ustvarjena statistična sodba, kjer delodajalci posameznikom pripisujejo določene splošne značilnosti skupine, ki ji ti posamezniki pripadajo (model statistične diskriminacije). Na koncu pa so tu še modeli, ki temeljijo na prisotnosti nekonkurenčnih sil na trgu dela (modeli diskriminacije s pomočjo monopolne moči) (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 433). Vse tri naštetje modele lahko v grobem združimo v dve osnovni skupini modelov (Altonji, Blank, 1999, str. 3168):

- Prva skupina so konkurenčni modeli, sem spadata model osebnih predsodkov ter model statistične diskriminacije. Ekonomska teorija je skoraj v celoti usmerjena v to skupino modelov, rezultat tega je tudi ta, da je to področje veliko bolj raziskano kot drugo.
- V drugo skupino lahko uvrstimo modele skupinske akcije, kjer ena skupina deluje združeno nasproti drugi. V to skupino spadajo vsi modeli, ki opisujejo diskriminacijo kot posledico monopolne moči.

Preden preidem k podrobnejši obravnavi posameznih modelov, bom na kratko obravnavala še hipotezo, da so razlike v mezdah, poklicih in zaposlitvenih vzorcih med posameznimi

⁶ Uradni list RS, št. 59/2002

skupinami posledica razlik v preferencah in sposobnostih članov teh skupin in ne posledica diskriminacije. Diskriminatornost torej po tej teoriji lahko pripišemo le tistim razlikam, ki jih ne moremo pripisati nobenemu od ostalih dejavnikov (Altonji, Blank, 1999, str. 3164).

2.1. Vpliv razlik v preferencah in sposobnostih med skupinami na možnosti na trgu dela

2.1.1. Razlike v preferencah

Ljudje se med seboj razlikujejo v svojih preferencah, na primer, eni rajši opravljajo ročna dela, drugi pisarniška, eni rajši delajo v javnem, drugi v privatnem sektorju in podobno. Postavlja pa se vprašanje, od kod pravzaprav izvirajo različne preference. En vir razlik v preferencah je prav gotovo način vzgoje otrok: različno ravnanje pri vzgoji deklic ter dečkov je le racionalni odziv staršev na diskriminacijo na trgu. Na primer, starši, ki se zavedajo, da se bodo njihove hčere soočile z diskriminacijo v tradicionalnih moških poklicih, si lahko prizadevajo preference svojih otrok oblikovati tako, da bodo le-ti zadovoljni v svojih tradicionalnih vlogah oziroma poklicih (Altonji, Blank, 1999, str. 3164).

2.1.2. Razlike v primerjalnih prednostih

Zgodovinsko gledano naj bi imele ženske primerjalne prednosti v domači proizvodnji (gospodinjska dela, priprava hrane), moški pa naj bi zaradi svoje fizične moči imeli primerjalne prednosti v določenih nalogah na trgu dela. Skoraj vsi modeli investicij v človeški kapital govorijo o tem, da bo tržna vrednost sposobnosti nižja pri tistih, ki pričakujejo, da bodo na trgu dela preživeli manj časa. Ženske, ki pričakujejo, da bodo več let posvetile vzgoji otrok, bodo verjetno manj izučene na področjih, kot so pravo, medicina, računovodstvo ter v tehničnih poklicih in na ostalih področjih, ki imajo prvenstveno vrednost na trgu dela, ravno tako pa je za te ženske manj verjetno, da bodo dosegle visoko izobrazbo. Z ekonomskim razvojem se omenjene razlike med spoloma zmanjšujejo, tudi odločitve o izobrazbi ter vzorci ustvarjanja kariere žensk postajajo podobni kot pri moških, čemur smo bili priča zadnjih trideset let (Altonji, Blank, 1999, str. 3165).

2.1.3. Razlike v investicijah v človeški kapital

Razlike v investicijah v človeški kapital so zelo tesno povezane s primerjalnimi prednostmi. Donos od investicij v človeški kapital je večji za tiste, ki bodo na trgu dela delali več časa (polni delovni čas, čim več let). Teorija z razvojem predvideva porast v izobraževanju žensk relativno v primerjavi z moškimi, kar se je v povojnem času tudi dejansko zgodilo. Posredna diskriminacija na trgu dela pa lahko zmanjša investicije v človeški kapital žensk, in sicer s tem, ko vpliva na njihovo kakovost šolanja, na področja študija ter na splošno na dostop do višje izobrazbe. Razlike v stopnji človeškega kapitala, ki je bil pridobljen pred vstopom na trg

dela, lahko vodijo do znatnih razlik v primerjalnih prednostih in nadaljnjih investicijah v človeški kapital. Zelo pomembne so tudi razlike v domačem okolju (izobrazba staršev) in v okolici (kakovost šol) med različnimi demografskimi skupinami. Slabše razmere na teh dveh področjih lahko namreč tiste, ki so tem (slabšim) razmeram izpostavljeni, vodijo do manjše ter manj kakovostne zaloge človeškega kapitala, kar negativno vpliva na njihove mezдне stopnje in možnosti zaposlitve v določenih poklicih. Razlike v akumulaciji kapitala pred vstopom na trg dela so prav gotovo eden od razlogov za razlike v zasluških med belci in črnci v ZDA (Altonji, Blank, 1999, str. 3167).

2.2. Modeli osebnih predsodkov

Modeli, ki temeljijo na osebnih predsodkih, predpostavljajo, da imajo delodajalci, stranke ali sodelavci pristranski odnos do pripadnikov določenih demografskih skupin. Govorimo lahko o treh podvrstah osnovnega modela (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 433):

- diskriminacija s strani delodajalcev,
- diskriminacija s strani strank ter
- diskriminacija s strani sodelavcev.

2.2.1. Diskriminacija s strani delodajalcev

Diskriminacija s strani delodajalcev je položaj, v katerem imajo nekateri delodajalci (skupina A) predsodke pred nekaterimi skupinami ljudi (skupina B)⁷ (Altonji, Blank, 1999, str. 3170). Ti predsodki se lahko pokažejo na različne načine (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 433):

- odpor do druženja z osebami iz skupine B, kar pomeni odklanjanje zaposlovanja te skupine (na primer, beli moški delodajalci ne želijo zaposlovati žensk),
- bolj ugodno obravnavanje skupine A v vseh možnih situacijah (na primer, nudenje pomoči belim moškim delavcem, kadar je to le mogoče),
- poklicna segregacija⁸.

Ne glede na obliko, v kateri se predsodki pojavijo, gre v vsakem primeru za diskriminatorno obravnavanje skupine B.

Model predpostavlja enako produktivnost obeh skupin. Če torej delodajalec na visoko plačana delovna mesta sistematično zaposluje skupino A (bele moške) namesto enako kvalificirane skupine B, s tem krši osnovno predpostavko modela, saj ravna tako, kot da bi bila skupina B manj produktivna kot skupina A. Razvrednotenje produktivnosti skupine B je torej le subjektivna ocena delodajalca, ki pa je rezultat osebnih predsodkov. Večji, ko je ta predsodek,

⁷ Z oznako B bom označevala skupino delavcev, ki je žrtev diskriminacije (na strani ponudbe) oziroma delodajalce, ki ne diskriminirajo (na strani povpraševanja), z oznako A pa drugo, privilegirano skupino delavcev, torej skupino, ki ni diskriminirana (na strani ponudbe) oziroma delodajalce, ki diskriminirajo (na strani povpraševanja).

⁸ O poklicni segregaciji bom bolj podrobno pisala v tretjem poglavju, na tem mestu pa zaradi lažjega razumevanja besedila razlagam samo pojem: poklicna segregacija pomeni, da so bolj plačana delovna mesta rezervirana za skupino A, kljub temu, da ima skupina B za ta delovna mesta vse potrebne kvalifikacije.

bolj je razvrednotena dejanska produktivnost skupine B. To pomeni, da mora skupina B ponuditi svoje delo po nižji ceni kot skupina A, če želi konkurirati za isto delovno mesto (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 434).

To pa je le ena od posledic diskriminacije, temelječe na osebnih predsodkih delodajalcev. Druga, zelo pomembna posledica tovrstne diskriminacije, nastane na strani povpraševanja. Podjetje, ki diskriminira, bo zaradi osebnih predsodkov pred delavci B zaposlovalo dražje delavce A namesto enako produktivnih, vendar cenejših delavcev B. To podjetje bo torej kršilo načelo najnižjih možnih stroškov in tako na račun osebnih predsodkov izgubljalo del čistega dobička.

2.2.2. Diskriminacija s strani strank (potrošnikov)

Ta model kot vir diskriminacije poudarja predsodke diskriminatornih strank, ki dosežejo manjšo koristnost, če kupujejo od skupine B, kot če kupujejo od skupine A. Ti potrošniki bodo od skupine B pripravljani kupovati samo po nižji ceni, kar bo posledično znižalo mezde skupini B, predvsem tistim, katerih poklici so povezani s stiki s strankami (Altonji, Blank, 1999, str. 3172). Če torej skupina B (na primer ženske) želi opravljati poklice, v katerih stranke preferirajo skupino A (na primer beli moški), mora ali sprejeti nižjo mezdo ali pa mora biti bolj usposobljena kot povprečen član skupine A. Njihova vrednost je namreč, zaradi diskriminatornega obnašanja strank (preferirajo A pred B), s stališča podjetja nižja od vrednosti enako usposobljene skupine A. Tovrstna diskriminacija privede do poklicne segregacije⁹, vsaj tam, kjer je veliko neposrednih stikov s strankami (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 438).

Podjetje, ki oskrbuje stranke A, bo zaposlilo preferirano skupino delavcev (skupino A), jim plačalo višje mezde in za blago oziroma opravljene storitve zaračunalo višje cene kot podjetje, ki oskrbuje stranke B. Pričakovali bi, da bodo stranke A zaradi višjih cen prisiljene spremeniti svoje navade oziroma preference, vendar se to ne bo zgodilo, kadar dobrine ali storitve, ki so povezane z njihovim diskriminatornim obnašanjem, predstavljajo le majhen del njihovih celotnih potrošnih izdatkov. V teh primerih se lahko diskriminacija s strani strank nadaljuje, kljub stroškom, ki jih imata zaradi diskriminacije obe strani (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 438).

2.2.3. Diskriminacija s strani sodelavcev

Tretji vir diskriminacije, ki temelji na osebnih predsodkih, najdemo na ponudbeni strani trga. Model pravi, da se zaradi osebnih predsodkov skupina A (na primer moški) izogiba situacijam, v katerih bi morali na njim nesprejemljiv način sodelovati s skupino B (na primer

⁹ Točno določena delovna mesta (ali splošneje, točno določeni poklici) so rezervirana za skupino A in točno določena za skupino B (Altonji, Blank, 1999, str. 3172).

z ženskami). Dve najbolj značilni obliki tovrstne diskriminacije sta nasprotovanje pri dobivanju navodil od nadrejenih oseb iz skupine B (moški za nadrejeno osebo ne želijo imeti ženske) ter deljenje odgovornosti pri skupnem delu (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 439).

Če ima skupina A diskriminatorne preference, bo težila k prenehanju zaposlitve v podjetjih, kjer bo morala sodelovati s skupino B, ali pa se bo izogibala delodajalcem, ki zaposlujejo na nediskriminatoren način. Podjetja, ki želijo zaposlovati nediskriminatorno, bodo zaradi tega morala skupini A plačevati mezdnno premijo, če bodo te ljudi želeli obdržati v podjetju, pri čemer pa se nam postavi vprašanje, zakaj delodajalci skupini A plačujejo premijo, če bi lahko za manj denarja zaposlili enako kvalificirano skupino B. Tudi omenjeno premijo lahko jemljemo kot neke vrste diskriminatorno ravnanje, vendar jo podjetja plačujejo zato, da jim ne bi bilo potrebno ravnati diskriminatorno pri samem zaposlovanju. Zakaj si torej podjetja ustvarjajo dodaten strošek? Odgovorov je več. Prvič, skupina A (beli moški) predstavlja velik del delovne sile, zato bi bilo težko obdržati proizvodnjo brez njih. Drugič, pritisk s strani žensk (skupine B) je dokaj nov pojav, zato se morajo moški prilagoditi popolnoma novim tekmečem za delovna mesta ter za napredovanja znotraj podjetja. Delodajalci se zavedajo, da ta sprememba pomeni rušenje obljub iz preteklosti, izguba morale med zaposlenimi, ki so v podjetju že dolgo časa, pa lahko pomeni velike izgube za podjetje, če produktivnost in predanost podjetju upadeta. Zato podjetja iščejo poti za prilagoditev novim razmeram med njihovimi zaposlenimi. En način prilagoditve je že omenjena premija skupini A. Drug način prilagoditve je zaposlovanje na osnovi ločenih poklicev, kar je z drugimi besedami poklicna segregacija. Na ta način se izognejo medsebojnemu sodelovanju med zaposlenimi z različnimi demografskimi značilnostmi (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 439).

2.3. Model statistične diskriminacije

Model statistične diskriminacije kot temeljni vir diskriminacije obravnava vrsto in kakovost informacij, ki jih ima delodajalec o kandidatih pri odločanju o zaposlovanju (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 420). Osnovna predpostavka modela je pomanjkanje informacij o sposobnostih kandidatov, še posebej pri mladih delavcih, ki imajo malo delovnih izkušenj (Altonji, Blank, 1999, str. 3180).

Delodajalci lahko le redko vedo, kakšna bo dejanska produktivnost kandidatov. Podjetja izvajajo različne teste, ki jim služijo kot pomoč pri vrednotenju osebnostnih značilnosti kandidatov. Poleg teh testov so praktično edine informacije, ki jih podjetje o kandidatih ima, informacije o njihovi izobrazbi, izkušnjah ter starosti, vendar te lastnosti niso nujno povezane z dejansko produktivnostjo posameznega kandidata. Podjetje se mora kljub temu odločiti, zato omenjene informacije dopolni s subjektivno presojo, kar pa lahko deluje kot diskriminatorno dejanje. Podjetja pri odločanju o najustreznejšem kandidatu poleg osebnih podatkov posameznikov (število točk pri testih, izobrazba, izkušnje) namreč uporabijo tudi podatke, ki v povprečju veljajo za skupino, kateri posameznik pripada. Uporaba skupinskih

podatkov pa lahko vodi v diskriminacijo, saj so v tem primeru ljudje z enakimi izmerjenimi produktivnostnimi značilnostmi (točke na testih, izobrazba, izkušnje) obravnavani različno, ta različnost pa bo temeljila na sistematični bazi, ki je odvisna od pripadnosti določeni skupini.

Statistično ugotovljene lastnosti neke skupine torej pripisujemo posameznikom, za katere pa ni nujno, da te lastnosti imajo. Posamezniki, ki niso značilni predstavniki neke skupine, so "ožigosani" zaradi skupinskih lastnosti in jih zato obravnavamo kot ostale, povprečne člane te skupine. Lahko imajo enako dejansko produktivnost kot tisti, ki so dobili zaposlitev, vendar je le-ti zaradi enačenja s skupino niso dobili. Statistično diskriminacijo lahko jemljemo kot del problema izbire, ki se pojavi, ker pomembne osebne značilnosti niso popolni napovedovalci dejanske produktivnosti posameznikov (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 443).

2.4. Nekonkurenčni modeli diskriminacije

Vsi do sedaj opisani modeli so obravnavali mezdo kot spremenljivko, ki je tržno določena in zato podjetja nanjo niso imela vpliva. Nekonkurenčni modeli diskriminacije pa temeljijo na predpostavki, da imajo posamezna podjetja določeno stopnjo vpliva na mezde, ki jih izplačujejo (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 444). V literaturi se pojavlja več različnih modelov, ki temeljijo na določeni monopolni moči delodajalcev. V nadaljevanju opisujem posamezne različice (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 444 – 448).

2.4.1. Izrivanje

Kot pravi teorija izrivanja, naj bi bila poklicna segregacija rezultat namernega izrivanja skupine B iz poklicev, kjer je zaposlena skupina A, z namenom znižati mezde v poklicih, ki jih opravlja skupina B. Posledica tega je relativno nizka ponudba dela glede na povpraševanje na trgu dela A ter temu primerna relativno visoka mezda na trgu dela A. Na trgu dela B pa je položaj ravno nasproten; relativno visoka ponudba dela glede na povpraševanje, čemur sledi ustrezno nizka mezda na trgu B.

Pričakovali bi, da bo skupina B zaradi nižjih mezd postala zanimiva za podjetja, ki sicer zaposlujejo skupino A, vendar se to ne zgodi, za kar se je v teoriji pojavilo nekaj možnih razlag: (1) ločevanje na poklice A (moški poklici) in poklice B (ženski poklici) kot rezultat družbenih norm, (2) razlike v sposobnostih, ki so lahko ali prirojene ali pridobljene z učenjem ter (3) različne krivulje ponudbe in povpraševanja za posamezno skupino na monopsonističnem trgu.

2.4.2. Dualni trgi dela

Dualisti vidijo celoten trg dela razdeljen na dva nekonkurenčna sektorja: primarni trg dela (skupina A) in sekundarni trg dela (skupina B). Na primarnem trgu dela so zagotovljene

relativno visoke mezde, stabilna zaposlitev, dobre delovne razmere, možnosti za izobraževanje ter napredovanje. Na sekundarnem trgu dela pa so razmere ravno obratne: mezde so nizke, zaposlitev je nestabilna, brez perspektive za prihodnost, delovne razmere so slabe, možnosti za izobraževanje ter napredovanje so zelo majhne oziroma jih sploh ni. Ena od osnovnih predpostavk tega modela je omejena mobilnost med sektorjema. Delavci, ki so odrinjeni v sekundarni sektor, so trajno "ožigosani" kot nestabilni in nezaželeni delavci in imajo zato zelo malo možnosti za pridobitev dela v primarnem sektorju.

2.4.3. Model, povezan s stroški iskanja dela

Model temelji na predpostavki, da obstaja vsaj nekaj takšnih delodajalcev, ki zavračajo zaposlovanje skupine B, nihče pa iz zaposlovanja ne izključuje skupine A, zato skupina B enako število ponudb za delo išče dlje kot skupina A. Če je na trgu dela vsaj nekaj diskriminatornih delodajalcev, to pomeni povečanje stroškov iskanja dela za skupino B, zaradi česar je ta skupina manj mobilna od skupine A, kljub enaki produktivnosti obeh skupin.

Ker so stroški iskanja za skupino A nizki, bo že zelo majhno znižanje mezde povzročilo velik odliv delavcev iz podjetja, medtem ko že zelo majhno povišanje mezde privabi v to podjetje številne nove delavce iz drugih podjetij. Krivulja ponudbe dela za to skupino je torej zelo položna, kar pomeni tudi položno krivuljo mejnih stroškov dela. Mezde delavcev A bodo le malenkost pod njihovo ravniyo produktivnosti. Skupina B ima višje stroške iskanja dela kot skupina A, ti višji stroški pa so posledica predsodkov delodajalcev. Delavci iz skupine B imajo identično krivuljo mejnega proizvoda dela kot delavci iz skupine A, vendar imajo v primerjavi z njimi zaradi višjih stroškov iskanja bolj navpično krivuljo ponudbe dela, bolj navpično krivuljo mejnih stroškov dela ter posledično večjo razliko med njihovim mejnim proizvodom ter izplačanimi mezdami.

Očitno je torej, da so delavci iz obeh skupin kljub enaki mejni produktivnosti dela izpostavljeni velikim razlikam v izplačanih mezdah: delavci z višjimi stroški iskanja imajo nižje mezde. Če bi torej neko podjetje zaposlilo tako delavce A kot tudi delavce B, bi bili delavci B zaradi višjih stroškov iskanja dela razvrščeni na slabše plačana delovna mesta.

2.4.4. Dogovarjanje

Model temelji na dogovarjanju med delodajalci, s ciljem zarotiti se proti skupini B in jo podrediti. Če bo manjšina nemobilna ter v podrejenem položaju, ji bodo lahko monopsonisti namenjali nižje mezde. Delavce, ki so razdeljeni glede na demografske značilnosti (na primer glede na spol, raso ipd.), je težje sindikalno organizirati; če niso organizirani, pa so šibkejši pri uveljavljanju svojih zahtev.

Velika pomanjkljivost tega modela je, da bi se, če bi hoteli, da bi model deloval, morali dogovoriti med seboj prav vsi delodajalci in obdržati skupino B v slabše plačanih poklicih, če bi želeli vsi žeti dobiček. Če se pojavi nek delodajalec, ki dogovor prelomi, lahko zaposli skupino B ceneje, zaradi česar se mu poveča dobiček, saj je zaposlil enako produktivno delovno silo po nižji ceni. Ker bi mu sledili tudi ostali delodajalci, saj vsi težijo za višjim dobičkom, bi se zarotništvo prelomilo, razen če bi bili kršitelji dogovora ustrezno kaznovani.

3. SPOLNA DISKRIMINACIJA

3.1. Pojem spolne diskriminacije

O spolni diskriminaciji govorimo, kadar so osebe, predvsem ženske, zaradi svojega spola obravnavane nepravično in jim to prepreči dobiti neko delo ali napredovati na svojem delovnem mestu (Longman Business English Dictionary, 2000, str. 134). Seveda pa je to zopet le ena od definicij, ki se pojavljajo v literaturi. S spolno diskriminacijo bi namreč lahko povezali vse oblike diskriminacije, ki se pojavljajo na trgu dela:

- razlike v mezdah (diskriminacija mezd),
- poklicna segregacija,
- diskriminacija pri zaposlovanju,
- diskriminacija pri možnostih pridobivanja človeškega kapitala,
- zlorabe, nadlegovanje, žalitve in nasilje na delovnem mestu.

O zadnjih treh oblikah sem zelo na kratko pisala že v prvem poglavju in jih na tem mestu ne bom ponovno obravnavala, konkretna obravnava diskriminacije pri zaposlovanju ter diskriminacije pri možnostih izobraževanja sledi v poglavju o spolni diskriminaciji v Sloveniji. V literaturi se ob pojmu spolna diskriminacija največkrat omenjata dve obliki nepravičnega ravnanja do žensk, in sicer razlike v mezdah ter poklicna segregacija.

3.2. Diskriminacija mezd

3.2.1. Opredelitev pojma

Splošno definicijo diskriminacije mezd sem zapisala že v prvem poglavju, na tem mestu pa jo priream spolni diskriminaciji. Diskriminacija mezd med spoloma torej obstaja, kadar delodajalci plačujejo za enako delo enako usposobljenim ter enako izobraženim ženskam manj kot moškim.

Najbolj odkrito se na trgu dela pojavlja prav diskriminacija v obliki razlik v plačah med spoloma. Pri ugotavljanju te vrste diskriminacije pa ne moremo primerjati samo plač med seboj. Na višino plače namreč vpliva cela vrsta dejavnikov, ki jih ne smemo zanemariti.

Vsako razlikovanje plač namreč še ne pomeni diskriminacije. Na višino plače največkrat vplivajo naslednji dejavniki (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 417-419):

- Izobrazba in starost: večina žensk ima vsaj enako izobrazbo kot moški, kar pa ne velja za starejše generacije – pri njih so razlike v izobrazbi velike, zato razmerje med plačami žensk in plačami moških s starostjo pada.
- Poklic: ženske so po številu nadpovprečno zaposlene v dejavnostih v nižjih plačami in podpovprečno v dejavnostih z višjimi plačami. Razlike med plačami žensk in moških lahko torej delno pojasnimo z različno porazdelitvijo med poklici, vendar so tudi v nekaterih istih poklicih ženske plačane manj kot moški.
- Dolžina delavnika: ženske na teden delajo manj ur kot moški.
- Delovne izkušnje: če je posameznik v nekem poklicu zaposlen razmeroma malo časa, potem je njegova povprečna plača sorazmerno nižja.

Vsi naštetni dejavniki torej pojasnjujejo del razlik med plačami žensk in moških. Vendar, če izločimo vpliv vseh teh dejavnikov, še vedno ostane neka nepojasnjena razlika, za katero obstajata dve možni razlagi:

- razlike, ki ostanejo, so rezultat razlik v produktivnosti dela (teh razlik ni možno izmeriti),
- razlike v plačah so lahko posledica diskriminacije s strani delodajalcev, ki, za enako produktivnost pri delu, ženskam sistematično plačujejo manj kot moškim.

3.2.2. Merjenje diskriminacije mezd

Diskriminacijo mezd bi na idealen način izmerili v štirih korakih (Ehrenberg, Smith, 2000, str.423, 424). (1)Najprej bi zbrali podatke, posebej za moške in posebej za ženske, o vseh značilnostih, ki bi teoretično lahko vplivale na višino mezd, to so: starost, izobrazba, izkušnje, dolžina delavnika, velikost podjetja, regija opravljanja dela, učinkovitost na delovnem mestu, panoga, zadolžitve na delu, delovni pogoji. (2)V drugem koraku bi statistično ocenili, kako vsaka od teh značilnosti prispeva k zaslužku žensk. Osnovna statistična tehnika, ki nam to omogoča, je regresijska analiza, s katero lahko ocenimo, kako ob ostalih nespremenjenih spremenljivkah sprememba ene spremenljivke vpliva za zaslužek. (3)Nato ocenimo, koliko bi zaslužile ženske, če bi imele popolnoma enake produktivnostne značilnosti kot moški. To bi storili tako, da bi plačilo, ki ga dobijo ženske za vsako posamezno produktivnostno značilnost, prilagodili povprečni ravni plačil, ki jih dobijo moški za svoje produktivnostne značilnosti. (4)Na koncu bi primerjali hipotetične povprečne zaslužke, ki smo jih v 3. koraku izračunali za ženske, z dejanskimi povprečnimi zaslužki moških. Ta primerjava bi pokazala, ali diskriminacija mezd med spoloma obstaja ali ne. Če sta zneska enaka, potem diskriminacije ni (če imata moški in ženska z enakimi produktivnostnimi značilnostmi enake plače, potem diskriminacija mezd ni prisotna), če pa bi se zneska med seboj razlikovala, bi to pomenilo, da diskriminacija mezd obstaja.

Celotno razlikovanje v mezdah med spoloma lahko razbijemo na dva dela. Prvi del je pojasnjeni del, ker nastane zaradi razlik v produktivnostnih značilnostih, drugi del pa je rezultat diskriminacije pri plačilu za opravljeno delo (Bonjour, Pacelli, 2000).

Pri opisanem načinu merjenja pa se pojavljata dve težavi. Prvič, na razpolago nimamo podatkov o vseh merljivih produktivnostnih značilnostih, ki bi lahko vplivale na razlike v plačah. Drugič, nekaterih pomembnih značilnosti se sploh ne da izmeriti, na primer, zaradi večjih gospodinjskih obveznosti si ženske iščejo delo blizu doma, ne morejo delati izven običajnih ur za delo, večkrat ostajajo doma z bolnimi otroci, kar vse vpliva na višino plače, vendar tega vpliva statistično ne moremo izmeriti (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 424).

3.3. Poklicna segregacija

3.3.1. Opredelitev pojma

Tudi pojem poklicne segregacije sem v splošnem pomenu razložila že v prvem poglavju, na tem mestu pa splošen pojem prenašam na spolno diskriminacijo oziroma na poklicno segregacijo žensk. Poklicna segregacija v tem smislu pomeni, da so ženske in moški različno prisotni na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti, v določenih panogah, sektorjih in poklicih.

Horizontalna poklicna segregacija pomeni, da opravljajo ženske drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški, na primer, tajnice so običajno ženske, računalniški operaterji pa so običajno moški. Horizontalna segregacija se ohranja s pomočjo usposabljanja moških in žensk za različne poklice, ki tako postanejo tipično moški oziroma tipično ženski poklici (Wilson, 1995, str. 15).

Vertikalna poklicna segregacija pomeni, da ženske običajno zasedajo nižja, manj odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta kot moški. Ženske na primer opravljajo predvsem administrativna dela, moški pa vodstvena (Wilson, 1995, str. 15).

Obstajajo tri osnovne oblike segregacije (Novak, 1996, str. 17):

- neposredna segregacija: neka oseba ne dobi dela ali možnosti za usposabljanje zgolj zaradi svojega spola,
- posredna segregacija: sistem izobraževanja, usposabljanja in plač daje posebno ugodnost enemu spolu pred drugim in
- segregacija kot posledica ravnanja staršev in učiteljev, ki definirajo tipične socialne vloge za dekleta, ki določajo poklice in usmeritve kot primerne za ženske.

3.3.2. Merjenje poklicne segregacije

Za ugotavljanje neenakosti v zastopanju spolov v posameznih poklicnih skupinah obstaja več različnih kazalcev. Eden od njih je *indeks različnosti*, ki kaže odstotek delavcev drugega spola, ki bi morali spremeniti poklic, da bi dobili enako poklicno porazdelitev obeh spolov, ob predpostavki, da delavci prvega spola ostanejo na svojem delovnem mestu. Če ima indeks vrednost 100, pomeni, da je poklicna segregacija popolna: vsi moški in ženske so v različnih poklicih, obstajajo izključno ženski ter izključno moški poklici. Če pa ima indeks vrednost 0, pomeni, da so moški in ženske med posameznimi poklici enako porazdeljeni (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 421). Indeks različnosti bi torej izračunali takole (Zapiski predavanj pri predmetu Ekonomika delovne sile, 2001/2002):

$$S = 1/2 \sum (M_i - F_i)$$

M_i ... odstotek moških v poklicu i

F_i ... odstotek žensk v poklicu i

Analize so pokazale, da je indeks različnosti, ki je bil v ZDA izračunan na podlagi 470-ih poklicev, padel iz 68 v letu 1970 na 53 v letu 1990 (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 422). Za Slovenijo znaša indeks različnosti za leto 2002 28,6¹⁰, kar pomeni, da bi 28,6 odstotkov žensk moralo spremeniti poklic, da bi dobili enakomerno poklicno porazdelitev obeh spolov, pri čemer bi moški morali ostati v svojih poklicih. To vsekakor pomeni določeno stopnjo diskriminacije pri zaposlovanju v posameznih poklicih, saj bi glede na ta podatek morale skoraj tretjino vseh žensk prestopiti v drug poklic, kar pa ni malo.

Naslednji kazalec, s katerim lahko izmerimo poklicno segregacijo, je *koeficient zajetosti žensk*. Gre za izračun za posamezno kategorijo (dejavnost ali poklic), pri čemer delimo delež zaposlenih žensk v posamezni kategoriji z deležem zaposlenih žensk v celoti. Koeficient omogoča tako primerjavo med državami kot tudi primerjavo v času. Koeficient, ki je večji od ena, pomeni, da je delež zaposlenih žensk v določeni kategoriji večji od povprečne zaposlenosti žensk, kar pomeni nadpovprečno zajetost, medtem ko koeficient, ki je manjši od ena pomeni, da je delež žensk v tej kategoriji manjši od povprečne zaposlenosti žensk, kar pa pomeni podpovprečno zajetost (Novak, 1996, str. 18).

Poklicno segregacijo pa lahko izmerimo tudi s *koeficientom, ki s segregacijo pojasnjuje razliko v plačah*. Koeficient kaže, da je razlika v plačah tudi posledica poklicne segregacije, in

¹⁰ Indeks sem izračunala po zgornjem obrazcu na podlagi podatkov o številu zaposlenih moških in žensk v 356-ih poklicih (četrti raven po standardni klasifikaciji poklicev). Podatke mi je posredoval Statistični urad Republike Slovenije, ki tovrstne podatke povzema iz Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP), katerega ažurirajo s podatki iz obrazcev M - prijava podatkov za uvedbo in vodenje matične evidence pokojninskega in invalidskega zavarovanja, evidence zdravstvenega zavarovanja ter evidence o sklenitvi delovnega razmerja (M-1, M-2, M-3, M-3A). Podatki za izračun indeksa in sam izračun so navedeni v Prilogi C.

kolikšen del te razlike se da razložiti z različno porazdelitvijo žensk in moških po poklicih. Izračun tega koeficienta je naslednji (Glas, 1986, str. 354):

$$k = ((Y_{\check{Z}M} - Y_{\check{Z}}) + (Y_M - Y_{M\check{Z}})) / (2(Y_M - Y_{\check{Z}}))$$

Pri izračunu koeficienta pridemo do dveh delnih izračunov, ki kažeta, kolikšna bi bila plača žensk, če bi imele poklicno strukturo moških ($Y_{\check{Z}M}$) in kolikšna bi bila plača moških, če bi imeli poklicno strukturo žensk ($Y_{M\check{Z}}$):

$$Y_{\check{Z}M} = (\sum W_{\check{Z}i} \times M_i) / \sum M_i \qquad Y_{M\check{Z}} = (\sum W_{Mi} \times \check{Z}_i) / \sum \check{Z}_i$$

Uporabljeni simboli pomenijo naslednje:

$i = 1, \dots, k$ poklici

M_i, \check{Z}_i število moških oziroma žensk v i-tem poklicu

$W_{\check{Z}i}, W_{Mi}$ plače žensk oziroma moških v i-tem poklicu

Pri izračunavanju poklicne segregacije na katerikoli način pa moramo upoštevati, da celotne segregacije ne moremo pripisati diskriminaciji. Vsaj del teh razlik med spoloma je lahko ali posledica preferenc posameznikov, ki so se izoblikovale že pred vstopom na trg dela, ali pa posledica kasnejših odločitev posameznikov. Zaenkrat še ni kazalca, ki bi te dejavnike izključil in ocenil zgolj razlike, ki nastanejo z različnim obravnavanjem spolov s strani delodajalcev (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 422).

Tabela 4: Zastopanost žensk v nekaterih poklicih (v odstotkih) ter razmerje med plačami žensk in moških; ZDA, 1997

	Odstotek žensk v poklicu	Razmerje $W_F/W_M^{(1)}$
VISOKO PLAČANI POKLICI⁽²⁾		
Univerzitetni predavatelj	36	0,89
Računalniški analitik	29	0,89
Inženir	9	0,84
Odvetnik	32	0,76
Zdravnik	30	0,78
NIZKO PLAČANI POKLICI⁽³⁾		
Blagajnik	77	0,92
Kuhar	36	0,82
Krojač / Šivilja	80	0,92
Natakar	45	0,97

⁽¹⁾ Razmerje med plačo žensk in plačo moških v posameznem poklicu.

⁽²⁾ Visoko plačani poklici so tisti, v katerih ženske zaslužijo več kot 825 ameriških dolarjev na teden (velja za leto 1997).

⁽³⁾ Nizko plačani poklici so tisti, v katerih moški zaslužijo manj kot 300 ameriških dolarjev na teden (velja za leto 1997).

Vir: Ehrenberg, Smith, 2000, str. 419.

Tabela 4 prikazuje prisotnost žensk ter primerjavo njihovih plač s plačami moških v nekaterih poklicih v ZDA. Ženske so zelo slabo prisotne v vseh naštetih visoko plačanih poklicih, medtem ko jih veliko več opravlja nizko plačane poklice. Tabela tudi prikazuje, da so celo v istih poklicih ženske plačane slabše kot moški, kar je še posebej izrazito pri visoko plačanih poklicih.

3.4. Spolna diskriminacija v Sloveniji

V tem poglavju bom prikazala stanje v Sloveniji na področju enakopravnosti oziroma neenakopravnosti spolov na trgu dela. Obravnavala bom najpomembnejše dejavnike diskriminacije oziroma tiste dejavnike, ki se jih da izmeriti in prikazati njihov vpliv na obravnavano problematiko. Ti dejavniki so: prisotnost na trgu dela, brezposelnost, razlike v plačah, prisotnost žensk v posameznih sektorjih in poklicih ter razlike med spoloma v izobraženosti. To so dejavniki, ki so v literaturi najpogosteje omenjeni kot kazalci diskriminacije, in če obstaja različno obravnavanje med spoloma glede na njih, potem lahko govorimo o diskriminaciji na trgu dela. Vse tabele, s pomočjo katerih bom pojasnjevala obstoj spolne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji, se nahajajo v Prilogi B.

3.4.1. Prisotnost na trgu dela

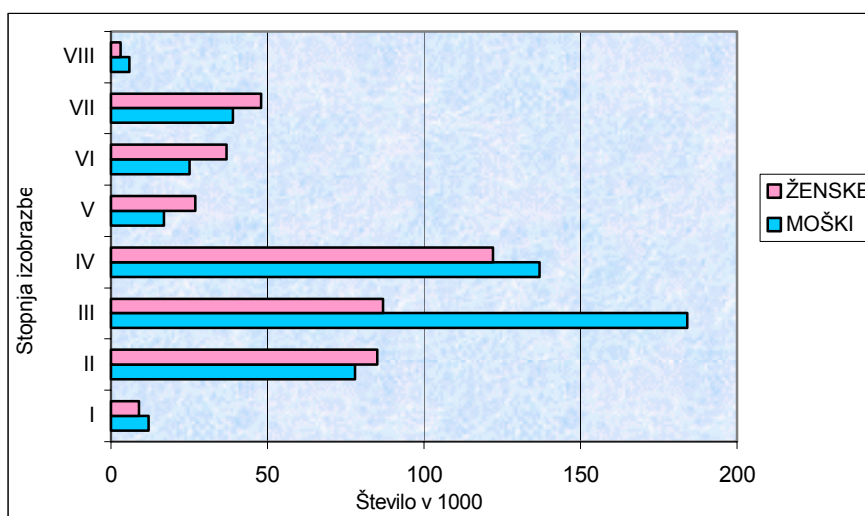
Ženske so v Sloveniji leta 2001 zajemale skoraj polovico vseh zaposlenih, prav tako pa tudi skoraj polovico vseh brezposelnih. Med celotnim aktivnim prebivalstvom je bilo v letu 2001 skoraj polovico žensk, prav tako tudi med celotnim delovno aktivnim prebivalstvom. Vsi ti kazalci prisotnosti so bili za ženske v zadnjih letih dokaj konstantni, najbolj izstopa rast deleža brezposelnih žensk, ki se je v razdobju 1997 - 2001 povišala skoraj za tri odstotne točke, iz 46,4% v letu 1997 na 49,1% v letu 2001 (glej Tab. PB1, Priloga, str. iii). Tako pri moških kot pri ženskah je v zadnjih letih prisoten trend poviševanja stopnje delovne aktivnosti. Kljub povišanju stopnje delovne aktivnosti žensk v omenjenem obdobju pa je opazna kar precejšnja razlika v stopnji aktivnosti med spoloma. Ta razlika je leta 2001 znašala 13,1%, kar je za 1,5 odstotne točke več kot v letu 1993 (glej Tab. PB2, Priloga, str. iv). Ženske, prav tako kot moški, večinoma delajo polni delovni čas, tudi povprečno tedensko število opravljenih ur je pri ženskah le malenkost nižje kot pri moških. Leta 2001 so ženske v povprečju na teden opravile le 1,2 ure manj kot moški (glej Tab. PB3a, Priloga, str. iv). V istem letu je delo s skrajšanim delovnim časom opravljal 5 odstotkov delovno aktivnih moških ter 7,4 odstotka delovno aktivnih žensk (glej Tab. PB3b, Priloga, str. v).

Diskriminacija – DA / NE? V prisotnosti žensk na trgu dela v primerjavi z moškimi ni večjih razlik, ki bi lahko vplivale na višino povprečne plače, kajti skoraj vse delovno aktivne ženske opravljajo svoje delo polni delovni čas, prav tako je zanemarljivo majhna tudi razlika v povprečnem številu tedensko opravljenih ur.

3.4.2. Izobrazba

Delež žensk med aktivnim prebivalstvom se po stopnji strokovne izobrazbe ne razlikuje bistveno od moških. Njihov delež je bil leta 2001 nekoliko višji od deleža moških, predvsem ko gre za osebe s končano osnovno šolo, srednjo splošno izobrazbo, višjo strokovno ter visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo. Zelo nizki pa so bili deleži žensk z nižjo ali srednjo poklicno izobrazbo ter s podiplomsko izobrazbo – specializacija, magisterij, doktorat (glej Tab. PB4, Priloga, str. v).

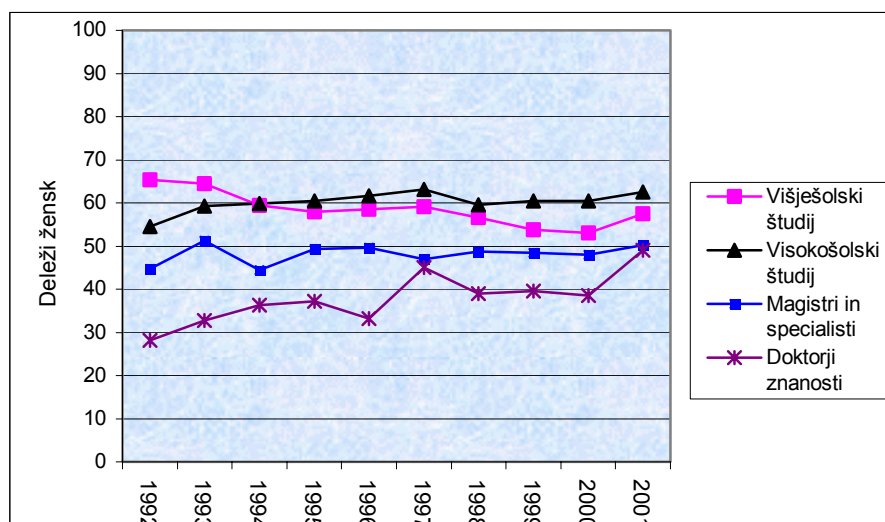
Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo po stopnji dosežene izobrazbe in spolu; Slovenija, 2001



Vir: Tabela PB4, Priloga, str. v.

Med razlogi za nižji delež žensk na najvišji ravni izobraževanja v primerjavi z dodiplomskim, kjer so ženske zastopane celo v nekoliko večjem številu kot moški, je prav gotovo dejstvo, da ženske v tem starostnem obdobju prevzemajo skrb za ustvarjanje družine. Zato bi k izenačevanju možnosti za podiplomski študij prispevale poleg skladnejše delitve dela za potrebe družin tudi fleksibilnejše oblike izvajanja študija. Vendar pa v zadnjih letih narašča tudi delež žensk, ki nadaljujejo s podiplomskim študijem. Leto 2001 je bilo po osmih letih prvo leto, ko je bilo med magistri oziroma magistrami in specialisti oziroma specialistkami zopet več kot polovica žensk in sicer 50,2 odstotka. Mejo petdesetih odstotkov so v zadnjih desetih letih ženske prekoračile le še leta 1993, ko jih je bilo celo 51,2 odstotka med vsemi magistri oziroma magistrami in specialisti oziroma specialistkami. Magistre in specialistke so skozi zadnjih deset let skoraj konstantno zastopane v skupini s to stopnjo izobrazbe. Večji napredek žensk se je v zadnjem desetletju zgodil med doktorji oziroma doktoricami znanosti, kjer delež žensk nenehno narašča in je bil v letu 2001 že 49 – odstoten, medtem ko je bilo leta 1992 le 28,2 odstotka žensk s to stopnjo izobrazbe (glej Tab. PB5a, Priloga, str. vi). Na dodiplomskem študiju pa je slika popolnoma drugačna, ženske namreč dosegajo tudi deleže čez 60 odstotkov vseh diplomantov. Njihova premoč je na visokošolskem študiju še nekoliko večja kot na višješolskem študiju (glej Tab. PB5b, Priloga, str. vi).

Slika 3: Deleži žensk med diplomanti, magistri in specialisti ter doktorji znanosti; Slovenija, 1992 – 2001



Vir: Tabeli PB5a in PB5b, Priloga, str. vi.

Diskriminacija – DA / NE? Izobrazba je dejavnik, ki lahko povzroči zelo velike razlike tako v plačah kot tudi v možnostih za zaposlitev ter napredovanje. Tudi tu ugotovitve kažejo na prisotnost diskriminacije, saj nikakor ne bi mogli trditi, da po izobrazbi ženske zaostajajo za moškimi. Na zgornji polovici lestvice stopnje izobrazbe¹¹, to je med najbolj izobraženimi, je namreč delež žensk med vsemi delovno aktivnimi v Sloveniji kar precej višji od deleža moških. Ženske so slabše zastopane edino na najvišji stopnji izobrazbe (magisterij, doktorat), o vzrokih za to pa sem že pisala (materinstvo). Dejstvo pa je, da v zadnjih letih tudi odstotek žensk na tej stopnji izobrazbe narašča, še posebej hitro narašča delež žensk med doktorji oziroma doktoricami znanosti, ki se je v zadnjem desetletju povišal kar za 20,8 odstotnih točk. Ženske imajo torej v večini primerov vsaj enako, v mnogih primerih pa celo višjo izobrazbo kot moški, kar pomeni, da lahko izključim še en dejavnik, ki bi lahko vplival na dejstvo, da imajo ženske nižje povprečne plače kot moški ter manjše možnosti za zaposlitev v boljše plačanih poklicih.

3.4.3. Sektorska in poklicna porazdelitev

Po podatkih za leto 2001 je 60,7 odstotkov vseh delovno aktivnih žensk delalo v storitvenih dejavnostih. Med vsemi sektorji dejavnosti je največ delovno aktivnih žensk vključenih v storitveni sektor, v letu 2001 kar 54,4% (glej Tab. PB6, Priloga, str. vi). Ker ženske prevladujejo v storitvenih dejavnostih, je razumljivo, da prevladujejo tudi med tistimi poklicnimi skupinami, ki prevladujejo v teh dejavnostih. Tako je delež žensk najvišji v naslednjih poklicnih skupinah (podatki veljajo za leto 2001): uradniki oziroma uradnice (67,1%), poklici za storitve, prodajalci oziroma prodajalke (62,9%) ter strokovnjaki oziroma

¹¹ (4) srednja splošna izobrazba, (5) višja strokovna, višješolska, specialistična povišješolska izobrazba, (6) visoka strokovna in univerzitetna izobrazba.

strokovnjakinje (59,6%). V najnižjem deležu pa so bile leta 2001 ženske zastopane v poklicih za neindustrijski način dela (7,9%) ter med zakonodajalci oziroma zakonodajalkami, visokimi uradniki oziroma uradnicami in menedžerji oziroma menedžerkami (31,6%). Zanimiv je tudi podatek, da so ženske nadpovprečno zastopane v poklicih za preprosta dela, kjer je bil leta 2001 delež žensk 61-odstoten (glej Tab. PB7, Priloga, str. vii).

Diskriminacija – DA / NE? Najbolj zanimive ugotovitve sledijo iz primerjave udeležbe žensk in moških v posameznih glavnih poklicnih skupinah. Delež žensk v poklicni skupini zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev je le 31,6-odstoten, medtem ko v poklicih za preprosta dela prevladujejo ženske z 61 odstotki. Če predpostavim, da preprosta dela opravljajo zaposleni, ki po stopnji šolske izobrazbe padejo v spodnje tri skupine¹², potem je zadnji podatek dokaj nelogičen, kajti v teh treh skupinah prevladujejo moški¹³. Očitno je torej, da ima veliko žensk, ki opravljajo preprosta dela, višjo izobrazbo kot moški na istih delovnih mestih. Ti podatki zelo izrazito kažejo na poklicno segregacijo, tako vertikalno kot tudi horizontalno. Ženske so namreč kljub enaki, če ne včasih celo višji izobrazbi kot moški, na najbolj vplivnih in zahtevnih ter s tem tudi najbolj plačanih delovnih mestih zastopane v bistveno manjšem številu kot moški. Na drugi strani pa so na slabše vrednotenih delovnih mestih zastopane v bistveno večjem številu kot moški (*vertikalna poklicna segregacija*). To trditev potrjujejo podatki, da so celo v istih poklicih, za katere oba spola potrebujeta enako izobrazbo, plače zelo različne. Poleg vertikalne segregacije pa je na slovenskem trgu dela zelo očitna tudi *horizontalna segregacija*, ki se kaže v neenakomerni porazdelitvi žensk in moških v najbolj plačanih poklicih. Poleg poklicne pa je za slovenski trg dela zelo značilna tudi *sektorska segregacija*, ki se kaže v velikem deležu žensk med vsemi zaposlenimi v storitvenem sektorju. V poglavju o poklicni segregaciji sem izračunala tudi indeks različnosti, ki je sicer le eden od načinov za merjenje poklicne segregacije, vendar je pokazal, da tovrstna diskriminacija v Sloveniji prav gotovo obstaja, saj ima omenjeni indeks za leto 2002 vrednost 28,6, kar pomeni, da bi morale kar 28,6 odstotkov žensk spremeniti poklic, da bi dobili enakomerno poklicno porazdelitev (pri čemer bi morali moški ostati v obstoječih poklicih).

3.4.3. Plače

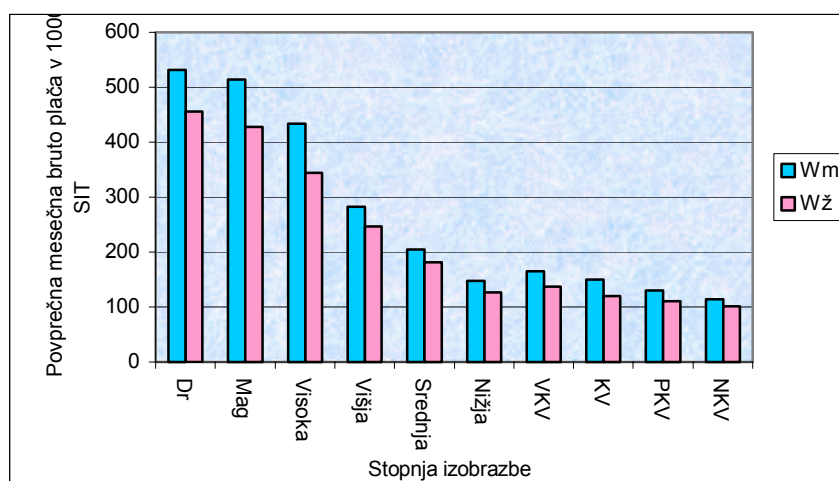
Po podatkih o bruto plačah zaposlenih oseb v družbah, podjetjih in organizacijah po stopnjah strokovne usposobljenosti (glej Tab. PB8, Priloga, str. vii) so ženske v letu 2000 v povprečju zaslužile 12,2% manj kot moški. Najvišja razlika je bila med osebami z univerzitetno

¹² (1) brez šolske izobrazbe oziroma nepopolna osnovna izobrazba, (2) osnovna izobrazba, (3) srednja strokovna izobrazba.

¹³ (1) brez šolske izobrazbe oziroma nepopolna osnovna izobrazba: moški 57,1%, ženske 42,9%, (2) osnovna izobrazba: moški 47,9%, ženske 52,1%, (3) srednja strokovna izobrazba: moški 68,1%, ženske 32,2%.

izobrazbo. V tej skupini so ženske v letu 2000 v povprečju zaslužile kar 20,7 odstotka manj kot moški. Zelo zanimive so primerjave v višini plač po izobrazbi med spoloma. Izpostavljam dve primerjavi: prvič, višina povprečne mesečne plače moškega z univerzitetno izobrazbo je bila med povprečno mesečno plačo ženske z magisterijem in povprečno mesečno plačo ženske z doktoratom. Drugič, povprečna mesečna plača polkvalificiranega moškega je bila le malenkost nižja od povprečne mesečne plače visokokvalificirane ženske (glej Tab. PB8, Priloga, str. vii). Iz tega sledi povsem logično vprašanje: zakaj ženske, ki imajo enako izobrazbo kot moški, v povprečju zaslužijo manj? Razlike med plačami žensk in moških si lahko deloma pojasnimo s tem, da ženske v večji meri delajo na slabše vrednotenih delovnih mestih ter v organizacijah, kjer so nižje plače, čeprav gre za enake poklice, ter da so plače v panogah, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske, slabše.

Slika 4: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih po stopnjah strokovne usposobljenosti in spolu; Slovenija, 2000



Vir: Tabela PB8, Priloga, str. vii.

Zelo zanimivi so tudi rezultati raziskave o povprečni mesečni bruto plači za določene poklice, ki jo je Statistični urad Republike Slovenije med leti 1991 in 1997 opravljal vsako drugo leto. V teh raziskavah so za nekaj izbranih poklicev objavljene plače tudi po spolu (glej Tab. PB9, Priloga, str. viii). V zadnji raziskavi, ki je bila objavljena leta 1999, podatki pa se nanašajo na leto 1997, so objavljene plače po spolu za 29 poklicev, od tega so bile v samo sedmih poklicih plače zaposlenih žensk višje od plač zaposlenih moških, in sicer v naslednjih poklicih: kemik, arhitekt, zdravnik stomatolog, učitelj, radijski in TV napovedovalec (vsi z visoko strokovno izobrazbo), učitelj razrednega pouka (višja strokovna izobrazba) ter telefonist (srednja strokovna izobrazba). V vseh ostalih izbranih poklicih so bile plače zaposlenih moških višje od plač zaposlenih žensk. Največja razlika v plačah med spoloma je v poklicu predsednik kolegijskega poslovnega organa, kjer so ženske leta 1997 prejele kar za 67,2% nižjo plačo kot moški, to pomeni, da so dobile le 32,8% plače moških za isti poklic, ki so ga oboji opravljali z isto stopnjo strokovne izobrazbe (glej Tab. PB9, Priloga, str. viii). V ostalih poklicih so zaposlene ženske prejele od 32,3% (pomočnik – namestnik poslovnega organa)

do 3,3% (prodajalec v trgovini) manjšo plačo od zaposlenih moških. Med poklici, kjer so ženske prejele višjo plačo od moških, pa je največja razlika v korist žensk v poklicu arhitekt, kjer je bila plača zaposlenih žensk kar za 24,2% višja od plače zaposlenih moških v tem poklicu.

Diskriminacija – DA / NE? Izpostavljena dejstva zelo prepričljivo govorijo o mezdni diskriminaciji. Ne le, da se plače med spoloma razlikujejo po stopnjah strokovne usposobljenosti, razlikujejo se tudi po poklicih. To, da ženske za enako stopnjo strokovne usposobljenosti v povprečju prejemajo nižjo plačo kot moški, je, kot sem že omenila, posledica poklicne segregacije, saj ženske v veliko primerih zasedajo manj odgovorna in posledično tudi slabše plačana delovna mesta kot moški. Težje pa je razložiti razlike v plačah pri določenih poklicih. Za opravljanje nekega poklica človek pač potrebuje določeno raven izobrazbe. Kako je torej možno, da obstaja tako očitna razlika v plačah po poklicih, ko vendar za isti poklic tako moški kot ženska potrebujeta enako izobrazbo? Zelo očitno je, da gre v mnogih primerih za mezдно diskriminacijo, ko so ženske zgolj zaradi svojega spola sistematično manj plačane za enako delo, ki ga opravljajo z enako stopnjo izobrazbe kot moški.

3.4.4. Brezposelnost

Stopnja brezposelnosti žensk in moških je dokaj enakomerna, čeprav je pri ženskah (6,3% v letu 2001) nekoliko višja kot pri moških (5,6% v letu 2001). V zadnjem desetletju stopnja brezposelnosti na splošno pada, vendar bolj v korist moških kot žensk. Med letoma 1993 in 2001 se je stopnja brezposelnosti moških znižala za kar 4,3 odstotne točke, stopnja brezposelnosti žensk pa le za 2 odstotni točki¹⁴ (glej Tab. PB2, Priloga, str. iv). Rezultat tega neenakomernega zniževanja je preobrat med spoloma pri deležu posameznega spola med vsemi registrirano brezposelnimi. Do preobrata, ko so ženske prestopile mejo petdesetih odstotkov, je prišlo leta 1999, od takrat pa delež žensk med vsemi registrirano brezposelnimi še vedno narašča in je v februarju 2003 znašal že 51,4 odstotka¹⁵ (glej Tab. PB10, Priloga, str. x). Tovrstno gibanje brezposelnosti lahko razložimo z dejstvi, ki jih je na slovenski trg dela prineslo obdobje tranzicije. Za začetno tranzicijsko obdobje v Sloveniji je bilo značilno, da se je povpraševanje po delovni sili v največji meri zmanjšalo v tistih panogah, ki so zaposlovale pretežno moške, medtem ko je bilo krčenje panog, ki so zaposlovale predvsem ženske, bistveno manjše, zaradi česar je bilo tudi manj odpuščanja zaposlenih. Slika se je spremenila v zadnjih letih, ko so nastopile težave v dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno ženske (na primer v tekstilni in obutveni industriji). Poleg tega velja omeniti, da so ženske izgubile bistveno manj delovnih mest kot moški zato, ker so v povprečju bolje izobražene od moških.

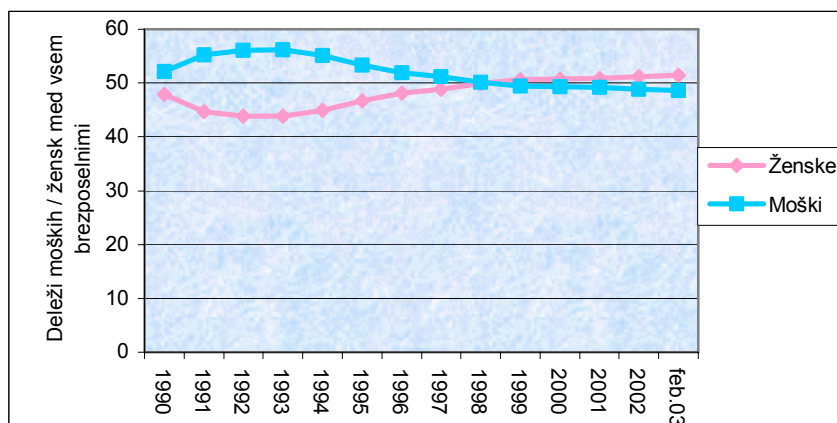
¹⁴ Gre za anketno brezposelnost, katere vir je Anketa o delovni sili, ki jo opravlja Statistični urad Republike Slovenije. Anketa o delovni sili je bila v Sloveniji uvedena leta 1993, od leta 1997 pa jo opravljajo četrtletno.

¹⁵ Gre za registrirano brezposelnost, ki jo spremlja Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, podatke zanjo pa zbira na podlagi ZAP-M (Mesečno poročilo o plačah in zaposlenih osebah v družbah, podjetjih in organizacijah) ter na podlagi SRDAP (Statistični register delovno aktivnega prebivalstva).

To sta osnovna razloga, da se je v začetnem tranzicijskem obdobju (to je v obdobju od leta 1987 do leta 1993) delež žensk med vsemi registrirano brezposelnimi zmanjšal (z 48,8% na 43,8%), medtem ko je po letu 1994 pričel ponovno naraščati in je leta 2001 znašal 51% (Hazl, 2002, str. 20).

Diskriminacija – DA / NE? Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je med spoloma približno enaka, vendar so se v zadnjem letu vloge žrtev brezposelnosti zamenjale. Od leta 1999 naprej med brezposelnimi prevladujejo ženske, najbolj zaskrbljujoča pa je brezposelnost med mladimi ženskami, ki je precej višja od tiste med mladimi moškimi (SL-02, str. 244), kar je prav gotovo rezultat predsodkov delodajalcev pri zaposlovanju mladih žensk, za katere obstaja "nevarnost", da si bodo ustvarile družino, imele otroke. V okviru enakih možnosti v zaposlovanju bi bilo nujno potrebno upoštevati tudi vidik uskladitve družinskega in poklicnega življenja žensk ter podvzeti kazenske ukrepe proti delodajalcem, ki kršijo pravice delavk ali iskalk zaposlitve na osnovi zbiranja podatkov o njihovem zakonskem stanu, načrtovanju družine ali nosečnosti. Kljub temu, da je to "prepovedana tema", se na razgovorih za zaposlitev vse pre pogosto pojavi vprašanje o načrtih glede ustvarjanja družine. Ravno tako se pojavljajo odpuščanja zaradi nosečnosti, kljub temu, da je takšno ravnanje prepovedano z 89. členom Zakona o delovnih razmerjih¹⁶, ki v zadnji alineji pravi, da je eden od neutemeljenih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi nosečnost.

Slika 5: Gibanje deležev brezposelnih žensk in moških v Sloveniji v obdobju od 1990 – 2003



Vir: Tabela PB10, Priloga, str.x.

3.4.6. Spolna diskriminacija v Sloveniji: OBSTAJA ali NE OBSTAJA?

Pri analizi o spolni diskriminaciji sem izpostavila najpomembnejša in najbolj očitna dejstva o položaju žensk na trgu dela v Sloveniji, ki pa eno za drugim pričajo o tem, da so tudi v Sloveniji privilegirana skupina na trgu dela moški. Skozi analizo sem sledila tistim dejavnikom, ki so merljivi, in ki so v literaturi največkrat omenjeni kot glavni kazalci

¹⁶ Uradni list RS, št. 42/2002.

diskriminatornega obravnavanja žensk na trgu dela. Podatki o ženskah na trgu dela torej govorijo tako o vertikalni kot o horizontalni segregaciji, pa tudi o mezdni diskriminaciji.

Številčno približno enaka porazdelitev delovno aktivnih med spoloma se ne odraža enakomerno v vseh dejavnostih in hierarhičnih ravneh. Gre za horizontalno (koncentracija žensk in moških v določenih sektorjih in poklicih) in vertikalno (koncentracija žensk in moških na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih) segregacijo, s katero se soočajo ženske na trgu dela. Zelo pomemben vzrok za ohranjanje horizontalne segregacije je tudi v tem, da si fantje in dekleta še vedno precej tradicionalno izbirajo vrsto izobraževalne usmeritve, kar se posledično odraža tudi v sferi zaposlovanja. Dekleta se v večji meri vključujejo v tiste srednješolske programe, ki izobražujejo za tipično administrativna dela, dela povezana z vzgojo in izobraževanjem ter nego in skrbjo za ljudi, fantje pa se odločajo bolj za tehniške in podobne usmeritve. Podobna spolna segregacija, vendar v manjši meri, se nadaljuje tudi pri izobraževanju na višji in visokošolski stopnji. Posledica tega je, da več kot polovica vseh delovno aktivnih žensk dela v storitvenih dejavnostih (Državni razvojni program 2001 – 2006, str. 60).

O mezdni diskriminaciji priča dejstvo, da ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški, kljub temu, da imajo enako (včasih celo višjo) izobrazbo kot moški ter opravijo tedensko skoraj enako število ur kot moški¹⁷. Velikokrat ženske opravljajo poklice, ki so slabše vrednoteni, vendar obstajajo razlike v zaslužku med spoloma tudi v tistih poklicih, ki zahtevajo od obeh spolov isto raven izobrazbe. Žensk je v Sloveniji na najzahtevnejših in najvplivnejših ter s tem tudi dobro plačanih delovnih mestih malo, zato so, pri enaki stopnji usposobljenosti, posledično tudi njihove plače v povprečju nižje od moških. Dejavnik, ki še dodatno vpliva k nižji povprečni plači žensk, je zaposlovanje žensk v dejavnostih, ki so slabše plačane (Državni razvojni program 2001 – 2006, str. 61).

4. STAROSTNA DISKRIMINACIJA

"Starostno diskriminacijo bi lahko definirali kot posebno in s tem diskriminatorno obravnavanje oziroma odnos do starejših ljudi, ki sloni na negativno usmerjenih predsodkih in stereotipih." (Medvešek, 2002, str. 29). Starostna diskriminacija se običajno pojavlja v treh oblikah (Mallier, Shafto, 1992, str. 56):

- zavrnitev kandidatov pri zaposlovanju zgolj zaradi njihove starosti, ne glede na njihove ostale značilnosti,
- zanemarjanje pri napredovanju, izpopolnjevanju in dodatnem izobraževanju in
- odpuščanje: ljudje, ki so v nezaželeni starostni skupini, so prvi v vrsti, kadar pride do odpuščanja zaposlenih.

¹⁷ Razlika v številu tedensko opravljenih ur obstaja, vendar je zanemarljivo majhna.

Vse navedene oblike diskriminacije vodijo v brezposelnost starejših skupin, in sicer prva in tretja oblika neposredno, druga pa posredno. Kajti, če se ljudje ne izobražujejo, nimajo ustreznih znanj za določena dela, posledica tega pa je bodisi izguba zaposlitve bodisi neuspeh pri iskanju nove zaposlitve.

V tem poglavju bo imela osrednjo vlogo diskriminacija do starejših ljudi na trgu dela, čeprav bi lahko govorili tudi o neki vrsti diskriminacije do mladih, predvsem do iskalcev prve zaposlitve. Tudi ta skupina se sooča z zelo značilnimi težavami, ki jih bom zelo na kratko opisala na koncu tega poglavja. Kot že rečeno, bo to poglavje v celoti namenjeno težavam, s katerimi se na trgu dela soočajo starejši ljudje.

Najprej se moramo vprašati, kdo sploh je "starejša oseba" na trgu dela. Med posameznimi državami se spodnja starostna meja, ki opredeljuje to skupino ljudi, razlikuje, in sicer se giblje med 45-im in 55-im letom starosti (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001). V Sloveniji se po 201. členu Zakona o delovnih razmerjih¹⁸ za starejše delavce smatrajo delavci, ki so starejši od 55 let in so iz tega naslova upravičeni posebnega varstva, ki vključuje možnost opravljanja dela s skrajšanim delovnim časom ter omejitev nadurnega in nočnega dela. Vendar pa se s težavami na trgu dela soočajo tudi že mnogo mlajši ljudje. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v svojih analizah registrirane brezposelnosti med značilne skupine registrirano brezposelnih namreč uvršča skupino ljudi, starih nad 40 let, kar je daleč pod mejo, ki jo zakon določa kot tisto, ki opredeljuje starejše ljudi na trgu dela.

Tabela 5: Starejši brezposelni – starostne meje in delež brezposelnih, primerjava med državami; 2000

Država	Spodnja starostna meja skupine starejših brezposelnih	Delež starejših brezposelnih med vsemi brezposelnimi leta 2000 (v %)
Avstrija	45	17,6 (50-64 let v letu 1999)
Hrvaška	45	18
Češka Republika	50	16,2
Nemčija	50	30,3 (50-64 let v letu 1999)
Madžarska	50	13
Poljska	55	2
Slovaška	45	15,0 – 25,0 (odvisno od regije)
Slovenija	50	27,4

Vir: Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001.

Delež starejših brezposelnih se med posameznimi državami zelo razlikuje. Med obravnavanimi državami je delež starejših brezposelnih med vsemi brezposelnimi leta 2000 znašal med 2% (na Poljskem) in 30% (v Nemčiji), vendar je treba pri tem upoštevati tudi

¹⁸ Uradni list RS, št. 42/2002.

metodološke razlike, saj se že sama opredelitev brezposelne osebe med posameznimi državami razlikuje.

Resnost težav, s katerimi se soočajo starejši ljudje na trgu dela, se najbolje prikaže z odstotkom starejših brezposelnih med vsemi brezposelnimi. Vedeti pa moramo, od kod tako visoka brezposelnost te skupine ljudi pravzaprav izvira. Visoko brezposelnost med starejšimi bi namreč lahko obravnavali kot posledico nekaterih dejavnikov, ki jih bom obravnavala v nadaljevanju. Zdi pa se, da vsi ti dejavniki izhajajo iz dejstva, da se ljudje pač staramo, ter da so bile včasih razmere, na splošno v gospodarstvih posameznih držav kot posledično tudi na trgu dela, popolnoma drugačne, kot so danes. Morda bi torej lahko govorili celo o nekakšnem "spletu nesrečnih okoliščin", katerih žrtve so starejše generacije.

4.1. Razlogi za visoko stopnjo brezposelnosti starejših ljudi

Podjetja dajejo prednost delavcem, ki bodo v podjetju lahko delali dlje časa; najem je namreč investicija, ki se povrne dolgoročno, zato so mlajši ljudje mnogo lažje zaposljivi kot starejši. Razloge za težave pri zaposlovanju starejših lahko strnemo v tri sklope (Delavnica Zaposlovanje starejših, 2001):

① RAZLOGI IN TEŽAVE PRI DELODAJALCIH IN ZAPOSLENIH:

- *raven plač, ki je odvisna od dolžine delovne dobe*: dlje ko nekdo dela, višjo ima plačo, zato so starejši delavci dražji za delodajalce
- *področje zakonodaje*: premajhen poudarek na varovanju starejših delavcev pred odpusti, ki so posledica reorganizacije podjetij; starejši delavci so, pogosteje kot mlajši, žrtev odpuščanja
- *trg dela*: zagotavljanje fleksibilnosti
- *politika usposabljanja*: starejši iskalci zaposlitve se velikokrat niso pripravljani izobraževati in usposabljati, pogosto pa so iz usposabljanj izključeni tudi proti svoji volji
- *organizacije na trgu dela*: premajhno prizadevanje sindikatov za pravice starejših zaposlenih in starejših brezposelnih

② RAZLOGI IN TEŽAVE V JAVNIH ZAVODIH IN MED ISKALCI ZAPOSLOTITVE:

- *vpliv političnih sprememb na trg dela*: zamenjava vlade na volitvah lahko povzroči spremembe v pozornosti, namenjeni posameznim ciljnim skupinam brezposelnih – nekatere ciljne skupine, ki so bile prej v ospredju (na primer starejši brezposelni), so potisnjene v ozadje, prednost je dana drugim ciljnim skupinam, kar vpliva na izvajanje ukrepov
- *omejevanje finančnih sredstev za programe zaposlovanja*
- *spremembe stališč delodajalcev*: nujne so kampanje za informiranje in dviganje ozaveščenosti delodajalcev z izpostavljanjem prednosti starejših delavcev

- *psihološke težave starejših iskalcev zaposlitve*: nizka samozavest, negativna samopodoba, pomanjkanje socialnih stikov, izguba delovnih navad
- *težave javnih zavodov za zaposlovanje*: svetovalci zaposlitve zaradi obilice dela nimajo dovolj časa za svetovanje brezposelnim, ne morejo se osredotočiti le na eno ciljno skupino, denimo na starejše iskalce zaposlitve

③ RAZLOGI IN TEŽAVE, KI IZHAJAJO IZ DRUŽBENE KLIME IN DELOVANJA DRUGIH INSTITUCIJ:

- *diskriminacija starejših delavcev in starejših brezposelnih*: povezana je s strahom starejših delavcev pred izgubo dela, potrebo po večji fleksibilnosti zaradi prilagajanja novim tehnologijam in z neizrazito vlogo sindikatov pri zavzemanju za pravice starejših delavcev in starejših brezposelnih, nekatera podjetja in gospodarske panoge ne marajo starejših delavcev
- *vidnost učinkov v daljšem obdobju*: prizadevanja, spremembe in programi zahtevajo določen čas za izvedbo in uveljavitev v širši družbi
- *nujnost spreminjanja stališč*: to je nesporno temeljni pogoj za uspešnost načrtovanja in doseganja večjega zaposlovanja starejših – zaposlovanje starejših mora podpirati celotna družba, javni zavodi za zaposlovanje naj bodo pripravljene na pospeševanje zaposlovanja starejših in naj na to pripravijo tudi družbeno okolje

Poleg naštetih razlogov je še en zelo pomemben dejavnik, ki je pravzaprav sprožil večino težav, s katerimi se danes spopadajo starejši na trgu dela, in sicer je to spreminjajoča se struktura gospodarstva, ki je močno vplivala na razmere na trgu dela. Pri tem mislim na razvoj družbe, ki se je, kar se tiče razmer na trgu dela, razvijal bolj ali manj v korist mlajših generacij, tudi žensk.

V nadaljevanju bom na kratko predstavila tiste dejavnike, ki imajo najbolj izrazit vpliv na težave pri ohranitvi dela ter pri zaposlovanju starejših.

4.1.1. Spreminjajoča se struktura gospodarstva in trg dela

Z ekonomskim razvojem je prišlo do velikih sprememb v strukturi gospodarstva, kar je bilo usodno za nekatere skupine na trgu dela. S prehodom iz industrije kot temeljne dejavnosti na prevladujoči storitveni sektor je prišlo do obsežne strukturne brezposelnosti. Strukturna brezposelnost pomeni, da na trgu dela obstaja neusklajenost med iskano in dejansko usposobljenostjo delavcev. To pomeni, da prosta delovna mesta sicer so na voljo, vendar brezposelni nimajo ustreznih znanj in sposobnosti za ta dela (Samuelson, Nordhaus, 1998, str. 757). V starih industrijskih dejavnostih je bilo zaposlenih veliko starejših moških, ki za prehod v storitveni sektor niso bili ustrezno usposobljeni in so zaradi tega postali praktično nezaposljivi. Njihova temeljna kvaliteta je bila fizična moč, ki pa je v razvijajočem se storitvenem sektorju postala skoraj nepomembna lastnost.

Zaradi pojava nove tehnologije so delodajalci začeli preferirati mlade ljudi s priznanimi dokazili o njihovem znanju, ki so ga pridobili v priznanih institucijah, pred starejšimi delavci, ki so se lahko ponašali zgolj z dolgoletnimi izkušnjami, ki pa so v spreminjajočem se delovnem okolju postale skoraj nepomembne (Mallier, Shafto, 1992, str. 59). Fleksibilno zaposlovanje je možno samo tedaj, ko so tudi delavci fleksibilni, ko se znajo in tudi želijo prilagoditi novim razmeram. Rigidnost med starejšimi delavci je povzročila, da so bili zaradi nove tehnologije zelo težko ponovno zaposljivi. V sodobnih gospodarstvih se naloge, ki jih mora večina delavcev opravljati, precej razlikujejo od tistih, ki so jih opravljali pred petnajstimi ali dvajsetimi leti. Že uporaba računalnika, ki je na delovnem mestu postala nekaj povsem običajnega in vsakodnevnega, predstavlja za veliko starejših ljudi nepremostljivo oviro. Mlajša generacija, ki je pravzaprav z roko v roki odraščala skupaj z razvojem sodobne tehnologije, je veliko bolje seznanjena s sodobnimi načini dela, poleg tega pa so mlajši tudi bolj nagnjeni k učenju.

Strukturna brezposelnost se je pojavila kot posledica pospešenega uvajanja novih tehnologij, ki zahtevajo vse več in vse bolj posebno znanje in sposobnosti zaposlenih. Prihaja do nesorazmerja med vse krajšimi tehnološkimi in vse daljšimi izobraževalnimi cikli. Dokler so v proizvodnji prevladovali polkvalificirani oziroma priučeni delavci, so se lahko razmeroma hitro preusmerjali iz podjetja v podjetje oziroma iz panoge v panogo. Priučevanje na nova, nezahtevna dela, je bilo razmeroma lahko in večinoma so ga opravili kar na delovnih mestih. Nova tehnologija pa prinaša vse več zahtevnih del, za opravljanje katerih so potrebni temeljita prekvalifikacija, dodatno izobraževanje in podobno. To pa ni izvedljivo v nekaj tednih in pogosto tudi ne neposredno z usposabljanjem na delovnih mestih. Poleg tega delovna sila z naraščanjem posebnih sposobnosti postaja vse bolj heterogena, teže zamenljiva in mobilna na trgu (Svetlik et al., 2002, str. 176).

Spremembe v produkcijskem okolju so povzročile tudi zgodnji umik iz trga dela, ki pa je bil zelo dobro sprejet tako z ekonomskega kot s socialnega vidika. Ekonomsko sprejemljivost zgodnjega upokojevanja pogojuje predpostavka, da je mlajša delovna sila produktivnejša, močnejša, odločnejša, bolj inovativna in mnogo bolj prilagodljiva ter dovzetna za spremembe in učenje ter usposabljanje, ki ju le-te zahtevajo. Iz socialnega vidika pa je zgodnje upokojevanje naletelo na pozitiven odziv zato, ker so starejše generacije delale v težjih delovnih razmerah in so si po njihovem mnenju zaslužile življenjski počitek (Mallier, Shafto, 1992, str. 32).

4.1.2. Politika usposabljanja starejših

Starejši ljudje imajo pogosto nižjo izobrazbo kot mlajše generacije ali pa so celo brez nje. Pri starejših ljudeh je velik problem tudi zastarevanje znanja: nečesa se namreč ne moremo naučiti za celo življenje, pač pa je treba že pridobljeno znanje neprestano obnavljati in

izpopolnjevati z novimi znanji. Na problem pri izobraževanju starejših moramo gledati z dveh perspektiv, najprej s strani njih samih, potem pa še s strani delodajalcev.

Če gledamo z vidika starejših ljudi, ki iščejo delo, ker so ga zaradi pomanjkanja ustreznih znanj izgubili, je problem dvojen. Prvič, starejši ljudje pogosto ne želijo vlagati v izobraževanje, ker jim bo to izobraževanje prinašalo donos relativno kratek čas. Na izobraževanje moramo namreč gledati kot na investicijo, od katere pričakujemo čim večji donos. Če bomo pridobljeno znanje uporabljali relativno kratek čas, bo donos nižji. Drugič, starejši ljudje se pogosto niso pripravljene več dodatno izobraževati in usposabljanje, tudi če bi jim usposabljanje financiralo podjetje ali katera druga institucija (na primer javni zavod za zaposlovanje). Pogosto namreč naletimo na mišljenje starejših, da je njihov čas za učenje novih stvari pač že zdavnaj minil. Mnogi pa še vedno živijo v preteklosti in menijo, da jim mora država priskrbeti delo, ne glede na vse.

Ob gledanju z vidika delodajalcev se pojavi ista težava, le vloge so zamenjane: starejši zaposleni znotraj podjetij pogosto niti nimajo možnosti za dodatna izobraževanja in usposabljanja. Starejši ljudje so zaradi politike podjetja, da se pač ne splača vlagati ne denarja ne časa v nekoga, ki tako ali tako ne bo več dolgo delal, iz usposabljanj skoraj popolnoma izključeni. Največje prioritete pri usposabljanju imajo mladi, starejši od 24 let (Mallier, Shafto, 1992, str. 61). Za ljudi te starosti se smatra, da so se že ustalili, in da želijo s pomočjo dodatnih izobraževanj in usposabljanj napredovati v svojih sposobnostih, s čimer bodo prispevali k uspešnosti podjetja. Bolj se splača investirati v izobraževanje mlajših ljudi, ki bodo to znanje lahko dlje uporabljali.

4.1.3. Raven plač starejših zaposlenih

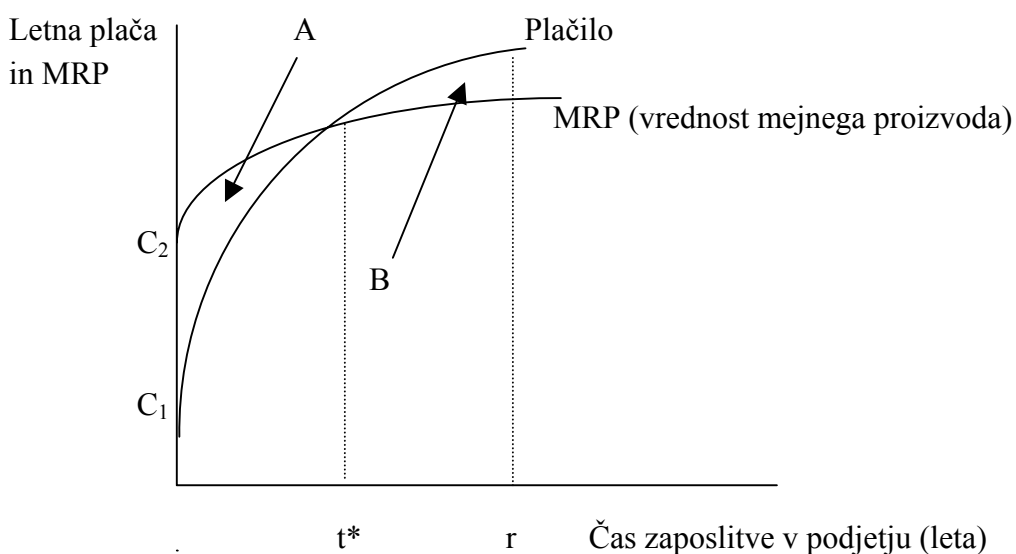
Na raven plač starejših zaposlenih moramo zopet gledati z dveh zornih kotov. Gibanje višine zaslužkov s starostjo namreč poteka v dveh smereh.

Po eni strani bi bilo logično, da bi s starostjo zaslužki padali, kajti starejši ljudje se ne izobražujejo in usposabljujejo več v tolikšni meri kot mlajši, upoštevati pa moramo tudi zastarevanje znanja. Fenomen zastarevanja znanja ni enako prisoten v vseh poklicih, v nekaterih pa je zares izrazit. Oglejmo si primer ekonomista, ki se je šolal pred tridesetimi leti. Njegovo znanje, ki ga je pridobil pri študiju, je enostavno zastarelo, veliko znanja pa sploh ni pridobil, saj se je, s spremembo sistema kot posledice tranzicije, veliko stvari spremenilo. Ta ekonomist se torej sooča z zastarevanjem tako tehničnega znanja (kot posledica staranja) kot tudi ekonomskega znanja (kot posledica tehnoloških in organizacijskih razlogov).

Kljub vsemu pa ostaja dejstvo, da zaslužki s staranjem naraščajo. Običajno je za osebne dohodke značilno, da z leti starosti oziroma delovne dobe naraščajo kot odraz pridobitve izkušenj, izobraževanja ob delu in tako dalje (Glas, 1986, str. 321). V času zaposlitve

posameznika se višina plače spreminja: v začetku so delavci plačani manj, kasneje pa več. Takšno ravnanje spodbuja stalne zaposlitve in motivira delavce, da dlje ostajajo v enem podjetju (Ehrenberg, Smith, 2000, str.402). Slika 6 prikazuje gibanje plač in produktivnosti skozi leta zaposlitve v nekem podjetju. Ko je delavec mlad, je njegova produktivnost relativno visoka, plača pa relativno nizka, v letu t^* pa se to razmerje obrne in postane njegova plača relativno visoka glede na njegovo produktivnost dela. Če torej delavec v nekem podjetju ostane več let, njegov zaslužek narašča.

Slika 6: Sosledje plačil za večje motiviranje delavcev



Vir: Ehrenberg, Smith; 2000, str. 403.

Obstajajo tri razlage rasti zaslužkov s starostjo (Zapiski predavanj pri predmetu Ekonomika delovne sile, 2002). Zaslužki s starostjo naraščajo:

- zaradi investicij v izobraževanje in usposabljanja: človek neprestano nadgrajuje svoje znanje, zato je logično, da le-to postaja z leti vse večje, zaradi česar si za svoje delo zasluži tudi višje plačilo;
- zaradi motivacije delavcev: nekatera podjetja (izrazita država je Japonska) izplačujejo visoke senioritetne dodatke, po eni strani zato, da bi starejše delavce motivirali k bolj vestnemu opravljanju dela, po drugi strani pa zato, da ne bi z znanjem, ki so ga tu pridobili, odšli v konkurenčno podjetje;
- zaradi napredovanja: delavci, ki so v nekem podjetju dlje časa, uspejo z leti pridobiti boljše položaje v tem podjetju.

Obstaja torej dejstvo, da se z dolgoletnim delom ljudi v nekem podjetju plače povečujejo in po neki prelomni točki postanejo celo višje od njihove produktivnosti, zato se lahko zgodi, da starejši delavec postane za podjetje predrag. Obstaja torej zelo praktičen razlog za imetje mlajše delovne sile. Mladi predstavljajo cenejšo delovno silo, obenem pa so tudi bolj dovtetni

za spremembe, lažje se učijo novih stvari, so bolj inovativni, mnogokrat pa tudi učinkovitejši od starejših ljudi (Mallier, Shafto, 1992, str. 65).

Če povzamem do tu napisano, lahko rečem, da je pri starejših ljudeh mnogo težje govoriti o diskriminaciji kot pri ženskah. Ne moremo namreč zanikati, da starejši ljudje za mnoga dela pač nimajo ustreznih znanj. Res pa je tudi, da so iz usposabljanj mnogokrat izključeni samo zato, ker pripadajo starejšim generacijam. Kot sem že pisala, pa je vprašljiva tudi pripravljenost teh ljudi za dodatna izobraževanja in usposabljanja. Težava, s katero se starejši ljudje srečujejo na trgu dela, je torej popolnoma drugačne narave kot tista, s katero se na trgu dela soočajo ženske.

"Glavni problem v delovnih odnosih s starejšimi kohortami je ta, da so starejši ljudje v pretežni meri navajeni na drug način dela, oziroma so bili usposobljeni za povsem drugačna dela, kot jih večina delovno aktivnih ljudi mora opravljati danes" (Medvešek, 2002, str. 24). V veliko primerih je torej problem v ljudeh samih in ne v družbi. Priznati moramo namreč, da je v nekaterih opravilih oziroma službah zelo opazno, da se starejši delavci ne morejo kosati z mlajšimi, vendar gre tu za zelo specifične vzroke, kot sta na primer nenavajenost na določeno delo in daljši čas prilagajanja.

Kljub temu, da je jasne dokaze o starostni diskriminaciji zelo težko najti, oziroma jih skoraj ni, se večina strokovnjakov v Evropski Uniji strinja, da starostna diskriminacija vendarle obstaja. Starejši ljudje, ki so podvrženi vplivom starostne diskriminacije, veliko težje nadaljujejo delo v službi (ali zamenjajo službo). Starejši delavci so tudi veliko bolj izpostavljeni brezposelnosti in ponavadi tudi dlje iščejo novo zaposlitev ali pa je sploh ne najdejo (Medvešek, 2002, str. 29).

4.2. Starostna diskriminacija v Sloveniji

4.2.1. Strukturna brezposelnost kot ena glavnih posledic gospodarskega razvoja

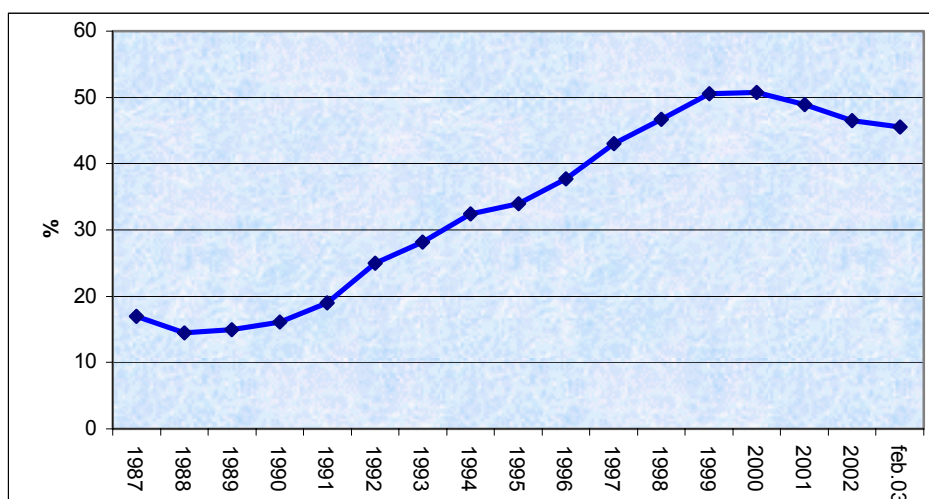
Brezposelnost starejših oseb v Sloveniji postaja vse resnejši problem. V začetku devetdesetih let so bile z izgubo zaposlitve enako prizadete vse starostne skupine. V drugi polovici devetdesetih, z izboljšanjem gospodarskih razmer, se mladi brezposelni uspešno zaposlujejo, medtem ko starejši brezposelni težje najdejo zaposlitev (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, delavnica Zaposlovanje starejših). Velike strukturne spremembe so v začetku devetdesetih let pretresle slovenski trg dela, kar se še vedno odraža v strukturi in gibanju brezposelnosti. Prehod iz samoupravnega v tržni gospodarski sistem je povzročil obsežne strukturne spremembe v gospodarstvu, samo prestrukturiranje pa je spremljala še gospodarska recesija in politične spremembe (Poročilo za leto 2001). Slovenija se je soočila s fazo razvoja, ki je prinesla procese hitrega tehnološkega napredka, deindustrializacije in globalizacije, kar je na trgu dela povzročilo številne spremembe. S prehodom iz industrijsko naravnega

gospodarstva v storitvenega se zmanjšuje število delovnih mest v industrijskih poklicih in povečuje število delovnih mest v storitvenem sektorju. Žrtve prestrukturiranja gospodarstva so bili v veliki meri starejši ljudje, ki za zaposlitev v storitvenem sektorju niso imeli ustreznih znanj, zato se je v obdobju tranzicije brezposelnost teh oseb močno povečala. Na slovenskem trgu dela sta se torej v istem časovnem obdobju pojavila dva nasprotujoča si trenda, in sicer na eni strani močno povečana brezposelnost (predvsem starejših ljudi) in na drugi strani nova nezasedena delovna mesta (predvsem v storitvenem sektorju). To pa je stanje, ki opisuje strukturno brezposelnost. Obstajajo namreč velika neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, največja ovira pri reševanju te težave pa je zelo slaba izobrazbena struktura brezposelnih, predvsem starejših, ki imajo v večini primerov (ne)dokončano osnovno šolo.

4.2.2. Osnovne značilnosti starejših brezposelnih v Sloveniji

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje spremlja gibanje brezposelnosti za nekatere najbolj značilne skupine registrirano brezposelnih ljudi. Ena od teh skupin so tudi osebe, ki so starejše od 40 let. Meja štiridesetih let se zdi zelo nizka, saj bi lahko rekli, da so to ljudje, ki so na vrhuncu svojih sposobnosti. Pa vendar se je problematika te skupine vključno do leta 2000, ko je bil delež obravnavane skupine med vsemi registrirano brezposelnimi kar 50,7-odstoten (kar pomeni skoraj 200-odstotno povečanje v primerjavi z letom 1987), iz leta v leto povečevala, v zadnjih letih pa se stanje nekoliko umirja, vendar je bil delež starejših brezposelnih med vsemi brezposelnimi februarja 2003 še vedno zelo visok, in sicer 45,5 odstotkov (glej Tab. PD1, Priloga, str. xviii).

Slika 7: Delež registrirano brezposelnih oseb, starih nad 40 let, med vsemi registrirano brezposelnimi; Slovenija, 1987 – 2003

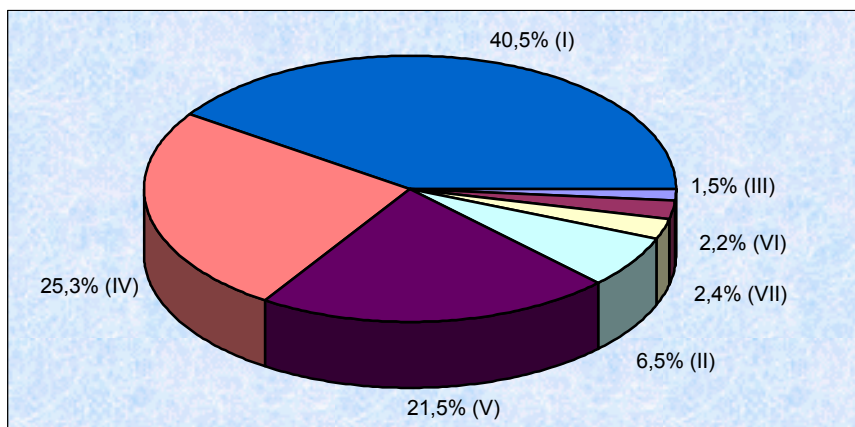


Vir: Tabela PD1, Priloga, str. xviii.

Kot sem že omenila, je največja težava starejših brezposelnih njihova izobrazba, ki je v večini primerov zelo slaba. Prav izobrazba pa je eden od glavnih dejavnikov, ki vplivajo na možnost

zaposlitve. Brezposelne osebe z višjo ali visokošolsko izobrazbo veliko lažje najdejo zaposlitev kot osebe, ki imajo le prvo ali drugo stopnjo izobrazbe. V starostnem razredu nad 40 let ima več kot polovica brezposelnih oseb samo prvo oziroma drugo stopnjo izobrazbe. Ta kombinacija (starost nad 40 let in slaba izobrazba) pa največkrat vodi v dolgotrajno brezposelnost. Večino starejših namreč lahko uvrstimo tudi med dolgotrajno brezposelne (glej Tab. PD2, Priloga, str. xviii). Zaposljivost teh oseb je močno zmanjšana zaradi nezadostne ali neustrezne izobrazbe ter drugih, za delodajalce nezaželenih lastnosti, kot so različne zdravstvene težave, pomanjkanje določenih dodatnih znanj, premajhna motiviranost za delo, nefleksibilnost ipd. (Poročilo za leto 2001). Delodajalce danes zanimajo povsem druge lastnosti delavcev kot včasih – poleg širokega strokovnega znanja postajajo vse bolj pomembne lastnosti, kot so na primer sposobnost timskega dela, komunikacijske spretnosti, samostojnost pri delu, iznajdljivost, pripravljenost na spremembe, odgovornost ipd. Lahko bi rekli, da so to predvsem lastnosti mlajših generacij, kar jim daje pred starejšimi ogromno prednost pri zaposlovanju v storitvenem sektorju. Poleg tega ima velika večina starejših brezposelnih zelo značilne težave, ki izhajajo iz dolgotrajne brezposelnosti: upad samozavesti, negativna samopodoba, izguba motivacije za delo, pomanjkanje socialnih stikov, izguba delovnih navad ipd.

Slika 8: Deleži registrirano brezposelnih po stopnjah izobrazbe; Slovenija, 2001



Vir: Tabela PD3, Priloga, str. xviii.

Pri izobrazbeni strukturi brezposelnih ne moremo mimo dejstva, da so najbolj kritične skupine brez šolske izobrazbe ter ljudje s srednješolsko izobrazbo, pri katerih je za verjetnost brezposelnosti ter ponovne zaposlitve zelo pomembna smer končanega šolanja. Ne smemo pozabiti na nekatere industrije, ki so v Sloveniji v procesu velikega usipanja (čevlarska industrija, tekstilna industrija), včasih pa so bile ravno te panoge tiste, ki so zaposlovale največje število ljudi. Predvsem zapiranje tekstilnih obratov povzroča visoko brezposelnost oseb s srednješolsko izobrazbo.

4.2.3. Starostna diskriminacija v Sloveniji: OBSTAJA ali NE OBSTAJA?

O obstoju ali neobstoju starostne diskriminacije v Sloveniji je zelo težko pisati. Obstaja namreč cela vrsta razlogov, ki na nek način celo "opravičujejo" stanje na trgu dela, kar se tiče starejših oseb. Dejstva sem že prikazala, na tem mestu le še povzemam ugotovitve za vsako od treh ravni, na katerih obstajajo določene razlike v obravnavanju glede na starost.

Zaposlitev. Starejši brezposelni imajo resnično manjše možnosti za ponovno zaposlitev po štiridesetem letu starosti, vendar za to obstajajo določeni razlogi. Res je, da delodajalci pri zaposlovanju mnogokrat dajejo prednost mlajšim kandidatom, vendar takšno ravnanje izhaja iz dejstva, da so zahteve delodajalcev glede ravni izobrazbe pač vedno večje. Prestrukturiranje gospodarstva je povzročilo vedno večje povpraševanje po delavcih z višjimi stopnjami formalne izobrazbe, stagnira oziroma zmanjšuje pa se povpraševanje po delavcih z nižjimi stopnjami izobrazbe. Ker večina starejših brezposelnih oseb nima ustrezne izobrazbe, ni presenetljivo, da večina starejših oseb, ki postanejo brezposelne, ne najde nove zaposlitve in se čas njihove brezposelnosti daljša, s tem pa se, zaradi posledic, ki jih pušča dolgotrajna brezposelnost, tudi manjša možnost ponovne zaposlitve. Poleg tega so starejši ljudje mnogokrat manj fleksibilni kot mlajši (niso na primer pripravljene opravljati dela z deljenim delovnim časom, tudi vsakodnevna vožnja na delo v drug kraj lahko pomeni nepremostljivo oviro). Kljub zakonski prepovedi vseh vrst diskriminacije, tudi starostne, pa v časopisnih oglasih za prosta delovna mesta še vedno pogosto zasledimo starostne omejitve, ki so v večini primerov res bolj posredne narave (na primer "mlad kolektiv išče dinamične sodelavce..."), pojavljajo pa se tudi povsem neposredno postavljeni pogoji. Pred kratkim sem na primer zasledila oglas za delo komercialista, ki se je glasil takole: "*...delaven s prakso, sposoben, starost do 40 let...*" (Delo dobi, 2003, str. 26). Več oglasov za delo s podobno vsebino je navedenih v Prilogi E. O določeni meri starostne diskriminacije bi verjetno lahko govorili, vendar moramo biti skrajno previdni in upoštevati vsa dejstva, ki so do takšnega ravnanja pripeljala.

Usposabljanje, izobraževanje. Pri postavljanju ugotovitev o izobraževanju in usposabljanju starejših je potrebna prav posebna pozornost. Na eni strani imamo starejše osebe, ki nimajo volje do izpopolnjevanja svojega znanja, veliko je namreč takih, ki jemljejo izobraževanje kot nekaj, "za kar so že prestari"¹⁹. Na drugi strani pa so delodajalci, ki velikokrat iz čisto ekonomskih razlogov res niso pripravljene vlagati v izobraževanje starejših. Vlaganje v izobraževanje je investicija, ki mora prinesiti vsaj nek normalen donos, kar pa je pri mlajših

¹⁹ Vesna Vitez je v okviru svojega diplomskega dela z naslovom Brezposelnost starejših v Sloveniji (1999) opravila raziskavo, v kateri je ugotovila zelo močno nepripravljenost starejših brezposelnih za dodatno izobraževanje. Med stotimi brezposelnimi, starejšimi od 40 let, bi se jih bilo pripravljene izobraževati le 51%, več kot polovica teh pa le pod določenimi pogoji (da bi jim izobraževanje plačal Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in/ali da bi jim nekdo zagotovil, da bodo potem res dobili delo). Pripravljenost za izobraževanje je v tej skupini brezposelnih res nizka, še posebej pri brezposelnih s I. oziroma II. stopnjo izobrazbe: le 19,2% od vseh brezposelnih brez izobrazbe bi se bilo pripravljene izobraževati.

ljudeh bolj verjetno kot pri starejših, saj bodo ti svoje znanje uporabljali krajši čas kot mlajši (prednost pri mlajših je tudi v tem, da so bolj šolani in potrebno znanje velikokrat že prinesejo s seboj).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje organizira številne programe izpopolnjevanja in usposabljanja – to so različni tečaji, seminarji, v katerih lahko udeleženci pridobijo dodatna znanja, veščine in spretnosti, ki jih potrebujejo za večjo konkurenčnost na trgu dela. Organizira tudi številne druge programe izobraževanja, eden od njih je Program 5000, ki omogoča udeležencem pridobitev javno veljavne izobrazbe. "Edini" problem tega programa je v tem, da imajo pri vključevanju vanj prednost tiste brezposelne osebe, ki si pridobe sofinanciranje delodajalca, kar je lahko pri starejših osebah, zaradi že omenjenih razlogov, kar velika ovira.

Odpuščanje z delovnega mesta. Trditev, da je nek delodajalec nekoga odpustil samo zaradi njegove starosti, je postavljena na zelo krhkih temeljih. Poznam namreč kar nekaj primerov, kjer oseba sicer nima povsem ustrezne formalne izobrazbe za delo, ki ga opravlja že dvajset let, vendar ga, kljub svoji starosti, ravno zaradi svojih izkušenj, še vedno opravlja. Tudi pri odpuščanju so običajno v ozadju druge stvari kot starost. V obdobju prestrukturiranja gospodarstva in hitrega tehnološkega razvoja so se tudi načini dela in postopki na mnogih delovnih mestih spremenili, čemur pa se starejši delavci običajno težko prilagajajo. Z razvojem informacijske tehnologije se je marsikdo moral "spoprijateljiti" z računalnikom, kar pa za mnoge ni bilo lahko, saj starejši ljudje niso več tako dovzetni za nove stvari kot mladi. Ravno zaradi tega se je v mnogih primerih zgodilo, da so delodajalci starejše enostavno nadomestili z mlajšo delovno silo, ki so vsa potrebna informacijska znanja že prinesli s seboj. V enem od predhodnih poglavij sem omenila, da lahko starejši delavec zaradi senioritetnih dodatkov postane za podjetje predrag. Tudi v Sloveniji pripada po 129. členu Zakona o delovnih razmerjih delavcu dodatek za delovno dobo, katerega višina se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, najnižji dodatek pa znaša 0,5 odstotka na osnovno plačo za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Zakon sicer ne določa izrecno, katera delovna doba se upošteva pri določanju višine dodatka za delovno dobo, vendar je v sedanji ureditvi v kolektivnih pogodbah zagotovljen dodatek za delovno dobo, ki upošteva celotno delovno dobo in ne le delovne dobe pri delodajalcu. Mislim, da ti dodatki pri razlogih za odpuščanje ne morejo imeti bistvenega pomena in so prej formalnost kot razlog za odpuščanje. Dejstvo je, da so pri odpuščanju velikokrat v prvi vrsti starejši delavci, vendar za takšno ravnanje v mnogih primerih obstajajo zelo opravičljivi razlogi: delavec je bil res odpuščen zato, ker je star, vendar so v ozadju razlogi, ki so pač povezani s starostjo (zdravstvene težave, neprilagodljivost, nesposobnost in nepripravljenost za učenje in izpopolnjevanje, nezmožnost delati v spremenjenih delovnih razmerah ipd.). Razloge za odpuščanje starejših moramo torej zopet iskati v ozadju tega dejstva ter v posledicah, ki jih starost prinaša. Omenim naj še, da tu ne gre toliko za starost samo (zdrav človek pri štiridesetih ali petdesetih namreč še ni tako star, da bi ga to nujno oviralo pri delu) kot za zastarelost njihovega znanja, kajti novosti v

delovnih procesih prinašajo velike spremembe, to pa je lahko velika ovira za nekoga iz obravnavane skupine ljudi.

Ugotovila sem torej, da starejši na trgu dela v Sloveniji imajo težave, ki niso majhne, ostaja pa vprašanje, če so te težave res posledica diskriminacije te skupine ljudi, in če so, v kolikšni meri te težave lahko pripišemo diskriminaciji. Omenila sem že, da je o diskriminaciji te skupine ljudi res težko govoriti, tudi zelo težko jo je prikazati in dokazati. Obstaja namreč cela vrsta razlogov, na katere se lahko delodajalci sklicujejo, od nezmožnosti za opravljanje določenega dela do nepripravljenosti za učenje ter nezadovoljivih rezultatov pri usposabljanju. Nove razmere na trgu dela zahtevajo veliko prilagodljivosti, neprestano učenje ter sposobnost za delo tako v timu kot uspešno samostojno ustvarjanje. Dejstvo je, da izobraženi starejši nimajo tolikšnih težav kot tisti brez izobrazbe. Pri starejših osebah ima ključni pomen izobrazba in navade, ki pridejo skupaj z neko ravniyo izobrazbe. Ljudje, ki niso nikoli hodili v šolo, tudi sedaj, ko se starajo, niso pripravljeni storiti ničesar v tej smeri. Tisti, ki pa so si nekdaj že pridobili, na primer, visokošolsko ali višješolsko izobrazbo, pa na te stvari gledajo popolnoma drugače: njihova pripravljenost do dodatnega usposabljanja in izobraževanja je veliko večja, saj se ti ljudje zavedajo, da je ključna pot do dela ustrezna izobrazba in so vanjo tudi pripravljeni vlagati, tako čas kot denarna sredstva. Ti ljudje so verjetno že preteklih dvajset ali tudi trideset let opravljali delo, ki je zahtevalo neprestano izpopolnjevanje. Tisti, ki pa so se zaposlili na primer v železarski ali tudi tekstilni industriji, so vsa leta preživeli za enim strojem, ki so ga verjetno obvladali že po enem mesecu dela in za uspešno opravljanje dela enostavno niso potrebovali dodatnega, vsaj ne formalnega izobraževanja. Tako kot človek zastane fizično, če je dolgo brez dela, že po nekaj letih odsotnosti iz izobraževanja zastane tudi umsko. Težava je torej predvsem s tistim profilom starejših, ki so morda zaključili osnovno šolo (ali pa tudi ne), se zaposlili v eni od industrijskih panog in celo življenje opravljali eno delo, za katerega je bila najpomembnejša vrlina fizična moč. Ko se je način dela spremenil, so skoraj "čez noč" ostali brez dela in zaradi svojih lastnosti skorajda nezaposljivi. Težko bi torej govorili zgolj o diskriminaciji kot glavnem razlogu za težave, s katerimi se starejši soočajo na trgu dela. Mislim, da je to tema, pri kateri bi morali vsak primer obravnavati posebej, kajti posploševanje ne daje zadovoljive razlage in odgovorov na vprašanja, kot so, zakaj je toliko starejših brezposelnih, zakaj jih je toliko dolgotrajno brezposelnih, zakaj so včasih prvi v vrsti, ko pride do odpuščanja v nekem podjetju ipd. Te teme enostavno ne morem zaključiti s sklepom, da diskriminacija starejših obstaja.

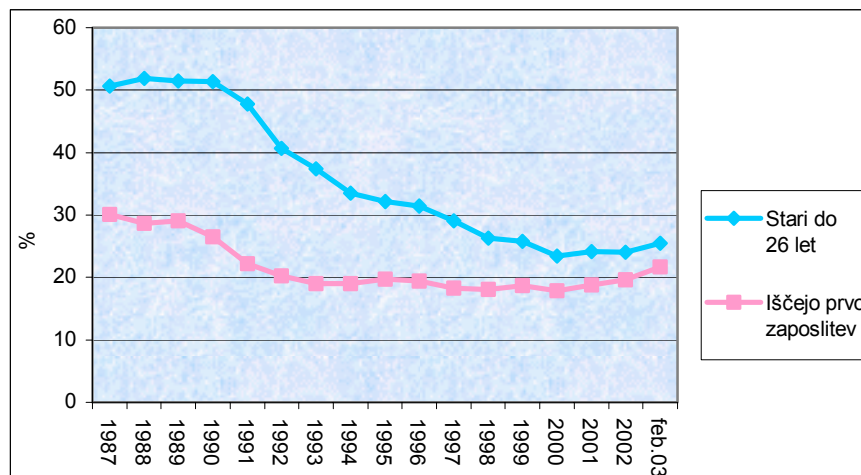
4.2.4. Težave mladih pri iskanju prve zaposlitve

Mislim, da je povsem na mestu, če omenim še težave, ki nastajajo na drugi strani starostne lestvice. Tudi težav mladih, ki iščejo prvo zaposlitev, ne smemo prezreti. Ob prebiranju oglasov o prostih delovnih mestih ugotovimo, da je skoraj obvezna postavka tudi ustrezno število let delovnih izkušenj, kar pa je, po mnenju delodajalcev, glavna "pomanjkljivost" pri

mladih, ko vstopijo na trg dela. Osebnostno se s tem ne strinjam, kajti mladi v večini primerov niso povsem brez delovnih izkušenj, pogosto si jih namreč pridobijo pri svojih predhodnih občasnih delih (to so dela, ki so jih občasno opravljali med šolanjem ali med počitnicami). Po mojem mnenju bi morali delodajalci bolj ceniti splošne delovne navade, ki si jih mladi pridobijo že v času šolanja, pomanjkanje konkretnih delovnih izkušenj z določenega področja pa vsekakor ne bi smelo predstavljati ovire pri zaposlovanju. Mladi so namreč veliko bolj prilagodljivi, lažje in hitreje se učijo nove stvari, poleg tega pa že imajo sveža znanja, kar pa je tudi ena od največjih prednosti pred tistimi, ki so izobraževanje zaključili pred več časa. Ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, mladi prihajajo na trg dela z vse bolj kompleksnim znanjem. Poleg podaljševanja trajanja izobraževanja se spreminjajo oziroma dopolnjujejo tudi spretnosti in pridobivanje znanj z različnih področij, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela – na primer uporaba računalnika, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov med izobraževanjem ipd. (Svetlik et al., 2002, str. 340).

Ker mladi, ki iščejo prvo zaposlitev, nimajo zgodovine, delodajalci ne morejo presojati njihovih delovnih navad in lastnosti, zaradi česar je za to skupino zelo značilno pogosto menjavanje službe. Posledica tega je, da je med vsemi brezposelnimi, prijavljenimi za Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, precej visok delež mladih, katerih problematiko Zavod spremlja z dvema ločenima analizama: ena skupina so osebe, stare do 26 let, druga pa osebe, ki iščejo prvo zaposlitev. Delež prve skupine med vsemi registrirano brezposelnimi je bil februarja 2003 25,5% (leta 1990: 51,4%, leta 2000: 23,4%), delež druge skupine pa 21,7% (leta 1990: 26,5%, leta 2000: 17,9%) (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). Značilno za mlade je, da se z gospodarskim razvojem njihovo stanje glede brezposelnosti močno izboljšuje.

Slika 9: Deleži mladih med vsemi registrirano brezposelnimi; Slovenija, 1987 – 2003



Vir: Tabela PB10, Priloga, str. x.

Mladinska brezposelnost je v Sloveniji postala resnejši problem v obdobju tranzicije v devetdesetih letih. Prezaposlenost, stečajni številnih podjetij, počasno nastajanje novih podjetij

in drugi razlogi so bili vzrok za majhno povpraševanje po delovni sili. Za mlade je bilo malo zaposlitvenih možnosti, zato so po koncu izobraževanja ali izgubi zaposlitve, ki je bila pogosto zgolj za določen čas, postali brezposelni (Svetlik et. al., 2002, str. 354). Številni mladi so rešitev pred brezposelnostjo, ki je v Sloveniji sredi devetdesetih let dosegla svoj višek, našli v podaljševanju začetnega izobraževanja. To dokazuje povečanje števila študentov na univerzitetni ravni izobraževanja: v šolskem letu 1985/86 je bilo v programih dodiplomskega študija vpisanih 29.601 študentov, v šolskem letu 1998/99 pa 74.642 (Svetlik et al., 2002, str. 352).

Pri iskanju zaposlitve mladi brezposelni običajno niso najbolj problematična skupina. Mladi se res pogosto znajdejo med brezposelnimi, kar je največkrat posledica težav pri prehodu v zaposlitev, vendar so te brezposelnosti običajno kratkotrajne, do enega leta. To pa velja predvsem za tiste mlade, ki imajo višje stopnje izobrazbe²⁰. Ne moremo pa mimo dejstva, da je izobrazbena struktura mladih brezposelnih dokaj neugodna: 41 odstotkov jih ima samo osnovnošolsko izobrazbo ali še dveletne poklicne programe, 28,7 odstotka jih ima triletno poklicno izobrazbo, 28,4 odstotka jih ima štiri- ali petletno srednjo izobrazbo, le 0,9 odstotka jih ima višješolsko izobrazbo in le 1 odstotek jih ima univerzitetno izobrazbo (Svetlik et al., 2002, str. 355). Ko se mladi, neizobraženi ljudje znajdejo na trgu dela, so ožigosani z "dvojnimi minusom", kajti poleg tega, da so neizkušeni, tudi nimajo mnogih znanj, ki so dandanes nujno potrebna za uspešen vstop na trg dela. Zavod za zaposlovanje izvaja več programov izobraževanja brezposelnih oseb, eden od njih je že omenjeni Program 5000²¹, drugi, ki pa je namenjen izključno mladim, pa je neformalni izobraževalni program, ki se imenuje Projektno učenje za mlade (PUM).

5. MOŽNI UKREPI ZA ODPRAVO DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Spolna diskriminacija

Odpravi oziroma preprečevanju neenakega obravnavanja spolov in vzpostavljanju dejanske enakosti med spoloma so namenjeni splošni in posebni ukrepi, ki jih opredeljuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških²².

Splošni ukrepi so ukrepi normativne narave, s katerimi se prepoveduje diskriminacija zaradi spola ali zapoveduje določeno vedenje in ravnanje za dosego enakega obravnavanja spolov. S

²⁰ Iskalci prve zaposlitve z najnižjo stopnjo izobrazbe so imeli leta 2000 povprečni čas trajanja brezposelnosti 2 leti in 10 mesecev, povprečno trajajoča brezposelnost za iskalce prve zaposlitve z najvišjo stopnjo izobrazbe pa je bila leta 2000 10 mesecev (Svetlik et. al., 2002, str. 355).

²¹ Namenjen je predvsem (1) osebam brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe ter (2) osebam s poklicno in strokovno izobrazbo, ki v svojem poklicu ne morejo dobiti zaposlitve in so na Zavodu prijavljeni več kot šest mesecev.

²² Uradni list RS, št. 59/2002.

splošnimi ukrepi se določijo tudi sankcije v primeru kršitve prepovedi diskriminacije. Splošni ukrepi pa so tudi ukrepi politične narave, namenjeni osveščanju širše javnosti o področju enakih možnosti žensk in moških (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 6. člen).

Posebni ukrepi so začasni ukrepi, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseg te ciljev določeni racionalno in sorazmerno glede na objektivno ugotovljene razlike med ženskami in moškimi. Zakon zato dopušča uvedbo posebnih ukrepov samo v primeru, ko je cilj doseganje enakosti spolov in kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo. Posebni ukrepi so razdeljeni na tri vrste (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 7. člen):

- pozitivni ukrepi, ki ob izpolnjevanju enakih pogojev in meril dajejo prednost osebam tistega spola, ki je na določenem področju slabše zastopan oziroma je v manj ugodnem položaju; ti ukrepi se izvajajo, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov ter
- programski ukrepi, ki se izvajajo v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

Starostna diskriminacija

Pri ukrepih za odpravljanje starostne diskriminacije bom rajši govorila o ukrepih oziroma rešitvah za odpravo razlogov za težave pri zaposlovanju starejših. Kot sem že predhodno pisala, gre namreč pri starejših velikokrat za težave, ki izvirajo iz njih samih. Če oseba nima ustreznih oziroma zadostnih znanj in sposobnosti za opravljanje nekega dela, je povsem logično, da bo delodajalec raje poiskal in zaposlil nekoga, ki ta znanja ima, saj tudi usposabljanje za podjetje predstavlja strošek, ki se mu bo izognilo, če bo imelo možnost.

Reševanje problema zaposlovanja starejših zahteva usklajeno načrtovanje, razvijanje in izvedbo številnih ukrepov in aktivnosti. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje kot najpomembnejše ukrepe za zmanjšanje omenjene problematike navaja naslednje:

- a) Potrebno je okrepiti individualno delo z delodajalci v korist starejših iskalcev zaposlitve in starejših delavcev. Potreben je večji poudarek na promociji starejših dolgotrajno brezposelnih in jih ponuditi delodajalcem.
- b) Potrebno je spodbujati ponudbo začasnih zaposlitev za starejše brezposelne ter povečati število zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Delovno okolje, delovne procese in metode usposabljanja je potrebno prilagoditi potrebam starejših delavcev.
- c) Ne smemo dopustiti, da bi starejši izgubili sposobnost za delo. Dolgotrajno brezposelni morajo ostati dejavni in pripravljeni na delo.
- d) Svetovalci zaposlitve nimajo dovolj časa za svetovanje starejšim brezposelnim, zato je potrebno uvesti posebne svetovalce za starejše iskalce zaposlitve.

- e) Potrebno je doseči spremembo stališč vseh, ki so kakorkoli povezani s trgom dela – brezposelnih, zavodov za zaposlovanje, sindikatov, delodajalcev, zaposlenih in politikov.
- f) Starejše je potrebno spodbuditi k prilagajanju novim, posebej informacijskim tehnologijam, in jim omogočiti potrebno usposabljanje. Spodbujati je treba vseživljenjsko učenje ter vpeljati programe osebne razvoja, motiviranja in načrtovanja poklicne poti. Zelo pomembno je tudi spodbujanje možnosti prekvalifikacije.
- g) Treba je omogočiti možnost postopnega ali delnega upokojevanja.
- h) Potrebno je spodbujati aktivno iskanje zaposlitve ter omogočiti zaposlitveno in poklicno informiranje in svetovanje.

SKLEP

Diskriminacija je resen in tudi v Sloveniji vse bolj pereč problem, s katerim smo se soočili v obdobju tranzicije. Največ težav pri odkrivanju in kaznovanju tovrstnega ravnanja, ki je prepovedano tudi z Zakonom o delovnih razmerjih, pravzaprav izhaja iz dejstva, da gre za težavo tiste vrste, o katerih se ne govori kaj dosti. Delodajalci imajo pri nezakonitem odpuščanju, selekcioniranju ter plačevanju delavcev raznovrstne izgovore, s katerimi si velikokrat res uspejo umiti roke in nadaljevati svojo zgodbo.

V diplomskem delu sem se osredotočila na dve skupini, ki sta v Sloveniji prav gotovo najpogosteje obravnavani nepravilno. Najprej sem obravnavala problematiko žensk, ki je pravzaprav zelo jasna. Statistični podatki zelo očitno kažejo na diskriminatorno obravnavanje žensk, tako pri zaposlovanju kot pri plačevanju za opravljeno delo. Pri konkretnih primerih pa seveda stvari velikokrat niso tako očitne, saj je statistika eno, realnost oziroma posameznik pa drugo. Morda pa se ženskam le obetajo lepši časi, saj bomo prav kmalu tudi Slovenci dobili čisto svojega zagovornika oziroma zagovornico enakih možnosti žensk in moških, ki bo v skladu z Zakonom o enakih možnosti žensk in moških začel oziroma začela delovati pri vladnem uradu za enake možnosti.

Povsem druga zgodba pa je starostna diskriminacija, saj so tu stvari mnogo bolj zapletene. Povsem jasno je, zakaj do težav prihaja. Večina starejših brezposelnih ima zelo nizko izobrazbo, oziroma je sploh nimajo, kar pa pomeni, da so ti ljudje glede na današnji način dela skorajda nezaposljivi. Ukinila so se namreč mnoga delovna mesta v starih industrijskih panogah, kjer so svoje delo lahko opravljali, kljub temu, da se niso nikoli šolali. S prestrukturiranjem gospodarstva pa je za ljudi tega profila enostavno zmanjkalo delovnih mest. Z novimi aparaturami ne znajo ravnati, niti se niso pripravljene niti sposobne šolati, mladi pa vse to že v paketu prinesejo s seboj. Problematika starejših je velika, na pogled skorajda nerešljiva. Zavod za zaposlovanje sicer izvaja celo vrsto programov za usposabljanje na raznih področjih, česar posledica je morda rahel upad deleža te skupine ljudi med vsemi registrirano brezposelnimi od leta 2000 naprej.

Ciljni skupini, ki sem ju obravnavala, se soočata z navidez zelo podobnimi težavami, vendar je ozadje popolnoma drugačno. Oboji so diskriminirani zaradi tega, ker so pač takšni, kakršni so, vendar lahko rečem, da so ženske žrtve veliko manj po svoji krivdi kot starejše osebe. Pravzaprav za ženske sploh ne morem reči, da je težava v njih, kar pa za starejše ne velja. Ženske so največkrat diskriminirane zaradi dejavnikov, ki se pojavijo na strani povpraševanja, ker imajo delodajalci sto in en razlog, da ne zaposlujejo žensk in da jim plačujejo manj kot moškim, od katerih pa jih je bolj malo podkrepjenih s konkretnimi dejstvi. Pri starejših osebah pa je težava povsem drugje, največkrat je namreč v njih samih.

Prvi korak k reševanju problema diskriminacije je bil prav gotovo narejen s sprejetjem dveh zakonov, Zakona o delovnih razmerjih, ki v kar nekaj členih govori o prepovedi diskriminacije, ter Zakona o enakih možnostih žensk in moških. Temelji so torej narejeni, sedaj pa je treba graditi naprej. Mislim, da je zelo pomembno, da se o problematiki začne odkrito govoriti in si priznati, da res obstaja. Zakon o enakih možnostih žensk in moških predvideva tudi zagovornika oziroma zagovornico enakih možnosti žensk in moških, ki bo v Sloveniji prav kmalu začel delovati. S tem bo zagotovljeno zares natančno in strokovno obravnavanje vsakega posameznega prijavljenega primera o domnevni diskriminaciji, kar bo prav gotovo porezalo krila mnogim delodajalcem, ki se za zdaj še "požvižgajo" na določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki med drugim pravi tudi, da je v primeru prijave domnevnega diskriminatornega ravnanja dokazno breme na strani delodajalca, kar pomeni, da bo delodajalec tisti, ki bo moral dokazati, da do diskriminacije ni prišlo, in ne obratno (da bi tožnik moral dokazati, da je bil obravnavan na diskriminatoren način). Tudi Zavod za zaposlovanje si je postavil zelo jasne cilje, kako starejše osebe napraviti bolj konkurenčne in kako jih čim bolj uspešno ponuditi delodajalcem. Cilji in načrti torej obstajajo, čas pa bo pokazal, v katero stran se bodo stvari premaknile.

LITERATURA

1. Altonji Joseph G., Blank Rebecca M.: Race and Gender in the Labor Market v Ashenfelter Orley, Card David: Handbook of Labor Economics, Vol. 3C. Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1999, str. 2943 – 3630.
2. Cvetko Aleksej: Prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih. Podjetje in delo, Ljubljana, XXIX (2003), 1, str. 103 – 115
3. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labor Economics. 5. izdaja. HarperCollins College Publishers, 1994. 695 str.
4. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labor Economics. 7. izdaja. HarperCollins College Publishers, 2000. 651 str.
5. Erjavec Karmen, Hrvatina Sandra B., Kelbl Barbara: Mi o Romih – Diskriminatorni diskurz v medijih v Sloveniji. Open Society Institute Slovenia, 2000. 77 str.
6. Glas Miroslav: Delitev po delu v socialistični družbi. Delavska enotnost: Ljubljana, 1986. 631 str.
7. Hazl Vanja: Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 71 str.
8. Malačič Janez: Demografija – teorija, analiza, metode in modeli. Peta izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2003. 378 str.
9. Mallier A.T., Shafto T.A.C.: The Economics of Flexible Retirement. B.k.: Academic Press Limited, 1992. 180 str.
10. McConnel Campbell R., Brue Stanley L.: Contemporary Labor Economics. New York: McGraw – Hill, 1995. 653 str.
11. Medvešek Blaž: Staranje prebivalstva in prehod iz zaposlenosti v upokojitev. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 42 str.
12. Milač Nina, Šetinc Tekavc Martina: Spolna diskriminacija pri zaposlovanju v delovnem razmerju. Podjetje in delo, Ljubljana, XXXV (1999), 3-4, 1999, str. 519 – 535.
13. Novak Nevenka: Diskriminacija po spolu na trgu dela v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1996. 53 str., 4 str. pril.

14. Samuelson Paul A., Nordhaus William D.: Economics. Sixteenth edition. New York: Irwin / McGraw – Hill, 1998. 781 str.
15. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
16. Vitez Vesna: Brezposelnost starejših v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1999. 44 str., 12 str. pril.
17. Wilson Fiona M.: Organizational Behaviour & Gender. London: McGraw – Hill, 1995. 281 str.
18. Wrench John: Preventing Racism at the Workplace – A report on 16 European Countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996. 181 str.

VIRI

1. Bonjour Dorothe, Pacelli Lia: Wage Formation and the Gender Wage Gap : Do Institutions Matter?. EALE/SOLE, Milano, 2000. 30 str.
2. Bunc Stanko: Slovar tujk. Maribor: Založba obzorja Maribor, 1998. 471 str.
3. Delavnica Zaposlovanje starejših. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2001.
4. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 31.maj 2003, str. 26.
5. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 14. junij, str. 26, 27.
6. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 21. junij, str. 28.
7. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 28. junij, str. 24.
8. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 12. julij, str. 24.
9. Delo dobi. Delo, Ljubljana, 30. avgust, str. 25.
10. Državni razvojni program 2001 – 2006. 182 str. [<http://www.gov.si/arr/9razno/1dr3.html>], 10.09.2003.

11. Longman Business English Dictionary. Edinburgh: Pearson Education Limited, 2000.
12. Poročilo za leto 2001. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2002.
13. Statistični letopis Republike Slovenije 1996. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 1997.
14. Statistični letopis Republike Slovenije 1998. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 1999.
15. Statistični letopis Republike Slovenije 1999. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2000.
16. Statistični letopis Republike Slovenije 2002. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2003.
17. Statistični urad Republike Slovenije: neobjavljeni (interni) podatki o zaposlenih osebah po poklicih in po spolu, december 2002.
18. Trg dela, Povprečna mesečna plača za določene poklice, Slovenija 1997, Statistične informacije, št. 81. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 1999.
19. Trg dela, Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili, Slovenija 2001, Statistične informacije, št. 178. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2002.
20. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
21. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002).
22. Zapiski predavanj pri predmetu Ekonomika delovne sile. Študijsko leto 2001/2002.
23. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Strukturne značilnosti registrirane brezposelnosti, 23.5.2003.
[<http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-novo.htm>], 12.08.2003.
24. Z EU prihajajo priselitvene težave. Dnevnik, Ljubljana, 11. avgust 2003, str. 6.

PRILOGE

Priloga A: Slovarček uporabljenih tujih izrazov

Priloga B: Spolna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Priloga C: Izračun indeksa različnosti za Slovenijo, 2002

Priloga D: Starostna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Priloga E: Nekaj diskriminatornih oglasov iz časopisa Delo v obdobju od 31. maja do 30. avgusta 2003

PRILOGA A: Slovarček uporabljenih tujih izrazov in kratic

ILO = International Labour Organization = Mednarodna organizacija za delo

integracija = vključitev, povezovanje v celoto

kohorta = skupina oseb (prebivalcev), ki so doživele kakšen dogodek v istem časovnem obdobju ali v istem trenutku (na primer, kohorte poročenih, upokojenih, zaposlenih v istem koledarskem letu) (Malačič, 2003, str. 44)

preferirati = dajati ugodnosti, bolj ceniti, rajši imeti

realokacija = prerazporeditev

rigidnost = togost, nespremenljivost, nepripravljenost prilagajati se spremembam

segregacija = razlikovanje, razločevanje; poklicna segregacija: družbeno razlikovanje na podlagi spola

stagnirati = upadati, pojemati

ZDA = Združene Države Amerike

PRILOGA B: Spolna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Tabela PB1: Prebivalstvo po aktivnosti in spolu; Slovenija, 1997 – 2001, v 1000 (po Anketi o delovni sili)

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Brezposelne osebe	Zaposlene Osebe
1997 – Skupaj	966	898	69	730
Moški	518	482	36	382
Ženske	448	416	32	348
Delež žensk*	46,4%	46,3%	46,4%	47,7%
1998 – Skupaj	983	907	75	734
Moški	527	487	40	381
Ženske	455	420	35	353
Delež žensk*	46,3%	46,3%	46,7%	48,1%
1999 – Skupaj	963	892	71	728
Moški	519	482	37	381
Ženske	444	410	34	347
Delež žensk*	46,1%	46,0%	47,9%	47,7%
2000 – Skupaj	963	894	69	750
Moški	517	481	36	391
Ženske	446	413	33	359
Delež žensk*	46,3%	46,2%	47,8%	47,9%
2001 – Skupaj	972	914	57	736
Moški	527	497	29	387
Ženske	445	417	28	349
Delež žensk*	45,8%	45,6%	49,1%	47,4%

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

*lastni izračuni (za vsako kategorijo: Ženske ÷ Skupaj)

PREBIVALSTVO =

AKTIVNO PREBIVALSTVO

+ NEAKTIVNO (VZDRŽEVANO) PREBIVALSTVO

AKTIVNO PREBIVALSTVO =

DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO

+ BREZPOSELNE OSEBE

DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO =

SAMOZAPOSLENE OSEBE

+ ZAPOSLENE OSEBE

Tabela PB2: Mere aktivnosti prebivalstva po spolu; Slovenija, 1993 – 2001 (v odstotkih)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Stopnja aktivnosti									
Skupaj	57,7	57,6	58,7	57,6	59,1	60,0	58,3	57,7	57,8
Moški	64,9	64,3	66,1	64,4	65,7	66,6	65,1	64,1	64,8
Ženske	51,1	51,4	52,0	51,3	52,9	53,7	51,9	51,7	51,3
Stopnja delovne aktivnosti									
Skupaj	52,4	52,4	54,4	53,4	54,9	55,4	54,0	53,6	54,4
Moški	58,5	58,1	61,0	59,6	61,1	61,6	60,4	59,6	61,2
Ženske	46,9	47,1	48,4	47,7	49,1	49,6	47,9	47,9	48,1
Stopnja anketne brezposelnosti									
Skupaj	9,1	9,0	7,4	7,3	7,1	7,7	7,4	7,2	5,9
Moški	9,9	9,5	7,7	7,5	7,0	7,6	7,2	7,0	5,6
Ženske	8,3	8,4	7,0	7,0	7,2	7,7	7,6	7,4	6,3

Vir 1: Statistični letopis Republike Slovenije 1998

Vir 2: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

Tabela PB3a: Povprečno tedensko število običajno opravljenih delovnih ur zaposlenih oseb po sektorjih dejavnosti in spolu; Slovenija, 1997 – 2001

	1997	1998	1999	2000	2001
KMETIJSKE DEJAVNOSTI					
Skupaj	41,2	41,0	41,1	41,3	40,6
Moški	42,7	41,8	40,8	40,9	41,6
Ženske	38,7	40,1	41,8	42,0	37,5
INDUSTRIJSKE DEJAVNOSTI*					
Skupaj	40,4	40,6	40,7	40,6	40,8
Moški	40,9	41,1	41,1	40,9	41,1
Ženske	39,5	39,9	40,1	40,1	40,3
STORITVENE DEJAVNOSTI					
Skupaj	40,1	40,3	40,2	40,4	40,4
Moški	41,3	41,3	41,0	41,2	41,1
Ženske	39,2	39,5	39,5	39,7	39,8
SKUPAJ	40,3	40,5	40,4	40,5	40,5
SKUPAJ MOŠKI	41,1	41,2	41,1	41,0	41,1
SKUPAJ ŽENSKE	39,3	39,7	39,7	39,8	39,9 (= -1,2)

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

* Nekmetijske dejavnosti, razen storitvenih

Tabela PB3b: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali skrajšanim delovnim časom po spolu; Slovenija, 2001

	v 1000	Struktura (%)
SKUPAJ	916	100,0
Polni delovni čas	860	93,9
Skrajšani delovni čas	56	6,1
MOŠKI		
Skupaj	495	100,0
Polni delovni čas	471	95,0
Skrajšani delovni čas	24	5,0
ŽENSKE		
Skupaj	418	100,0
Polni delovni čas	387	92,6
Skrajšani delovni čas	31	7,4

Vir: Statistične informacije, št. 178/2002

Tabela PB4: Delovno aktivno prebivalstvo po stopnji dosežene šolske izobrazbe in spolu; Slovenija, 2001 (v 1000)

	Skupaj	Moški	Ženske	Delež žensk*
Brez šolske izobrazbe oziroma nepopolna osnovna izobrazba	21	12	9	42,9
Osnovna izobrazba	163	78	85	52,1
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	270	184	87	32,2
Srednja strokovna izobrazba	260	137	122	46,9
Srednja splošna izobrazba	44	17	27	61,4
Višja strokovna, višješolska, specialistična povišješolska izobrazba	63	25	37	58,7
Visoka strokovna in univerzitetna izobrazba	87	39	48	55,2
Specialistična povisokošolska izobrazba, magisterij, doktorat	9	6	3	33,3
SKUPAJ	916	499	418	45,6

Vir: Statistične informacije, št. 178/2002

*v odstotkih; lasten izračun

Tabela PB5a: Doktorji znanosti, magistri in specialisti po spolu; Slovenija, 1992 – 2001

	Doktorji znanosti				Magistri in specialisti			
	Skupaj	Moški	Ženske	% žensk	Skupaj	Moški	Ženske	% žensk
1992	170	122	48	28,2	691	382	309	44,7
1993	192	129	63	32,8	725	354	371	51,2
1994	160	102	58	36,3	577	321	256	44,4
1995	199	125	74	37,2	548	278	270	49,3
1996	238	159	79	33,2	595	299	296	49,7
1997	206	113	93	45,1	703	374	329	47,0
1998	265	162	103	38,9	733	375	358	48,8
1999	260	157	103	39,6	761	392	369	48,5
2000	296	182	114	38,5	754	392	362	48,0
2001	298	152	146	49,0	905	451	454	50,2

Vir 1: Statistični letopis Republike Slovenije 1996

Vir 2: Statistični letopis Republike Slovenije 1999

Vir 3: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

Tabela PB5b: Diplomanti po spolu; Slovenija, 1992 – 2001

	Skupaj	Višješolski študij			Visokošolski študij		
		Skupaj	Ženske	% žensk*	Skupaj	Ženske	% žensk*
1992	5711	3104	2027	65,3	2607	1421	54,5
1993	5943	2991	1925	64,4	2952	1752	59,3
1994	5812	2668	1584	59,4	3144	1881	59,8
1995	6419	2746	1590	57,9	3673	2219	60,4
1996	7724	3217	1883	58,5	4507	2775	61,6
1997	8011	3099	1830	59,1	4912	3099	63,1
1998	8612	2809	1590	56,6	5803	3453	59,5
1999	9345	2355	1268	53,8	6990	4231	60,5
2000	10232	1674	889	53,1	8558	5171	60,4
2001	10375	1041	599	57,5	9334	5835	62,5

*lasten izračun

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 1996, 2000, 2002

Tabela PB6: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu; Slovenija, 2001 (v 1000)

	Skupaj	Moški	Ženske	Delež žensk*
Skupaj delovno aktivno prebivalstvo	914	497	417	45,6%
Kmetijske dejavnosti	90	50	40	44,4%
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	349	229	120	34,4%
Storitvene dejavnosti	465	211	253	54,4%

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

*lasten izračun

2001

Delovno aktivne ženske: 417.000

- Kmetijske dejavnosti: 40.000 = 9,6%
- Nekmetijske dejavnosti: 120.000 = 28,8%
- Storitvene dejavnosti: 253.000 = 60,7%

Tabela PB7: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu; Slovenija, 2001 (v 1000)

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

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

Tabela PB8: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih po stopnjah strokovne usposobljenosti in spolu; Slovenija, 2000 (v SIT)

St. strok. usposobljenosti	W_{skupaj}	W_M	$W_{\text{ž}}$	$W_{\text{ž}} / W_M$	$W_{\text{ž}} / W_{\text{skupaj}}$
Doktorji	511.074	531.023	456.201	85,9%	89,3%
Magistri	480.579	514.085	427.595	83,2%	89,0%
Visoka (univerzitetna)	389.682	434.067	344.226	79,3%	88,3%
Višja	262.254	282.129	246.838	87,5%	94,1%
Srednja	192.518	205.135	181.572	88,5%	94,3%
Nižja	139.781	148.088	127.264	85,9%	91,0%
Visoko kvalificirani	156.150	164.731	136.690	83,0%	87,5%
Kvalificirani	139.693	149.614	119.781	80,1%	85,7%
Polkvalificirani	120.736	130.093	110.361	84,8%	91,4%
Nekvalificirani	106.299	114.415	100.645	88,0%	94,7%
SKUPAJ	202.930	215.247	188.940	87,8% (= -12,2%)	93,1% (= -6,9%)

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002

Tabela PB9: Povprečna mesečna plača za določene poklice, po spolu; Slovenija, 1997

Poklic	Spol	Stopnja strokovne izobrazbe	Bruto plača	Razmerje do povprečne bruto plače v Sloveniji ²³ (%)
Direktor	S	VSSI/Univ.	457721	317,3
	M	VSSI/Univ.	468794	325,0
	Ž	VSSI/Univ.	414525	287,4
Predsednik koleg. posl. organa	S	VSSI/Univ.	823176	570,7
	M	VSSI/Univ.	1060697	735,3
	Ž	VSSI/Univ.	348133	241,3
Pomočnik-namest. posl. organa	S	VSSI/Univ.	508660	352,6
	M	VSSI/Univ.	574245	398,1
	Ž	VSSI/Univ.	388620	269,4
Vodja razis., anal., pl. poslov	S	VSSI/Univ.	368594	255,5
	M	VSSI/Univ.	395453	274,1
	Ž	VSSI/Univ.	339633	235,4
Vodja komercialnih poslov	S	VSSI/Univ.	390529	270,7
	M	VSSI/Univ.	418541	290,1
	Ž	VSSI/Univ.	318231	220,6
Vodja finanč. in račun. poslov	S	VSSI/Univ.	417487	289,4
	M	VSSI/Univ.	473739	328,4
	Ž	VSSI/Univ.	398397	276,2
Vodja kadrovskih poslov	S	VSSI/Univ.	439908	305,0
	M	VSSI/Univ.	473715	328,4
	Ž	VSSI/Univ.	413870	286,9
Vodja prodajne službe	S	VSSI/Univ.	342266	237,3
	M	VSSI/Univ.	381901	264,7
	Ž	VSSI/Univ.	295168	204,6
Vodja nabavne službe	S	VSSI/Univ.	322507	223,6
	M	VSSI/Univ.	355010	246,1
	Ž	VSSI/Univ.	264529	183,4
Kemik	S	VSSI/Univ.	242560	168,2
	M	VSSI/Univ.	226650	157,1
	Ž	VSSI/Univ.	254029	176,1
Arhitekt	S	VSSI/Univ.	195648	135,6
	M	VSSI/Univ.	181860	126,1
	Ž	VSSI/Univ.	225831	156,6
Zdravnik splošne medicine	S	VSSI/Univ.	303655	210,5
	M	VSSI/Univ.	347179	240,7
	Ž	VSSI/Univ.	288014	199,7
Zdravnik specialist	S	VSSI/Univ.	459548	318,6
	M	VSSI/Univ.	487372	337,9
	Ž	VSSI/Univ.	431235	298,9
Zdravnik stomatolog	S	VSSI/Univ.	255107	176,8
	Ž	VSSI/Univ.	258776	179,4

²³ Povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji je leta 1997 znašala 144251 SIT.

Učit. spl. iz. in str. teor. pred.	S	VSSI/Univ.	187878	130,2
	M	VSSI/Univ.	186423	129,2
	Ž	VSSI/Univ.	188450	130,6
Novinar - urednik	S	VSSI/Univ.	284001	196,9
	M	VSSI/Univ.	328319	227,6
	Ž	VSSI/Univ.	251193	174,1
Novinar - sodelavec	S	VSSI/Univ.	215589	149,5
	M	VSSI/Univ.	269301	186,7
	Ž	VSSI/Univ.	190386	132,0
Dramski in filmski igralec	S	VSSI/Univ.	244306	169,4
	M	VSSI/Univ.	253048	175,4
	Ž	VSSI/Univ.	234965	162,9
Radijski in TV napovedovalec	S	VSSI/Univ.	192060	133,1
	M	VSSI/Univ.	184728	128,1
	Ž	VSSI/Univ.	217477	150,8
Učitelj praktičnega pouka	S	VŠSI	160085	111,0
	Ž	VŠSI	160113	111,0
Predmetni učitelj OŠ	S	VŠSI	154233	106,9
	Ž	VŠSI	153414	106,4
Učitelj razrednega pouka	S	VŠSI	165933	115,0
	Ž	VŠSI	166582	115,5
Komerčni referent	S	SSI	141009	97,8
	M	SSI	149859	103,9
	Ž	SSI	132905	92,1
Telefonist	S	SSI	102675	71,2
	M	SSI	92765	64,3
	Ž	SSI	108157	75,0
Poslovodja	S	VKV	137457	95,3
	M	VKV	145997	101,2
	Ž	VKV	129802	90,0
Prodajalec v trgovini	S	KV	95025	65,9
	M	KV	97610	67,7
	Ž	KV	94387	65,4
Kuhar	S	KV	109561	76,0
	M	KV	116499	80,8
	Ž	KV	104232	72,3
Natakar	S	KV	102805	71,3
	M	KV	110569	76,7
	Ž	KV	99733	69,1
Nekvalificiran delavec	S	NKV	89312	61,9
	M	NKV	96528	66,9
	Ž	NKV	83099	57,6

Vir: Statistične informacije, 1999. št. 81

LEGENDA: S – skupaj, M – moški, Ž – ženske; VSSI – visoka strokovna izobrazba, VŠSI – višja strokovna izobrazba, SSI – srednja strokovna izobrazba, VKV – visoko kvalificirani, KV – kvalificirani, NKV – nekvalificirani

Tabela PB10: Značilne skupine registrirano brezposelnih; Slovenija, 1987 – 2003

Leto / Mesec	Povpr. št. registrirano brezposelnih	Deleži posameznih kategorij					
		Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari nad 40 let
1987	15.184	50,6	30,1	48,8	33,1	57,7	17,0
1988	21.342	51,9	28,7	47,3	36,9	57,1	14,5
1989	28.218	51,5	29,1	18,9	42,7	55,4	15,0
1990	44.623	51,4	26,5	47,9	37,4	49,8	16,1
1991	75.079	47,8	22,2	44,7	41,8	46,1	19,0
1992	102.593	40,7	20,2	43,9	50,9	46,5	25,0
1993	129.087	37,4	19,0	43,8	54,8	45,3	28,2
1994	127.056	33,5	19,0	44,9	62,1	45,8	32,4
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	59,0	46,6	34,0
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	53,8	47,0	37,7
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	59,6	47,1	43,0
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	62,4	46,9	46,7
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	62,9	47,5	50,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	61,4	47,2	50,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	54,7	47,0	48,9
2002	102.635	24,0	19,6	51,2	52,2	47,0	46,5
Feb. 2003	101.124	25,5	21,7	51,4	50,1	45,5	45,5

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

PRILOGA C: Izračun indeksa različnosti za Slovenijo, 2002

Tabela PC1: Število zaposlenih po spolu in po poklicih, Slovenija, december 2002

SKUPINE POKLICEV	SKUPAJ	MOŠKI	ŽENSKE	% MOŠKI (Mi)*	% ŽENSKE (Fi)*	Mi – Fi*
VOJAŠKI POKLICI	4666	4173	493	0,894342049	0,105657951	0,7886841
ZAKONODAJALCI/ ZAKONODAJALKE,	324	252	72	0,777777778	0,222222222	0,5555556
VISOKI URADNIKI/ VISOKE URADNICE,	12	4	8	0,333333333	0,666666667	-0,3333333
MENEDŽERJI/ MENEDŽERKE	408	260	148	0,637254902	0,362745098	0,2745098
	150	148	2	0,986666667	0,013333333	0,9733333
	417	173	244	0,414868106	0,585131894	-0,1702638
	48	32	16	0,666666667	0,333333333	0,3333333
	245	141	104	0,575510204	0,424489796	0,1510204
	84	46	38	0,547619048	0,452380952	0,0952381
	13649	10566	3083	0,774122646	0,225877354	0,5482453
	167	134	33	0,80239521	0,19760479	0,6047904
	2435	2100	335	0,862422998	0,137577002	0,724846
	683	615	68	0,900439239	0,099560761	0,8008785
	454	360	94	0,792951542	0,207048458	0,5859031
	229	134	95	0,585152838	0,414847162	0,1703057
	677	433	244	0,639586411	0,360413589	0,2791728
	1266	892	374	0,704581359	0,295418641	0,4091627
	43	25	18	0,581395349	0,418604651	0,1627907
	1182	570	612	0,482233503	0,517766497	-0,035533
	1456	441	1015	0,302884615	0,697115385	-0,3942308
	1250	576	674	0,4608	0,5392	-0,0784
	3269	2208	1061	0,675435913	0,324564087	0,3508718
	209	78	131	0,373205742	0,626794258	-0,2535885
	362	243	119	0,671270718	0,328729282	0,3425414
	259	211	48	0,814671815	0,185328185	0,6293436
	1070	782	288	0,730841121	0,269158879	0,4616822
	112	78	34	0,696428571	0,303571429	0,3928571
	32	24	8	0,75	0,25	0,5
	509	428	81	0,84086444	0,15913556	0,6817289
	223	196	27	0,878923767	0,121076233	0,7578475
	952	729	223	0,765756303	0,234243697	0,5315126
	143	102	41	0,713286713	0,286713287	0,4265734
	92	73	19	0,793478261	0,206521739	0,5869565
	698	500	198	0,716332378	0,283667622	0,4326648
	99	73	26	0,737373737	0,262626263	0,4747475
	102	63	39	0,617647059	0,382352941	0,2352941
STROKOVNJAKI/ STROKOVNJAKINJE	252	221	31	0,876984127	0,123015873	0,7539683
	41	30	11	0,731707317	0,268292683	0,4634146
	1080	407	673	0,376851852	0,623148148	-0,2462963
	182	106	76	0,582417582	0,417582418	0,1648352
	152	86	66	0,565789474	0,434210526	0,1315789
	182	51	131	0,28021978	0,71978022	-0,4395604
	2993	2188	805	0,731039091	0,268960909	0,4620782
	692	317	375	0,458092486	0,541907514	-0,083815
	1158	828	330	0,715025907	0,284974093	0,4300518
	1855	1720	135	0,92722372	0,07277628	0,8544474
	1002	896	106	0,894211577	0,105788423	0,7884232
	2853	2695	158	0,944619699	0,055380301	0,8892394
	1086	446	640	0,4106814	0,5893186	-0,1786372
	337	259	78	0,768545994	0,231454006	0,537092

	195	113	82	0,579487179	0,420512821	0,1589744
	520	224	296	0,430769231	0,569230769	-0,1384615
	1177	679	498	0,576890399	0,423109601	0,1537808
	527	140	387	0,265654649	0,734345351	-0,4686907
	77	21	56	0,272727273	0,727272727	-0,4545455
	1272	783	489	0,615566038	0,384433962	0,2311321
	4062	1689	2373	0,415805022	0,584194978	-0,16839
	681	207	474	0,303964758	0,696035242	-0,3920705
	575	392	183	0,68173913	0,31826087	0,3634783
	1100	132	968	0,12	0,88	-0,76
	444	181	263	0,407657658	0,592342342	-0,1846847
	239	18	221	0,075313808	0,924686192	-0,8493724
	3825	2354	1471	0,615424837	0,384575163	0,2308497
	87	34	53	0,390804598	0,609195402	-0,2183908
	7573	2472	5101	0,326422818	0,673577182	-0,3471544
	15124	2208	12916	0,145993124	0,854006876	-0,7080138
	1385	12	1373	0,00866426	0,99133574	-0,9826715
	1576	256	1320	0,162436548	0,837563452	-0,6751269
	747	109	638	0,145917001	0,854082999	-0,708166
	7	2	5	0,285714286	0,714285714	-0,4285714
	827	190	637	0,22974607	0,77025393	-0,5405079
	2074	560	1514	0,270009643	0,729990357	-0,4599807
	705	182	523	0,258156028	0,741843972	-0,4836879
	1242	579	663	0,466183575	0,533816425	-0,0676329
	52	28	24	0,538461538	0,461538462	0,0769231
	736	226	510	0,307065217	0,692934783	-0,3858696
	192	67	125	0,348958333	0,651041667	-0,3020833
	2633	762	1871	0,289403722	0,710596278	-0,4211926
	458	174	284	0,379912664	0,620087336	-0,2401747
	1270	193	1077	0,151968504	0,848031496	-0,6960663
	3664	1191	2473	0,325054585	0,674945415	-0,3498908
	486	149	337	0,306584362	0,693415638	-0,3868313
	273	125	148	0,457875458	0,542124542	-0,0842491
	471	62	409	0,13163482	0,86836518	-0,7367304
	612	103	509	0,168300654	0,831699346	-0,6633987
	676	67	609	0,099112426	0,900887574	-0,8017751
	1656	762	894	0,460144928	0,539855072	-0,0797101
	133	64	69	0,481203008	0,518796992	-0,037594
	805	486	319	0,603726708	0,396273292	0,2074534
	110	44	66	0,4	0,6	-0,2
	285	158	127	0,554385965	0,445614035	0,1087719
	6	4	2	0,666666667	0,333333333	0,3333333
	4852	2641	2211	0,544311624	0,455688376	0,0886232
TEHNIKI/ TEHTNICE IN DRUGI STROKOVNI SODELAVCI/ DRUGE STROKOVNE SODELAVKE	1660	576	1084	0,346987952	0,653012048	-0,3060241
	5254	4134	1120	0,786829083	0,213170917	0,5736582
	5962	5748	214	0,964106005	0,035893995	0,928212
	2349	2079	270	0,885057471	0,114942529	0,7701149
	8978	8515	463	0,948429494	0,051570506	0,896859
	2686	1572	1114	0,585256888	0,414743112	0,1705138
	1108	991	117	0,894404332	0,105595668	0,7888087
	563	299	264	0,531083481	0,468916519	0,062167
	3209	1567	1642	0,488314117	0,511685883	-0,0233718
	3844	3185	659	0,828563996	0,171436004	0,657128
	1993	1221	772	0,612644255	0,387355745	0,2252885
	10	8	2	0,8	0,2	0,6
	557	430	127	0,771992819	0,228007181	0,5439856

	314	257	57	0,818471338	0,181528662	0,6369427
	137	55	82	0,401459854	0,598540146	-0,1970803
	22	21	1	0,954545455	0,045454545	0,9090909
	31	30	1	0,967741935	0,032258065	0,9354839
	141	139	2	0,985815603	0,014184397	0,9716312
	65	49	16	0,753846154	0,246153846	0,5076923
	18	15	3	0,833333333	0,166666667	0,6666667
	4153	3051	1102	0,734649651	0,265350349	0,4692993
	900	137	763	0,152222222	0,847777778	-0,6955556
	649	504	145	0,776579353	0,223420647	0,5531587
	145	93	52	0,64137931	0,35862069	0,2827586
	1185	271	914	0,228691983	0,771308017	-0,542616
	17	7	10	0,411764706	0,588235294	-0,1764706
	54	26	28	0,481481481	0,518518519	-0,037037
	338	66	272	0,195266272	0,804733728	-0,6094675
	952	106	846	0,111344538	0,888655462	-0,7773109
	286	204	82	0,713286713	0,286713287	0,4265734
	452	37	415	0,081858407	0,918141593	-0,8362832
	229	48	181	0,209606987	0,790393013	-0,580786
	14614	1180	13434	0,080744492	0,919255508	-0,838511
	146	4	142	0,02739726	0,97260274	-0,9452055
	5705	100	5605	0,017528484	0,982471516	-0,964943
	397	354	43	0,891687657	0,108312343	0,7833753
	1321	648	673	0,490537472	0,509462528	-0,0189251
	97	57	40	0,587628866	0,412371134	0,1752577
	1223	710	513	0,580539657	0,419460343	0,1610793
	106	60	46	0,566037736	0,433962264	0,1320755
	66	22	44	0,333333333	0,666666667	-0,3333333
	12382	6961	5421	0,562187046	0,437812954	0,1243741
	1351	668	683	0,494448557	0,505551443	-0,0111029
	120	86	34	0,716666667	0,283333333	0,4333333
	8354	4296	4058	0,514244673	0,485755327	0,0284893
	836	678	158	0,811004785	0,188995215	0,6220096
	1162	478	684	0,411359725	0,588640275	-0,1772806
	1177	180	997	0,152931181	0,847068819	-0,6941376
	626	278	348	0,444089457	0,555910543	-0,1118211
	4377	661	3716	0,151016678	0,848983322	-0,6979666
	2254	529	1725	0,234693878	0,765306122	-0,5306122
	4302	251	4051	0,058344956	0,941655044	-0,8833101
	8977	1639	7338	0,182577699	0,817422301	-0,6348446
	219	37	182	0,168949772	0,831050228	-0,6621005
	1229	1030	199	0,83807974	0,16192026	0,6761595
	1041	207	834	0,198847262	0,801152738	-0,6023055
	380	57	323	0,15	0,85	-0,7
	62	14	48	0,225806452	0,774193548	-0,5483871
	4438	1790	2648	0,403334836	0,596665164	-0,1933303
	203	162	41	0,798029557	0,201970443	0,5960591
	909	87	822	0,095709571	0,904290429	-0,8085809
	1116	602	514	0,539426523	0,460573477	0,078853
	72	36	36	0,5	0,5	0
	256	22	234	0,0859375	0,9140625	-0,828125
	23	5	18	0,217391304	0,782608696	-0,5652174
	640	524	116	0,81875	0,18125	0,6375
	3	1	2	0,333333333	0,666666667	-0,3333333
URADNIKI/ URADNICE	1554	16	1538	0,01029601	0,98970399	-0,979408
	157	35	122	0,222929936	0,777070064	-0,5541401

	547	73	474	0,13345521	0,86654479	-0,7330896
	22810	2211	20599	0,096931171	0,903068829	-0,8061377
	14765	1200	13565	0,081273281	0,918726719	-0,8374534
	3137	557	2580	0,177558177	0,822441823	-0,6448836
	10858	8954	1904	0,824645423	0,175354577	0,6492908
	569	317	252	0,55711775	0,44288225	0,1142355
	1009	823	186	0,815659068	0,184340932	0,6313181
	595	363	232	0,610084034	0,389915966	0,2201681
	699	229	470	0,327610873	0,672389127	-0,3447783
	4090	3212	878	0,785330073	0,214669927	0,5706601
	56	31	25	0,553571429	0,446428571	0,1071429
	1434	209	1225	0,145746165	0,854253835	-0,7085077
	3916	893	3023	0,228038815	0,771961185	-0,5439224
	4395	785	3610	0,178612059	0,821387941	-0,6427759
	915	715	200	0,781420765	0,218579235	0,5628415
	4	2	2	0,5	0,5	0
	63	26	37	0,412698413	0,587301587	-0,1746032
	460	102	358	0,22173913	0,77826087	-0,5565217
	1896	946	950	0,498945148	0,501054852	-0,0021097
	1053	388	665	0,368471035	0,631528965	-0,2630579
POKLICI ZA STORITVE, PRODAJALCI/ PRODAJALKE	81	7	74	0,086419753	0,913580247	-0,8271605
	418	380	38	0,909090909	0,090909091	0,8181818
	167	81	86	0,48502994	0,51497006	-0,0299401
	1022	508	514	0,497064579	0,502935421	-0,0058708
	8634	2304	6330	0,266851981	0,733148019	-0,466296
	6101	2230	3871	0,36551385	0,63448615	-0,2689723
	1281	56	1225	0,043715847	0,956284153	-0,9125683
	2674	294	2380	0,109947644	0,890052356	-0,7801047
	604	46	558	0,07615894	0,92384106	-0,8476821
	92	56	36	0,608695652	0,391304348	0,2173913
	1273	165	1108	0,129615082	0,870384918	-0,7407698
	77	9	68	0,116883117	0,883116883	-0,7662338
	156	147	9	0,942307692	0,057692308	0,8846154
	7	5	2	0,714285714	0,285714286	0,4285714
	156	29	127	0,185897436	0,814102564	-0,6282051
	982	981	1	0,99898167	0,00101833	0,9979633
	5101	4541	560	0,890217604	0,109782396	0,7804352
	163	149	14	0,914110429	0,085889571	0,8282209
	5938	5569	369	0,937857865	0,062142135	0,8757157
	1	0	1	0	1	-1
	35699	9656	26043	0,270483767	0,729516233	-0,4590325
	202	98	104	0,485148515	0,514851485	-0,029703
	58	11	47	0,189655172	0,810344828	-0,6206897
KMETOVALCI/ KMETOVALKE, GOZDARJI/ GOZDARKE RIBIČI/RIBIČKE, LOVCI/LOVKE	770	532	238	0,690909091	0,309090909	0,3818182
	953	357	596	0,374606506	0,625393494	-0,250787
	482	296	186	0,614107884	0,385892116	0,2282158
	346	141	205	0,407514451	0,592485549	-0,1849711
	93	67	26	0,720430108	0,279569892	0,4408602
	83	65	18	0,78313253	0,21686747	0,5662651
	1100	1078	22	0,98	0,02	0,96
	35	34	1	0,971428571	0,028571429	0,9428571
	38	37	1	0,973684211	0,026315789	0,9473684
	1146	1145	1	0,9991274	0,0008726	0,9982548
POKLICI ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN DELA	134	133	1	0,992537313	0,007462687	0,9850746
	196	194	2	0,989795918	0,010204082	0,9795918
	5778	5758	20	0,996538595	0,003461405	0,9930772

1027	1012	15	0,985394352	0,014605648	0,9707887
2320	2302	18	0,992241379	0,007758621	0,9844828
4196	4139	57	0,986415634	0,013584366	0,9728313
320	317	3	0,990625	0,009375	0,98125
144	143	1	0,993055556	0,006944444	0,9861111
55	51	4	0,927272727	0,072727273	0,8545455
2634	2578	56	0,97873956	0,02126044	0,9574791
1564	1542	22	0,985933504	0,014066496	0,971867
150	140	10	0,933333333	0,066666667	0,8666667
2076	1930	146	0,929672447	0,070327553	0,8593449
203	199	4	0,980295567	0,019704433	0,9605911
1643	1465	178	0,891661595	0,108338405	0,7833232
3122	3003	119	0,961883408	0,038116592	0,9237668
1390	1285	105	0,924460432	0,075539568	0,8489209
1003	774	229	0,771684945	0,228315055	0,5433699
167	112	55	0,670658683	0,329341317	0,3413174
584	573	11	0,981164384	0,018835616	0,9623288
5563	5477	86	0,984540715	0,015459285	0,9690814
2704	2131	573	0,788091716	0,211908284	0,5761834
574	495	79	0,862369338	0,137630662	0,7247387
4403	4372	31	0,992959346	0,007040654	0,9859187
13926	13540	386	0,972282062	0,027717938	0,9445641
5559	5258	301	0,945853571	0,054146429	0,8917071
1817	1614	203	0,88827738	0,11172262	0,7765548
577	561	16	0,972270364	0,027729636	0,9445407
1582	1571	11	0,993046776	0,006953224	0,9860936
609	502	107	0,824302135	0,175697865	0,6486043
150	64	86	0,426666667	0,573333333	-0,1466667
257	166	91	0,645914397	0,354085603	0,2918288
1204	783	421	0,650332226	0,349667774	0,3006645
15	5	10	0,333333333	0,666666667	-0,3333333
112	16	96	0,142857143	0,857142857	-0,7142857
50	28	22	0,56	0,44	0,12
22	3	19	0,136363636	0,863636364	-0,7272727
327	226	101	0,691131498	0,308868502	0,382263
358	224	134	0,625698324	0,374301676	0,2513966
66	29	37	0,439393939	0,560606061	-0,1212121
421	174	247	0,413301663	0,586698337	-0,1733967
30	10	20	0,333333333	0,666666667	-0,3333333
1608	1473	135	0,916044776	0,083955224	0,8320896
1532	972	560	0,634464752	0,365535248	0,2689295
241	140	101	0,580912863	0,419087137	0,1618257
37	25	12	0,675675676	0,324324324	0,3513514
51	48	3	0,941176471	0,058823529	0,8823529
6	0	6	0	1	-1
1542	947	595	0,614137484	0,385862516	0,228275
3109	2566	543	0,82534577	0,17465423	0,6506915
327	246	81	0,752293578	0,247706422	0,5045872
7	6	1	0,857142857	0,142857143	0,7142857
1878	69	1809	0,036741214	0,963258786	-0,9265176
25	14	11	0,56	0,44	0,12
314	105	209	0,334394904	0,665605096	-0,3312102
1822	50	1772	0,027442371	0,972557629	-0,9451153
438	272	166	0,621004566	0,378995434	0,2420091
29	19	10	0,655172414	0,344827586	0,3103448
122	69	53	0,56557377	0,43442623	0,1311475

UPRAVLJALCI/ UPRAVLJALKE STROJEV IN NAPRAV, INDUSTRIJSKI IZDELOVALCI/ INDUSTRIJSKE IZDELOVALKE IN SESTAVLJALCI/ SESTAVLJALKE	729	727	2	0,997256516	0,002743484	0,994513
	271	259	12	0,955719557	0,044280443	0,9114391
	94	92	2	0,978723404	0,021276596	0,9574468
	1500	1334	166	0,889333333	0,110666667	0,7786667
	1868	1675	193	0,896680942	0,103319058	0,7933619
	337	317	20	0,940652819	0,059347181	0,8813056
	807	545	262	0,675340768	0,324659232	0,3506815
	1794	901	893	0,502229654	0,497770346	0,0044593
	536	353	183	0,65858209	0,34141791	0,3171642
	2033	1412	621	0,694540089	0,305459911	0,3890802
	360	346	14	0,961111111	0,038888889	0,9222222
	967	833	134	0,861427094	0,138572906	0,7228542
	2092	1702	390	0,813575526	0,186424474	0,6271511
	49	48	1	0,979591837	0,020408163	0,9591837
	457	233	224	0,509846827	0,490153173	0,0196937
	723	717	6	0,991701245	0,008298755	0,9834025
	928	915	13	0,985991379	0,014008621	0,9719828
	340	329	11	0,967647059	0,032352941	0,9352941
	7175	6210	965	0,865505226	0,134494774	0,7310105
	456	406	50	0,890350877	0,109649123	0,7807018
	1092	374	718	0,342490842	0,657509158	-0,3150183
	14	11	3	0,785714286	0,214285714	0,5714286
	3057	1746	1311	0,571148184	0,428851816	0,1422964
	69	22	47	0,31884058	0,68115942	-0,3623188
	477	401	76	0,84067086	0,15932914	0,6813417
	1837	1571	266	0,855198694	0,144801306	0,7103974
	3109	1750	1359	0,562881956	0,437118044	0,1257639
	5528	4071	1457	0,736432706	0,263567294	0,4728654
	1787	1286	501	0,719641858	0,280358142	0,4392837
	303	116	187	0,382838284	0,617161716	-0,2343234
	1295	572	723	0,441698842	0,558301158	-0,1166023
	1888	586	1302	0,310381356	0,689618644	-0,3792373
	1687	545	1142	0,323058684	0,676941316	-0,3538826
	10719	703	10016	0,065584476	0,934415524	-0,868831
	1655	-132	1787	-0,079758308	1,079758308	-1,1595166
	267	140	127	0,524344569	0,475655431	0,0486891
	2354	533	1821	0,22642311	0,77357689	-0,5471538
	377	108	269	0,286472149	0,713527851	-0,4270557
	1073	503	570	0,468779124	0,531220876	-0,0624418
	392	231	161	0,589285714	0,410714286	0,1785714
	176	143	33	0,8125	0,1875	0,625
	1494	777	717	0,520080321	0,479919679	0,0401606
	394	177	217	0,449238579	0,550761421	-0,1015228
	47	20	27	0,425531915	0,574468085	-0,1489362
	42	23	19	0,547619048	0,452380952	0,0952381
	543	344	199	0,633517495	0,366482505	0,267035
	156	29	127	0,185897436	0,814102564	-0,6282051
1430	980	450	0,685314685	0,314685315	0,3706294	
5303	1616	3687	0,30473317	0,69526683	-0,3905337	
6751	1607	5144	0,238038809	0,761961191	-0,5239224	
3597	2419	1178	0,672504865	0,327495135	0,3450097	
463	327	136	0,706263499	0,293736501	0,412527	
69	6	63	0,086956522	0,913043478	-0,826087	
1585	696	889	0,439116719	0,560883281	-0,1217666	
1305	1304	1	0,999233716	0,000766284	0,9984674	
1237	1233	4	0,99676637	0,00323363	0,9935327	

	3121	3059	62	0,980134572	0,019865428	0,9602691
	2275	2262	13	0,994285714	0,005714286	0,9885714
	9251	9212	39	0,99578424	0,00421576	0,9915685
	515	504	11	0,978640777	0,021359223	0,9572816
	2186	2180	6	0,997255261	0,002744739	0,9945105
	3149	3052	97	0,96919657	0,03080343	0,9383931
	79	78	1	0,987341772	0,012658228	0,9746835
POKLICI ZA PREPROSTA DELA	5	1	4	0,2	0,8	-0,6
	231	23	208	0,0995671	0,9004329	-0,8008658
	20462	2086	18376	0,101945069	0,898054931	-0,7961099
	549	74	475	0,134790528	0,865209472	-0,7304189
	288	280	8	0,972222222	0,027777778	0,9444444
	109	87	22	0,798165138	0,201834862	0,5963303
	609	427	182	0,701149425	0,298850575	0,4022989
	1210	1048	162	0,866115702	0,133884298	0,7322314
	85	78	7	0,917647059	0,082352941	0,8352941
	1026	977	49	0,952241715	0,047758285	0,9044834
	620	392	228	0,632258065	0,367741935	0,2645161
	187	171	16	0,914438503	0,085561497	0,828877
	2	1	1	0,5	0,5	0
	515	513	2	0,996116505	0,003883495	0,992233
	2935	2908	27	0,990800681	0,009199319	0,9816014
	4416	4382	34	0,992300725	0,007699275	0,9846014
	16699	8137	8562	0,487274687	0,512725313	-0,0254506
5461	4846	615	0,887383263	0,112616737	0,7747665	
7105	4606	2499	0,648275862	0,351724138	0,2965517	
SKUPAJ (M _i - F _i)					57,296313	
(M _i - F _i)/2					28,648156	

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, interni podatki

* lastni izračuni

Po Standardni klasifikaciji poklicev (SKP) so poklici razdeljeni na pet ravni. Prva raven opredeljuje glavne poklicne skupine (teh je devet), vsaka od naslednjih ravni pa bolj podrobno našteva poklice znotraj neke skupine. Podatki, ki so prikazani v tabeli, se nanašajo na četrto raven, na kateri je 356 poklicev.

IZRAČUN INDEKSA:

Indeks različnosti za Slovenijo sem izračunala po naslednjem obrazcu:

$$S = 1/2 \sum (M_i - F_i) = 28,65$$

M_i ... odstotek moških v poklicu i

F_i ... odstotek žensk v poklicu i

PRILOGA D: Starostna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Tabela PD1: Delež ljudi, starih nad 40 let, med vsemi registrirano brezposelnimi; Slovenija, 1987 – 2003

Leto / mesec	Povprečno število registrirano brezposelnih	Delež brezposelnih, starih nad 40 let (v %)	Indeks rasti brezposelnosti starejših (1987 = 100)
1987	15184	17,0	100
1988	21342	14,5	85,3
1989	28218	15,0	88,2
1990	44623	16,1	94,7
1991	75079	19,0	111,8
1992	102593	25,0	147,1
1993	129087	28,2	165,9
1994	127056	32,4	190,6
1995	121483	34,0	200,0
1996	119799	37,7	221,8
1997	125189	43,0	252,9
1998	126080	46,7	274,7
1999	118951	50,5	297,1
2000	106601	50,7	298,2
2001	101857	48,9	287,6
2002	102635	46,5	273,5
Feb. 2003	101124	45,5	267,6

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Tabela PD2: Delež oseb, starejših od 40 let, v skupini brezposelnih nad 1 leto

Leto*	Vsi nad 1 leto	Delež v % od vseh brezposelnih nad 1 leto	
		Stari nad 40 let	Stari nad 40 let s I.-II. stopnjo izobrazbe
1996	67.012	43,4	24,9
1997	76.586	47,8	26,7
1998	79.058	55,0	29,8
1999	71.930	61,7	33,3
2000	64.208	65,2	35,9
2001	59.966	65,8	36,9

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Poročilo za leto 2001

* Podatki za leta 1996 – 2000 veljajo za december, podatek za leto 2001 pa predstavlja povprečno število prijavljenih brezposelnih oseb, ki so bile brez dela več kot eno leto

Tabela PD3: Izobrazbena struktura registrirano brezposelnih oseb; Slovenija, 2001

Stopnja izobrazbe	Skupaj	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Povprečje 2001	Število	101857	41286	6621	1536	25742	21947	2238	2471
	Delež	100,0	40,5	6,5	1,5	25,3	21,5	2,2	2,4

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Poročilo za leto 2001

Priloga E: Nekaj diskriminatorskih oglasov iz časopisa Delo v obdobju od 31. maja do 30. avgusta 2003

Delo, 31. maj, str.26

"Gradbeni tehnik ali komercialist v gradbeni stroki, delaven s prakso, sposoben, *starost do 40 let*, iznajdljiv, dobi redno zaposlitev v podjetju krovске stroke – ogledi, svetovanja, razvoz, izmere ..."

Delo, 14. junij, str. 26

"Kuharja-ico, *starost 30 do 40 let* zaposli špageterija, picerija ..."

Delo, 14. junij, str. 27

"Podjetje XY redno zaposli trgovko ali poslovodkinjo z izkušnjami za delo v tekstilni trgovini v Ljubljani. Pogoji: IV. Oz. V. stopnja izobrazbe," ..., "*starost do 35 let...*"

Delo, 21. junij, str.28

"*Simpatična samska ženska, od 25 – 30 let, brez obveznosti, vegetarijanka, nekadilka*, z nekaj prakse, dobi 4 – 6 urno delo v zasebnem podjetju. Pogoj je, da je iz Ljubljane, poznavanje računalnika, e-pošte, hitra prilagodljivost, ambicioznost, lasten prevoz ..."

Delo, 21. junij, str. 28

"Iščem KV vrtnarja z veseljem do dela in izkušnjami, *prednost moški* ..."

Delo, 28. junij, str. 24

"Tako zaposlim trgovca, delo tudi ob sobotah, nedeljah, praznikih. *Starost do 30 let* ..."

Delo, 12. julij, str.24

"Delavca/ko, *do 35 let*, zaposlimo s polovičnim delovnim časom v skladišču rib ..."

Delo, 30. avgust, str. 25

"Krovec s prakso, *starost do 30 let* in lastnim prevozom ..."

Delo, 30. avgust, str. 25

"Podjetje XY objavlja prosto delovno mesto komercialista – vodja komerciale. Kandidat mora imeti izobrazbo VI. ali VII. Stopnje tehnične ali ekonomske smeri," ... "*starost 30 – 35 let* ..."

Delo, 30. avgust, str. 25

"Redno zaposlimo delavca v grafičnem repro studiu. Zaželena V. stopnja izobrazbe, znanje dela z računalnikom, *starost do 30 let...*"