

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Kranjc

DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ZAPOSLOVANJU V
SLOVENIJI

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Kranjc

Mentorica: Asistentka dr. Barbara Rajgelj

DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ZAPOSLOVANJU V
SLOVENIJI

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

ZAHVALA

Zahvaljujem se mojima staršema za vzpodbudo in vso podporo v času študija.

Za vso strokovno pomoč in usmeritve pri izdelavi diplomskega dela, se zahvaljujem dr.
Barbari Rajgelj.

Diskriminacija žensk pri zaposlovanju v Sloveniji

Zaradi velike pozornosti tematike o spolni diskriminaciji v zakonodajah držav članic EU je to vplivalo tudi na to, da je v novem slovenskem zakonu o delovnih razmerjih temu problemu namenjeno kar nekaj določb. Namen diplomskega dela je bil analizirati spolno diskriminacijo na trgu delovne sile v Sloveniji na podlagi sekundarnih virov in s pomočjo primarnih virov te podatke tudi potrditi. Pregled pravne ureditve prepovedi diskriminacije na trgu delovne sile potrjuje, da je slovenska zakonodaja z vidika enakih možnosti spolov in enake obravnave glede na spol ustrezna, saj zagotavlja pravno enakost žensk in moških na trgu delovne sile. Kljub pravni enakosti žensk in moških pa podatki, pridobljeni s pomočjo statističnih podatkov, raziskav in prebrane literature, kažejo na prisotnost spolne diskriminacije na slovenskem trgu delovne sile. Pojavlja se tako pri iskanju zaposlitve in višini plač kot pri zaposlovanju in napredovanju na višje delovno mesto. V Sloveniji je zelo prisotna dvojna vloga žensk, kjer poleg svojega poklica, z vlogo žene in matere, ženske skrbijo še za gospodinjstvo.

Ključne besede: spolna diskriminacija, načelo enakosti, zakonodaja, trg delovne sile, Goriška pokrajina

Discrimination against employment of women in Slovenia

The current topicality of the gender discrimination issue in the legislations of EU member countries has also influenced the new Slovenian Employment Relationships Act, which devotes several provisions to the issue. The objective of this diploma paper was to analyse gender discrimination on the Slovenian labour market based on secondary sources and to support this data by primary sources. An overview of the legislation covering the prohibition of discrimination on the labour force market confirms that the Slovenian legislation is adequately dealing with the issue of equality of sexes and guarantees legal equality of men and women on the labour force market. Despite the legally guaranteed equality of both genders, the information gathered by statistical data, surveys and other literature reveal that gender discrimination on the Slovenian labour force market is present. It manifests itself in job searching and the amount of salaries, employment and promotion to more prestigious work places. Women in Slovenia have acquired two roles in their life – one is their professional role, while the other role is the wife and mother role, where women have to manage their household as well.

Key words: Gender discrimination, equality principle, legislation, labour force market, Goriška region

VSEBINA

1. Uvod	7
2.SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE	10
2.1 Opredelitev diskriminacije	10
2.2 Diskriminacija na trgu delovne sile	11
2.3 Različne tipologije spolne diskriminacije na trgu delovne sile	11
2.3.1 Diskriminacija plač	11
2.3.2 Diskriminacija pri zaposlovanju	11
2.3.3 Poklicna diskriminacija	12
2.3.4 Diskriminacija človeškega kapitala	12
2.3.5 Neposredna oz. direktna diskriminacija	12
2.3.6 Posredna oz. indirektna diskriminacija	13
2.3.7 Poklicna segregacija	13
2.4 Pozitivna diskriminacija	15
3.PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE	16
3.1 Slovenska pravna ureditev	16
3.1.1 Ustava Republike Slovenije	16
3.1.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	17
3.1.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)	19
3.1.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)	21
3.1.5 Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)	22
3.2. Mednarodna pravna ureditev	24
3.2.1 Združeni narodi	24
3.2.2 Mednarodna organizacija dela	25
3.2.3 Evropska unija	27
3.2.4 Svet Evrope	29
4.POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI	33
4.1 Položaj žensk na slovenskem trgu delovne sile	33
4.1.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk	33
4.1.2 Izobrazba žensk	36
4.1.3 Razlike med plačami žensk in moških	39
4.1.4 Ženske v določenih poklicih	42
4.2 Položaj žensk v slovenski družbi	44
4.2.1 Vloga žensk v družinskem oziroma zasebnem življenju	45
4.2.2 Vloga žensk v političnem življenju	47

5. DISKRIMINACIJA PO SPOLU NA TRGU DELOVNE SILE Z VIDIKA DELODAJALCA.....	50
5.1 Faza pred sklenitvijo delovnega razmerja.....	50
5.1.1 Zaposlovanje.....	50
5.1.2 Pridobivanje kandidatov za zaposlitev	50
5.1.3 Izbira med kandidati	52
5.2 Faza med delovnim razmerjem	53
5.2.1 Napredovanje	53
5.2.2 Spolno nadlegovanje.....	54
6. RAZISKAVA O POLOŽAJU ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE ZA GORIŠKO REGIJO	57
6.1 Predstavitev Goriške regije	57
6.2 Cilji in hipoteze	59
6.3 Metodologija	59
6.3.1 Vrsta raziskave	59
6.3.2 Merski inštrument	59
6.3.3 Vzorec	60
6.4 Obdelava in analiza podatkov	60
6.4.1 Rezultati	60
6.4.2 Ugotovitve na podlagi raziskave.....	66
7. ZAKLJUČEK.....	67
8. LITERATURA	70
9. VIRI.....	73
PRILOGE	

1. UVOD

Spremembe v sodobni družbi počasi, a nezadržno postajajo stvarnost. Vendar je v 21. stoletju diskriminacija žensk še vedno prisotna v vseh segmentih družbenega dogajanja. Zato je postala odprava vseh oblik diskriminacije žensk pomembno področje mednarodne zakonodaje in posledično tudi slovenske zakonodaje. Zakoni in predpisi, ki zagotavljajo enakost spolov ter ščitijo pravice žensk, so zajeti v številnih mednarodnih deklaracijah, priporočilih, konvencijah, itd. Vendar le-ti ne vodijo dovolj hitro v pričakovane spremembe v družbi. Tradicija predsodkov in stereotipov je v Sloveniji še vedno zelo prisotna. Kaže se tako v delitvi vlog v zakonski zvezi kot tudi v delitvi vlog v družbi in nenazadnje na področju zaposlovanja. Kljub dolgoletni tradiciji ženske prisotnosti na trgu delovne sile je brezposelnost žensk večja od moških, diskriminacija žensk pa je prisotna pri plačilu za delo, napredovanju na višje delovno mesto, zaposlitvi, ženske kljub višji izobrazbi težje najdejo zaposlitev, nemalo žensk pa je izpostavljenih spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.

Slovenski zakon o delovnih razmerjih v celoti upošteva zahteve EU in je dobra podlaga za uveljavljanje načela enake obravnave spolov pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in drugih zahtevah, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Vendar pa vsakdanje izkušnje kažejo na diskriminacijo zaradi spola, s katero se večinoma soočajo ženske.

S svojim diplomskim delom želim predstaviti slovensko in mednarodno ureditev zakonodaje s področja spolne diskriminacije, prikazati dejanski položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji ter izpostaviti položaj žensk v fazi pred delovnim razmerjem in v kasnejši fazi delovnega razmerja. Raziskati želim položaj žensk v Goriški regiji in ga primerjati s položajem žensk celotne Slovenije. Zato želim preko uresničevanja namena diplomskega dela potrditi dve zastavljeni hipotezi:

Prva hipoteza:

Kljub zagotavljanju pravne enakosti žensk in moških ter pravnemu varstvu diskriminiranih oseb spolna diskriminacija na trgu delovne sile v Sloveniji obstaja, diskriminirane pa so predvsem ženske.

Druga hipoteza:

Položaj žensk na trgu delovne sile na Goriškem v večini ne odstopa od položaja žensk na področju celotne Slovenije.

Cilj diplomskega dela je predvsem čimbolj konkretno prikazati problematiko spolne diskriminacije v Sloveniji in z večjo osveščenostjo različnih javnosti prispevati k reševanju tega problema. Samo z zakonsko podlago ta problem ni rešljiv, celotna družba mora prevzeti novo kulturo odnosov med spoloma, le tako bodo stare tradicionalne vloge žensk izginile.

Pri obravnavanju vsebine diplomskega dela sem uporabila teoretično in empirično metodo za opisovanje, navajanje dejstev in ugotovitev. Pri teoretičnem delu sem si pomagala z analizo sekundarnih virov, in sicer tako slovenske kot tuje literature, internetnih virov, slovenske zakonodaje, poročil in člankov, predstavila pa sem tudi izsledke raznih raziskav s področja spolne diskriminacije na trgu delovne sile. V diplomskem delu sem uporabila tudi statistične podatke Statističnega Urada RS ter jih analizirala in vključila lastne izračune. V empiričnem delu pa sem obdelala podatke, ki sem jih zbrala s pomočjo anketnih vprašalnikov, posredovanih zaposlenim in nezaposlenim ženskam na Goriškem.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na sedem sklopov. Prvi del predstavlja uvod, ki vsebuje identifikacijo problema, hipotezi in predstavitev uporabljenih metod.

V drugem poglavju sledijo različna pojmovanja spolne diskriminacije, ki se pojavljajo na trgu delovne sile, in sicer od diskriminacije plač do poklicne segregacije. Poglavje zaključujem s pojmom pozitivne diskriminacije, ki je instrument za zagotavljanje dejanske enakopravnosti žensk in moških na področju trga delovne sile.

V tretjem poglavju sem obravnavala pravno ureditev načela prepovedi spolne diskriminacije na trgu delovne sile, ki je razdeljeno na slovensko in mednarodno pravno ureditev.

Sledi poglavje, v katerem sem analizirala položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, kjer sem aktivnost, brezposelnost, izobrazbo in razlike v plačah predstavila s statističnimi podatki. Del poglavja je namenjen položaju žensk v slovenski družbi, kjer je predstavljena tudi vloga žensk v zasebnem življenju.

Peto poglavje opisuje diskriminacijo po spolu z vidika delodajalca, in sicer pred sklenitvijo delovnega razmerja in med delovnim razmerjem. Pozornost sem namenila težavam, ki jih imajo ženske pri napredovanju na višje delovno mesto, in spolnem nadlegovanju, ki so ga ženske deležne na delovnem mestu.

Šesto poglavje v celoti namenjam raziskavi spolne diskriminacije na trgu delovne sile v Goriški pokrajini, s katero sem hotela prikazati položaj zaposlenih in nezaposlenih žensk v Goriški pokrajini. Podatki so pridobljeni s pomočjo anketnih vprašalnikov, ki sem jih v nadaljevanju primerjala s podatki celotne Slovenije.

Diplomsko nalogo zaključujem s sklepnimi ugotovitvami in rešitvami za izboljšanje položaja žensk na področju trga dela v Sloveniji.

2. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

2.1 Opredelitev diskriminacije

Beseda diskriminacija izhaja iz latinske besede *discriminatio* (iz *discrimen, dicriminis*), ki pomeni mejo, razliko. V praksi se besedo diskriminacija danes uporablja predvsem kot nekaj slabega, vendar je »etimološko gledano diskriminacija v svojem izvornem pomenu povsem nevtralna oznaka za razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik, oziroma razločkov med dvema ali več subjekti ali objekti« (Cerar 2005: 21).

Sam pomen diskriminacije torej še ne pomeni nič slabega, odvisen je le iz katere perspektive obravnavamo termin. »Kar se v nekem družbenem okolju šteje za diskriminatorno v negativnem vrednostnem pomenu, je lahko v drugem okolju vrednoteno kot dobro, normalno in dopustno« (Cerar 2005: 23). V zahodnem svetu je na primer podrejanje žensk ovrednoteno kot negativno, medtem ko neevropske kulture (Afrika, Azija) še vedno dojemajo svet v luči njihove tradicije in njihovih prednikov.

Prav zato, ker je pomen diskriminacije tako raznolik, obstaja zato tudi mnogo različnih definicij pojma.

»Danes z diskriminacijo označujemo vrednostno negativno razlikovanje med ljudmi, ki povzroča neupravičeno oziroma pretežno ali splošno družbeno nezaželeno neenakost med njimi« (Cerar 2005: 23). Vsa dejanja in procesi, ki posameznika neupravičeno postavljajo v manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj, pomenijo diskriminacijo (Flander 2004: 70).

Urad za enake možnosti pojem diskriminacije uporablja takrat, ko nekoga ne obravnavamo enako v primerjavi z drugim zaradi spola, invalidnosti, rase, narodnosti, etničnega porekla, jezika, zdravstvenega stanja, izobrazbe, verske pripadnosti, socialnega statusa ali katerekoli druge okoliščine (Vlada RS, Urad za enake možnosti 2007a: 1).

2.2 Diskriminacija na trgu delovne sile

Pri opredelitvi diskriminacije na trgu dela je zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje v obravnavanju zaposlenih lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne moremo upravičiti. Pri tem mislimo na osebnostne značilnosti posameznikov, ki so popolnoma nepomembne za njihove delovne sposobnosti, na primer: rasa, spol, spolna usmerjenost, vera (Golc 2003: 2).

2.3 Različne tipologije spolne diskriminacije na trgu delovne sile

Ko govorimo o diskriminaciji na trgu delovne sile, lahko govorimo o različnih vrstah le-te. Zato lahko pojem diskriminacije na TDS-ju razdelimo v štiri skupine (McConnel, Brue 1995: 315):

2.3.1 Diskriminacija plač

Obstaja takrat, kadar razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti dela, temveč na drugih dejavnikih. Na primer, ko so ženske za isto opravljeno delo plačane manj kot moški. Kljub temu, da imajo ženske enako izobrazbo in usposobljenost, še vedno zaslužijo manj kot moški. Zato o diskriminaciji plač govorimo, ko delodajalci ženskam za enako delo kot ga opravljajo moški, plačujejo manj kot moškim.

2.3.2 Diskriminacija pri zaposlovanju

Obstaja takrat, ko je med določeno skupino ljudi visok delež brezposelnosti. To pomeni, da so možnosti za zaposlitev med različnimi demografskimi skupinami neenakomerne. V Sloveniji je največji delež brezposelnih med mladimi do 26 let in ženskami starejšimi od 40 let. Povečuje pa se tudi brezposelnost med invalidi. Spolna diskriminacija pri zaposlovanju obstaja, kadar moški in ženska nista enakopravno obravnavana pri kandidiranju za neko delovno mesto, čeprav oba izpolnjujeta pogoje za zasedbo tega delovnega mesta. Kljub zakonskim prepovedim diskriminacije pri zaposlovanju pa je takšnih podjetij še vedno veliko.

2.3.3 Poklicna diskriminacija

Pojem poklicne diskriminacije na splošno pomeni, da imajo določene skupine ljudi (ženske, temnopolti v ZDA) omejen ali onemogočen dostop do določenih poklicev kljub temu, da opravljajo isto delo. Prav zato so te skupine ljudi prisiljene delati v manj kvalificiranih poklicih in posledično temu tudi manj plačanih poklicih. V nadaljevanju je pojem poklicne diskriminacije podrobneje opredeljen.

2.3.4 Diskriminacija človeškega kapitala

Obstaja takrat, ko ima določena skupina posameznikov slabši oziroma omejen dostop do možnosti, ki zvišujejo produktivnost. Na primer, ko je ženskam na delovnem mestu omejen dostop do izobraževanja in usposabljanja. Posledica tega je, da ženske manj napredujejo kot moški.

Diskriminacija plač in poklicna diskriminacija sta obliki neposredne diskriminacije in jih označujejo tudi kot tekoča diskriminacija. To sta vrsti diskriminacij, ki se pojavita, ko je posameznik že vključen na trgu delovne sile. Diskriminacija pri zaposlovanju in diskriminacija človeškega kapitala pa se pojavita še preden posameznik vstopi na trg delovne sile in začne iskati zaposlitev.

V nadaljevanju je predstavljena ena izmed pogostejših delitev diskriminacije na trgu delovne sile, in sicer delitev spolne diskriminacije na direktno oz. neposredno in indirektno oz. posredno.

2.3.5 Neposredna oz. direktna diskriminacija

»Neposredna diskriminacija zaradi določene osebne okoliščine obstaja, če je oseba zaradi te osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba« (Strojan 2005: 101). Do neposredne diskriminacije torej pride le v okoliščini, ko je edini motiv ali namen, da je do nje prišlo, značilnost oz. pripadnost osebe. Primere neposredne diskriminacije lahko vsak dan zaznamo v časopisih, kjer so na straneh za zaposlovanje objavljeni razpisi za delo, na primer: »Zaposlimo kuharja s V. stopnjo izobrazbe« ali »Iščemo peka za dvoizmensko delo«. V teh primerih so ženske direktno diskriminirane in niso enakovredne moškim. Pogost primer direktne diskriminacije je tudi prekinitev pogodbe

o zaposlitvi nosečnici, ali pa ko delodajalec izplačuje višje plačilo moškim kot ženskam za enako delo.

2.3.6 Posredna oz. indirektna diskriminacija

Obstaja tam, kjer na videz nevtralne določbe, kriteriji in prakse delujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola v slabši položaj v primerjavi z osebami drugega spola.

»Kot primer lahko navedemo neenako obravnavanje delavcev zaposlenih s krajšim delovnim časom s tistimi, ki so zaposleni s polnim delovnim časom. Pri indirektni diskriminaciji gre torej za primere, ko so posameznikom ali družbenim skupinam formalno zagotovljene enake pravice oziroma enak obseg pravic, vendar so le-ti dejansko v manj ugodnem položaju v pogledu uresničevanja pravic oziroma pri izpopolnjevanju obveznosti prikrajšanih« (Bohinc 2005: 24). Izjeme so dovoljene zgolj, če so takšne določbe, kriteriji in prakse objektivno upravičene z legitimnim ciljem in če so sredstva za doseg tega cilja primerna in nujna.

2.3.7 Poklicna segregacija

Poklicna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno trdovratna značilnost zaposlovanja žensk. Označuje spolno neenakost in je tudi proces, ki olajšuje reprodukcijo spolne neenakosti. O poklicni segregaciji govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene v slabše plačanih službah ali imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko bolje plačana delovna mesta zasedajo moški (Aupič 2004: 8).

Poklicna segregacija je opredeljena kot različna koncentracija moških in žensk v posameznih poklicih, na določenih delovnih mestih, na različnih ravneh odgovornosti v organizacijah, položajih ter v posameznih gospodarskih panogah, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev kot moški in na nižje položaje (Urad za enake možnosti 2007). Dejstvo je namreč, da so ženske na trgu omejene na ožji sklop poklicev kot moški, čemur pravimo horizontalna poklicna segregacija, prav tako pa zasedajo nižje položaje znotraj organizacijske strukture, kar imenujemo vertikalna poklicna segregacija (Manenica 2006: 19).

Značilnost horizontalne segregacije je v tem, da v okviru poklicne strukture prevladujejo v določenih poklicih ženske, v določenih pa moški. Za horizontalno segregacijo je praviloma značilno, da so ženske omejene na slabše plačan in manj cenjen sklop poklicev kot moški in so zaposlene v ženskih poklicih. Na primer poklici negovalk, socialnih delavcev, vzgojiteljic in tajnic pripadajo večinoma ženskam, medtem ko so panoge računalništva, mehanike in prevoznništva domena moških. Ženskam so pogosto postavljene prepreke pri prehajanju iz feminiziranih poklicev v moške panoge. Te omejitve imenujemo steklene stene, ki pomenijo za ženske nevidne zaposlitvene pregrade, ki jim omejujejo dostop do opravljanja želenih dejavnosti. Pozitivna plat horizontalne segregacije je v tem, da se moški ne zaposlujejo v ženskih panogah, tako da imajo ženske na teh področjih večje zaposlitvene možnosti.

Tudi v Sloveniji se horizontalna segregacija kaže predvsem v prevladovanju ženske delovne sile zlasti v storitvenih dejavnostih, znotraj industrijskega sektorja pa v tobačni, tekstilni in obutveni industriji. Znotraj teh dejavnosti njihov delež presega 50 % zaposlenih, zato jih imenujemo feminizirane dejavnosti.

O vertikalni segregaciji pa govorimo takrat, ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine. Za to vrsto poklicne segregacije je značilno, da ženske zasedajo nižje položaje kot moški, njihove delovne naloge pa vključujejo manj odločanja in neodvisnega načrtovanja ter so časovno in prostorsko bolj omejene in monotone (Hazl 2002: 41). Pri vertikalni segregaciji ženske zasedajo manj odgovorna delovna mesta, ki so seveda tudi manj plačana. Pogosto se pri napredovanju žensk na višja delovna mesta pojavijo tako imenovani stekleni stropi, ki pomenijo nevidne ovire pri napredovanju žensk. Le-te so pogostokrat razlog stereotipno obarvanih predstav delodajalcev o spolih.

Vertikalno segregacijo žensk poznamo tudi v Sloveniji. To dokazuje izredno nizek delež žensk na najvišjih položajih v znanosti in raziskovanju ter v državni upravi (Urad za enake možnosti 2007).

Obstaja še tretja oblika poklicne segregacije, ki jo imenujemo popolna poklicna segregacija. To je skrajni primer segregacije, ki se pojavi v poklicih oziroma dejavnostih, ki jih opravljajo izključno samo moški ali pa izključni samo ženske (Kuralt 1998: 44). Takšnih poklicev, ki bi bili popolnoma segregirani skorajda ni več, obstajajo pa poklici z veliko prevlado moških ali žensk.

2.4 Pozitivna diskriminacija

Izraz pozitivna diskriminacija se je uveljavila predvsem v pravni terminologiji, ki je v rabi na področju teorije prava. »V širšem smislu pa pozitivna diskriminacija pomeni uveljavljanje posebnih pravnih položajev in/ali posebnih pravic, ki so namenjene preprečevanju manj ugodnih položajev in spodbujanju oziroma ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij« (Cerar 2005: 34).

Uveljavila se je predvsem kot instrument za zagotavljanje dejanske enakopravnosti žensk in moških v sferi javnega odločanja in na trgu dela. Uveljavitev teh pozitivnih ukrepov pa je omogočilo prednostno obravnavanje žensk pri zaposlovanju, napredovanju in poklicnem usposabljanju, kar pa je imelo za posledico številne pritožbe s strani zavrženih moških kandidatov (Žagar 2005: 10).

Glavni cilj pozitivne diskriminacije, ki ga Flander navaja, je preprečevanje in odpravljanje posledic pretekle diskriminacije, preprečevanje in odpravljanje strukturne (sistemske, institucionalne, posredne) diskriminacije, uveljavljanje bolj sorazmerne zastopanosti ter s tem socialne integracije in emancipacije žensk na vseh področjih družbe (Flander 2004: 99).

Zaradi mnenj nekaterih, da je izraz pozitivna diskriminacija nesodoben in zato neustrezen, se v pravu Evropske unije in tudi v Sloveniji uporablja izraz posebni ukrepi. Pravna podlaga za uveljavljanje teh ukrepov je v mnogih državah tako kot v Sloveniji, vključena v svojo zakonodajo. Tipičen primer pravnega akta, ki v Sloveniji na nekaterih področjih uveljavlja posebne ukrepe je ZEMŽM (Flander 2004: 100), ki ga bom predstavila v nadaljevanju dela.

Kljub vsej pravni podlagi za uveljavitev pozitivnih ukrepov pa se Vlada Republike Slovenije zaveda, da to ni rešitev za odpravo neenakosti med ženskami in moškimi, temveč so potrebne predvsem pozitivne akcije in posebni začasni ukrepi.

3. PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE NA TRGU DELOVNE SILE

V tem poglavju bom predstavila najpomembnejše slovenske pravne vire, ki vsebujejo konkretne določbe v zvezi s spolno diskriminacijo na TDS v Sloveniji in v mednarodnem okviru.

3.1 Slovenska pravna ureditev

Slovenija je kot članica Združenih narodov, Sveta Evrope ter Mednarodne organizacije dela ratificirala vrsto pogodb in se s tem zavezala k njihovem izvajanju. Kot kandidatka za vstop v Evropsko unijo pa se je morala v procesu harmonizacije domače zakonodaje z zakonodajo EU soočiti tudi z vrsto direktiv s področja enakih možnosti žensk in moških ter njene določbe vnesti v domači pravni red (Salecl 1999: 117).

Zato je poleg ustave prepoved diskriminacije obravnavana tudi s posebnimi protidiskriminacijskimi zakoni.

3.1.1 Ustava Republike Slovenije

Slovenska ustava v 14. členu, v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, določa, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine: »V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki« (14. člen Ustave RS).

V nadaljevanju ustave je za področje dela in zaposlovanja pomemben 49. člen, v katerem piše: »Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano« (49. člen Ustave RS).

Temeljna načela ustave ne dopuščajo nobene oblike diskriminacije, ustava pa zagotavlja mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja pravic in kot taka pogoj za socialno pravično in pravno državo (Urad za enake možnosti 2006).

3.1.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

V letu 2002 je Slovenija sprejela nov Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS 42/2002, v nadaljevanju ZDR), ki pa je začel veljati 1. 1. 2003. Zakon za razliko od prejšnjega ZDR, sprejetega pred osamosvojitvijo Slovenije, uvaja povsem nove določbe glede prepovedi diskriminacije, ki so usklajene s cilji direktiv EU.

Temeljna določba ZDR na področju diskriminacije je določba 6. člena, ki postavlja prepoved diskriminacije kot temeljno načelo, ki ga je treba upoštevati pri obravnavi vseh vprašanj delovnih razmerij (Bohinc 2004: 67). 6. člen tako prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla. Delodajalec zaradi vseh naštetih vzrokov ne sme postavljati iskalca zaposlitve ali zaposlenega v neenakopraven položaj (1. odstavek 6. člena ZDR).

V drugem odstavku 6. člena je nadalje opredeljeno, 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 (2. odstavek 6. člena ZDR).

Zakon tudi predvideva kazen za kršitev prepovedi diskriminacije, saj je v primeru kršitve delodajalec delavcu oz. kandidatu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (5. odstavek 6. člena ZDR).

Ponovno se z obravnavanjem prepovedi diskriminacije soočimo v 25. členu ZDR, kjer so navedene določbe glede objave prostega delovnega mesta. Delodajalec namreč ne sme pri objavi prostega delovnega mesta objaviti delo le za ženske ali le za moške, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (1. odstavek 25. člena ZDR).

Pri objavi delovnega mesta tudi ne sme biti nakazana kakršnakoli prednost določenega spola (2. odstavek 25. člena ZDR).

S 26. členom ZDR ureja varovanje zasebnosti in osebnosti kandidata za zaposlitev, in sicer: delodajalec ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanju, nosečnosti, načrtovanju družine in drugih podatkov, ki niso v zvezi z delovnim razmerjem. V istem členu zakon določa, da delodajalec delavki ne sme pogojevati pogodbe o zaposlitvi z odlogom materinstva oziroma prepovedjo nosečnosti.

45. člen ZDR se tiče varovanja dostojanstva delavca pri delu. Določa, da delavec ne sme biti izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave (fizično, verbalno in

neverbalno ravnanje), ki ustvarja zastrašujoče in sovražne delovne odnose. To tudi ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

Pomemben člen za enakopravnost žensk in moških je 133. člen za enako plačilo žensk in moških. Le-ta določa, da je delodajalec dolžan za enako delo izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol (1. odstavek 133. člena ZDR). Vsa določila v pogodbah o zaposlitvi in kolektivnih pogodbah, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna (2. odstavek 133. člena ZDR).

V četrtem delu ZDR je navedeno varstvo nekaterih kategorij delavcev in pravice, ki jim pripadajo. V poglavju o varstvu žensk so najpomembnejši členi, ki se tičejo nosečnosti in starševstva. Tako je v 187. členu zapisano, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju (1. odstavek 187. člena ZDR). Tem delavcem mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (3. odstavek 187. člena ZDR). V 188. členu je delodajalcu prepovedano zahtevati ali iskati kakršnekoli podatke o nosečnosti delavke (188. člen ZDR). Delavka v času nosečnosti in dojenja ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka (1. odstavek 189. člena ZDR), in ravno tako ne sme v tem času opravljati nadurnega dela ali dela ponoči (2. odstavek 190. člena ZDR). 193. člen pa dodaja, da delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora (najmanj eno uro) za dojenje med delovnim časom (1. odstavek 193. člena ZDR).

Nosečnice, doječe matere oziroma starši, ki izrabljajo starševski dopust pa so s 115. členom še posebej zaščiteni pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj zakon določa, da »delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji, ter staršem, ki izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela« (2. odstavek 115. člena ZDR).

191. člen, ki določa pogoje o starševskem dopustu, nalaga delodajalcu dolžnost zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta (1. odstavek 191. člena ZDR). ZDR v 192. členu tudi jasno določa, da je delavec, ki izrablja starševski dopust, upravičen do nadomestila plače (192. člen ZDR).

3.1.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur.l.RS, št. 59-2837/2002, v nadaljevanju ZEMŽM), ki ga je pripravil Urad za enake možnosti, je začel veljati 20. julija 2002. S tem se je Slovenija uvrstila med države, ki načelo enakosti spolov urejajo s posebnimi zakoni in ki so enakost žensk in moških tudi institucionalno zavarovale.

Pred sprejemom ZEMŽM so na tem področju obstajale le nekatere posamezne določbe, ki so se nanašale na prepoved diskriminacije in enake možnosti. Z ZEMŽM pa je slovenski pravni red dobil zakon, ki določa skupne smernice oziroma temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih spolov na posameznih področjih družbenega življenja.

Namen zakona je, »da se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja« (1. odstavek 1. člena ZEMŽM). Zakon v 1. členu tudi poudarja, da je ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe, ki mora za preprečevanje in odpravljanje ovir neenakega obravnavanja spolov, ustvarjati pogoje za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov (2. odstavek 1. člena ZEMŽM).

ZEMŽM je splošen zakon, ki določa smernice in temelje kot vodilo za zakonodajo na posameznih področjih. Sistematično opredeljuje pojme, kot so enakost spolov, enake možnosti spolov, obenem pa jasno opredeli neposredno in posredno diskriminacijo (Ekon. ogledalo 2004: 21). V 4. členu ZEMŽM je pojem enakosti spolov opredeljen: »da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic« (4. člen ZEMŽM). V 5. členu pa poleg pojmov posredna in neposredna diskriminacija, ki sem ju že opredelila v poglavju 2.1.2, ZEMŽM opredeli tudi pojem enakega obravnavanja, ki pomeni »odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije spola« (5. člen ZEMŽM).

Zakon uvaja splošne in posebne ukrepe, s katerimi bi bilo na področju odpravljanja razlik v obravnavi in možnostih moških in žensk mogoče doseči spremembe v želeni smeri. Kot splošne ukrepe predvideva ukrepe, ki se opredelijo tudi v drugih zakonih ali političnih dokumentih. So normativne narave, kar pomeni, da prepovedujejo diskriminacijo zaradi spola na določenem področju, in tudi politične narave, saj se z

aktivnostjo vlade in UEM ustvarjajo možnosti za enakost žensk in moških (6. člen ZEMŽM).

Druga vrsta predvidenih ukrepov so posebni začasni ukrepi, ki so namenjeni ustvarjanju enakih možnosti in spodbujanju enakosti spolov na tistih področjih, kjer so moški in ženske neuravnoteženo zastopani ali so v neenakem položaju. Z neuravnoteženostjo je mišljena manj kot 40% prisotnost enega spola na posameznem področju. S posebnimi ukrepi se odstranjujejo objektivne ovire za neuravnoteženo zastopanost spolov ali dajejo posebne ugodnosti v smislu vzpodbude manj zastopanemu spolu (3. odstavek 7. člena ZEMŽM).

V nadaljevanju 7. člena pa se posebni ukrepi delijo v tri skupine:

- Pozitivni ukrepi; ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu.
- Spodbujevalni ukrepi; dajejo posebne ugodnosti z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov.
- Programski ukrepi; v obliki aktivnosti za osveščanje in ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov (4. odstavek 7. člena).

ZEMŽM daje pomembno vlogo vzgoji, izobraževanju in usposabljanju, saj je v 1. odstavku 12. člena opredeljeno, da je izobraževanje za enakost spolov sestavni del sistema vzgoje in priprava obeh spolov za aktivno in enako sodelovanje na vseh področjih družbenega življenja (1. odstavek 12. člena ZEMŽM). Zato ministrstvu za šolstvo in delo zagotavljata enako obravnavanje spolov, saj poskušata vsak v okviru svojih pristojnosti odpraviti ugotovljene oblike neenakega obravnavanja spolov (2. odstavek 12. člena).

Pri sprejetju ZEMŽM so tudi jasno opredeljeni nosilci posameznih nalog, njihove pristojnosti in obveznosti. Med že vsemi znanimi akterji, ki jih zakon predvideva (vlada, ministrstva, Urad za enake možnosti, varuh človekovih pravic, lokalne skupnosti ...), pa je tudi zagovornik oziroma zagovornica enakih možnosti žensk in moških, ki deluje pri Uradu za enake možnosti. Zagovornik oziroma zagovornica obravnava domnevne kršitve prepovedi diskriminacije, torej odkrivanje primerov neenakega obravnavanja in osvešča o poznavanju pravic na tem področju (Strojan 2005: 111). Za lažje izvajanje nalog, ki jih posameznemu ministrstvu nalaga zakon, pa je znotraj tega predvideno tudi uvajanje instituta koordinatorskega oziroma koordinatke.

3.1.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur.l.RS št. 61/2007, v nadaljevanju ZUNEO), sprejet maja 2004, je še nadgradil pravno podlago za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na področjih družbenega življenja ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom. To je tudi razlika med ZEMŽM in ZUNEO, saj ZEMŽM določa enake možnosti le na podlagi spola, medtem ko ZUNEO prepoveduje diskriminacijo na podlagi katerekoli osebne okoliščine.

Z vstopanjem Slovenije v EU je bilo treba na tem področju sprejeti dve smernici, ki ju je sprejel Svet EU. To sta direktiva o rasni enakosti in Direktiva o enakosti pri zaposlovanju.

ZUNEO v 1. členu določa »skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na kateremkoli področju družbenega življenja, pri tem pa primeroma našteva področja, ki jih zajema, in sicer zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v sindikate in interesna združenja, vzgoja in izobraževanje, socialna varnost, dostop do dobrin storitev ter oskrba z njimi« (1. člen ZUNEO).

Po tem zakonu je naloga vseh subjektov, da z različnimi ukrepi znotraj svojih pooblastil ustvarjajo pogoje za enako obravnavanje oseb. V obliki informiranja diskriminiranih oseb, domnevnih kršiteljev in celotne družbe, hkrati pa spremljajo položaj na tem področju in sprejemajo ukrepe politične in normativne narave (2. odstavek 1. člena ZUNEO).

ZUNEO nadalje prepoveduje kakršnokoli ravnanje, ki pomeni diskriminacijo. Če kljub vsemu do diskriminacije pride, zakon prepoveduje viktimizacijo, kar pomeni, da diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja (3. člen ZUNEO).

V 6. členu ZUNEO so predpisani pozitivni ukrepi, ki so z zakonom določeni začasni ukrepi. Le-ti so namenjeni preprečevanju manj ugodnega položaja oseb z določeno osebno okoliščino (6. člen ZUNEO).

Za uresničevanje načela enakega obravnavanja je vlada oblikovala in ustanovila Svet za uresničevanje načela enakega obravnavanja (v nadaljevanju Svet). Svet, ki ga sestavljajo predstavnice oziroma predstavniki posameznih ministrstev in vladnih služb ter nevladnih organizacij in strokovnih institucij, ima naslednje naloge:

- skrbi za izvajanje določb tega zakona,
- spremlja, ugotavlja in ocenjuje položaj posameznih družbenih skupin z vidika uresničevanja načela enakega obravnavanja,
- daje vladi predloge, pobude in priporočila za sprejem predpisov,
- daje predloge za pospeševanje izobraževanja, osveščanja in raziskovanja na tem področju
- in opravlja druge naloge (Bošnjak 2005: 168).

3.1.5 Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)

Celotno vsebino Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (v nadaljevanju ReNPEMŽM) sem povzela po straneh Urada za enake možnosti (Urad za enake možnosti 2007).

ReNPEMŽM je strateški dokument, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje od leta 2005 do leta 2013. ReNPEMŽM je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na podlagi 15. člena ZEMŽM, na seji dne 27. oktobra 2005.

Temeljni namen ReNPEMŽM je določiti splošne prioritete za izboljšanje položaja žensk oziroma za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov. ReNPEMŽM opredeljuje glavne usmeritve politike enakih možnosti spolov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja. Ta področja obsegajo integracijo načela enakosti spolov, delo, znanje, družbeno blaginjo, odnose med spoloma in proces odločanja. »Konkretne naloge in aktivnosti za doseganje ciljev in izvajanje ukrepov bodo opredeljene v periodičnih načrtih, ki se pripravljajo vsaki dve leti in tudi natančneje določajo časovni rok ter način izvedbe posameznih nalog in aktivnosti« (Urad za enake možnosti 2007).

Med najpomembnejšimi cilji nacionalnega programa so: ustrezna organizacijska struktura in sposobnost kadrov za učinkovito izvajanje integracije načela enakosti spolov, enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu, kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj, usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških, vzgoja za enakost spolov ter spodbujanje enakih možnosti žensk in moških v vzgoji in izobraževanju, enake možnosti žensk in moških v športu, znanosti in raziskovanju, kulturi in medijih, ter ostala področja, ki se tičejo izenačevanja spolov.

Pri izvajanju ciljev nacionalnega programa je zelo pomembno sodelovanje med UEM, ministrstvi in drugimi vladnimi službami, saj se le tako uspešno izvaja politika enakih možnosti spolov. Ključnega pomena pa je tudi krepitev partnerstva s samoupravnimi lokalnimi skupnostmi, nevladnimi organizacijami, univerzami in raziskovalnimi institucijami, posamezniki in posameznicami, zasebnim sektorjem, sindikati, organizacijami delodajalcev ter drugimi organizacijami civilne družbe.

Prej omenjeni periodični načrti imajo neposredno pravno podlago v Zakonu o enakih možnostih žensk in moških. Zakon v 16. členu določa strukturo periodičnih načrtov, način priprave in poročanja. Da bi do realizacije programskih usmeritev res prišlo, je bil tudi za obdobje 2006–2007 sprejet periodični načrt.

Med strateškimi cilji, ki jih periodični načrt za obdobje 2006–2007 obravnava na področju dela, so:

- *Enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in delu.*
- *Kakovostno delovno okolje brez vseh oblik nadlegovanj.*
- *Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških.*

V teh ciljih so opredeljeni posebni cilji, s katerimi se poskuša uresničiti načrt. Posebni cilji so: zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu, zmanjšanje razlik v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških, povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva, zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških, boljše preprečevanje in obravnava spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

3.2. Mednarodna pravna ureditev

V nadaljevanju so predstavljene glavne mednarodne institucije, predpisi in konvencije, ki se nanašajo na pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter ostale pogoje dela. Nove smernice in priporočila EU spremlja Direktorat za delovna razmerja in delo, ki je odgovorno za področje delovnih razmerij in pravic iz dela. Temeljna naloga direktorata je priprava zakonodaje oziroma izvršilnih predpisov, ki se nanašajo na pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter na splošne pogoje dela. Nova zakonodaja mora biti namreč čimbolj prilagojena evropskim delovno pravnim standardom (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007).

3.2.1 Združeni narodi

Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN), je najpomembnejša mednarodna vladna organizacija, katere članice so skoraj vse države sveta. Predhodna organizacija OZN je bilo Društvo narodov. Ustanovljena je bila 24. oktobra 1945 v San Franciscu (ZDA), med ustanovnimi članicami pa je bila tudi Demokratična federativna Jugoslavija. Slovenija je postala članica OZN 22. maja 1992 (Urad vlade RS, Ministrstvo za zunanje zadeve, Ministrstvo za obrambo 2008).

Najpomembnejši pravno zavezujoči instrument OZN-a je ***Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk***, sprejeta leta 1979, ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja. Veljati je začela 3. septembra 1981, ko jo je ratificiralo 20 držav. Slovenija je postala pogodbenica Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk kot pravna naslednica ratifikacije konvencije s strani nekdanje SFRJ. Skladno z 18. členom konvencije je leta 1993 pripravila Začetno poročilo Republike Slovenije o sprejetih ukrepih za odpravo vseh oblik diskriminacije žensk in ga predala Odboru OZN za odpravo diskriminacije žensk, ki je osrednje telo za nadzorovanje uresničevanja določil konvencije. Posamezniki, posameznice in skupine lahko Odboru za odpravo diskriminacije žensk vložijo pritožbo zaradi kršenja določb konvencije (Urad za enake možnosti 2007).

Konvencija obvezuje Slovenijo, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi polna enakopravnost spolov na vseh področjih, zlasti političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem.

Konvencija natančneje opredeljuje določbe Temeljne deklaracije o človekovih pravicah in Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah z vidika pravic žensk.

Konvencija med drugim nalaga državi pogodbenici naslednje obveznosti:

- oblikovanje ukrepov in politik za odpravo diskriminacije žensk (2. člen),
- sprejem zakonodaje za preprečevanje vseh oblik trgovine z ženskami ter izkoriščanja prostitucije žensk (6. člen),
- zagotovitev volilne pravice in sodelovanja žensk v vladnih in nevladnih dejavnostih (7. člen),
- podelitev enakih pravic ženskam v zvezi z državljanstvom in državljanstvom njihovih otrok (9. člen),
- zagotovitev enakih pravic in dostopa žensk do izobraževanja in zaposlovanja (10. in 11. člen),
- zagotovitev enakega dostopa žensk do zdravstvenega varstva in enakost pred zakonom (14. in 15. člen)

(Urad za enake možnosti 2007).

Pomembni univerzalni instrumenti za varstvo pravic žensk so tudi *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah*, sprejet leta 1966, in *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*, sprejet istega leta, ki zavezujeta države pogodbenice, da bodo zagotovile moškim in ženskam enakopravno uživanje vseh pravic in svoboščin, ter *konvencije Mednarodne organizacije dela*, ki se nanašajo na enako plačilo za enako delo, odpravo diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, enako obravnavanje delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi ter na zaščitne ukrepe.

3.2.2 Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) je specializirana agencija OZN-a. Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN-a. »Ustanovitev te agencije je pomenilo pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava. Zagotovilo se je sistematično, nepretrgano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm s področja dela, delovnih

razmerij in socialne varnosti« (Bohinc 2004: 24). Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic.

Njena sestava je tripartitna, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije.

29. maja 1992 je bila v MOD sprejeta tudi Republika Slovenija. Zato se predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov udeležujejo rednih letnih zasedanj MOD. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa poleg tega sodeluje v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela.

V nadaljevanju bom naštela pomembnejše konvencije MOD iz področja varstva materinstva in zagotavljanja enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju, napredovanju, organiziranju in odločanju ter zagotoviti enake pogoje pri plačilu za delo in socialnem zavarovanju.

- ***Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti;*** cilj in namen te konvencije je zagotoviti enako plačevanje moških in žensk za delo enake vrednosti. Konvencija zavezuje države, ki so jo ratificirale, da po veljavnih metodah za določanje višine plače zagotovi za vse delavce uporabo načela enakega plačila za delavce in delavke za delo enake vrednosti. Našteta so tudi vsa sredstva, ki naj pripomorejo k uresničevanju tega načela (nacionalna zakonodaja, kolektivne pogodbe, kombinacije sistemov ...).
- ***Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih;*** že prvi člen te konvencije poudarja, da pomenita pojem zaposlovanje in poklic tudi možnost strokovnega izobraževanja, dostop do zaposlitve in vključevanja v različne poklice ter delovne pogoje. Konvencija predpisuje zaščito pred diskriminacijo, ki se

mora izvajati v vseh fazah, od izbire kandidata, sklepanja delovnega razmerja in pri vseh drugih vprašanjih, kot na primer vprašanja o enakem plačilu in spolnem nadlegovanju na delovnem mestu.

Konvencija od držav, ki so dokument ratificirale, zahteva sprejetje preventivnih ukrepov – nacionalno politiko za spodbujanje enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih ter proti kakršnikoli obliki diskriminacije na svojem ozemlju.

- ***Konvencija MOD št. 156 in Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi);*** ta konvencija je v bistvu dopolnilo h konvenciji MOD št. 111 in se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi, za katere skrbijo, ter drugih članov njihove ožje družine, ki rabijo pomoč pri negi. Zato so potrebni ukrepi, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočajo, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve, ter ukrepi, ki morajo omogočati njihove potrebe glede pogojev za zaposlitev in socialnega varstva (Bohinc 2004: 24).

3.2.3 Evropska unija

Predhodne pogodbe pred sprejetjem Amsterdamske pogodbe niso podrobneje obravnavale principa enakosti moških in žensk. Zato šele sprejetje določb Amsterdamske pogodbe pomeni pomembnost načela enakosti moških in žensk.

Amsterdamska pogodba je bila podpisana 17. julija 1997, njene določbe pa so se začele uporabljati 1. maja 1999, ko so vse države članice ta dokument ratificirale. Z njo naj bi oblikovali bolj demokratično Evropo s poudarkom na spoštovanju človekovih pravic in demokratičnih načel v državah članicah. V njej pa sta načeli enakih možnosti spolov in enakega obravnavanja moških in žensk izpostavljeni kot najpomembnejši temeljni načeli.

V Amsterdamski pogodbi se je Evropska skupnost zavezala, da bo v vseh svojih politikah in aktivnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si prizadevala odpraviti vse neenakosti zaradi spola (2. in 3. člen). Poleg uveljavljanja integracije načela enakosti spolov (t.i. gender mainstreaming) pa pogodba daje tudi osnovo za sprejem posebnih ukrepov za boj proti diskriminaciji zaradi spola, rasnega ali etničnega porekla,

vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (13. člen) (Urad za enake možnosti 2007).

Nova pogodba je potrdila, da nosijo države članice primarno odgovornost za zaposlovanje, obenem pa je v središče postavila potrebo po tem, da države članice med seboj sodelujejo pri iskanju rešitev v boju proti brezposelnosti, ki je danes v Evropi najhujši problem. Zato je najpomembnejše določilo z vidika zagotavljanja enakosti spolov 141. člen Amsterdamske pogodbe, ki na področju trga dela uvaja načelo enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti, uvaja pristop integracije načela enakosti spolov in daje pravno podlago za uvedbo pozitivnih ukrepov. Poleg vsega pa državam članicam dopušča, da za zagotavljanje dejanske enakosti žensk in moških na trgu dela, lahko uporabijo ukrepe, ki dajejo specifične ugodnosti pod-zastopanemu spolu pri zaposlovanju in poklicnem usposabljanju (Urad za enake možnosti 2007).

Med pomembnejše dokumente EU pa spadajo vrste direktiv, ki veljajo za države članice in se dotikajo področja dela in zaposlovanja.

Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske; določa, da je treba za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola (1.člen). Direktiva tudi predpisuje, da morajo države članice vsem prizadetim zaradi diskriminacije omogočiti vlaganje njihovih zahtevkov v sodnih postopkih ter odpraviti vse predpise iz obstoječih zakonov, ki so nasprotne načelu enakega plačila (2. in 3. člen) (Direktiva Sveta sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007).

Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev; namen te direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne varnosti pod pogoji. To načelo je v nadaljevanju opredeljeno kot »načelo enakega obravnavanja« (1. člen), ki pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status (2. člen) (Direktiva Sveta sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007).

Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti; cilj te direktive je izvajati načelo enakega

obravnavanja moških in žensk znotraj poklicnih sistemov socialne varnosti (1.člen). Ti poklicni sistemi socialne varnosti pa pomenijo ponuditi zaposlenim dajatve, ki so mišljene kot dopolnitev k dajatvam, že predvidenim z zakonsko določenimi sistemi socialne varnosti, ali pa kot njihovo nadomestilo ne glede na to, ali je sodelovanje v takih sistemih obvezno ali prostovoljno (2. člen) (Direktiva Sveta sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007).

Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo; v tej direktivi so predstavljena določila, ki jih morajo delodajalci upoštevati pri ženskah, ki so noseče, in delavkah, ki so pred kratkim rodile, ali delavkah, ki dojijo (Direktiva Sveta sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007).

Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu; podlaga te direktive temelji na sprejemanju ukrepov Skupnosti za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja na področju zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za delo ali delo enake vrednosti (Direktiva Sveta sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007).

3.2.4 Svet Evrope

Svet Evrope je mednarodna organizacija, ki jo je 5. maja 1949 ustanovilo 10 držav, v avgustu 1949 pa sta se jim pridružili še Grčija in Turčija. V Svetu Evrope je danes 47 držav članic. Ustanovljena je bila z Londonskim sporazumom, sedež ima v Strasbourgu (Francija). Svet Evrope rešuje vsa pomembnejša vprašanja evropske družbe razen obrambe. Njegov program dela obsega človekove pravice, medije, pravno sodelovanje, socialno usklajenost, zdravstvo, izobraževanje, kulturo in kulturno dediščino, šport, mladino, lokalno demokracijo in čezmejno sodelovanje ter okolje in prostorsko načrtovanje (Informacijski urad Sveta Evrope v Sloveniji 2007).

Eden najpomembnejših dokumentov Sveta Evrope je Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki je bila sprejeta leta 1950 in je služila kot temelj za ustanovitev Evropskega sodišča za človekove pravice.

Konvencija je razdeljena na tri dele. Prvi del ureja posamezne človekove pravice in temeljne svoboščine, v drugem delu so opredeljene določbe glede organizacije, sestave, pristojnosti, načina dela in odločanja Evropskega sodišča za človekove pravice. Tretji del pa je namenjen uresničevanju določil konvencije, njeno veljavnost, pridržke in odpoved, podpis in ratifikacijo (Bohinc 2004: 33).

14. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah je tisti člen, ki ureja prepoved diskriminacije. Člen namreč določa, da je treba vse pravice, ki jih konvencija zagotavlja, izvajati brez kakršnekoli diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, jezika, političnega prepričanja, nacionalnega ali socialnega izvora, manjšin, lastništva, rojstva ali druge okoliščine (Bohinc 2004: 33).

Drugi pomemben dokument Sveta Evrope je Evropska socialna listina (v nadaljevanju ESL), ki je bila sprejeta leta 1996, Slovenija pa je ESL ratificirala leta 1999.

ESL je sestavljena iz več delov. V prvem delu so v 31 točkah opredeljene pravice in načela, ki jih države podpisnice uresničujejo z vsemi ustreznimi državnimi in mednarodnimi sredstvi. Najpomembnejše med njimi so: pravica do pravičnih pogojev dela, pravica do pravičnega plačila, pravica delavcev in delodajalcev do kolektivnih pogajanj, pravica zaposlenih žensk do posebnega varstva v primeru materinstva, pravica vseh delavcev, da imajo v zadevah, povezanih z zaposlitvijo in poklicem, pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola, pravica vseh oseb z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, do tega, da ne bi bile izpostavljene razlikovanju, in če je mogoče, brez nasprotja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi (Informacijski urad Sveta Evrope v Sloveniji 2007).

V drugem delu se pogodbenice zavezujejo, da bodo spoštovale obveznosti, ki so navedene že v prvem delu v 31 točkah. Pri uresničevanju **pravice do dela** je eden glavnih ciljev pogodbenic doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, in sicer polne zaposlenosti. Delavcem zagotavljajo pravico do brezplačnih služb za zaposlovanje in spodbujajo poklicno usposabljanje (1. člen ESL).

Pri **pravici do pravičnega plačila** se pogodbenice zavezujejo, da delavcem priznavajo pravico do takšnega plačila, ki bo njim in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard. Delavcem se tudi priznavajo pravice do višjega plačila za

nadurno delo, plačilo mora biti enako za delo enake vrednosti, odtegljaji od plač so dovoljeni v takšni meri, kot je predpisano z zakoni (4. člen ESL).

Da bi zagotavljali učinkovito uresničevanje **pravice zaposlenih žensk do porodniškega varstva**, se pogodbenice zavezujejo, da bodo z omogočanjem plačanega dopusta in z nadomestili iz socialnega zavarovanja zaposlenim ženskam omogočili, da pred porodom in po njem dobijo dopust najmanj štirinajst tednov. Za nezakonito se šteje, če delodajalec svojo delavko obvesti o odpustu po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju. Vsem doječim materam omogočajo, da so lahko v ta namen primeren čas odsotne z dela, s predpisi pri zaposlitvi nosečnic, porodnic in doječih mater pa urejajo tudi pogoje pri nočnem delu. Nosečnicam, porodnicam in doječim materam so vsa neprimerna dela, ki so nezdrava, nevarna ali prenaporna, prepovedana (8. člen ESL).

V 16. členu se pogodbenice zavezujejo, da bodo za celovit razvoj družine, ki je temeljna enota družbe, zagotavljale pospeševanje ekonomskega, pravnega in socialnega varstva družinskega življenja s socialnimi družinskimi dajatvami, z davčnimi ugodnostmi in da bodo reševale stanovanjsko problematiko (16. člen ESL).

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje **pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja** v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, se pogodbenice zavezujejo, da bodo priznavale to pravico in ustrezno ukrepale pri možnostih za zaposlitev, pri varstvu pred odpuščanjem in ponovnem vključenju v poklic. Spodbujajo tudi pri poklicnem usmerjanju in usposabljanju ter prekvalifikaciji in rehabilitaciji. Zagotavljajo ustrezne pogoje za zaposlitev in delovne pogoje, vključno s plačilom in napredovanjem (20. člen ESL).

Pri **pravici v primerih prenehanja zaposlitve** se pogodbenice zavezujejo, da priznajo pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe. Delavcem, katerih zaposlitev se preneha brez veljavnega razloga zagotavljajo odškodnino ali drugo ustrezno nadomestilo, pomagajo mu tudi pri pritožbi pri nepristranskem organu (24. člen ESL).

V 27. členu **delavcem z družinskimi obveznostim** pogodbenice zagotavljajo **pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja** predvsem s sprejetjem

ustreznih ukrepov, da omogočijo delavcem z družinskimi obveznostmi, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni ter se tudi ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi takih obveznosti. Upoštevajo njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva ter pospešujejo razvoj služb za otroško varstvo. Vsakemu od staršev omogočajo možnost starševskega dopusta za nego otroka po porodniškemu dopustu, ki je določen s kolektivno pogodbo in drugo zakonodajo (27. člen ESL).

4. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

4.1 Položaj žensk na slovenskem trgu delovne sile

V tem poglavju želim predvsem poudariti glavne značilnosti zaposlovanja žensk v Sloveniji ter predstaviti vzroke za brezposelnost žensk. Navedla bom razlike med spoloma v izobrazbi, plačah in poklicih ter izpostavila usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, ki jih imajo ženske. Največ podatkov za ta del diplomskega dela sem pridobila na internetnih straneh Statističnega urada Republike Slovenije, iz publikacije Statističnega letopisa 2005 in na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije.

4.1.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk

Značilnost, ki opredeljuje ženske na TDS v Sloveniji sta predvsem visok delež delovno aktivnih žensk, zaposlenih za polni delovni čas. Proces zaposlovanja žensk v Sloveniji narašča že od začetka prejšnjega stoletja, ko je bilo zaposlenih 20 % žensk, po II. svetovni vojni jih je bilo zaposlenih že 32,3 %, v sedemdesetih in osemdesetih pa je bilo med zaposlenimi že več kot 40 % žensk. Za primerjavo naj navedem, da je v letu 2006 stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji znašala 61,3 %, medtem ko je bila istega leta stopnja zaposlenosti žensk v EU 56 %. Kljub temu, da je prisotnost žensk na trgu delovne sile v Sloveniji visoka, pa diskriminacija obstaja, saj je stopnja brezposelnih žensk še vedno višja kot stopnja brezposelnih moških.

Kot kaže Slika 4.1.1.1, je v letu 2006 delež brezposelnih žensk v Sloveniji znašal 7,2 %, medtem ko je bil delež brezposelnih moških le 5 %. Tudi v državah EU kaže razmerje med brezposelnimi na diskriminacijo žensk, saj je v letu 2006 znašal delež brezposelnih moških 7,1 %, med ženskami pa 8,8 %.

Slika 4.1.1.1: Delež brezposelnih v Sloveniji v letu 2006 po spolu



Vir: Statistični podatki 2006.

Povečanje števila žensk na evropskih trgih delovne sile je eno najpomembnejših orožij v boju proti spolni diskriminaciji in eden od glavnih ciljev t.i. lizbonske razvojne strategije, ki so jo leta 2000 sprejeli evropski voditelji. Po njihovih načrtih naj bi bili do leta 2010 zaposleni vsaj dve tretjini vseh evropskih žensk: trenutno ta številka znaša že skoraj 55 %, v švedskem primeru pa celo 74 %.

V Sloveniji je bilo konec aprila 2007 delovno aktivnih prebivalcev 849.039, od tega 480.188 moških in 368.851 žensk. Glede na predhodni mesec zasledimo porast pri obeh spolih (za 0,4 % pri moških in za 0,3 % pri ženskah).

Tabela 4.1.1.1: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, april 2007

	Aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo	Delovno aktivno prebivalstvo		Registrirane brezposelne osebe
		skupaj	Zaposlene osebe	Samozaposlene osebe	
Skupaj	921.612	849.039	761.260	87.779	72.573
Moški	512.586	480.188	415.351	64.837	32.398
Ženske	409.026	368.851	345.909	22.942	40.175

Vir: Statistični urad RS 2007.

Konec meseca aprila leta 2007 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih 72.573 brezposelnih oseb (od tega 32.398 moških in 40.175 žensk). Ti podatki kažejo, da je število registriranih brezposelnih oseb glede na prejšnji mesec upadlo za 2,2 %, glede na eno leto pred tem pa za 19,4 %. Stopnja registrirane brezposelnosti je v aprilu 2007 znašala 7,9 %. Upadla je pri obeh spolih; pri moških za 0,3 % in pri ženskah za 0,2 % (Statistični Urad RS 2007).

Statistika pa le ni tako zavidljiva, ko primerjamo brezposelnost med spoloma. Medtem ko se je od januarja 2005 do aprila 2007 stopnja brezposelnosti med moškimi znižala za 30 %, na 6,3 %, se je pri ženskah znižala za vsega 18 %, na 9,8 %. Torej je bilo brezposelnih žensk konec meseca aprila za četrtno več kot vseh moških. Zato je med spoloma še vedno bistvena razlika. Pri moških znaša stopnja registrirane brezposelnosti 6,3 %, pri ženskah pa 9,8 %.

Tabela 4.1.1.2: Stopnja registrirane brezposelnosti, Slovenija, april 2007

	III 07	IV 07
	v %	v %
Skupaj	8,1	7,9
Moški	6,6	6,3
Ženske	10,0	9,8

Vir: Statistični urad RS 2007.

Na stopnjo delovne aktivnosti žensk vpliva veliko dejavnikov, med drugim stopnja izobrazbe, starost in število otrok in s tem povezana možnost organiziranega varstva otrok ter možnost plačanega porodniškega dopusta (Manenica 2004: 34). MOD izpostavlja naslednje razloge za večjo stopnjo brezposelnosti žensk, in sicer: večja verjetnost, da bodo zaradi osebnih razlogov zapustile trg dela in se kasneje spet vključile vanj, prav tako pa naj bi bile ženske manj poklicno mobilne, kar pomeni, da imajo manjše možnosti za zaposlitev (Hazl 2002: 31). Eden pomembnejših razlogov za višjo stopnjo brezposelnosti žensk je tudi horizontalna segregacija poklicev, ki ženskam otežuje zaposlovanje izven feminiziranih poklicev.

Kot sem že omenila, je druga značilnost zaposlovanja žensk na slovenskem trgu delovne sile tudi zaposlenost za polni delovni čas, saj je kar 89 % žensk v Sloveniji zaposlenih za polni delovni čas. To pa ni praksa v državah EU, saj na primer v Nemčiji s polnim delovnim časom dela 55,7 % žensk, na Nizozemskem pa le 24,7 % žensk. Do teh razlik prihaja predvsem zaradi različnih sistemov otroškega varstva. Pri nas se zaradi dobro urejenega in dostopnega sistema javnega otroškega varstva zlasti ženskam,

ki še vedno prevzemajo večji del skrbi za dom in družino, ni potrebno odločati med kariero in družino in lahko tako ostajajo na trgu dela (Urad za enake možnosti 2007).

Za ženske v Sloveniji je značilna tudi zelo visoka stopnja zaposlenosti v času ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok do 15. leta starosti. Večina žensk ne zapušča trga delovne sile za dlje časa in ne prekinja poklicne kariere (Nahtigal 2003:7).

Prav zato pa je v zadnjem času med novo zaposlenimi večina žensk zaposlena za določen delovni čas. To pa zato, ker delodajalci pričakujejo, da se bodo ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar pomeni enoletno odsotnost z dela.

4.1.2 Izobrazba žensk

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se kažejo skozi dva vidika, to sta izbor študijske smeri in uspešnost pri šolanju. Dekleta so že v osnovni šoli in tudi kasneje v izobraževalnem procesu bolj uspešna od fantov, imajo pa tudi večje ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere (Rečnik 2002: 20).

Glede izbora študijske smeri sem že v poglavju o poklicni segregaciji navedla, da je le-ta zelo prisotna na področju izobraževanja. Ženske se izobražujejo predvsem v medicinskih (področje osebne nege in zdravstva) in družboslovnih znanostih (socialno varstvo, izobraževanje), medtem ko se moški raje odločajo za naravoslovne in tehnične znanosti. Zato bom v nadaljevanju poglavja izpostavila značilnosti izobraževanja v Sloveniji, ki se kaže kot primer visoke stopnje horizontalne segregacije. Le-ta je vidna tako na ravni srednjih šol, kot tudi na visokih šolah in fakultetah.

V nadaljevanju dela bom predstavila nekaj primerov fakultet, kjer prevladuje visoko število žensk in nekaj fakultet z visokim številom študentov moškega spola. Za vsako fakulteto posebej, bom v tabelah prikazala število vpisanih po spolu za leto 2005/2006 in za oba spola tudi izračunala kolikšen je delež vpisanih. Podatki so zbrani iz Statističnega letopisa za leto 2006 (Statistični urad RS 2006).

V Tabeli 4.1.2.1 je izpostavljenih sedem fakultet z najvišjim deležem žensk pri vpisu. Kot je razvidno, ima Visoka šola za socialno delo s 1.539 ženskami in 142 moškimi najvišji delež študentov ženskega spola, saj ta znaša 91,6 %. Z 90,7% deležem

žensk sledi Pedagoška fakulteta, nato se zvrstita Visoka šola za zdravstvo, ki ima vpisanih 1.708 študentk (83,8 %) in Filozofska fakulteta, kjer je med vsemi 7.755 vpisanimi kar 6.200 žensk (80 %). Visok delež žensk je tudi na Fakulteti za upravo (76 %), Fakulteti za farmacijo (75,7 %) in Fakulteti za družbene vede (71,2 %).

Tabela 4.1.2.1: Število vpisanih študentov na Fakultete po spolu v letu 2005/2006

Ime fakultete	Vsi vpisani	Ženske	Moški	Delež žensk
Fakulteta za socialno delo	1.681	1.539	142	91,6 %
Pedagoška fakulteta	2.572	2.332	240	90,7 %
Visoka šola za zdravstvo	2.037	1.708	329	83,8 %
Filozofska fakulteta	7.755	6.200	1.555	80 %
Fakulteta za upravo	4.120	3.132	988	76 %
Fakulteta za farmacijo	997	755	242	75,7 %
Fakulteta za družbene vede	4.691	3.338	1.353	71,2 %

Vir: Statistični letopis 2006 in lasten izračun.

V Tabeli 4.1.2.2 so prikazani podatki za fakultete, na katere se je v študijskem letu 2005/2006 vpisala večina moških. Najnižji delež žensk je zaslediti na Fakulteti za elektrotehniko, kjer je bilo od vseh 2.186 vpisanih le 59 študentk (2,7 %). Nizko število vpisanih žensk je bilo tudi na Fakulteti za strojništvo (5,5 %) in na Fakulteti za računalništvo in informatiko (8,2 %). Z visokim številom študentov moškega spola se uvrščata tudi Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo, ki ima 71,3% delež moških in Fakulteta za pomorstvo in promet s 70% deležem moške populacije.

Tabela 4.1.2.2: Število vpisanih študentov na Fakultete po spolu v letu 2005/2006

Ime fakultete	Vsi vpisani	Ženske	Moški	Delež žensk
---------------	-------------	--------	-------	-------------

Fakulteta za elektrotehniko	2.186	59	2.127	2,7%
Fakulteta za strojništvo	1.955	108	1.847	5,5%
Fakulteta za računalništvo in informatiko	1.531	125	1.406	8,2%
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	1.879	540	1.339	28,7%
Fakulteta za pomorstvo in promet	1.748	516	1.232	29,5%

Vir: Statistični letopis 2006 in lasten izračun.

Iz Tabele 4.1.2.3 je razvidna še druga značilnost izobraževanja v Sloveniji, to je večja uspešnost žensk pri šolanju. Prikazani so deleži vpisanih in diplomiranih žensk na dodiplomskem študiju v letih 2003 in 2004. V letu 2003 je bil delež vpisanih žensk na dodiplomski študij 58,2%, diplomiralo pa je kar 64 % žensk. Leta 2004 se je delež vpisanih žensk zvišal na 59,4 %, medtem ko se je delež diplomiranih žensk v tem letu znižal na 63,2 %. V obeh primerih vpisa in diplome je število žensk večje kot število moških.

Tabela 4.1.2.3: Delež moških in žensk pri vpisu in diplomi v letih 2003 in 2004 v Sloveniji

	ŽENSKE	MOŠKI
VPIS 2003	58,2 %	41,8 %
DIPLOMA 2003	64 %	36 %
VPIS 2004	59,4 %	40,6 %
DIPLOMA 2004	63,2 %	36,8 %

Vir: Statistični letopis 2005.

V Tabeli 4.1.2.4 so podatki o deležih moških in žensk pri opravljenem doktoratu ter magisteriju znanosti in specializaciji v letu 2004. Kot sem že omenila, se delež žensk v izobraževanju najbolj zniža na doktorski stopnji. Razloge za to pa bi lahko iskali v dejstvu, da je to obdobje ustvarjanja družine. Ženske v Sloveniji pa so še vedno tiste, ki

prevzemajo večji del skrbi pri vodenju gospodinjstva in negi otrok. Zato se izobraževanje odloži na kasnejši čas ali pa se zanj ženske ne odločijo več (Bohinc 2004: 117). Temu priča podatek iz Tabele 4.1.2.4, kjer je delež žensk z opravljenim doktoratom v letu 2004 znašal 40,6 %. Medtem ko je delež žensk z opravljenim magisterijem znanosti in specializacije 56,4 %.

Tabela 4.1.2.4: Delež opravljenega doktorata, magisterija znanosti in specializacije po spolu v letu 2004 v Sloveniji

	ŽENSKE	MOŠKI
DOKTORAT	40,6 %	59,4 %
MAGISTERIJ ZNANOSTI IN SPECIALIZACIJA	56,4 %	43,6 %

Vir: Statistični letopis 2005.

Delež doktoric v EU v povprečju znaša 43 % (leta 2003), kar pomeni, da Slovenija sledi temu povprečju in je nekje v sredini (41 % leta 2003). Najnižji delež doktoric za leto 2003 v državah EU zasledimo na Malti (38 %), v Belgiji (36 %) in na Češkem (35 %). Najvišji delež doktoric pa imajo vse tri Pribaltske države, in sicer Estonija (58 %), Litva (62 %) in Latvija (67 %).

Deleži doktoric znanosti v EU glede področij študija so bili v letu 2003 najvišji na področju vzgoje in izobraževanja (60,5 %), humanističnih ved in umetnosti (51,4 %), zdravstvu in sociali (51,1%) ter kmetijstvu in veterini (49,6 %). Doktorice pa so se odločale tudi za področja družbenih ved, ekonomije in prava (43,1 %), naravoslovja, matematike in računalništva (40 %), strojništva, proizvodnje in gradbeništva (21,9 %).

4.1.3 Razlike med plačami žensk in moških

Kot sem že opisala v poglavju 2.3.1 Diskriminacija plač, se diskriminacija plač pojavi takrat, ko delodajalci za enako delo ženskam in moškim plačujejo različne osebne dohodke. Te razlike pa so v Sloveniji še vedno močno prisotne.

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

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

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

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

Glede tega, zakaj sploh obstajajo razlike v plačah med spoloma, obstaja mnogo različnih teorij.

Med najpogostejše vzroke spadajo: preference delodajalcev nad moško delovno silo, moški si postavljajo višjo izhodiščno ceno za osebni dohodek ... Med vsemi vzroki pa se mi zdi še najbolj verjeten ta, da so ženske zaradi vertikalne segregacije, torej zaposlene na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena in z manjšo družbeno močjo, ter horizontalne segregacije, ko so ženske skoncentrirane v panogah s slabim ekonomskim položajem, avtomatsko manj plačane.

Teh razlik v plačah med spoloma ne moremo pripisati razlikam v izobrazbi, saj kot je vidno iz prejšnjega poglavja (3.1.2 Izobrazba žensk), so ženske v povprečju bolj izobražene kot moški. Vendar se največja razlika v plači kaže prav med ženskami in moškimi z univerzitetno izobrazbo, saj ta znaša kar 20 %.

Kljub sodobnim trendom in poskusom izenačevanja spolov se dandanes v slovenski družbi in tudi drugod še vedno pričakuje, da je moški glava družine in mora zaradi tega prinašati domov višji osebni dohodek kot ženska. Menim, da taka miselnost precej pripomore k večanju razlik v plačah med moškimi in ženskami.

Novi Zakon o delovnih razmerjih, ki velja od leta 2003, v 133. členu opredeljuje, da mora delodajalec za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem ne glede na spol (ZDR).

Prav zato pa so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe in drugi akti delodajalcev, ki so v nasprotju s tem, neveljavni. V primeru kršitve pravice enakega plačila, lahko delavec oziroma delavka v skladu z 89. členom zakona zahteva pravno varstvo in zaradi tega ne sme biti odpuščen.

Enako plačilo brez diskriminacije med spoloma opredeljuje tudi Direktiva 75/117/EEC, ki zavezuje vse države članice k odpravi vsakršne diskriminacije zaradi spola glede na vse vidike in pogoje plačila. Direktiva tudi določa, da morajo imeti vsi zaposleni, ki se čutijo prizadeti zaradi kršenja načela enakega plačila, pravico sprožiti sodni postopek, po vseh drugih možnostih.

Kljub vsem zakonskim določilom za enako plačilo moških in žensk pa dejanske razmere kažejo na precejšnje neskladje med plačami žensk in moških. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije za leto 2005 kažejo, da je bila razlika med povprečnimi plačami moških in žensk 8%.

Za leto 2006 podatki slovenskega statističnega urada (SURS) kažejo, da je bila razlika v plačah moških in žensk 80 evrov na mesec. Tisto leto je namreč povprečna bruto plača žensk dosegla 1.069 evrov, medtem ko so moški dobivali povprečno 1.149 evrov bruto na mesec.

To povprečje pa nam ne ponuja celostne slike, saj so v posameznih sektorjih razlike še večje, nekje celo v korist žensk. Kot primer največjih razlik v plačah je po navedbah SURS-a bilo opaziti v zdravstvu in socialnem varstvu, kjer je zaposlenih le 19 % moških, vendar so ti večinoma zdravniki, medtem ko so ženske najpogosteje medicinske sestre. Nasprotni primer, kjer ženske presegajo plače moških, je v gradbeništvu. V tej panogi so bile plače žensk za 18 % višje od povprečnih plač moških. Odstotek žensk je v gradbeništvu nizek, vendar zasedajo bolj vodilna, pisarniška delovna mesta, medtem ko moški zasedajo slabše plačana delovna mesta.

Kljub razlikam v plačah med spoloma pa so le-te manjše v primerjavi z državami članicami EU, kjer je razlika znašala skoraj dvakrat toliko: 15 %. Največja razlika med plačami po spolu je bila na Cipru (25 %), najmanjša pa na Malti (4 %).

S temi podatki se sicer uvrščamo pod povprečje razlik v plačah v državah članicah EU, kjer ženske v povprečju zaslužijo četrtno manj od moških, vendar to ne more biti razlog za preziranje problema. K sprejemu ukrepov za zmanjševanje razlik v plačah med spoloma se je zavezala tudi Slovenija, in sicer v Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, ki sem ga predstavila v poglavju 3.1 Slovenska pravna ureditev.

Tudi EU je zaenkrat precej manj uspešna v prizadevanjih, da bi naredila konec drugačni vrsti diskriminacije, neenakemu plačilu za enako delo ter delitvi delovnih mest po spolu. Evropejke so plačane približno 25 % manj kot moški, poleg tega pa od njih pričakujejo, da si bodo zaposlitev poiskale predvsem v fizično manj naporsem storitvenem sektorju.

4.1.4 Ženske v določenih poklicih

Izrazita delitev trga delovne sile na panoge in položaje se še vedno in čedalje bolj nagiba v škodo žensk.

Kot rečeno, je trg delovne sile v Sloveniji horizontalno segregiran. To pomeni, da ženske izbirajo poklice, kjer prevladujejo ženske, moški pa poklice, ki zmanjšujejo fleksibilnost trga dela.

Če podrobno pogledamo hierarhijo delovnih mest v slovenskih podjetjih, so ta spolno determinirana. To pomeni, da se za določene položaje predpostavlja, da so primerni za ženske ali moške. In prav razmerje med spoloma je pomemben element razporeditve moči v organizaciji.

V Sloveniji je zaznati tudi močan obstoj vertikalne segregacije, saj se število žensk znižuje z zviševanjem hierarhične ravni, in četudi se krepi ženski vodstveni kader, se med vodilne prebijejo le redke ženske in še to praviloma na področjih, ki so že sicer feminizirana (šolstvo, gostinstvo, tekstil ...) in so v literaturi označena kot »žametni geto«. Ta pojem se uporablja za označevanje perifernih delovnih področij, ki so najpogostejše domena promocije in eksponiranja žensk.

Ženske so številčnejše na področju kadrovskih funkcij, administracije, stikov z javnostmi, kar so sicer pomembna in odgovorna področja, vendar so še vedno drugotnega pomena v primerjavi s profitnimi centri (profit-making centers).

Podatki za leto 2005 (Trg dela 2005) kažejo, da je bilo v Sloveniji največ žensk zaposlenih v storitvenih dejavnostih, kar 65,5 %. Od tega jih je bilo največ zaposlenih na področju trgovine (13,9 %), izobraževanja (12,1%) ter zdravstva in socialnega skrbstva (9,8 %). 25,3 % žensk je bilo zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih, od tega v predelovalnih dejavnostih kar 23,8 %. Najmanj žensk (8,9 %) je bilo zaposlenih v kmetijskih dejavnostih (Manenica 2005: 36).

Za moške pa velja, da je bilo leta 2005 največ zaposlenih v nekmetijskih dejavnostih (47,3 %). Največ jih je prevladovalo v predelovalnih dejavnostih, kjer je delalo 34 % delovno aktivnih moških, velik odstotek moških je bilo zaposlenih na področju gradbeništva (10,8 %). 43,2 % zaposlenih moških je delalo v storitvenih dejavnostih, od tega največ v trgovini (9,9 %), prometu, skladiščenju in zvezah (7,8 %) ter v poslovanju z nepremičninami in poslovnih storitvah (6,7 %). Tudi moških je bilo najmanj v kmetijskih dejavnostih, le 8,7 % (Manenica 2005: 36).

Tabela 4.1.4.1 predstavlja poklicne dejavnosti po spolu, ki veljajo za leto 2005. Če primerjamo deleže žensk iz Tabele 4.1.4.1 in deleže žensk iz Tabele 4.1.2.1 (poglavje 4.1.2 Izobrazba žensk), vidimo, da sta izobraževanje in kasnejša zaposlitev tesno povezani. Razmerje med spoloma je približno enako v času izobraževanja; kjer ženske prevladujejo na področju sociale, zdravstva in družboslovnih ved, kot tudi na trgu delovne sile, kjer na teh področjih ravno tako prevladujejo ženske.

Tabela 4.1.4.1: Poklicne dejavnosti v Sloveniji po spolu v letu 2005

POKLICNE DEJAVNOSTI	DELEŽ ŽENSK	DELEŽ MOŠKIH
SOCIALNO VARSTVO	83,6 %	16,4 %

IZOBRAŽEVANJE	77,2 %	22,8 %
FINANČNO POSREDNIŠTVO	62,5 %	37,5 %
TRGOVINA	54,4 %	54,6 %
OSTALE JAVNE, SKUPNE IN OSEBNE DEJAVNOSTI	50,9 %	49,1 %

Vir: Trg dela 2005.

Kot je razvidno je najbolj očitna feminizacija prisotna v zdravstvu in socialnem varstvu, saj znaša delež žensk kar 83,6 % vseh zaposlenih. Kot druga dejavnost z največ zaposlenimi ženskami je izobraževanje (77,2 %). Velik delež žensk je prisoten tudi v finančnem posredništvu (62,5 %), trgovini (54,4 %) ter ostalih javnih, skupnih in osebnih dejavnostih (50,9 %).

Če smo prej opredelili ženske poklice, pa lahko za moške dejavnosti označimo rudarstvo, kjer so leta 2005 vse zaposlene v tej dejavnosti predstavljali le moški (nekaj manj kot 100 %). Moški so predstavljali skoraj vse zaposlene tudi v gradbeništvu (93,5 %), dejavnosti za oskrbo z vodo, plinom in elektriko (82,1 %), predelovalnih dejavnostih (62,7 %), na področju prometa, skladiščenja in zvez (67 %), tudi v kmetijskih dejavnostih prevladujejo moški (53,4 %) (Trg dela 2005).

Ta drugotnost pride do izraza predvsem v obsegu moči in manj v obsegu plačila. Vidna pa je predvsem v kriznih časih posameznega podjetja, ko so to dejavnosti, kjer se najprej začnejo klestiti stroški in omejevati obseg delovanja ali pa se celo te funkcije združujejo ali izločajo iz poslovanja podjetja.

4.2 Položaj žensk v slovenski družbi

Čeprav so ženskam in moškim zagotovljene enake pravice, pa to v realnosti pogosto ni tako. V nadaljevanju želim predstaviti vloge žensk v družinskem, političnem in zasebnem življenju ter poudariti pomembnost njihove vključenosti.

4.2.1 Vloga žensk v družinskem oziroma zasebnem življenju

Usklajevanje družinskih oziroma zasebnih in poklicnih dejavnosti v vsakdanjiku je zelo pomembno področje, ki povzroča veliko težav pri zagotavljanju enakih možnosti za ženske. Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških. To pa je posledica razmer v družini in družbi, ki so se skozi zgodovino tako spremenile, da ne moremo več govoriti o tipičnem družinskem življenju.

Število družinskih članov se zmanjšuje, hkrati pa narašča število enostarševskih družin, zunajzakonskih skupnosti in družin istospolnih partnerjev in partnerk. Formalizirana zakonska zveza izgublja socialni status in pomen. Zvišuje se tudi starost staršev ob rojstvu prvega otroka. Enostarševskih družin je približno 20 %, od tega je več kot 90 % teh družin materinskih enostarševskih družin, ki so v primerjavi z drugimi tipi družin socialno in ekonomsko prikrajšane (Ambrožič 2004: 7–8).

Prav zaradi tako velikih sprememb, ki se pojavljajo na področju družinskega življenja, je vloga žensk še toliko bolj pomembna. V Sloveniji poleg plačanega dela, opravijo tudi večino neplačanega dela ženske, kar jim ustvarja dvojno, včasih pa celo trojno obremenitev (skrb za otroke, gospodinjsko delo in plačana zaposlitev, včasih se temu pridruži še skrb za ostarelega člana družine).

Ženske v Sloveniji posvečajo gospodinjskim opravilom in skrbi za družino skoraj dvakrat več časa kot moški. Skrb za otroke je še vedno naloga žensk, kljub temu, da večina očetov koristi pravico do očetovskega dopusta.

Tabela 4.2.1.1: Poraba časa za prostočasne aktivnosti po spolu in vrsti dneva, april 2000–marec 2001

	MOŠKI		ŽENSKE	
	Delovni dan	Sobota, nedelja	Delovni dan	Sobota, nedelja
SKUPAJ	4h 37`	7h	3h 54`	5h 43`
Gledanje TV	2h 4`	2h 35`	1h 45`	2h 2`

Branje	23`	22`	23`	22`
Druženje z družino in pogovarjanje	41`	1h 19`	39`	1h 10`
Šport (lov, ribolov, nabiranje gob)	32`	57`	24`	40`
Konjički in igre	17`	25`	7`	10`
Udeležba na prireditvah, verske aktivnosti	6`	18`	5`	18`
Drugo	34`	1h 4`	31`	1h1`

Vir: Statistični urad RS 2001.

Tabela 4.2.1.1 nam prikazuje porabo prostega časa žensk in moških za obdobje od aprila leta 2000 do marca leta 2001. Podatki so pokazali, da moški v delovnih dneh za prostočasne aktivnosti porabijo 4 ure in 37 minut, medtem ko ženske namenijo svojemu prostemu času le 3 ure in 54 minut. Oba spola največ časa namenita gledanju TV, in sicer moški 2 uri in 4 minute, ženske pa 1 uro in 45 minut. Spola sta si v drugih aktivnostih časovno skoraj enaka (branje, druženje z družino, prireditve in drugo), le pri športu porabijo moški več prostega časa.

Ob sobotah in nedeljah pa so razlike med spoloma v porabi prostega časa večje. Moški ob vikendih svojim prostočasnim aktivnostim namenijo 7 ur, medtem ko ženske le 5 ur in 43 minut. Največja razlika je pri gledanju TV, kjer moški porabijo 2 uri in 35 minut, ženske pa pol ure manj. Vidna razlika med spoloma je tudi pri športnih aktivnostih in drugih konjičkih, kjer moški v povprečju porabijo 15 minut več časa kot ženske.

Kot je razvidno, ostaja ženskam med tednom 45 minut, med vikendom pa celo 1 ura in 15 minut manj za prostočasne aktivnosti. To pomeni, da je ta čas namenjen skrbi za gospodinjstvo in negi otrok.

Kljub večji vključenosti žensk v plačano delo se ni bistveno spremenila tradicionalna delitev dela med spoloma v gospodinjstvu. Sicer pa je obremenitve zaposlenih žensk nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, kot je na primer široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana ... Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske brez plačanega dela prikrajšane za možnosti na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa da jih bo imela.

Ženske so zaradi obveznosti neplačanega dela omejene pri vstopu na trg dela, zato se njeni življenjski zaslužki zmanjšajo in tudi možnost poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi je manjša. Ženske so tudi tiste, ki večinoma koristijo odsotnost z dela zaradi nege družinskega člana in imajo za razliko od moških tako večje nevšečnosti z delodajalcem.

Na Uradu za enake možnosti ugotavljajo, da se moški v zadnjih letih bolj dejavno vključujejo v domače obveznosti, predvsem v vzgojo in varstvo otrok. Ta podatek potrjuje dejstvo, da se je zvišal delež očetov na dopustu za nego in varstvo otroka. Visok je tudi delež očetov, ki koristijo pravico do 15 dni očetovskega dopusta v obdobju do otrokovega 6. meseca starosti (Urad za enake možnosti 2007).

Načeloma pa še vedno velja, da je težko usklajevati družinsko življenje s poklicnim. To pa predvsem zaradi občutka slabe vesti zaradi prevelike angažiranosti v poklicu in premalo časa, ki se ga posveča družini. Zato je zelo pomembno, da si partnerja razdelita družinsko delo, saj to na eni strani pomeni razbremenitev žensk dvojnega bremena, po drugi strani pa omogoča moškim vključitev v družinsko delo.

4.2.2 Vloga žensk v političnem življenju

Vsi svetovni trendi kažejo na majhno udeležbo žensk v politiki, kar je značilno tudi za Slovenijo. Znižanje števila žensk v politiki je v Sloveniji značilno predvsem za obdobje tranzicije, iz samoupravnega socialističnega sistema v demokratični sistem.

V nekaterih državah (BiH, Belgija, Italija, Bolivija ...) skušajo uvesti pozitivne sankcije s pomočjo kvot, ki določajo minimalni delež žensk na kandidatnih listah.

Takšen sistem je Slovenija uporabila na volitvah v Evropski parlament leta 2004, kjer je bilo v skladu z 2. členom *Uredbe o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov* (Ur.l. RS, št. 103/2004) določeno, da mora na vsaki kandidatni listi kandidirati 40 % predstavnikov vsakega spola in je moral biti en kandidat vsakega spola uvrščen v zgornjo polovico liste. Tako nas v Evropskem parlamentu od skupaj 7 poslancev zastopajo 3 ženske. Pozitivni ukrepi zakonodaje so prinesli pozitivne rezultate. Tudi *Zakon o volitvah poslancev iz Republike Slovenije v Evropski parlament* (Ur.l. RS, št. 40/04) določa, da na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 40 %.

Za volitve v nacionalni parlament leta 2004 pa kvote niso bile uvedene. Prav zato so v primerjavi s kolegicami v EU, ženske v Sloveniji še vedno v slabšem položaju. S 13,3 % izvoljenih poslank v državnem zboru je Slovenija na 86. mestu, kar je pod svetovnim povprečjem (16,8 %) in pod EU-25 povprečjem (24 %).

Res da je bilo na državnozborskih volitvah leta 2004 med kandidati za 90 poslanskih mest 24,9 % žensk, vendar je delež žensk med izvoljenimi poslanci 13,3 %. Povprečje za EU-25 pa je 24 %. V parlamentarnem svetu je v tem pogledu najboljši evropski parlament, kjer je delež žensk kar 33 %.

Delež žensk je nizek ne samo v primerjavi z evropskim povprečjem, ampak tudi na primer v primerjavi s Hrvaško, ki ima 20,5 % žensk v parlamentu.

Nizki so tudi deleži žensk v vladi (ena ministrica oziroma 5,9 %) in tudi deleži žensk na predsedniških mestih velikih gospodarskih družb (le 4 %). Nizko udeležbo žensk je zaznati tudi med županskimi mesti, saj od 210 županov le 7 žensk zaseda ta mesta, kar pomeni, da znaša njihov delež le nekaj več kot 3 %.

V Tabeli 4.2.2.1 so prikazani deleži žensk po mandatih v Državnem zboru od leta 1992 do 2004. Kot je razvidno, je ostalo število poslank v mandatnih obdobjih 1992–1996, 2000–2004 in 2004–2008 isto, torej 13,3 %. To pomeni, da so ženske od vseh 90 poslanskih mest zasedle 12 mest, moški pa 78. Delež žensk v državnem zboru pa se je drastično znižal v mandatu 1996–2000, saj je le-ta znašal 7,8 % (le 7 žensk).

Tabela 4.2.2.1: Število žensk v Državnem zboru RS (od leta 1992 dalje)

MANDAT	MOŠKI	ŽENSKE	SKUPAJ
1992-1996	78 (86,7 %)	12 (13,3 %)	90 (100 %)
1996-2000	83 (92,2 %)	7 (7,8 %)	90 (100 %)
2000-2004	78 (86,7 %)	12 (13,3 %)	90 (100 %)
2004-2008	78 (86,7 %)	12 (13,3 %)	90 (100 %)

Vir: Statistični urad RS 2007.

Znano je, da se z odsotnostjo žensk iz politike soočajo vse sodobne demokracije in ni jih malo, ki si upravičeno zastavljajo vprašanje, *ali je demokracija brez prisotnosti žensk sploh še demokracija*.

Čeprav so strukture v državah zelo različne, obstajajo nekateri skupni elementi političnih karier, ki omogočajo posplošitev.

Dva vzorca sta še posebej očitna:

- podprezentiranost žensk,
- občutne razlike v moških in ženskih delovnih specializacijah.

Manjša zastopanost žensk v predstavnih političnih telesih se v vseh državah vije od dna do vrha političnih struktur. Zelo veliko jih poroča o razlikah glede na področje, pri čemer so ženske bolj zainteresirane in vešče na področju »mehkih« politik, medtem ko prevladujejo moški na prestižnem področju »trde« politike (Ženske, politika, demokracija – Joni Lovenduski: 38).

Pogosto smo priča negativni politični selekciji, ki med drugim močno otežuje tudi udeležbo žensk na ravni »višje politike«, tj. v vladi, parlamentu, itd. Ob tem sicer ne gre spregledati, da se ženske uspešno uveljavljajo v nekaterih drugih oblastnih sferah (sodstvo, ustavno sodišče, strokovne službe državne uprave) in tudi na drugih družbenih ravneh.

Za prihodnost pa smo lahko glede udeležbe žensk na političnem področju optimistični. Tako na evropski, državni in lokalni ravni so bili sprejeti zakoni za enako zastopanost obeh spolov na volitvah.

Na ravni države je bila julija 2006 sprejeta novela *Zakona o volitvah v Državni zbor* (Ur.l. RS, št. 109/06), ki uveljavlja t.i. ženske kvote za nastop na prihodnjih parlamentarnih volitvah leta 2008. Zakonska novela postopoma uvaja 35% zastopanost žensk za kandidiranje na parlamentarnih volitvah. Tako bo na volitvah leta 2008 veljala 35% kvota.

Nenazadnje pa se nova volilna zakonodaja uvaja tudi na lokalnem nivoju, saj *Zakon o lokalnih volitvah* (Ur.l. RS, št. 100/05) določa, da mora politična stranka ali volivci, določiti kandidate oz. kandidatne liste tako, da pripada vsakemu od obeh spolov najmanj 40 % kandidatur oz. mest na kandidatni listi.

5. DISKRIMINACIJA PO SPOLU NA TRGU DELOVNE SILE Z VIDIKA DELODAJALCA

Pri zaposlovanju pride do diskriminacije žensk v vseh fazah zaposlovanja, v nadaljevanju so navedene glede na časovni vidik.

5.1 Faza pred sklenitvijo delovnega razmerja

V fazi pred sklenitvijo delovnega razmerja so predstavljeni postopki zaposlovanja, pridobivanja in izbire med kandidati. Vsi ti procesi so za podjetja velikega pomena, saj je uspešnost podjetja odvisna predvsem od zaposlenih. Prav zato pa se velikokrat v teh postopkih pred sklenitvijo delovnega razmerja pojavlja spolna diskriminacija.

5.1.1 Zaposlovanje

V splošnem je zaposlovanje proces, s katerim podjetje zadovoljuje svoje potrebe po zaposlenih z napovedmi za prihodnost, s pridobivanjem in zbiranjem kandidatov ter z orientacijo novih zaposlenih (Lipičnik 1994: 449). Obstajata dva pomena zaposlovanja, in sicer zaposlovanje v širšem smislu in zaposlovanje v ožjem smislu. Ko govorimo o zaposlovanju v širšem smislu, mislimo na celo verigo aktivnosti od planiranja do postopanja z že zaposlenimi delavci, zaposlovanje v ožjem smislu pa obsega le en del zaposlovanja v širšem smislu (Lipičnik 1994: 77).

Večina žensk se z diskriminacijo sreča že v postopku zaposlovanja, kar pomeni, da jih delodajalci obravnavajo drugače kot moške. Večina žensk je tako že na začetku deležna intimnih vprašanj s strani delodajalcev, saj so jim postavljena vprašanja glede stanu, števila otrok, načrtov za prihodnost in zdravja. Ker je za delodajalca pomembno, da bodo njegovi zaposleni čimmanj odsotni z delovnega mesta, se vprašanja tičejo tudi porodniškega dopusta in odsotnosti z dela zaradi materinstva.

5.1.2 Pridobivanje kandidatov za zaposlitev

Postopek pridobivanja kandidatov za zaposlitev sledi kot drugi korak v procesu zaposlovanja. Podjetje lahko kandidate pridobi znotraj ali zunaj podjetja. Če je v postopku iskanja novih zaposlenih notranji vir pridobivanja izčrpan, začne podjetje pridobivati kandidate iz zunanega vira.

5.1.2.1 Notranje in zunanje kadrovanje

Notranje kadrovanje zajema tiste zaposlene, ki so že zaposleni v podjetju, a želijo zasesti prosto delovno mesto. Poznamo več vrst pridobivanja zaposlenih iz notranjega vira. Med njimi so najpomembnejše (Svetlik 2002: 134):

- napredovanje zaposlenih na strokovno zahtevnejša področja delovnih nalog pod pogoji, ki jih določajo interni akti o napredovanju;
- izobraževanje zaposlenih na nespremenjenih področjih dela, kadar njihova strokovna usposobljenost ne ustreza zahtevam delovnega procesa;
- izobraževanje perspektivnih zaposlenih ob delu na strokovnih institucijah, kjer bodo dosegli višjo izobrazbo od dosedanje in se s tem usposobili za zahtevnejša področja delovnih nalog;
- s pripajanjem, nakupom drugih podjetij;
- iz viškov, ki se porajajo na posameznih področjih poslovanja;
- s premeščanjem med organizacijskimi enotami;
- s prehajanjem iz ene funkcije v drugo.

Slabosti notranjega kadrovanja so predvsem v tem, da zaposleni svojega sodelavca, ki je bil izbran za višje delovno mesto, še vedno vidijo kot sebi enako osebo. Zato ima novo zaposleni težave pri uveljavljanju avtoritete. Pozitivna stran notranjega kadrovanja pa je v tem, da novo zaposleni potrebuje bistveno manj uvajanja in usposabljanja kot zunanji kandidati.

Pri notranjem kadrovanju se težave ženskam pojavijo takrat, ko se v določenem kolektivu podjetja pojavi prosto delovno mesto, kjer je pri razpisu tega mesta uporabljen le moški spol, na primer delovno mesto direktorja in ne direktorice. Že tu so ženske odvrnjene od tega, da bi vložile prošnjo. Večkrat se pri internem kadrovanju zgodi tudi to, da bo pri kolektivu, ki ženske obravnava negativno, na delovno mesto sprejet moški.

Če pa se podjetje odloči za zunanje kadrovanje, pomeni to za podjetje visoke stroške pri pridobivanju zaposlenih in daljše uvajanje kot bi ga sicer imeli pri notranjem kadrovanju. Je pa po drugi strani pozitivno pridobiti kandidate od zunaj, saj lahko slednji prinesejo svež veter v podjetje, nova znanja in izkušnje (Žagar 2005: 22).

Pri iskanju zunanjih kandidatov se delodajalčeva preferiranja pokažejo že v samih zaposlitvenih oglasih, kjer navedejo, da za opravljanje objavljenega delovnega mesta želijo moške kandidate. Pogojevanje zasedbe posameznega delovnega mesta s spolom

je v slovenski delovnopravni zakonodaji prepovedano, razen če gre za delovno mesto, kjer je določen spol nujno potreben za opravljanje nekega dela (primer, kjer je potrebna navedba spola v zaposlitvenem oglasu: za igranje dekliške vloge v gledališki predstavi).

Z iskanjem zunanjih kandidatov se v podjetju začne dolgotrajen proces. Med najpogostejšimi možnostmi pridobivanja kandidatov so (Svetlik 2002: 137–138):

- ***direktno iskanje***; tu se za kandidata poizveduje pri znancih, prijateljih ... Tako pridejo delodajalci do delavcev, ki jih je nadvse težko dobiti;
- ***iskanje prek javnih služb za zaposlovanje (Zavod za zaposlovanje RS)***; zavod za zaposlovanje razpolaga z najobsežnejšo bazo podatkov iskalcev zaposlitve na območju Republike Slovenije;
- ***iskanje prek oglasov v medijih javnega obveščanja***; s to metodo lahko obvestimo najširši krog potencialnih kandidatov, saj je oglas lahko objavljen v vseh medijih;
- ***štipendiranje***; to je način zaposlitve ustrezno izobraženih, hkrati pa tudi zaželen način financiranja študentov in dijakov v času izobraževanja. Prejemnik štipendije naj ob koncu izobraževanja ne bi imel težav z zaposlitvijo, vendar temu danes ni več tako;
- ***zasebne zaposlovalne agencije***; te agencije pridobijo prošnje na podlagi zahtev podjetij. Nato agencije usklajujejo prošnje kandidatov in zahteve podjetij, ko pa dobijo ustrezne kandidate, le-te napotijo na kadrovske oddelke podjetij. Iskanje zaposlenih prek agencij je drago, vendar učinkovito in hitro;
- ***neposredno iskanje po podjetjih***; iskalci zaposlitve sprašujejo po delu neposredno v podjetjih ali tja pošljejo pisno ponudbo oziroma prošnjo za delovno mesto. Kandidati so tako evidentirani v bazi podjetij in imajo možnost za zapolnitev prihodnjih delovnih mest.

5.1.3 Izbira med kandidati

Kot tretji korak v postopku zaposlovanja sledi selekcioniranje oziroma izbira prijavljenih kandidatov na razpis. Tu bi morali delodajalci izbrati najboljšega kandidata, ki se ga oceni po njegovih delovnih izkušnjah, kvalifikacijah, stopnji izobrazbe in osebnosti. Pogosto pa je spol pri izbiri kandidata pomembna spremenljivka pri odločitvi delodajalca. Koliko žensk ne pridobi dela zaradi svojega spola ni znano, vendar zagotovo drži, da imajo delodajalci raje moške kandidate.

5.2 Faza med delovnim razmerjem

V nadaljevanju bom izpostavila dva po mojem mnenju najbolj pereča problema spolne diskriminacije na delovnem mestu, to sta spolna diskriminacija pri napredovanju in spolno nadlegovanje.

5.2.1 Napredovanje

Pri zaposlitvi je možnost napredovanja za delavce in delavke ena izmed pomembnejših dejavnikov, ko se odločajo za neko zaposlitev. Napredovanje daje osebi občutek, da je produktiven in da dobro opravlja svoje delo, saj ga delodajalec v nasprotnem primeru ne bi povišal (Manenica 2006: 23).

Ženske pa imajo pri napredovanju na višja delovna mesta nemalokrat številne težave. Tako se izobražene in sposobne ženske sicer do določene mere uspešno vzpenjajo po hierarhični lestvici, nato pa se to napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot mnogih žensk do organizacijskega vrha in višjih položajev zaustavi »stekleni strop«. O steklenem stropu govorimo, kadar ni nekih objektivnih razlogov, da ženske ne napredujejo, ampak obstajajo nevidne prepreke oziroma ovire v obliki predsodkov in spolnih stereotipov, ki jim preprečujejo, da posegajo po najvišjih položajih v podjetju (Kanjuro Mrčela 2000: 58).

V nadaljevanju bom zato opisala, katere so stereotipne lastnosti žensk, ki ženske zaustavlja pri napredovanju (Čebren 2003: 12).

Ženske naj bi zaradi **pomanjkanja samozavesti** velikokrat v življenju odlagale pomembne odločitve, ker se jim zdi, da jih niso sposobne uresničiti. Velja tudi prepričanje, da namesto, da bi reševale probleme same, se ženske nanašajo na pomoč drugih. Za delodajalca pa je pomembno, da se posameznik loti individualiziranega reševanja problemov ter ne išče pomoči pri drugih.

Naravna vloga žensk igra bistveno vlogo v očeh delodajalca. Kot rečeno, je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja za ženske vedno težje. Družba pričakuje, da bodo ženske sočasno s službo opravljale tudi domača opravila. Zato so ženske dvojno obremenjene, doma in v službi. To pa zmanjšuje delovno zavzetost na poklicnem področju in posledično temu delodajalec ponudi napredovanje kandidatu moškega spola.

Že od nekdaj velja, da so ženske bolj čustvene in občutljive narave kot moški. Zaradi te **emocionalne nestabilnosti**, pa to pomeni, da bodo ženske lažje dopustile čustvom vplivati na odločitve, kar pomeni slabše sprejemanje realnosti in soočanje s problemi čustveno, namesto razumsko. Zato je pri ženskah tudi pogostejše prisoten odpor do tveganih odločitev kot pa pri moških.

Še ena izmed lastnosti, ki jih pripisujejo ženskam je ta, da so **manj ambiciozne** kot moški. Po drugi strani pa ženske, ki imajo ambicije označujejo za »možače« – agresivne, trde in hladne. Imeti ambicije je za napredovanje bistvena lastnost, ki jo delodajalec upošteva pri izbiri kandidata.

Ženske naj bi bile **geografsko manj mobilne**, saj naj bi zaradi družinskih obveznosti službena potovanja za ženske predstavljala resen problem. Vendar bolj kot je delovno mesto višje na hierarhični lestvici, večja je potreba po službenih potovanjih in mobilnosti. To pa direktno prispeva k preferiranju moških v okviru razvoja kariernih možnosti.

V Sloveniji se je po mojem mnenju v zadnjem času razvilo veliko »moških klubov«, kjer gre za zaprto in elitno skupino oziroma mrežo sodelavcev na visokih položajih. Le-ti se družijo tudi izven delovnega časa, ženske pa so izključene iz te skupine. Število žensk na visokih položajih je v Sloveniji izredno nizko (le 4 % žensk na predsedniških mestih gospodarskih družb). K temu pa seveda pripomorejo notranje informacije o prostih delovnih mestih ali priložnosti za napredovanje, ki krožijo v teh zaprtih moških klubih, za katere pa ženske nikoli ne izvedo.

V primerih, ko ženske napredujejo na višja delovna mesta pa jim to napredovanje prinese manjšo avtoriteto kot moškim na njihovem položaju (Manenica 2006: 24).

5.2.2 Spolno nadlegovanje

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je oblika diskriminacije, ki so jo deležne predvsem ženske. Po 45. členu Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (1. odstavek 45. člena ZDR). Nikakor pa odklonitev ravnanj iz tega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu (2. odstavek 45. člena ZDR).

Na spletni strani Urada za enake možnosti je pomembno izpostavljeno to, da vsako ravnanje še ni spolno nadlegovanje. Pomembno je namreč, kako neko vedenje obravnava žrtev, ali ga razume kot neželjeno, nesprejemljivo in žaljivo, to je prepuščeno vsaki posameznici oziroma posamezniku.

V nadaljevanju so naštetе nekatere oblike neželenega ravnanja:

- *Fizično ravnanje*; obsega nezaželen fizični stik v razponu od nepotrebnega dotikanja, trepljanja, ščipanja, drgnjenja ob telo kolegice ali kolega do napada in vsiljenega spolnega odnosa.
- *Verbalno ravnanje*; obsega nedobrodošlo osvajanje, predloge v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoče predloge za druženje in zmenke, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe, namigovanja ali opolzke komentarje.
- *Neverbalno ravnanje*; obsega materiale s spolno vsebino, kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotne poglede, žvižganje ali spolno sugestivne geste.
- *Drugo na spolu temelječe vedenje*; obsega posmehovanje, zastraševanje, črnjenje, fizično napadalnost, poniževanje, sramotilno obrekovanje, žaljenje zaradi njegovega ali njenega spola.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu nekateri teoretiki razlagajo tudi z vidika hierarhije moči, in sicer tako formalne, ki obstaja v organizacijah (nadrejeni–podrejeni), ter tudi bolj neformalne, kjer gre za tradicionalno podrejenost žensk moškim. Gre za to, da je moč pomembna pri pojasnjevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, v smislu, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu odraz odnosa moči med moškim in žensko, in da moški nadlegujejo ženske predvsem zato, da ohranijo svoj ekonomski in družbeni status, ki ga prisotnost žensk na delovnem mestu po njihovem mnenju ogroža (Gutek 2001: 57).

Po navadi so žrtve spolnega nadlegovanja ženske na podrejenih položajih, nadlegovalci pa so njihovi nadrejeni in sodelavci (Fineman 2003: 171). Prav tako so zelo izpostavljene spolnemu nadlegovanju ženske v tradicionalno moških poklicih, saj se moški bojijo, da jim bodo prevzele službe, kar kaže tudi dejstvo, da se je število prijav spolnega nadlegovanja povečalo, odkar se je povečalo tudi zaposlovanje žensk v bolj moških poklicih (Kovačič 2006: 4). Tarče spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pa so največkrat tudi ženske, ki so po navadi mlade ali ločene, velikokrat pa so žrtve nadlegovanja tudi iskalke prve zaposlitve.

Potencialni nadlegovalci ali nadlegovalke so lahko delodajalci ali delodajalke, nadrejeni ali nadrejene in sodelavci ali sodelavke. Žrtve pa lahko posledice spolnega

nasilja občutijo predvsem v obliki psihičnih in psihosomatskih težav kot so stres, vznemirjenost, razdražljivost, strah in depresija. S postopno izgubo motivacije do dela in pripadnosti delodajalcu pa se pojavijo tudi škodljive posledice za delodajalca, ki se kažejo z upadanjem produktivnosti, zviševanjem stroškov in zniževanjem ugleda v javnosti (Urad za enake možnosti 2008).

Podatki o spolnem nadlegovanju v Sloveniji kažejo na različen obseg le-tega na delovnem mestu. Podatki pridobljeni s pošto anketo leta 1998 so na primer pokazali, da naj bi 9,6 %, od tega 65,5 % žensk, že doživelo katero izmed oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Podatki zbrani s pošto anketo leta 1999 pa kažejo na to, da je vsaka tretja ženska doživela spolno nadlegovanje v obliki žvižganja, ocenjujočih pogledov, namigov in »slučajnih« telesnih dotikov, medtem ko je bila bolj grobim oblikam spolnega nadlegovanja izpostavljena vsaka 16. ženska in vsak 83. moški (Jogan 2000: 589).

Po izsledkih Raziskave Urada za enake možnosti in sodelujočih sindikatov iz leta 2007 pa podatki kažejo, da so ženske najpogostejše žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka tretja), fizičnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka šesta) in neverbalnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka šesta). Najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so sodelavci, ki pa najpogosteje izvajajo verbalno, neverbalno in fizično spolno nadlegovanje, nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, narodnosti in rase ter zaradi starosti. Drugi najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so nadrejeni – ti najpogosteje izvajajo karierno spolno in drugo nadlegovanje.

Raziskava je pokazala, da sta najpogostejša odziva na spolno in drugo nadlegovanje šala in nelagodje. Pogosta odziva sta še molk in zahteva žrtve, naj storilec z ravnanjem preneha.

Sodelujoči pri raziskavi vidijo najboljše načine reševanja primerov spolnega nadlegovanja v informiranju, izobraževanju in ozaveščanju zaposlenih o pojavu samem ter o njegovih posledicah. S tem je moč preprečiti veliko neželenih ravnanj in je tudi najboljši način za potencialne žrtve in najcenejši način reševanja primerov za podjetja. Tu gre predvsem za ozaveščanje o tem, katera ravnanja in pod kakšnimi pogoji pomenijo spolno in drugo nadlegovanje ter za obveščanje na delovnem mestu ter o možnih oblikah pomoči žrtvam (Urad za enake možnosti 2008).

6. RAZISKAVA O POLOŽAJU ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE ZA GORIŠKO REGIJO

O pojavu spolne diskriminacije na področju zaposlovanja je bilo narejenih že mnogo različnih raziskav. Vendar so bile te narejene za področje celotne Slovenije, zato mi je bilo pomembno pridobiti aktualne podatke iz določene regije.

Ker prihajam iz Vipave, ki je nekje v sredini Goriške regije, me je zanimal položaj žensk, ki so aktivne, oziroma so bile aktivne na TDS na področju Goriške regije. Sama sem želela raziskati in prikazati problematiko z vidika zaposlenih in nezaposlenih žensk na Goriškem v odnosu z delodajalci na TDS.

6.1 Predstavitev Goriške regije

Goriška regija leži na zahodu države ob italijanski meji in obsega 11,5 % površine Slovenije. Osrednje mesto je Nova Gorica. Sestavlja jo 12 občin, ki segajo od Julijskih Alp pa do rodovitne Vipavske doline.

Občine Goriške regije so: Ajdovščina, Bovec, Brda, Cerklje na Gori, Idrija, Kanal, Kobarid, Miren-Kostanjevica, Nova Gorica, Šempeter-Vrtojba, Tolmin, Vipava.

Po podatkih iz leta 2005 ima Goriška regija 19.628 prebivalcev, kar predstavlja 6 % prebivalstva celotne države.

Slika 6.1.1: Statistične regije Slovenije



Vir: SURS, popis prebivalstva 2002.

Regija se lahko pohvali z drugo najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti med regijami v Sloveniji. Le 5,5 % (stopnja registrirane brezposelnosti) aktivnega prebivalstva je brez zaposlitve. Število brezposelnih je v letu 2006 imelo trend upadanja. Konec februarja 2007 je bilo v regiji 2.798 brezposelnih oseb, kar predstavlja 3,7 % vseh brezposelnih v državi.

Iz Tabele 6.1.1 je razvidno, da je bilo v mesecu juliju 2007 na Goriškem 48.892 delovno aktivnih oseb.

Tabela 6.1.1: Število delovno aktivnih oseb v mesecu juliju 2007 za Goriško

GEOGRAFSKE ENOTE	DELOVNO AKTIVNE OSEBE
GORIŠKA REGIJA	48.892

Vir: Državni portal e-uprava 2007.

V zadnjih letih narašča število brezposelnih zaradi stečaja ter presežnih delavcev, predvsem iz panog s področja tekstilne, usnjarsko-obutvene industrije, obdelave in predelave lesa, pohištvene ter živilske industrije. V strukturi brezposelnih se v zadnjem času zaradi težav delodajalcev s pretežno žensko delovno silo povečuje tudi delež žensk. Plače zaposlenih so le malo pod slovenskim povprečjem oziroma na tretjem mestu v državi.

V preteklih letih je v regiji delovno aktivno prebivalstvo upadalo, situacija pa se zadnji dve leti izboljšuje. V letih 2005 in 2006 se število zaposlenih in samozaposlenih spet povečuje. Število zaposlenih se povečuje predvsem v dejavnostih: nepremičnine, najem, poslovne storitve, druge javne, skupne in osebne storitve (predvsem igralništvo).

Kot sem že omenila je bilo v mesecu juliju 2007 na Goriškem 48.892 delovno aktivnih oseb, kar predstavlja 5,8 % delovno aktivnih v državi.

Regija sodi med razvitejše v državi. To ji kljub slabim prometnim povezavam, ki hromijo njen razvoj, omogoča ugodna obmejna lega in tehnološko visoko razvita in inovativna podjetja.

6.2 Cilji in hipoteze

Spolna diskriminacija na delovnem mestu je oblika diskriminacije, ki se je ne da preučevati zgolj teoretično. Treba je pogledati skozi celotno sliko družbene hierarhije med spoloma. Zato sem se lotila vprašanja prisotnosti diskriminacije na Goriškem z anketo, ki pokaže realno stanje v praksi.

Zastavljene hipoteze, ki sem si jih določila pred raziskavo so bile:

H1: Kljub zagotavljanju pravne enakosti žensk in moških ter pravnemu varstvu diskriminiranih oseb spolna diskriminacija na trgu delovne sile v Sloveniji obstaja, diskriminirane pa so predvsem ženske.

H2: Položaj žensk na trgu delovne sile na Goriškem v večini ne odstopa od položaja žensk na področju celotne Slovenije.

6.3 Metodologija

Z raziskavo sem želela ugotoviti, če so se zaposlene ženske ali tiste, ki so bile zaposlene, srečevale z diskriminacijo pri zaposlovanju, če so jim bile kršene pravice do porodniškega dopusta in druge materinske pravice, kakšne so bile njihove zaposlitvene možnosti in možnosti napredovanja.

6.3.1 Vrsta raziskave

Z raziskavo, ki sem jo v mesecu marcu 2007 izvedla s pomočjo anketnega vprašalnika (Priloga 1), sem želela pridobiti čim več podatkov, ki bi mi pomagali preveriti hipotezi.

6.3.2 Merski inštrument

V raziskavi sem zbirala podatke z anketiranjem. Instrument, ki sem ga uporabila v raziskavi, je bil vprašalnik, na podlagi katerega sem pridobila odgovore. Za izvedbo raziskave z anketnim vprašalnikom sem se odločila, da bi bila zagotovljena popolna anonimnost.

Vprašanja so bila zaprtega tipa, pri nekaterih vprašanjih pa sem pustila možnost odprtega tipa.

Anketni vprašalnik je na začetku vseboval splošna vprašanja za vse ženske, drugi del je bil namenjen le brezposelnim ženskam, v zadnjem delu pa so bila vprašanja namenjena tako zaposlenim kot nezaposlenim ženskam, ki so že bile zaposlene.

Z vprašanji v prvem delu sem hotela pridobiti socio-demografske podatke o anketirankah, podatke o njihovi starosti in izobrazbi, statusu in zakonskem stanu. Vprašanja v drugem delu, ki so bila namenjena trenutno brezposelnim ženskam so zajemala podatke o trajanju trenutne brezposelnosti, vzroke za izgubo zaposlitve, načine iskanja nove zaposlitve in podatke o dodatnem izobraževanju. Tretji del je obsegal vprašanja s področja razgovorov, ki so jih anketiranke opravile in vprašanja, ki so jim bila zastavljena. Vprašanja se tičejo še vrste zaposlitve, odnosa delodajalca v zvezi z odsotnostjo na delovnem mestu, razlik med moškimi in ženskami na delovnem mestu, možnosti za napredovanje, mnenj o slovenski zakonodaji in pravnega varstva žensk.

6.3.3 Vzorec

V raziskavo sem poskušala vključiti 88 žensk, katerim so bili razdeljeni anketni vprašalniki. Nanje se je odzvalo 55 % žensk, kar pomeni, da sem prejela 48 izpolnjenih vprašalnikov. Od tega so jih 38 izpolnile ženske, ki so bile v času izpolnjevanja ankete v delovnem razmerju, 10 pa ženske, ki so bile v času izpolnjevanja brezposelne.

Vsi anketni vprašalniki so bili razdeljeni v Goriški regiji. Za zaposlene ženske so bili v pisni obliki razdeljeni v tri manjša in eno večje podjetje z omejeno odgovornostjo, ter v eno državno institucijo. Brezposelnim ženskam so bili vprašalniki posredovani v eni izmed prostovoljnih organizacij in v agenciji za posredovanje prostih delovnih mest.

6.4 Obdelava in analiza podatkov

V nadaljevanju so predstavljeni podatki, ki sem jih pridobila z anketnim vprašalnikom in jih nato obdelala z lastnimi izračuni. Za lažje razumevanje so pri nekaterih vprašanjih podatki prikazani v obliki grafikonov.

6.4.1 Rezultati

- Starost

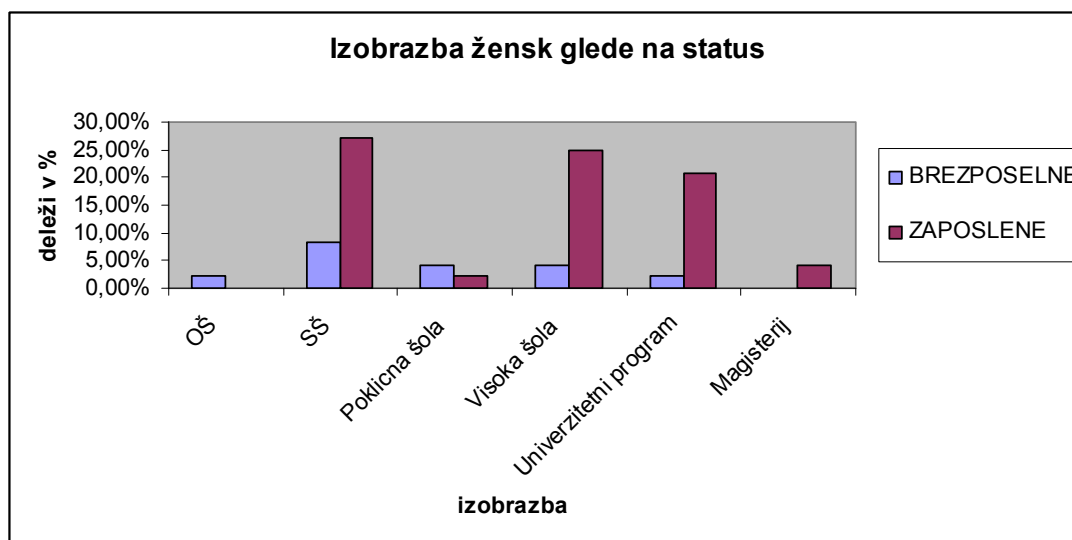
Največ anketirank je v starostnih skupinah od 31 do 40 let (44 %) in od 41 do 50 let (29 %). Nekoliko manj jih je v skupini od 21 do 30 let (17 %), najmanj pa jih spada v starostno skupino od 51 do 60 let (10 %). Povprečna starost anketiranih žensk tako znaša 39,2 leti.

▪ Izobrazba

Največ vzorčnih žensk (31,3 %) ima dokončano srednjo šolo, 29,2 % ima dokončano visokošolsko izobrazbo, 22,9 % imajo diplomo z univerzitetnih programov, 10,4 % jih ima dokončano poklicno šolo, 2 % pa ima dokončano osnovno šolo. 4,2 % ima dokončan magisterij, nobena od anketirank pa nima doktorata.

Če povežemo podatke o izobrazbi in statusom žensk, potem dobimo korelacijo med njima, in sicer je med trenutno zaposlenimi ženskami stopnja izobrazbe višja kot pri brezposelnih ženskah. Kot kaže Slika 6.4.1.1 je med brezposelnimi ženskami ena, ki ima dokončano osnovno šolo, pri zaposlenih pa nobene. Največja razlika v izobrazbi glede na status obstaja pri dokončani srednji šoli, saj so med brezposelnimi 4 ženske, med zaposlenimi pa kar je 13 žensk s srednjo šolo. Ravno tako je pri dokončanem višješolskem in univerzitetnem programu občutna razlika med zaposlenimi in brezposelnimi anketirankami.

Slika 6.4.1.1: Izobrazba žensk glede na zaposlenost in brezposelnost



Vir: Rezultat lastne raziskave 2007.

▪ Zakonski stan in otroci

Med anketiranimi ženskami je 41,7 % žensk še brez otrok, 29,2 % vprašanih ima enega otroka, dva otroka ima 20,8 % žensk. 8,3 % anketirank pa ima tri ali več otrok.

Najmanj otrok (25 %) imajo ženske iz najnižje starostne skupine od 21 do 30 let. Sledijo jim ženske iz starostne skupine od 31 do 40 let, med katerimi jih je 57 % z otroki. V skupini žensk med 41 in 50 letom starosti ima otroke 72 % žensk. Največje število otrok imajo anketiranke med 51 in 60 letom, in sicer kar 80 %.

Slika 6.4.1.2: Število otrok glede na starost anketirank



Vir: Rezultati lastne raziskave 2007.

Rezultati pokažejo, da se število otrok večja sorazmerno s starostjo žensk, kar je standardni vzorec. Lahko potrdim, da tako za Goriško kot za celotno Slovenijo velja, da se čas za ustvarjanje družine prelaga na vedno poznejši čas. Tudi število otrok iz dobljenih podatkov kaže, da je enako kot na nacionalni ravni.

▪ Brezposelne ženske

V drugem sklopu vprašanj, ki je bil namenjen le brezposelnim ženskam me je zanimal njihov dosedanji položaj na trgu dela in odnos ter angažiranost pri iskanju nove zaposlitve.

Največ, kar 50 % vprašanih žensk, išče zaposlitev od 6 mesecev do 1 leta, 20 % iskalk zaposlitve je brezposelnih od 3 do 6 mesecev. Od 1 do 3 mesece išče zaposlitev 10 % vprašanih, ravno tako je 10 % brezposelnih žensk brez službe že 1 do 2 leti, isti odstotek velja za brezposelne ženske, ki iščejo zaposlitev od 2 do 3 leta.

Vzroki oziroma razlogi za brezposelnost so različni, povezani pa so tudi s starostjo žensk, saj je 40 % iskalk prve zaposlitve, starih od 21 do 30 let. 20 % žensk je brezposelnih zaradi stečaja podjetja, 20 % žensk je dalo odpoved in 20 % jih je na kolektivnem dopustu.

Med mladimi je vzrok brezposelnosti iskanje prve zaposlitve, medtem ko pri starejših ženskah predstavlja vzrok za brezposelnost stečaj podjetja ali kolektivni dopust.

S starostjo žensk pa je povezano tudi trajanje brezposelnosti, saj je pri starejših ženskah, ki so izgubile zaposlitev zaradi stečaja ali so na kolektivnem dopustu, brezposelnost dolgotrajnejša. K tej povezavi se navezuje tudi izobrazba žensk, saj imajo tiste iskalke zaposlitve z dolgotrajnejšo brezposelnostjo, nižjo izobrazbo in zato tudi težje najdejo zaposlitev. Medtem ko so med krajše brezposelnimi mlajše anketiranke s končano višjo izobrazbo.

Zanimalo me je, kako si brezposelne ženske poskušajo najti zaposlitev. Največ, kar 50 % iskalk, se poslužuje časopisnih oglasov s prostimi delovnimi mesti in internetnimi stranmi, starejše iskalke se bolj nagibajo k iskanju zaposlitve na Zavodu za zaposlovanje, kjer so nekatere kot iskalke zaposlitve že prijavljene. Le 10 % žensk pa se poslužuje Agencij za posredovanje delovnih mest.

Zanimive odgovore sem dobila na vprašanje, zakaj mislite, da ne morete dobiti zaposlitve. Kot prikazuje Slika 5, 50 % žensk meni, da ni povpraševanja za njihovo kvalifikacijo in da imajo premalo delovnih izkušenj. Za ta dva odgovora se je odločilo največ mladih žensk. Medtem ko so starejše ženske kot najpogostejši razlog za brezposelnost izbrale neustrezno izobrazbo (30 %) in mlajši kandidati imajo prednost (20 %). Skrb vzbujajoče pa je dejstvo, da so ženske, ki menijo, da imajo neustrezno izobrazbo, pri naslednjem vprašanju obkrožile trditev, da se med iskanjem zaposlitve ne izobražujejo dodatno.

Slika 6.4.1.3: Odgovori v odstotkih na vprašanje, zakaj mislite, da ne morete dobiti zaposlitve



Vir: Rezultati lastne raziskave 2007.

▪ Zaposlene in brezposelne ženske

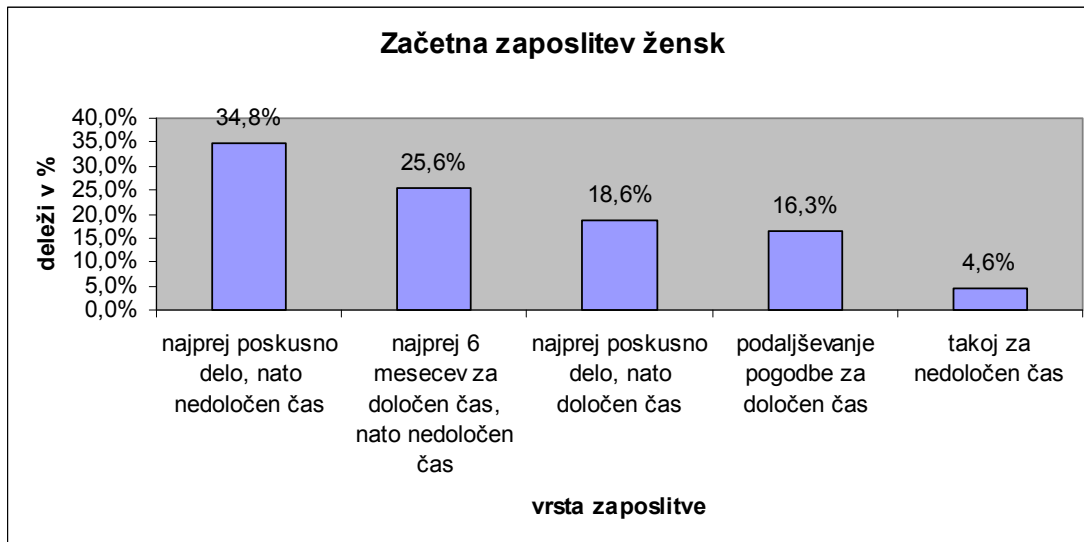
V zadnjem delu vprašalnika me je zanimal predvsem odnos delodajalcev, ki so ga anketiranke imele oziroma ga imajo, ter njihove izkušnje v zvezi z odsotnostjo z dela, napredovanjem, itd.

Na podlagi ankete lahko ugotovimo, da se je z diskriminatornimi izkušnjami pri procesu zaposlovanja srečalo kar 47,9 % žensk, ki so že bile na razgovoru za zaposlitev. Potencialni delodajalci so anketiranke spraševali predvsem o njihovem zakonskem stanu, če imajo že otroke in ali jih v prihodnosti nameravajo imeti, kje imajo omogočeno varstvo otrok ter o zaposlitvi partnerja. V dveh primerih vprašalnikov je zaslediti tudi vprašanja delodajalcev glede politične usmerjenosti in vprašanja o ožjih članih družine. Kot pogoje, ki so jih postavili delodajalci pa dve anketiranki trdita, da so od njih zahtevali le šestmesečno koriščenje porodniškega dopusta in podpis bianko menice, da ne bi dale odpovedi z delovnega mesta.

Od vseh anketiranih žensk, ki so že bile zaposlene, je bilo največ takih (34,8 %), ki so jih na začetku zaposlili najprej za poskusno delo, nato pa za nedoločen čas. Sledijo tiste ženske, ki so jih zaposlili najprej za določen čas 6 mesecev, nato pa za nedoločen čas, in sicer 25,6 %. Približno enak odstotek je tistih, ki so jih zaposlili najprej za poskusno delo, nato pa za določen čas (18,6 %), in tistih, ki so bile zaposlene za

določen čas in ki se jim pogodba podaljšuje za 3 ali 6 mesecev (16,3 %). Le 4,6 % vprašanih je bilo takoj na začetku zaposlenih za nedoločen čas.

Slika 6.4.1.4: Deleži žensk glede na vrsto začetne zaposlitve



Vir: Rezultati lastne raziskave 2007.

Tudi pri vprašanju glede težav pri odsotnosti zaradi bolezni ali nege otrok, se pojavljajo diskriminatorne izkušnje, ki so jih anketiranke imele oziroma imajo. Kar 44,2 % žensk z otroki meni, da imajo težave le včasih, 20,9 % pa zatrjuje, da ima pogosto težave pri odsotnosti. Vedno ima težave 14 % žensk, 9,3 % pa je takih, ki še nikoli niso bile odsotne zaradi nege otrok. Le 11,6 % žensk nima teh težav.

Na podlagi odgovorov anketirank lahko ugotovimo, da so v podjetjih oziroma organizacijah, kjer so zaposlene, prisotne razlike med moškimi in ženskami. Kar 27,9 % vprašanih meni, da so te razlike prisotne. Od teh jih kar 41,6 % trdi, da se razlike pojavljajo pri samem odnosu delodajalca do moškega (večja prijaznost, večje upoštevanje, naklonjenost ...), 33,3 % žensk meni, da imajo moški v njihovih podjetjih višje plače, 25 % žensk zatrjuje, da moškim sodelavcem delodajalci dopuščajo večjo samostojnost in odgovornost pri delu kot njim. Tudi pri vprašanju o napredovanju je le 25,6 % vprašanih odgovorilo, da so imele možnost napredovanja in so tudi napredovale.

Pri vprašanju o poznavanju slovenske zakonodaje s področja zaposlovanja žensk v Sloveniji so rezultati pokazali, da največ žensk, kar 72,9 %, pozna le del zakonodaje, 16,6 % vprašanih pozna zakonodajo v celoti, 10,4 % žensk pa ne pozna zakonodaje. Kljub temu, da poznavanje zakonodaje med ženskami ni ravno blesteče, pa kar 56,5 % anketirank meni, da ženske na področju zaposlovanja nismo tako slabo varovane.

6.4.2 Ugotovitve na podlagi raziskave

Raziskava o položaju žensk na Goriškem je pokazala, da položaj spolov pri zaposlovanju ni enakopraven, kar kažejo naslednja dejstva:

- Ženske v starostni skupini od 21 do 30 let imajo najmanjše število otrok, ker se zaradi ekonomske negotovosti in iskanja službe vedno pogosteje ne odločajo za ustvarjanje družine.
- Starejše ženske so težje zaposljive zaradi neustrezne izobrazbe in so brez zaposlitve predvsem zaradi stečaja podjetja ali kolektivnega dopusta.
- Kljub visoki ali višji izobrazbi 50 % brezposelnih žensk meni, da za njihovo kvalifikacijo ni povpraševanja na trgu dela.
- Skoraj polovica žensk na Goriškem se je z diskriminatornimi vprašanji, predvsem o družinskem življenju, na razgovorih za zaposlitev že srečala.
- Ženske na Goriškem so v večini še vedno najprej zaposlene za poskusno delo ali nedoločen čas in šele nato za nedoločen čas.
- Ženske z otroki, ki v veliki meri še vedno same skrbijo zanje v času bolezni, so večkrat odsotne z dela kot moški in imajo zaradi tega težave z delodajalci.
- Ženske menijo, da so razlike med spoloma v podjetjih prisotne, in sicer so vidne predvsem v samem odnosu, višjih plačah in večji samostojnosti moških kolegov.
- Kljub nepoznavanju celotne zakonodaje s področja zaposlovanja žensk pa več kot polovica žensk meni, da ženske na trgu dela niso slabo varovane.

7. ZAKLJUČEK

Diskriminacija na področju zaposlovanja v Sloveniji je še vedno zelo resen in prisoten problem. Glede na vso prebrano literaturo in različne članke ter internetne vire lahko potrdim, da so ženske mnogo bolj diskriminirane na trgu delovne sile in drugih področjih življenja v Sloveniji kot moški. To jasno kažejo vsi kazalci, ki sem jih v diplomskem delu natančno opredelila.

Kljub temu, da ženske v Sloveniji predstavljajo že skoraj polovico delovne sile, pa se njihove življenjske in delovne razmere ne izboljšujejo. Ženske namreč težje dobijo zaposlitev kot moški. Delodajalci se v vse bolj konkurenčnem svetu vedno bolj bojijo potencialne odsotnosti žensk zaradi materinstva ali nege otrok. Zato je vse pogostejša oblika zaposlovanja za določen čas, ki ženskam onemogoča odločanje za materinstvo, tako za rojevanje prvega otroka, kot za širjenje družine. Poleg neenakega obravnavanja pa so ženske diskriminirane tudi glede plačila za delo. Po podatkih SURS-a je bila v letu 2006 razlika v plačah moških in žensk 80 evrov na mesec in to kljub 133. členu ZDR, ki opredeljuje enako plačilo delavcem ne glede na spol. Prav tako je zelo očitna poklicna segregacija slovenskega trga, tako vertikalna kot horizontalna segregacija, saj se večina žensk zaposluje v feminiziranih dejavnostih in malo Slovenk je na vodilnih položajih. Ženske so v letu 2005 predstavljale kar 83,6 % vseh zaposlenih v socialnem varstvu in 77,2 % v izobraževanju. Obstaja očitna povezava med izobraževanjem in kasnejšo zaposlitvijo, saj so bili v študijskih letih 2005/2006 najvišji deleži vpisanih deklet prav na Fakulteti za socialno delo in Pedagoški Fakulteti, in sicer več kot 90 %. Tako kot v drugih državah je tudi za Slovenijo značilna nizka udeležba žensk v politiki. Na državnozborskih volitvah leta 2004 je znašal delež izvoljenih poslank le 13,3 %, kar je pod evropskim in svetovnim povprečjem. Nizki so tudi deleži žensk na predsedniških mestih velikih gospodarskih družb, na županskih mestih in na ministrskih položajih. Ženske pa se na delovnem mestu srečujejo tudi s spolnim nadlegovanjem. Po podatkih raziskave iz leta 2007 podatki kažejo, da je skoraj vsaka tretja ženska žrtev verbalnega spolnega nadlegovanja, skoraj vsaka šesta pa žrtev fizičnega spolnega nadlegovanja, največkrat s strani sodelavcev in delodajalcev. Ne glede na višjo izobrazbo žensk v primerjavi z moškimi, pa imajo ženske pri zaposlovanju večje težave. Že pri oglasih za delo se večkrat pojavijo preference delodajalcev po delavcih moškega spola, kasneje pri razgovorih za zaposlitev pa so ženske deležne različnih intimnih vprašanj v zvezi z načrtovanjem družine, družinskimi člani, številom otrok ...Ko pa so že v delovnem razmerju, imajo manj možnosti za napredovanje kot njihovi moški kolegi. Na podlagi vseh teh ugotovitev lahko potrdim prvo hipotezo, saj zagotovo drži, da kljub zagotavljanju pravne enakosti žensk in moških ter pravnemu varstvu diskriminiranih

oseb, spolna diskriminacija na trgu delovne sile v Sloveniji obstaja, diskriminirane pa so predvsem ženske.

Z raziskovanjem položaja žensk na trgu delovne sile na Goriškem sem hotela izvedeti, ali se položaj žensk na Goriškem močno razlikuje od položaja žensk celotne Slovenije. Že na začetku sem bila mnenja, da stanje žensk na Goriškem bistveno ne odstopa od celotne populacije žensk. Zato lahko potrdim drugo hipotezo, s katero sem sklepala, da položaj žensk na trgu delovne sile na Goriškem v večini ne odstopa od položaja žensk na področju celotne Slovenije. Vse ugotovitve na podlagi raziskave sovpadajo s statističnimi podatki, ki so narejeni za celotno populacijo žensk.

Priznati je treba, da je Slovenija s sprejetjem zakonov, ki prepovedujejo spolno diskriminacijo, naredila velik korak v izenačevanju spolov. Najpomembnejši izmed teh je ZDR, ki postavlja načelo prepovedi diskriminacije kot temeljno načelo pri zaposlovanju. Pomembna sta tudi ZEMŽM, ki je začel veljati leta 2002 in nalaga celotni družbi ustvarjanje enakih možnosti in vzpostavitev enake zastopanosti spolov, ter ZUNEO, sprejet leta 2004, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi katerekoli osebne okoliščine, ne le spola. Zelo dobro je urejeno tudi področje starševskih dopustov in družinskih prejemkov. Kljub vsem tem pravnim ureditvam pa ostaja enakost spolov pogosto le na papirju in ne v realnem življenju, saj se ta enakopravnost ne izvaja dosledno.

V slovenskem družbenem prostoru na žalost še vedno velja spolni stereotip, ki ženske postavlja v manjvreden položaj. Poleg plačanega dela so ženske tiste, ki v veliki meri skrbijo tudi za usklajevanje družinskega življenja in ostalih obveznosti. Menim, da moramo za odpravljanje spolne diskriminacije v prvi vrsti poskrbeti ženske same. Kljub biološkim razlikam med spoloma se moramo zavzemati za enakopravno razdelitev družinskih obveznosti, pridobiti moramo večjo samozavest, biti bolj ambiciozne, tekmovalne in avtoritativne. V času porodniškega dopusta se je treba za svoje delovno mesto zanimati, spremljati kakršnekoli spremembe in se izobraževati. Že zgodaj je potrebno osveščati mlada dekleta pri odločanju o smereh študija, in sicer iz feminiziranih področij usmerjati mlade ženske v študije, ki prinašajo boljši ekonomski položaj in možnost napredovanja. Predvsem pa morajo biti ženske osveščene o vseh pravicah, ki so jim zakonsko zagotovljene. Za konkretno izboljšanje položaja žensk pa so pomembni predvsem ukrepi podjetij. Za izenačitev spolov, ki je na primer v skandinavskih državah prisotna že dolgo, morajo podjetja razvijati programe, ki podpirajo družino in omogočajo različne pogoje dela, ki nosečim ženskam ali ženskam z otroki olajšajo njihove potrebe. Med temi pogoji dela so predvsem fleksibilne oblike

zaposlovanja, polovičen delovni čas, gibljiv urnik dela, delo na domu, delo na daljavo. Delodajalci bi morali težiti k temu, da zmanjšujejo zaposlitve za določen čas, saj to postavlja predvsem mlade ženske v kočljiv položaj. Kot tretji posrednik pri izboljšanju položaja oziroma izenačitvi spolov na trgu delovne sile pa je še vedno država. Kljub številnim sprejetim ukrepom in zakonom na tem področju pa mislim, da bi morala država bolj konkretno posredovati na to področje. S hitrejšim sankcioniranjem kršitev in obravnavanjem na sodiščih ter z večjim nadzorom nad delodajalci z delovnimi inšpekcijami bi bilo zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških bolj učinkovito. Država bi lahko uvedla davčne olajšave pri zaposlovanju mladih žensk zaradi tveganja porodniške odsotnosti; povračilo stroškov bolniških odsotnosti; subvencije za zaposlitev žensk, ki se ponovno vključujejo na trg dela; spodbujanje zaposlovanja žensk s sofinanciranjem (Svetlik 2002: 427).

Da bodo ženske nekoč enakopravne moškim je potrebno, da se o diskriminaciji začne odkrito govoriti. Pot do popolne enakopravnosti je še dolga, pa vendar s spremembami v miselnosti celotne družbe dosegljiva.

8. LITERATURA

1. Ambrožič, M. (2004): *Ženske v managementu in njihova neenakopravnost na trgu delovne sile*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
2. Antić G.M. in Jasna Jeram (1999): *Ženske, politika, demokracija*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
3. Aupič, Tina (2004): *Diskriminacija žensk pri zaposlovanju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
4. Bohinc, Saša (2004): *Normativna ureditev prepovedi diskriminacije glede na spol v povezavi z upravljanjem človeških virov*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Bošnjak, M., Miro Cerar, Andrej Kmecl, Neža Kogovšek, Tonči Kuzmanić in Tatjana Strojani (2005): *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
6. Čebren, Janja (2003): *Napredovanje žensk na najvišje menedžerske položaje*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Černigoj Sadar, N. in Dorotea Verša (2002): Zaposlovanje žensk. V I. Svetlik, (ur.), J. Glazer, (ur.), A. Kajzer in M. Trbanc, (ur.): *Politika zaposlovanja, Zbirka Politični procesi in institucije*, 101–103. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Fineman, Stephen (2003): *Understanding Emotions at work*. London: Sage publications Ltd.
9. Flander, Benjamin (2004): *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Golc, M. (2003): *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

11. Gutek, Barbara A. (2001): Understanding sexual harassment at work. V Lemonchek Linda, (ur.) in James P. Sterba, (ur.): *Sexual harassment: Issues and answers*, 88–89. New York: Oxford University Press, Inc.
12. Hazl, Vanja, ur. (2002): *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
13. Jalušič, Vlasta, ur. in Dean Zagorac, ur. (2004): *Človekove pravice žensk: Uvodna pojasnila in dokumenti*. Ljubljana: Društvo Amnesty International Slovenije: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
14. Jogan, Maca (2000): Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. *Teorija in praksa* 37(3–4), 589–622.
15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* 16 (34/35), 53–78.
16. Kovačič, Vanja (2006): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Kozmik, Vera in Tanja Salecl (1999): *Zakon o enakih možnostih: Primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
18. Kuralt, Nataša (1998): *Problemi zaposlenih žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
19. Lipičnik, Bogdan (1994): *Človeški viri in ravnanje z njimi*. V Stane Možina, ur.: *Management*, 77–449. Ljubljana: Didakta.
20. McConnel Campbell R. in Stanley L. Brue (1995): *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
21. Mrgole Jukič, T. in Vera Kozmik (2000): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.

22. Rečnik, Tanja (2002): *Ovire žensk pri zaposlovanju*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Svetlik, Ivan (2002): Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V Stane Možina, (ur.): *Management kadrovskih virov*, 137–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Trg dela (2005): *Poklicne dejavnosti po spolu, Slovenija, 2005*. Statistične informacije, št. 52. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
25. Žagar, Tina (2005): *Ekonomski vidiki spolne diskriminacije na trgu dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

9. VIRI

1. *Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske*, sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1975:045:0019:013:SL:HTML> (11. september 2007).
2. *Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev*, sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1976:039:0040:023:SL:HTML> (12. september 2007).
3. *Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti*, sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31986L0378:SL:PDF> (12. september 2007).
4. *Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo*, sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:SL:PDF> (12. september 2007).
5. *Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu*, sprejeta s Svetom evropskih skupnosti 2007. Dostopna na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:SL:PDF> (13. september 2007).
6. Državni portal RS (2007): *Delovno aktivno prebivalstvo*. Dostopno na <http://e-uprava.gov.si/ispo/delovnoprebivalstvo/prikaz.ispo> (16. oktober 2007).
7. *Evropska socialna listina*, sprejeta in podpisana od držav članic Sveta Evrope 18. oktobra 1961. Dostopna na http://www.coe.si/sl/dokumenti_in_publikacije/konvencije/163/ (22. oktober 2007).

8. Informacijski urad Sveta Evrope v RS (2007): *Predstavitev Sveta Evrope*. Dostopno na http://www.coe.si/sl/predstavitev_sveta_evrope/na_kratko/ (24. december 2007).
9. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Delovna razmerja in pravice iz dela*. Dostopno na <http://www.mddsz.gov.si/> (10. september 2007).
10. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*, sprejeta na seji Državnega zbora RS, 27. oktobra 2005. Dostopna na <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ReNPEMZM.doc> (22. avgust 2007).
11. Statistični urad RS (2007): *Aktivno prebivalstvo Slovenije*. Dostopno na <http://www.stat.si/> (26. marec 2007).
12. Statistični urad RS (2001): *Poraba časa za prostochasne aktivnosti po spolu in vrsti dneva*. Dostopno na <http://www.stat.si/> (24. januar 2007).
13. Statistični urad RS (2007): *Poročilo o delu Državnega zbora v obdobju 1996–2000 in 2000–2004*. Dostopno na http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf (14. januar 2007).
14. Urad za enake možnosti (2007a): *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacij žensk*, sprejeta 18. decembra 1979. Dostopna na http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/enake_moznosti_zensk_in_moskih/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/ (13. september 2007).
15. Urad za enake možnosti (2007b): *Zakonodaja in dokumenti*, 10. september. Dostopno na <http://www.uem.gov.si/> (11. september 2007).
16. Urad za enake možnosti (2008): *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Neudeleženi_prosojnice_Tanja_Tatjana.ppt (11. januar 2008).

17. Urad RS za informiranje, Ministrstvo za zunanje zadeve in Ministrstvo za obrambo (2008): *Slovenija in Nato*. Dostopno na <http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/nacionalna-varnost/mednarodne-organizacije/ozn/> (12. januar 2008).

PRILOGA

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem študentka na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Anketa, ki je pred Vami, je del moje diplomskega dela s področja diskriminacije žensk pri zaposlovanju. Namenjena je vsem zaposlenim in nezaposlenim ženskam. Pridobljeni odgovori bodo poleg diplomskega dela pomemben vir nadaljnje analize.

Za sodelovanje in vaš čas se vam iskreno zahvaljujem!

Maja Kranjc

Pred ustreznim odgovorom obkrožite črko ali odgovor napišite na črto.

I. del - SPLOŠNI PODATKI

1. Vaša starost (v letih)?

2. Kakšna je vaša izobrazba?

- a** nedokončana osnovna šola
- b** dokončana osnovna šola
- c** dokončana poklicna šola
- d** dokončana srednja šola
- e** dokončan visokošolski program
- f** dokončan univerzitetni program
- g** magisterij
- h** doktorat

3. Kakšen je vaš trenutni status?

- a** brezposelna
- b** delo preko študentskega servisa
- c** zaposlena s krajšim delovnim časom
- d** zaposlena za polni delovni čas za določen čas
- e** zaposlena za polni delovni čas za nedoločen čas
- f** upokojena
- g** delo preko pogodbe

4. Kakšen je vaš zakonski stan?

- a** samska
- b** izvenzakonska skupnost
- c** zakonska zveza
- d** ločena

5. Koliko otrok imate?

- a** nimam otrok
- b** enega
- c** dva
- d** tri ali več

II. del – SKLOP VPRAŠANJ ZA TRENUTNO BREZPOSELNE ŽENSKE

6. Koliko časa ste brezposelni oz. iščete zaposlitev?

- a** od 1 do 3 mesece
- b** od 3 do 6 mesecev
- c** od 6 mesecev do 1 leta
- d** od 1 do 2 leti
- e** od 2 do 3 leta
- f** več kot 3 leta
- g** več kot 5 let

7. Ste bili kdaj zaposleni?

- a** da

b ne

8. Kakšen je vzrok, da ste izgubili prejšnjo zaposlitev?

- a** odpoved
- b** stečaj podjetja
- c** kolektivni dopust
- d** drugo _____

9. Na kakšen način si iščete zaposlitev?

- a** preko časopisnih oglasov
- b** preko internetnih strani
- c** na Zavodu za zaposlovanje RS
- d** na agencijah za posredovanje prostih delovnih mest
- e** drugo

10. Zakaj mislite, da ne morete dobiti zaposlitve? (možnih je več odgovorov)

- a** neustrezna izobrazba
- b** premalo delovnih izkušenj
- c** ni povpraševanja za mojo kvalifikacijo
- d** kandidati moškega spola imajo prednost
- e** mlajši kandidati imajo prednost

11. Ali se sedaj med iskanjem zaposlitve dodatno izobražujete?

- a** da
- b** ne

III. del – SKLOP VPRAŠANJ ZA VSE ANKETIRANKE

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

- a** da, kakšna? _____
- b** ne
- c** nisem bila še na razgovoru

13. Ali so vam na razgovorih za zaposlitev postavljali osebna vprašanja (verska in politična usmerjenost, načrtovanje družine ...)?

- a** da, kakšna? _____
- b** ne
- c** nisem bila še na razgovoru

14. Ali so vam kot pogoj za delo postavili kakšne posebne pogoje?

- a** da, katere? _____
- b** ne
- c** nisem bila še na razgovoru

15. Kako so vas na začetku zaposlili?

- a** najprej poskusno delo, potem zaposlitev za nedoločen čas
- b** najprej poskusno delo, potem zaposlitev za določen čas
- c** zaposlitev za določen čas, ki mi je bila sedaj podaljšana že vsega skupaj _____ mesecev
- d** najprej zaposlitev za določen čas, po _____ mesecih za nedoločen čas
- e** takoj zaposlitev za nedoločen čas
- f** drugo _____

16. Ste imeli / imate z delodajalcem težave pri vaši odsotnosti zaradi bolezni ali nege za otroka ?

- a** da, vedno imam težave

- b** da, pogosto imam težave
- c** le včasih imam težave
- d** ne, nikoli ni bilo težav
- e** nikoli še nisem bila odsotna zaradi bolezni ali nege otroka
- f** nimam otrok

17. Ali menite, da so v vašem podjetju/organizaciji prisotne razlike med moškimi in ženskami ?

- a** da, prisotne so pri/v _____
- b** niso prisotne

18. Ste kdaj v vaši zaposlitvi imeli možnost napredovanja?

- a** da, sem napredovala
- b** ne, ni bilo možnosti napredovanja

19. Ali ste seznanjeni z zakonodajo s področja zaposlovanja žensk v Sloveniji?

- a** poznam vso zakonodajo
- b** poznam le del zakonodaje
- c** ne poznam zakonodaje

20. Ali menite, da smo ženske na področju zaposlovanja v Sloveniji pravno premalo varovane?

- a** da, zelo slabo smo varovane
- b** ni tako slabo, vendar bi lahko bilo boljše

c ne, nismo slabo varovane

21. Kaj menite, katera je največja ovira žensk pri zaposlovanju?

- a** nosečnost in porodniški dopust
- b** večja čustvenost in pripadnost k družinskemu življenju
- c** premajhna ambicioznost v primerjavi z moškimi
- d** večja zanesljivost moških v očeh delodajalca
- e** moški imajo večjo izbiro delovnih mest kot ženske
- f** drugo

Hvala za Vaše sodelovanje!

