

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, julij 2007

NEJKA ROVANŠEK

IZJAVA

Študentka **Nejka Rovnšek** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **dr. Tjaše Redek** in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 18. 7. 2007

Podpis:

KAZALO

1. UVOD	1
2. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA	2
2.1. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in na delovnem mestu	2
2.1.1. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju	2
2.1.2. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.....	5
2.2. Spolna diskriminacija pri plačilu za delo	7
2.3. Poklicna segregacija	9
2.4. Pozitivna diskriminacija.....	12
3. POLOŽAJ ŽENSK NA SLOVENSKEM TRGU DELA	14
3.1. Delovna aktivnost in brezposelnost glede na spol	14
3.1.1. Delovna aktivnost žensk	15
3.1.2. Brezposelnost žensk.....	17
3.2. Izobrazba glede na spol	18
3.3. Neenakomerna porazdelitev ženskih in moških poklicev in dejavnosti	21
3.4. Razlika med zaslužkom moških in žensk.....	22
4. ŽENSK E IN VODILNA DELOVNA MESTA	24
5. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	26
6. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI	30
6.1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).....	31
6.2. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP).....	32
6.2.1. Starševski dopust	32
6.2.2. Starševsko nadomestilo	34
6.2.3. Pravica do krajšega delovnega časa.....	34
6.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)	34
7. SKLEP	36
LITERATURA	37
VIRI	38

1. UVOD

Kljub spremembam na trgu delovne sile, ki so v zadnjih nekaj desetletjih usmerjene v izenačevanje pogojev in značilnosti dela moških in žensk, se ženske še vedno srečujejo z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji. Ženske imajo tako še vedno omejen dostop do določenih delovnih mest in poklicev, skoncentrirane so v t. i. ženskih poklicih in na področjih, ki ponavadi predstavljajo institucionalizirana domača dela in 'naravne' ženske vloge. Na delovnem mestu napredujejo počasneje (na najvišjih položajih predstavljajo le zanemarljiv odstotek) in imajo v povprečju nižje plače kot pripadniki nasprotnega spola. K razlikam v plačah moških in žensk zagotovo prispevajo horizontalna in vertikalna segregacija, koncentracija žensk v manjšem številu poklicev in njihova večja vključenost v delo s skrajšanim delovnim časom.

Namen mojega diplomskega dela je analizirati problematiko spolne diskriminacije na posameznih področjih trga dela v Sloveniji. V drugem poglavju bom s pomočjo domače in tuje literature opredelila posamezne oblike spolne diskriminacije, ki se pojavljajo na trgu dela. Podrobneje bom govorila o diskriminaciji pri zaposlovanju in na delovnem mestu, o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, diskriminaciji pri plačilu za delo in poklicni segregaciji. To poglavje bom zaključila s predstavitvijo ukrepov pozitivne diskriminacije, ki so namenjeni predvsem ustvarjanju enakih možnosti in spodbujanju enakosti spolov na tistih področjih, kjer so ženske in moški neuravnoteženo zastopani ali so v neenakem položaju.

V tretjem poglavju bom analizirala položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, kjer bom delovno aktivnost in brezposelnost, izobraženost, poklicno segregacijo ter razliko med zaslužkom žensk in moških prikazala s statističnimi podatki.

V četrtem poglavju bom govorila o ženskah na vodilnih položajih, kjer bom med drugim navedla tudi najpogostejše ovire, ki ženskam otežujejo napredovanje na sam vrh hierarhične lestvice. V naslednjem poglavju bom podrobneje obravnavala problematiko usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, zaradi česar so ženske na samo preobremenjene, ampak pogosto tudi diskriminirane na trgu dela.

Diplomsko delo bom zaključila s predstavitvijo pravne ureditve v Sloveniji. Osredotočila se bom predvsem na novejšo zakonodajo, ki je bila v Sloveniji sprejeta v zadnjih nekaj letih. Zanimala me bo torej ureditev problema spolne diskriminacije v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o enakih možnostih žensk in moških ter v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

2. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA

Diskriminacija se na trgu dela lahko pojavi v *posredni (indirektni)* ali *neposredni (direktni)* obliki. Slednja obstaja, »kadar je, je bila ali bi lahko bila oseba zaradi svojega spola v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola« (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, v nadaljevanju ZEMŽM, 2002, 5. člen). O neposredni oz. direktni diskriminaciji govorimo, kadar je diskriminatorsko ravnanje neposredno povezano s spolom, če na primer delodajalec ne bi zaposlil oz. ne bi dal možnosti napredovanja kandidatki samo zaradi spola ali nosečnosti. Primer neposredne oblike diskriminacije je tudi oglas »Iščemo žensko, staro do 35 let ...« Po drugi strani pa je posredna oz. indirektna diskriminacija veliko bolj prikrita in obstaja, »če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezani s spolom« (ZEMŽM, 2002, 5. člen). Kot primer lahko navedem neenako obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, s tistimi, ki so zaposleni s polnim delovnim časom.

O spolni diskriminaciji v zaposlovanju govorimo, ko delodajalci različno obravnavajo moške in ženske, ne glede na enake sposobnosti, izkušnje, izobrazbo in delovno dobo. Spolna diskriminacija se na trgu delovne sile pojavlja v različnih oblikah. V nadaljevanju diplomskega dela se bom podrobneje posvetila spolni diskriminaciji pri zaposlovanju, na delovnem mestu in plačilu za delo.

2.1. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in na delovnem mestu

Ženske imajo formalno na slovenskem trgu dela enake pravice in možnosti kakor moški, vendar se kljub temu srečujejo z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji. Ženske imajo tako še vedno omejen dostop do določenih delovnih mest in poklicev, na delovnem mestu napredujejo počasneje in imajo v povprečju nižjo plačo kot pripadniki nasprotnega spola.

2.1.1. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju

Delodajalci na splošno neradi zaposlujejo ženske, ker menijo, da so manj produktivne in da povzročajo podjetju višje stroške. Poleg tega se s tem želijo zavarovati pred problemi, ki bi jih imeli zaradi nosečnosti žensk, porodniškega dopusta in kasneje varstva otrok. Delodajalci tudi menijo, da se ženske zaradi družinskih obveznosti premalo posvečajo službi in da na delovnem mestu pogosto mislijo na svoje otroke, zaradi česar naj bi bila njihova delovna uspešnost manjša. Tako raje zaposlijo moške, saj naj bi ti vso energijo vlagali v delo in naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili.

Delodajalci gledajo predvsem na to, da bodo imeli čim večji dobiček, delavci pa so zanje strošek, ki ga želijo čim bolj zmanjšati, vendar pa tako mišljenje ne sme okrniti pravic

delavcev, ki jim jih zagotavljajo zakoni in kolektivne pogodbe. Po drugi strani pa tudi delavci ne smejo preprosto popuščati pritiskom delodajalcev, temveč morajo izkoristiti zakonske možnosti za varstvo svojih pravic, saj v nasprotnem primeru ne škodujejo samo sebi, temveč tudi ostalim delavcem pri istem ali drugih delodajalcih, ki neovirano nadaljujejo svoje pogosto nezakonito početje (Šetinc Tekavec, Milač, 2000, str. 1366).

Na žalost je še vedno veliko podjetij, ki kljub zakonskim prepovedim diskriminacije zaposlujejo nove kadre (predvsem ženske) na načine, ki so diskriminacijski. Do diskriminacije spolov, predvsem žensk, prihaja že pri sami objavi prostega delovnega mesta. Čeprav objava prostega delovnega mesta ne sme biti opredeljena samo za en spol, niti ne sme nakazovati prednosti določenemu spolu, razen če je ta nujen pogoj za opravljanje dela (npr. iskanje ženske za žensko gledališko vlogo, moškega manekena za predstavitev moškega spodnjega perila...), kar določa 25. člen Zakona o delovnih razmerjih, imajo delodajalci pogosto že pri ustvarjanju delovnega mesta v mislih spol, ki naj bi mu najbolj ustrezal (Padavic, Reskin, 2002, str. 11).

Urad za enake možnosti je kmalu po uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) analiziral objavljena prosta delovna mesta. Analizirani so bili oglasi za zaposlitev, objavljeni v treh slovenskih dnevnikih (Delo, Dnevnik in Večer). Analiza, ki je potekala med 24. februarjem in 1. marcem 2003, je pokazala, da je bilo med 93 oglasi kar 62 (88 odstotkov) takih, ki so kršili 25. člen ZDR-ja. Tako velik odstotek kršilcev bi lahko pripisali slabi informiranosti o takrat novosprejetem ZDR-ju. V letu 2004 je Urad za enake možnosti izdal zloženko *Moje pravice*, kjer so na kratko razloženi tisti členi Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, in kjer je opisano, kaj lahko posameznica oziroma posameznik naredi, kadar so ti členi kršeni. To zloženko je Urad posredoval vsem sindikatom, območnim enotam Zavoda za zaposlovanje ter približno tisoč velikim in srednje velikim podjetjem. Istega leta so se na Uradu ponovno odločili spremljati dnevno časopisje (druga analiza je potekala med 17. majem in 17. junijem 2004) in kršilce oziroma kršilke opozarjati na določilo ZDR-ja, ki pri objavi prostih delovnih mest zahteva enako obravnavo žensk in moških. Pri tem so se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni v rubriki *Mali oglasi*. Med 392 oglasi je bilo še vedno veliko takih, ki so kršili zakon. ZDR je tokrat kršilo 290 podjetij, kar predstavlja 74 odstotkov. Med akcijo ozaveščanja kršilcev se je Uradu za enake možnosti oglasilo več kot 50 delodajalk oziroma delodajalcev, ki so se večinoma zahvalili za opozorila in navedli, da bodo v prihodnje upoštevali zakonska določila. Nekaj delodajalk oziroma delodajalcev je tudi dalo pobudo, da Urad za enake možnosti o pravilni objavi delovnih mest obvesti tudi časopisne hiše, ki objavljajo oglase. Urad je tako pripravil predloge za oglase za zaposlitev in jih posredoval približno tisoč velikim in srednje velikim podjetjem, javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delojemalcev ter društvom kadrovske delavk in delavcev. Kmalu potem (od 1. julija do 1. avgusta 2004) so na Uradu ponovno spremljali dnevne časopise *Delo*, *Dnevnik* in *Večer* ter opozarjali kršilce oziroma kršilke. Med 230 oglasi je bilo samo še 63 podjetij, ki so kršila določbo ZDR-ja, kar predstavlja 27

odstotkov (Akcijska ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določilih Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških, 2005). Opazno je bilo veliko izboljšanje rezultatov druge analize v primerjavi s prvo, kar je po mojem mnenju predvsem posledica seznanjanja delodajalcev z določili ZDR-ja.

Diskriminacije je veliko tudi na zaposlitvenih razgovorih, kjer delodajalci pogosto posegajo v zasebnost kandidatov in kandidatke s postavljanjem vprašanj, ki nimajo nobene zveze z delovnim mestom, za katerega se kandidati potegujejo. Ti pogosto odgovorijo tudi na (pre)vsiljiva vprašanja prihodnjega delodajalca, ker si želijo dobiti zaposlitev. Delodajalci ženske velikokrat sprašujejo o zakonskem stanu, načrtovanju družine, nosečnosti in varstvu otrok. Od mladih žensk delodajalci včasih celo zahtevajo, da podpišejo izjavo, da določeno obdobje ne nameravajo zanositi. Takšne oblike diskriminacije se dogajajo kljub 26. členu ZDR-ja, ki izrecno navaja, da lahko delodajalec od svojih kandidatov zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in da pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti in načrtovanju družine ali drugih podatkov, če niso v zvezi z delovnim razmerjem. Tudi sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne sme pogojevati s pridobitvijo podatkov o osebnem stanju kandidatov, še zlasti ne s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Med trajanjem delovnega razmerja tudi ne sme zahtevati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic med nosečnostjo (Burgar, 2003, str. 54).

V raziskavi Starši med delom in družino (2004) sta Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar ugotovili, da je skoraj vsak četrty anketirani izjavil, da so ga v razgovorih za zaposlovanje in napredovanje delodajalci spraševali o načrtih glede otrok. Med anketiranimi so prevladovali predvsem ženske, stare do 40 let. Velikokrat je to glavni razlog, da se ženske ne odločijo za starševstvo oziroma da ga prelagajo na kasnejša leta.

Neenako obravnavo žensk na trgu dela potrjujejo tudi klici na brezplačen anonimni telefon, ki od leta 1998 deluje na Uradu za enake možnosti. Sprva je bil namenjen zlasti ženskam, ki so se soočale z različnimi oblikami diskriminacije in kršitvami zakonodaje na trgu dela, predvsem v zvezi z nosečnostjo in materinstvom, kasneje pa so svetovanje razširili tudi na druga področja. Pokličejo lahko vsi, ki potrebujejo prvi nasvet pri reševanju problemov, povezanih z neenako obravnavo na delovnem mestu, pri iskanju zaposlitve, nasilju v družini in drugih oblikah neenakosti, ki izhajajo iz spola (Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko v letu 2006, 2007).

V letu 2006 so prevladovali klici s problematiko delovnih razmerij. Kar 81,3 % vseh klicev se je nanašalo na širše področje delovnih razmerij, vključno z dostopom do zaposlitve, delovnimi razmerami, obveznostmi strank v delovnem razmerju, prenehanjem delovnega razmerja, brezposelnostjo, šikaniranjem in nadlegovanjem na delovnem mestu itd.

Tabela 1: Struktura klicev s področja delovnih razmerij v letu 2006

Delovna razmerja	Leto 2006
<i>Vsebina klica</i>	<i>Deleži klicev, glede na vsebino klica</i>
Porodniški dopust, nosečnost	33,3 %
Dostop do zaposlitve	5,7 %
Bolniške odsotnosti	2,3 %
Odpoved pogodbe o zaposlitvi, brezposelnost	12,6 %
Redni letni dopust, regres	10,3 %
Zaposlitev za določen čas	6,9 %
Šikaniranje, nadlegovanje, spolno nadlegovanje	13,8 %
Plače, delovni čas, druge delovne razmere	12,6 %
Drugo	2,5 %

Vir: Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko v letu 2006, 2007.

Iz Tabele 1 je razvidno, da so med klici izstopali predvsem primeri v zvezi z nosečnostjo in materinstvom. Analiza klicev je pokazala, da sta bila in sta še vedno to glavna razloga, da kandidatka za delo ni izbrana, je premeščena na drugo, velikokrat slabše plačano delovno mesto ali da celo izgubi službo. Pri analizi klicev je bil ugotovljen tudi porast primerov nadlegovanja in šikaniranja na delovnem mestu, o čemer bom podrobneje pisala v nadaljevanju.

2.1.2. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Zakon o delovnih razmerjih (2003) v 45. členu opredeljuje spolno nadlegovanje kot »nezaželeno verbalno, neverbalno ali fizično obnašanje spolne narave ali drugo, na spolu zasnovano vedenje, ki prizadeva dostojanstvo zaposlenih pri delu in ustvarja zastrašujoče, sovražne in žaljive delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu«.

Kot verbalno obnašanje spolne narave se štejejo predlogi v zvezi s spolnostjo, osvajanje, žaljivo spogledovanje, opolzki komentarji in podobno, medtem ko neverbalno obnašanje spolne narave vključuje pohotne poglede, žvižganje, kazanje pornografskih predmetov, slik in besedil (stenski koledarji, elektronska pošta). Nezaželen fizični stik, kamor spadajo dotikanje, trepljanje, ščipanje, napad in vsiljen spolni odnos, pa predstavlja fizično obnašanje spolne narave (Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, 1999, str. 19).

Poleg dejanj, ki so bolj ali manj očitno povezana s spolnostjo, pa je v definiciji nadlegovanja zajeto tudi 'drugo' ravnanje, ki temelji na spolu. Sem je uvrščeno zasmehovanje in posmehovanje, zastraševanje, fizična napadalnost do zaposlenega, poniževalno in sramotilno obrekovanje, žaljive opazke o videzu, obleki – vse samo zaradi pripadnosti določenemu spolu (Jogan, 2001, str. 149).

Pri nas se o spolnem nadlegovanju govori odkrito, a še vedno z določenimi zadržki šele nekaj let, medtem ko v Združenih državah Amerike in državah Zahodne Evrope to že dalj časa ni več tabutema (Zelenec, 2005, str. 153).

V ZDA ločijo dva glavna tipa spolnega nadlegovanja, in sicer (Takeyama, Kleiner, 1998, str. 6; Zelenec, 2005, str. 162):

- *daj-dam oziroma nadlegovanje 'quid pro quo'*

Pri tej vrsti nadlegovanja gre za zlorabo organizacijske moči. Nadlegovalci so večinoma vodilne osebe podjetja, saj je za to vrsto nadlegovanja značilno, da nadrejeni v zameno za spolno uslugo podrejenemu ponudijo pridobitev določenih koristi oziroma privilegijev na delovnem mestu (npr. ohranitev delovnega mesta, napredovanje, višja plača itd.).

- *sovražno delovno okolje*

Ta oblika spolnega nadlegovanja vključuje predvsem razmere, v katerih mora zaposleni delati. Različne vrste spolnega nadlegovanja povzročijo sovražno, žaljivo, ogrožujoče delovno okolje, ki za zaposlene ni prijazno in stimulatívno. V tem primeru je več možnih nadlegovalcev, npr. vodilni, sodelavci, kupci itd.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je nesprejemljivo, ker obravnava žrtev kot spolni objekt, in ne osebo, zaradi česar je diskriminacijsko. Žrtev je v podrejenem položaju, ker se jo ocenjuje na podlagi fizičnega videza in spolnih lastnosti, in ne na podlagi delovnih sposobnosti. Nadlegovalec s svojim ravnanjem posega v intimni prostor žrtve ter jo s tem žali in ponižuje.

Tveganju spolnega nadlegovanja so zlasti izpostavljene ločene in mlade ženske, iskalke prve zaposlitve in tiste v začasnem ali nerednem delovnem razmerju, ženske na netradicionalnih delovnih mestih, invalidke, lezbijke in pripadnice rasnih manjšin. Podobno velja tudi za homoseksualce in mlade moške (Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, 1999, str. 15).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu pušča posledice tako na žrtvi kot na podjetju. Pri žrtvi vpliva na psihično in fizično počutje, pri podjetju pa se kaže v zmanjšanju uspešnosti in produktivnosti zaradi škodljivega delovnega okolja. Žrtev je vsakodnevno v stiku z nadlegovalcem, zaradi česar jo mučijo razdražljivost, jeza, slabost, depresija, glavoboli, nenadzorovani jok, nespečnost in zaskrbljenost, vse to pa lahko vodi v stres in resnejše zdravstvene težave. Seveda pa lahko žrtev ob zavrnitvi nadlegovalca utрпи tudi finančno škodo, saj lahko izgubi delovno mesto oziroma je premeščena na slabše plačano delovno mesto.

Z ekonomskega vidika spolno nadlegovanje vodi v visoke stroške, ki so povezani z odsotnostjo žrtve z dela (bolniške odsotnosti, dopusti, odpovedi). Zaradi škodljivega

delovnega ozračja se zmanjša motivacija za delo ne le žrtve, ampak tudi vseh ostalih zaposlenih, saj prihaja do trenj med udeleženci. Tako se zmanjša produktivnost, zvišajo pa se stroški, kar vodi v zmanjšanje uspešnosti podjetja kot celote (Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, 1999, str. 16, 17).

Vsakega ravnanja pa ne moremo razumeti kot spolno nadlegovanje. Pri tem je pomembno, kako neko vedenje obravnava žrtev, ali ga torej razume kot nezaželeno, nesprejemljivo in žaljivo. Opredelitev, kakšno ravnanje je sprejemljivo in kakšno ne, je prepuščena vsaki posameznici oziroma posamezniku. Tako kot v zasebnem življenju mora imeti vsakdo tudi na delovnem mestu pravico, da ima različno pristne odnose z različnimi osebami. Tako na primer izražanje naklonjenosti med prijateljicami oziroma prijatelji na delovnem mestu, medsebojna privlačnost, medsebojno spogledovanje ali razmerja med sodelavkami in sodelavci, ki so želena z obeh strani, ali vsa ostala ravnanja, ki so želena ali hotena z obeh strani, ne pomenijo spolnega nadlegovanja. Spolna pozornost pa postane spolno nadlegovanje, če se nadaljuje tudi po tem, ko je nadlegovana oseba jasno pokazala, da spolne pozornosti ne odobrava (Urad za enake možnosti, 2007).

Za uspešen boj proti spolnemu nadlegovanju mora podjetje najprej postaviti jasne okvire primerne in dopustnega ravnanja ter o tem obvestiti vse zaposlene. Pravila morajo biti v pisni obliki, da so pritožbe lahko primerno obravnavane in problemi uspešno rešeni. Sankcije, ki morajo biti poznane vnaprej, morajo biti ravno tako v pisni obliki. Delodajalec se mora ravnati po pravilih in s tem dajati primeren zgled zaposlenim. Če nadrejeni spolno nadleguje podrejeno osebo, mora vodstvo podjetja zagotoviti enakopravno obravnavo obeh strani. V nobenem primeru žrtev ne sme biti diskriminirana, kar pomeni, da ne sme priti do premeščanja, odpustitve, znižanja plače in izogibanja s strani drugih zaposlenih.

Vsi zaposleni v podjetju se morajo zavedati, da problem spolnega nadlegovanja obstaja, zato ne sme biti tabutema. Politika podjetja mora spodbujati zaposlene, da morebitno nadlegovanje dejansko sporočijo vodstvu, ki mora pritožbo preveriti in ravnati v skladu s politiko podjetja, saj ima pooblastila za ukrepanje, s katerimi lahko prepreči nadaljnjo škodo.

Problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji urejajo novejša verzija Zakona o delovnih razmerjih, Kazenski zakonik in Zakon o enakih možnostih. Pred prenovi ZDR-ja ta pojem nikjer ni bil zakonsko opredeljen, poleg tega pa za njegovo reševanje niso bili podani nikakršni ukrepi. Za takšne primere so uporabljali le nekatere določbe Kazenskega zakonika, kar pa je bilo bistveno premalo.

2.2. Spolna diskriminacija pri plačilu za delo

Kljub visoki vključenosti žensk na trgu delovne sile in njihovi čedalje višji izobrazbenosti (ki presega izobrazbo moških) je v vseh državah Evropske unije opaziti pomembne razlike med plačami moških in žensk. K njim zagotovo prispevajo horizontalna in vertikalna segregacija,

koncentracija žensk v manjšem številu poklicev in njihova večja vključenost v delo s skrajšanim delovnim časom, zelo pomembno je tudi družbeno in kulturno določeno različno vrednotenje poklicev in veščin, ki jih opravljajo/imajo moški in ženske (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 563).

Tabela 2: Razlika med zaslužkom moških in žensk v EU-25 od leta 1995 do leta 2004

Leto	Razlika med zaslužkom moških in žensk v EU-25 (v %)
1995	17
1996	17
1997	16
1998	17
1999	16
2000	16
2001	16
2002	16
2003	15
2004	15

Vir: Living Conditions in Europe, 2007, str. 48.

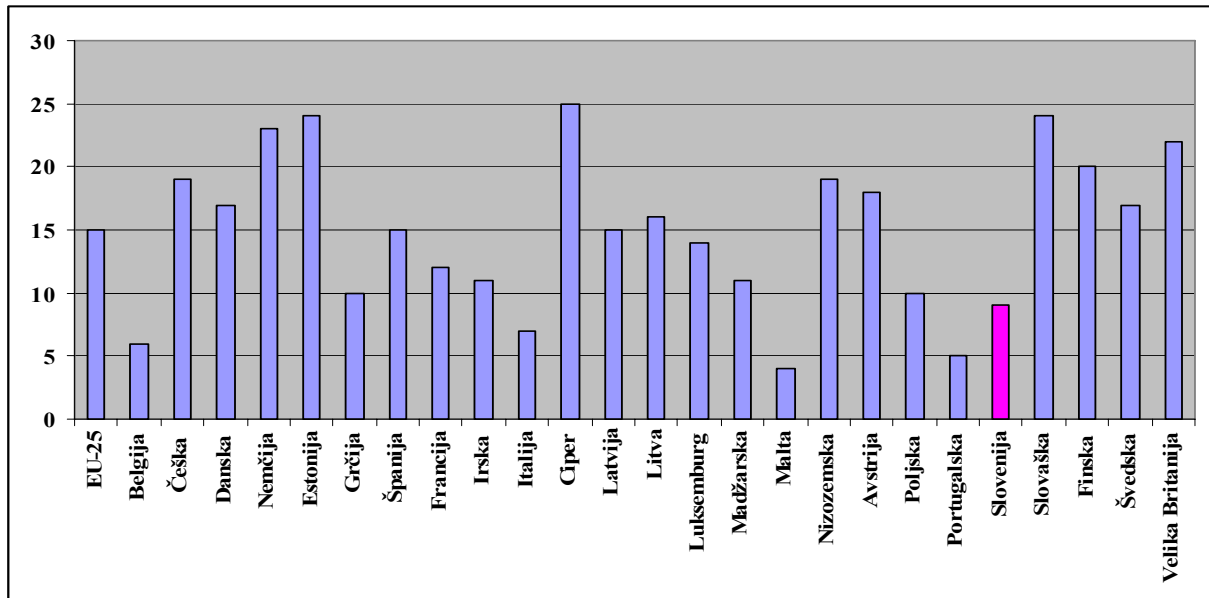
V vseh državah Evropske unije ženske prejemajo nižjo plačo kot moški. Razlike so po državah kar velike in so se po podatkih Eurostata v letu 2004 gibale med 4 in 25 odstotki. Najmanjše razlike med plačami najdemo v Italiji (7 %), na Malti (4 %), Portugalskem (5 %) in v Sloveniji (9 %), največje razlike med zaslužkom moških in žensk pa imajo v Estoniji (24 %), Nemčiji (23 %), Veliki Britaniji (22 %), Cipru (25 %) in Slovaški (24 %), kar prikazuje Slika 1 na strani 9.

Novejše analize Evropske skupnosti (2002) opozarjajo na zavajajočo delitev na t. i. pojasnjeni in nepojasnjeni del vrzeli v plačah, ki se ponavadi uporabljajo pri njeni razlagi, s tem da je drugi (t. i. nepojasnjeni) del interpretiran kot posledica možne diskriminacije na osnovi spola. Analiza pravilno ugotavlja, da je tudi t. i. pojasnjeni del razlik v plačah (ki upošteva razlike v strukturi ter lastnosti moške in ženske delovne sile) pod vplivom diskriminacijskih družbenih norm ali (posredne) diskriminacije posebej v zvezi z izobraževalnimi in poklicnimi izbirami moških in žensk (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 564).

Številne analize so pokazale, da se aktivnosti in dela, ki jih v glavnem opravljajo ženske, ovrednotijo kot manj zahtevna (in s tem tudi manj cenjena, plačana). Če podobna dela oziroma aktivnosti opravljajo moški, se opredelitev spremeni; delu se pripišeta višji status in plačilo. Ko se v določenem poklicu oziroma dejavnosti zgodi nasproten proces (ko se feminizira), so tudi posledice nasprotne – delo oziroma poklic izgubi status, plačilo se zniža.

Avtorji poročila o zaposlovanju v Evropi leta 2002 ugotavljajo, da na vrzel v plačah v državah Evropske unije najbolj vplivata dva dejavnika: spolna segregacija dejavnosti in poklicev ter nižje plače v feminiziranih dejavnostih in poklicih (Employment in Europe, 2002, str. 36), kar bom podrobneje obravnavala v nadaljevanju.

Slika 1: Razlika med zaslužkom moških in žensk po državah EU leta 2004



Vir: Living Conditions in Europe, 2007, str. 49.

2.3. Poklicna segregacija

Spolna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in poindustrijskih družbah. Je ne le znak spolne neenakosti, ampak tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti (Svetlik et al., 2002, str. 409).

O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih oziroma imajo nižjo stopnjo odgovornosti kot moški. Poklicna segregacija glede na spol predstavlja enega od najpomembnejših kazalnikov (ne)enakopravnosti žensk na trgu delovne sile.

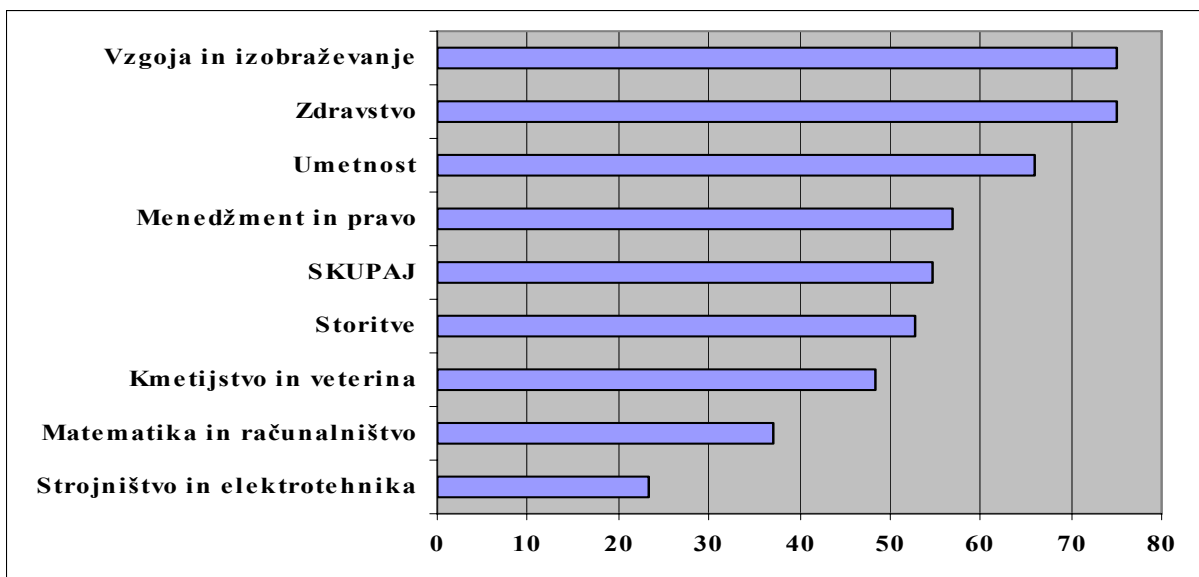
Segregacija naj bi bila rezultat (Seljak, 2002, str. 111):

- družbenih norm in stereotipov (družinsko in poklicno življenje);
- izobrazbe in poklicnega izobraževanja;
- obdavčitve in sistema socialne varnosti;
- strukture trga dela, obsega sive ekonomije ter
- diskriminacije pri vstopu na trg dela.

Poznamo dve vrsti poklicne segregacije: vertikalno in horizontalno segregacijo. Značilnost **horizontalne poklicne segregacije** je, da ženske opravljajo drugačne poklice in imajo drugačne možnosti za kariero kot moški. Zaposlene so predvsem v tistih poklicih oz. dejavnostih, kjer prevladujejo ženske (vzgojiteljica, osnovnošolska učiteljica, medicinska sestra, tajnica, šivilja, čistilka, natakariča...), torej predvsem v poklicih, ki pomenijo podaljšek gospodinjskega dela (Wilson, 1995, str. 15). To obliko segregacije lahko opišemo s t. i. *steklenimi stenami* - nevidnimi pregradami, ki ženskam onemogočajo dostop do opravljanja tistih dejavnostih, ki veljajo za moške, oziroma jim dostop do njih omejujejo.

Značilnost **vertikalne poklicne segregacije** pa je zaposlovanje žensk na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne razmere in manjšo družbeno moč. Čeprav imajo zaposlene ženske v povprečju boljšo izobrazbo od moških, jih je le zanemarljiv odstotek na vodstvenih položajih. Delež žensk se na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko izobraženost, v nekaterih prej predvsem moških področjih zaposlovanja (na primer finance) sicer povečuje, vendar se vertikalna segregacija znotraj teh poklicev kljub temu ni bistveno zmanjšala. Ženske se morajo še vedno spopadati s tako imenovanim *steklenim stropom*, ki predstavlja nevidne prepreke pri napredovanju (Svetlik et al., 2002, str. 410).

Slika 2: Delež žensk v celotni populaciji glede na smer izobraževanja, EU-25, leto 2003/2004



Vir: Living Conditions in Europe, 2007, str. 35.

Trg dela v Sloveniji je še vedno zelo horizontalno in vertikalno segregiran. Fantje in dekleta si še vedno precej tradicionalno izbirajo smer izobraževanja, kar se seveda posledično kaže tudi v zaposlovanju. Fantje se po končani osnovni šoli odločajo za tipično moške poklice tehnične in podobnih usmeritev, medtem ko se dekleta odločajo predvsem za poklice, povezane z vzgojo in izobraževanjem, nego in skrbjo za odrasle oziroma bolne itd. Podobna spolna

segregacija, a v manjši meri se nadaljuje tudi pri izobraževanju na višji in visokošolski ravni. Ženske prevladujejo v poklicih na področju ekonomije in družboslovja, kamor spadajo izrazito pisarniška oziroma administrativna dela ter poklica trgovca in prodajalca, prevladujejo pa tudi na področju osebnih storitev, kjer se izobražujejo za poklic frizerke, kozmetičarke, gospodinjske pomočnice in podobno (Švab, 1998, str. 189).

Spolno strukturo merimo z indeksom spolne segregacije. Indeks poklicne spolne segregacije nam pove, kakšna je spolna struktura določenega poklica. Indeks ima vrednost od 0 (popolna integracija – enaka udeležba moških in žensk) do 100 (popolna segregacija – popolna prevlada enega spola v poklicu). Spolno segregiranje lahko analiziramo na različne načine; lahko izmerimo delež poklicev, v katerih ni zaposlenih žensk ali moških, in delež poklicev, v katerih je udeležba žensk/moških višja kot v populaciji ali zaposleni populaciji (feminizirani ali maskulinizirani poklici); izmerimo lahko interpoklicno spolno segregacijo (med poklici) in intrapoklicno spolno segregacijo (znotraj poklica, kot so npr. med zdravniki ženske številnejše med pediatri, moški pa med kirurgi) (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 560).

Tabela 3: Spolna segregacija po poklicih, leto 2003

	Leto 2003
EU-25	25,2
EU-15	25,2
Avstrija	27,8
Belgija	26,3
Nemčija	26,7
Danska	27,4
Grčija	21,7
Španija	26,3
Finska	29,5
Irska	26,5
Italija	27,1
Luksemburg	22,3
Nizozemska	25,1
Portugalska	24,5
Švedska	27,4
Velika Britanija	26,4
Ciper	28,6
Češka	29,4
Estonija	32,1
Madžarska	28,8
Latvija	27,8
Litva	27,5
Malta	23,8
Poljska	25,2
Slovenija	27,2
Slovaška	30,5

Vir: Kanjua Mrčela, 2007, str. 560.

V Tabeli 3 na strani 11 so zbrani podatki o spolni segregaciji po poklicih v državah Evropske unije za leto 2003. Podatki so za vse poklice skupaj in povedo, kako je po poklicih spolno segregiran celotni trg delovne sile. Podatki kažejo, da je spolna segregacija po poklicih značilna tudi za države z visoko udeležbo žensk med zaposlenimi in države, kjer se je udeležba žensk povečala v zadnjem času (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 560). Kot je razvidno iz podatkov v Tabeli 3 na strani 11, je poklicna segregacija v Sloveniji (27,2 %) nekoliko višja od EU-povprečja (25,2 %).

2.4. Pozitivna diskriminacija

Enakosti spolov ni mogoče doseči samo s prepovedjo diskriminacije na vseh področjih, ampak je za doseg posameznih ciljev potrebna vpeljava t. i. *pozitivnih ukrepov* (ukrepi pozitivne diskriminacije se v teoriji in praksi na splošno označujejo z različnimi izrazi kot npr. pozitivni ukrepi, začasni ukrepi, posebni ukrepi...), ki na določenem področju dajejo prednost enemu spolu. Mednarodni dokumenti, ki se nanašajo na enake možnosti spolov, poudarjajo pomen pozitivnih ukrepov, katerih namen je uveljavitev dejanske enakosti žensk in moških. To so začasni ukrepi in se v prehodnem obdobju, v katerem se uveljavijo, ne smejo šteti za diskriminacijske. Ti ukrepi prenehajo veljati, ko je dosežen njihov natančno opredeljeni cilj – enak položaj oziroma uravnotežena zastopanost na določenem področju (Zakon o enakih možnostih, 1999).

V Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) so pozitivni ukrepi definirani kot z zakonom določeni začasni ukrepi, ki so namenjeni preprečevanju manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino oziroma ki predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj. Natančneje jih opredeljuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Posebni ukrepi so definirani v 7. členu ZEMŽM-ja in sicer kot začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti in spodbujanju enakosti spolov na tistih področjih, kjer sta spola neuravnoteženo zastopana oziroma sta v neenakem položaju. Zakon še določa, da sta spola neuravnoteženo zastopana, če je zastopanost enega spola nižja od 40 odstotkov (2. odstavek 7. člena). S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire ali dajejo posebne ugodnosti podzastopnemu spolu, vendar morajo biti te utemeljene in sorazmerne glede na namen ukrepa (3. odstavek 7. člena) (Bošnjak et al., 2005, str. 99).

Flander (2004, str. 99) loči med pozitivno diskriminacijo v *širšem* in *ožjem* pomenu. Pozitivno diskriminacijo v širšem pomenu opredeljuje kot uveljavljanje posebnega pravnega položaja in/ali posebnih pravic, ki je namenjeno preprečevanju manj ugodnega položaja in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij oseb (na primer žensk). Poleg priznavanja posebnega pravnega položaja in posebnih pravic vključuje uveljavljanje ukrepov za povečanje možnosti oziroma sposobnosti za zaposlovanje in enakovredno udeležbo v družbenem življenju, programih zaposlovanja, napredovanju na delovnem mestu itd.

Pozitivno diskriminacijo v ožjem pomenu pa Flander obravnava kot pravni instrument, s katerim se z namenom spodbujanja oziroma ustvarjanja enakih možnosti, z namenom uveljavljanja enakovrednejše zastopanosti na političnem, ekonomskem, socialnem in drugih področjih družbenega življenja ter z namenom odpravljanja posredne diskriminacije, uveljavlja neenako (prednostno) obravnavanje določenih kategorij oseb pri uresničevanju pravic. V praksi se je pozitivna diskriminacija v ožjem pomenu uveljavila predvsem v izobraževanju (pri sprejemanju kandidatov in kandidatke v programe izobraževanja in zaposlovanja, pri sklepanju delovnih razmerij, vključevanju v programe usposabljanja in izpopolnjevanja v zvezi z delom ter napredovanju na delovnem mestu).

Sodišče Evropske skupnosti (ES) je v primerih *Kalanke*, *Marschall* in *Abrahamsson* pomembno prispevalo k uvajanju pozitivnih ukrepov za ženske, a je tudi precej omejilo možnost njihove uporabe (Bošnjak et al., 2005, str. 104).

V prvem primeru je sodišče presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja kandidatke ženskega spola, ki se je potegovala za napredovanje na višje delovno mesto. V nemški zvezni deželi Bremen je namreč za javni sektor veljajo določilo, na podlagi katerega je bila oseba, ki je pripadala slabše zastopnemu spolu, deležna avtomatične prednosti, če je bilo manj kot 50 odstotkov zaposlenih enega spola in sta kandidat in kandidatka enako usposobljena za delovno mesto. Moški kandidat na podlagi te določbe ni napredoval, ker je pristojna služba napredovanje ponudila ženski kandidatki. Sodišče ES-ja je zavzelo stališče, da pomeni določba, ki daje v primeru enake usposobljenosti žensk in moških v tistih sektorjih, kjer so slabše zastopane, avtomatično prednost ženskam, diskriminacijo na podlagi spola (Bošnjak et al., 2005, str. 104; Flander, 2003, str. 45).

V primeru *Marschall* je sodišče ES-ja presojalo podobno določilo zakona nemške zvezne dežele Severno Porenje - Vestfalija. Zakon je vključeval določbo, da je treba v postopkih napredovanja na višja delovna mesta v primeru podzastopanosti prednostno obravnavati ženske kandidatke, če so strokovno in poklicno najmanj enako usposobljene kot moški kandidati, razen če prevladujejo razlogi v korist drugega (moškega) kandidata. *Marschall* je bil učitelj, ki je vložil prošnjo za napredovanje, vendar je bil obveščen, da naj bi v skladu z veljavnim zakonom napredovala kandidatka. Sodišče je v tem primeru odstopilo od svojih prejšnjih argumentov, saj je menilo, da je sporna določba telesu, pristojnemu za odločanje o napredovanju, onemogočala upoštevanje specifičnih individualnih prednosti (moškega) kandidata. Po mnenju sodišča prednostno obravnavanje žensk ni bilo niti absolutno niti brezpogojno. Sodišče je kot pogoj postavilo zahtevo, da mora biti v vsakem posameznem primeru zagotovljena nepristranska ocena enako usposobljenih kandidatov in kandidatke. Ocena naj bi upoštevala vsa merila, lastna posameznim kandidatom in kandidatkam, in bi v primeru, da bi eno ali več meril govorilo v prid kandidata moškega spola, razveljavila prednost kandidatke ženskega spola (Bošnjak et al., 2005, str. 104; Flander, 2003, str. 46).

V primeru Abrahamsson je bila v postopku za zaposlitev na delovno mesto visokošolskega učitelja oziroma učiteljice v skladu z zakonom prednostno obravnavana kandidatka, ki je bila zadostno strokovno usposobljena za to delovno mesto, čeprav je bila v primerjavi z moškim protikandidatom manj kvalificirana. Sodišče je odločilo, da je določba švedskega zakona v nasprotju s pravom EU-ja. Ukrep za preprečevanje manj ugodnega položaja je po mnenju sodišča pretirano temeljil na okoliščini podzastopanosti, pri tem pa kandidatom in kandidatkam ni bilo zagotovljeno upoštevanje specifičnih individualnih okoliščin. Po mnenju sodišča način prednostnega obravnavanja ni bil sorazmeren s ciljem zakona (Bošnjak et al., 2005, str. 105).

3. POLOŽAJ ŽENSK NA SLOVENSKEM TRGU DELA

Kljub velikim spremembam, ki so se v zadnjih nekaj desetletjih zgodile na trgu delovne sile glede položaja žensk (vse večja navzočnost žensk, prodor v vse večje število poklicev in tudi na najvišje položaje), še vedno velja, da so ženske na trgu delovne sile v slabšem položaju kakor moški. Ko se vključujejo v plačano delo, stopajo na trg delovne sile, ki je spolno stratificiran – ženske ne opravljajo enako vrednotenih del. Skoncentrirane so v t. i. ženskih poklicih in na področjih, ki ponavadi predstavljajo institucionalizirana domača dela in 'naravne' ženske vloge; ženske nimajo enake možnosti za vertikalno poklicno mobilnost kakor moški (na najvišjih položajih predstavljajo samo zanemarljiv odstotek) in so plačane slabše od moških. Med ekonomskimi krizami so ženske praviloma prve, ki ostanejo brez dela, in nesejo najtežje breme krize (Kanjuro Mrčela, 1995, str. 51).

V tem poglavju se bom osredotočila na položaj žensk predvsem na tistih področjih trga delovne sile, kjer so po mojem mnenju vidni najpomembnejši kazalniki spolne diskriminacije. Posebno pozornost bom torej posvetila delovni aktivnosti in brezposelnosti glede na spol, poklicni segregaciji in razlikam v plačah glede na spol.

3.1. Delovna aktivnost in brezposelnost glede na spol

Na začetku tega podpoglavja bom najprej pojasnila definicije, ki jih bom uporabljala v nadaljevanju. *Delovno aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili* (v nadaljevanju ADS) so osebe, ki so v poročevalskem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršnokoli delo za plačilo ali dobiček, in osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, a so bile v poročevalskem tednu začasno odsotne z dela. Med delovno aktivno prebivalstvo štejemo tudi zaposlene osebe, ki sočasni ali trajni presežki, pomagajoče družinske člane in osebe na porodniškem dopustu. *Brezposelne osebe po ADS-ju* so osebe, ki v poročevalskem tednu niso bile zaposlene ali samozaposlene ali niso opravile nikakršnega dela za plačilo in so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale delo ter bi ga bile takoj pripravljene sprejeti, če bi ga našle ali pa so delo že našle ali ga bodo začele opravljati v času po poročevalskem tednu. *Aktivno prebivalstvo* je seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb. *Neaktivno prebivalstvo* sestavljajo tisti, ki niso razvrščeni niti med delovno aktivno

prebivalstvo niti med brezposelne osebe in so stari 15 let ali več. **Stopnja aktivnosti** je odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. **Stopnja delovne aktivnosti** je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. **Samozaposlene osebe** so fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost (samostojni podjetniki posamezniki), osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic (odvetniki, ustvarjalci na področju kulture, samostojni raziskovalci, duhovniki itd.), vrhunski športniki in vrhunski šahisti. **Registrirana brezposelna oseba** je iskalec zaposlitve, za katerega veljajo naslednje okoliščine: nima redne zaposlitve ali samozaposlitve, ni lastnik ali solastnik poslujočega poslovnega objekta, ali ni lastnik ali uporabnik nepremičnin, s katerim se lahko preživlja, je sposoben in voljan delati ter pripravljen sprejeti zaposlitev, primerno njegovi strokovni izobrazbi, in se zaradi iskanja zaposlitve prijavi pri pristojnem uradu za delo Zavoda RS za zaposlovanje. **Stopnja registrirane brezposelnosti** je odstotni delež registriranih brezposelnih oseb na Zavodu RS v delovno aktivnem prebivalstvu glede na podatke Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva. **Stopnja brezposelnosti** je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu (Statistični letopis RS, 2006, str. 11, 12).

3.1.1. Delovna aktivnost žensk

V zadnjih letih v Sloveniji opazamo splošni trend izboljševanja razmer na trgu dela, saj se postopno zvišuje zaposlenost in posledično znižuje brezposelnost prebivalstva, vendar pa se ti trendi ne razvijajo v korist žensk (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 5). Stopnja delovne aktivnosti žensk se sicer povečuje, kar je posledica hitrega povečevanja števila delovnih mest v storitvenih dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno ženske. Poleg tega so ženske vložile veliko napora v izobraževanje in usposabljanje ter si s tem odprle prenekatera vrata na trgu delovne sile (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 17). Vendar so kljub temu še vedno v slabšem položaju kot moški. Kot je razvidno iz Tabele 4, je stopnja delovne aktivnosti žensk še vedno manjša od stopnje delovne aktivnosti moških. V 2. četrtletju leta 2005 je stopnja delovne aktivnosti žensk znašala 49,3 odstotka, medtem ko je bila za moške 61,8-odstotna.

Tabela 4: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrtletja leta 2001 do 2. četrtletja leta 2005

Leto	Skupaj	Moški	Ženske
2001	54,4	61,2	48,1
2002	54,7	61,1	48,6
2003	52,8	59,3	46,7
2004	55,5	61,8	49,5
2005	55,4	61,8	49,3

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 234.

Kljub naraščanju števila delovno aktivnih žensk pa je med vsemi delovno aktivnimi še vedno manj žensk kot moških. Eden od pomembnejših razlogov za takšno stanje je, da se ženske ob vstopu na trg dela srečujejo z bistveno večjim številom ovir kot moški (na primer vzgoja in nega otrok, vzdrževanje gospodinjstva itd.).

Tabela 5: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu od 2. četrletja 2001 do 2. četrletja 2005

Leto	Skupaj (v 1000)	Moški (v 1000)	Ženske (v 1000)	Delež žensk (v %)
2001	914	497	417	45,6
2002	922	500	423	45,9
2003	896	488	409	45,6
2004	946	511	434	45,9
2005	947	512	435	45,9

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, str. 220.

Stopnja delovne aktivnosti se razlikuje glede na starost, kar prikazujeta Tabela 6 in Tabela 7.

Tabela 6: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah za moške kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrletja 2001 do 2. četrletja 2005

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2001	40,5	93,1	37,5
2002	40,3	93,0	38,1
2003	38,3	92,6	68,5
2004	43,3	92,9	40,7
2005	41,0	93,2	40,4

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 235.

V Sloveniji je pri obeh spolih stopnja delovne aktivnosti najvišja v starostnem obdobju od 25. do 49. leta. V letu 2005 je bilo tako v tem starostnem obdobju delovno aktivnega 89,7 odstotka žensk in 93,2 odstotka moških.

Tabela 7: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah za ženske kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrletja 2001 do 2. četrletja 2005

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2001	32,4	89,3	19,1
2002	32,6	89,7	19,7
2003	29,0	89,4	54,2
2004	35,7	89,9	22,1
2005	31,8	89,7	23,0

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 235.

Ženske so torej v svojem reproduktivnem obdobju najbolj prisotne na trgu dela. Le redko prekinajo svojo delovno kariero in so prav tako kot moški večinoma zaposlene za polni delovni čas. Na to prav gotovo pomembno vplivata ureditev starševskega dopusta (višina denarnega nadomestila in čas trajanja dopusta) in dobro organizirana mreža vzgojno-varstvenih ustanov za otroke.

Glede na zaposlitveni status delovno aktivnih žensk in moških je bilo v drugem četrtletju tako leta 2004 kakor tudi leta 2005 manj žensk kot moških med samozaposlenimi osebami (leta 2004 je bila razlika 7,4 odstotne točke, leta 2005 pa 7,8 odstotne točke). Med zaposlenimi osebami v obeh letih prevladujejo ženske (leta 2004 za 4,7 odstotne točke, leta 2005 pa za 4,4 odstotne točke), enako med pomagajočimi člani (leta 2004 je bilo v tej kategoriji za 2,7 odstotne točke več žensk, leta 2005 pa za 3,4 odstotne točke). Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu prikazuje Tabela 8.

Tabela 8: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu, 2. četrtletje leta 2004 in 2005

	2004		2005	
	Moški (v %)	Ženske (v %)	Moški (v %)	Ženske (v %)
Samozaposlene osebe	13,6	6,2	13,6	5,8
Zaposlene osebe	82,2	86,9	83,3	87,7
Pomagajoči družinski člani	4,2	6,9	3,1	6,5

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 221.

3.1.2. Brezposelnost žensk

Stopnja brezposelnosti za ženske je večinoma višja od stopnje za moške. Po ADS-ju je bila stopnja brezposelnosti žensk v Sloveniji (leta 2005) 6,1-odstotna in je bila za 0,6 odstotne točke višja kot pri moških (Tabela 9 na strani 18). V obdobju od leta 1993 do leta 2005 se je stopnja brezposelnosti žensk znižala z 9,1 % na 6,1 %. Znižala se je tudi pri moških, in sicer z 9,9 % na 5,5 %. Do leta 1997 je bila stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških, od tega leta dalje pa je vseskozi višja.

Mednarodni urad za delo izpostavlja naslednje razlage za takšno stanje (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 31):

- pri ženskah obstaja veliko večja verjetnost, da bodo zaradi osebnih razlogov pustile zaposlitev in se pozneje ponovno vključile na trg delovne sile, kar pomeni, da v posameznem obdobju išče zaposlitev več žensk kot moških;
- ženske za razliko od moških delujejo v dokaj majhnem številu poklicev, kar pomeni, da imajo tudi manj možnosti za zaposlitev;
- podjetja ob prestrukturiranju najprej odpustijo tiste, ki so se nazadnje zaposlili (večinoma ženske).

Tabela 9: Stopnja brezposelnosti po spolu od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Leto	Skupaj (v %)	Moški (v %)	Ženske (v %)
2001	5,9	5,6	6,3
2002	5,9	5,7	6,3
2003	6,6	6,1	7,1
2004	6,1	5,7	6,4
2005	5,8	5,5	6,1

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 237.

Najbolj skrb vzbujajoča pa je brezposelnost med mladimi ženskami, ki je precej višja od brezposelnosti med mladimi moškimi. Kot je razvidno iz Tabele 10, je v letu 2005 stopnja brezposelnih žensk v starostni skupini od 15 do 24 let za 4,2 odstotne točke presegala stopnjo brezposelnih moških v tej starostni skupini.

Mlade ženske še posebej težko najdejo zaposlitev, saj še vedno veliko delodajalcev raje zaposli moškega kot žensko. Menijo, da so ženske manj produktivne in da za podjetje pomenijo višje stroške. Poleg tega se želijo zavarovati pred problemi, ki bi jih imeli zaradi nosečnosti žensk, porodniškega dopusta in kasneje varstva otrok.

Tabela 10: Stopnja brezposelnosti po spolu v starostni skupini 15-24 let od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Leto	Skupaj (v %)	Moški (v %)	Ženske (v %)
2001	16,1	15,1	17,5
2002	15,0	13,7	16,7
2003	15,4	13,1	18,7
2004	14,2	11,2	18,0
2005	13,0	11,2	15,4

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 237.

3.2. Izobrazba glede na spol

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se danes kažejo predvsem prek dveh fenomenov – uspešnosti pri šolanju oziroma študiju ter izbiri šolske in študijske smeri, ki kasneje vodijo v spolno segregacijo poklicev. Dekleta so že v osnovni šoli pa tudi na višjih stopnjah šolanja in kasneje študija uspešnejša od fantov, poleg tega imajo tudi višje inspiracije in ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere (Kozmik, 1998, str. 153).

V Sloveniji je delež dečkov in deklic, ki obiskujejo programe predšolske vzgoje in osnovnošolskega izobraževanja, izenačen. Tudi v srednješolskem izobraževanju ni razlik med deležem dijakinj in dijakov. Kot sem že omenila, se pojavijo razlike v usmeritvi

izobraževanja: dekleta prevladujejo v programih splošnega izobraževanja ter v nekaterih programih poklicnega izobraževanja, kot so zdravstveno, pedagoško in družboslovno-kulturno izobraževanje ter ekonomija. Fantje prevladujejo v programih, ki izobražujejo za tehnične poklice, npr. v elektrotehniko in računalništvu, metalurgiji in strojništvu, prometu itd.

Tabela 11: Študentke, vpisane na dodiplomski visokošolski študij

Leto	Skupno število študentov	Ženske	Delež žensk (v %)
1990/91	33.565	18.668	55,6
1995/96	45.951	26.126	56,9
2001/02	88.100	51.800	58,8
2002/03	87.056	50.161	57,6
2003/04	87.205	50.744	58,2
2004/05	91.229	54.163	59,4
2005/06	92.204	55.318	59,9

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 125.

Na visokošolski stopnji študij nadaljuje nekoliko več deklet kot fantov. Študij uspešno zaključi več žensk. Na dodiplomskem visokošolskem študiju je bilo v šolskem letu 2005/06 vpisanih 59,9 % študentk, leta 2005 pa je bilo med diplomantkami in diplomanti visokošolskega študija 65,8 % žensk, kar je razvidno iz Tabele 11 in Tabele 12.

Tabela 12: Diplomanti na univerzah po vrsti študijskega programa in spolu od leta 1995 do leta 2005

Leto	Visokošolski strokovni študij			Univerzitetni študij		
	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)
1995	-	-	-	3673	2219	60,4
2000	3621	2154	59,5	4937	3017	61,1
2001	4374	2669	61,0	4960	3166	63,8
2002	5038	3089	61,3	5868	3744	63,8
2003	5575	3516	63,1	5657	3667	64,8
2004	5703	3564	62,5	5905	3770	63,8
2005	5745	3678	64,0	6191	4075	65,8

Opomba: - ni pojava

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 128.

Ženske izrazito prevladujejo na višjih šolah in fakultetah, ki izobražujejo za področje zdravstva in socialnega dela ter za pedagoško delo. Delež študentk zelo presega delež študentov tudi na Ekonomski fakulteti, Filozofski fakulteti, Fakulteti za družbene vede, Fakulteti za farmacijo in Medicinski fakulteti ter na nekaterih oddelkih Naravoslovnotehniške in Biotehniške fakultete. Študentje pa prevladujejo v tehničnih programih - na Fakultetah za

strojništvo, Fakulteti za elektrotehniko ter Fakulteti za računalništvo in informatiko. To je razvidno tudi iz Tabele 13, kjer sem navedla le tiste fakultete, kjer je opazna največja razlika med deležem študentk in študentov.

Tabela 13: Diplomantke univerzitetnega in visokošolskega programa v Ljubljani

	Visokošolski strokovni študij			Univerzitetni študij		
	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)
Filozofska fakulteta	-	-	-	811	679	83,7
Ekonomska fakulteta	723	517	71,5	508	296	58,3
Fakulteta za družbene vede	-	-	-	504	364	72,2
Pedagoška fakulteta	181	179	98,9	422	379	89,8
Fakulteta za socialno delo	230	202	87,8	419	401	95,7
Fakulteta za strojništvo	125	5	4,0	75	1	1,3
Fakulteta za elektrotehniko	135	2	1,5	121	3	2,4
Fakulteta za matematiko in fiziko	25	15	6,0	64	25	39,1
Naravoslovnotehniška fakulteta	111	72	64,9	66	41	62,1
Fakulteta za računalništvo in informatiko	70	8	11,4	60	7	11,7
Medicinska fakulteta	-	-	-	195	120	61,5
Fakulteta za farmacijo	45	42	93,3	120	96	80,0

Opomba: - ni pojava

Vir: Statistični letopis 2006, str. 126.

Tudi na podiplomski specialistični in magistrski stopnji študij uspešno zaključi več študentk kot študentov (v letu 2005 je 53,4 % žensk uspešno zaključilo študij na tej stopnji). Na najvišji ravni izobraževanja so ženske zastopane v nekoliko manjšem številu kot moški. V letu 2005 je Slovenija pridobila 176 doktoric znanosti, kar predstavlja 47,7 % vseh, ki so tega leta doktorirali (Tabela 14). Razlog za nižji delež je prav gotovo dejstvo, da ženske v tem starostnem obdobju začenjajo ustvarjati družino. Ženske so še vedno tiste, ki opravijo večino gospodinjskih del, poleg tega pa prevzamejo večji del skrbi za nego in vzgojo otrok. Zato veliko žensk nadaljnje izobraževanje odloži na kasnejši čas ali pa se zanj sploh ne odloči.

Tabela 14: Doktorji znanosti, magistri in specialisti po spolu

Leto	Doktorji znanosti			Magistri in specialisti		
	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)	Skupaj	Ženske	Delež žensk (v %)
2002	318	144	45,3	1058	572	54,0
2003	367	152	41,4	1082	570	52,7
2004	355	144	40,6	1096	596	54,4
2005	369	176	47,7	1146	612	53,4

Vir: Statistični letopis 2006, str. 133.

3.3. Neenakomerna porazdelitev ženskih in moških poklicev in dejavnosti

Izobraževanje in zaposlovanje sta tesno povezana: razlike med spoloma glede izbire smeri izobraževanja ali študija se kažejo tudi na trgu delovne sile. Spolna segregacija na trgu delovne sile se kaže predvsem skozi vertikalno in horizontalno segregacijo ženske delovne sile. Prva pomeni koncentracijo na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih, druga pa koncentracijo 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 hierarhiji, je osnovna značilnost horizontalne koncentracija v panogah, ki v povprečju dosegajo nižje plače (na primer šolstvo), in poklicih, ki so v povprečju slabše plačani (npr. medicinske sestre) (Kozmik, 1998, str. 158).

Analize trga dela v Sloveniji kažejo tako vertikalno kot horizontalno segregacijo zaradi spola. Podatki za 2. četrletje leta 2005 v Tabeli 15 kažejo, da je žensk kljub njihovi boljši izobraženosti ter višji izobrazbeni stopnji in usposobljenosti na najvišjih in najbolj plačanih delovnih mestih (visoki uradniki oz. uradnice, menedžerji oz. menedžerke, zakonodajalci oz. zakonodajalke) le tretjina (32,9 %). Ženske so nadpovprečno zastopane v uradniških poklicih (64,7 %), storitvah in prodaji (64,6 %) ter strokovnih službah (53,5 %), najmanj pa jih je v poklicih za neindustrijski način dela (8,2 %).

Tabela 15: Delež žensk po glavnih poklicnih skupinah, 2. četrletje 2005

Poklicne skupine	Delež žensk (v %)
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	32,9
Strokovnjaki	60,4
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	53,5
Uradniki	64,7
Poklici za storitve, prodajalci	64,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	46,2
Poklici za neindustrijski način dela	8,2
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	33,1
Poklici za preprosta dela	58,3

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 233.

Ženske še vedno prevladujejo v t. i. *feminiziranih dejavnostih*, kjer predstavljajo več kot polovico zaposlenih. To pomeni prevladovanje ženske delovne sile predvsem znotraj storitvenega sektorja, kjer je bilo leta 2005 med vsemi zaposlenimi 56,3 % žensk. Tako je v zdravstvu in socialnem varstvu, izobraževanju in gostinstvu, kjer ženske predstavljajo več kot 75 % vseh zaposlenih (Tabela 16 na strani 22). Delo v storitvenih dejavnostih je privlačno za ženske zlasti zato, ker je do neke mere podobno tipu dela, ki ga opravljajo doma, dopušča pa tudi večjo mero fleksibilnosti, ki je potrebna za usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Tabela 16: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po sektorjih dejavnosti, 2. četrletje 2004 in 2. četrletje 2005

	2004	2005
Kmetijske dejavnosti	45,8	46,6
Nekmetijske dejavnost (razen storitvenih)	32,1	31,2
Storitvene dejavnosti	55,4	56,3
Trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe	53,5	54,4
Gostinstvo	61,3	61,6
Promet, skladiščenje in zveze	22,5	24,0
Finančno posredništvo	66,9	62,5
Poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve	46,5	44,8
Dejavnost javne uprave, obrambe, obvezno socialno zavarovanje	51,4	49,4
Izobraževanje	75,3	77,2
Zdravstvo in socialno varstvo	83,4	83,6
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	46,8	50,9

Vir: Statistične informacije, 2006, str. 12.

3.4. Razlika med zaslužkom moških in žensk

Kot sem že velikokrat omenila, so ženske na trgu delovne sile večinoma skoncentrirane v poklicih, ki so manj cenjeni in posledično slabše plačani od tistih, ki jih opravljajo moški. Tudi če opravljajo enaka dela in so enako strokovno usposobljene, opravljajo enako število delovnih ur ter nimajo družine in otrok, ki bi jih ovirali pri izpolnjevanju delovnih obveznosti, so večinoma plačane slabše. Tudi Cigale pravi, da je značilnost ženskega dela slabše plačilo, čeprav ni nobenih dokazov, da tudi delajo slabše. Celo v razvitih evropskih državah ženski zaslužki dosegajo 70–80 % moških. Podoben delež so pokazale tudi raziskave v Sloveniji (Cigale, 1992, str. 40).

Kanjuo Mrčela (2007, str. 563) poudarja, da poleg vertikalne in horizontalne segregacije na razlike v plačah moških in žensk vplivajo še koncentracija žensk v manjšem številu poklicev, njihova večja vključenost v delo s krajšim delovnim časom ter družbeno in kulturno različno vrednotenje poklicev, ki jih opravljajo moški in ženske.

Iz podatkov o mesečnih bruto plačah je razvidno, da ženske z enako stopnjo strokovne usposobljenosti kot moški za svoje delo v povprečju zaslužijo 10 odstotkov manj kot moški. Največje razlike med plačami žensk in moških so med kvalificiranimi delavkami in delavci, kjer so ženske prejemale 76,2 odstotka plače moških, ter med visoko kvalificiranimi delavkami in delavci, kjer je bila razlika 20,1-odstotna v korist moških (Tabela 17 na strani 23).

Tabela 17: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb po spolu in strokovni usposobljenosti (v SIT) leta 2002

Stopnja strokovne usposobljenosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot odstotek plače moških
Srednja	218037	228060	209273	91,8
Nižja	159533	165065	149993	90,9
Visoko kvalificirana	182238	194811	155847	79,9
Kvalificirana	164196	179392	136703	76,2
Polkvalificirana	143822	151729	133692	88,1
Nekvalificirana	128443	137513	122181	88,9

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 254.

Kot je razvidno iz Tabele 18, so bile najmanjše razlike v plačah med moškimi in ženskami z doktorskim nazivom, kjer so ženske prejemale 92,2 odstotka plače moških.

Tabela 18: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb po spolu in strokovni usposobljenosti (v SIT) leta 2002

Stopnja strokovne usposobljenosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot odstotek plače moških
SKUPAJ	235882	246985	223456	90,5
Visoka	461294	512888	411936	80,3
doktorji	626907	641013	590719	92,2
magistri	569105	600801	529684	88,2
Višja	304771	319695	291757	91,3

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 252.

Največje razlike med plačami žensk in moških glede na dejavnost, v kateri so bili zaposleni, so bile v letu 2002 v finančnem posredništvu, kjer je plača žensk znašala 75,5 odstotka plače moških, ter zdravstvu in socialnem varstvu, kjer so ženske zaslužile le 64,8 odstotka plače moških (Tabela 19 na strani 24). Če pa primerjamo plače moških in žensk znotraj posameznih poklicev, ugotovimo, da so bile najmanjše razlike med uradniki in uradnicami, kjer so plače žensk znašale kar 94,3 odstotka moške plače (Strukturna statistika plač po poklicu, 2006).

Vzroki za razlike v plačah med spoloma pri sicer enaki stopnji strokovne usposobljenosti so poleg spolne diskriminacije lahko tudi v sami vsebini dela. Težke in posebno težke delovne razmere, terensko, izmensko in nočno delo, dežurstva, dolžina delovne dobe, odgovornost itd. so razlogi, ki prispevajo k višjim plačam.

Tabela 19: Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti in spolu (v SIT) leta 2002

Storitvene dejavnosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot odstotek plače moških
Trgovina, popravila motornih vozil	197142	215753	182562	84,6
Gostinstvo	178318	195872	168310	85,9
Promet, skladiščenje, zveze	253403	254815	250002	98,1
Finančno posredništvo	328527	397095	299656	75,5
Nepremičnine, najem, poslovne storitve	272015	290932	249395	85,7
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	288686	304230	270438	88,9
Izobraževanje	295937	358283	278111	77,6
Zdravstvo, socialno varstvo	306194	430420	278958	64,8
Druge javne, skupne in osebne storitve	272701	304306	242145	79,6

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 252.

4. ŽENSKÉ IN VODILNA DELOVNA MESTA

Ženske so danes bolj kot kdajkoli prej izobražene in vključene v zaposlitev, vendar pa še vedno le redke posameznice uspejo prodreti na vrh hierarhične lestvice. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po tej lestvici, nato pa se napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot mnogo žensk do najvišjih menedžerskih položajev ustavi t. i. stekleni strop. O njem govorimo, kadar ni objektivnih razlogov, da ženske ne napredujejo, obstajajo pa nevidne prepreke oziroma ovire, kot so predsodki in spolni stereotipi, ki jim preprečujejo doseganje najvišjih položajev (Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58). Linehan (2001, str. 42) opisuje stekleni strop kot oviro, ki je komaj opazna, skoraj nevidna, a hkrati tako močna, da ženskam in manjšinskim skupinam preprečuje napredovanje po hierarhični lestvici.

Kljub opaznemu napredku pri zmanjševanju spolne diskriminacije in dejstvu, da ženske predstavljajo skoraj polovico delovne sile, pa je žensk na vrhu še vedno zelo malo. Po podatkih Eurostata je bila v letu 2005 v EU-25 le tretjina (32 %) menedžerjev ženskega spola: najvišji delež menedžerk je bilo opaziti v Latviji (44 %), Litvi (43 %) in Estoniji (38 %), najnižji delež pa na Cipru (14 %), Malti (15 %) in Danskem (23 %) (A Statistical View of the Life of Women and Men in the EU 25, 2006).

Ženske so prav tako slabše zastopane na vseh ravneh političnega odločanja - tako v voljenih kot v imenovanih političnih telesih, tako na lokalni kot na državni ravni. Slovenija z eno samo ministrico v vladi sodi na dno Evropske unije. Tudi sicer je za države članice EU značilno, da število ministrov zelo presega število ministric. Svetle izjeme so Švedska, kjer je bilo v letu 2005 11 ministric, sledijo Španija (8 ministric), Finska (7 ministric) in Nemčija (6 ministric). Če pogledamo razmerje spolov v slovenskem državnem zboru, stanje ni dosti boljše kot v vladi. 90 poslanskih mest namreč zaseda 78 moških in le 12 žensk (Slovenska politika ne mara žensk, 2006).

Vodilna delovna mesta so torej zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi manj dostopna ženskam kot moškim. Ženske zasedajo v družbi nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom ter manjšo družbeno močjo, zato je vertikalna mobilnost žensk manjša (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 27). Ženske morajo velikokrat dokazovati, da znajo opraviti delo bolje in hitreje kot njihovi moški kolegi. Tudi tiste, ki so razvrščene na enako delovno mesto kot moški, morajo velikokrat opraviti kar dvakrat več dela, izpolnjevati višje kriterije za napredovanje in ustrezati moškemu modelu uspešnega vodje. Poleg tega so ženske za razliko od moških pogosto preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja. To pa seveda še ne pomeni, da svojega dela ne opravljajo enako dobro kot moški in da mora biti njihovo delo zato materialno podcenjeno.

Kanjuo Mrčela (1996, str. 74, 75) kot razloge za majhno udeležbo žensk na vodilnih oziroma menedžerskih položajih navaja:

- *družinske obveznosti*

Ženske imajo ne glede na poklic, ki ga opravljajo, več obveznosti v zvezi z družino kot moški. Družba od žensk pričakuje, da bodo sočasno s službo opravljale tudi domača opravila. Veljajo za manj zanesljivo delovno silo, saj naj bi bile zaradi družinskih obveznosti manj zavzete na poklicnem področju.

- *pomanjkanje samozavesti*

S socializacijo ženskam res ni privzgojene veliko samozavesti, toda stereotip velja za vse ženske, tudi za zelo samozavestne. Gre za pojav statistične diskriminacije – o njej govorimo, ko se posameznika ocenjuje na podlagi povprečja določene skupine (ženske so manj samozavestne od moških).

- *emocionalno nestabilnost*

Za ženske velja predpostavka, da niso pripravljene prevzemati odgovornosti, da so preveč čustvene, in zato nesposobne sprejemati pomembne poslovne odločitve.

- *več odsotnosti z dela*

Zaradi usklajevanja družinskega življenja z zaposlitvijo so ženske pogosteje kot moški z dela odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in počasneje napredujejo na delovnem mestu oziroma v karieri.

- *stereotipne predstave o menedžerkah*

Ker je vloga v menedžmentu stereotipno moška, so ženske, ki jo opravljajo, pogosto označene kot možače, ženske, ki jim nekaj manjka in so zato izbrale moški poklic. Splošni stereotip o menedžerki je, da je 'neženska' – menedžerka naj bi bila agresivna, hladna, kar pa ni v skladu z 'naravno' vlogo ženske.

- *diskriminacijo pri zaposlovanju in napredovanju*

Čeprav so odkrite oblike diskriminacije žensk z zakonom prepovedane, veliko organizacij zaposluje in ocenjuje zaposlene ter se odloča o njihovem napredovanju na načine, ki so do žensk diskriminacijski.

- *manjšo geografsko mobilnost*

Tako službena potovanja kot tudi zahteve po selitvah npr. menedžerjev, ki so lahko zelo pogoste, naj bi predstavljali resne probleme za ženske, ki so poročene, imajo otroke ali morajo skrbeti za starejše sorodnike. Glede na to, da je žensko delo še vedno nižje vrednoteno od moškega, se predpostavlja, da ženska ne bo lahko zamenjala mesta svojega dela, tudi če bi njena kariera to zahtevala, saj bi to pomenilo problem za njenega moža (njegovo delo je seveda pomembnejše).

- *obstoj neformalnih moških mrež*

Gre za zaprto in elitno skupino ljudi oziroma mrežo sodelavcev na visokih položajih s podobnimi interesi, ki se dobivajo zunaj delovnega časa in se ukvarjajo z različnimi aktivnostmi, na primer igrajo nogomet in hodijo na košarkarske tekme. Ženske so iz tega izključene oziroma težko prodrejo v to skupino. Moški se na neformalnih aktivnostih med drugim pogovarjajo tudi o poslu, novih poslovnih priložnostih, prostih delovnih mestih, napredovanju itd. Te notranje informacije pa do posameznikov, ki niso del skupine, ne pridejo, tako da je večja verjetnost, da dobi neko delovno mesto oziroma napreduje nekdo iz njihove skupine oziroma nekdo, ki ga člani te skupine poznajo, to pa je seveda običajno moški (Ozbič, 2002, str. 29).

- *pomanjkanje ženskih zgledov/modelov*

Zaradi majhnega števila žensk na vodilnih položajih ženske, ki si želijo napredovanja, nimajo dovolj primerljivih vzornic, od katerih bi se lahko učile in pridobile izkušnje, kako uspešno premagovati ovire, na katere lahko naletijo na svoji poklicni poti.

Največjo oviro pri sprejemanju in izvajanju odgovornejših funkcij pa za ženske še vedno predstavlja usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, o čemer bom podrobneje pisala v nadaljevanju diplomske naloge.

5. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Kljub veliki vključenosti žensk v (plačano) zaposlitev (večinoma s polnim delovnim časom) je neplačano delo v Sloveniji še vedno visoko feminizirano: ženske večinoma skrbijo za otroke in druge odvisne člane ter opravijo večino gospodinjanskega dela. Raziskave so med drugim tudi pokazale, da začnejo ženske po poroki opravljati več neplačanega dela, medtem ko se količina neplačanega dela, ki ga po poroki opravljajo moški, zmanjša v primerjavi z obdobjem pred poroko (Coltrane, 2000, str. 1209). To vpliva na dejstvo, da je dejanski delovni čas žensk daljši od delovnega časa moških (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 567).

Najpomembnejši vzrok za dvojno, včasih celo trojno obremenjenost (skrb za otroke, gospodinjsko delo in plačana zaposlitev, včasih se temu pridruži še skrb za ostarelega člana družine) je torej neenakomerna delitev družinskega dela med partnerjema oziroma staršema. V zadnjih letih je opaziti, da moški namenjajo več časa gospodinjskim delom. Medtem ko so na začetku 90 let tem aktivnostim namenjali povprečno 7 ur tedensko, novejše raziskave kažejo, da moški, zaposleni s polnim delovnim časom, skrbi za gospodinjstvo in pomoči drugim gospodinjstvom namenjajo v povprečju 14,5 ure tedensko. Zaposlene ženske pa se s temi aktivnostmi ukvarjajo povprečno 25 ur tedensko (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9).

Dela, ki jih v družini opravljajo moški, so bolj tehnične narave (popravila v stanovanju in zunaj njega), velikokrat pa skrbijo tudi za denarne zadeve v družini. Ženske pogosteje opravljajo dela, kot sta kuhanje in pranje perila, torej dela, ki sodijo med rutinska opravila in ki se jih ne da odložiti. Ženske ponavadi opravljajo tudi več opravil hkrati, kar jih še dodatno obremenjuje (Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih, 1997, str. 63).

Podaljšuje se tudi čas, ki ga moški namenjajo skrbi za družino, kar vključuje skrb za otroke in pomoč ostarelim družinskim članicam in članom. V Tabeli 20 lahko vidimo, da moški, zaposleni s polnim delovnim časom, namenjajo skrbi za družino v povprečju 1 uro in 19 minut na dan, kar je približno pol ure manj, kot isti dejavnosti namenjajo ženske. Delitev dela je v tem primeru med partnerjema sicer uravnotežena, vendar kljub temu večji del bremena še vedno pade na ženska ramena. Moški si tudi tu izberejo prijetnejša opravila, kot je na primer igranje z otroki, nego in skrb zanje pa prepustijo ženskam.

Tabela 20: Poraba časa pri osebah, zaposlenih s polnim delovnim časom, po spolu, april 2000-marec 2001 (upoštevana je glavna aktivnost)

	Moški	Ženske
Spanje	8 ur 3 min	8 ur 4 min
Uživanje obrokov	1 ura 25 min	1 ura 19 min
Osebna nega	1 ura 9 min	1 ura 4 min
Zaposlitev	8 ur 8 min	7 ur 29 min
Študij	2 uri 23 min	2 uri 42 min
Skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom	2 uri 35 min	3 ure 42 min
Skrb za družino	1 ura 19 min	1 ura 46 min
Udeležba na prireditvah, verske aktivnosti	1 ura 33 min	1 ura 23 min
Kultura, šport, konjički	2 uri 5 min	1 ura 29 min
Družabno življenje	1 ura 42 min	1 ura 24 min
TV	2 uri 21 min	1 ura 48 min
Drugi množični mediji	54 min	54 min
Pot, potovanje	1 ura 24 min	1 ura 21 min
Drugo, nedoločeno	26 min	30 min

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 14.

Čeprav oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine, pa različno občutita privrženost družini. Pri ženskah gre za preobremenjenost, medtem ko pri moških družina pogosto pomeni dejavnik razbremenjevanja v opravljanju vsakdanjih življenjsko neizogibnih opravil in pozitiven dejavnik za uspešno kariero (Jogan, 2006, str. 202). Zaradi družine pa je ženska ne samo preobremenjena, ampak tudi diskriminirana na trgu plačanega dela. Ženske so zaradi usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti pogosteje kot moški z dela odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, zaradi česar so v očeh delodajalcev manj zanesljiva delovna sila, opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in počasneje napredujejo na delovnem mestu oziroma v karieri.

Pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja je pomembno koriščenje starševskega dopusta in uveljavljanje pravic, ki iz njega izhajajo, kot na primer delitev dopusta za nego in varstvo otroka med starša ter zaposlitev za krajši delovni čas do tretjega leta otrokove starosti. V Sloveniji starševski dopust v celoti večinoma koristijo ženske. Leta 2003 je bilo med upravičenkami in upravičenci, ki so uveljavljali pravico do dopusta za nego in varstvo otrok, 2,3 odstotka očetov. Njihov delež se je v primerjavi s prejšnjimi leti, ko je znašal le manj kot 1 %, povečal (Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9).

Dejstvo, da moški niso pripravljeni prevzemati odgovornosti za nego in vzgojo otrok, povečuje obremenjenost žensk pri usklajevanju poklica in družinskih obveznosti, otežuje njihovo vključevanje na trg delovne sile in s tem seveda tudi zmanjšuje njihovo ekonomsko neodvisnost. Zato imajo ženske vse manj otrok oziroma se zanje odločajo kasneje. Prelaganje rojstev je najpogostejše med bolj izobraženimi ženskami. Kot razloge za odloženo starševstvo ženske najpogosteje navajajo željo po doseganju osebnih, izobrazbenih in poklicnih ciljev preden prevzamejo odgovornost materinstva (Poelker, Baldwin, 1999, str. 138). V Sloveniji stopnja rodnosti pada, starost matere ob rojstvu prvega otroka pa se povečuje in že presega 27 let (Tabela 21).

Tabela 21: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka od leta 2001 do leta 2005

Leto	Povprečna starost matere
2001	26,7
2002	27,2
2003	27,3
2004	27,5
2005	27,8

Vir: Statistični letopis RS 2006, str. 80.

Ženskam je pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v veliko pomoč možnost zaposlitve za krajši delovni čas. Tako imenovano delovno razmerje part-time ali delovno

razmerje z delovnim časom, krajšim od polnega, je že dolgo uveljavljena oblika delovnega razmerja. V ZDR-ju je določeno, da se delovno razmerje s krajšim delovnim časom lahko sklene, če je v interesu delavca in delodajalca, je družbenoekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela ali izrabo delovnega časa ali če je v skladu s posebnimi potrebami zaposlovanja (Milač, Šetinc Tekavc, 2000, str. 1370). Zakonsko je tudi določeno, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, enake pogodbene in druge pravice in obveznosti kot enakovreden delavec, ki dela polni delovni čas.

Delodajalci vidijo v delu s skrajšanim delovnim časom določene prednosti. Ta oblika dela pomembno prispeva k zmanjševanju števila brezposelnih. Delodajalci so se v preteklosti zelo redko odločali za tako obliko zaposlovanja, predvsem zaradi težav z usklajevanjem terminov, povišanih stroškov izobraževanja zaposlenih itd. Kasneje pa so ugotovili, da tak način zaposlovanja omogoča večjo fleksibilnost podjetja, saj se zlahka prilagaja potrebam trga. Poleg tega je produktivnost zaposlenih, ki delajo krajši delovni čas, bistveno večja od produktivnosti drugih zaposlenih. Tudi število njihovih odsotnosti je minimalno (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 20).

Raziskave pa so pokazale, da zaposlitev part-time pomeni slabši položaj za delavca. Največ takih zaposlitev je med manj kvalificiranimi, slabše plačanimi deli, delavci so brez delovnega in socialnega zavarovanja ter pogosto delajo v nerednem delovnem času. Večinoma taka oblika dela ne nudi možnosti za dodatno usposabljanje in izobraževanje, zaradi česar imajo delavci tudi slabše možnosti za nadaljnjo poklicno kariero (Cigale, 1992, str. 41).

V državah EU je zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega zelo pogosta. Zanj se odločajo zlasti ženske, saj jim omogoča lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. V Belgiji in Nemčiji je delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom, najvišji in presega 40 odstotkov. V Sloveniji pa je večina žensk še vedno zaposlenih za polni delovni čas in so tako primeri zaposlovanja za delovni čas, krajši od polnega, še vedno zelo redki. Kot lahko vidimo v Tabeli 22 na strani 30, je bilo v letu 2005 le 11,1 odstotka žensk zaposlenega s krajšim delovnim časom. Razlogov za tako stanje je več. Po eni strani velja omeniti precej dobro urejen porodniški dopust ter dopust za nego in varstvo otroka, po drugi strani pa razširjenost organiziranega varstva otrok, zaradi česar se matere po porodu lažje ponovno vključijo v redno zaposlitev.

Tudi delo na domu je zelo sprejemljiva oblika delovnega razmerja za delavce z družinskimi obveznostmi, vendar v praksi še ni zaživela v večjem obsegu. Pričakovati pa je, da se bo ta oblika delovnega razmerja zaradi hitrega razvoja tehnologije še razcvetela. Ena od prednosti dela na domu je prihranek časa za pot na delo, še pomembnejša pa je svoboda pri razporejanju delovnega časa, ki omogoča prilagoditev dela družini (Milač, Šetinc Tekavc, 2000, str. 1370).

Tabela 22: Delovno aktivno prebivalstvo s skrajšanim delovnim časom po spolu v državah EU leta 2005

	Moški (v %)	Ženske (v %)
EU-25	7,4	32,4
Belgija	7,6	40,5
Češka	2,1	8,6
Danska	12,7	33
Nemčija	7,8	43,8
Estonija	4,9	10,6
Grčija	2,3	9,3
Španija	4,5	24,2
Francija	5,7	30,7
Irska	-	-
Italija	4,6	25,6
Ciper	5	14
Latvija	6,3	10,4
Litva	5,1	9,1
Luksemburg	2,5	38,2
Madžarska	2,7	5,8
Malta	4,5	21,1
Nizozemska	22,6	75,1
Avstrija	6,1	39,3
Poljska	8	14,3
Portugalska	7	16,2
Slovenija	7,2	11,1
Slovaška	1,3	4,1
Finska	9,2	18,6
Švedska	11,5	39,6
Velika Britanija	10,4	42,7

Opomba: - ni podatka

Vir: Living Conditions in Europe, 2007, str. 46.

6. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI

Za zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji je danes in v prihodnosti velikega pomena novejša zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih nekaj letih in ki ponuja dobro zakonsko podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni glede dela in zaposlovanja žensk so Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002), sprejet leta 2002, Zakon o enakih možnostih (Uradni list RS, št. 59/2002), sprejet leta 2002, in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001), sprejet leta 2001. Medtem ko prva dva zakona prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju ter določata pravice delavcev in obveznosti delodajalcev, usmerjene k doseganju enakopravnosti spolov, Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih daje podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti ter podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (najbolj z uvajanjem očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta) (Kanjuro Mrčela, 2007, str. 551).

6.1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2003)

Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. 1. 2003, je prinesel številne novosti glede enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Vsebuje tudi nekatere t. i. zaščitne ukrepe za ženske (Moje pravice, 2006, str. 2).

Za enakost spolov je v ZDR-ju najpomembnejši 6. člen, ki prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo. Drugi odstavek tega člena pravi, »da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi«. Prepovedani sta tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija.

V ZDR-ju se s prepovedjo spolne diskriminacije ponovno srečamo v 25. členu, ki določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če gre za prej navedeno izjemo. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi pa delodajalec od kandidatov oziroma kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva oziroma z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca oziroma delavke (26. člen). Po 27. členu ZDR-ja kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Zakon v svojem 45. členu določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati tako delovno okolje, v katerem ne bo noben delavec izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki s strani delodajalca ali sodelavcev ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu. Odklonitev takega ravnanja prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

Obveznost enakega plačila moških in žensk za enako delo in delo enake vrednosti je posebej urejena v 133. členu ZDR-ja, ki določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem ne glede na spol.

Z vidika enakosti spolov so pomembne tudi določbe o posebnem varstvu nosečnic in starševstva. 188. člen ZDR-ja določa, da delodajalec med trajanjem delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen ko to sama dovoli

zaradi uveljavljanja pravic med nosečnostjo. Delavka med nosečnostjo in dojenjem ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka (189. člen). 190. člen ZDR-ja določa, da lahko delavec, ki neguje otroka, starega do treh let opravlja nadurno delo ali nočno delo samo ob njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Pravica do starševskega dopusta po novem ni več opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih, temveč v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. ZDR določa le, da je delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta (191. člen).

6.2. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, 2001)

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je bil sprejet leta 2001 in je na novo opredelil pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo, ki so razdeljene na starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravico do krajšega delovnega časa.

6.2.1. Starševski dopust

Zakon določa štiri vrste starševskih dopustov: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Omenjeni starševski dopusti so financirani v okviru sistema socialnega varstva kot 100-odstotno nadomestilo plače (Kanjuro Mrčela, Černigoj Sadar, 2004, str. 7).

- *Porodniški dopust*

Porodniški dopust je dopust, ki 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 strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka (17., 18., 19. člen). Pravico do porodniškega dopusta ima mati otroka, le pod določenimi pogoji pa tudi oče otroka ali kaka druga oseba ali eden od starih staršev otroka (npr. če mati umre, zapusti otroka...) (Drglin, Vendramin, 2006, str. 25).

- *Očetovski dopust*

Očetovski dopust je dopust ob rojstvu otroka in traja 90 koledarskih dni, namenjen pa je očetom, da bi sodelovali pri negi in varstvu otrok. Seveda tisti očetje, ki koristijo porodniški dopust, pravice do očetovskega dopusta nimajo. Prvih petnajst dni dopusta morajo očetje koristiti v obliki polne odsotnosti z dela do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, sicer jim ta del očetovskega dopusta zapade. Pred spremembami ZSDP-ja aprila 2006 so preostalih 75 dni lahko očetje izrabili v obliki polne odsotnosti z dela do osmega leta starosti otroka, od aprila 2006 pa je te dneve mogoče izrabiti najkasneje do tretjega leta otrokove starosti. Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva (Drglin, Vendramin, 2006, str. 27).

Za petnajst dni očetovskega dopusta, ki ga mora oče koristiti med porodniškim dopustom matere, država zagotavlja očetovsko nadomestilo. Za ostale dni pa država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Očetovski dopust lahko oče koristi v strnjem nizu ali po dnevih.

90-dnevni očetovski dopust je sorazmerno nova pravica, pridobljena s spremembami ZSDP-ja. V letu 2003, ko je v veljavo stopila pravica do 15-dnevnega plačanega očetovskega dopusta, je to možnost po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve koristilo 10.917 očetov, kar predstavlja 63 odstotkov. V letu 2004 je očetovski dopust koristilo že 12.667 očetov. Približno 9 odstotkov jih je v letu 2004 koristilo očetovski dopust brez nadomestila (Drglin, Vendramin, 2006, str. 27).

Očetovski dopust predstavlja velik korak k zmanjševanju družinske in gospodinjske preobremenjenosti žensk, obenem pa je tudi pomemben instrument za ustvarjanje dejansko enakih možnosti obeh spolov znotraj družbenega konteksta (Žarn, 2005, str. 45).

- *Dopust za nego in varstvo otroka*

Dopust za nego in varstvo otroka traja praviloma 260 dni. V določenih primerih se lahko podaljša (na primer če ženska rodi dvojčka, nedonošenčka ali če otrok potrebuje posebno nego in varstvo). Izkoristi se ga lahko neposredno po preteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Po novem pravica do dopusta za nego in varstvo otroka ni več izvirna pravica matere, ampak obeh staršev, kar pomeni, da se morata starša o načinu uveljavitve dogovoriti. Koriščenje pravice je veliko fleksibilnejše kot prej, kar naj bi prispevalo k boljšemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Dopust se izrabi v strnjem nizu kot polna ali delna odsotnost z dela (Drglin, Vendramin, 2006, str. 28).

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je dopust za nego in varstvo otroka v letu 2003 koristilo povprečno mesečno 16.988 staršev, od tega povprečno mesečno 392 očetov, kar predstavlja 2,3 odstotka. Delež se je v primerjavi s prejšnjimi leti, ko je znašal le 1 odstotek, povečal.

- *Posvojiteljski dopust*

Posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, ima pravico do posvojiteljskega dopusta (35. člen):

- za otroka, starega od 1 do 4 let, v trajanju 150 dni,
- za otroka, starega od 4 do 10 let, v trajanju 120 dni.

Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjem nizu ob polni odsotnosti z dela enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni (36. člen). O izrabi posvojiteljskega dopusta mora posvojitelj obvestiti delodajalca najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo dopusta (37. člen).

6.2.2. Starševsko nadomestilo

V skladu z navedenimi štirimi oblikami starševskih dopustov Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih predvideva štiri vrste starševskega nadomestila (38.člen):

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka in
- posvojiteljsko nadomestilo.

Med porodniškim dopustom pripada materi pravica do porodniškega nadomestila, med očetovskim dopustom ima oče pravico do očetovskega nadomestila, in sicer za prvih 15 dni, za ostalih 75 dni pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Med dopustom za nego in varstvo otroka pripada enemu ali obema staršema pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka. Med posvojiteljskim dopustom pa pripada enemu ali obema staršema pravica do posvojiteljskega nadomestila (40. člen).

Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove. Starševsko nadomestilo za delno odsotnost z dela pa je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela (44. člen).

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je starševsko nadomestilo v različnih oblikah v letu 2004 prejelo več kot 16.000 upravičencev (Drglin, Vendramin, 2006, str. 31).

6.2.3. Pravica do krajšega delovnega časa

Pravico do krajšega delovnega časa opredeljuje ZSDP v 48. členu. Ta pravi, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost.

6.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, 2002)

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je bil sprejet 21. junija 2002. Njegov cilj je ne samo preprečevanje diskriminacije, temveč tudi pospeševanje enakosti spolov in izboljševanje položaja žensk na trgu dela in na drugih področjih, kjer so ženske v slabšem položaju (Zakon o enakih možnostih, 1999).

ZEMŽM podrobneje opredeljuje pojme, kot sta enakost spolov in enake možnosti spolov, obenem pa jasno opredeljuje neposredno in posredno obliko diskriminacije zaradi spola (Politika enakih možnosti žensk in moških, 2004, str. 21).

ZEMŽM določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja (1. člen). V 5. členu opredeljuje diskriminacijo na podlagi spola, in sicer tako neposredno kot posredno obliko.

V zakonu so opredeljeni splošni in posebni ukrepi. Splošni ukrepi se določajo z zakoni in izrecno prepovedujejo diskriminacijo ali zapovedujejo ravnanje za dosego enakega obravnavanja. Posebna pozornost pa je v ZEMŽM-ju namenjena posebnim ukrepom. Posebni ukrepi so začasni ukrepi, namenjeni ustvarjanju enakih možnosti in spodbujanju enakosti spolov na tistih področjih, kjer so ženske in moški neuravnoteženo zastopani ali so v neenakem položaju (Politika enakih možnosti žensk in moških, 2004, str. 21). Drugi odstavek 7. člena ZEMŽM-ja določa, da je posamezni spol neenakomerno zastopan na nekem področju družbenega življenja, če je njegova zastopanost nižja od 40 %.

Posebni ukrepi so zlasti (4. odstavek 7. člena):

- *pozitivni ukrepi* (dajejo prednost podzastopnemu spolu, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost),
- *spodbujevalni ukrepi* (dajejo posebne ugodnosti in uvajajo posebne spodbude za odpravljanje neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol) ter
- *programski ukrepi* (aktivnosti za ozaveščanje in akcijski načrti za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov).

Pozitivni ukrepi se lahko sprejemajo na področju vzgoje in izobraževanja, zaposlovanja in poklicnega življenja ter javnega oziroma političnega udejstvovanja (1. odstavek 8. člena).

Nosilci nalog po ZEMŽM-ju so državni zbor, vlada, ministrstva, Urad za enake možnosti, politične stranke in varuh človekovih pravic. ZEMŽM dodeljuje posebne naloge ministrstvom, pristojnima za šolstvo in delo. Zagotavljati morata enako obravnavanje spolov, še posebej pri pripravi, sprejemanju in izvajanju vzgojnih in izobraževalnih programov ter pri potrjevanju učnih pripomočkov. Prav tako pa morata vzpostavljati sisteme ukrepov, ki so potrebni za odpravljanje ugotovljenih oblik neenakega obravnavanja spolov (12. člen).

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških je Slovenija uvedla tudi poseben institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki obravnava posamezne primere domnevnega neenakega obravnavanja (diskriminacije) spolov na vseh področjih družbenega življenja in daje o tem pisna mnenja (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 12).

7. SKLEP

V diplomski nalogi sem s pomočjo statističnih podatkov o položaju žensk na trgu dela, raziskav, opravljenih na tem področju, in prebrane literature ugotovila, da kljub pravni enakosti moških in žensk spolna diskriminacija na trgu dela v Sloveniji še vedno predstavlja pereč problem, žrtve diskriminacije pa so največkrat ženske. Spolna diskriminacija je prisotna tako pri zaposlovanju kot pri napredovanju na najvišje položaje in plačilu za delo. Velik problem predstavljata tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu in poklicna segregacija.

Kljub veliki vključenosti žensk na trg delovne sile in njihovi čedalje višji izobraženosti je še vedno opaziti pomembne razlike med plačami moških in žensk. Iz podatkov o mesečnih bruto plačah je razvidno, da ženske z enako stopnjo strokovne usposobljenosti kot moški za svoje delo v povprečju prejmejo 10 odstotkov nižje plačilo kot moški. Na vrzel v plačah najbolj vplivata dva dejavnika: spolna segregacija dejavnosti in poklicev ter nižje plače v feminiziranih dejavnostih in poklicih. Ženske še vedno prevladujejo v t. i. feminiziranih dejavnostih, kjer predstavljajo več kot polovico zaposlenih. Na najvišjih in najbolje plačanih delovnih mestih so ženske kljub višji izobraženosti še vedno zastopane slabše od moških. Vodilna delovna mesta so zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi manj dostopna ženskam kot moškim. Ženske imajo v družbi nižje vrednotene vloge ter zasedajo položaje z nižjim statusom in manjšo družbeno močjo, zato je vertikalna mobilnost žensk manjša. Ženske morajo velikokrat dokazovati, da znajo delo opraviti bolje in hitreje kot njihovi moški kolegi. Poleg tega so ženske za razliko od moških pogosto preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja.

Neplačano delo v Sloveniji je še vedno visoko feminizirano: ženske večinoma skrbijo za otroke in druge odvisne člane ter opravijo večino gospodinjskega dela. Najpomembnejši vzrok za dvojno obremenjenost je neenakomerna delitev družinskega dela med partnerjema. V zadnjih letih je sicer opaziti, da moški namenjajo več časa gospodinjskim delom, vendar kljub temu večji del bremena še vedno pade na ženska ramena. Zaradi družine pa je ženska ne samo preobremenjena, ampak tudi diskriminirana na trgu plačanega dela. Ženske so zaradi usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti pogosteje kot moški odsotne z dela zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, zaradi česar so v očeh delodajalcev manj zanesljiva delovna sila, opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in počasneje napredujejo na delovnem mestu oziroma v karieri. Delodajalci tako raje zaposlujejo moške, saj naj bi ti vso energijo vlagali v delo ter naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili.

Za zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji je danes in tudi v prihodnosti velikega pomena novejša zakonodaja, ki je bila sprejeta v zadnjih nekaj letih in ki ponuja dobro zakonsko podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih. Slovenija je s sprejetjem teh zakonov naredila pomemben korak k zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu dela, vendar je kljub temu še ni izkoreninila.

LITERATURA

1. Bošnjak Marko et al.: Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje. Ljubljana : Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2005. 227 str.
2. Burgar Mojca: Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju. Podjetnik, Ljubljana, 2003, 8, str. 52-54.
3. Cigale Marija: O ženskem delu. Ko odgrneš sedem tančic. Zbornik. Ljubljana : Društvo Inciativa, 1992, str. 37-46.
4. Coltrane Scott: Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. Journal of Marriage and Family, California, 2000, 4, str. 1208-1233.
5. Flander Benjamin: »Pozitivna diskriminacija« v sodni praksi Sodišča ES. Evropsko pravo in praksa, Ljubljana, 2003, 3, str. 45-49.
6. Flander Benjamin: Pozitivna diskriminacija. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 274 str.
7. Jogan Maca: Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 276 str.
8. Jogan Maca: Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi. Socialno delo, Ljubljana, 2006, 3/5, str. 197-205.
9. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. Zbornik študij, Ljubljana, 1995, 1, str. 51-65.
10. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu. Ljubljana : Enotnost, 1996. 194 str.
11. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave, Ljubljana, 2000, 34/35, str. 53-78.
12. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. Zbornik o Evropski uniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2007, str. 547-570.
13. Kozmik Vera: Še diskriminirane?. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Zbornik. Ptuj : Zgodovinski arhiv, 1998, str. 145-172.
14. Linehan Margaret: Uspešne ženske. Ljubljana : GV Založba, 2001. 327 str.
15. Milač Nina, Šetinc Tekavc Martina: Delovno razmerje in družina. Podjetje in delo, Ljubljana, 2000, 6/7, str. 1366-1374.
16. Ozbič Petra: Zaposlovanje žensk na visokih delovnih položajih. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 40 str.
17. Poelker Deborah, Baldwin Cynthia: Postponed Motherhood and the Out-of-Sync Life Cycle. Journal of Mental Health Counseling, United States, 1999, 2, str. 136-148.
18. Reskin Barbara F., Padovic Irene: Women and Men at Work. California : Pine Forge Press, 1994. 218 str.
19. Seljak Janko: Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave. Uprava, Ljubljana, 2003, 1, str. 106-123.
20. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.

21. Švab Alenka: Med deklarativnostjo in realnostjo. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Zbornik. Ptuj : Zgodovinski arhiv, 1998, str. 181-196.
22. Takeyama Deidre, Kleiner Brian H.: How To Prevent Sexual Harassment in the Workplace. Equal Opportunities International, California, 1998, 6, str. 6-12.
23. Zelenc Alenka: Spolno (ne)nadlegovanje na delovnem mestu. Socialna pedagogika, Ljubljana, 2005, 2, str. 151-175.
24. Žarn Andreja: Očetovski dopust. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2005. 79 str.
25. Wilson Fiona M.: Organizational Behaviour & Gender. London : McGraw-Hill, 1995. 281 str.

VIRI

1. Akcija ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določilih Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških. Ljubljana : Urad za enake možnosti. [URL: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD_Analiza_oglasov.doc], 9. 8. 2005.
2. Analiza stanja. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Ljubljana : Urad za enake možnosti, 2005. 40 str.
3. A statistical view of the life of women and men in the EU 25. [URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL], 6. 3. 2006.
4. Drglin Zalka, Vendramin Valerija: Sodelovanje očetov v družinskem življenju. Ljubljana : Urad za enake možnosti, 2006. 100 str.
5. Employment in Europe 2002. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2002. 206 str.
6. Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 90 str.
7. Kanjuo Mrčela Aleksandra, Černigoj Sadar Nevenka: Starši med delom in družino. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 36 str.
8. Living Conditions in Europe. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 107 str.
9. Moje pravice. Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih. Ljubljana : Urad za enake možnosti. [URL: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.si/pageuploads/Moje_pravice_2004.pdf], 2004.
10. Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1997. 162 str.
11. Politika enakih možnosti žensk in moških. Ekonomsko ogledalo, Ljubljana. 2004, 1, str. 20-21.
12. Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko v letu 2006. Ljubljana : Urad za enake možnosti. [URL: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Porocilo080_2006.pdf], 2007.

13. Strukturna statistika plač po poklicu. Prva objava, 3. 2. 2006.
14. Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995. 76 str.
15. Slovenska politika ne mara žensk. Ljubljana : RTV Slovenija. [URL: http://www.rtv slo.si/modload.php?&c_mod=rnews&c_param=tlp&op=sections&func=read&c_menu=1&c_id=80713], 27. 6. 2006.
16. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana : Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 41 str., 31 pril.
17. Trg dela. Statistične informacije 7, Ljubljana, 2006, 2, 23 str.
18. Statistični letopis Republike Slovenije 2006. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2006. 594 str.
19. Statistični letopis Republike Slovenije 2004. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2004. 650 str.
20. Urad za enake možnosti. [URL: <http://www.uem.gov.si/>], 6. 5. 2007.
21. Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji. Ljubljana : Urad za enake možnosti, 2003. 49 str.
22. Zakon o enakih možnostih: Primerjalna analiza. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
23. Zakon o delovnih razmerjih. Ljubljana : Uradni list Republike Slovenije, 2003. 302 str.
24. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002).
25. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
26. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001).