

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Martina Ring**

**POLOŽAJ ŽENSK NA TRGIH DELOVNE SILE V TREH DRŽAVAH:  
SLOVENIJI, IRSKI IN PORTUGALSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Martina Ring**

**Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela**

**POLOŽAJ ŽENSK NA TRGIH DELOVNE SILE V TREH DRŽAVAH:**  
**SLOVENIJI, IRSKI IN PORTUGALSKI**

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

## ZAHVALA

*Hvala mami in očetu, saj sta bila glavni navdih za temo moje diplomske naloge. Pokazala sta mi kako daleč lahko pride človek z jasno zastavljenimi cilji, ne glede na spol.*

*Hvala Tanji, za vso podporo, dobro voljo in predvsem pomoč pri tehničnih težavah.*

*Hvala Aljažu za ljubezen in potrpežljivost v kritičnih trenutkih.*

*Hvala Majdi, Poloni in Petri za prijateljstvo in sodelovanje skozi vsa leta študija.*

*Hvala mentorici za vso pomoč, nasvete in teme, ki ste jih predavali. Vaše ideje in pogledi na svet so spremenili moje življenje.*

## **POLOŽAJ ŽENSK NA TRGIH DELOVNE SILE V TREH DRŽAVAH: SLOVENIJI, IRSKI IN PORTUGALSKI**

Diplomska naloga obravnava problematiko položaja žensk na trgu delovne sile v treh državah: v Sloveniji, na Irskem in na Portugalskem. Te tri države sem izbrala, ker se razlikujejo po svojem geografskem položaju (Irška kot predstavnica Zahodne Evrope, Portugalska Južne Evrope in Slovenija Srednje Evrope), pa tudi zato, ker se med seboj močno razlikujejo po kulturi, zgodovini in zaposlovalni politiki. V diplomski nalogi sem opisala razvoj položaja ženske v družbi skozi zgodovino. Izbrala sem glavne ovire, s katerimi se ženske srečujejo na trgu delovne sile. Ovire sem razdelila na ovire, s katerimi se ženske srečujejo pri vstopanju na trg delovne sile, in ovire, s katerimi se srečujejo, ko so že vključene na trg delovne sile. V drugi polovici diplomske naloge sem na kratko predstavila tri države in opisala splošne značilnosti njihovih trgov delovne sile. V nadaljevanju sem opisala položaj žensk na trgu delovne sile za vsako državo posebej. V vseh državah sem izpostavila glavne značilnosti zaposlovanja žensk (koliko je delovno aktivnih žensk, koliko jih dela s polnim delovnim časom, koliko s krajšim ipd). Glede na Lizbonske smernice za leto 2010 naj bi bil delež žensk na TDS v državah EU 60 %. Ker so deleži žensk, ki so dejansko udeležene na TDS, med tremi državami zelo različni, sem poiskala razloge, zakaj je temu tako. Iz pregleda položaja žensk na TDS v treh državah sem potegnila bistvene značilnosti in jih primerjala med sabo.

**Ključni pojmi:** zaposlenost žensk, trg delovne sile, poklicna segregacija, delovni čas, ovire

## **POSITION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN THREE COUNTRIES: SLOVENIA, IRELAND AND PORTUGAL**

This final thesis discusses the position of women in the labour market in three countries; Slovenia, Ireland and Portugal. I chose these three countries, because they have different geographical positions (Slovenia as a representative of Central Europe, Ireland as a representative of Western Europe and Portugal as a representative of Southern Europe) and also because they are different in terms of culture, history and employment policies. I described the evolution of the position of women in society through history. I identified the main obstacles women have to face in the labour market and compared them with each other. In the second half of my thesis I made short presentations of the three countries and described main characteristics of their labour markets. I described, in detail, the position of women in these labour markets. According to Lisbon strategy women employment rate in every EU country should be 60 %. The actual rates vary considerably in all three countries and I researched the social factors why that is so. I pointed out main features like employment rates, shares of full time employment, shares of part time employment and others. I am aware that the three countries have different employment policies so I focused mainly on the social determination of the position of women.

**Key words:** women's employment, labour market, occupational segregation, work time, obstacles

# KAZALO

<b>UVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>1. ŽENSKA, DELO IN DRUŽINA .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 ŽENSKA IN DRUŽINA .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 ŽENSKA IN DELO.....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Plačano in neplačano delo.....	12
<b>1.3 ŽENSKA IN KARIERA .....</b>	<b>13</b>
1.3.1 Elitna manjšina.....	15
1.3.2 Steklena hierarhija .....	16
1.3.3 Lažna možnost izbire .....	17
<b>2. GLAVNI PROBLEMI IN OVIRE.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 OVIRE PRI VSTOPANJU NA TRG DELOVNE SILE .....</b>	<b>18</b>
2.1.1 Slabši zaposlitveni pogoji.....	18
2.1.2 Stereotipi in medijska podoba žensk.....	18
2.1.3 Omejena možnost izbire poklica.....	19
<b>2.2 NA TRGU DELOVNE SILE .....</b>	<b>19</b>
2.2.1 Feminizacija zaposlovanja .....	20
2.2.2 Spolna segregacija v zaposlovanju .....	20
2.2.3 Slabše možnosti za napredovanje .....	22
2.2.4 Razlike v plačah med moškim in žensko .....	23
2.2.5 Nespoštovanje na delovnem mestu.....	24
<b>3. GLAVNE ZNAČILNOSTI DRŽAV IN PREGLED TRGOV DELOVNE SILE .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 SLOVENIJA.....</b>	<b>25</b>
3.1.1 Glavne značilnosti Slovenije.....	25
3.1.2 Slovenski trg delovne sile .....	26
<b>3.2 IRSKA .....</b>	<b>29</b>
3.2.1 Glavne značilnosti Irske.....	29
3.2.2 Irski trg delovne sile.....	31
<b>3.3 PORTUGALSKA.....</b>	<b>33</b>
3.3.1 Glavne značilnosti Portugalske.....	33
3.3.2 Portugalski trg delovne sile.....	34

<b>4. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGIH DELOVNE SILE</b> .....	<b>37</b>
<b>4.1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI</b> .....	<b>38</b>
<b>4.2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE NA IRSKEM</b> .....	<b>41</b>
<b>4.3 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE NA PORTUGALSKEM</b> .....	<b>43</b>
<b>5. PRIMERJAVA</b> .....	<b>46</b>
<b>6. SKLEPNA MISEL</b> .....	<b>53</b>
<b>7. LITERATURA</b> .....	<b>57</b>
<b>8. ELEKTRONSKI VIRI</b> .....	<b>59</b>

## **SEZNAM PRILOG:**

### **TABELE:**

Tabela 1.2.1.1: Kaj kdo dela doma? (% anketiranih, ki to počnejo uro ali več vsak dan).....	13
Tabela 2.2.2.1: Spolna segregacija po poklicih, 2003 .....	21
Tabela 2.2.3.1: Moški in ženske v položajih odločanja v letu 2006.....	23
Tabela 3.1.1.1: Rast BDP-ja v Sloveniji.....	26
Tabela 3.1.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih v Sloveniji v letu 2005.....	28
Tabela 3.2.1.1: Rast BDP-ja na Irskem.....	30
Tabela 3.2.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih na Irskem v letu 2005.....	31
Tabela 3.3.1.1: Rast BDP-ja na Portugalskem.....	33
Tabela 3.3.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih na Portugalskem v letu 2005.....	35
Tabela 4.1.1: Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji* .....	39
Tabela 4.1.2: Delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji* .....	40
Tabela 4.2.1: Stopnja zaposlenosti žensk na Irskem* .....	41
Tabela 4.2.2: Delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom na Irskem* .....	42
Tabela 4.3.1: Stopnja zaposlenosti žensk na Portugalskem* .....	44
Tabela 4.3.2: Delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom na Portugalskem .....	45
Tabela 5.1: Deleži (v %) stopenj zaposlenosti, brezposelnosti in zaposlenih za krajši delovni čas za ženske v letu 2006 .....	47

Tabela 5.2: Vpliv starševstva na delovno aktivnost žensk, 2002 in 2003 .....	49
Tabela 5.3: Dolžina starševskih, materinskih in očetovskih dopustov ter višina nadomestila za odsotnost z dela za Slovenijo, Irsko in Portugalsko .....	50
Tabela 5.4: Delež (v %) delovno aktivnih žensk (15-64) po izobrazbenih razredih v letu 2005 .	50
Tabela 5.5: Delež (v %) zaposlenih po sektorjih v letu 2005 .....	51

**GRAFI:**

Graf 5.1: Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji, na Irskem in na Portugalskem.....	46
---	----

**SLIKE:**

Slika 1.3.2.1: Steklena hierarhija .....	16
--	----

## UVOD

Namen moje diplomske naloge je predstaviti položaj žensk na trgih delovne sile v treh evropskih državah: Sloveniji, Irski in Portugalski.

V prvi polovici diplomska naloga predstavlja žensko v različnih družbenih vlogah, ki se spreminjajo skozi čas. Ženska je predstavljena v svoji 'tradicionalni vlogi' kot zgolj žena in mati. V takšni vlogi je delo ženske omejeno na neplačana gospodinjska dela in vzgojo otrok, kar ne prinaša popolne izpolnitve in izkoristka njenih kompetenc. V nadaljevanju je opisan razvoj ženske kot delavke. Kljub opravljanju plačanega dela podatki kažejo, da še vedno večino neplačanega dela (gospodinjska in skrbstvena dela) opravijo ženske. Za žensko kot delavko je torej pomembno iskanje primerne ravnotežja med obema vrstama dela. Še posebej pomembno je to ravnotežje pri ženskah, ki se odločijo za kariere, saj te ženske ponavadi na plačanem delovnem mestu porabijo več delovnih ur in je zanje organizacija časa ključnega pomena. V poglavju Ženska in kariera so podrobneje predstavljene ženske kot menedžerke in ženske na položajih odločanja na neekonomskih področjih (naprimer v politiki). Navedeni so deleži žensk na položajih najvišjega menedžmenta in opisani razlogi, zakaj so ti deleži tako majhni.

Opisane in predstavljene so glavne ovire in problemi, s katerimi se srečujejo ženske na trgu delovne sile. Ovire so razdeljene na tiste, s katerimi se ženske srečujejo pri vstopanju na trg delovne sile, in na tiste, s katerimi se srečujejo, ko so enkrat že udeležene na njem.

V drugi polovici naloge se osredotočim na bistvo moje analize. Na začetku predstavim države, ki sem si jih izbrala, Slovenijo, Irsko in Portugalsko. Za vsako državo opišem njene glavne značilnosti, opišem gospodarsko rast ter njeno zgodovino, nato pa predstavim še njihove trge delovne sile. Nato podrobno predstavim položaje žensk na trgih delovne sile za vsako državo posebej, jih analiziram in izpostavim glavne kazalce zaposlovanja žensk.

Zaključim s temeljito primerjavo vseh treh držav, prikažem podobnosti in razlike, navedem kakšni so trendi v treh državah, ter predvidim pasti zaposlovanja žensk v prihodnosti.

Iz primerjave na koncu potegnem bistvene značilnosti in ugotovitve, kaj lahko pričakujemo v prihodnje in kje obstajajo možnosti za nadaljnje zaposlovanje žensk.



# 1. ŽENSKA, DELO IN DRUŽINA

Skozi čas je bila vloga žensk vse prepogosto označena le kot reproduktivna, medtem ko je bila njena vloga v javnosti in na področju formalnega dela podcenjena oziroma skoraj povsem spregledana. Osnovna naloga ženske je bila skrb za dom in predvsem vzgoja otrok. Jasna delitev dela moškega in dela ženske se je nadaljevala skozi različna zgodovinska obdobja in v skoraj vseh (razen redkih izjem) je ženska dobila statusno nižja in manj plačana dela (glej Černigoj Sadar in Verša 2002: 398).

V sedanjosti je ženska delno osvobojena tradicionalnih družbenih vlog, vendar vseeno opravi večino gospodinjskih in skrbstvenih del. Povsod po svetu so opazni trendi naraščanja števila zaposlenih žensk, tako da danes ženske niso videne kot zgolj gospodinje in skrbnice doma. Vseeno pa še vedno obstaja veliko težav, kot je iskanje ravnovesja med plačanim in neplačanim delom, iskanje primerne zaposlitve in uveljavljanje na delovnem mestu.

Cilj vključevanja žensk na trg delovne sile je, da bodo v prihodnosti dosegale enako udeleženo na trgu delovne sile, kot le-ta obstaja v družbi, da bodo enako kot moški zastopane v vseh poklicih in da bodo izginile razlike v plačilu med moškimi in ženskami za enake zaposlitve. Še posebej je za prihodnost pomemben preboj v najvišje sfere trga delovne sile, na najvodilnejše položaje in položaje družbene moči.

## 1.1 ŽENSKA IN DRUŽINA

V 50ih letih je prevladovalo mišljenje, da družino predstavlja družbena enota, ki so jo sestavljali mož, žena in otroci, ki so skupaj živeli v družinskem domu. Takšno družinsko enoto imenujemo 'nuklearna družina'. Oba, mati in oče, sta aktivno prispevala k družinskem življenju, vendar sta se njuni vloge bistveno razlikovali. Vloga matere/žene je bila vezana izključno na zadovoljevanje potreb tako moža/očeta kot otrok, vloga moža/očeta pa je bila vezana na 'hranilca' družine, ki je bil odgovoren za vzdrževanje žene in otrok s pomočjo plačanega dela izven doma (glej Hughes in Fergusson 2004: 49).

V Sloveniji in drugih socialističnih državah je, kljub visoki zaposlenosti žensk, breme in odgovornost za gospodinjsko in skrbstveno delo ostalo na ženskah.

Dejstvo, da je bila ženska vezana na dom, je pomenilo, da je opravljala neplačana gospodinjska dela, tako da so bile ženske v tistem času ekonomsko odvisne od svojih mož. V očeh družbe je bil moški gospodar družine, s čimer je užival spoštovanje in imel s tem moč nad celotno družino. Šele glasne feministične kritike na konzervativnost tradicionalnih (nuklearnih) družin v šestdesetih in sedemdesetih letih, so pritegnile pozornost na nepravilnosti znotraj takšnih družin. Ideal tradicionalne nuklearne družine je skrival veliko notranjih neskladij, kot je neenako razmerje moči med člani družine. Ta asimetričnost moči pa je v določeni meri predstavljala vir zatiranja za nekatere člane, namesto da bi jim bila zagotovljena udobje in varnost. Iz tradicionalne delitve dela so torej pridobivali zgolj moški.

Tako so poznejša leta, kot posledica feminističnih gibanj, ženskam prinesla zakonske pravice, kot so volilna pravica, pravica do neodvisnega nadzora in uporabe lastnine in dohodka, enakopravnost v starševstvu in možnost izobraževanja, ki so pripomogle k osamosvajanju in spremembi njihovega socialnega položaja (Černigoj Sadar in Verša 2002). Ženskam v Nemčiji šele po letu 1975 zraven prošnje za delo ni bilo potrebno oddati pisnega dovoljenja moža (Hirshman 2006), na Portugalskem pa je bila moškim šele po letu 1974 odvzeta pravica branja pošte svoje žene (Ferreira 1998).

Družinsko življenje danes se bistveno razlikuje od tistega, ki so ga živeli po letu 1950. V nasprotju s konzervativnimi argumenti o zatonu tradicionalnih družin vidijo mnogi sodobne družine in sodobne družinske vrednote v veliko bolj pozitivni luči. Na kritike, da se s sodobnimi družinskimi oblikami izgublja 'naravna' vloga žensk, Joganova odgovarja z argumenti, kako zelo pomembna in močna je še vedno vloga matere v družini.

»Za ženske je samoumevno, da imajo primarno odgovornost do otrok, četudi so danes matere več ali manj zaposlene. Ženske so bile in so še vedno predstavnice zasebnosti. V tem prostoru funkcionirajo kot podporni kamen možu in otroku, njihova vloga se primarno veže na vlogo matere, gospodinje ter odgovorne osebe za vse negovalne, skrbniške in vzgojne dejavnosti« (Jogan 1995).

Danes posamezniki lažje izbirajo med številnimi različnimi družinskimi oblikami (zakon, nezakonska skupnost, enostarševska družina, družina z istospolnima partnerjema, rejniška družina ipd.), v katerih niso že vnaprej določena razmerja moči. »Družine z dvema staršema so še vedno najbolj pogosta družinska oblika, vendar ta institucionalna norma nič več ne definira edinega načina življenja v družini in ne predstavlja več definicije, kaj družina je« (Hughes in

Fergusson 2004: 57). Družinam, v katerih ženske ostajajo doma in skrbijo za moža in otroke, so se pridružile še takšne, v katerih ženske delajo številne ure zunaj doma v plačani zaposlitvi. S to raznolikostjo družinskih oblik pa pridejo demografske in družbene spremembe in z njimi možnosti, da se ženske številčneje vključujejo na trg delovne sile.

## 1.2 ŽENSKA IN DELO

Razvoj družbe, skupaj z novimi oblikami družin, in vse večje potrebe gospodarstev v konjunkturi so ustvarili nujno po večji delovni sili, s čimer so ženske dobile priložnost za zaposlovanje. »Na vse pogostejše vključevanje žensk na trg delovne sile so vplivali dejavniki, kot so rast storitvenega sektorja, vzpon države blaginje ter vse bolj prevladujoči ideološki sistemi« (Černigoj Sadar in Verša 2002: 399).

Tovarniški način dela je med drugim prinesel ogromne sociološke spremembe. Stanje, ki ga je povzročila industrializacija, je za peščico ljudi pomenilo velikanske dobičke, medtem ko se je večini delavcev ekonomski status poslabšal. Nizek standard in velike potrebe po delovni sili so ustvarili tako imenovan 'delavski razred', ki je za preživetje družine nujno potreboval dva dohodka. Vsi, moški, ženske in celo otroci, so morali v tistem času opravljati izjemno težka dela, delavniki pa so bili nenormalno dolgi.

Položaj žensk je bil tam, kjer se je začela industrijska revolucija, enak: v vsej zahodni in srednji Evropi so imele ženske podobno dolg delovni dan (npr. v tekstilni industriji so delale od 15 do 18 ur na dan v začetku industrializacije; konec 19. stoletja je bila sprejeta zakonska omejitev dela na 11 ur na dan, ki se ni spoštovala) in podobno nizke plače (okoli 50 % moških plač) za enako delo (Jogan 1990). Zaradi takšnih razlik so postale razlike med spoloma še izrazitejše in z njimi moč žensk vse manjša.

Dolgi delavniki v tovarni pa niso pomenili zaključka dela ob koncu dneva ženske. Spolna vloga, ki ji je, po Černigoj Sadarjevi, pripadla zaradi vpliva protestantizma in njene puritanske predstave o družini, je pomenila dvojno, včasih trojno obremenitev. Ženska je morala po končanem delu v tovarni opraviti še vrsto del doma, od gospodinjstva do vzgoje otrok.

Mezdno delo, ki ga je ustvaril vzpon tovarniške produkcije, je ženske postavil na statusno slabša delovna mesta, ki so bila posledično tudi slabše plačana. Po drugi strani je cerkev v ekonomsko partnerstvo moža in žene umestila duhovno in emocionalno vsebino ter z njo opredelila žensko

kot varuha moralne blaginje moškega in otrok in tudi kot moževo pomočnico. V industrijskem obdobju so postale razlike med spoloma bolj vidne in jasno institucionalizirane (Černigoj Sadar 2000).

Danes ženska ne opravlja več takšnega suženjskega delavnika, pri katerem mora v povprečju 15 ur na dan delati v tovarni. Današnji običajni delavnik je znatno krajši, vendar se delo ženske vseeno ne zaključí s koncem delavnika. Tako kot v času industrializacije mora ženska po končanem delavniku ponavadi odhiteti domov, kjer mora postoriti vsa gospodinjska opravila, počistiti, skuhati in poskrbeti za otroke. Vsa ta opravila so nujna, porabijo veliko ur dodatnega dela, za njih pa ženska ne prejme nobenega plačila.

Čas, ki ga ženske porabijo za plačano in neplačano delo, in iskanje ravnotežja med obema sta opisana v naslednjem poglavju.

### **1.2.1 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO**

Do 70ih let se v družbi neplačano delo (mišljeno predvsem žensko delo doma) ni upoštevalo kot delo, temveč je bilo opisano bolj kot ženske naloge in »njene obveznosti«.

V letu 1974 je Anne Oakley prva izpodbijala takšno mišljenje in nasprotovala definiciji dela kot zgolj nekaj plačljivega. Prav tako je jasneje opredelila, kako različne vrste del lahko prihajajo iz vseh sfer naših življenj in imajo svojo težo, ne glede na to, ali se delo opravlja v pisarni ali gre za gospodinjska opravila. (Imray in Middleton 2002). Postopoma in počasi so ljudje začeli upoštevati delo doma kot dejansko delo in postali bolj pozorni na razmerja plačanega in neplačanega dela. Danes je neplačano gospodinjsko in skrbstveno delo na domu bolj cenjeno in predvsem bolj opaženo, pove torej, kaj ŠE ženske počnejo (Jackson in Scott 2002). To pomeni, da danes večina žensk opravlja delo zunaj doma (plačano delo s polnim delovnim časom), opravlja pa še večino neplačanih gospodinjskih in skrbstvenih del. Organizaciji svojega življenja doda še skrb za ostale člane družine: možu opere obleko, odpelje otroke v vrtec ali šolo, pripravlja skupne obroke... Celotni delovni čas ženske je torej daljši kakor celotni delovni čas moškega.

»Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja (zlasti v ekonomski sferi in izobraževanju) in kljub povečanju njihove ekonomske neodvisnosti je delitev odgovornosti in

vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških« (Jogan 1995: 50).

**Tabela 1.2.1.1: Kaj kdo dela doma? (% anketiranih, ki to počnejo uro ali več vsak dan)**

Opravilo	Ženske	Moški
Skrbi za otroke in njihovo izobraževanje	41	24
Kuha	64	13
Opravlja gospodinjska dela	63	12

VIR: Kanjuo Mrčela 2005.

Kljub aktualizaciji vprašanja neplačanega dela žensk v zadnjem času podatki v vseh državah v EU (in tudi po svetu) kažejo na zelo počasno spreminjanje na tem področju, kar je razvidno tudi iz statističnih podatkov, ki so predstavljeni v Tabeli 1.2.1.1: ženske prevladujejo med tistimi, ki skrbijo za gospodinjstvo, otroke in druge odvisne družinske člane in tem aktivnostim posvečajo bistveno več časa kot moški. Najmanjša razlika je razvidna pri skrbi za otroke in njihovo izobraževanje, še vedno pa je delež žensk, ki se s tem ukvarjajo skoraj še enkrat večji kot delež moških. Kanjuo Mrčela govori o tem, da gospodinjsko in skrbstveno delo v glavnem opravijo ženske, tudi ko so zaposlene (ne glede na to, ali so zaposlene za polni ali skrajšani delovni čas) (Kanjuo Mrčela 2005).

*Zadnje raziskave kažejo, da moški sicer postorijo več stvari doma, kot so jih v preteklosti, vendar ženske še vedno opravijo večino dela v domu ter celo prevzamejo odgovornost za to delo. Moški ne oddelajo svojega deleža in imajo tako več časa za svoje aktivnosti, kar ponavadi ustvarja še več neplačanega dela za ženske (Imray in Middleton 2002: 151).*

### **1.3 ŽENSKE IN KARIERA**

Kljub temu, da zaposlenost žensk v Evropi v zadnjih desetletjih narašča (v Sloveniji in na Portugalskem so ženske v povprečju vključene v plačano zaposlitev še bolj, kot je to značilno za EU), so navzoči še mnogi kazalci neenakega položaja spolov v sferi dela.

»Značilnosti spolne delitve dela so zelo variirale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost. Toda v vseh zgodovinskih obdobjih so moški v primerjavi z ženskami praviloma opravljali statusno višja in bolje plačana dela« (Černigoj Sadar 2000).

Ženske so v povprečju postavljene v manj ugoden ekonomski položaj in so izpostavljene večjim tveganjem (tvegane oblike zaposlovanja, manjša varnost zaposlitve). »Raziskave najmanj ugodnih oblik fleksibilnega zaposlovanja kažejo, da jih opravljajo nadpovprečno ženske in marginalizirane skupine na trgu delovne sile« (Rowbotham v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004). Tako ženskam kot moškim (čeprav v nekoliko manjši meri) je še danes onemogočena izbira med različnimi dejavnostmi in poklici, ženskam pa tudi napredovanje na najvišje vodilne in menedžerske položaje. Ob vstopanju na trg delovne sile se srečujejo s horizontalno in vertikalno segregacijo plačanega dela, razlikami v dohodkih in neenako delitvijo gospodinjkega dela, kar vztrajno določa slabši položaj žensk na trgu delovne sile.

Rezultati najnovejših raziskav kažejo, da bo potrebno povsod po Evropi spodbujati ne samo večje stopnje zaposlovanja žensk, ampak tudi bolj kakovostno zaposlovanje obeh spolov, ki bo omogočalo večje in manj spolno stereotipne možnosti poklicne izbire med obema spoloma. (Kanjuo Mrčela 2005).

Slabši položaj, statusno nižja in manj plačana dela ter zgolj zaposlitev za večji družinski prihodek so značilnosti zaposlovanja, ki nikakor niso v interesu žensk. Z vedno širšim izobraževanjem v ženskah narašča ambicioznost, težnja po samostojnosti in ekonomski svobodi, želja po uspehu in lastni izpolnitvi. Ti dejavniki postajajo še bolj pomembni ob sprejemanju odločitve o lastni karieri.

Vseeno končna odločitev nikakor ni lahka, saj mora ženska dokazati, da zna delo opraviti bolje in hitreje kot moški, če se želi prebiti čez pregrade. Zaradi poklicne kariere mora biti pripravljena žrtvovati velik del svojega zasebnega življenja. Zahtevnost naloge pa spremljajo tudi drugi dejavniki, kot so odgovornost, ki jo ženska čuti do družine, čustvena navezanost na družino in pritisk tradicionalne vloge ženske, s strani družbe. Ta narekuje, da bo ženska opravljala večino gospodinjstvih in skrbstvenih del ne glede na zaposlitveni status..

Zaradi negotovosti glede zmožnosti opravljanja vsega se nekatere ženske odločijo za eno ali drugo stvar: družino ali kariero. Za ženske je ustvarjanje kariere, zakonski stan in odločitev o otroku pomemben splet dogodkov, ki bistveno vpliva na sprejemanje vlog, ki se med seboj

velikokrat izključujejo. »Posledice nezdržljivosti vlog so že vidne v statistikah, saj kažejo, da se je starostna meja, pri kateri se ženske odločajo za poroko in prvega otroka, povišala za pet do deset let« (EEC 2006). Delno je starostni zamik tudi posledica daljšega šolanja žensk, saj statistike za vse države EU kažejo porast deleža žensk, vključenih v izobraževalne programe na visokih in višjih šolah.

Visoko izobražene ženske pa imajo bolj kot kadarkoli prej pravico do zaposlitev, primernih njihovim izobrazbam, ter prav tako pravico do dela na najvišjih ravneh menedžmenta. V današnjem času je udeležba žensk na položajih političnega, javnega in ekonomskega odločanja v popolnem nesorazmerju z njihovim deležem v delovni sili in njihovo izobrazbo, zato predstavljajo nekakšno »elitno manjšino«. Majhna zastopanost žensk na ekonomskih in neekonomskih področjih je eden od pomembnih vzrokov, ki ovirajo doseganje enakosti žensk in moških povsod po svetu.

### **1.3.1 ELITNA MANJŠINA**

Podatki katerekoli države v svetu kažejo, da ženske v povprečju zasedajo od enega do pet odstotkov najvišjih položajev (Wirth 2001: 38). Leta 2002 je bila med 500 najuspešnejšimi ameriškimi podjetji, v samo osmih na najvišjem položaju ženska. Med 25 najbolj plačanimi izvršilnimi direktorji v EU ni bilo niti ene ženske. »Povsod po svetu se na položaje najvišjega menedžmenta prebijejo le redke ženske, ki postanejo z dosegom položaja pripadnice družbene elite in so prav zaradi udeležbe v za ženske netipičnem poklicu 'netipična skupina žensk« (Kanjuo Mrčela 2000: 54).

Leta 2003 je bilo v Sloveniji, v 48 največjih gospodarskih družbah, 4 % predsednic uprav, 22 % članic uprav in 29 % žensk na vseh menedžerskih položajih (Kanjuo Mrčela 2005).

Število menedžerk narašča, vendar izredno počasi. V prihodnosti naj bi naraščalo hitreje. Argumenti za naraščanje žensk v menedžmentu pa so demografski (povečana potreba po menedžerjih zaradi razvoja ekonomij bo dala priložnost še neizkoriščenim kadrom), ekonomski (na zelo tekmovalnem svetovnem tržišču bodo uspevali samo tisti, ki so najboljši) in javnomnenjski (vloga žensk kot volivk) (Kanjuo Mrčela 1996). Prav tako si vedno več žensk utira pot v najvišji menedžment, ker postajajo bolj kvalificirane in ker se lahko kosajo z moškimi v izbirnem procesu za napredovanje na določena delovna mesta.

“Napredovanje žensk na doseženem visokem nivoju izobrazbe je bilo in je hitrejše od napredovanja moških. Iz teh razlogov je možno pričakovati v naslednjih letih porast žensk na vodstvenih in vodilnih položajih. Pri tem pa se bodo soočile s patriarhalno in dokaj rigidno organizacijsko kulturo” (Svetlik 2000).

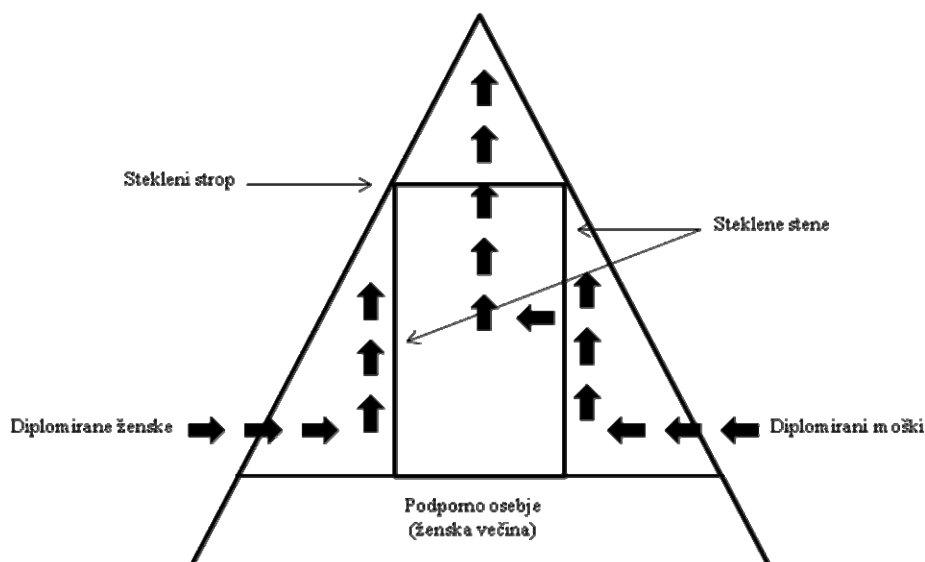
Te ženske lahko z močno voljo, s pravilnim zgledom in vodstvom pripomorejo k razbijanju steklenega stropa.

### 1.3.2 STEKLENA HIERARHIJA

Stekleni strop (angleško: the glass ceiling). Pojem se je pojavil v ZDA leta 1970 in pomeni v menedžmentu točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, vseeno pa obstajajo 'nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin)' (Kanjuro Mrčela 2000: 58).

Pojem steklena stena (angleško: the glass wall) ilustrira točko v piramidalni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje' (Wirth 2001: 47).

**Slika 1.3.2.1: Steklena hierarhija**



VIR: ILO 1997 v Wirth 2001: 48.



Slika 1.3.2.2 prikazuje karierno pot moškega in ženske. Ko diplomirani moški vstopijo na trg delovne sile, se lahko premikajo med različnimi položaji v podjetju ter skozi prave napredujejo po neovirani poti do samega vrha piramide, ki označuje najvišje položaje v podjetju. Po drugi strani ovirajo diplomirane ženske, ki imajo iste sposobnosti in kompetence, steklene stene, ki jim onemogočajo prehod med položaji, ki so strateškega pomena za napredovanje na višji položaj v podjetju. Tudi tiste, ki so na položaju, ki bi lahko omogočil napredovanje, čaka ženske na poti navzgor še ena ovira - stekleni strop. Ta ovira prepreči napredovanje, četudi bi bilo to najbolj smotno za podjetje, v katerem ženska dela.

Zaradi steklenih sten in stropov zaposlene ženske niso enakovredno zastopane v poklicnih skupinah, ki tradicionalno veljajo za moške (npr.: najvišji menedžment). »S spolom determinirane družbene vloge onemogočajo možnost izbire (horizontalna mobilnost) in zapirajo kanale vertikalne socialne mobilnosti za ženske« (Kanjuo Mrčela 1996: 42).

### **1.3.3 LAŽNA MOŽNOST IZBIRE**

»Družba še vedno govori deklicam, da imajo izbiro med tem, ali bodo opravljale plačano delo ali ne. Medtem pa statistike kažejo, da za ameriške ženske obstaja devetkrat večja možnost kot za moške, da bodo postale matere samohranilke« (Academic.org).

Kanjuo Mrčela govori o tem, kako nekateri avtorji trdijo, da imajo ženske pravzaprav več možnosti za izbiro: lahko so zaposlene, lahko pa tudi ostanejo doma kot gospodinje in matere. Moški ne morejo izbirati, saj je družbeno popolnoma nesprejemljivo, da bi moški ostal doma in bil gospodar-gospodinjec (moška oblika besede gospodinja nima enakega pomena) in oče. Tako naj bi ženske imele možnost izbire, ki je moški nimajo. Kanjuo Mrčela se s takim mišljenjem ne strinja, saj meni, da so ženske, ki bi zavestno izbrale »poklic« gospodinje redke, ker vidijo domače aktivnosti kot dolgočasne in necenjene. Večina žensk nima izbire, ampak so odločitve, ki jih naredijo v veliki meri posledica družbenih pritiskov in ekonomske nuje (glej Kanjuo Mrčela 1996).

## **2. GLAVNI PROBLEMI IN OVIRE**

Danes so ženske bolj izobražene, bolj zaposlene in bolj zaposljive kot kadarkoli prej v zgodovini, vendar so še vedno v veliki meri diskriminirane in omejene na feminizirane poklice. Naslednje poglavje opisuje ovire, s katerimi se ženske srečujejo, najprej, ko vstopajo na trg delovne sile, in kasneje, ko so že enkrat udeležene na njem.

### **2.1 OVIRE PRI VSTOPANJU NA TRG DELOVNE SILE**

#### **2.1.1 SLABŠI ZAPOSLOVNI POGOJI**

Delodajalec zaradi predpostavke o dvojni obremenitvi ženske na prosto delovno mesto raje vzame moškega, saj predpostavlja, da ženska ima ali pa še bo imela dvojno obremenitev. Delodajalec predpostavlja, da bo v primeru izbire med družino in službo zaradi čustvene navezanosti vedno dala prednost družini, tako da je za delodajalca nezanesljiva delovna sila.

»Ker se žensko razume kot rizično delovno silo, je tudi manjša pripravljenost delodajalca, da bi pod enakimi pogoji zaposlovali bodisi moške, bodisi ženske: samo 46 % je tako usmerjenih, 42 % delodajalcev bi dalo prednost moškemu, 2 % pa ženski« (Miklavčič v Jogan 2001: 190).

Tudi je delodajalec lahko mnenja, da ženske ne bi smele vstopati na trg delovne sile ter da se morajo vrniti k svojim »naravnim« vlogam ter ostati doma, kjer lahko primerno skrbijo za svoje može in otroke.

#### **2.1.2 STEREOTIPI IN MEDIJSKA PODOBA ŽENSK**

Velika ovira še vedno ostaja stereotipna predstava o ženskah. Po eni strani se predpostavlja, da je ženska šibkejša od moškega, da bo manj zahtevna do sebe in do drugih, da je manj ambiciozna in da bo v primeru hitrejšega tempa dela ali zaostrenega odnosa s sodelavci odpovedala. »Sestavine spolne identitete so torej družbeno določene in pod vplivom stereotipnih predstav o spolih. Ženskam se pripisujejo določene socialno-psihološke lastnosti (čustvenost, nežnost, odvisnost, kooperativnost, empatija itd.), ki so popolnoma nasprotni lastnosti, ki se pripisujejo moškim (dinamičnost, agresivnost, moč, ambicija, iniciativnost, samozavest itd.)« (Kanjuo Mrčela 1996: 47).

Po drugi strani žensko spremlja in ovira še njena medijska podoba, kjer jo skozi seksistične medijske vsebine predstavijo v določenem, omejenem številu stereotipnih vlog. Zaradi njih je družbeno sprejemanje žensk v določenih poklicih še težje.

### **2.1.3 OMEJENA MOŽNOST IZBIRE POKLICA**

Vsota opravljenih ur v plačanem in neplačanem delu postavlja ženski omejitve, ki bistveno vplivajo na izbiro poklica. Dolžnost, ki jo ženska čuti do družine in otrok lahko vpliva na zahtevnost poklica, ki si ga izbere in število ur delovnega časa. Manjša geografska mobilnost žensk lahko vpliva tudi na izbiro kraja dela.

Dodatno omejitev predstavljata ženski vzgoja in izobraževanje, s katerima je že od majhnega usmerjena na zgolj določene poklice, saj se horizontalna segregacija začne že na izobraževalnem nivoju tako na srednjih šolah kot na visokih šolah in fakultetah.

V Sloveniji na tehniških šolah (poklicnih in strokovnih) prevladujejo moški, medtem ko ženske prevladujejo na srednjih šolah, ki izobražujejo za poklice na področju osebne nege, izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva. Na področju visokošolskega izobraževanja so izjemni primeri Pedagoška fakulteta, Visoka šola za socialno delo in Filozofska fakulteta, kjer prevladujejo ženske (v šolskem letu 1994/1995 79 % ali več) in Fakulteta za strojništvo in računalništvo, kjer prevladujejo moški (več kot 95 %) (Černigoj Sadar v Svetlik in drugi 2002: 412).

## **2.2 NA TRGU DELOVNE SILE**

Ženske so skozi čas dosegle nivo konkurenčnosti, ki se kosa z moškimi. Univerzitetno izobraževane ženske so danes bolj kot kdaj koli prej pripravljene, da delajo na položajih, ki so bolj plačani, višji po statusu in zahtevnejši po strokovnosti, da zasedejo položaje višjega menedžmenta ter gradijo profesionalne kariere. Kljub temu še vedno ne prodrejo skozi poklice, ki so, po tihem, še vedno rezervirani za moške. Primeri takšnih poklicev so: politiki, gradbeniki, sistemski analitiki, načrtovalci in oblikovalci računalniških programov in računalniški tehniki.

### **2.2.1 FEMINIZACIJA ZAPOSLOVANJA**

Na nivoju EU je povečana udeležba žensk na trgu delovne sile od leta 2000 do danes pokazala dvotretjinsko porast vseh zaposlenih žensk v storitvenem sektorju. Znotraj storitvenega sektorja je največja rast ženske delovne sile opazna v zdravstvenem in socialnem sektorju, izobraževalnem in nepremičninskem sektorju ter sektorju javne uprave. V storitvenem sektorju je zaposlenih 80 % vseh delovno aktivnih žensk in 55 % vseh delovno aktivnih moških. Nadaljnja rast v tej dejavnosti se pričakuje še posebno v državah, v katerih so storitve še relativno nerazvite, kamor spadajo Slovenija, Portugalska in Irska, pa tudi Španija in Grčija (EEC 2006).

»V Sloveniji je feminizacija nekaterih poklicev dejstvo, saj je med zaposlenimi na nekaterih področjih izredno visok delež žensk: področje zdravstvenega in socialnega varstva (82 %), gostinstva in turizma (68 %), izobraževanja, znanosti, kulture in informacij (67 %) ter v trgovinskih dejavnostih (61 %)« (Kanjuo Mrčela 2005).

Tako so poklici, kot so medicinske sestre, učiteljice in kuharice, še vedno visoko feminizirani poklici. Zaradi opravljanja podobnih nalog, kot jih opravljajo doma, delodajalci sklepajo, da lahko ženske uporabljajo že pridobljene veščine in s tem delo opravljajo rutinizirano, kar zahteva manj napora in je posledično manj plačano. Prav tako delodajalci vztrajajo, da so ženske edine primerne za poklice, kjer je bistvenega pomena 'čustveno delo', saj sklepajo, da se takšne vrste poklici ujemajo z naravno vlogo ženske. Primer poklica, ki zahteva (tako imenovano) čustveno delo je stevardesa, saj v delo z ljudmi vnaša čustva, kar pomiri vznemirjene potnike in zagotavlja občutek varnosti.

Tako so ženske, zaposlene v feminiziranih poklicih, ujete v začaran krog. Ne samo, da opravljajo večino neplačanega dela doma, temveč so zaradi dejstva, da so ženske omejene na poklice, ki so statusno nižja in prinašajo manjši zaslužek.

### **2.2.2 SPOLNA SEGREGACIJA V ZAPOSLOVANJU**

»Segregacija zaposlovanja/segregacija delovnih mest je koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija)« (Sto besed za enakost, Urad za enake možnosti, 1998).

»Spolna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. To ni samo znak spolne neenakosti, ampak tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti« (Černigoj Sadar in Verša 2002: 409).

Poklici so medsebojno v hierarhičnem odnosu; nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolje plačani, zagotavljajo večjo družbeno moč in prinašajo večjo socialno varnost kot drugi. Zato je porazdelitev moških in žensk po poklicih pomembna za ugotavljanje spolne segregacije na trgu delovne sile (Černigoj Sadar in Verša 2002).

Podatki o spolni strukturiranosti trgov delovne sile v EU kažejo, da so moški in ženske različno navzoči v različnih sektorjih in poklicnih skupinah. Spolno strukturo merimo z indeksom spolne segregacije. Indeks poklicne spolne segregacije nam pove, kakšna je spolna struktura določenega poklica. Indeks ima vrednost od 0 (popolna integracija – enaka udeležba moških in žensk) do 100 (popolna segregacija – popolna prevlada enega spola v poklicu) (Kanjuo Mrčela 2005).

V Tabeli 2.2.2.1 so podatki za vse poklice skupaj in nam povejo, kako je po poklicih spolno segregiran celoten trg delovne sile. Podatki so prikazani le za izbrane države.

**Tabela 2.2.2.1: Spolna segregacija po poklicih, 2003**

<b>Država</b>	<b>2003</b>
<b>EU-25</b>	25,2
<b>Avstrija</b>	27,8
<b>Grčija</b>	21,7
<b>Estonija</b>	32,1
<b>Finska</b>	29,5
<b>Italija</b>	22,3
<b>Malta</b>	23,8
<b>Velika Britanija</b>	26,4
<b>Slovenija</b>	27,2
<b>Irska</b>	27,1
<b>Portugalska</b>	27,4

VIR: Kanjuo Mrčela 2005.

Iz podatkov v Tabeli 2.2.2.1 je razvidno, da je spolna segregacija značilna tudi za države z visoko udeležbo žensk med zaposlenimi (Slovenija, Portugalska). Podatki kažejo, da je v vseh treh državah raziskovanja poklicna segregacija višja od povprečja EU-25 (25,2 %).

Raziskava spolne segregacije po dejavnostih pa je pokazala, da so ženske večinoma koncentrirane v javnem sektorju, medtem ko so v zasebnem sektorju v glavnem navzoče v manjših in srednjih podjetjih. Ženske zasedajo skoraj vsa plačana dela v gospodinjstvih. Večina ljudi je zaposlenih v dejavnostih, v katerih dominira njihov spol, in so 'pretežno moške' in 'pretežno ženske' dejavnosti številčneje od 'mešanih' (Fagan in Burchell v Kanjuo Mrčela 2005).

Čeprav lahko govorimo o velikem dvigu zaposlenosti žensk v EU, ta ni bistveno vplivala na razkroj spolne segregacije. Tako spolna segregacija po poklicih kot tudi spolna segregacija po dejavnostih sta leta 2003 zrasli v primerjavi z letom prej.

### **2.2.3 SLABŠE MOŽNOSTI ZA NAPREDOVANJE**

Čeprav zakon prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo med moškimi in ženskami pri delu in zaposlovanju, se ta v praksi vseeno pojavlja. Ženske poročajo o tem, da je njihovim moškim kolegom lažje dobiti dodatne projekte, zahtevnejša dela in delati dodatne ure; vse te priložnosti pa kasneje odločajo o izbiri kandidata za napredovanje.

Te nevidne pregrade za napredovanje izvirajo iz zapletenih sklopov struktur v organizacijah, ki jih večinoma vodijo moški in patriarhalne institucije, ki ženskam onemogočajo zasedati višje položaje.

Statistike za Slovenijo kažejo, da je v letu 2003 zgolj 20 % vseh menedžerskih položajev (nižji, srednji in višji menedžment) pripadalo ženskam. Delež žensk v najvišjem menedžmentu pa je še nižji. Raziskava izvedena leta 2005, je pokazala, da je bilo, med generalnimi direktorji v 101 izbranem podjetju le 5 generalnih direktoric, medtem ko je v 20 največjih slovenskih podjetjih med 54 člani uprave 12 žensk (22 %) (Eurofound 2006).

O tem, da vertikalna segregacija obstaja v vseh državah EU, pričajo razmerja med moškimi in ženskami v menedžerskih položajih. V Tabeli 2.2.3.1 so zajeti vsi položaji odločanja, kar pomeni, da so vključeni zaposleni v nižjem, srednjem in višjem menedžmentu. Podatki v Tabeli 2.2.3.1 prikazujejo podatke za, po lastni presoji, izbrane države.

**Tabela 2.2.3.1: Moški in ženske v položajih odločanja v letu 2006**

	<b>Ženske</b>	<b>Moški</b>
<b>Slovenija</b>	33	67
<b>Irska</b>	30	70
<b>Portugalska</b>	34	66
<b>Luksemburg</b>	44	56
<b>Malta</b>	14	86
<b>Velika Britanija</b>	34	66
<b>Francija</b>	38	62

**VIR:** Eurofound 2006.

Kljub temu, da so zajeti vsi položaji odločanja, kar daje možnost izračuna manjših razlik med moškimi in ženskami v procesu odločanj, je razvidno, da višje položaje v večini še vedno dosega moški, s čimer je jasno razvidna vertikalna segregacija. Številno žensk v položajih odločanja skozi leta sicer narašča, vendar zelo počasi.

Vertikalna segregacija delno pojasnjuje vztrajno vrzel v plačah med spoloma, ki je značilna za vse članice EU in tudi za Slovenijo.

## **2.2.4 RAZLIKE V PLAČAH MED MOŠKIM IN ŽENSKO**

Spolna vrzel v plačah je pomemben način merjenja spolne enakosti, saj predstavlja razliko med plačami med moškimi in ženskimi. Jill Rubery opozarja, da merjenje razlik med plačami ne razloži, kaj so glavni problemi ženskega zaposlovanja. Ne pove, koliko je v zaposlovanju še prisotna poklicna segregacija, na katerih področjih je največja, kakšna je stopnja neenakosti med organizacijami in državami. Ruberyjeva meni, da za merjenje teh kazalcev obstajajo drugi načini. Vsekakor pa sta prikazovanje in merjenje razlike v plačah pomembni, saj dajeta pomembno informacijo o tem, kakšen je bil napredek v enakosti spolov skozi leta in kako trg delovne sile deluje k odpravljanju neenakosti (Rubery in drugi 1999).

Zaradi naraščanja števila žensk zaposlenih v statusno višjih poklicih in naraščanja števila moških v statusno nižjih poklicih je logičen pomislek, da trg delovne sile deluje k zoževanju razlik v

plačah. V realnosti statistike in rezultati raziskav kažejo, da se vrzel v plačah pravzaprav sploh ne manjša in da se je v zadnjih letih v nekaterih državah EU celo povečala (Grčija).

Na Irskem je leta 2001 znašala plača žensk 83 % moške plače, na Portugalskem 90 %, v Sloveniji pa 89 %. Povprečje EU-25 za isto leto je znašalo kar 75 %, kar pomeni, da so ženske v vseh treh državah v boljšem položaju, kot je evropsko povprečje, vseeno pa so plačane najmanj 10 % manj kot moški kolegi (Eurofound 2004).

Kljub implementaciji zakonov, ki so zakonsko omejili razlike v plačah in kakršne koli neenakosti med spoloma, vrzel med plačami še vedno obstaja. Nekatere razlage, zakaj je temu tako, govorijo o tem, da tri četrtine razlik v plačah nastane zaradi manjše udeležbe žensk na trgu delovne sile. »Ker ženske v povprečju porabijo manj časa na trgu delovne sile kot moški, to v veliki meri vpliva na razlike v plačilih« (Eurofound 2000). Za ostali del vrzeli, kar je kar četrtina, ostaja razlog nepojasnen. Nekateri strokovnjaki velikost vrzeli uporabljajo za merjenje diskriminacijskega indeksa, kar je, po mojem mnenju, samo po sebi odgovor. Delno jo razlagajo tudi z dejstvom, da so pogosto ženske zaposlene na statusno slabših položajih.

Največji napredek pri manjšanju vrzeli sta pokazali državi Luksemburg in Nizozemska, brez vidnega napredka pa sta Danska in Švedska. Značilnost vseh držav je, da je razlika v plačah večja v statusno višjih poklicih, največja pa je v sferah najvišjega menedžmenta (Rubery in drugi 1999).

### **2.2.5 NESPOŠTOVANJE NA DELOVNEM MESTU**

Delo z moškimi kolegi zna biti preizkušnja za ženske na delovnih mestih. Mnoge ženske ugotavljajo, da so moški bolj tekmovalni ter pogosto niso pripravljeni sodelovati z žensko. Če ženska napreduje, znajo postati celo sovražni. Ženske na delovnih mestih z veliko moškimi pogrešajo predvsem sodelovanje in spoštovanje, ki ga v mnogih primerih ne čutijo niti ženske, ki so v nadrejenih položajih. Menim, da je za to kriva predvsem napačna predstava o ženskah, ki izhaja že iz otroštva in se jo torej da popraviti s pravilno vzgojo. »Če sta starša enakopravna partnerja, ki si delita domače obveznosti, skupaj skrbita za otroka-e in imata zunaj družine vloge, ki jim pripisujeta enakovreden pomen, bo otrok, socializiran v taki družini, bogatejši za izbiro možnih poti v življenju, in to ne glede na svoj spol. Prva lekcija, ki se je bo naučil o spolih bo, da sta spola enakovredna« (Kanjuro Mrčela 1996:49).



### **3. GLAVNE ZNAČILNOSTI DRŽAV IN PREGLED TRGOV DELOVNE SILE**

#### **3.1 SLOVENIJA**

##### **3.1.1 GLAVNE ZNAČILNOSTI SLOVENIJE**

*“Čeprav geografsko majhna, Slovenija uživa rastoči regionalni ugled in igra pomembno vlogo na svetovnem odru, ki je ogromen v primerjavi z njeno majhnostjo” (Eures 2007).*

Slovenija je mlada srednjeevropska država, ki je neodvisnost dosegla leta 1991, ko se je odcepila od Jugoslavije in postala samostojna država.

V času Jugoslavije je Republika Slovenija po populaciji predstavljala eno trinajstino prebivalstva, bila pa je najbolj produktivna od vseh jugoslovanskih republik. Zaradi tega je prispevala kar eno petino celotnega BDP-ja in ustvarjala kar eno tretjino celotnega izvoza.

Po dokončnem razpadu Jugoslavije in z osamosvojitvijo Slovenije leta 1991 so v slovenskem gospodarstvu vseeno zavladale velike spremembe. Slovenija se je zaradi izgube jugoslovanskih trgov znašla v precej težkem položaju. Iz obdobja skoraj polne zaposlenosti (stopnja registrirane brezposelnosti se je v času Jugoslavije gibala okoli simboličnih 2 %) in varnosti zaposlitve v prejšnjem sistemu je prešla v obdobje visoke nezaposlenosti in nestabilnosti.

Toda že po letu 1993 je Slovenija nekoliko splavala iz tranzicijske krize in začela kazati pozitivne ekonomske rezultate. Za državo v tranziciji je v kratkem času vzpostavila stabilen demokratičen sistem in ustvarila zakonodajno, regulativno in institucionalno okovje za razvoj podjetij. Postopoma je začela graditi močnejše vezi z zahodom in se odpirati tudi drugam. S popolno prestrukturacijo je slovenska ekonomija postala konkurenčna in orientirana k izvozu. Danes, kar dve tretjini vse zunanje menjave poteka z državami EU, uspešno pa sodeluje tudi z državami bivše Jugoslavije in državami bivše Sovjetske zveze. Poleg tega ima Slovenija razmeroma dobro izobraženo in produktivno delovno silo kot tudi dinamično in učinkovito politično okolje (Eures 2007).

Razširjena investicijska politika in trgovanje zunaj mej zagotavljata Sloveniji stabilno ekonomsko rast (gledano na BDP) v zadnjih 8 letih; v povprečju se je rast BDP-ja gibala okoli 4 %; 4,4 % v letu 2004, 4 % v letu 2005 in 5,2 % v letu 2006.

**Tabela 3.1.1.1: Rast BDP-ja v Sloveniji**

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rast v %	4,8	3,9	5,4	4,1	2,7	3,5	2,7	4,4	4,0	5,2

VIR: Eurostat 2007.

Ekonomsko gledano je slovensko gospodarstvo eno boljših gospodarstev srednje in vzhodne Evrope, z BDP per capita v PPS 83,6 (2006) - kar pomeni, da je lansko leto dosegla 83,6 % povprečja EU-25 (Eurostat 2007).

Največ prispevajo storitve; kar 62 %, sledi industrija (kemična, optična in elektrotehnika) in gradbeništvo (34,7 % BDP) ter kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo (2,3 % BDP). Trgovina se krepi, država pa poleg trgovine izrazito razvija turizem. Največjo rast zasledimo v poslovnih storitvah. Razvijajo se uspešna in velika podjetja (ali skupine podjetij), kot so: Gorenje, Krka, Merkur, Mercator, Unior, SIJ - Slovenska industrija jekla, Primorje, Prevent, Petrol, Pivovarna Laško, Hidra, Helios, Cimos, Hit, Sava (Eures 2007).

Kot mlada neodvisna republika gradi Slovenija še naprej na ekonomski stabilnosti in politični odprtosti. Ozira se proti zahodu in se pri tem opira na svojo srednjeevropsko dediščino. Uspeh je viden skozi vedno večjo razpoznavnost Slovenije s članstvi v Natu in Evropski uniji (članica od 1. 5. 2004). Slovenija je ena izmed večjih investitorjev v državah bivše Jugoslavije in je članica Svetovne trgovinske organizacije. Člani Slovenskih oboroženih sil sodelujejo v NATO, EU in ZN operacijah v Iraku, Afganistanu, Bosni, Kosovu in drugod (Profil Slovenije na uradni strani ZDA 2007).

Slovenija je leta 2005 gostila in predsedovala Organizaciji za varnost in sodelovanje (OVSE), sedaj pa se pripravlja, da postane prva izmed desetih novo sprejetih držav v EU, ki bo predsedovala EU v letu 2008.

### **3.1.2 SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE**

Zaradi zaostrovanja ekonomskih razmer v prvi polovici devetdesetih let je brezposelnost naglo naraščala in prerasla v enega najhujših socialnih in ekonomskih problemov v Sloveniji. Stečaji

velikih podjetij v težki in strojni industriji ter zaprtja rudnikov so brez dela pustili pretežno moško delovno silo, zaposleno v teh dejavnostih.

»Najvišja stopnja anketne brezposelnosti je bila dosežena leta 1993 in je za ženske znašala 8,3 %, za moške pa 9,9 %. Istega leta sta stopnji registrirane brezposelnosti dosegli najvišje vrednosti, in sicer 14,3 % za ženske in 16,3 % za moške« (Černigoj Sadar In Verša 2002:405).

Po letu 1993 je država prestala najhujše posledice tranzicije ter začela postopoma graditi na gospodarski rasti. Tako je gospodarska rast vplivala na razmere na trgu dela, kjer se je postopno povečevala zaposlenost.

Od leta 2004 naprej se število delovno aktivnih prebivalcev, kljub zapiranju delovnih mest v posameznih delovno intenzivnih panogah, hitreje povečuje. Po podatkih Statističnega urada Slovenije za december 2006 je bilo v državi 833.016 delovno aktivnih prebivalcev, od tega jih je bilo v kmetijskem sektorju zaposlenih 4,7 %, v sektorju nekmetijskih dejavnosti 38,0 % in v storitvenem sektorju 57,3 % (SURSTAT 2007).

Značilnost trga delovne sile v Sloveniji je visoka stopnja žensk, vključenih na trg delovne sile, ki je prisotna skozi vso zgodovino Slovenije in je z leti stalno rasla. V letu 2006 je stopnja zaposlenosti žensk dosegla delež 61,8 %, s čimer je Slovenija preseгла Lizbonske smernice za leto 2010.

V svetu velja slovenska delovna sila kot dobro izobražena in delovna, z zadovoljivim poznavanjem tujih jezikov, predvsem angleščine. Podatki o izobrazbeni strukturi kažejo nekatere zanimive značilnosti slovenske delovne sile.

Iz Tabele 3.1.2.1. lahko razberemo, da se izobrazba po razredih razlikuje med spoloma. V skupini z nizko izobrazbo je več žensk kot moških, v skupini s srednjo izobrazbo prevladujejo moški, zanimivo je, da v razredu z visoko izobrazbo zopet prevladujejo ženske. S deležem 19,2 % so zelo blizu EU-25 povprečja, ki znaša 19,9 % za ženske. Podoben pojav lahko opazimo na Portugalskem in Irskem, trendi naraščanja izobraženosti žensk pa so pravzaprav opaženi povsod po svetu.

**Tabela 3.1.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih v Sloveniji v letu 2005**

	Nizka	Srednja	Visoka
<b>Moški</b>	22,7	63,2	14,0
<b>Ženske</b>	25,8	55,0	19,2
<b>Skupaj</b>	24,3	59,2	16,6

VIR: EEC 2006.

\*Opomba: v nizki izobrazbeni razred so zajeti tisti z 0-2 ISCED stopnjo izobrazbe, v srednji tisti s 3-4 ISCED stopnjo izobrazbe in v visoki tisti s 5-6 ISCED stopnjo izobrazbe.

Ena od pglavitnih značilnosti slovenskega trga delovne sile je torej visoko izobražena delovna sila, ki se lahko primerja z evropskim povprečjem. Delež delovno aktivnega prebivalstva v nizki izobrazbeni skupini (24,3 %) je celo znatno nižji kot EU-25 povprečje (32,8 %), visoka izobrazbena skupina pa zaostaja zgolj za 3,3 %, saj je EU-25 povprečni delež 19,9 %.

Večina ljudi v Sloveniji je zaposlenih za nedoločen čas in dela s polnim delovnim časom, za kar tedensko v povprečju porabijo 41,6 ur.

Skupni seštevek vseh moških in žensk ter ur dela s polnim plus krajšim delovnim časom pove, da Slovenci delajo 41,1 ur na teden. To je največji seštevek ur med tremi državami in je mnogo višji od EU-25 povprečja, ki je za kar 4,5 ure krajši in znaša 36,6 ure na teden. Moški, zaposleni za polni delovni čas, na teden delajo nekoliko več kot ženske, saj na delovnem mestu preživijo 42,1 ure na teden, ženske pa 41,0. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je redkejše, na tak način je zaposlenih več žensk kot moških. Povprečje ur, ki jih na delu za krajši delovni čas preživijo moški znaša 18,4 ure na teden, pri ženskah je ta vsota 19,1 ure na teden (EEC 2006).

Velike spremembe pa nastajajo pri tistih, ki so se zaposlili v zadnjih letih. Med na novo zaposlenimi jih je večina zaposlena za določen delovni čas, pogosto s pogodbami, ki se obnavljajo vsako leto; med njimi je bistveno več žensk kot moških.

Zaposleni za krajši delovni čas so večinoma mladi (59 % v starostni skupini od 15-25 let), manj pa so tako zaposleni starejši od 25 let (12 %) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2005).

Februarja 2007 je bilo registriranih 77.669 brezposelnih oseb (gre za brezposelne, prijavljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje), kar je 17,5 % manj kot pred enim letom. Registrirana brezposelnost se je s tem znižala na raven iz osamosvojitvenega leta (1991). Za celotno leto 2006 je bila povprečna stopnja registrirane brezposelnosti 6,0 %, 4,9 % za moške in 7,2 % za ženske. Po mednarodno primerljivih podatkih Ankete o delovni sili pa je bila v zadnjem četrtletju leta 2006 stopnja anketne brezposelnosti 5,6 %, kar je pod povprečjem Evropske unije. Stopnja aktivnosti prebivalstva je bila 58,6 % in stopnja delovne aktivnosti 55,3 % (SURS 2007a).

## **3.2 IRSKA**

### **3.2.1 GLAVNE ZNAČILNOSTI IRSKE**

Irska je suverena, neodvisna in demokratična država s parlamentarnim sistemom vladanja. Predsednik, ki služi kot najvišji politični funkcionar, je izvoljen za obdobje sedmih let in je lahko ponovno izvoljen samo enkrat (Uradna stran Irske).

Kot zanimivost navajam, da je sedanja predsednica Irske Mary McAleese, ki sedaj služi svoj drugi mandat, nasledila pa je svojo predhodnico, prav tako žensko, Mary Robinson. Irska je prvi primer v svetu, kjer je ženska predsednica države nasledila žensko predsednico države.

Irska je v devetnajstem in večini dvajsetega stoletja veljala kot obubožana država, ki jo je pestila revščina in pomanjkanje. Od leta 1845 naprej so tisti, ki niso umrli od lakote (teh je bilo skoraj milijon), iz Irske migrirali, predvsem v Anglijo in Ameriko, v iskanju boljšega življenja. Republika je bila v gospodarski krizi in bila že skoraj popolnoma ekonomsko izčrpana, ko se je konec 20. stoletja situacija drastično spremenila.

V začetku devetdesetih je Irska doživela velikanski ekonomski razcvet, ta pa je povzročil, da ima danes Irska razgibano in globalizirano ekonomijo, z BDP per capita na tretjem mestu med državami EU (za Luksemburgom in Norveško).

Takšno stanje BDP je ustvarila progresivna industrijska politika z ugodno davčno politiko za tuje investitorje, ki je posledično vzpodbudila velike tuje naložbe (predvsem iz Združenih držav) in neznansko povečala izvoz (Eures 2007a).

Rast BDP se je nekoliko upočasnila po 11. septembru 2001. Ta dogodek je pravzaprav upočasnil vso globalno ekonomijo. Od leta 2004 naprej je Irsko gospodarstvo imelo povprečno rast 5 % na leto, kar je najboljši rezultat vseh držav EU-15.

**Tabela 3.2.1.1: Rast BDP-ja na Irskem**

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rast v %	11,7	8,5	10,7	9,4	5,8	6,0	4,3	4,3	5,5	5,3

VIR: Eurostat 2007.

Investicije tujih držav in ustanavljanje podjetij so v zadnjih 25 letih popolnoma preoblikovali irsko ekonomijo, prinesli nove tehnologije, modernizirali načine dela in produkcije ter povečali zmožnosti izvoza. V srednjih devetdesetih letih se je pojavil izraz »Keltski tiger«, ki je označeval obdobje, ko se je dalo rast BDP meriti v dvojih cifrah (Profil Irske na uradni strani ZDA 2007).

Privlačnost za investiranje na Irskem vidijo tuje države predvsem v, že omenjeni, ugodni davčni politiki (12.5 % davčna stopnja za pravne osebe za domača in tuja podjetja), kakovosti in fleksibilnosti angleško govoreče delovne sile, politični stabilnosti, podjetjem naklonjenih vladnih uredbah, v urejenem sodnem sistemu in v kooperativnih delovnih razmerjih. Prav tako pomemben je dejavnik »grupiranja«, ki ga znanstveniki imenujejo *clustering effect*, kar pomeni moč pritegovanja in povezovanja podjetij druga z drugo in s tem koncentracija le-teh na istem kraju, v tem primeru na Irskem (Profil Irske na uradni strani ZDA 2007).

Irska ima slabo razvito socialno politiko, še posebej slabo organizirano ima varstvo otrok. Stopnja varstva otrok do treh let v javnih ustanovah je zelo majhna. Znaša 3 %, kar jo uvršča med države, ki imajo to področje najmanj urejeno (prav tako Portugalska, Španija, Italija in Grčija). Na področju varstva otrok ima izreden pomen razširjena družina, kot so stari starši, sorodniki in druge oblike neformalnega varstva (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 267).

### 3.2.2 IRSKI TRG DELOVNE SILE

Irski trg delovne sile se je veliki rasti BDP prilagodil na kvalitativni, predvsem pa na kvantitativni ravni. Ekonomskemu razcvetu je sledil še zaposlitveni.

Po letu 2004 je irska ekonomija ustvarila okoli 90.000 novih delovnih mest letno in s tem privabila več kot 200.000 delavcev iz drugih držav, največ iz desetih novo pridruženih članic EU.

Leta 2006 je stopnja zaposlenosti narasla za 4,7 % in s tem dosegla 2.010.000 služb, s čimer je prvič v zgodovini irskega trga delovne sile prebila dvo milijonsko mejo po številu zaposlitev.

Največje število novih zaposlitev je prispevalo gradbeništvo (kar eno četrtno), zaradi nenehne gradnje novih podjetij in stanovanjskih naselij za priseljeno delovno silo. Ostali ključni sektorji zaposlovanja so farmacevtski, biotehnični, sektorji zdravstvene tehnologije in programske opreme. Področja, kot so inženirstvo, logistične storitve in računalništvo, pa so sektorji, v katerih v naslednjih letih pričakujejo največ napredka (Irski statistični urad 2007).

Ena od značilnosti zaposlovanja je delo za krajši delovni čas, ki pa je bolj značilna za ženske kot moške. S krajšim delovnim časom dela 31,5 % delovno aktivnih žensk in 6,1 % moških.

Število ur na teden, ki jih Irci oddelajo, je nekoliko nižje od evropskega povprečja. Zaposleni za polni delovni čas v povprečju delajo 39,1 ure na teden, v EU-25 pa 40,4. Večja razlika med urami dela je med moškimi, zaposlenimi za krajši delovni čas: 17,6 ure na teden v primerjavi z EU-25, kjer je 19,0. V povprečju je število oddelanih ur na teden zelo podobno evropskim povprečjem in ne kaže večjih odmikanj.

**Tabela 3.2.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih na Irskem v letu 2005**

	Nizka	Srednja	Visoka
<b>Moški</b>	40,0	36,4	23,6
<b>Ženske</b>	34,1	38,7	27,3
<b>Skupaj</b>	37,1	37,5	25,4

VIR: EEC 2006.

\*Opomba: v nizki izobrazbeni razred so zajeti tisti z 0-2 ISCED stopnjo izobrazbe, v srednji tisti s 3-4 ISCED stopnjo izobrazbe in v visoki tisti s 5-6 ISCED stopnjo izobrazbe.

V Tabeli 3.2.2.1 opazimo večji delež v nizkem izobrazbenem razredu kot v Sloveniji (24,3 %), ki skupno znaša kar 37,1 % in v katerem je delež moških za 6 % večji od deleža žensk. Razreda z nizko in srednjo izobrazbo sta si po deležih podobna, zanimivost pa je velikost deleža delovno aktivne populacije v visokem izobrazbenem razredu. Ta stopnja znaša skupno kar 25,4 %, kar je nad povprečjem EU-25 (19,9 %) in nad obema drugima državama v raziskavi. Po podatkih vidimo, da ima Irska velik delež visoko izobražene populacije in razmeroma enakomerno razpršeno delovno silo v vseh razredih. Zanimiva je zopet izobraženost v visokem izobrazbenem razredu, saj je delež žensk v njem višji kot pri moških. Enak pojav zasledimo tudi pri Sloveniji in Portugalski, Evropska unija pa takšne pokazatelje zaznava še v mnogih drugih državah.

V obdobju med letom 1995 in letom 2005 se je zaposlenost povečala za 50 %, večino tega porasta sta prispevala ženska participacija (dve tretjini porasta) in naraščajoče število migrantov. Pomemben vir delovne sile so bile ženske, stare 45 let in čez, ki so zasedle čez 38.000 delovnih mest v zadnjih dveh letih. V istem obdobju je zelo narasla tudi moška zaposlenost, za skoraj 40 %. Obe skupini sta Irsko delovno aktivno populacijo povečali za skoraj pol milijona ljudi med letoma 1991 in 2001 (Irski statistični urad 2007), ki je v letu 2005 znašala 67,1 % (Eurostat 2007).

V letu 2006 je bila stopnja aktivnega prebivalstva 70,2 %, delovno aktivnega pa 68,6 %. Stopnja brezposelnosti je bila 4,4 %, kar je najnižja stopnja brezposelnosti v državah EU in je skoraj polovica povprečne stopnje brezposelnosti v celotnem EU-25 območju, ki znaša 7,9 % (Eurostat 2007). Sektorji, po katerih je razporejena delovna sila, so v podobnih razmerjih kot v EU. Visok delež delovne sile je zaposlen v storitvenem sektorju in znaša 66,3 %, v sektorju za kmetijstvo, ribištvo in gozdarstvo je delež 5,9 % ter v industriji in nekmetijskih dejavnostih 27,8 %.

Sedanji indikatorji napovedujejo, da bo povpraševanje po delovni sili še naprej ostalo močno. Kljub temu, da se število zaposlenih zgoščuje v perspektivnih sektorjih, irske oblasti ne pričakujejo velikih primanjkljajev v ostalih sektorjih, saj je pritok nove delovne sile zelo močan in jih sproti zapolnjuje. Vseeno v letu 2007 pričakujejo postopno umiritev rasti delovne sile ali celo manjši upad rasti kot posledica postopnega upočasnjevanja v gradbenem (ekonomisti svarijo glede pregrevanja nepremičninskega trga) in storitvenem sektorju. Kljub upočasnitvi pa bosta ta dva sektorja ostala glavni vir zaposlitve na irskem trgu delovne sile (Eures 2007a).



### 3.3 PORTUGALSKA

#### 3.3.1 GLAVNE ZNAČILNOSTI PORTUGALSKE

Med 15. in 16. stoletjem je bila Portugalska ena najpomembnejših ekonomskih, političnih in kulturnih sil v Evropi in svetu. Portugalski imperij je segal na vse celine. Po vzponu drugih kolonialnih sil je njen pomen močno upadel.

O sodobni Portugalski lahko govorimo po demokratičnem prevratu leta 1974, ki je obračunal z diktatorsko vladavino, ki je trajala od 1926 do 1974. V letu 1986 je Portugalska vstopila v Evropsko gospodarsko skupnost (danes Evropsko unijo) in začela s postopkom 'evropeizacije'. Leta 1999 je sprejela evro kot nacionalno valuto. Portugalska je bila prva država, ki je ukinila menjavo kovancev nacionalne valute v evre. Vrednost starih kovancev je prenehala obstajati z dnem 30.12.2002.

Članstvo v Evropski uniji je Portugalski prineslo ekonomsko rast, predvsem zaradi povečanega trgovanja z ostalimi državami EU in pritoka iz sredstev EU namenjenih predvsem infrastrukturnim spremembam, ki so bile še kako potrebne. Do leta 2001 je povprečna letna rast stalno presegala povprečje EU, vendar je kasneje izgubila to prednost v primerjavi z drugimi državami EU.

V letih med 2001 in 2006 je Portugalski BDP per capita padel z 80 % povprečja EU 71 %. Leta 2003 je Portugalska dejansko dosegla negativno vrednost v rasti BDP-ja (-0,7). Ta upad je Portugalsko potisnil tri mesta nižje na lestvici kupne moči, kar jo locira za Grčijo, Češko in Slovenijo (Eures 2007b).

**Tabela 3.3.1.1: Rast BDP-ja na Portugalskem**

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rast v %	4,2	4,8	3,9	3,9	2,0	0,8	-0,7	1,3	0,5	1,3

VIR: Eurostat 2007.

Da bi Portugalska smela vstopiti v takratno Evropsko monetarno skupnost (EMU), v januarju 1999, se je aktivno posvetila znižanju finančnega primanjkljaja in sprožila velike strukturne

reformne. EMU je Portugalski prinesla stabilnost valute, nižjo inflacijo in nižje obrestne mere. Padajoče obrestne mere so zniževale vrednost družbenega dolga, kar je državi pripomoglo k izpolnitvi finančnih ciljev (Profil Portugalske na uradni strani ZDA 2007).

Vseeno pa je zelo narasel dolg privatnega sektorja. V letu 2001 je bila država v resnih težavah in v velikem neravnovesju. Portugalska je bila prva država, ki je preseгла dovoljeno območje primanjkljaja (3 %) dogovorjenega s Paktom za stabilnost in rast v Evro-območju (Eurozone's Stability and Growth pact). Portugalska vlada je dovoljeno območje (3-odstotni primanjkljaj) uresničila med leti 2002-2004, vendar je primanjkljaj dosegel največje višine v letu 2005, ko je znašal 6 %. Vlada je v letu 2006 uspela ta odstotek zmanjšati na 4,6 % in obljublja 3,7 % deficit v letu 2007. To namerava narediti predvsem z varčevalnimi ukrepi in strukturnimi reformami (Eures 2007b).

S pomočjo EU sredstev je portugalsko gospodarstvo beležilo 1,4 % rast v letu 2006 kar je 0,3 % več kot prejšnje leto. Obljubljena rast za naslednje leto je 1,8 %.

Značilni za Portugalsko sta, podobno kot pri drugih južnoevropskih državah, močna in eksplicitna ideološka zavezanost družini in slabo razvita socialna politika. Številni ukrepi socialne politike, so bili v tej državi uvedeni kasneje (večinoma šele sredi devetdesetih let) kot v drugih državah Evropske unije (Černigoj Sadar 2004). Še vedno pa se na Portugalskem čuti veliko pomanjkanje ustanov za varstvo otrok, pomanjkanje ustanov za nego starejših, invalidov in bolnikov, saj država za socialno varnost zapravi najmanj med državami EU (19,4 % BDP-ja, medtem ko je povprečje EU 26 % BDP-ja) (Ferreira 1998).

Prav tako so za Portugalsko značilne nizka stopnja urbanega razvoja (le ena tretjina populacije živi v mestih), počasna modernizacija produktivnih procesov in visoka stopnja izključenosti iz izobraževalnih procesov. Statistike kažejo, da kar 18 % portugalskih družin živi v revščini (glej Ferreira 1998).

### **3.3.2 PORTUGALSKI TRG DELOVNE SILE**

V preteklosti je bila velika prednost Portugalske poceni delovna sila. Po razširitvi Evropske unije pa je naletela na oviro, saj iz novo pridruženih držav članic prihaja še cenejša delovna sila. Konkurenčna prednost, na katero se Portugalska osredotoča sedaj je znanje tujih jezikov, saj je

raziskava, ki jo je izvedel Eurotest v januarju 2000, pokazala, da kar 59 % populacije govori angleško, 42 % francosko in okoli 10 % špansko. Prav tako je delovna sila po povprečni starosti med mlajšimi v Evropi, si čimer si še vedno zagotavlja razmeroma močno konkurenčnost na mednarodnem trgu delovne sile.

Ena od značilnosti portugalske delovne sile so dolgi delavniki. V povprečju delajo moški, zaposleni s polnim delovnim časom 41,0 ur na teden, ženske pa 39,1. Med zaposlenimi za krajši delovni čas delajo moški 20,5 ure na teden in ženske 19,7 ure. V skupnem seštevku oddelajo moški 40,6 ure, kar je v povprečju za slabo uro daljši delavnik od povprečja EU-25 (39,8 ure) za moške. Velika razlika se pokaže pri ženskah, ki na Portugalskem v skupnem seštevku na teden oddelajo 37,3 ure, kar je za 4,5 ure več kot pri ženskem delavniku v EU-25, ki je v povprečju 32,8.

Še ena značilnost portugalskega trga delovne sile je visoka stopnja zaposlenosti žensk, ki je že v letu 1996 znašala 54,9 % in je sedaj, 10 let pozneje, še višja, saj znaša kar 62,0 % (Eurostat 2007).

Zaradi visoke stopnje revščine in posledične izključenosti iz izobraževalnih procesov je opazna nizka izobrazba portugalske delovne sile. Tabela 3.3.2.1 prikazuje deleže delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih.

**Tabela 3.3.2.1: Deleži (v %) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih na Portugalskem v letu 2005**

	Nizka	Srednja	Visoka
<b>Moški</b>	75,6	15,7	8,7
<b>Ženske</b>	70,1	16,8	13,1
<b>Skupaj</b>	72,8	16,3	10,9

VIR: EEC 2006.

\*Opomba: v nizki izobrazbeni razred so zajeti tisti z 0-2 ISCED stopnjo izobrazbe, v srednji tisti s 3-4 ISCED stopnjo izobrazbe in v visoki tisti s 5-6 ISCED stopnjo izobrazbe.

Delež moških in žensk, ki spadajo v nizek izobrazbeni razred, je ogromen. Znaša kar 72,8 %, kar je skoraj tri četrtine delovno aktivne populacije. V primerjavi s povprečjem EU-25, ki za ta razred zanaša 32,8 %, je prepad v izobrazbi še toliko večji. Edina država, ki ima še nižje

izobraženo delovno silo, je Malta, katere delež delovno aktivnega prebivalstva v nizkem izobrazbenem razredu znaša 73,0 %. Tema dvema državam posveča EU največ pozornosti v upanju na rast izobrazbe. Prav tako majhen je delež ljudi, ki spadajo v srednji izobrazbeni razred, kateri znaša 16,3 % v primerjavi z evropskim povprečjem, ki je 47,3 %. Posledično je tudi delež ljudi v visokem izobrazbenem razredu veliko manjši od povprečja EU-25, saj znaša le 10,9 % v primerjavi s EU-25 povprečjem, ki je 19,9 %.

Zanimivo je primerjati visoko izobražene ženske z moškimi v istem razredu. Vidimo, da je delež žensk v tej skupini kar 4,4 % višji v primerjavi z moškimi, ki znaša 8,7 %. Podoben pojav opazimo tudi na Irskem in v Sloveniji.

V primerjavi z letom 2000 so opazni trendi naraščanja izobraževanja in izboljševanja izobrazbene strukture, vendar je situacija na Portugalskem še vedno dokaj slaba (EEC 2006).

Med brezposelnimi je 45,9 % moških in 54,1 % žensk; konec oktobra 2006 je bilo registriranih 453.028 oseb. Približno 4,5 % brezposelnih ljudi je tujih državljanov. 1.342 registrirano brezposelnih je državljanov EU (Španija, Nemčija, Velika Britanija in Italija), medtem ko jih je 5.253 iz Vzhodne Evrope (3.159 iz Ukrajine, 521 iz Romunije in 247 iz Bolgarije).

Za leto 2006 je bila izmerjena 7,7 % stopnja brezposelnost za moške in 8,7 % za ženske. Še posebej problematična je skupina mladih, starih pod 25 let, saj njihova stopnja brezposelnih znaša 16,6 % (Eurostat 2007). Prav tako veliko skupino brezposelnih predstavljajo dolgotrajno brezposelni (Portugalski statistični urad 2007).

Glede na Anketo o delovni sili (European Labour Force Survey) iz leta 2006, je bila stopnja aktivnega prebivalstva 73,6 %, delovno aktivnega pa 67,9 %, kar postavi Portugalsko nad EU-25 povprečje, ki je 70,3 % za aktivno prebivalstvo in 64 % za delovno aktivno prebivalstvo (Portugalski statistični urad 2007).

Analiza trga delovne sile pokaže, da danes storitveni sektor zaposluje 57,7 % delovne sile, 30,3 % industrija in gradbeništvo, 11,9 % pa kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo (Eures 2007b).

## 4. POLOŽAJ ŽENSK NA TRGIH DELOVNE SILE

»Ena najbolj vzdržnih in razirjenih sprememb na evropskem trgu delovne sile v zadnjem desetletju je rast v zaposlenosti žensk. Strnjevanje žensk v delovno silo je povezano s trajno spremembo v ekonomskem in družbenem življenju« (Rubery in drugi 1999: 11).

Enakost spolov se je na evropski ravni začela pospešeno spodbujati skozi evropsko politiko zaposlovanja po Evropskem svetu leta 1997 v Luksemburgu, ko je enakost spolov postala eden štirih stebrov evropskih smernic zaposlovanja.

Na Evropskem svetu v Lizboni leta 2000 so bile postavljene smernice za vsesplošni dvig zaposlenosti, ki so usmerile pozornost na nekatere depriviligirane skupine. Ena izmed teh skupin je ženska delovna sila, za katero je EU določila ambiciozen cilj, da bi do leta 2010 stopnja zaposlenosti žensk v EU dosegla 60 %. Leta 2001 je bil na sestanku v Stockholmu dodan še vmesni cilj, da bi do leta 2005 dosegli že 57 % prisotnost žensk na trgu delovne sile v Evropski uniji.

Še posebej bi EU rada dvignila zaposljivost skupinam žensk, kot so starejše ženske po 55. letu in mlade ženske z otroci. Zaradi ocen o tem, da so družinske in gospodinjske obveznosti največja ovira za zaposlovanje žensk, starih med 25 in 54 let, so voditelji Evropskega sveta v Barceloni leta 2002 sklenili, da morajo vse države članice stremeti k večjemu zagotavljanju varstva otrok. Postavljena je bila smernica, da bodo do leta 2010 zagotovljene možnosti varstva za 90 % otrok, starih od 3 do 6 let, ter možnosti varstva za 33 % otrok, starih od 0 do 3 let.

V zadnjih letih je med spremembami v deležih žensk na trgu delovne sile sicer opazna rast, vendar se poleg strukturnih neenakosti, kot so manjša prisotnost žensk kot moških na TDS, večja brezposelnost žensk in nestandardne oblike zaposlovanj, kažejo še kazalci diskriminacije in spolne neenakosti. Položaj žensk v vseh državah EU še vedno zaznamuje horizontalna in vertikalna segregacija, razlika v plačah med moškimi in ženskami za isto delo in majhno število žensk na vodilnih položajih.

Temu primerno se pozornost EU osredotoča na redno analizo položaja žensk, s čimer lahko razvija nove aktivne politike zaposlovanja in se sistematično loteva problemov, s katerimi se ženske srečujejo na trgu delovne sile.

## 4.1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Naraščajoče povpraševanje po delovni sili v začetku dvajsetega stoletja je k delu pritegnilo veliko žensk. Takrat je bilo zaposlenih okoli 20 % žensk. Po drugi svetovni vojni se trend zaposlovanja ni ustavil, temveč se je celo povečal, tako da je bilo v petdesetih letih zaposlenih že kar 33,3 % žensk, leta 1987 pa 45,6 % (Černigoj Sadar in Verša 2002). Udeleženosť žensk se je po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 ni ustavila, nadaljevala je z rastjo, vendar nekoliko počasneje. V letu 2000 je stopnja udeleženosť žensk na trgu delovne sile dosegla 58,4% in z vstopom v Evropsko unijo leta 2004 60,5 %, s čimer je brez posebnega truda dosegla Lizbonsko smernico za leto 2010.

Visoka zastopanost je posledica tega, da so bile ženske v obdobju pred tranzicijo navzoče v izobraževanju in plačanem delu enakopravne moškim, kar je bila osnova njihove ekonomske neodvisnosti in tudi družbenih pričakovanj (Kanjuo Mrčela 2005).

Visoka pa skozi leta ostaja zaradi ukrepov socialnih politik, ki staršem pomagajo pri vzgoji in negi otroka, kot so dobro razvejana mreža institucionalnih varstvenih ustanov, organizirana javna prehrana, zdravstveno varstvo žensk in otrok, urejen starševski dopust, plačan porodniški dopust. Naslednja značilnost zaposlovanja žensk je delo s polnim delovnim časom. »Za Slovenijo je že desetletja značilna kombinacija visoke stopnje zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom in izrabo leto dni trajajočega plačanega dopusta (porodniški in dopust za nego in varstvo otroka)« (Kanjuo Mrčela 2007: 3). V letu 1997 je s polnim delovnim časom delalo 89,9 % vseh delovno aktivnih žensk. S polnim delovnim časom je v istem letu delalo 93,2 % moških (Černigoj Sadar in Verša 2002).

Ženske ostajajo v službi tudi v obdobju ustvarjanja družine. Večina žensk ne zapušča trga delovne sile in ne prekinja poklicne kariere tudi v času vzgoje in nege otrok do njihovega 15. leta. Stopnja zaposlenosti je za ženske, ki imajo otroke celo večja, kot za tiste, ki jih nimajo. Zanimivo, isti pojav lahko zasledimo tudi na Portugalskem, medtem ko na Irskem stopnja zaposlenih žensk po rojstvu prvega otroka močno upade.

**Tabela 4.1.1: Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji\***

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Stopnja zaposlenosti v %	57,1	58,0	58,6	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8

VIR: Eurostat 2007.

\*Opomba: stopnja je izračunana z delitvijo števila žensk med 15. do 64. letom starosti, ki so zaposlene, s številom vseh žensk v državi v isti starostni skupini.

V letu 2006 so ženske predstavljale 45,3 % vseh zaposlenih in bile na trg delovne sile vključene na podoben način kot moški: delo za nedoločen čas s polnim delovnim časom. To se ni spremenilo niti skozi post-socialistični tranzicijski prehod in s poskusom redomestifikacije v začetku devetdesetih. Danes večina žensk in moških sprejema aktivno vlogo žensk kot legitimno in kot temelj za njihovo ekonomsko neodvisnost. Ženske v Sloveniji kažejo močno motivacijo za delo izven doma, celo močnejšo kot moški (Kanjuo Mrčela 2007).

»Različne raziskave kažejo, da si večina žensk v sodobnosti na Slovenskem nikakor ne želi biti samo doma. Ženska, katere delo je omejeno zgolj na gospodinjska in skrbstvena opravila, je predvsem želja nosilcev moči, ker je takšna ženska (če je prava ženska) primerna blažilka različnih napetosti, ki se nenehno ustvarjajo v strukturi globalne družbe« (Jogan 1990: 23).

Po 50. letu starosti se stopnja delovne aktivnosti žensk prepolovi v primerjavi z moškimi, kar je ena od značilnosti ženske delovne sile v Sloveniji. Tako je leta 1996 delovna aktivnost žensk, starejših od 50 let, znašala 15,5 %, moških pa 33,3 %. Reforma pokojninskega sistema leta 1999 je najnižjo starostno mejo za upokojitev pri polni pokojninski dobi, ki je 40 let za moške in 38 let za ženske, poenotila za oba spola na 58 let starosti. To pomeni odpravo prej omenjene ugodnosti in poznejši umik s trga delovne sile (Černigoj Sadar in Verša 2002: 404).

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom ni izrazita značilnost zaposlovanja žensk. Na tak način je bilo leta 2006 zaposlenih 11,6 % delovno aktivnih žensk, kar je najnižja stopnja med tremi državami raziskave. »Ženske v Sloveniji, ki delajo s krajšim delovnim časom, so mnenja, da delajo premalo, raziskava pa kaže, da si 89 % delovno aktivnih žensk ne želi delati s krajšim delovnim časom« (Rubery in drugi 2005).

V zadnjih letih se pojavlja rast deleža žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom, vendar je ta rast zelo počasna. S krajšim delovnim časom delajo predvsem mlade ženske do 25. leta (Eurostat 2007).

**Tabela 4.1.2: Delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji\***

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Krajši delovni čas v %	/	/	/	7,2	7,8	7,4	7,5	7,5	11,0	11,1	11,6

VIR: Eurostat 2007.

\*Opomba: za leto 1996, 1997 in 1998 Eurostat nima podatka.

V tranzicijski krizi je večino zaposlitev izgubila moška populacija, vendar se je ta statistika začela drastično spreminjati, ko se je ekonomija začela pobirati. Delodajalci so raje zaposlovali moške, kar je močno vplivalo na brezposelnost med ženskami. Leta 1999 je registrirana brezposelnost ženske delovne sile dosegla 50 % vseh registrirano brezposelnih in je znašala 7,5 %. Stopnja je po letu 2000 začela počasi upadati, kasneje pa je zopet narasla in je v letu 2006 znašala 7,2 %. Stopnja brezposelnosti za ženske počasneje upada kot za moške, še vedno pa je pod povprečjem EU, ki je za leto 2006 znašal 9,0 % (Eurostat 2007).

Do danes je ženskam, še posebej tistim v reproduktivnem življenjskem obdobju, težje najti zaposlitev, kar dokazuje tudi statistični podatek, ki pove, da je več kot 50-odstotni delež žensk med brezposelnimi, mlajšimi od 26 let, in med iskalci prve zaposlitve (Černigoj Sadar in Verša 2002).

V letu 2006 je bilo registriranih 409.026 aktivnih žensk, od tega 368.851 delovno aktivnih, registrirano brezposelnih žensk pa 40.175, kar je več kot registrirano brezposelnih moških v istem letu, katerih število je znašalo 32.398 (SURs 2007).

Kljub visoki zastopanosti žensk na trgu delovne sile je tako za Slovenijo, kot tudi za Evropo značilna vrzel v plačah med spoloma (11 %) (Eurofound 2000).



## 4.2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE NA IRSKEM

Do pred nekaj let nazaj je Irska veljala kot izrazito spolno zavrta država, v kateri so ženske veljale kot drugorazredne državljanke. Vpliv katoliške cerkve je bil velikanski in je dramatično vplival na družbene vloge. Cerkev je žensko pojmovala kot uslužno in tiho ženo, ki svojo izpopolnitev najde v možu, otrocih in bogu.

Počasi, a vztrajno so se ženske začele oddaljevati od teh družbenih vlog in začele poudarjati, da niso srečne v državi, ki jih spolno zatira in kjer dominira cerkev. Nezadovoljstvo in jeza, ki so ju čutile, sta jim pomagala, da so začele z raznimi gibanji za večanje pravic.

Kot posledica gibanj za enakopravnost konec sedemdesetih let so irske ženske že med odraščanjem začele načrtovati in zahtevati življenje zunaj doma. K osvoboditvi žensk od njihovih tradicionalnih vlog je pripomogla tudi rast irske ekonomije in manjšanje vpliva cerkve.

Ekonomski razvoj države je potreboval delovno silo, zato so se ženske začele zaposlovati v naraščajočem številu, ki je v devetdesetih še skokoviteje naraščalo. Do leta 1996 je bilo zaposlenih že 488.000 žensk; število je od leta 1971 naraslo za 213.000. Zaposlenost moških je v istem obdobju narasla za zgolj 23.000. Leta 1996 je bila polovica žensk v delovni sili poročenih- 241.000 jih je delalo zunaj svojih domov, kar je pomenilo narastek za 60 % od leta 1971. Med leti 1996 in 2000 je število zaposlenih žensk naraslo še za nadaljnjih 128.000. Največja skupina populacije, ki je vstopila na trg delovne sile na Irskem v zadnjih desetih letih, so ženske z otroki (Goretti 2001).

**Tabela 4.2.1: Stopnja zaposlenosti žensk na Irskem\***

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Stopnja zaposlenosti v %	43,2	45,9	49,0	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5	58,3	59,3

VIR: Eurostat 2007.

\*Opomba: stopnja je izračunana z delitvijo števila žensk med 15 do 64 letom starosti, ki so zaposlene, s številom vseh žensk v državi v isti starostni skupini.

Leta 2006 je stopnja zaposlenosti žensk dosegla 59,3 % s čimer lahko brez prevelikega tveganja trdimo, da bo dosegla Lizbonske smernice za leto 2010. Stopnja zaposlenosti žensk je višja, kot

je povprečje EU (57,3 %), vendar je še vedno veliko nižja kot je stopnja zaposlenosti za moške (77,7 %).

Po Anketi o delovni sili na Irskem s krajšim delovnim časom dela 31.5 % žensk, kar je največji delež med tremi državami in malce pod povprečjem EU, ki je 32,7 %. V letu 1997 so veliko večino žensk s krajšim delovnim časom predstavljale matere, saj jih je tako delalo kar 36 %, v primerjavi s 13 % za ženske brez otrok (Eurostat 2007). V nasprotju s Slovenijo večina žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom ne išče oziroma ne želi službe s polnim delovnim časom.

**Tabela 4.2.2: Delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom na Irskem\***

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Part-time v %	22,0	25,4	30,0	30,1	30,3	30,7	30,6	31,0	31,5	/	/

VIR: Eurostat 2007.

\*Opomba: za leto 2005 in 2006 v Eurostat-u ni podatka

Ženske predstavljajo 72 % vseh zaposlitev za krajši čas, razpršene pa so po vseh sektorjih z izjemo javne uprave in obrambe. 30 % žensk je zaposlenih v storitvenem sektorju, ki je zaposlitveni sektor, ki zaposluje največ delavcev za krajši delovni čas. Večina žensk, ki na Irskem dela s krajšim delovnim časom, je poročenih z otroci. (Eurofound 2007).

Razlog, zakaj se ženske na Irskem raje zaposlujejo s krajšim delovnim časom, je zelo drago varstvo otrok. Tako se ženski s tremi otroki ne splača delati s polnim časom, saj za varstvo porabi 50 % svojega prihodka. Veliko žensk zato raje dela s krajšim delovnikom ali pa delajo doma. To dokazuje podatek, da so ženske, stare 25 do 34 let, brez otrok, intenzivneje vključene na trgu delovne sile; takšnih žensk dela 90 % (Irski statistični urad 2007).

Pomembna značilnost delovno aktivnih žensk na Irskem je visoka izobraženost. V visok izobrazbeni razred spada kar 27,3 % delovno aktivnih žensk, v primerjavi s povprečjem EU, ki je 19,9 %. Ta odstotek je najvišji med tremi državami raziskave, prav tako pa je višji od deleža

moških v istem razredu. Kljub velikosti razreda z visoko izobrazbo je velik tudi razred z nizko. Ta znaša kar 34,1 %, kar je nad deležem EU-25, ki je 33,5 % (EEC 2006).

Zaradi pogoste zaposlitve s krajšim delovnim časom je večina žensk zaposlenih na nižje plačanih zaposlitvah, s čimer posledično zaslužijo manj kot moški. V povprečju ženske na Irskem zaslužijo 73 % plače moškega. Razlika je še večja pri statusno najnižjih delih, saj tam zaslužijo 65 % moške plače. V višjem menedžmentu je ta razlika nekoliko manjša, še vedno pa ženska plača znaša zgolj 83 % moške (Goretti 2001).

### **4.3 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE NA PORTUGALSKEM**

Med letom 1974 in letom 1979, ko je bila v Portugalski prvič predstavljena demokracija, se je, z novo ustavo družbeni položaj žensk korenito spremenil na številnih pomembnih področjih. Ženskam so bile dane pravice, kot so: pravica do vstopanja v vse poklice, volilna pravica, možem je bila odvzeta pravica do branja pošte svoje žene ali jim prepovedati odhod iz države. Z ustavo je bila priznana enakost spolov na vseh področjih, starševski dopust se je podaljšal za 90 dni, iz novo napisanega civilnega prava pa je izginil izraz 'glava družine'. Žensko gibanje v tistem času je bilo šibko, zato je še toliko bolj presenetljiva količina pravic, ki je bila portugalskim ženskam dana v trenutku, brez posebnih teženj in truda. Bile so sprejete kot normalne in celo zaželene za državo, ki stremi k modernizaciji in želi biti podobna naprednim demokratičnim državam Evropske unije. Portugalske feministke danes ta dogodek označujejo kot paradoks v zgodovini portugalskega feminizma (Ferreira 1998).

Portugalska ima v primerjavi z drugimi južnoevropskimi državami visoko udeležbo žensk na trgu delovne sile; že od leta 1990 je bilo skoraj 60 % žensk delovno aktivnih in kar 90 % teh žensk je delalo s polnim delovnim časom. V zadnjih desetih letih je zaposlenost žensk, ki je bila visoka že leta 1997 (56,5 %) zrasla na 62,0 % in dosegla Lizbonske smernice. Pravzaprav je to stopnjo dosegala že ob sprejetju smernic, saj je takrat znašala 60,5 %.

Visoko stopnjo participacije žensk v delovni sili je Portugalska dosegla z investiranjem v človeški kapital ne glede na spol, možnost izobraževanja za oba spola in zakonske uredbe, ki so določale kvote prisotnosti žensk v nekaterih sektorjih. Na nadaljnjo udeležbo portugalskih žensk na trgu delovne sile pa vplivajo njihovi potrošniški vzorci in pritiski visokih stopenj inflacije, s čimer se večja potreba po večjem družinskem prihodku.

Stopnja zaposlenosti žensk je visoka, vendar je še vedno nižja v primerjavi s stopnjo zaposlenosti moških, ki je za leto 2006 znašala 73,9 %.

**Tabela 4.3.1: Stopnja zaposlenosti žensk na Portugalskem\***

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Stopnja zaposlenosti v %	54,9	56,5	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0

VIR: Eurostat 2007.

\*Opomba: stopnja je izračunana z delitvijo števila žensk med 15. do 64. letom starosti, ki so zaposlene, s številom vseh žensk v državi v isti starostni skupini.

Zanimive deleže prisotnosti žensk lahko zasledimo v izobraževanju, saj je večina študentov vključenih v višje in visoko izobraževanje, ženskega spola. V letu 1995 jih je bilo 63,3 % od vseh diplomiranih, starih pod trideset let, žensk. Čeprav se v zadnjih letih podoben trend pojavlja v mnogih evropskih državah, Portugalska izstopa, saj se je trend visoke stopnje žensk v izobraževanju začel že veliko prej. V letu 1960 se je aktivno izobraževalo 34 % žensk. V šolskem letu 1993/94 so bile ženske v večini na skoraj vseh univerzitetnih smereh, razen na računalništvu (tam jih je bilo 39 %) inženirstvu (30,4 %), športu (49 %) in arhitekturi in urbanem razvoju (46 %). Čeprav so na teh smereh ženske v manjšem številu, je odstotek 30 % do 40 % še vedno velikanski v primerjavi z drugimi državami na istih smereh (Ferreira 1998).

Kljub zavidljivemu deležu žensk v izrazito maskuliranih smereh študija je izobraževanje na Portugalskem še vedno redko. Splošna izobrazbena raven je zelo nizka, ista statistika pa velja tudi za ženske. Na Portugalskem je v nizkem izobrazbenem razredu kar 70,1 % delavno aktivnih žensk, kar dokazuje, da opravljajo slabša statusna in plačana dela, večinoma kmetijska. V primerjavi s povprečjem EU-25 povprečjem (33,5 %) in povprečji ostalih dveh držav je razred nizko izobraženih žensk mnogo prevelik, statistike prejšnjih let pa kažejo prepočasno naraščanje.

Delo za krajši delovni čas ni pogosta praksa dela med moškimi in ženskami. V letu 2000 je bilo s krajšim delovnim časom zaposlenih 11,3 % delovno aktivnega prebivalstva, od tega 15,8 % delovno aktivnih žensk in 7,4 % delovno aktivnih moških. Glede na povprečje EU-25, ki je bilo v lanskem letu za ženske 32,7 %, spada Portugalska med države z nizko stopnjo zaposlenih žensk s krajšim delovnim časom. Leta 1993 je zgolj 8,3 % poročenih žensk delalo s krajšim delovnim časom, medtem ko je na Nizozemskem na isti način delalo 80 % žensk (Eurostat 2007). Velike razlike nastanejo tudi zaradi definicije 'krajši delovni čas', saj Portugalci tako označujejo že delo, ki traja 30 ur na teden (Ferreira 1998).

**Tabela 4.3.2: Delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom na Portugalskem**

Leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	200
Part-time v %	14,5	16,6	17,1	16,7	16,4	16,4	16,4	16,9	16,3	16,2	15,8

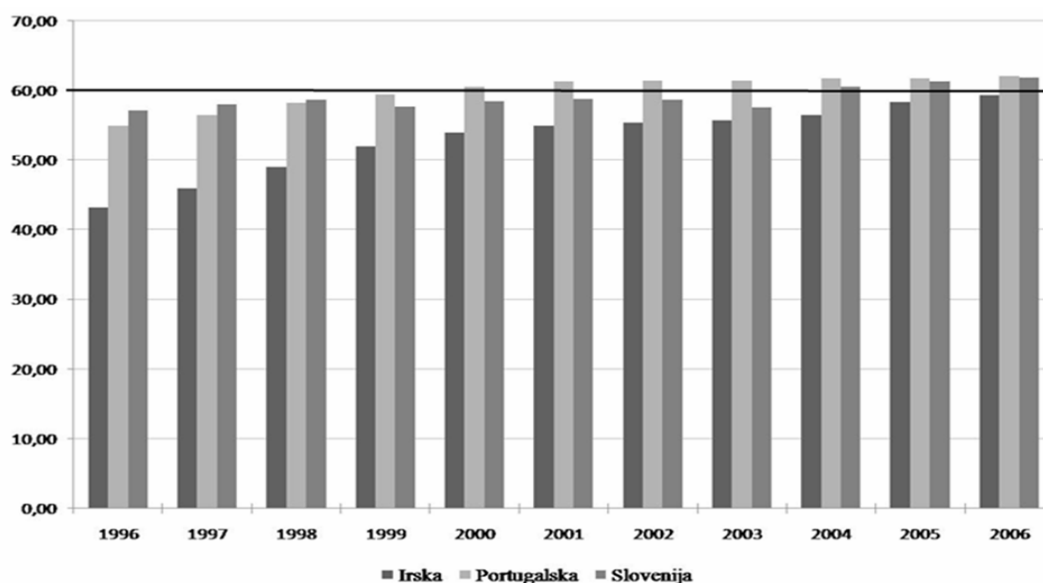
VIR: Eurostat 2007.

Klub dolgim delavnikom in nizkim plačam ostajajo ženske na Portugalskem še naprej na trgu delovne sile, tudi v reproduktivnem obdobju. Statistke kažejo, da zaposlenost žensk po rojstvu prvega otroka ne upade, isti pojav pa lahko zasledimo tudi v Sloveniji. Po deležu žensk na trgu delovne sile, starih med 25 in 49 let, je Portugalska na tretjem mestu v Evropi in znaša (75,1 %) (Ferreira 1998). Portugalske ženske dobijo 4 mesece materinskega dopusta s 100-odstotnim plačilom, kasneje pa še triletni (neplačani) starševski dopust (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 267).

## 5. PRIMERJAVA

V vseh državah Evropske unije je delovna aktivnost žensk nižja od delovne aktivnosti moških. V povprečju je v letu 2000 (v času nastanka Lizbonskih smernic) znašala 54,1 % (EU-15), delovna aktivnost moških pa kar 72,8 % (EU-15). Povprečna stopnja delovne aktivnosti skupaj je leta 2000 znašala 63,4 %. Uresničitev Lizbonske smernice, po kateri bi do leta 2010 dosegli stopnjo splošne zaposljivosti 70 % , predvsem pa stopnjo delovno aktivnih žensk 60%, se splošno gledano ne zdi tako daleč. Nekatere države, kot so Danska, Finska, Nizozemska, Švedska, Norveška in Velika Britanija, Slovenija in Portugalska so ta odstotek že dosegle, največ dela v prihodnje pa na področju zaposlovanja žensk čaka države, kot so Italija, Španija, Grčija in Malta.

**Graf 5.1: Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji, na Irskem in na Portugalskem**



VIR: Eurostat 2007.

Za vse tri države v raziskavi je značilna visoka udeležba žensk na trgu delovne sile. Visoka udeležba je bila prisotna v Sloveniji in na Portugalskem v vseh obdobjih, medtem ko je na Irskem skokovito narasla šele v zadnjih letih. V primerjavi z ženskami, je bila stopnja zaposlenih moških v preteklosti vedno dokaj visoka in vedno višja od ženske. »Medtem ko v sedanosti

naraščajo stopnje delovnih aktivnosti žensk v vseh državah EU, stopnja delovne aktivnosti moških ostajajo relativno stabilne ali pa se celo zmanjšujejo» (EEC 2006).

Kljub podobnosti v stopnji zaposlenosti obstajajo med državami mnoge razlike. V Tabeli 5.1 so prikazane stopnje zaposlenosti, razlike v stopnjah brezposelnosti in stopnjah zaposlenih za krajši delovni čas.

**Tabela 5.1: Deleži (v %) stopenj zaposlenosti, brezposelnosti in zaposlenih za krajši delovni čas za ženske v letu 2006**

	<b>Zaposlenost</b>	<b>Brezposelnost</b>	<b>Krajši delovni čas</b>
<b>Slovenija</b>	61,8	7,2	11,6
<b>Irska</b>	59,3	4,1	31,5
<b>Portugalska</b>	62,0	9,0	15,8
<b>EU-25</b>	57,3	9,0	32,7

VIR: EEC 2006 in Eurostat 2007.

Za Irsko je značilno pogosto zaposlovanje za krajši delovni čas, na tak način je zaposlenih kar 31,5 % žensk, medtem ko je za Slovenijo in Portugalsko takšna oblika zaposlovanja redkejša in je pod povprečjem EU (32,7 %). Najnižjo stopnjo brezposelnosti ima Irska (4,1 %), kar je najnižja stopnja v državah EU, nižjo ima le še Norveška (3,4 %). Stopnja brezposelnosti je najvišja na Portugalskem, saj znaša kar 9,0 %, kar je tudi povprečje EU.

Brezposelnost se na Portugalskem iz leta v leto povečuje; najbolj kritična skupina so mlade ženske (ta brezposelna skupina je druga največja med vsemi državami članicami) in dolgotrajno brezposelne ženske nad 45 let, predvsem zaradi propada nekaterih industrij, kot so tekstilna, obutvena in gradbena. Kljub naraščajoči skrbi Portugalska ne uvaja aktivnih politik za preprečevanje problema, zato je za pričakovati, da bo stopnja brezposelnosti še naraščala (Rubery in drugi 2005).

V Sloveniji je delež brezposelnih žensk velik (7,2 %), vendar počasi pada. »Načrt aktivne politike zaposlovanja iz leta 2005 predvideva, da bo v naslednjih letih 50 % ljudi vključenih v njihove programe ter načrte prekvalifikacije žensk. Najbolj koristna zaposlovalna politika za

ženske je vključevanje v izobraževanje za poklice, kjer primanjkuje delovne sile, s čimer Slovenija aktivno deluje proti odpravljanju horizontalne segregacije« (Rubery in drugi 2005: 31). Kot Portugalska ima tudi Slovenija velik delež brezposelnih žensk, starih med leti 19 in 25 let, in ne izpolnjuje obljub, da bodo mladi našli zaposlitve v prvih šestih mesecih po zaključku šolanja.

V okviru delovne aktivnosti žensk, ki imajo otroke mlajše od 6 let, so si države dokaj različne med sabo. Različne socioekonomske razmere ter ukrepi socialne politike so vplivali na dejstvo, da ima vsaka država svoj odnos med materinstvom in delovno aktivnostjo.

V začetku dvajsetega stoletja sta Faganova in Ruberyjeva (1999: 13) glede odnosa med materinstvom in stopnjo delovne aktivnosti opredelili pet modelov, ki so značilni za zaposlovanje mater z otroki:

1. Visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Portugalska, Finska in nekdanja Vzhodna Nemčija,
2. Visoka stopnja zaposlenosti z razmeroma dolgim starševskim dopustom in drugimi prilagoditvami delovnega časa: Danska, Švedska, Avstrija in Belgija,
3. Zmanjšana stopnja zaposlenosti – krajši/polovični delovni čas: Nizozemska, Združeno kraljestvo in nekdanja Zahodna Nemčija,
4. Zmanjšana stopnja zaposlenosti – polni delovni čas: Italija, Španija, Irska in Luksemburg,
5. Nizka stopnja zaposlenosti – polni delovni čas: Grčija (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004).

Stopnja zaposlenosti mater z otroki, starimi do 12 let, se v prvih letih enaindvajsetega stoletja spremeni, saj podatki kažejo, da ta stopnja presega 50 %, tudi v državah, ki so prej imele tako imenovano zmanjšano stopnjo zaposlenosti (Nizozemska, Združeno kraljestvo) (glej Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004).

Podatki o vplivu starševstva na zaposlenost žensk nam povejo, kako materinstvo vpliva na delovno aktivnost žensk, starih med 20 in 50 let. Odstotki v Tabeli 5.2 pomenijo razliko v delovni aktivnosti med ženskami, ki nimajo otrok, in tistimi, ki imajo vsaj enega otroka, starega od 0 do 6 let.

V povprečju je delovna aktivnost žensk brez otrok v EU za 13,6 % višja od delovne aktivnosti žensk, ki otroka/e imajo. Zanimivo je, da je, za razliko od večine evropskih držav, kjer



materinstvo negativno vpliva na zaposlenost žensk, obe državi, Portugalska in Slovenija (tudi Danska), kažeta pozitivne vplive materinstva na prisotnost v delovni sili. »V Sloveniji kar 80,2 % delovno aktivnih žensk po porodniškem dopustu dela isto število ur kot pred njim« (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004). Najslabše se na materinstvo odzivajo države, kot so Češka, Estonija in Madžarska. Slab vpliv materinstva na udeležnost v delovni sili ima Irska (tudi Velika Britanija in Nemčija), s preko 18 % razlike v letu 2005 (glej Rubery in drugi 2005).

**Tabela 5.2: Vpliv starševstva na delovno aktivnost žensk, 2002 in 2003**

	2002	2003
Slovenija	-5,1	-7,9
Irska	16,3	:
Portugalska	-1,4	-2,1
EU-25	14,0	13,6

VIR: Kanjuo Mrčela 2005.

Udeležnost žensk z otroki na trgu delovne sile je odvisna od mnogih dejavnikov, kot so dolžina starševskega dopusta, višina nadomestila za odsotnost od dela, stroški in dostop do varstvenih ustanov in udeležnost očetov v skrbstvu za otroka. Tabela 5.3 natančneje prikazuje dolžino starševskih, materinskih in očetovskih dopustov ter nadomestila za odsotnosti od dela.

»Značilnost dela žensk v Sloveniji je izraba celotnega enoletnega porodniškega in starševskega dopusta« (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004). »Dve tretjini očetov vzame neprenosljiv očetovski dopust, vendar jih zgolj 1.8 % koristi starševski dopust« (Rubery in drugi 2005: 61). »Na Irskem je materinsko nadomestilo v času odsotnosti z dela naraslo s 70 % na 75 % materine plače, medtem ko je starševski dopust še vedno neplačan. Očetovski dopust ne obstaja. Na Portugalskem je starševski dopust podaljšan s 4 mesecev na 5, vendar se je nadomestilo znižalo s 100 % na 80 %, nova vlada pa je želela ta dopust razdeliti med oba starša. Poskus je bil neuspešen, še vedno je velika večina delavcev, ki so na starševskem dopustu, žensk« (Rubery in drugi 2005: 62).

**Tabela 5.3: Dolžina starševskih, materinskih in očetovskih dopustov ter višina nadomestila za odsotnost z dela za Slovenijo, Irsko in Portugalsko**

	<b>Starševski dopust (pravica)</b>	<b>Plačilo</b>	<b>Materinski dopust</b>	<b>Plačilo</b>	<b>Očetovski dopust</b>	<b>Plačilo</b>
<b>Slovenija</b>	260 dni	100 %	105 dni	Večinoma 100 % (lahko je min. 55 %, maks. 250 %)	15 dni (v času koriščenja materinskega dopusta)	100 % (kot del 90-ih dni star. dopusta)
<b>Irsko</b>	14 tednov	neplačano	18 tednov	prvih 14 tednov 70 %, ostale 4 neplačano	Samo v primeru smrti matere	/
<b>Portugalska</b>	6 mesecev	neplačano	20 tednov	80 %	5 dni	100 %

VIR: Rubery in drugi 2005.

EU zakon določa, da so ženske upravičene do najmanj 14-ih tednov materinskega dopusta, oba starša pa naj bi imela na voljo najmanj 3 mesece neplačanega starševskega dopusta (Rubery in drugi 2005).

Opazna pozitivna sprememba nastaja v rasti ženskih stopenj izobrazbe v zadnjem desetletju, še intenzivnejši v zadnjih treh letih. Dvig izobrazbe pozitivno vpliva na vključevanje žensk na trg delovne sile. Po raziskavah EU iz leta 2005 je imela ženska s visoko ali višjo izobrazbo več kot dvakrat večje možnosti, da bo zaposlena (79 %), kot ženske z nižjo sekundarno izobrazbo ali še manjšo (36 %) (EEC 2006).

**Tabela 5.4: Delež (v %) delovno aktivnih žensk (15-64) po izobrazbenih razredih v letu 2005**

	<b>Nizka</b>	<b>Srednja</b>	<b>Visoka</b>
<b>Slovenija</b>	25,8	55,0	19,2
<b>Irsko</b>	34,1	38,7	27,3
<b>Portugalska</b>	70,1	16,8	13,1
<b>EU-25</b>	33,5	46,6	19,9

VIR: EEC 2006.

V najslabšem položaju glede izobrazbene strukture žensk je gotovo Portugalska. Delež žensk, ki spadajo v nizek izobrazbeni razred, znaša ogromnih 70,1 %, kar je celo nekoliko boljši rezultat kot za portugalske moške. Razred visoko izobraženih je daleč najmanjši (13,1 %) in močno pod povprečjem EU (19,9 %). Najmanjši razred nizko izobraženih žensk ima Slovenija (25,8 %), obenem pa največji srednji razred (55,0 %).

Država z največjim deležem visoko izobraženih je Irska, znaša kar 27,3 %, kar jo uvršča med države z najbolj izobraženimi ženskami, kot so Danska, Švedska, Finska, Belgija in Estonija (vse imajo razrede visoko izobraženih žensk večje od 28 %).

Vsi deleži žensk v visokem izobrazbenem razredu so višji od moških v istih državah, kar kaže na naraščajočo višjo izobraženost žensk.

Kljub višji izobraženosti, niso opazne bistvene spremembe v razporeditvi ženske delovne sile po sektorjih. Po Tabeli 5.5 vidimo, da je največ žensk še vedno zaposlenih v storitvenem sektorju, saj tam dela 55,7 % delovno aktivnih Slovenk, 66,3 % delovno aktivnih Irk in 57,7 % delovno aktivnih Portugalk

**Tabela 5.5: Delež (v %) zaposlenih po sektorjih v letu 2005**

	<b>Slovenija</b>	<b>Irska</b>	<b>Portugalska</b>	<b>EU-25</b>
<b>Kmetijstvo, ribištvo in gozdarstvo</b>	8,9	5,9	11,8	4,9
<b>Industrija</b>	35,8	27,8	30,5	27,5
<b>Storitve</b>	53,6	66,3	57,7	67,7

VIR: EEC 2006.

V državah Evropske unije ženske, z nekaterimi izjemami, prevladujejo med delovno aktivnimi na podobnih poklicnih področjih kot v treh državah raziskovanja. Največ zaposlitev za ženske ponuja storitveni sektor. Med njimi so poklici osebnih storitev, uradniški poklici, prodajalke, strokovnjakinje in tehniki. Moški pa prevladujejo med zaposlenimi v poklicih v proizvodnji, v prevozu, med delavci za preprosta dela, v administrativnih poklicih (višji uradniki), med menedžerji in v poklicih s področja kmetijstva (Equal opportunities for men and women, 1996).

Slovenija, Portugalska in Irska so države, ki imajo po ocenah Evropske komisije storitveni sektor še nerazvit, kar dokazuje tudi povprečje EU (67,7 %), zato v njem v prihodnosti pričakujejo še nadaljnjo rast. Na Portugalskem je velik delež zaposlenih v kmetijskih dejavnostih, ki je visoko nad povprečjem EU-25, ki znaša le 4,9 %.

V prihodnosti bo prenos nekaterih nalog iz zasebne v javno in dobičkonosno sfero, kot naprimer prehrana in varstvo otrok, vplival na nadaljnje povpraševanje po ženski delovni sili in z njim še povečan interes za zaposlitev žensk v storitvenem sektorju. Čeprav nove priložnosti ustvarjajo veliko novih delovnih mest za ženske, ustvarjajo obenem past zaposlovanja in pripomorejo k še bolj feminiziranim poklicem (Svetlik in Toš 2000). Povečevanje deleža zaposlenih žensk v storitvenem sektorju pa pravzaprav zopet omejuje raznolikost zaposlovanja in s tem ustvarja začaran krog ter povečuje neenakosti položaja žensk na trgu delovne sile.

## 6. SKLEPNA MISEL

*Rast ženske participacije v delovni sili v bogatejših državah po svetu je bila gonilna sila rasti ekonomij v zadnjih desetletjih. Ženske so naredile več za globalni BDP kot nove tehnologije. Temu računu dodaj še vrednost gospodinjskih del in skrbi za družino in dobiš rezultat, ki dokaže, da ženske proizvedejo polovico svetovnega prihodka. Res je, da so ženske še vedno slabše plačane in da zasedajo manj vodilnih položajev, vendar ko bodo ti predsodki skozi leta zbledeli, bodo imele ženske največ potenciala, da še bolj razvijejo svojo produktivnost in prihodke!*

(The Economist 2007)

Kljub optimističnim napovedim revije Economist je do popolne enakopravnosti še dolga pot, saj zgodovinska izkušnja kaže, da spreminjanje družbenega položaja žensk ne poteka po nekaterih naravnih samoumevnih zakonih, temveč zahteva nenehno neposredno mnogostransko prizadevanje in presojanje obstoječih razmer, ki se kažejo kot samoumevne in naravne (Jogan 1990).

Položaj žensk v Sloveniji še vedno zaznamuje diskriminacija ne delovnem mestu; na Portugalskem so ženskam namenjena najnižje plačana in statusno najnižja dela, na Irskem pa ženske pogosto delajo v neprijaznih fleksibilnih oblikah zaposlovanja (kot je delo s krajšim delovnim časom) zaradi visokih stroškov varstva otrok. Vse tri države so v procesu doseganja količinskih ciljev, prezrle slabosti položaja zaposlenih žensk. Kljub višjim deležem žensk na trgih delovne sile kot kadarkoli prej v zgodovini se nikjer v EU ni bistveno spremenila tradicionalna delitev dela med spoloma v gospodinjstvu. Še vedno večino neplačanega dela opravijo ženske in so odgovorne za večino gospodinjskih in skrbstvenih opravil.

Kot že omenjeno so vse tri države že dosegle Lizbonske smernice za leto 2010. Kljub temu Slovenija, Irska in Portugalska tudi v prihodnosti iščejo načine, kako visoke deleže zaposlenih žensk obdržati in celo, kako jih še povečati. Portugalska ima do leta 2008 cilj povečati zaposlenost žensk na 63 % (čeprav to pogosto pomeni delo v slabših pogojih). Slovenija si je za prihodnost postavila dva cilja: zadržati visoko stopnjo delovno aktivnih žensk, oziroma do leta 2008 doseči celo za 2 % višjo udeleženo žensk kot bo povprečje EU-15, ter v dveh letih dvigniti zaposlenost moških na povprečje EU-15.

Nekateri avtorji se zato sprašujejo, ali ne bi bilo bolje, da bi namesto kvantitativnih ciljev (npr. 60 % zaposlenosti žensk) v teh treh državah (in državah s podobnimi značilnostmi) raje postavili kvalitativne cilje, ki bi izboljšali položaj žensk, ki so že na trgu sile. Tako bi lahko do leta 2010 postavili cilje, ki bi pripomogli k večjim (in manj stereotipnim) možnostim poklicne izbire. Vzpodbujati bi bilo treba vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjsko delo ter doseganje enakopravnosti spolov, s čimer bi lahko izničili spolno segregacijo med spoloma in vrzel v plačah med moškim in žensko (Kanjuo Mrčela 2005).

Slovenija je sicer deklarativno predana odpravljanju diskriminacije na delovnem mestu, vendar obenem pozablja na enega glavnih problemov ženske delovne sile: dvojna obremenjenost zaradi vsote plačanega in neplačanega dela. Tako bi morala namesto povečevanja deleža, ki je že tako visok, graditi na oblikovanju nove družinske politike, ki bi temeljila na načelih univerzalnosti in uveljavljala enake možnosti obeh spolov pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.

Prav tako bo v Sloveniji veliko dela potrebnega za doseg pravnih izenačitve vseh družinskih oblik, spoštovanja avtonomnosti družine in njenih članic in članov in zaščite otrokovih pravic (glej Kozmik in Jeram 1997).

Portugalska je Lizbonske smernice udeležnosti žensk na trgu delovne sile za leto 2010, dosegala že ob njihovem sprejetju leta 2000. Veliko večje težave bo imela pri doseganju Barcelonskih smernic za zagotavljanje varstva otrok, še posebej otrok, mlajših od treh let. Za prihodnost so sicer v pripravi direktive za zmanjšanje razlik med plačami žensk in moških ter načrti za gradnjo varstvenih ustanov, vendar so te priprave na Portugalskem pogosto zgolj obljube ali pa dejanske ukrepe izvajajo z velikimi zamudami in pomanjkljivostmi. Poleg tega portugalska vlada jasno priznava razlike med plačami žensk in moških ter ostale neenakosti, vendar pravzaprav ne naredi veliko za njihovo odpravo. Ne omogoča niti dovolj natančne analize vzrokov za značilnosti in posledice, ki jih bodo imele na Portugalsko gospodarstvo.

Irska je zaradi zadovoljstva ob svojem visokem deležu spregledala strukturne pomanjkljivosti tega deleža. Slabo je poskrbljeno za ženske v primeru materinstva, saj jim je namenjen kratek materinski dopust, ki ni v celoti plačan. Prav tako ostaja nerešen problem skrbstva za otroka, saj še vedno ni na voljo dovolj skrbstvenih ustanov, privatno varstvo pa je zelo drago. Pametneje bi bilo, da bi Irska intenzivneje vlagala v gradnjo vrtcev in ostalih skrbstvenih ustanov. V nasprotju

s Portugalsko, ki zaradi gospodarskih težav omejuje sredstva na vseh socialnih področjih in nima toliko kapitala za vlaganje v bolj razširjeno mrežo vrtcev, bi lahko Irska s svojim visokim BDP-jem hitreje odpravila problem varstva. Tako bi lahko zaposlili tiste ženske, ki bi rade delala, pa ne morejo zaradi skrbi in vzgoje otrok, oziroma bi lahko ženske, ki sedaj delajo s krajšim delovnim časom, delale dlje. Prav tako si Irska ne postavlja vprašanj, kakšne bodo posledice za ženske, ki delajo s krajšim delovnim časom, kot so kako hitro bodo ženske lahko napredovale, ali se izkoristijo vse njihove sposobnosti ter kako visoke/nizke bodo njihove pokojnine.

V nasprotju z Lizbonskimi smernicami ni viden večji napredek v zagotavljanju varstva v skladu z Barcelonskimi smernicami. Statistike kažejo, da je še vedno večina držav EU daleč od zastavljenih ciljev, še posebej pri zagotavljanju varstva za otroke, stare od 0 do 3 let. Edini državi, ki sta dosegli 33-odstotni cilj, sta Danska in Švedska, medtem ko devet EU držav, ni niti na polovici tega cilja (med njimi tudi Irska). Za otroke stare od 3. leta starosti do leta, ko vstopijo v šolanje, je dobro poskrbljeno v Sloveniji, saj je varstvu otrok namenjena dobro razvejana mreža vrtcev in organizirana javna prehrana. Portugalska in Irska močno zaostajata, vendar so bolj pozitivne spremembe vidne na Portugalskem (daljši delavniki vrtcev, izobraževanje skrbstvenih delavcev). Irska je sicer leta 2005 predstavila program za izboljšanje varstva otrok, ki traja do leta 2009, v katerega je zajeta obsežna gradnja vrtcev ter izobraževanje skrbstvenih delavcev, vendar program do sedaj še ni pokazal bistvenih sprememb. Varstvo otrok na Irskem je še vedno dvakrat dražje kot drugje po EU, stroški varstva pa predstavljajo veliko ovir pri vstopanju žensk na trg delovne sile, še posebej za nižje in srednje sloje (Rubery in drugi 2005).

Na trgu delovne sile so ženske večšine še vedno premalo izkoriščene, kar posledično pomeni zmanjšanje celotnega tržnega uspeha. Zaradi spolne segregacije se lahko na trgu delovne sile pojavi pomanjkanje zaposlenih v določenih poklicih, saj je izbor primernih kandidatov omejen na moški spol. Tako bi lahko vključevanje žensk v vse poklicne skupine pripomoglo ne samo k odpravi spolne segregacije, temveč tudi k povečanju ekonomske učinkovitosti trga delovne sile. Rešitev je pospešeno in odločno uveljavljanje spolne enakosti s smernicami za enake možnosti. Prav tako bi lahko države sprejele predpise, kot so davčne olajšave ali nagrade za podjetja, ki zaposlujejo mlade ženske, večja nadomestila za odsotnost z dela zaradi starševskih obveznosti,

subvencije podjetjem za zaposlovanje žensk, ki so dalj časa odsotne od dela, promocija in uveljavljanje očetovskih dopustov.

Učinkovit ter dokaj agresiven način reševanja problema neenakosti na trgu delovne sile bi lahko bilo uvajanje zakonsko določenih kvot. »Kvote predstavljajo z zakonom določeno število žensk v nekem političnem telesu. Kvotni sistem prenaša odgovornost za izpolnjevanje tega števila, na odgovorni politični organ in ne na ženske« (Global Database of Quotas for Women 2007). Način, ki se uvaja v politiki, bi se lahko prenesel tudi v podjetja in na področja spolno segregiranih poklicev (feminiziranih ali maskuliranih).

V prihodnosti lahko pričakujemo večjo tekmovalnost med moškimi in ženskami na trgu delovne sile, kar po eni strani pomeni možnost desegregacije trga delovne sile in s tem višje vrednotenje ženskega dela, po drugi strani pa to za ženske pomeni večjo negotovost na trgu delovne sile. Učenje strategij za obvladovanje negotovosti in sprejetje ter obenem obvladovanje fleksibilnih kariernih potekov sta pogoja za nadaljnje uveljavljanje žensk na trgu delovne sile (Svetlik in Toš 2000: 22).

Sama pričakujem predvsem več razumevanja za probleme zaposlovanja žensk, aktivne ukrepe za zmanjševanje razlik med spoloma ter preboj žensk v sfere najvišjega menedžmenta. Zavedam se, da bo ta proces zahteval čas, saj bo potrebno dočakati, da bo v vseh segmentih družbe dozorelo zavedanje o pomembnosti enakopravnega položaja žensk na trgu delovne sile.



## 7. LITERATURA

- Černigoj Sadar, Nevenka (2000): **SPOLNE RAZLIKE V FORMALNEM IN NEFORMALNEM DELU**. V Maca Jogan (ur.): *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma*, 31 – 52. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Slovensko sociološko društvo.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša (2002): **ZAPOSLOVANJE ŽENSK**. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 387 – 433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov (2004): **PRISPEVEK ORGANIZACIJ K VZPOSTAVLJANJU (NE)URAVNOTEŽENEGA ŽIVLJENJA**. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, 260 – 281. Ljubljana: Sophia.
- EEC, European Commission (2006): **EMPLOYMENT IN EUROPE 2006**. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Hirshman, Linda R. (2006): **GET TO WORK**. New York: Penguin Group (USA).
- Hughes, Gordon in Ross Fergusson (2004/2000): **ORDERING LIVES: family, work and welfare**. Second edition. London, New York : Routledge in association with The Open University.
- Imray, Linda in Audrey Middleton (2002): **PUBLIC AND PRIVATE: Marking the boundaries**. V Stevi Jackson and Sue Scott (ur.): *Gender*, 155 – 158. London, New York: Routledge.
- Jepsen, Tim (2001): **VODIČ PO PORTUGALSKI**. Ljubljana: DZS.
- Jogan, Maca (1990): **DRUŽBENA KONSTRUKCIJA HIERARHIJE MED SPOLOMA**. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Jogan, Maca (1995): **ANDROCENTIČNA ALI ANDROGENA KULTURA IN (SIMETRIČNA) DRUŽINA**. V Tanja Rener in Vida Potočnik (ur.): *Družine: različne-enakopravne*, 49 – 63. Ljubljana: Vitrum.
- Jogan, Maca (2001): **SEKSIZEM V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuro Mrčela, Aleksandra (1996): **ŽENSKO V MENEDŽMENTU**. Ljubljana: Enotnost.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2000): **SPOLNA KONSTRUKCIJA MENEDŽERSKIH VLOG: Stekljeni organizacijski stropovi v devetdesetih**. V Maca Jogan (ur.): *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma*, 53 – 78. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede: Slovensko sociološko društvo.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroslav Ignjatović (2004): **NEPRIJAZNA FLEKSIBILIZACIJA DELA IN ZAPOSLOVANJA-POTREBA PO OBLIKOVANJU VARNE ZAPOSLEJIVOSTI**. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230 – 258. Ljubljana: Sophia.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2005): **ZAPOSLOVANJE IN DELO ŽENSK V SLOVENIJI IN EVROPSKI UNIJI**. V Bogomil Ferfila (ur.): *Traveling with Europe: Slovenia in European Union*, 710 – 733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2007): **GENDER MAINSTREAMING IN SLOVENIA: An analysis of employment policies from a gender perspective**. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'. Ljubljana: FDV.
- Kozmik, Vera in Jasna Jeram (1997): **POLOŽAJ ŽENSK V SLOVENIJI V DEVETDESETIH: Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995**. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
- Rees, Teresa L. (1992): **WOMEN AND THE LABOUR MARKET**. London, New York: Routledge.
- Rubery, Jill, Mark Smith in Colette Fagan (1999): **WOMEN'S EMPLOYMENT IN EUROPE: Trends and prospects**. London, New York: Routledge.
- Slovar izrazov o enakosti žensk in moških (1998): **STO BESED ZA ENAKOST**. Ljubljana: Vlada republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Stevi Jackson and Sue Scott (2002): **GENDER**. London, New York: Routledge.
- Svetlik, Ivan in Niko Toš (2000): **TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI V LUČI VKLJUČEVANJA V EU: Strategija gospodarskega razvoja Slovenije: socialni razvoj in razvoj človeškega dejavnika**. Ljubljana: Ministrstvo za znanost in tehnologijo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Služba vlade za evropske zadeve.
- Wirth, Linda (2001): **BREAKING THROUGH THE GLASS CEILING: Women in management**. Washington D.C.: ILO.

## 8. ELEKTRONSKI VIRI

- American association of University women (2003): **WOMEN AT WORK**. Dostopno na <http://www.aauw.org/research/womenatwork.cfm> (5. junij 2007).
- Breaking news (2006): **IRISH CHILDCARE COSTS 'DRIVING WOMEN FROM WORKFORCE'**. Dostopno na <http://www.breakingnews.ie/2006/09/20/story277534.html> (3. junij 2007).
- Eures (2007): **JOB MOBILITY PORTAL-LIVING AND WORKING: INFORMATION ON LABOUR MARKETS, SLOVENIA**. Dostopno na <http://europe.eu.int/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0> (5. julij 2007).
- Eures (2007a): **JOB MOBILITY PORTAL-LIVING AND WORKING: INFORMATION ON LABOUR MARKETS, IRELAND**. Dostopno na <http://europe.eu.int/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0> (5. julij 2007).
- Eures (2007b): **JOB MOBILITY PORTAL-LIVING AND WORKING: INFORMATION ON LABOUR MARKETS, PORTUGAL**. Dostopno na <http://europe.eu.int/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0> (5. julij 2007).
- Eurofound-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000): **GENDER WAGE GAP EXAMINED**. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/11/feature/ie0011160f.html> (4. julij 2007).

- Eurofound- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): ***GENDER AND CAREER DEVELOPMENT***. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/studies/tn0612019s.html> (3. julij 2007).
- Eurofound- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): ***IRELAND: PART-TIME WORKER***. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/PARTTIMEWORKER-IR.html> (4. julij 2007).
- Eurofound- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a): ***IRELAND: DUAL LABOUR MARKET***. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/DUALLABOURMARKET-IR.html> (3. julij 2007).
- Eurostat (2007): ***PODATKI O: STOPNJAHA ZAPOSLENOSTI, STOPNJAHA BREZPOSELNOSTI IN STOPNJAHA ZAPOSLENIH ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS (1995-2006)***. Dostopno na [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/C/C4/C46&language=en&product=Yearlies\\_new\\_population&root=Yearlies\\_new\\_population&scrollto=959](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/C/C4/C46&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population&scrollto=959) (5. junij 2007).
- Fagan, Colette and Brendan Burchell (2002): ***GENDER, JOBS AND WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION***. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/49/en/1/ef0249en.pdf> (18. julij 2007).
- Ferreira, Virginia (1998): ***WOMEN IN PORTUGAL: Situation and paradoxes***. Babel: Revista Electronica. Dostopno na: <http://www.lxxl.pt/babel/biblioteca/women.html> (5. julij 2007).
- **Global Database of Quotas for Women** (2006). Dostopno na <http://www.quotaproject.org/sources.cfm> (18. julij 2007).

- Goretti, Horgan (2001): **CHANGING WOMEN'S LIVES IN IRELAND**. Dublin, international socialism journal. Dostopno na <http://pubs.socialistreviewindex.org.uk/isj91/horgan.htm> (5. julij 2007).
- Irski statistični urad (2007): Central Statistics office. Dostopno na <http://www.cso.ie/> (6. junij 2007).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar (2004): **RAZISKAVA STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Vlada RS-Urad za enake možnosti. Dostopno na [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf) (22. julij 2006).
- Pilinger, Jane (2004): **CLOSING THE GENDER WAGE GAP: EPSU/PSI EQUAL PAY SURVAY, 2004**. Dostopno na <http://www.ei-ie.org/payequity/EN/docs/PSI/PSI-EPSU%20Equal%20pay%20survey.pdf> (5. julij 2007).
- Portugalski statistični urad (2007): National Statistical Institute of Portugal. Dostopno na [http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL\\_INE](http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL_INE) (5. junij 2007).
- Rubery, Jill, Damien Grimshaw, Hugo Figueiredo, Mark Smith in Rory Donnelly (2005): **THE NATIONAL REFORM PROGRAMME 2005 AND THE GENDER ASPECTS OF THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY**. UK: European Work and Employment Research centre. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2005_en.pdf) (18. julij 2007).
- SURS (2007): **DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO S POLNIM ALI SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM PO SEKTORJIH DEJAVNOSTI, PO SPOLU, SLOVENIJA, 2006**. Dostopno na [http://www.stat.si/doc/vsebina/07/adp/Del\\_preb\\_pol\\_skr\\_del\\_cas/2006.xls](http://www.stat.si/doc/vsebina/07/adp/Del_preb_pol_skr_del_cas/2006.xls) (6. junij 2007).
- SURS (2007a): **AKTIVNO PREBIVALSTVO (PO ANKETI O DELOVNI SILI), SLOVENIJA, 2006**. Dostopno na [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=820](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=820) (6. junij 2007).

- The Economist (2006): **IMPORTANCE OF SEX**. Dostopno na [http://www.economist.com/opinion/displaystory.cfm?story\\_id=6800723](http://www.economist.com/opinion/displaystory.cfm?story_id=6800723) (12. maj 2007).
- U.S. Department of State, Bureau of European and Eurasian Affairs (2007): **BACKGROUND NOTE: PORTUGAL**. Dostopno na <http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/3208.htm> (12. maj 2007).
- U.S. Department of State, Bureau of European and Eurasian Affairs (2007): **BACKGROUND NOTE: IRELAND**. Dostopno na <http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/3108.htm> (13. maj 2007).
- U.S. Department of State, Bureau of European and Eurasian Affairs (2007): **BACKGROUND NOTE: SLOVENIA**. Dostopno na <http://www.state.gov/r/pa/ei/bgn/3407.htm> (14. maj 2007).
- USA Today (2007): **PORTO OVERVIEW**. Dostopno na <http://www.usatoday.com/marketplace/ibi/porto.htm> (25. maj 2007).