

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**DISKRIMINACIJA ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI – PRIMERJAVA S
ŠVEDSKO**

Ljubljana, september 2008

URŠA HOLOZAN

IZJAVA

Študentka Urša Holozan izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Polone Domadenik in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 30.9.2008

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TEMELJNI POJMI IN VRSTE DISKRIMINACIJE	2
2 NAČELO ENAKOSTI SPOLA SKOZI ZGODOVINO IN NJEGOVA PRAVNA PODLAGA	4
2.1 EVROPSKA UNIJA	4
2.2 ZGODOVINA PRAVNE UREDITVE ENAKOSTI SPOLOV V SLOVENIJI	7
2.2.1 Zakonska podlaga preprečevanja spolne diskriminacije	8
2.3 ZGODOVINA PRAVNE UREDITVE ENAKOSTI SPOLOV NA ŠVEDSKEM	14
2.3.1 Zakonska podlaga preprečevanja spolne diskriminacije	15
3 EKONOMSKE TEORIJE NEENAKOSTI MED SPOLOMA	17
3.1 NEOKLASIČEN PRISTOP	18
3.1.1 Teorija »natlačnosti«	18
3.1.2 Beckerjeva teorija	19
3.1.3 Teorija človeškega kapitala	20
3.1.4 Teorija monopolnega položaja delodajalca	22
3.1.5 Empirična preverba neoklasičnega pristopa	23
3.2 INSTITUCIONALNI PRISTOP	24
3.2.1 Teorija dvojnega trga dela	24
4 LIZBONSKA STRATEGIJA V LUČI DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA	25
4.1 TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE	26
4.1.1 Ali (ne)flexibilnost trga dela povzroča diskriminacijo?	31
4.1.2 Izobraževanje	33
4.1.3 Ženske v političnem odločanju	34
4.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	35
SKLEP	39
LITERATURA IN VIRI	41
PRILOGA	1

KAZALO PRILOG TABEL

TABELA 1: DELOVNE PRAKSE FLEKSIBILNIH OBLIK DELA S POTENCIALNO NEGATIVNIMI VPLIVI – DELEŽ ORGANIZACIJ, KI JIH UPORABLJAJO (L. 2004)	1
TABELA 2: DELOVNE PRAKSE FLEKSIBILNIH OBLIK DELA S POTENCIALNO DOBRIMI VPLIVI – DELEŽ ORGANIZACIJ, KI JIH UPORABLJAJO (L. 2004)	1
TABELA 3: DELEŽ ZAPOSLENIH S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V % GLEDE NA VSE ZAPOSLENE PO SPOLU ZA LETO 2006	1
TABELA 4: DELEŽ NEPROSTOVOLJNO ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS IN DELEŽ VSEH ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS, 2000 (LEVI STOLPEV) IN 2005 (DESNI STOLPEC)	2

UVOD

Letos mineva 151 let od rojstva Clare Zetkin, pobudnice praznovanja mednarodnega dneva žensk, 8. marca. Ob tem se spominjamo doseženih ekonomskih, političnih in socialnih enakopravnosti ter drugih dosežkov žensk v času velikega industrijskega razvoja. Prav tako obeležujemo 100-letnico spomina na 8. marec 1908, ko so v New Yorku potekale prve večje demonstracije žensk, kjer so le-te zahtevale več pravic zase. Na demonstracijah se je zbralo okrog 15 tisoč žensk, zaposlenih v tekstilni industriji, zahtevale so krajši delovni čas, boljše plače, volilno pravico in prepoved dela otrok. Žal pa je "borba" za enakopravno obravnavanje obeh spolov na trgu dela še vedno prisotna.

Kot je napisala Maca Jogan (2004, str. 266), je »odpravljanje diskriminacije žensk dolgotrajen, izredno zapleten in razgiban proces, ki ga določa vrsta med seboj povezanih dejavnikov na različnih področjih in na različnih ravneh. Dogajanje v drugi polovici 20. stoletja v Evropi in svetu kaže, da ga ni mogoče prepustiti neki »naravni evoluciji«. Tako je tudi za Evropsko unijo značilen dejaven (politični) pristop, ki se je razvijal od enostranske tržne do celovite strategije za zagotavljanje enakosti med spoloma.«

Tako sta danes pomembna cilja evropske socialne politike med drugim tudi promocija enakosti spolov in delovne razmere v času aktivnega udejstvovanja na trgu dela. Znotraj evropske politike zaposlovanja pa se veliko pozornosti namenja izenačevanju možnosti za zaposlovanje moških, žensk in depriviligiranih skupin. Evropska politika jasno povezuje vprašanje enakopravnosti žensk na trgu dela s socialno politiko skrbi za otroke, enakopravnejšo delitvijo plačanega in neplačanega dela ter z možnostjo usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Položaj žensk in moških na trgu dela lahko namreč bistveno vpliva na kvaliteto zasebnega/družinskega življenja, po drugi strani pa je le-ta lahko tudi zelo omejen zaradi številnih družinskih in skrbstvenih obveznosti. Analitiki gibanj, povezanih z delom in zaposlovanjem, kot tudi ustvarjalci ekonomskih in socialnih politik zato ugotavljajo, da je doseganje višje socialne enakosti in enakosti spolov bistveno za uspešno in socialno naravnano gospodarstvo. V skladu s smernicami Evropske unije tudi slovenska politika zaposlovanja kot svoj cilj izpostavlja enakopravnost spolov. Ženske so pri nas tako obravnavane kot skupina, ki ji je potrebno posvečati posebno pozornost v programih zaposlovanja.

Namen mojega diplomskega dela je analizirati in primerjati problematiko spolne diskriminacije na posameznih področjih trga dela pri nas in na Švedskem. Primerjava s Švedsko se mi zdi smiselna predvsem zato, ker je le-ta ena od tistih evropskih držav, s katero se predvsem na področju sociale in splošne učinkovitosti in razvitosti gospodarstva vedno radi primerjamo in se po njej tudi zgledujemo.

Po uvodnem poglavju bom opisala temeljne pojme s področja neenakosti spolov in vrste diskriminacije. V poglavju Pravna podlaga načela enakosti spolov bom predstavila zakonska določila obeh držav s področja zagotavljanja enakosti med spoloma. Ugotoviti namreč želim, kako se Evropska unija, Slovenija in Švedska pravno spopadajo s pojavom spolne diskriminacije na trgu dela. Zanima pa me tudi kakšno je dejansko stanje, zato bodo indikatorji stanja neenakosti spolov na trgu dela predstavljeni v poglavju Lizbonska strategija v luči diskriminacije na trgu dela. Zakaj je diskriminacija žensk na trgu dela prisotna, bom poskušala ugotoviti v poglavju Ekonomske teorije neenakosti med spoloma, kjer bom predstavila temeljne pristope v proučevanju le-te. Diplomsko delo končujem s sklepnimi ugotovitvami.

Hipoteza, ki jo v svojem diplomskem delu želim potrditi ali zavreči je, da je neenakost spolov na trgu dela, kljub ustrezni pravni podlagi, pri nas in na Švedskem še vedno prisotna in je v škodo predvsem ženskam. Pričakujem, da bodo nekateri kazalci diskriminacije na trgu dela na Švedskem za ženske bolj ugodni in bo zatorej enakost med spoloma na določenih področjih trga dela tam večja kot pri nas. Pri preverjanju te hipoteze se bom opirala predvsem na primerjavo statističnih podatkov oziroma splošno določenih indikatorjev spolne neenakosti na trgu dela obeh držav.

1 TEMELJNI POJMI IN VRSTE DISKRIMINACIJE

Enakost spolov

Enakost spolov je končni cilj politike enakih možnosti. Pomeni, da imajo ženske in moški enake možnosti za udejstvovanje na vseh področjih javnega in zasebnega življenja; da imajo enake pogoje za uživanje človekovih pravic in realizacijo osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k nacionalnemu, političnemu, gospodarskemu, socialnemu in kulturnemu razvoju, in nenazadnje enake pogoje, da koristijo rezultate, ki jih prinaša razvoj (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 7).

Enake možnosti spolov

S tem pojmom ponazarjamo, da so z različnimi ukrepi odstranjene na spolu temelječe ovire, ki ženskam ali moškim preprečujejo ekonomsko, politično ali družbeno udejstvovanje. Praksa je pokazala, da pravno določene enake možnosti vselej ne doprinesejo k dejanski enakosti spolov, zato so se razvili začasni pozitivni ukrepi, ki veljajo za eno najučinkovitejših orodij za odpravljanje prikritih oblik diskriminacije zaradi spola (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 7).

O **pozitivni diskriminaciji** govorimo takrat, ko njeni ukrepi dajejo prednost tistemu spolu, ki je izrazito slabo zastopan, njeni ukrepi pa so začasni, saj jih potem, ko dosežemo cilj, ne potrebujemo več. Koncept pozitivne diskriminacije je doživel tudi številne kritike. Očitali so

mu, da je umeten konstrukt, ki prinaša le trenutne rešitve, ne pa tudi dejanskih sprememb z dolgoročnimi učinki.

Primer pozitivne diskriminacije je bila vpeljava **kvot**, to je zagotovljenega števila prisotnosti žensk na določenem področju javnega življenja. S tem mehanizmom lahko namreč urejamo številčna razmerja med spoloma na področju izobraževanja, zaposlovanja in politike (Antić, 1998, str. 138). Kvote so še danes pomemben element pozitivne diskriminacije. Sprejetje kvot je izraz politične volje. Z njim je izražena želja po spreminjanju razmerja glede prisotnosti moških in žensk v dani situaciji. Običajno je ukrep začasen, pripomore pa h končno bolj izenačenem položaju moških in žensk (Antić, 1998, str. 143).

Enako obravnavanje spolov

Enako obravnavanje spolov pomeni, da je zagotovljena odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola, kar je pogoj za doseganje enakosti spolov (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 7).

Diskriminacija zaradi spola

Diskriminacija zaradi spola obstaja, če so osebe enega spola obravnavane bolj ugodno od oseb drugega spola. Poznamo neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola (Protidiskriminaciji.si, 2008).

Neposredna diskriminacija nastopi, ko je oseba zaradi določene osebne okoliščine v enakih ali podobnih situacijah brez upravičenega razloga obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Diskriminacija pa lahko nastopi tudi v bolj prikritih in prefinjenih oblikah. Takrat govorimo o **posredni diskriminaciji**. Nastane takrat, kadar na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanja v enakih ali podobnih situacijah osebo ali skupino na podlagi osebnih okoliščin postavljajo v manj ugoden položaj kot druge osebe ali skupine. Kljub temu da je manj transparentna in težje dokazljiva, zakonodaja prepoveduje kakršnekoli oblike posredne diskriminacije. Kot diskriminacija štejejo tudi navodila za izvajanje neposredne ali posredne diskriminacije (Protidiskriminaciji.si, 2008).

O **poklicni segregaciji** govorimo takrat, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene v slabše plačanih poklicih in delovnih mestih ali imajo nižjo stopnjo odgovornosti kot moški. Spolna segregacija na trgu delovne sile se tako kaže predvsem skozi **vertikalno** in **horizontalno segregacijo** ženske delovne sile. Prva pomeni koncentracijo ženske delovne sile na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih, druga pa koncentracijo žensk v določenih panogah, sektorjih in poklicih. Če je značilnost vertikalne segregacije ženske delovne sile zasedanje nižjih, manj odgovornih in seveda tudi slabše plačanih delovnih mest v organizaciji, je osnovna značilnost horizontalne segregacije koncentracija v panogah, ki v povprečju dosegajo nižje plače, in v poklicih, ki so v povprečju

slabše plačani. V slednjem primeru govorimo o “feminizaciji” nekega poklica (Kozmik, 1998, str. 158).

Ženske se pri poseganju po različnih mestih, tako na ravni družbe kot na ravni organizacij, srečujejo z ovirami, s tako imenovanimi steklenimi stropi in steklenimi stenami. Pojem **stekleni strop** (angl. *glass ceiling*) se pojavi leta 1970 v ZDA. V organizaciji predstavlja točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočali napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (npr. ženskam). Stekleni strop obstaja na različnih stopnjah v organizacijskih strukturah. V nekaterih podjetjih se nahaja zelo blizu vrha piramidne strukture, med tem ko je v drugih lahko prisoten že na najnižjih ravneh managementa ali celo niže. Pojem **steklena stena** (angl. *glass wall*) ilustrira točko v piramidni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na pomembna, včasih celo strateška področja (npr. področja razvoja ali finance) v podjetju, le-ta pa so glavna odskočna deska za napredovanje na najvišje položaje (Marn & Dedič, 2006, str. 18-19).

2 NAČELO ENAKOSTI SPOLA SKOZI ZGODOVINO IN NJEGOVA PRAVNA PODLAGA

V tem poglavju bom predstavila zgodovino uvajanja načela enakosti spolov v evropske in mednarodne pravne listine ter analizirala odnos do enakosti žensk in moških v preteklosti v Sloveniji in na Švedskem, predstavila pa bom tudi najnovejše trende omenjenih držav na tem področju.

Enakost med spoloma Evropska unija v svoje zakonodajne listine in načela delovanja vključuje že od vsega začetka. V nadaljevanju bom zato podrobneje predstavila zakonodajo Slovenije in Švedske, s poudarkom na tistih členih, ki neposredno ali posredno vplivajo na položaj žensk in moških na trgu dela.

2.1 EVROPSKA UNIJA

Načelo enakosti spolov je v različnih mednarodnih dokumentih opredeljeno kot temeljno načelo, ki so ga dolžne spoštovati vse države članice medvladnih in mednarodnih organizacij, kot so Evropska unija (v nadaljevanju EU), Združeni narodi in Svet Evrope. Ti dokumenti poudarjajo, da enakosti spolov ne smemo razumeti kot enakosti žensk in moških, temveč kot sprejemanje razlik oziroma drugačnosti med ženskami in moškimi ter enako vrednotenje teh razlik in različnih družbenih vlog. To pomeni, da se politika enakosti spolov zavzema za resnično partnerstvo med ženskami in moškimi ter delitev odgovornosti pri odpravljanju neravnovesij v javnem in zasebnem življenju (Rezolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 1).

Načelo enakopravnosti med spoloma je z določilom o enakem plačilu za enako delo vpeljal že 119.člen Rimske pogodbe, iz leta 1957 (v veljavi od 1. 1. 1958), vendar pa do sprejetja prve direktive za uporabo temeljnega člena o enakem plačilu moških in žensk (l. 1976 v okviru Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti) ni igral pomembne vloge (Jogan, 2004, str. 266-267).

Prizadevanja za enak položaj žensk na delovnem mestu so bila najmočnejša v sedemdesetih in osemdesetih letih. Evropska komisija je na njihove zahteve odgovorila z bolj odločnim oblikovanjem politike enakih možnosti, ki jo je s pomočjo posameznih direktiv, pogodb, resolucij, uredb in priporočil podrobneje opredelila v srednjeročnih akcijskih načrtih (Jogan, 2004, str. 363).

Prvi srednjeročni načrt Komisije EU (1982-1985) je bil usmerjen v spreminjanje pravne ureditve in odpravljanju spolne neenakosti v njej. Drugi srednjeročni načrt (1986-1990) je vnesel spremembe v širše družbene sfere. Takrat so se namreč že razvijale teorije o ženski nadobrenitvi oziroma dvojni obremenitvi, ki so posledično pripeljale do zagotavljanja razmer za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v nadaljnjih načrtih. Zadnji srednjeročni načrt (2006-2010) kot prednostna področja opredeljuje doseganje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških, boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, spodbujanje enakega sodelovanja žensk in moških pri postopkih odločanja, izkoreninjenje nasilja, ki temelji na spolu, odpravo družbenih stereotipov o spolih in spodbujanje enakosti med spoloma tudi zunaj EU (Jogan, 2004, str. 363-364).

Utrjevanje ženskih pravic na trgu dela je postopoma pripeljalo do vključevanja žensk v procese odločanja, do zagotavljanja možnosti za usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja, razvoja institucij za varstvo otrok in večje socialne varnosti za matere. Politika enakosti spolov je postala tudi del evropske strategije zaposlovanja.

Strategija enakosti spolov je vključena tudi v novejšo pravne temelje EU (Maastrichtska pogodba (1992), Pekinška pogodba (1995), Amsterdamska pogodba (1997), Lizbonska pogodba (2000)), danes pa se politika enakosti spolov vključuje na vsa področja (angl. »gender mainstreaming«). Začetki tovrstne politike so bili opredeljeni v Amsterdamski pogodbi, kot tudi v mnogih direktivah, ki so zapisane v nacionalnih zakonodajah držav članic. Z Amsterdamsko pogodbo se je Evropska skupnost zavezala, da bo v vseh svojih politikah in aktivnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si prizadevala odpraviti vse neenakosti zaradi spola. Najpomembnejše določilo zagotavljanja enakosti spolov v praksi je 141. člen Amsterdamske pogodbe, ki na področju trga dela uvaja načelo enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti, uvaja pristop integracije načela enakosti spolov na vsa področja življenja in daje pravno podlago za uvedbo pozitivnih ukrepov. Državam članicam dopušča, da za zagotavljanje dejanske enakosti žensk in moških na trgu dela, lahko uporabijo ukrepe, ki dajejo specifične ugodnosti podzastopanemu spolu pri zaposlovanju in poklicnem usposabljanju. Evropsko pravo je na tem področju razdeljeno na tri področja: področje

enakega plačila, enakega obravnavanja in področje socialne varnosti (Zakonodaja in dokumenti, 2008).

Po definiciji Sveta Evrope »gender mainstreaming« pomeni “(re)organizacijo, izboljšanje, razvoj in vrednotenje političnih procesov tako, da akterji, ki se običajno ukvarjajo s sprejemanjem političnih odločitev, integrirajo vidik enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in fazah” (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 9).

Poglavitni cilj politike enakosti med spoloma ni več pomagati ženskam, da bi se prilagodile moškim strukturam, temveč naj bi spolno specifično določene strukture postale bolj prijazne do žensk. To pa omogoča vsestransko spreminjanje institucionalnega reda, kar omogoča uresničevanje načela enakih možnosti spolov na vseh področjih in ravneh delovanja. “Danes se v strategiji EU dopolnjujeta dve smeri za odpravljanje neenakosti: spolno določeni ukrepi naj bi podpirali ženske z odpravljanjem obstoječih neenakosti, medtem ko vključevanje enakih možnosti na vseh ravneh in vseh področjih stremi k preobrazbi institucij” (Jogan, 2004, str. 268).

Pristop strategije politike enakosti spolov pa je nadgrajen tudi z nadzorom in obveznim poročanjem o izvajanju politike in doseganju načrtovanih ciljev. Tako so usklajeni in primerljivi mednarodni podatki tudi eden od ciljev politike enakosti spolov Evropske unije. Enotni kazalci spremljanja po spolu so na nekaterih področjih že sprejeti, na primer za spremljanje položaja žensk in moških na trgu dela, pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, v procesih odločanja, na področju nasilja nad ženskami (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 11).

Omenjeno politiko pa določajo tudi nekatere direktive, ki so bile na podlagi nekaterih členov Amsterdamske pogodbe sprejete kot sekundarna zakonodaja, in od držav članic zahtevajo sprejem ukrepov za zagotavljanje enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških na posameznih področjih. Do leta 2006 so bile tako sprejete sledeče direktive in njihove dopolnitve o enakem obravnavanju spolov, ki urejajo področje zaposlovanja in socialne varnosti (Enake možnosti žensk in moških, 2007):

- Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske;
- Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev;
- Direktiva 2002/73/ES o spremembi direktive 76/207/EGS;
- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti;

- Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti;
- Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom;
- Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo;
- Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu;
- Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola;
- Direktiva 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu blaga in storitev ter oskrba z njimi;
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu.

2.2 ZGODOVINA PRAVNE UREDITVE ENAKOSTI SPOLOV V SLOVENIJI

Danes so ženskam in moškim v Sloveniji zagotovljene enake pravice, kar pa še zdaleč ne pomeni, da predsodki in stereotipne predstave o spolnih vlogah ne veljajo več in da zakonsko zagotovljena enakopravnost pomeni tudi enake možnosti. »Razlika med deklariranim in dejanskim položajem je danes celo večja kot kdaj v zgodovini«, pravi Kozmikova (1996, str. 40).

Osrednji pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk je Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov 18. decembra 1979), ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja. Slovenija jo je podpisala leta 1992. Na podlagi zadnjega poročila Republike Slovenije (iz leta 2003) je Odbor za odpravo diskriminacije žensk Združenih narodov izpostavil naslednje probleme etike s področja zaposlovanja: nizko zastopanost žensk na voljenih in imenovanih položajih, tudi v politiki; vertikalno in horizontalno segregacijo na trgu dela; naraščajoč delež brezposelnih mladih iskalk zaposlitve; razlike v plačah žensk in moških ter ohranjanje tradicionalnih pogledov na vlogo in odgovornost žensk in moških v družini ter družbi (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 4).

Kot odgovor na probleme neenakosti med spoloma (s strani Odbora za odpravo diskriminacije žensk), je vlada leta 2005 sprejela Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013. Njen temeljni namen je določiti splošne prioritete za izboljšanje položaja žensk oziroma za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 4).

V okviru Sveta Evrope sta za varstvo pravic žensk najpomembnejši listini: Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter Evropska socialna listina, ki zagotavljata nediskriminatorno uživanje pravic in svoboščin. Obe je sprejela tudi Slovenija (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 4).

2.2.1 Zakonska podlaga preprečevanja spolne diskriminacije

V Sloveniji je bila že s prvo ustavo FLRJ (januarja 1946, 24. člen) zagotovljena vsestranska enakopravnost spolov ter postavljen temelj posebne politike do žensk. V socializmu so se tako razlike v plačah med spoloma opazno zmanjšale, podaljševal se je porodniški dopust, gradili so se vrtci, povečalo se je tudi udejstvovanje žensk v političnem življenju, vendar pa za vse postsocialistične države in tudi za Slovenijo velja, da so negativni učinki tranzicije bolj in vsestransko obremenili prav ženske (Jogan, 2004, str. 367).

Ustava (1991) opredeljuje Republiko Slovenijo kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Temeljna načela ustave ne dopuščajo nobene oblike diskriminacije, ustava pa zagotavlja tudi mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja človekovih pravic in kot taka je pogoj za socialno pravično in pravno državo (Zakonodaja in dokumenti, 2008).

Politika enakih možnosti spolov je v Sloveniji oblikovana tako, da na eni strani uvaja horizontalen pristop integracije načela enakosti spolov v vse politike, na drugi strani pa izvaja konkretne ukrepe in aktivnosti za izboljšanje položaja žensk in moških na tistih področjih, kjer so v neenakem položaju v primerjavi z drugim spolom. Zavezo za izvajanje integracije načela enakosti spolov je Slovenija sprejela z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških ter s pristopom k izvajanju politike enakosti spolov na ravni Evropske unije in drugih mednarodnih organizacij. Pri nas je integracija načela enakosti spolov ali »gender mainstreaming« »horizontalen pristop, ki na vseh družbenih področjih pozornost namenja različnim izhodiščnim položajem in potrebam žensk in moških«. (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, str. 16). Tako vključitev načela enakosti spolov ne pomeni zamenjave tradicionalnih politik s tega področja z novo, temveč njihovo dopolnitev (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013, 2005, str. 10).

Slovenija je v času pristopnih pogajanj k Evropski uniji uskladila svojo nacionalno zakonodajo s pravnim redom EU, kar je prispevalo k spremembam nekaterih zakonov, pomembnih za uresničevanje enakega obravnavanja žensk in moških. Načelo enakih

možnosti obeh spolov in prepoved diskriminacije na podlagi spola je uveljavljeno v dveh zakonih, ki se nanašata na delovna, socialna in družinska razmerja, in sicer v Zakonu o delovnih razmerjih ter Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, in v že prej omenjenem zakonu, ki obravnava enakost spolov na vseh področjih družbenega življenja žensk in moških, v Zakonu o enakih možnostih žensk in moških.

Omeniti pa je potrebno tudi Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004), katerega namen je določiti skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, ne glede na njegove osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine. Hkrati pa zakon določa subjekte, ki zagotavljajo uresničevanje načela enakih možnosti (1. člen).

Čeprav pravna ureditev sama ne zadošča za odpravo diskriminacije, pa je doseganje enakih možnosti za oba spola brez te nujne podlage, nemogoče.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je začel veljati leta 2002, z njim pa se je Slovenija uvrstila med države, ki načelo enakosti spolov urejajo s posebnimi zakoni. Tako smo dobili podlago za uvedbo posebnih začasnih ukrepov, katerih namen je ustvarjanje enakih možnosti spolov in spodbujanje enakosti na področjih, kjer sta spola neuravnoteženo zastopana ali sta v neenakem položaju. Zakon deli ukrepe na: pozitivne¹, spodbujevalne² in programske³.

Posebni ukrepi za zagotavljanje enakosti v korist žensk, ali v nekaterih primerih v korist slabše zastopane spola, so dokaj sporno sredstvo za vzpodbujanje enakosti spolov. Nasprotniki posebnih ukrepov menijo, da njihova uporaba pomeni kršitev načela individualnih človekovih pravic in da so v nasprotju s konceptom univerzalnosti. Trdijo, da spol ne bi smel biti merilo za delitev položajev na trgu dela ali študijskih mest. Najpogosteje

¹ Pozitivni ukrepi so ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev, dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju. Pozitivni ukrepi se lahko sprejemajo na področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja, poklicnega življenja, javnega oziroma političnega udejstvovanja in na drugih področjih, kjer so podani razlogi za njihovo uvedbo (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 12).

² Spodbujevalni ukrepi dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopaneosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2002, 7. člen).

³ Programski ukrepi pa se pojavljajo v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2002, 7. člen).

uporabljajo utemeljitev, da so spolne kvote v nasprotju z zaposlovanjem najbolj usposobljenih ljudi.

Tematika enakih možnosti je pogosto vključena le v področje javne sfere, tj. sfere plačanega dela in politike, in se tako nanaša na zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških v javnem življenju, na primer, na trgu dela, v izobraževanju, politiki. V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (2002) je enakost spolov sicer razpeta v okviru zasebne in javne sfere, tako tudi v njegovem 4. členu, ki enakost spolov opredeljuje, »da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in privatnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic...«. Kljub temu pa je poudarek vseeno nekoliko večji na uveljavljanju enakih možnosti predvsem v javni sferi, o čemer govorita 1. in 2. člen, kjer namen zakona opredeljujeta kot zagotavljanje enakih možnosti za ženske in moške »na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja«, zato je potrebno odstranjevati ovire, ki preprečujejo vzpostavitev enakosti spolov. Po mnenju stroke bi moral omenjeni zakon kot splošen in krovni zakon, ki pokriva področje enakosti spolov, pri uveljavljanju tega cilja bolj prepoznati pomembnost zasebne sfere in izpostaviti tudi vprašanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002) je tudi podlaga za uvedbo integracije načela enakosti spolov na vsa področja. Zakon v 11. členu narekuje, da morajo ministrstva pri pripravi predpisov in drugih ukrepov, ki posegajo na področja, pomembna za ustvarjanje enakih možnosti, upoštevati vidik enakosti spolov.

Zakon o delovnih razmerjih

V Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 je kot eden glavnih ciljev opredeljena zagotovitev enakih možnosti obeh spolov, in sicer zagotavljanje enakega dostopa do trga dela, kar bi posledično omogočalo tudi usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Za usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti je izjemno pomemben Zakon o delovnih razmerjih, ki je v veljavi od 1. januarja 2003 (Drglin & Vendramin, 2006, str. 35-36).

- Enako obravnavanje spolov pri dostopu do zaposlitve

Zakon o delovnih razmerjih (2003) določa, da delodajalec iskalke oziroma iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavko oziroma delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu nacionalnega in socialnega porekla, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali družinskega statusa. Določa tudi, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih,

nagrajevanju, odsotnosti z dela, delovnih pogojih, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo (6. člen).

Posebej zakon (2003) tudi določa enako obravnavanje glede na spol pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske in pri zaposlitvi ne sme dajati prednosti določenemu spolu (25. člen).

- Varstvo staršev na delovnem mestu

Zakon o delovnih razmerjih (2003) tudi določa, da imajo delavci »zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva na delovnem mestu« (187. člen). Varstvo staršev obsega varstvo materinstva (v času nosečnosti, po porodu in zaradi varstva otroka v predšolskem obdobju) ter varstvo očetovstva. Delavke ne smejo opravljati del, ki lahko škodijo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje in psihofizične sposobnosti žensk. Delodajalec je tudi dolžan svojim delavkam in delovcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (187. člen). Ženska, ki je noseča, doji ali ima otroka mlajšega kot eno leto, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka (190. člen).

Po Zakonu o delovnih razmerjih (2003) ob pogovorih za zaposlitev delodajalec ne sme spraševati o družinskem življenju oziroma željah načrtovanja družine. Ženska v razgovoru za službo torej ni dolžna povedati, da namerava zanositi ali da že ima otroka ali otroke, celo več, tega delodajalec ne sme spraševati. Sklenitve pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme pogojevati s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva (ali očetovstva) ali vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe (26. člen), če delavka zanosi. V praksi se z vprašanji, zahtevami in pogoji, povezanimi z družinskim življenjem in načrtovanjem družine pogosteje srečujejo ženske kot moški.

Ženskam, zaposlenim za nedoločen čas, delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ter v času, ko izrablja starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela (115. člen). Družinske obveznosti ne smejo biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to ali gre za delavko ali delavca. Tako se med neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu (1. in 8. alineja 89. člena) (Zakon o delovnih razmerjih, 2003).

- Načelo enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti ne glede na spol

Po Zakonu o delovnih razmerjih (2003) je delodajalec dolžan izplačati enako plačilo delavkam in delavcem ne glede na spol. Zato so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošni akti delodajalcev, ki so v nasprotju s tem, neveljavni (133. člen).

- Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

Mati ali oče predšolskega otroka lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico začeti delati s krajšim delovnim časom od polnega, vendar ne manj od polovice polnega delovnega časa, do šestega leta otrokove starosti, v izjemnih primerih pa do 18. leta otrokove starosti. Materi ali očetu pripada osebni dohodek glede na dejansko trajanje delovnega časa. Za čas trajanja skrajšanega delovnega časa ima starš v tem primeru zagotovljeno, da država krije prejemke za socialno varnost do polne delovne obveznosti (Drglin & Vendramin, 2006, str. 40).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Veljavni Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, sprejet 2001 in dopolnjen 2006, ureja pravice do starševskega varstva (pravice do vseh vrst starševskega dopusta) in družinskih prejemkov in je usklajen z Zakonom o delovnih razmerjih.

Zavarovanci za starševsko varstvo oziroma osebe, ki imajo pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo, so vsi tisti, ki so v delovnem razmerju v Sloveniji, mednje pa sodijo tudi brezposelne osebe, ki prejemajo na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije nadomestilo ali denarno pomoč. Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo vključujejo starševski dopust in starševska nadomestila (Drglin & Vendramin, 2006, str. 25).

- Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja - starševski dopust

Starševski dopust predstavljajo štiri oblike dopustov: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Dnevi dopusta se štejejo kot koledarski dnevi (13. člen), delodajalci pa so dolžni delavkam in delavcem zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Porodniški dopust (17. -22. člen) traja 105 dni in je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Porodniški dopust se izrabi v strnjenem kosu v obliki polne odsotnosti z dela, pravico do njega pa ima mati, le pod določenimi pogoji (če mati umre, zapusti otroka, trajno ali začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo, s soglasjem matere, če je ta mlajša od 18 let) pa

tudi oče otroka ali kaka druga oseba ali eden od starih staršev (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Po letu 2005 traja očetovski dopust 90 dni (23. -25. člen), v obliki polne odsotnosti z dela, od tega jih mora oče najmanj 15 koristiti v času porodniškega dopusta matere, 75 dni pa do tretjega leta starosti otroka (torej v času porodniškega dopusta matere, v času dopusta za nego in varstvo otroka ali do otrokovega 3. leta). Pravica je samo očetova in je ne more prenesti na drugo osebo. S to pravico so oblikovalci zakona želeli že v najzgodnejši fazi otrokovega razvoja očetom omogočiti, da se enakovredno vključijo v vzgojo in skrb za otroka in s tem doseči boljše usklajevanje poklicnih in starševskih obveznosti, tako žensk kot moških (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 18).

Za petnajst dni očetovskega dopusta država zagotavlja očetovsko nadomestilo, za ostale dni očetovskega dopusta pa plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Očetovski dopust lahko oče koristi v strnjenem nizu ali po dnevih (Drglin & Vendramin, 2006, str. 27)

Dopust za nego in varstvo otroka (26. -34. člen) upravičenke oziroma upravičenci nastopijo praviloma takoj po poteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Traja 260 dni, izkoristi pa ga lahko eden od staršev, oba starša v deljeni obliki, pod določenimi pogoji pa tudi druge osebe (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2003).

V določenih primerih se lahko dopust za nego in varstvo otroka podaljša. Če ženska rodi dvojčka, se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za 90 dni, v primeru rojstva večih otrok pa za vsakega nadaljnjega otroka še za 90 dni (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Pravica do dopusta za nego in varstvo otroka ni le izvirna pravica matere, ampak obeh staršev in jo lahko koristita po dogovoru. Lahko jo uveljavita v obliki polne odsotnosti dela (jo koristi le eden od staršev) ali delne odsotnosti z dela (jo koristita oba), kar pomeni, da delata vsak npr. po štiri ure in se pri varstvu otroka izmenjujeta ali da del dopusta koristi mati, del pa oče. Z zagotavljanjem pravice do krajšega delovnega časa (ta mora obsegati najmanj polovično tedensko obveznost) do otrokovega 6. leta starosti zaradi starševstva pa se ponuja tudi formalna možnost za usklajevanje dela in družine (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 18).

Posvojiteljski dopust traja za otroka starega od enega do štirih let 150 dni, za otroka starega od štirih do desetih let pa 120 dni. Posvojitelj ali oseba, ki ji je bil otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, ga lahko izrabi v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela enega ali obeh posvojiteljev hkrati (Drglin & Vendramin, 2006, str. 30).

- Družinski prejemki

V skladu z navedenimi štirimi oblikami starševskih dopustov Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2001) predvideva štiri vrste starševskega nadomestila: porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo (38. člen).

Porodniško nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek za čas porodniškega dopusta, kadar ga v izjemnih okoliščinah koristijo očetje, so do njega upravičeni tudi oni. Očetovsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek za čas prvih 15 dni očetovskega dopusta. Nadomestilo za nego in varstvo otroka je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek za čas nege in varstva otroka, posvojiteljsko nadomestilo pa je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek za čas posvojiteljskega dopusta. V vseh naštetih primerih je osnova za nadomestilo povprečna plača, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih dvanajstih mesecih pred vložitvijo prve vloge za starševski dopust (Drglin & Vendramin, 2006, str. 30).

Pred spremembo Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (pred letom 2006) je bilo mogoče v primerih, če v družini ni bila izrabljena pravica do dopusta za nego in varstvo otroka v celotnem obsegu, pripadajoči del nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka izrabiti v obliki dobroimetja za plačilo varstva otrok, plačilo najemnine za stanovanje ali reševanje stanovanjskega problema. Višina dobroimetja je bila največ petkratnik pripadajočega mesečnega nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka. Danes možnosti izplačila tovrstnih dobroimetij ni več (Drglin & Vendramin, 2006, str. 30-31).

2.3 ZGODOVINA PRAVNE UREDITVE ENAKOSTI SPOLOV NA ŠVEDSKEM

Švedska je država, ki v Evropi in po svetu velja za eno izmed najmanj diskriminatornih držav in je tako kot Slovenija podpisnica mnogih evropskih in mednarodnih dokumentov, ki urejajo področje enakosti spolov. Od leta 1968 poskušajo sistematično zagotavljati enakost med ženskami in moškimi na delovnem področju, doma in v družbi, in sicer v vseh njenih sferah in na institucionalnih ravneh. Ministrstvo za delo je tako namesto oglaševanja in spodbujanja ponovnega vstopa žensk na trg delovne sile (ko več niso neposredno potrebne otrokom v družini) pospeševalo enakost med moškimi in ženskami in izboljševalo možnosti za zaposlitev žensk nasploh, pri čemer je težilo po odpravljanju diferenciranih vzorcev po spolu tako, da je spodbujalo izbiranje poklicev, kjer je tradicionalno prevladoval drugi spol. Načelo enakosti je bilo vodilo tudi pri prekvalificiranju in pri nekaterih ukrepih, kot so: kvote po spolu (podjetja, ki so dobila državno pomoč, naj bi zaposlila najmanj 40% žensk ali moških), organiziranje posebnih tečajev, podpora za zaposlovanje žensk in moških v za določen spol netradicionalnih poklicih. Tako se je kmalu izoblikovalo prepričanje, da so za večanje resnične enakosti med spoloma potrebne spremembe v globalni družbi (načrtovanje bivalnih

okolij, komunikacije, vrtci...), v delovnih okoljih kot tudi v stališču obeh spolov o tem, kaj je moško in kaj žensko (Jogan, 1990, str. 129-130).

Na Švedskem je od leta 1994 kot del uradne statistike obdelava podatkov ločena po spolu, švedska vlada pa je sprejela tudi politiko »gender mainstreaminga«. Glavni cilj državne politike enakosti spolov je danes »da bi ženske in moški imeli enako moč pri oblikovanju družbe in lastnih življenj«. Predpogoj za doseg tega cilja pa je, da oboji uživajo enake priložnosti, pravice in dolžnosti na vseh področjih življenja. Podrobnejši cilji politike enakosti spolov so tako: enakovredna razporeditev moči in vpliva, finančna enakost med ženskami in moškimi oz. enake možnosti za doseg ekonomske neodvisnosti (enako plačilo za enako delovno mesto), enakovredna razdelitev neplačanega dela in gospodinjskih opravil (vključevanje moških v proces doseganja enakosti spolov) in konec nasilja nad ženskami (Equality between women and men in Sweden, 2008).

2.3.1 Zakonska podlaga preprečevanja spolne diskriminacije

Področje enakosti med spoloma na Švedskem urejata naslednja zakona: zakon o enakih možnostih (1991) in zakon o starševskem dopustu (1995), posredno pa to problematiko v določenih členih vključuje tudi nekaj drugih zakonov: zakon o nacionalnem zavarovanju, zakon o zaščiti zaposlitve, zakon o socialnem zavarovanju (Parenthood & Parental Insurance, The Current Situation in Sweden, 2006, str. 31). Tukaj pa je še zakon o prepovedi diskriminacije (2003), katerega namen je boj proti vsakršni diskriminaciji, posredni in neposredni, na podlagi spola, nacionalne pripadnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne orientiranosti ali osebne pomanjkljivosti.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (1991) promovira enake pravice za ženske in moške pri vsebinah, ki se nanašajo na delo, pogoje zaposlovanja in pogoje dela, možnosti napredovanja in usposabljanja na delovnem mestu. Tako kot slovenski Zakon o enakih možnostih se tudi švedski nanaša predvsem na javno sfero človekovega življenja in doseganje enakosti spolov na tem področju (The Equal Opportunities Act, 1991).

Na Švedskem so posebni (afirmativni) ukrepi že nekaj časa vključeni v vzpodbujanje enakosti spolov. Kljub temu, da so določila, povezana z afirmativnimi ukrepi, spolno nevtralna (slabše zastopani spol), so namenjena predvsem izboljšanju položaja žensk v poklicnem življenju. Tovrstne ukrepe na Švedskem izvajajo predvsem na področjih dostopa do zaposlovanja in boljših delovnih pogojev ter za vzpodbujanje participacije žensk v organih odločanja v javnem sektorju.

Delodajalec, bodisi javni bodisi zasebni, naj bi v skladu z zakonom o enakih možnostih (Parenthood & Parental Insurance – The Current Situation in Sweden, 2006, str. 31-32):

- izvajal v cilj usmerjeno delo, da bi lahko dejavno vzpodbujal enakost možnosti,

- letno pripravil načrt prizadevanj za enake možnosti,
- z usposabljanjem in drugimi ukrepi vzpodbujal enako zastopanost obeh spolov pri različnih vrstah dela in v okviru različnih razredov zaposlenih,
- pri polnjenju novih delovnih mest zaposloval kandidatke in kandidate slabše zastopanege spola in storiti vse, kar je v njegovi moči za zagotovitev postopnega povečevanja deleža tega spola,
- zagotavljal primerne delovne pogoje tako za ženske kot za moške,
- olajšal usklajevanje dela in starševstva za zaposlene ženske in moške.

Zgoraj omenjena določila so namenjena vzpodbujanju enakosti spolov, njihovo sprejemanje in izvajanje pa je prostovoljno in zaželeno. Varuhinja oz. varuh za enakost spolov poskrbi tako, da delodajalce spodbuja k tovrstnim pozitivnim akcijam, le-ta pa lahko v določenih primerih tudi zaprosi za uredbo, ki bi delodajalca zavezala v izvedbo takšnih ukrepov (Parenthood & Parental Insurance – The Current Situation in Sweden, 2006, str. 32).

V letu 2006 je švedski parlament sprejel dopolnitve zakonov, s katerimi so povečali varnost staršev, ki so na porodniškem dopustu. Večja varnost staršev je bila vključena tudi v zakon o varnosti zaposlitve, ki je po novem uvedel veljavnost odpustitve starša z delovnega mesta, šele po končanem koriščenju starševskega dopusta. Pred uvedbo te novosti so delodajalci namreč lahko odpuščali starše že med samim koriščenjem starševskega dopusta (Parenthood & Parental Insurance – The Current Situation in Sweden, 2006, str. 5).

Tudi Zakon o starševskem dopustu do julija 2006 ni vseboval nobene direktne prepovedi glede delodajalčevega nepoštenega obravnavanja zaposlenih na starševskem dopustu. Po drugi strani pa je precej fleksibilna politika starševskega dopusta na Švedskem uveljavljena že od leta 1974 in je bila v tistem času ena izmed političnih reform, ki so povzročile transformacijo družbe iz modela moški - preskrbovalec v model dveh preskrbovalcev. Drugi pomemben faktor pri tem prehodu pa je bila tudi uvedba individualnega obdavčenja poročenega para in razvoj javnega otroškega varstva. Že od vsega začetka je bil starševski dopust predstavljen kot možnost obeh staršev oziroma delitve koriščenja kot stvar dogovora med njima (Bygren & Duvander, 2005, str. 7). Od šestdesetih let 20. stoletja na Švedskem zagovarjajo načelo enakosti med spoloma, ki se je začelo z izpostavljanjem pomena vključevanja žensk na trg dela na eni strani, na drugi pa s poskusom vključevanja očetov v aktivno starševstvo (Rener, Švab, Žakelj & Humer, 2005, str. 13).

Starševski dopust je na začetku trajal 6 mesecev, vendar se je postopno podaljševal na današnjih 16 mesecev (vključno z 7-tedenskim porodniškim dopustom), ki ga starša lahko koristita do otrokovega osmega leta starosti. Nadomestilo plače v času starševskega dopusta doseže 80% rednega dohodka, pogoj je osemmesečna predhodna zaposlitev. Starši brez predhodne zaposlitve mesečno prejemajo minimalno določeno vsoto, ki se iz leta v leto spreminja (okoli 20 EUR na dan). Velika razlika v nadomestilu za starše brez ali z zaposlitvijo v času dopusta se kaže kot zunanja spodbuda kasnejšega odločanja za otroka,

potem ko sta starša že prisotna na trgu delovane sile. Ker je bilo koriščenje starševskega dopusta pretežno domena žensk, so leta 1995 uvedli »daddy month«, kar pomeni, da en mesec dopusta pripada očetu (ali mami) in je le-ta neprenosljiv na mater (ali očeta). V primeru, da drugi starš te pravice ne izkoristi, starša tudi ne dobita denarnega nadomestila za ta mesec. Leta 2002 so uvedli še »second daddy month«, torej 60-dnevno neprenosljivo pravico koriščenja očetovskega dopusta. Poleg tega so očetje upravičeni tudi do očetovskih dnevov, to je 10-dnevna možnost koriščenja dopusta očeta ob rojstvu otroka s polnim nadomestilom (Reiner et al. , 2005, str. 13).

Švedski zakon o starševskem dopustu prepoveduje kakršnokoli škodljivo dejanje s strani delodajalca do zaposlenega v pravici koriščenja starševskega dopusta (odpoved zaposlitve, premestitev na drugo delovno mesto, razen če to ni priporočeno zaradi varnosti matere in otroka, odvzem možnosti napredovanja, izobraževanja, ...) (16. člen). Zakon tudi določa pet oblik koriščenja starševskega dopusta: polno odsotnost matere za čas porodniškega dopusta; polno odsotnost starša za čas starševskega dopusta do 18 meseca starosti otroka z nadomestilom ali brez (velja tudi za posvojitelje); starševski dopust v obliki skrajšanega delovnega časa za tri-četrtnine, polovico, eno-četrtnino ali eno-osmino z nadomestilom vezanim na dejanski delovni čas, dopust v obliki skrajšanega delovnega časa do ene-četrtnine dokler otrok ne dopolni osmih let brez denarnega nadomestila in odsotnost za začasno nego otroka z začasnim nadomestilom (v primeru bolezni drugega starša, ki je na starševskem dopustu, spremstvo otroka k zdravniku, nega bolnega otroka) (Parental Leave Act, 1995).

Tako slovenska kot švedska zakonodaja torej sami po sebi ne izpostavljata preferenc glede starševskih vlog, v svoji osnovi naj bi vodili k enakopravnejši skrbi za otroke med obema staršema, poleg tega pa pravno zagotavljata enakopravnost med spoloma tudi na vseh področjih javnega življenja. Žal pa zgolj zakonodaja ne zadošča za zagotavljanje enakopravnosti spolov v vsakdanjem življenju. Le-to bom s pomočjo statističnih podatkov prikazala v nadaljevanju.

3 EKONOMSKE TEORIJE NEENAKOSTI MED SPOLOMA

Raziskovalci s področja enakosti med spoloma se v iskanju razlogov stalne prisotnosti spolnega razlikovanja v delovnem okolju opirajo na različne predpostavke, ki izhajajo iz socioloških znanosti, upoštevajoč ekonomsko, sociološko in prihološko teoretično podlago. Le-te spolno diskriminacijo pripisujejo razlikam med posamezniki in njihovimi preferencami, npr. razlikam v izobrazbi in izkušnjah, socializaciji njihovih spolnih vlog, stereotipov ter osebnih vrednot in predsodkov. V nadaljevanju bom predstavila teorije s področja razlik v plačah med moškimi in ženskami, saj se mi zdi to temeljni kazalec diskriminacije.

Ekonomsko diskriminacijo lahko definiramo kot razliko v povprečnih deležih prihodkov med manjšo in večjo skupino delavcev, za katere lahko sklepamo, da imajo enake produktivne zmožnosti. Ta koncept ekonomske diskriminacije je pomemben tako v teoriji kot v praksi, saj postavlja pod vprašaj temeljno načelo konkurenčnega gospodarstva, ki pravi, da naj bi enako produktivni delavci prejeli enake plače. Ekonomske teorije diskriminacije tako skoraj izključno obravnavajo le diskriminacijo na trgu dela, razloge v njej pa iščejo na strani povpraševanja po delu. Teoretični izziv stroke je torej razložiti, zakaj produktivno enakovredni zaposleni prejema različna plačila za svoje delo, če je stran ponudbe dela dejansko nevtralizirana s predpostavko enake produktivnosti ali njenimi kontroliranimi razlikami (Cain, 1984, str.11-12).

Ekonomisti pri razlagah neenakosti med prihodki obeh spolov izhajajo iz dveh temeljnih vidikov. Prvi predpostavlja »čisto« diskriminacija plačila, kar pomeni, da so ženske plačane manj od moških kljub enaki produktivnosti. Drug vidik pa manjšo plačanost žensk na trgu delovne sile povezuje z njihovo manjšo produktivnostjo v primerjavi z moško produktivnostjo. Oba vidika sta po mnenju avtorjev besedila *Wage differentials and gender discrimination – changes in Sweden 1981-1998* lahko pravilna in lahko celo istočasno razlagata plačno vrzel med spoloma (Johansson, Katz & Nyman, 2001, str. 3).

Ekonomisti s tega področja se v strokovni literaturi tako delijo glede na dva osnovna pristopa v razlagah neenakosti spolov na trgu dela: neoklasičen in institucionalni pristop. K razumevanju spolne segregacije na trgu dela so prispevali tudi radikalci, vendar njihovega dela v svoji diplomski nalogi ne bom podrobneje predstavljala (Blau & Jusenius, 1976, str. 182).

3.1 NEOKLASIČEN PRISTOP

V svojih teoretičnih kot tudi empiričnih razpravah se neoklasični ekonomisti osredotočajo predvsem na plačne vrzeli med moškimi in ženskami na trgu dela in ne toliko na spolno segregacijo kot tako. Znotraj omenjenega pristopa ločimo tri glavne smeri: teorijo »natlačenosti«, nadgradnjo teorije človeškega kapitala, in teorijo monopolnega položaja delodajalca (Blau & Jusenius, 1976, str. 183).

3.1.1 Teorija »natlačenosti«

Do »natlačenosti« na trgu dela pride zaradi relativno nizkega povpraševanja po določenem profilu delavca hkrati z relativno visokim deležem ponudbe tega istega profila. Do tega lahko pride zaradi prekomernega izobraževanja ali usposabljanja za določen poklic ali kot posledica številnih omejitev danih na celotno ponudbo poklicev (Blau & Jusenius, 1976, str. 184).

Ta teorija je bila dodobra obdelana v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko se je Barbara R. Bergmann v svoji analizi poklicne segregacije sklicevala na hipotezo »natlačenosti«. Zagovarjala je namreč tezo, da so ženske na trgu dela, zaradi povpraševanja delodajalcev po ženski delovni sili le na nekaterih področjih, omejene le na določeno število poklicev. Posledica tovrstnih omejitev se kaže v nižjih plačah žensk in višjih plačah moških. Slednji na trgu dela teh omejitev nimajo. Poklici, v katerih so "prisiljene" delati ženske, naj bi bili manj kapitalno in bolj delovno intenzivni z nižjo dodano vrednostjo kot poklici, ki jih opravljajo moški. Le-to pa pripelje do nižje produktivnosti in nižjih plač žensk. Bergmannova je v svojih razmišljanjih poudarila naslednje: da sta si spola na trgu dela lahko substituta, saj imata enake produktivne sposobnosti, vendar očitno drugačne pripisane sposobnosti, in, da so za »natlačenost« krivi pogoji diktirani s strani delodajalcev (Blau & Jusenius, 1976, str. 184).

Razlog za diskriminacijo na trgu dela je torej iskati v diskriminatornih okusih in preferencah delodajalcev, ki onemogočajo, da bi se trg dela poenotil, delovna sila (tako moški kot ženske) pa enakomerno porazdelila po vseh poklicih. Pri teoriji »natlačenosti« gre za nadgradnjo Beckerjeve teorije »okusov in preferenc«, zato v nadaljevanju njegov prispevek ekonomskim teorijam diskriminacije na trgu dela tudi podrobneje predstavljam.

3.1.2 Beckerjeva teorija

Teorija preferenc priznanega ekonomista Garyja Beckerja o razlogih diskriminacije na trgu delovne sile, ki je bila prvič predstavljena v knjigi Ekonomija diskriminacije (Becker, 1957, 1971), je še danes pomembna osnova teorijam diskriminacije v okviru ekonomske znanosti. Kljub poskusom nekaterih neoklasičnih ekonomistov, da bi zamajali temelje njegove ideje, mnogi strokovnjaki vedno znova ugotavljajo njeno brezčasnost in možnost projeciranja na različne vrste diskriminacije (Figart & Mutari, 2005).

Becker je bil prvi, ki je diskriminacijo izrazil vrednostno. Po njegovem je namreč oseba (delodajalec, sodelavec ali kupec) z »željo po diskriminaciji« tista, ki je pripravljena dodatno plačevati za ohranjanje distance (nedruženje) s člani določene (diskriminirane) skupine. Dejanska diskriminacija, ne le želja po diskriminaciji, se tako pojavi takrat, ko oseba izgubi del dobička, prihodka ali plača višjo ceno v zameno za zadovoljitev svojih preferenc (Figart & Mutari, 2005).

Kot pravi Becker je "vrednostno izražena želja po diskriminaciji enaka količini prihodka, ki se ga je delodajalec (sodelavec, kupec) pripravljen odreči, da bi ohranil distanco z določenim človekom ali skupino ljudi". Becker ga imenuje »koeficient diskriminacije«. Za delodajalca z željo po diskriminaciji je učinkovita plača (upoštevajoč nominalne in fizične stroške) za zaposlitev člana diskriminirane skupine $w(1+d)$. Koeficient diskriminacije (d) je število med 0 in 1. Pri zaposlovanju člana zaželjene skupine ni fizičnih stroškov, zato je njihova plača enaka plači na trgu dela (w). Delodajalec, ki diskriminira, bi se za delavca iz neželjene

skupine odločil le, če bi bila njihova plača na trgu dela toliko manjša od plače zaželjenega člana, da bi z razliko med njima lahko kompenziral za višino koeficienta diskriminacije. Posledica so nižje plače in nižja stopnja zaposlenosti članov nezaželjene skupine. Po Beckerjevem scenariju bi to pomenilo, da delodajalci, ki zaposlujejo samo člane zaželjene skupine, plačujejo višje plače. Vendar na trgu to pomeni višje stroške dela in manjše dobičke. Nasprotno delodajalci, ki ne diskriminirajo, izplačujejo nižje plače, zato po tej teoriji diskriminatorni delodajalci na dolgi rok ne bi preživel (Figart & Mutari, 2005).

Želja po diskriminaciji s strani zaposlenih, sodelavcev diskriminirane skupine, pa se kaže v zahtevah po višjih plačah, s čimer kompenzirajo vsakdanje delo in sodelovanje s člani neželjene skupine. Da bi se izognili tovrstnim stroškom, delodajalci segregirajo delovna mesta. Torej lahko rečemo, da sta ekonomski posledici diskriminacije na trgu dela neenake plače in segregacija dela (Figart & Mutari, 2005).

Kmalu se je pojavilo veliko kritik Beckerjeve teorije, predvsem njegove definicije »želje po diskriminaciji«. Neosebne organizacije kot so podjetja, ki predvsem težijo k dobičku, namreč nimajo želje po distanci do določenih družbenih skupin. Ne želja po distanci, temveč strah pred zmanjšanjem visoko cenjenega statusa moških poklicev sili moške v diskriminacijo žensk, pravijo njeni nasprotniki. Glede na to, da je bila Beckerjeva teorija predstavljena v času rasne diskriminacije, so mnogi kritiki podvomili tudi v primernost le-te za razlago spolne diskriminacije (Figart & Mutari, 2005).

Diskriminacija plač je v nadgradnji Beckerjeve teorije (rasne) diskriminacije dobila pomembnejšo vlogo šele v času feminističnih gibanj. Tako se razvije predpostavka, da bo povečana konkurenčnost prisilila delodajalce k zmanjšanju (drage) diskriminacije žensk in s tem pripomogla k izboljšanju položaja žensk na trgu dela (večje relativne plače in višja zaposlenost). Delodajalci z večjo močjo na trgu bodo tako lahko dalj časa diskriminirali kot tisti z ničelnimi dobički, kar na splošno pomeni, da bo v panogah z večjo konkurenčnostjo plačna vrzel med spoloma manjša.

Tudi neoklasični ekonomisti so mnenja, da na dolgi rok zaradi konkurence diskriminacija ni možna. Manj plačana vendar enako produktivna skupina delavcev bo sčasoma pritegnila podjetja, ki težijo k maksimizaciji dobička in nimajo želje po diskriminaciji. Na dolgi rok bo povečano povpraševanje po diskriminirani skupini izničilo razlike v plačah. Diskriminacija bo prisotna le v nekonkurenčnih panogah, kjer delodajalci zadovoljujejo svojo preferenco po diskriminiranju, pa vseeno dosežajo presežke profita (Cain, 1984, str. 12).

3.1.3 Teorija človeškega kapitala

V ekonomski teoriji je človeški kapital, predvsem formalna izobrazba, bistvenega pomena za posameznikovo produktivnost in plačilo. Zаметki pojma človeški kapital so se pojavili pred več kot 300 leti z Williamom Pettyjem, ki je ocenjeval denarno vrednost prebivalstva Anglije.

V 18. stoletju je Adam Smith v knjigi *Bogastvo narodov* zapisal, da izobraževanje kot del človeškega kapitala vpliva na večjo produktivnost delavcev (Paljk, 2006, str. 14).

Resnejše razprave o teoriji človeškega kapitala so se začele v petdesetih in šestdesetih letih 20. stoletja. K začetnemu razvoju te teorije so največ prispevali Jacob Mincer, Gary Becker in Theodore W. Schultz (Paljk, 2006, str. 14).

Človeški kapital je v ekonomski teoriji pomemben z dveh vidikov: vidika količine (kvantitete) in kakovosti (kvalitete), ki se med seboj dopolnjujeta. Z gospodarskim razvojem se povečuje predvsem pomen kakovosti človeškega kapitala, ker ima količina le-teh omejene možnosti povečevanja. Glavni dejavnik, ki povečuje kakovost človeškega kapitala je izobraževanje, in sicer preko povečevanja znanja, proizvodnih sposobnosti in strokovnosti delovne sile (Paljk, 2006, str. 14-15).

V Beckerjevem prispevku k teoriji človeškega kapitala sta izobrazba in specifični človeški kapital, ki se pridobiva z usposabljanjem na delu, ključna dejavnika produktivnosti. Spremembe v človeškem kapitalu povzročajo spremembe v produktivnosti, te pa vodijo k spremembam pri nagrajevanju na delu. Večja vlaganja v človeški kapital so torej povezana z več priložnostmi za prehod na boljše poklicne položaje (Paljk, 2006, str. 16).

Usposabljanje po vstopu na trg dela naj ne bi bilo enakomerno porazdeljeno skozi delovno dobo posamezne osebe. Prevladuje v zgodnejši fazi zaposlitve, saj to delavcu in delodajalcu zagotavlja, da bosta imela več časa za povračilo stroškov usposabljanja. To pomeni, da se s trajanjem zaposlitve zmanjšuje verjetnost izobraževanja in usposabljanja ter s tem tudi izboljševanja dosežkov na trgu dela (Paljk, 2006, str. 16).

Teorija človeškega kapitala poudarja, da so razlike v posameznikovem znanju in izkušnjah tiste, ki določajo razlike v plačah. Omenjena teorija namreč predvideva, da imajo moški in ženske enaka povračila oz. donose na enako produktivnost (ki izhaja iz človeškega kapitala), vendar pa naj bi do razlik v plačah med spoloma prihajalo zaradi neenakega posedovanja tega človeškega kapitala (Manenica, 2006, str. 21).

Pomembna predpostavka teorije človeškega kapitala je v tem, da ženske in moški na trgu dela niso popolni substituti. Kljub temu da sta spola približno enakomerno razporejena po IQ lestvicah in stopnjah izobrazbe, ženske posedujejo manj človeškega kapitala, predvsem tistega, ki ga pridobimo z usposabljanjem na delovnem mestu, saj preživijo v službi oz. na trgu dela sorazmerno manj časa kot moški. Prav zato se pojavljajo tudi razlike v produktivnosti med spoloma, ki vodijo v plačne vrzeli (Manenica, 2006, str. 21).

Skladno z mnenjem nekaterih ekonomistov so ženske zaradi tradicionalne delitve dela v gospodinjstvu manj navezane na trg delovne sile in čutijo manjšo motivacijo za vlaganje časa in truda v izobraževanje ter kariero. Zaradi velike obremenjenosti z delom doma je ženska

participacija na trgu dela večkrat prekinjena (porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka), hkrati pa ženske pogosteje delajo za krajši delovni čas kot moški. To pomeni, da imajo ženske v povprečju nižjo izobrazbo in manj delovnih izkušenj kot moški in so zato manj produktivne in posledično manj plačane. Nekateri teoretiki gredo v tej smeri celo tako daleč, da trdijo, da se ženska zaradi pričakovanih kariernih odmorov sama raje odloča za poklice z visokimi začetnimi prihodki in nižjimi nadaljnimi dodatki na izkušnje, saj tako minimizira izgubo zaradi začasnih odsotnosti. Ti ekonomisti s teorijo človeškega kapitala razlagajo poklicno segregacijo. Ženske se namreč same oddaljijo od poklicev, ki zahtevajo veliko formalnega izobraževanja, hkrati pa jih tudi delodajalci ne vključujejo v določene poklice, predvsem tiste, ki zahtevajo veliko usposabljanja na delovnem mestu (Blau & Jusenius, 1976, str. 186-187).

V svoji kritiki do tovrstnih zaključkov sta Francine D. Blau in Carol L. Jusenius (1976, str. 187) izpostavili dejstvo, da tako moški kot tipično ženski poklici zahtevajo različne količine in vrste sposobnosti, ki se pridobijo tako s formalno izobrazbo kot z urjenjem na delovnem mestu. Ženske naj bi le znotraj teh poklicnih področij zasedale tista delovna mesta, ki so za njih z vidika družinskih obveznosti bolj primerne. Vseeno pa je izbira poklica odvisna od posamezničine želje in preferenc.

Teorija kompenzacije razlik predvideva manjše prihodke na delovnih mestih z boljšimi delovnimi pogoji, zato je možno da moški prejemajo višje plače kot nadomestek slabših delovnih pogojev. Ženske in moški zaradi različnih okusov preferirajo različne poklice. Mladim moškim naj bi bil izredno pomemben dober zaslužek in so se zato pripravljene odreči drugim prednostim določenega poklica ali delovnega mesta (Johansson et al. , 2001, str. 4).

Signalna teorija je še ena izmed razlag razlik v plačah med spoloma. Njeni zagovorniki namreč pravijo, da izobrazba *per se* ni tista, ki povečuje posameznikovo produktivnost, ampak le prepriča delodajalca, da je izbral visoko produktivnega kandidata. Enako velja pri razlikah med spoloma pri zaposlovanju. Tako si posameznik, ki bo (verjetno) v prihodnosti jemal več dopusta (npr. porodniški dopust jemljejo predvsem ženske), ne zasluži enakih povišanj plač kot zaposleni, ki so podjetju s tega vidika bolj lojalni (moški) (Malmberg, 2006, str. 5).

3.1.4 Teorija monopolnega položaja delodajalca

Zgoraj predstavljene teorije predpostavljajo pogoje popolne konkurence. Višino plače po teh teorijah določa marginalna produktivnost zaposlenega, razlike v plačah pa so posledica različnih produktivnosti moških in žensk. Pri predvidevanju monopolnega položaja delodajalca pa zaposleni prejema nižjo plačo, kot je njegova mejna vrednost. Potemtakem je razlika med plačami in mejno vrednostjo določena s količino monopolnih dejavnikov prisotnih na trgu dela, kar pomeni da je razlika determinirana z elastičnostjo plač delavcev na trgu. Ob manjši elastičnosti krivulje ponudbe delovne sile bo torej plača nižja. Razlike v

plačah med spoloma je torej možno razlagati s tem, da je ponudba dela žensk manj elastična kot ponudba moških, kar pomeni večjo monopolno moč podjetja nad ženskami in posledično njihove nižje plače (Blau & Jusenius, 1976, str. 188).

3.1.5 Empirična preverba neoklasičnega pristopa

Namesto da bi z njimi testirali dejansko pravilnost teoretičnih predpostavk se empirične analize na tem področju uporabljajo predvsem za ugotavljanje kolikšnega deleža razlik v plačah med spoloma je determiniramega v razlikah med sposobnostmi, stopnjah izobrazbe, delovnih izkušnjah in številu delovnih ur posameznega spola. V skladu z danimi teoretičnimi definicijami diskriminacije empirične analize tako označujejo diskriminacijo kot razliko v plačah, upoštevajoč vse izmerjene razlike v produktivnosti med diskriminirano in nediskriminirano skupino. To razliko označujejo kot »nepojasneni ostanek« razlik v plačah. Razmeroma majhno število empiričnih raziskav je dejansko preverjalo hipotezo o manjši spolni diskriminaciji in povišanju relativnih plač žensk v okoliščinah večje konkurenčnosti (gospodarstva, sektorja). Večina teh raziskav je pripeljala do nedokončnih ugotovitev, kjer so si bili podatki pogosto nasprotujoči in so potrjevali povezanost konkurenčnosti in boljšega položaja žensk ter jo hkrati zanikali.

Večina raziskovalcev je razlike med spoloma raje proučevala znotraj teorije človeškega kapitala, kjer so razlike v plačah v veliki meri posledica razlik posameznikovih atributov (Malmberg, 2006, str. 6).

Spremembe v donosih človeškega kapitala se namreč najlažje opazuje skozi spremembe v koeficientih dohodkovne funkcije (standardno dohodkovno funkcijo je razvil Mincer (1974)). Tako je najpogostejše orodje pri merjenju plačne disperzije primerjava povprečnih logaritmov plač različnih skupin. Najpogosteje uporabljene spremenljivke pri določanju plače so npr. starost, izobrazba, status, nezaposlenost, izkušnje, oblika zaposlenosti (polni delavnik, polovični delavnik), panoga. Izbira spremenljivk je različna, odvisno od podatkov, ki so na voljo, in namena raziskovalca. V obravnavanem modelu je naravni logaritem plač žensk ali moških za leto t napisan takole:

$$W_{it} = X_{it} \beta_{it} + e_{it} \quad (1)$$

kjer je W_{it} odvisna spremenljivka - naravni logaritem povprečnega urnega zaslužka, X_{it} predstavlja vektor vseh spremenljivk človeškega kapitala in ostalih spremenljivk, ki vplivajo na mejni proizvod dela, β_{it} vektor koeficientov in e_{it} je napaka, ki ni v povezavi z opazovanim človeškim kapitalom. Spremembe v strukturi plač skozi čas so merjene s spremembami v koeficientih, β_{it} . Model je povzet po Peter F. Orazmu in Milanu Vodopivcu (1999, str. 10-11), ki sta proučevala spremembe v strukturi plač za Slovenijo v obdobju tranzicije (1987-1992). Plačne enačbe sta uporabila za raziskovanje vpliva tranzicije na povračilo na izobrazbo in izkušnje, spremembo neenake razpršitve dohodkov na splošno in

gibanje plačnih razlik med spoloma. Med drugim sta ugotovila tudi to, da so bile spremembe v strukturi plač podobne tistim v tržnih gospodarstvih zadnjih dvajsetih let.

Opisani model je v empiričnih raziskavah proučevane tematike najpogostejši. V nadaljevanju bom predstavila tudi nekaj ugotovitev s področja plačnih razlik med spoloma omenjenih avtorjev v Sloveniji, delno pa bodo predstavljene tudi spremembe v plačnih razlikah med spoloma na Švedskem v 80-ih letih, ki so bile obdelane po podobnem modelu kot zgoraj.

3.2 INSTITUCIONALNI PRISTOP

Kot odgovor na nestrinjanje in pomanjkljivosti neoklasične teorije so se v zadnjih letih razvile številne razlage o delovanju trga dela. Nekatere od teh alternativnih teorij so le dopolnitev neoklasičnega modela in vključujejo vplive različnih institucionalnih dejavnikov, spet druge so razvile popolnoma nov teoretični pristop. Vse institucionalne teorije pa zanikajo kot osnovo proučevanja popolno konkurenčnost trga dela in se osredotočajo bolj na delitveno karakteristiko tega trga. Najbolj splošno se imenujejo teorije trga dela, saj vse vidijo trg dela kot celoto manjših delov ali segmentov. Najbolj uveljavljena, ki proučuje predvsem spolno segregacijo na trgu dela, je teorija dvojnega trga dela (Blau & Jusenius, 1976, str. 190-191).

3.2.1 Teorija dvojnega trga dela

Njeni zagovorniki menijo, da je trg dela sestavljen iz več samo obvladujočih podtrgov ali segmentov. Le-ti so se skozi čas oblikovali v primarni trg dela, za katerega so značilne visoke plače, varnost pri zaposlitvi, možnost napredovanja, definirana in nepristranska pravila o delu, vstop nanj pa je možen skozi omejeno število nižjih položajev; in sekundarni trg dela, za katerega pa so značilne nizke plače, visoka fluktuacija delavcev, majhna možnost napredovanja in dodatnega izobraževanja, ponavljajoče delo, slabi delovni pogoji, možnost vstopa na ta trg pa je velika (Blau & Jusenius, 1976, str. 196).

Vzporedno se lahko ta dvojnost prenese tudi v posamezne panoge. Za primarne industrije je značilna monopolna moč podjetij, veliki obsegi proizvodnje, kapitalsko intenzivne metode dela in uveljavljena moč sindikatov. Nasprotno pa je v sekundarnih industrijah večja prisotnost malih podjetij, ki uporabljajo predvsem delovno intenzivne metode dela in poslujejo bolj na lokalnih trgih, prisotna pa je tudi manjša sindikalna pripadnost (Blau & Jusenius, 1976, str. 196).

Kot nasprotje neoklasičnim teorijam teorija dvojnega trga poudarja povpraševanje po delu in institucionalne dejavnike. Vzroke za segmentacijo išče v značilnostih posameznih delovnih mest in ne v atributih zaposlenih. Ženske torej bolj pogosto iščejo zaposlitev znotraj sekundarnega trga dela, moški pa primarnega.

Tovrstna segmentacija pa je značilna tudi za notranje trge dela, to so trgi dela znotraj posameznih podjetij, v okviru katerih se določajo plače in razporeditve zaposlenih. Le-ti so v svojem delovanju lahko kompatibilni z delovanjem zunanjih trgov (tistih izven podjetja) ali pa so popolnoma samostojni (velike organizacije) in plačno ter delovno politiko oblikujejo neodvisno od politik zunaj domačega trga. Te večje organizacije pri svojem zaposlovanju preferirajo dolgoletne zaposlene in le njim omogočajo možnost napredovanja po vnaprej določenih lestvicah, saj imajo zaposleni, ki prihajajo od zunaj, možnost zasesti le nižje pozicije (Blau & Jusenius, 1976, str. 191).

Tako Blau in Jusenius določata dve kategoriji delovnih mest v podjetju: delovna mesta, ki jih preko novačenja zasedajo zunanji delavci in obsegajo predvsem nižje vstopne pozicije, ter mesta, ki jih z napredovanjem zapolnijo v podjetju že zaposleni delavci. Proces napredovanja od nižjih pozicij do vodilnih po hierarhični lestvici je tu izredno pomemben za pridobivanje, formalno ali neformalno, znanja in sposobnosti, ki so specifične za podjetje (Blau & Jusenius, 1976, str. 196).

Po teoriji statistične diskriminacije bodo delodajalci pri zaposlovanju na boljša delovna mesta dajali prednost moškim. Le-ta namreč pravi, da bo odločitev pri zaposlitvi novega delavca temeljila na predvidenih značilnostih skupine, populacije žensk ali populacije moških. Zato, če bo delodajalec mnenja, da so ženske bolj nezanesljive delavke kot moški (večja fluktuacija žensk, več odsotnosti z dela), bo raje zaposlil predstavnika moškega spola in bo ženska izključena iz določenih poklicev ali delovnih mest na podlagi verjetnosti. Ker je na primarnem trgu dela zaželjena dolgoročna zavezanost podjetju, bodo delodajalci izbrali tistega, ki ima statistično boljše možnosti in večjo stabilnost - moškega (Blau & Jusenius, 1976, str. 194).

Ekonomija diskriminacije je torej izredno kompleksna. Različne teorije diskriminacije so podale mnoge koristne definicije in predloge načinov merjenja le-te, niso pa bile tako učinkovite pri podajanju samih razlag pojava diskriminacije in njenih vzorcev (Cain, 1984, str. 17).

4 LIZBONSKA STRATEGIJA V LUČI DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Statistična obdelava trga dela je osnova večine evropskih politik, saj v Amsterdamski pogodbi iz leta 1997 zavzema pomemben del poglavja o zaposlovanju. Evropski svet je namreč takrat predstavil precej ambiciozno Strategijo zaposlovanja Evrope, ki je usmerjena predvsem v zmanjševanje nezaposlenosti in razlik v zaslužkih med spoloma s povečanjem splošne zaposlenosti. Tako so na Lizbonskem srečanju (l. 2000) določili cilja, ki naj bi jih države dosegle do leta 2010: 70% splošno zaposlenost in 60% zaposlenost žensk. V Stockholmu (l. 2001) so tema ciljema dodali še 50% zaposlenost ljudi starih med 55 in 64 let.

Kot predlog doseganja teh ciljev Evropski svet spodbuja države k omogočanju bolj fleksibilnih oblik dela (npr. delo doma, polovični delavnik) in preskrbi ustreznega in dosegljivega varstva otrok ter možnosti učenja in izobraževanja vse življenje, saj naj bi tovrstni ukrepi spodbujali ljudi k vstopu na trg dela.

4.1 TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Položaj žensk se v sodobni družbi zrcali v indikatorjih stanja na trgu dela. Zaradi visoke stopnje zaposlenosti je plačano delo žensk pomemben dejavnik gospodarskega razvoja in doseganja ciljev Lizbonske strategije. Eden izmed ciljev lizbonske strategije je tudi enakost možnosti, ki se največkrat meri z razlikami po spolu v nekaterih indikatorjih trga dela. Svet Evrope tako stalno poudarja pomembnost politik za doseganje enakosti spolov kot bistven instrument gospodarske rasti, blaginje in konkurenčnosti. V težnji po popolnem izkoriščenju potenciala in učinkovitosti evropske delovne sile je izredno pomembna promocija dolgoročne prisotnosti žensk na trgu dela in odprava vseh neenakosti med ženskami in moškimi (Kajzer, 2006, str. 1).

V Sloveniji predstavljajo ženske skoraj polovico vseh zaposlenih (podatki za maj 2008 kažejo na 56,58% delovno aktivnih moških in 43,42% delovno aktivnih žensk od 879616 vseh delovno aktivnih oseb⁴) in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Kljub povprečno višji izobrazbi ženske teže najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški ter so glede na stopnjo strokovne usposobljenosti slabše plačane (Kajzer, 2006, str. 1).

V letu 2006 se je skladno s pričakovanimi povečanjem zaposlenosti, napovedanimi že v lizbonski strategiji, stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v EU povzpela na 64,4% (leta 2000 je bila 62,2-odstotna in leta 2005 63,4-odstotna) in je bilo zaposlenih 214 milijonov ljudi, starih 15 let ali več. Stopnja delovne aktivnosti pa je bila v letu 2006 za ženske 57,2% (leta 2000 53,7-odstotna in leta 2005 56,0-odstotna).

Stopnja zaposlenosti žensk je v vseh evropskih državah nižja od stopnje zaposlenosti moških, kar je posledica številnih ekonomskih in neekonomskih dejavnikov (npr. zgodnejše upokojevanje žensk kot moških ali pa poroka in materinstvo, zaradi katerega se ženska ne odloči za vstop na trg dela). Glede na primerjavo razlik med stopnjami zaposlenosti po spolu v evropskih državah sta tako Slovenija kot Švedska v skupini držav z manjšimi razlikami med stopnjami (Kajzer, 2006, str. 2).

⁴ Delovno aktivno prebivalstvo so vse zaposlene in samozaposlene osebe, ki so obvezno pokojninsko in zdravstveno zavarovane oziroma so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije in so stare najmanj 15 let (Aktivno prebivalstvo, Slovenija, 2008).

V zadnjih desetih letih opazamo splošni trend izboljševanja razmer na trgu dela tako v Sloveniji kot na Švedskem, saj se postopno zvišuje zaposlenost in znižuje brezposelnost prebivalstva. V Sloveniji je zaposlenost med osebami starimi od 15 do 64 let narasla iz 61,6% v letu 1996 na 66,6% leta 2006, na Švedskem pa iz 70,3% na 73,1% v istem obdobju, vendar ni enakomerno naraščala (v letu 1997 je bila 69,5%, v letu 2001 pa kar 74%). V istem obdobju je delež zaposlenih žensk v Sloveniji narasel iz 57,1% v letu 1996 na 61,8% leta 2006 (lizbonski cilj za stopnjo zaposlenosti žensk v EU je dosežen - 60% do leta 2010), zaposlenih moških pa iz 66% na 71,1% (Labour market, 2008).

Tako kot je bilo povečanje zaposlenosti v Sloveniji bolj ugodno za moške, je tudi gibanje brezposelnosti izboljšalo njihov položaj na trgu dela. Stopnja brezposelnosti moških se je v navedenem obdobju celo zmanjšala (iz 7% na 4,9%), delež brezposelnih žensk pa se je povečal (iz 6,7% na 7,2%) (Labour market, 2008).

Na Švedskem so bile spremembe za ženske bolj ugodne. Zaposlenost se je v obdobju od leta 1996 do 2006 namreč povečala za 2,6 odstotne točke tako med ženskami kot med moškimi, brezposelnost vseh zaposlenih pa je padla iz 9,6% na 7% v letu 2006. Brezposelnost moških je padla za 3,2 odstotne točke (iz 10,1% na 6,9%), brezposelnost žensk pa za 1,9 odstotne točke (iz 9% na 7,1%) (Labour market, 2008).

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je bila leta 2006 najvišja med mladimi, to je med osebami, starimi od 15 do 24 let. Znašala je 13,9%, od tega 11,6% za moške in 17,0% za ženske, in se je v primerjavi z letom 2005 (12,3%) povišala. Po pričakovanjih je bila najnižja med starejšimi, to je v starostni skupini 55–64 let; znašala je 2,6%. Po Anketi o delovni sili (2006) je med brezposelnimi ženskami leta 2005 le 4% našlo novo delo v manj kot enem mesecu, 30% pa je čakalo nanj več kot dve leti.

Stopnja brezposelnosti je tudi na Švedskem najvišja med mladimi iskalkami dela, starimi od 16 do 24 let; leta 2005 je znašala 13%, v primerjavi z moško brezposelnostjo v isti starostni skupini, ki je znašala 16%. Najnižja brezposelnost je bila pri ženskah v starostni skupini od 55 do 64 let (3%), pri moških pa v starostni skupini od 35 do 54 let (4%) (Labour Force Survey, 2008).

Po podatkih Eurostata je leta 2006 znašala dolgoročna brezposelnost⁵ med ženskami v Sloveniji 3,5% in za moške 2,4%, na Švedskem pa 0,9% za ženske in 1,2% za moške. Povprečje v EU-27 je bilo za ženske 4,0% in za moške 3,5% (Labour market, 2008).

Kot indikator enakih možnosti, ki ga spremlja tudi Evropska komisija, velja tudi razlika v urnih zaslužkih med moškimi in ženskami⁶. Čeprav so ženske praviloma bolj izobražene kot

⁵ Dolgoročna brezposelnost je brezposelnost enega leta ali več. Za posamezen spol predstavlja delež v celotni aktivni populaciji spola (Labour force, 2008).

moški, pa v povprečju zaslužijo manj kot moški. V vseh državah Evropske unije ženske namreč prejemajo nižjo plačo kot nasprotni spol. Razlike so po državah velike in se po podatkih Eurostata gibljejo med 4 in 25%. V Sloveniji je leta 1995 razmerje med urnim plačilom ženske in moškega znašalo 86%, zaostajanje povprečnega urnega plačila žensk za moškimi pa se je v naslednjih letih postopno zmanjševalo in so v letu 2002 ženske v povprečju zaslužile 91% povprečnih prihodkov moških. Študija Evropske komisije o razlikah v plačah med spoloma iz leta 2003 je kot najpomembnejše dejavnike, ki prispevajo k tem razlikam, opredelila: razlike v plačah med moškimi in ženskami z družinskimi obveznostmi ter spolno segregacijo po sektorjih in poklicih oziroma koncentracijo zaposlenosti žensk v dejavnostih in poklicih z nižjimi dohodki (Kajzer, 2006, str. 4-5).

Razlika v plačah moških in žensk je bila v Sloveniji leta 2006 8%, na Švedskem pa kar 16% v korist moških. Za primerjavo predstavljam tudi podatke iz leta 1995, ko pa so bile pri nas plače moških v povprečju večje za 14%, na Švedskem pa 15% (Labour market, 2008).

Primerjava na ravni glavnih poklicnih skupin za leto 2004 kaže, da je bila razlika med moško in žensko plačo v Sloveniji največja v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo. Tu je dosegla povprečna mesečna bruto plača žensk le slabih 70% plače moških. Razlog za to je bila le 19-odstotna zastopanost moških v tej dejavnosti, hkrati pa je bilo med maloštevilnimi moškimi v zdravstvu veliko zdravnikov, medtem ko so bile med ženskami v zdravstvu najštevilnejše medicinske sestre, ženske so prevladovale tudi na področju socialnega varstva. Pri upravljalcih strojev in naprav, industrijskih izdelovalcih in sestavljalcih, pa je ženska plača dosegla 75 % moške. V uradniških poklicih je bila razlika v prihodkih med spoloma najmanjša, in sicer je tu ženska plača znašala 94 % plače moškega (Strukturna statistika plač, Slovenija, 2004-začasni podatki, 2008).

Povprečna mesečna bruto plača žensk, zaposlenih v dejavnosti gradbeništvo, je bila leta 2004 skoraj za 18% višja od plače moškega. To gre pripisati dejstvu, da so ženske v gradbeništvu manjštevilne, saj so predstavljale le 10% vseh zaposlenih v gradbeništvu, obenem pa zasedajo v glavnem bolj plačana vodilna, nadzorna in pisarniška delovna mesta, za katera se praviloma zahteva višja izobrazba kot za slabše plačana fizična dela, ki v tej dejavnosti veljajo za domeno moških. Podobno je bilo v dejavnosti promet, skladiščenje in zveze, saj je povprečna mesečna bruto plača žensk v tej dejavnosti bila za dobrih 6% višja od plače moškega (Strukturna statistika plač, Slovenija, 2004-začasni podatki, 2008).

Na Švedskem za leto 2004 podatki o razlikah v plačah med spoloma kažejo največje odstopanje pri poklicih finančnih in prodajnih strokovnjakov ter finančnih in kadrovskih managerjev. Plača žensk zaposlenih na omenjenih področjih dosega le 79% višine plač

⁶ Razlika v plačah je določena kot razlika med moškimi in ženskimi povprečnimi bruto urnimi dohodki izražena kot delež povprečnih moških bruto urnih dohodkov (Report on equality between women and men-2007, 2007, str. 19).

moških. Najnižje razlike v plačah med spoloma so bile pri poklicih osnovnošolskih učiteljev in osebne nege ter pomoči.

Razmerje med plačami žensk in moških je glede na statistične podatke v Sloveniji precej bolj ugodno kot drugod po Evropi. Dr. Alenka Kajzer v Prikazu položaja žensk na trgu dela v Sloveniji (2006, str. 5) z indikatorji stanja na trgu dela opredeljuje sledeče razloge za majhno zaostajanje plač žensk za plačami moških: ohranjanje v socializmu vzpostavljene enakosti plač, najmanjša neenakost v distribuciji plač v EU, nerazširjenost zaposlitev s krajšim delovnim časom, obveznost dodatka na delovno dobo, ki linearno povečuje plače z naraščanjem delovne dobe ter velik delež zaposlenih žensk v javnem sektorju, kjer so plače po doseženi izobrazbi do dosežene srednje izobrazbe, višje kot plače zaposlenih v zasebnem sektorju.

Orazem in Vodopivec (1999, str. 10) v svoji analizi ugotavljata, da so se v obdobju od 1987 do 1992 v Sloveniji plače žensk povečale, zmanjšala pa se je tudi razlika plač med spoloma. To povišanje je pripisati povečanim donosom na izkušnje, hkrati pa so bile ženske že takrat bolj izobražene kot moški. V tem obdobju je padlo tudi povpraševanje po proizvodih in storitvah tistih panog (proizvodnja, prevoznništvo, kmetijstvo, gradbeništvo), kjer prevladujejo moški, zato je posledično zaposlitev izgubilo več moških kot žensk. Tranzicija je spremenila strukturo zaposlenih, razliko med plačami mlajših in starejših delavcev, tistih, ki so bolj oziroma manj izkušeni, ni pa poslabšala položaja žensk napram moškim.

Običajna politika centralnih gospodarstev je omejevala tržne pritiske, ki bi lahko povečali dohodkovne razlike med delavci. Kot posledica so bila povračila na človeški kapital izredno nizka. Plače najbolj izobraženih so sicer bile višje od plač najmanj izobraženih, vendar je bila dodana premija veliko manjša kot tista v tržnih gospodarstvih. S prehodom v tržno gospodarstvo je tako tudi v Sloveniji vrednost izobrazbe narasla. V petih letih tranzicijskega obdobja je plačna premija višje izobrazbe napram osnovnošolski izobrazbi porasla za 25%, napram srednješolski izobrazbi pa za 15%. Vendar je bilo povračilo na izobrazbo za moške (71%) še vedno večje od povračila za ženske (61%). V obdobju tranzicije so se povečala tudi povračila na izkušnje za najbolj in padla za najmanj izkušene. Kljub padanju zaposlenosti celotne populacije so ženske v petih letih tranzicije manjkrat izgubile zaposlitev kot moški, saj so bile v osnovi bolj izobražene. Zaposlitev so izgubljali predvsem najmanj izobraženi. Avtorja tako ugotavljata, da k izboljšanju položaja žensk v tem obdobju ni pripomoglo zatiranje diskriminacije, temveč spremembe v strukturi povpraševanja po bolj izobraženi delovni sili (Orazem & Vodopivec, 1999, str. 10).

Dohodkovne razlike med spoloma so se na Švedskem drastično zmanjšale v 60-ih in zgodnjih 80-ih letih 20. stoletja, kasneje pa se je izenačevanje ustavilo. Eden od razlogov za izboljšanje položaja žensk je bila tudi na Švedskem sprememba plačne strukture. Le-ta je še posebej pomagala ženskam, ki so bile najnižje v dohodkovni distribuciji. Hkrati so se

povišali tudi stroški neizobražene delovne sile, katere velik del so predstavljale prav ženske (Johansson et al. , 2001, str. 5).

V 80-ih letih 20. stoletja je plačna razlika med spoloma na Švedskem znašala od 15-20%, v 90-ih pa se je gibala med 20 in 25%. V tem času so imeli moški višjo izobrazbo oz. so zasedali delovna mesta, ki zahtevajo višjo izobrazbo, kot ženske, vendar se je izobrazbena struktura do konca devetdesetih let počasi izenačila. Za Švedsko je značilno tudi to, da velika večina zaposlenih moških dela v gospodarstvu oz. privatnem sektorju, kjer so plače praviloma višje, in več kot polovica zaposlenih žensk dela v negospodarstvu. Raziskave so pokazale, da so razlike v plačah med žensko in moško dominiranimi poklici na Švedskem na področju umskega dela večje kot pri fizičnih delavcih. Poleg tega delež žensk v določenem poklicu nima bistvenega vpliva na njihove plače, ima pa negativen vpliv na plače moških. To pomeni, da ženske ne bi bistveno pridobile, če bi se zaposlile v “moškem” poklicu, moški pa so na izgubi, če se zaposlijo v pretežno ženskem poklicu (Johansson et al. , 2001, str. 4, str. 22).

Na Švedskem je bila leta 1992 ugotovljena razlika v plačah med spoloma v višini 15%, leta 1998 je znašala že 16%, postopoma pa je narasla na 18% v letu 2004 (Malmberg, 2006, str. 18).

Maca Jogan v knjigi Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma (1990, str. 127) govori o tem, da v totalno patriarhalno družbo ženske vstopajo na trgu delovne sile kot “cheapest producers” oziroma cenejša delovna sila in kot nosilke “naravne” funkcije (dela v družinskem gospodinjstvu), v kateri so spet zaradi “naravnosti” “cheapest producers”. “Naravna” vloga naj bi bila tako temelj obče devaluacije žensk.

V Sloveniji je število žensk izredno nizko tudi na najvišjih vodstvenih položajih v gospodarskih družbah, organizacijah socialnih partnerjev ter drugih združenjih in organizacijah. Vendar se glede na uradne podatke stanje postopno izboljšuje. Leta 2006 je bilo v Sloveniji na managerskih položajih 33% žensk, na Švedskem pa 30% (Women and men in decision-making, 2008).

Pogosto metode izbora kandidatov še danes ženske obravnavajo diskriminatorno. Znotraj korporacij namreč obstaja več ovir, ki ženskam preprečujejo vstop v podjetje ali napredovanje na vodilne managerske položaje. Predsodki glede tega, ali je določeno delovno mesto žensko ali moško so še podkrepjeni z izpraševalčevim dojemanjem kandidatke obleke ter njene telesne privlačnosti. Gre torej za izrazito subjektivne ocene, zato se podjetja vedno pogosteje odločajo za drugačne metode pri izbiranju kandidatov, npr. za psihometrične teste, ki naj bi zagotavljali zanesljive in “objektivne” podatke o posameznikovih sposobnostih (Marn & Dedič, 2007, str. 21-22).

4.1.1 Ali (ne)flexibilnost trga dela povzroča diskriminacijo?

Pojem fleksibilnosti na abstraktni ravni označuje sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Fleksibilnost trga dela naj bi omogočala hitrejše prilagajanje gospodarstva spremembam in zagotavljala učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, čeprav fleksibilnost ni sinonim za učinkovitost delovanja trga dela. V ekonomski literaturi obstajajo številne opredelitve pojma fleksibilnosti trga dela, ki v ospredje pogosto postavljajo enega izmed dejavnikov fleksibilnosti, saj je praktično nemogoče oblikovati eno samo celovito merilo. Merjenje fleksibilnosti se zato običajno omejuje na merjenje ene komponente fleksibilnosti trga dela in uporabo parcialnih meril fleksibilnosti, kot so: delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, delež samozaposlenih in delež začasnih zaposlitev v skupni zaposlenosti (Kajzer, 2006, str. 6). Prav ta parcialna merila fleksibilnosti trga dela, ki jih lahko merimo za posamezen spol, posledično kažejo tudi na razlike med spoloma na trgu dela.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je pomemben delni kazalnik prilagodljivosti trga dela. Delo z možnostjo krajšega delovnega časa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas in tako lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje. Hkrati ima uvajanje prožnih oblik dela lahko tudi negativen vpliv na zaposlene, saj zaposlenim z nepolnim delovnim časom krati možnost napredovanja in večjega zaslužka.

Predlogi, kot so polovični delovni čas ali delo na domu, ki naj bi olajšali opravljanje dela za ženske, so večkrat dvorezen meč, saj takšni predlogi veljajo kot dokaz za politiko enakih možnosti, a imajo hkrati tudi neugodne posledice, saj so obravnavani kot netipični, ker odstopajo od moških norm. Obsežnejše ugodnosti na delovnem mestu, ki naj bi olajšale breme materinstva in drugih domačih obveznosti so torej mnogokrat povod, da veljajo ženske kot drugačne in "manj resne" od svojih moških sodelavcev. Tudi sindikati pogosto zavračajo netradicionalne oziroma prilagodljive oblike dela, ker se bojijo, da bi bolj gibljiva pravila lahko povečala delodajalčeve pritiske na posameznega delojemalca/delojemalko. Nekateri sociologi namreč delijo prožne oblike dela na pozitivne in negativne, zato sindikatom predlagajo, da upoštevajo celoten kontekst pri ocenjevanju pozitivnih in negativnih posledic fleksibilizacije in individualizacije dela in spremljajo potrebe različnih socialnih skupin (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 32).

Med fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki se uvršča: delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo. Med oblike dela s potencialno negativnimi učinki pa: delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in pogodba za določen delovni čas. Te oblike dela ne le povzročajo negativne zdravstvene in socialne učinke, ampak pomembno omejujejo usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 14). V prilogi so v tabeli 1 prikazani deleži organizacij v Sloveniji in na Švedskem, ki se poslužujejo delovnih praks fleksibilnih oblik dela s potencialno negativnimi vplivi, v tabeli 2

pa so prikazani deleži organizacij, ki uporabljajo delovne prakse fleksibilnih oblik dela s potencialno pozitivnimi vplivi.

V Evropi je skoraj polovico delavcev zaposlenih za določen čas v to prisiljeno. Relativno velik delež neprostoVOLjno zaposlenih za določen čas je v letu 2005 imela tudi Slovenija. Švedska je imela približno enako število zaposlenih za določen čas kot mi v letu 2005. Zanimivo je, da je med zaposlenimi za določen delovni čas največ tistih, ki so mlajši od 30 let. V Sloveniji in na Švedskem je nekaj manj kot 50% vseh žensk zaposlenih za določen čas mlajših od 30 let in nekaj manj kot 40% vseh moških zaposlenih za določen delovni čas mlajših od 30 let (Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily, 2007). Glej tabelo 3 v prilogi.

V letu 2005 je v EU-25 kar 43% žensk in 48% moških zaposlenih za določen čas imelo pogodbe za manj kot 6 mesecev, 35% žensk in 29% moških zaposlenih za določen čas pa pogodbe za manj kot eno leto. Torej je skupaj približno 78% vseh moških in žensk zaposlenih za določen čas imelo pogodbo za manj kot eno leto. V Sloveniji je bila ta številka višja, saj je bil delež zaposlenih za manj kot pol leta za ženske in moške skoraj 50%, delež zaposlenih za manj kot eno leto (od 6-12 mesecev) pa za ženske 39%, za moške pa 37%. Na Švedskem je bilo v letu 2005 od vseh zaposlenih za določen čas 39% žensk in 42% moških zaposlenih za obdobje do pol leta in 4% žensk ter 7% moških za obdobje od 6 do enega leta (Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily, 2007).

Po podatkih Eurostata je imelo leta 2004 tri četrtine vseh zaposlenih, starih od 25 do 49 let, iz dvajsetih držav Evropske unije (Švedska ni vključena) fiksni delovni čas. Le približno četrina zaposlenih je imela možnost prilagajanja svojih delovnih ur. Približno 12% teh je npr. delalo več, da bi lahko ure koristili kasneje, med 10 in 12% pa je imelo možnost popolnoma fleksibilnega delavnika (The flexibility of working time arrangements for women and men, 2007).

Slovenija je imela leta 2006 delež zaposlenih s krajšim delovnim časom kot delež vseh zaposlenih manjši kot je bil v povprečju v EU 25, Švedska pa večji. V prilogi so v tabeli 3 prikazani podatki o deležih zaposlenih s krajšim delovnim časom v obeh državah.

Po podatkih Eurostata so leta 2005 v Sloveniji zaposleni s krajšim delovnim časom v povprečju opravili 18,6 ur na teden, na Švedskem pa 24,8 ur na teden. Vendar pa zaposleni s polnim delovnim časom v Sloveniji v povprečju delajo več kot na Švedskem. Za leto 2005 sta podatka 42,9 ur na teden za Slovenijo in 41,1 ur na teden za Švedsko.

V letu 2005 je bilo skoraj 15% vseh žensk na trgu dela in približno 14% vseh moških na trgu dela zaposlenih za določen čas (Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily, 2007). V zadnjih letih je za celotno Evropo značilen trend naraščanja zaposlitev za določen čas. Poudariti pa je treba, da trend narašča hitreje za ženske kot za

moške v skoraj vseh evropskih državah. Zaposleni za določen delovni čas so v bolj negotovem položaju kot tisti z bolj standardnimi pogodbami o zaposlitvi, s čimer so ženske v še slabšem položaju. Čeprav je tovrstna oblika dela nezanesljiva, se pogosto pojavlja v obdobju prakse ali uvajanja pri prvi zaposlitvi ali pa gre celo za prostovoljno odločitev zaposlenega zaradi večjega zasluga. V prilogi so v tabeli 4 prikazani podatki o deležih delavcev zaposlenih za določen čas v Sloveniji in na Švedskem ter delež delavcev, ki so za določen čas zaposleni neprostovoljno.

4.1.2 Izobraževanje

Razlike med spoloma pri izbiri študija odražajo klasično delitev vlog med spoloma, ki je v naši družbi še močno prisotna. Razlike pri izbiri smeri izobraževanja se močno odražajo tudi na trgu delovne sile. Spolna segregacija je predvsem dvojna: na eni strani gre za tradicionalno spolno delitev dela v družbi, hkrati pa se povečuje delež žensk na smereh, ki niso tipično ženski. Torej gre očitno za dva procesa, eden ohranja tipično ženske poklice še vedno v njihovi domeni, drugi pa povečuje zastopanost žensk v moških poklicih. "Invazija" poteka le enosmerno - na moška področja, ne pa tudi obratno. Če kje, potem je spolna segregacija poklicev zaskrbljujoča prav na tej točki in ne toliko na točki nezastopanosti žensk na moških področjih, saj to pomeni, da vsa tradicionalno ženska dela oziroma poklici še vedno ostajajo v ženski domeni tako v zasebni kot v javni sferi.

V večini evropskih držav se več žensk kot moških odloči za visokošolski oz. univerzitetni študij. S tem, ko je v preteklih letih naraščalo vključevanje mladih v visokošolsko izobraževanje, se je večala tudi razlika med deležem žensk in deležem moških, ki so vključeni v visokošolski študij. V šolskem letu 2003/2004 je bilo v EU-25 med vsemi študenti kar 55% žensk. V letu 2004 pa je več žensk kot moških študij tudi zaključilo (The life of women and men in Europe – 2008 edition, 2008, str. 34).

Situacija pa je nekoliko drugačna na podiplomskem študiju. V letu 2004 je bilo med vsemi EU-25, ki so študij uspešno zaključili, 57% moških. Žensk je bilo več le v nekaterih državah, med njimi tudi na Švedskem (The life of women and men in Europe – 2008 edition, str. 36). Med spoloma pa obstaja tudi precejšnja razlika v področjih izobraževanja. Ženske se namreč bolj pogosto kot moški odločajo za študij na področju zdravstva in sociale ter pedagogike. Na študijskih programih omenjenih smeri so v povprečju vpisane več kot tri ženske na enega moškega. Situacija je obratna na smereh gradbeništvo, tehnika in predelovalna industrija (The life of women and men in Europe – 2008 edition, 2008, str. 36).

V letu 2005 pa so bile v EU-25 izrazite razlike tudi v zaposlenosti žensk in moških po posameznih poklicnih skupinah. Veliko večji delež žensk kot moških je zaposlenih na področju storitev, več moških kot žensk pa je zaposlenih na področju industrije (The life of women and men in Europe – 2008 edition, 2008, str. 55).

Leta 2005 je bil v Sloveniji med dvajsetimi najpogostejšimi poklici delež delovno aktivnih žensk bistveno večji kot delež delovno aktivnih moških v naslednjih poklicih: osnovnošolski učitelji (več kot 80% žensk in manj kot 20% moških), čistilci (90% žensk in 10% moških), tajnice (več kot 90% žensk), medicinske sestre (95% žensk), uradniki v računovodstvu in knjigovodstvu (85% žensk in 15% moških), finančniki, revizorji, računovodje (80% žensk), upravljalci šiviljskih strojev (95% žensk) in pravni ter finančni asistenti (več kot 85% žensk). Med poklice z večjim deležem moških pa spadajo: upravljalci orodnih strojev (več kot 80% moških), mizar, voznik težkih tovornjakov in vlačilcev, mehaniki in monterji industrijskih strojev (žensk v teh poklicih sploh ni bilo), skladiščnik (več kot 80% moških) ter direktorji in člani uprave družb (75% moških in približno 25% žensk).

Na Švedskem je leta 2005 v tridesetih najpogostejših poklicih delalo 37% vseh zaposlenih moških in 56% vseh zaposlenih žensk. Bistveno večji delež žensk je opravljalo poklic medicinskih sester (več kot 95% žensk), pomoč in nega na domu (85% žensk), učitelj (90% žensk), blagajnik (več kot 95% žensk), administrativno pisarniško delo in poslovni sekretar (97% žensk). Največji delež moških pa je bil zaposlen v poklicu mehanika, kjer je bil zaposlen le 1% žensk. Moški so prevladovali tudi v poklicih tesarja, v gradbenih poklicih in kot upravljalci strojev (Women and men in Sweden, 2006, str. 63-64).

Eurostat je v svojem poročilu o enakosti med spoloma (2007) izdal podatke o spolni segregaciji po poklicih in sektorjih v letu 2005 za posamezne države EU. V Sloveniji je polna segregacija po poklicih⁷ znašala 27,6, segregacija po sektorjih⁸ pa 18,3, na Švedskem pa po poklicih 27,4 in po sektorjih 21,6.

4.1.3 Ženske v političnem odločanju

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

Jasna strategija ter vedno bolj natančen in varovan pravni red sta brez dvoma nujna pogoja za zmanjševanje diskriminacije po spolu, zato je dejavna udeležba žensk v političnem odločanju nenadomestljiva pri njunem uresničevanju. Čeprav se udeležba žensk v različnih političnih telesih v državah EU povečuje, ponekod doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških ostaja ena od resnih nalog bližnje prihodnosti. Nujni pogoj za doseg paritete in končno za doseg pravičnosti med spoloma na evropski ravni je doseganje "kritičnega

⁷ Spolna segregacija po poklicih izračunana kot povprečje nacionalnega deleža zaposlenosti žensk in moških prenesenega v posamezen poklic; naj bi izražal celotno neravnovesje med spoloma kot del celotne zaposlenosti. (ISCO classification) (Report on equality between women and men-2007, 2007, str. 22).

⁸ Spolna segregacija po sektorjih izračunana kot povprečje nacionalnega deleža zaposlenosti žensk in moških prenesenega v posamezen sektor; naj bi izražal celotno neravnovesje med spoloma kot del celotne zaposlenosti. (NACE classification) (Report on equality between women and men-2007, 2007, str. 22).

minimuma”, to pa je več kot 30-odstotna zastopanost žensk v predstavniških telesih (Jogan, 2004, str. 268).

V sodobnih zahodnoevropskih političnih strankah prevladujejo tri vrste strategij za povečanje deleža žensk v procesu odločanja: retorična strategija⁹, strategija pozitivne ali afirmativne akcije¹⁰ in strategije pozitivne diskriminacije¹¹. V strategijah s področja enakosti spolov slovenskih političnih strank, ki (vsaj javno oziroma uradno) nimajo odklonilnega stališča do žensk v politiki, prevladujejo predvsem strategije pozitivne diskriminacije, v določeni meri pa tudi retorične strategije, manj pogosto pa naletimo na strategije pozitivne akcije (Antić, 1998, str. 194).

Avgusta 2006 je v Sloveniji začela veljati novela zakona o volitvah v državni zbor, ki uveljavlja t. i. ženske kvote za nastop na parlamentarnih volitvah leta 2008. Zakonska novela namreč postopoma uvaja 35-odstotno zastopanost žensk za kandidiranje na parlamentarnih volitvah. 35-odstotno žensko kvoto za kandidiranje na volitvah naj bi dosegli postopoma, tako da bi na letošnjih parlamentarnih volitvah veljala 25-odstotna kvota. Spremembe zakona o volitvah tako uvajajo pravilo, ki zapoveduje, da na kandidatnih listah ne smeta biti skupaj (torej eden za drugim) več kot 2 predstavnika istega spola. Torej primer: M-M-Ž, ali Ž-Ž-M (Ž=ženska, M=moški) (Na lokalne volitve letos prvič z žensko kvoto, 2008).

Švedska je ena izmed držav z največjim odstotkom žensk v parlamentu (skoraj 50%). Že v 70-ih letih prejšnjega stoletja so namreč v Liberalni stranki in Socialnih demokratih prepoznali pomen vključevanja žensk v politiko in njihovih glasov. Liberalna stranka je leta 1984 prva določila zastopanost žensk v parlamentu na 40 odstotkov in uvedla neformalen sistem kvot, tako imenovani »sistem zadrge ali sendviča«, s katerim se spola na strankarski listi izmenjavata. Ostale švedske stranke so sledile temu zgledu. Kgotni sistem tako ni določen s švedsko ustavo, politične stranke same določijo minimalno in maksimalno število ženskih kandidatk na volilnih listah (Freidenvall, 2003, str. 2-3).

Leta 2007 je bilo v slovenskem parlamentu 12% poslank in 88% poslancev, v švedskem pa 47% poslank in 53% poslancev (Women and men in decision-making 2007, 2008).

4.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela.

⁹ Verbalne strategije so strategije, pri katerih stranka ženske zahteve sprejme v izhodiščih za volilno kampanjo, strankini govorniki pa večkrat poudarijo pomen večje prisotnosti žensk v organih oblasti (Antić, 1998, str. 127).

¹⁰ Strategije pozitivne akcije so programi usposabljanja in nudenja pomoči, ki ženskam omogočajo zasesti določene politične pozicije (Antić, 1998, str.128).

¹¹ Strategije pozitivne diskriminacije so zbir ukrepov, s katerimi je določeno število mest oziroma pomembnih političnih položajev v stranki ali na kandidatnih listah za volitve rezerviranih za ženske (Antić, 1998, str. 130).

Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013, 2005, str. 21).

S povečevanjem zahtev delodajalcev, številčnim zmanjšanjem delovne sile, diverzifikacijo delovnega procesa in uvajanjem novih tehnologij so se zmanjševale možnosti staršev za usklajevanje delovnega in družinskega življenja povsod po Evropi. Formalno se je pri nas sicer število delavnih ur na teden skrajšalo iz 42 na 40 ur, toda zaposleni vse pogosteje poročajo o podaljšanem delavniku, ki pogosto niti ni plačan. Še več, podaljšan delavnik je pogosto pogoj za ohranitev zaposlitve ali pa za napredovanje (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 4).

Plačano delo je le vidni del dela žensk, medtem ko večina žensk opravlja veliko ekonomskih in skrbstvenih dejavnosti v »nevidnosti«. Ženskam je bila skozi emancipacijo, s katero so se začele zaposlovati zunaj doma in s tem postajale ekonomsko neodvisne, vsiljena »dvojna vloga«. Kljub prisotnosti žensk na trgu delovne sile se njihov položaj oziroma njihove domače obveznosti niso povečini nič spremenile. Še vedno je namreč ženska glavna nosilka odgovornosti in dela v družini. Zadnje raziskave o preživljanju časa moških in žensk sicer kažejo, da se je percepcija moških sicer toliko spremenila, da se zavedajo kako obremenjene so njihove partnerice, vendar se v praksi sami še vedno niso pripravljene odpovedati svojemu prostemu času.

V raziskavi *How is the time of women and men distributed in Europe?* (2006) so predstavljeni podatki Eurostata kakšna je razdelitev dela med spoloma v evropskih državah. Slovenija po omenjeni raziskavi spada med države, kjer je razlika med spoloma v dnevno opravljenem delu (plačano in neplačano delo) največja (ženske 7,57 ure, moški 6,47 ure), na Švedskem pa je opravljena količina dela med moškimi in ženskami enaka (oba spola delu dnevno namenita 6,54 ure). Povsod v Evropi moški namenijo v povprečju več časa za plačano delo ali študij, ženske pa za neplačano delo, torej skrbi za gospodinjstvo in otroke. V Sloveniji so leta 2006 ženske gospodinjsko delo opravljale 4,58 ure na dan, moški pa 2,40 ure, na Švedskem pa so ženske delo doma opravljale 3,42 ure na dan, moški pa 2,29 ure.

Skrb za otroka je še vedno predvsem naloga žensk, kar odražajo tudi podatki o koriščenju dopusta za nego in varstvo otrok ter delu s krajšim delovnim časom do predšolske starosti otrok. Leta 2003 je v Sloveniji 63% očetov koristilo 15-dnevni očetovski dopust (Očetje v Sloveniji, 2007). V povprečju so vsi očetje v tem letu koristili 8 dni očetovskega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka pa je med starši v prvih treh mesecih leta 2003 koristilo le 1,5% očetov. Leta 2004 je očetovski dopust koristilo 67% očetov (Rener et al. , 2005, str. 36).

Na Švedskem ženske koristijo skoraj 90% vsega starševskega dopusta, večina moških namreč koristi le od enega do dveh mesecev dopusta (Duvander, Ferravini & Thalberg, 2005, str. 12). V letu 2000 so moški predstavljali 40% vseh oseb, ki so koristile dopust za nego bolnega otroka (Renner et al., 2005, str. 14).

Raziskave so pokazale, da razvoj različnih oblik varstva otrok (bolj kakovosten, cenejši) povečuje možnost sodelovanja mater na trgu delovne sile. Več je tovrstnih ustanov, več žensk dela. In obratno, visoki stroški otroškega varstva pomenijo več žensk doma in manj plačanega dela za njih. Tudi povezava med starševskim dopustom in zaposlenostjo žensk je nedvoumna. Visoki prispevki med porodniškim dopustom so pomemben dejavnik pri povečevanju natalitete in lahko pomenijo dobre prihodke za ženske v času odsotnosti s trga dela, vendar hkrati dolgi starševski dopusti omejujejo poklicne priložnosti (vertikalna in horizontalna segregacija) in negativno vplivajo na plače žensk (Plasman & Sissoko, 2004, str. 6). Identifikacija pravic in obveznosti vezanih na družino je torej povzročila tudi posredno diskriminacijo žensk na trgu delovne sile.

Predšolske institucije so v svetu nastajale iz dveh različnih motivov: potrebe po varstvu otrok in potrebe po vzgoji. V Sloveniji se je mreža javnih vrtcev od srede 70-ih let prejšnjega stoletja povečevala, po letu 2001 pa se je število oddelkov za predšolske otroke začelo zmanjševati. Vključitev otrok v predšolske ustanove (do šestega leta starosti) z uvedbo devetletne osnovne šole ni obvezno (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 8).

V Sloveniji predšolsko vzgojo v vrtcih izvajajo javni in zasebni vrtci. V vrtce se vključujejo otroci od enega leta starosti do vstopa v šolo. Zagotavljanje predšolske vzgoje je ena izmed temeljnih nalog občine, zato le-te vrtce ustanavljajo in financirajo. Vrtec lahko vzgojo organizira tudi v vzgojnovarstveni družini, ko vzgoja poteka na domu. Plačilo varstva staršem določi lokalna skupnost na podlagi lestvice, ki starše razvršča v razrede, upoštevajoč dohodek na družinskega člana (v primerjavi s povprečno plačo na zaposlenega v Republiki Sloveniji) in upoštevajoč premoženje družine (Zakon o vrtcih, 1996).

Delovni čas predšolskih varstvenih ustanov naj bi se tako v Sloveniji kot na Švedskem prilagajala delovnemu času staršev. Pri nas je večina vrtcev odprtih od 6.30 do 16.30, obstajajo pa tudi popoldanska varstva, katerih se dejansko v praksi poslužuje relativno malo družin. Pred nekaj meseci je bil sprejet nov predlog - podaljšanje delovnega časa vrtcev do 17.30, vendar so se hkrati povečale tudi cene storitev tovrstnih ustanov. Po zakonskih določilih je maksimalen čas za otroka, ki ga preživi v varstvu 9 ur.

V nasprotju z večino tranzicijskih držav v Sloveniji dolga tradicija urejene javne skrbi za otroško varstvo ni bila prekinjena in se tudi pomen in dostopnost javnih vrtcev nista zmanjšala. Večina staršev uporablja storitve javnih vrtcev, vedno več pa je tudi takih, ki svoje otroke pustijo v varstvu starih staršev, zato je potreba po vključenosti delodajalcev na

področje zagotavljanja otroškega varstva razmeroma majhna (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 9).

V državah, v katerih (tako kot v Sloveniji) obstaja dobra nacionalna politika usklajevanja dela in starševstva, so prostovoljne pobude na organizacijski ravni, ki bi presegle z zakonom določene standarde, maloštevilne. Primeri dobrih podjetniških praks (npr. varstvo otroka znotraj organizacije v kateri je mati zaposlena, delavnice za mlade mamice, ki jih organizira delodajalec, ...) so zato predvsem znani v državah, v katerih predvsem uspešni in močni delodajalci nadomeščajo neobstoječe ali slabo razvite nacionalne politike. Analize so pokazale, da so družinam prijazni programi bolj pogosti v večjih podjetjih, podjetjih z bolj izobraženo delovno silo in v podjetjih v javnem sektorju. Večina evropskih držav ima relativno dobro in boljše ureditev javnega otroškega varstva in z zakonom določenih starševskih dopustov kot npr. ZDA, Avstralija in Japonska, zato je informacij o tovrstnih programih pri nas bolj malo (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 10).

Nekateri ekonomisti za plačne razlike med spoloma krivijo prav družinsko politiko. To argumentirajo s predpostavko, da bi si ženska v državi, kjer je družinska politika pomanjkljiva in ne tako naklonjena staršem, našla alternativne načine varstva za svojega otroka (zasebne varuške), kar bi ji po rojstvu otroka omogočilo hitrejšo vrnitev na delo. S tem bi minimizirala odsotnost z dela in posledično manj zaostajala v dohodkih za moškimi sodelavci, hitreje bi se tudi ponovno uvedla v delo, ki ga opravlja. Tako naj bi države z daljšimi zakonsko določenimi porodniškimi dobami imele večje razlike v plačah med spoloma kot države s krajšimi odsotnostmi žensk s trga dela.

Na Švedskem so predšolske ustanove odprte od 6.00 do 18.00 ali celo 18.30. Švedski model predšolske vzgoje je v Evropi izredno cenjen, saj njihov program ni toliko (kot marsikje po Evropi, npr. v Veliki Britaniji) osredotočen na učenje, npr. branja ali računanja, temveč bolj poudarjajo igro in gibanje, skozi katero se otrok predvsem socializira in poveže s svojimi vrstniki. Tukaj so slovenski vrtci zelo podobni švedskim. Njihovi vrtci pa so bolj podobni stanovanjem kot pa predšolskim ustanovam z učilnicami, otroci pa se zabavajo v različnih delovnih sobah. Značilne so tudi manjše skupine otrok, kot npr. pri nas, kjer imamo do 12 otrok na dve vzgojiteljici, pri čemer nista vedno obe hkrati z otroci. Poudariti je treba, da je predšolska vzgoja na Švedskem močno subvencionirana s strani lokalnih oblasti. Sicer pa naj bi bili stroški varstva določeni znotraj enega do treh odstotkov prihodka staršev (Child care in Sweden, 2008).

Otroško varstvo, ima na Švedskem dvojno funkcijo: omogočiti staršem usklajevanje starševstva in dela ter zagotoviti kakovost pedagoškega dela, ki pomaga pri otrokovi vzgoji in razvoju. Predšolsko varstvo otrok starih od enega do pet let poteka v treh oblikah: vrtci, odprti vrtci (tukaj lahko tudi starši, ki ne delajo, aktivno sodelujejo pri varstvu) in družinski varstveni centri. Število vpisanih otrok iz leta v leto narašča, največ pa se starši poslužujejo vrtcev (v letu 2005 je kar 77% vseh otrok starih od 1-5 let hodilo v vrtec). Največ otrok, ki so

vključeni v predšolsko vzgojo, je starih 4-5 let (97% vseh otrok starih od 4-5 let obiskuje eno od oblik predšolskega izobraževanja ter »le« 46% vseh otrok starih eno leto). Obstajajo tudi zasebne oblike predšolske vzgoje. Le-teh se švedski starši vedno več poslužujejo, predvsem na območjih večjih mest (leta 2005 je bilo okoli 15% otrok vpisanih v privatno varstvo) (Child care in Sweden, 2008).

V Sloveniji je bilo v šolskem letu 2004/2005 vključenih 4,2% več otrok kot v predhodnem šolskem letu, to je 63,6%. Najbolj se je povečalo število otrok, ki se vključujejo v programe drugega starostnega obdobja in so stari 3 leta ali več (Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2005/2006, 2007).

SKLEP

Enakost med spoloma je temeljna pravica, skupna vrednota Evropske unije in nujen pogoj za dosego ciljev EU za rast, zaposlovanje in socialno kohezijo. Evropska unija je naredila znaten napredek pri doseganju enakosti med spoloma, zahvaljujoč zakonodaji o enakem obravnavanju, integraciji načela enakosti spolov, posebnim ukrepom za spodbujanje žensk, akcijskim programom, socialnemu dialogu in dialogu s civilno družbo. Mnoge ženske so pridobile najvišjo stopnjo izobrazbe, vstopile na trg dela in sprejele pomembno vlogo v javnem življenju. Vendar pa neenakost obstaja in se lahko širi, saj večja globalna gospodarska konkurenca zahteva prožnejšo in mobilnejšo delovno silo. Vse to pa pomeni večji pritisk na ženske, ki se morajo zaradi pomanjkanja prožnejše ureditve dela in skrbstvenih storitev ter obstoječih stereotipov o vlogah spolov in neenake delitve dela s partnerjem znotraj družine, pogosto odločati med otroki in kariero.

Slovenska in švedska zakonodaja sta z vidika enakih možnosti spolov in enake obravnave glede na spol ustrezni, saj zagotavljata pravno enakost žensk in moških na trgu dela, hkrati pa diskriminiranim osebam zagotavljata ustrezno pravno varstvo. Švedska zakonodaja je predvsem pri shemah starševskega dopusta bolj prilagodljiva in v večji meri spodbuja enakost obeh staršev pri negi otroka kot slovenska, vendar so raziskave pokazale, da se še vedno premalo moških odloča za koriščenje starševskega dopusta, nega in varstvo otroka pa zato tako kot pri nas ostaja v domeni žensk. Konfliktno razmerje med zaposlitvijo in materinstvom pa ženskam pomeni predvsem prisilo, da se odločijo, ali bodo žrtvovale kariero in se odločile za materinstvo ali obratno, hkrati pa pomeni diskriminatorno in manipulativno ravnanje mnogih delodajalcev, ki se odraža v primerih odpuščanja žensk zaradi materinstva, pogojevanje zaposlitve z odrekanjem materinstvu ipd.

Stopnja zaposlenosti žensk je v vseh evropskih državah nižja od stopnje zaposlenosti moških, ženske v povprečju tudi zaslužijo manj kot moški. Razlika v plačah moških in žensk je bila leta 2006 v Sloveniji v primerjavi s Švedsko manjša in za ženske bolj ugodna, vendar analiza po posameznih poklicnih skupinah kaže na to, da so razlike v prihodkih med spoloma po posameznih dejavnostih v obeh državah prisotne. Tako v Sloveniji kot na Švedskem so bile

leta 2004 razlike v prihodkih med moškimi in ženskami najmanjše na področju osebne nege, zdravstva in v poklicu učitelja. Hkrati so bila to tudi področja, kjer je bil delež zaposlenih žensk bistveno večji kot delež zaposlenih moških. Povedati pa je treba, da so plače v sektorjih, kjer je večina zaposlenih ženskega spola, ponavadi nižje od plač v pretežno moških sektorjih. Torej lahko govorimo o prisotnosti feminizacije poklicev, ki pa verjetno izhaja tudi iz razlik med spoloma pri izbiri študija. Ženske se bolj pogosto odločajo za študij na področju zdravstva, sociale in pedagogike, moški pa na področju gradbeništva, tehnike in predelovalne industrije.

Pogostejše prekinitve poklicne poti, pogosto zaradi družinskih obveznosti, zmanjšujejo verjetnost napredovanja žensk na vodilne položaje. Na Švedskem je bilo leta 2006 na managerskih položajih 30% žensk, v Sloveniji pa 33% žensk.

Ženske v Evropi pogosteje sprejmejo neplačano delo ali delo za polovični delovni čas. V letu 2006 je bilo kar 40% žensk na Švedskem zaposlenih za krajši delovni čas, kar je v primerjavi z 11% žensk zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji bistveno več. V obeh državah pa je bil delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas večji kot delež moških zaposlenih za krajši delovni čas. V Sloveniji se podjetja bolj pogosto poslužujejo prožnih oblik dela, treba pa je dodati, da je bil na Švedskem leta 2004 delež organizacij, ki se poslužujejo fleksibilnih oblik dela s potencialno pozitivnimi vplivi nekoliko večji kot pri nas. V Sloveniji hitreje kot na Švedskem narašča delež žensk zaposlenih za določen čas.

Pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja je ženskam na Švedskem nekoliko lažje, saj le-te namenjajo gospodinjskemu delu manj časa kot ženske v Sloveniji, moški pa približno enako časa kot pri nas. Na Švedskem moški koristijo v povprečju tudi več starševskega dopusta kot v moški v Sloveniji.

Analiza statističnih podatkov v diplomski nalogi tako jasno kaže na to, da so razlike med ženskami in moškimi na trgu dela še vedno prisotne tako v Sloveniji kot tudi na Švedskem. Na določenih področjih trga dela je v posamezni državi sicer položaj žensk nekoliko boljši kot v drugi, vendar je na splošno gledano le-ta v obeh približno enak. Kljub vedno večjemu številu žensk med zaposlenimi, njihovim večjim vključevanju v izobraževanje in splošno boljši izobraženosti so le-te na trgu dela še vedno v slabšem položaju kot moški. Vprašanje diskriminacije tako ostaja aktualno tudi v 21. stoletju, vendar spreminjanje razmer ni enostavno, saj so razlogi zanje številni, zapleteni in pogosto skriti.

LITERATURA IN VIRI

1. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija. Metodološka pojasnila* [Statistični urad Republike Slovenije]. Najdeno 12. julija 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-mp.htm.
2. Antić, M. (1998). *Ženske v parlamentu*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
3. Blau, F. D. & Jusenius, C. L. (1976). Economists Approaches to Sex Segregation in the Labour Market: An Appraisal. *Signs*, 3 (2), 181-199.
4. Cain, G. G. (1984). The economics of discrimination: Part 2. *Focus*, 7 (3), 11-17.
5. *Childcare in Sweden* [Skolverket]. Najdeno 15. avgusta 2008 na spletnem naslovu <http://www.skolverket.se/sb/d/354/a/944>.
6. Drglin, Z. & Vendramin, V. (2006, maj). *Sodelovanje očetov v družinskem življenju*. Urad za enake možnosti. Najdeno 9. maja 2007 na spletnem naslovu <http://www.eem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PARIPorocilo.pdf>.
7. *Enake možnosti žensk in moških* [Urad za enake možnosti]. Najdeno 11. novembra 2007 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/enake_moznosti_zensk_in_moskih/.
8. The Equal Opportunities Act. (1991). Swedish Code of Statutes. (Št. 1991:433). Najdeno 3. decembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.jamombud.se/InEnglish/laws/theprohibitiono.asp>.
9. *Equality between women and men in Sweden* [Government Offices of Sweden]. Najdeno 1. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/26327>.
10. Figart, D. M. & Mutari, E. (2005). Rereading Becker: Contextualizing the Development of Discrimination Theory. *Journal of Economic Issues*, 39. Najdeno 7. novembra 2007 na spletnem naslovu http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5437/is_200506/ai_n21374077.
11. *The flexibility of working time arrangements for women and men*. (2007). [Eurostat]. Najdeno 1. oktobra 2007 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF.

12. Freidenvall, L. (2003). *Womens Political Representation and Gender Quotas-the Swedish Case*. Najdeno 12. novembra 2007 na spletnem naslovu http://www.statsvet.su.se/quotas/1_freidenvall_wps_2003_2.pdf.
13. *How is the time of women and men distributed in Europe?*. (2006). [Eurostat]. Najdeno 21. junija 2007 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF.
14. Jeram, J. (2003). *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji. Zbirka za enake možnosti žensk in moških*. Ljubljana: Urad za enake možnosti.
15. Jogan, M. (1990). *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
16. Jogan, M. (2004). *Spolna neenakost kot (ne)samoumevna značilnost sodobne slovenske družbe. V S Slovenkami in Slovenci na štiri oči (Ob 70-letnici sociologa Nika Toša)* (str. 265-286). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede IDB, CJMMK.
17. Johansson, M., Katz, K. & Nyman, H. (2001). *Wage differentials and gender discrimination – changes in Sweden 1981 – 1998*. Najdeno 10. decembra 2007 na spletnem naslovu http://www.ne.su.se/paper/wp01_15.pdf.
18. Kajzer, A. (2006). *Prikaz položaja žensk na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela* [Urad za enake možnosti]. Najdeno 9. maja 2007 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Posvet_Kajzer.pdf.
19. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2004). *Starši med delom in družino*. Najdeno 10. avgusta 2007 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf.
20. Kozmik, V. (1996). *Zakaj Urad za žensko politiko. Zbornik. Spol: Ž* (str. 40-48). Ljubljana: KUD France Prešeren ISH.
21. *Labour Force Survey*. [Statistics Sweden]. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.scb.se/templates/Product____23276.asp.
22. *Labour market*. [Eurostat]. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=EU_MASTER_labour_market&depth=2.

23. *The life of women and men in Europe-2008 edition*. [Eurostat]. Najdeno 10. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF.
24. Malmberg, A. (2006). *Evaluating the gender wage gap in Sweden*. Uppsala: Univerza Uppsala.
25. Manenica, A. (2006). *Spolna diskriminacija na slovenskem trgu delovne sile* [diplomsko delo]. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Marn, N. & Dedič, V. (2007). *Položaj žensk na področju dela*. [EQUAL]. Najdeno 10. oktobra na spletnem naslovu <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf>.
27. *Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily*. (2007). [Eurostat]. Najdeno 1. oktobra 2007 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-098/EN/KS-SF-07-098-EN.PDF.
28. Na lokalne volitve letos prvič z žensko kvoto. (2006, 3. avgust). *Finance*. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.finance.si/159733/Na_lokalne_volitve_letos_prvi%E8_z_%BEensko_kvoto.
29. *Očetje v Sloveniji*. (2005). [Statistični urad Republike Slovenije]. Najdeno 11. decembra 2007 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=959.
30. Orazem, P. F & Vodopivec, M. (1999). *Male-Female Differences in Labour Market Outcomes during the Early Transition to Market: The Case of Estonia and Slovenia*. [The World Bank]. Najdeno 6. avgusta 2007 na spletnem naslovu http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/1999/06/03/000094946_99040105542483/Rendered/PDF/multi_page.pdf.
31. Paljk, L. (2006). *Človeški kapital in trg dela v Sloveniji v obdobju procesa prehoda* [diplomsko delo]. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
32. Parental Leave Act. (1995). *Swedish Code of Statutes*. (Št. 1995:584, 24. maj 1995). Najdeno 10. novembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.jamombud.se/InEnglish/laws/parentalleaveac.asp>.
33. *Parenthood & Parental Insurance, The Current Situation in Sweden*. (2006). [The Equal Opportunities Ombudsman]. Najdeno 7. julija 2007 na spletnem naslovu

<http://www.jamombud.se/inenglish/docs/TheEqualOpportunitiesOmbudsmanParenthoodParentalInsurance20065D1.pdf>.

34. Plasman, R. & Sissoko, S. (2004, december). Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective. *IZA Discussion Paper No. 1449*. Najdeno 1. avgusta 2007 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp1449.pdf>.
35. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2005/2006*. (2006). [Statistični urad Republike Slovenije]. Najdeno 15. decembra 2007 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=267.
36. The Prohibition of Discrimination Act. (2003). *Swedish Code of Statutes*. (Št. 2003:307). Najdeno 3. decembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.jamombud.se/InEnglish/laws/theprohibitiono.asp>.
37. *Protidiskriminaciji.si*. Najdeno 10. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://www.protidiskriminaciji.si/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=59.
38. Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., & Humer, Ž. (2005, avgust). *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. [Urad za enake možnosti]. Najdeno 28. marca 2007 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf.
39. *Report on equality between women and men - 2007*. (2007). [European Commission]. Najdeno 5. junija 2007 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/keaj07001_en.pdf.
40. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013 (2005). *Uradni list RS*. (Št. 100/2005, 27. oktober).
41. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2004 – začasni podatki* [Statistični urad Republike Slovenije]. Najdeno 15. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=701.
42. Ustava Republike Slovenije. (1991). *Uradni list RS*. (Št. 33/91-I, 28. december 1991).
43. *Women and men in decision-making*. (2006). [European Commission]. Najdeno 28. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in44_en.htm.

44. *Women and men in decision-making 2007*. (2007). [European Commission]. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.
45. *Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2006* [Statistics Sweden]. Najdeno 25. novembra 2007 na spletnem naslovu http://w41.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf.
46. Zakon o delovnih razmerjih. (2003). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 1. januar 2003).
47. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 59/2002, 20. julij 2002).
48. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2001). *Uradni list RS*. (Št. 79/2001, 19. december 2001).
49. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. (2004). *Uradni list RS*. (Št. 50/2004, 7. maj 2004).
50. Zakon o vrtcih. (1996). *Uradni list RS*. (Št. 12/1996, 15. marec 1996).
51. *Zakonodaja in dokumenti* [Urad za enake možnosti]. Najdeno 10. avgusta 2008 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/.

PRILOGA

Tabela 1: Delovne prakse fleksibilnih oblik dela s potencialno negativnimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo (l. 2004)

Fleksibilne oblike dela	Slovenija	Švedska
Delo ob koncu tedna	82,6	85,7
Delo v izmenah	85,2	68,1
Nadurno delo	96,0	100,0
Začasno/ priložnostno delo	72,1	95,9
Pogodba za določen čas	99,0	91,8

Vir: A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar, *Starši med delom in družino*, 2004, str. 14.

Tabela 2: Delovne prakse fleksibilnih oblik dela s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo (l. 2004)

Fleksibilne oblike dela	Slovenija	Švedska
Krajši delovni čas	54,0	99,1
Delitev delovnega mesta	25,9	39,8
Fleksibilen delovni čas	77,3	90,6
Delo na domu	13,6	59,8
Delo na daljavo	5,5	80,7

Vir: A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar, *Staršim med delom in družino*, 2004, str. 14.

Tabela 3: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v % glede na vse zaposlene po spolu za leto 2006

Država	Moški	Ženske
EU 25	7,9	32,9
Slovenija	7,8	11,8
Švedska	11,7	40,3

Vir: Report on equality between women and men- 2007, 2007.

Tabela 4: Delež neprostoovoljno zaposlenih za določen čas in delež vseh zaposlenih za določen čas, 2000 (levi stolpec) in 2005 (desni stolpec)

	Delež delavcev neprostoovoljno zaposlenih za določen čas				Delež vseh delavcev za določen čas			
	Ženske		Moški		Ženske		Moški	
Slovenija	6,0	8,2	5,3	8,0	13,5	18,1	12,4	16,0
Švedska	9,5	11,5	6,2	8,0	16,9	17,9	12,3	14,6

Vir: *Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily, 2007.*