

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Suzana Kodrič

**Ženske na trgu delovne
sile v Sloveniji in na Švedskem**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Suzana Kodrič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Ženske na trgu delovne
sile v Sloveniji in na Švedskem**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Nekoč običajne predpostavke o zaposlitvi za celo življenje, razvoju življenjske kariere in tem, da je delo dominantno moška dejavnost so danes v glavnem stvar preteklosti. (Ransome v Kanjuo Mrčela 2002, 45).

Ženske na trgu delovne sile v Sloveniji in na Švedskem

Diplomska naloga analizira položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji in na Švedskem. Zanima nas predvsem kakšne so možnosti za delo s krajšim delovnim časom in v katerih poklicih so med spoloma najmanjše razlike pri plačilu za enako delo. V Sloveniji in tudi na Švedskem so predvsem ženske tiste, ki delajo krajši delovni čas. Ženske zato, ker za njih to pomeni lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Na Švedskem je v primerjavi s Slovenijo ta oblika dela bolj razvita. Na delo s krajšim delovnim časom vplivajo različni dejavniki, med katere štejemo tudi ekonomsko politiko države, organizacijo otroškega varstva, davčno politiko, socialno varnost itd. Ženske pa so tudi tiste, ki običajno za svoje delo prejemajo manjše plačilo kot moški za enako delo. V vseh poklicnih skupinah v Sloveniji in na Švedskem ženske prejemajo manjše plačilo za delo kot moški. Razlike v plačilu so med spoloma v Sloveniji manjše kot pa na Švedskem. Najmanjše razlike v plačilu so v poklicni skupini uradniki na Švedskem in v poklicni skupini menedžerjev v Sloveniji.

Ključne besede: trg dela, delo s krajšim delovnim časom, razlike v plačah, starševstvo, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Women in the Labour Market in Slovenia and Sweden

The final thesis analyses women position in the labour market in Slovenia and Sweden. Above of all we wonder what are the chances to work part-time and which are the occupation groups with the smallest wage gap. The women are those that mostly work with shorter working hours in Slovenia and also in Sweden. This means easier reconciliation of professional work and of family life for them. In comparison with Slovenia this form of work is much more developed in Sweden. The economical policy of country, the organization of childcare, the tax policy, the social security etc. are the main factors that affect part-time working. Women are also those that in comparison with men usually get smaller payment for the same work. Women get smaller payment than men in all occupation groups in Slovenia and also in Sweden. Gender wage gap in Slovenia is narrowest as that in Sweden. The smallest gender differences in payment in Sweden are within clerks and within managers in Slovenia.

Key words: labour market, part-time work, wage gap, parenthood, work and family reconciliation

Kazalo vsebine:

1	UVOD	7
2	SFERA DELA	9
2.1	TRG DELOVNE SILE	9
2.2	POJMOVANJE DELA	11
2.3	PLAČANO IN NEPLAČANO DELO	15
2.4	FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA	18
2.4.1	<i>Zaposlitev za določen čas</i>	19
2.4.2	<i>Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom</i>	20
2.4.3	<i>Zaposlitev z gibljivim delovnim časom</i>	22
2.4.4	<i>Delo na domu</i>	23
3	SPOLNA DISKRIMINACIJA ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE	26
3.1	ZAPOSLOVNA DISKRIMINACIJA	28
3.2	PLAČNA DISKRIMINACIJA	30
3.3	DISKRIMINACIJA PRI NAPREDOVANJU	32
3.4	POKLICNA SEGREGACIJA	33
3.5	SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU	35
4	TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI	38
5	TRG DELOVNE SILE NA ŠVEDSKEM	45
6	PRIMERJAVA TRGA DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN NA ŠVEDSKEM	52
7	SKLEP	58
8	LITERATURA	61
9	PRILOGE	65
	PRILOGA A: TABELARIČNI PREGLED.....	65

Kazalo tabel:

Tabela 2.1: Povprečno število ur plačanega in neplačanega dela (vzorec dnevni zabeležki: poročeni moški in ženske v starosti od 30 do 49 let)	16
Tabela 2.2: Čas, ki so ga povprečno na dan porabile osebe, stare od 20 do 54 let, za posamezne aktivnosti, po starosti in spolu, april 2000 – marec 2001 (v minutah)	17
Tabela 4.1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 3. četrletje 2009	38
Tabela 4.2: Stopnje anketne brezposelnosti prebivalstva, Slovenija, 3. četrletje 2009	42
Tabela 5.1: Prebivalstvo staro 15-74 let po aktivnosti, Švedska, 2008 in 2009.....	46
Tabela 6.1: Primerjava stopenj brezposelnosti in stopenj zaposlenosti, EU27, Slovenija in Švedska (v %).....	52
Tabela 6.2: Plačne vrzeli 1994-2005, Slovenija in Švedska (v %)	54
Tabela 6.3: Povprečni ženski zaslužek na uro v primerjavi z moškim glede na poklicno skupino, Slovenija in Švedska, 2002.....	55
Tabela 6.4: Delež zaposlenih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, Slovenija in Švedska, 2007.....	57
Tabela 9.1: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, po spolu, Slovenija, 1. četrletje 2006.....	65
Tabela 9.2: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2008.....	66
Tabela 9.3: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2008, začasni podatki	66

Kazalo grafov:

Graf 4.1: Delovno aktivno žensko prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah, 2. četrletje 2008 (v %).....	39
Graf 4.2: Osebe, ki so delale s krajšim delovnim časom od polnega leta 2001 in 2006.....	41
Graf 4.3: Razmerje povprečnih mesečnih bruto plač med spoloma po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 2008, začasni podatki (v %).....	43
Graf 5.1: Prebivalstvo 15-74 let po zaposlitvenem statusu, Švedska, 1. polovica 2009.....	47
Graf 5.2: Delež žensk in moških po plačah, Švedska, 2008	50
Graf 6.1: Plačne vrzeli 1994-2005, Slovenija in Švedska (v %).....	54

1 UVOD

Že od nekdanj je bila ženski priznana njena vloga v biopsihosocialni reprodukciji, vloga v javnosti in na področju formalnega dela pa podcenjena in spregledana. Moški naj bi bil racionalen in aktiven, ženska čustvena in pasivna. Področje moške dejavnosti naj bi bila javna sfera: zaposlitev izven doma, politika,... Žensko pa se usmerja v zasebnost: družinsko življenje, gospodinjstvo, materinstvo, vzgoja otrok,... Zaposlitev in druge dejavnosti izven domačega kroga so lahko le dodatek k tej primarni vlogi. Ob koncu 19. in v začetku 20. stoletja pa so ženske dobile nekatere legalne možnosti, ki so spremenile njihov socialni položaj (Svetlik 2002, 398).

Kljub poudarjanju vloge ženske kot gospodinje-matere-žene kot za žensko najbolj primerne in »naravne«, področje zaposlovanja nikoli ni bilo izključno moško področje. Med prvo in drugo svetovno vojno so se ženske množičneje začele zaposlovati, ker je primanjkovalo delovne sile. Zmanjševanje števila otrok, povečana pričakovana življenjska starost in rast storitvenega sektorja pa so nekateri od dejavnikov, ki so vplivali na bolj stalno vključevanje žensk na trg delovne sile. V nekaterih državah (zlasti evropskih) se je do danes delež žensk med zaposlenimi močno približal moškemu deležu. Ženske pa se na trgu dela še vedno spopadajo z različnimi ovirami.

»Kljub spremembam na trgu delovne sile, ki so v nekaj zadnjih desetletjih usmerjene v izenačevanje pogojev in značilnosti dela moških in žensk, lahko še vedno govorimo o slabšem položaju žensk na trgu delovne sile, ki se kaže v neenaki distribuciji nagrad in statusov med moškimi in ženskami« pravi Kanjuo Mrčela (2005, 710).

Namen moje diplomske naloge je predstaviti položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji in na trgu delovne sile na Švedskem danes. Švedsko sem si izbrala, ker se od Slovenije zelo razlikuje po kulturi, kakor tudi po socialni politiki ter politiki zaposlovanja. Najprej bom v teoretičnem delu predstavila pojmovanje dela in še nekatere druge z njim povezane pojme. Predstavila bom tudi ovire, s katerimi se ženske srečujejo, ko vstopajo na trg delovne sile in ovire, s katerimi se spopadajo, ko na trgu delovne sile že nastopajo.

V empiričnem delu diplomske naloge bom s pomočjo sekundarnih podatkov primerjala slovenski in švedski trg delovne sile ter prikazala podobnosti in razlike med njima. Iz primerjave bom poskušala ugotoviti, kateri trg delovne sile je za ženske ugodnejši in prijaznejši. Zanima me zlasti, kakšne so razlike pri plačilu za isto delo med moškimi in ženskami, kakšne možnosti imajo ženske za napredovanje, kakšno je zaposlovanje moških in žensk v različnih poklicih, kolikšna je zaposlenost oziroma brezposelnost žensk in katere oblike zaposlovanja so značilne za ženske v obeh državah.

Skozi diplomsko nalogo želim potrditi naslednji dve hipotezi:

Hipoteza 1: V Sloveniji delo s skrajšanim delovnim časom ni značilno, medtem ko je na Švedskem le-ta oblika dela prevladujoča. Predvidevam, da je k temu pripomogla pravica, ki omogoča, da eden od staršev do otrokovega tretjega leta dela s skrajšanim delovnim časom.

Hipoteza 2: Kljub temu, da zakonodaja zagotavlja enakost žensk in moških na trgu delovne sile, se med njimi pojavljajo razlike, predvsem pri plačilu za isto delo. Menim, da temu ni tako samo v Sloveniji, ampak tudi na Švedskem. Menim, da so razlike v plačah največje na področju storitvenih dejavnosti, najmanjše pa v skupini uradnikov.

Diplomska naloga bo torej v grobem sestavljena iz treh delov, pri čemer je prvi del namenjen opredelitvi sfere dela, definiciji dela ter opisu oblik dela in zaposlovanja, drugi del je namenjen opisu diskriminacij, s katerimi se soočajo ženske na trgu delovne sile. Tretji del pa je namenjen opisu slovenskega in švedskega trga delovne sile ter primerjavi teh dveh trgov.

2 SFERA DELA

Če hočemo ljudje živeti in preživeti, moramo delati. Oziroma, vsaj del ljudi v družbi mora vsaj določen čas delati. S tem mislim na to, da morajo ljudje ustvarjati dobrine in opravljati storitve, s katerimi zadovoljujejo svoje potrebe in potrebe drugih ljudi.

2.1 TRG DELOVNE SILE

Da je trg delovne sile sploh nastal je bilo najprej potrebno, da je delovna sila postala blago, za kar pa so morali biti izpolnjeni določeni pogoji. Svetlik (1985, 12) navaja, da morajo delavci postati lastniki svoje delovne sile. To pomeni, da morajo biti osebno svobodni, da lahko svojo delovno zmožnost ponudijo kateremukoli delodajalcu ter da se lahko pogajajo za njeno ceno.

»Delovna sila je neločljivo povezana s svojim prodajalcem in je le potencial – način, kako in v kolikšni meri bo realizirana, ni odvisen le od tržnih razmerij in dogovorov, ampak tudi od motivacije, izkušenj in drugih lastnosti nosilca delovne sile« meni Svetlik (2002, 34).

Strukturo trga delovne sile predstavljajo zaloge¹, dinamiko pa tokovi² med zalogami. Trg delovne sile sestavljajo:

- povpraševanje po delovni sili,
- ponudba delovne sile
- in pa cena delovne sile, ki je rezultat usklajevanja ponudbe in povpraševanja po delovni sili.

Povpraševanje po delovni sili sestavljajo prosta delovna mesta in zasedena delovna mesta. Ponudbo delovne sile pa sestavljajo vsi zaposleni delavci, brezposelni delavci ter delavci, ki niso nit zaposleni niti ne iščejo dela (potencialna ponudba). Med navedenimi zalogami trga delovne sile pa imamo številne tokove, ki spreminjajo velikost zalog na trgu delovne sile.

¹ Ang. stocks.

² Ang. flows.

Ponudba na trgu delovne sile je odvisna predvsem od ekonomskega razvoja in še nato od kulturnih in zgodovinskih faktorjev (Drobnič 1985, 33).

Da lahko razložimo povpraševanje po delovni sili moramo upoštevati, kako na trg delovne sile vpliva okolje. Pri tem je pomemben zlasti trg dobrin in storitev, ki z večjo ali manjšo absorpcijo blaga vpliva na povečevanje ali zmanjševanje obsega proizvodnje in s tem na večje ali manjše zaposlovanje (Svetlik 1985, 18). V času gospodarske rasti se torej število prostih delovnih mestih lahko precej poveča, v času recesije pa se lahko število delovnih mest precej zmanjša. Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja trga delovne sile novim razmeram (Svetlik 2002, 28).

Neravnotežja med povpraševanjem in ponudbo na trgu delovne sile, ki se v razmerah visokih stopenj brezposelnosti izjemno zaostrejejo, prisilijo državo, da mora nanje reagirati in jih vsaj deloma odpravljati. To pa država uredi z ustrezno politiko zaposlovanja. Država pa ni edini akter regulacije trga delovne sile, ampak pomembno vlogo igrajo tudi združenja delodajalcev in sindikati, ki so sodelujejo v pogajanjih in pri odločanju o delovni zakonodaji (Svetlik 2002, 35).

Ker alokacija delovne sile poteka pretežno preko tržnih mehanizmov, prihaja do segmentacije trga delovne sile. Segmentacija v bistvu pomeni negacijo načela popolne konkurence za posle na trgu delovne sile (Trbanc 1991, 40).

Zalogo delovnih mest sestavljajo delovna mesta, ki so po različnih merilih³ dobra in delovna mesta, ki so slaba. Dobra delovna mesta predstavljajo primarni segment, slaba delovna mesta pa sekundarni segment. Primarni segment trga delovne sile predstavljajo delavci, ki opravljajo dobro plačana, poklicno ali strokovno zahtevna dela, ki omogočajo napredovanje in ustvarjanje kariere. Sekundarni segment trga delovne sile pa predstavljajo delavci, ki opravljajo slabo plačana in neperspektivna dela.

Deaton (v Trbanc 1991, 41) pravi, da se v primarnem segmentu nahaja ves sektor mlade, hitro razvijajoče se industrije, ki posamezniku daje možnost za ustvarjanje kariere, ugodne pogoje, relativno visok dohodek, itd. V sekundarnem segmentu pa se nahaja ves

³ Višina dohodka, možnost napredovanja, avtonomija pri delu, varnost zaposlitve ipd.

sektor tradicionalne ekonomije. Tu se vedno lahko zaposli vsakdo, ki je pripravljen sprejeti nižje dohodke, skupaj z nezmožnostjo ustvarjanja kariere in slabšimi delovnimi razmerami.

Prehodi delovne sile med segmenti so redki, saj na vsakem segmentu veljajo drugačna pravila⁴ (Trbanc 1991, 40). »Statistični vzorec zaposlovanja v deželah z dolgotrajnim delovanjem tržnih mehanizmov nakazuje sistematično diskriminacijo določenih tipov ljudi, na primer žensk, imigrantov, zelo mladih in starejših« pove Trbanc (1991, 40).

2.2 POJMOVANJE DELA

Veliko ljudi meni, da pojma delo ni težko opredeliti, vendar temu ni tako. Kanjuo Mrčela (2002, 30) opredeli pojem delo za ključni sociološki pojem in za enega najbolj središčnih vidikov človeškega življenja. Koncept dela je družbeno konstruiran in zaradi tega spremenljiv, saj je težko podati eno samo definicijo dela. Pojavi se dilema, ali je delo vsaka človeška dejavnost ali le tista, ki družbi prispeva merljive rezultate, posameznikom pa zagotavlja preživetje. Definicijo dela je vedno odvisna od družbene umestitve dela.

Splošna definicija dela je, da je delo zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin, s katerimi ljudje zadovoljujemo svoje potrebe. Delo obsega tudi procese povezovanja med ljudmi, ki pri delu uveljavljajo svoje vedenje in s tem vzpostavljajo različna medsebojna razmerja. Pojem delo pa je definiran tudi kot služba oziroma zaposlitev, za katero je značilno naslednje: poteka v vnaprej določenem delu dneva, določeno število dni v tednu in letu, je plačana – ta denar pa omogoča ljudem, da kupijo dobrine in plačajo storitve, ki se jim zde pomembne za zadovoljitev njihovih potreb. Grint (v Haralambos in Holborn 1999, 185) sklepa, da je delo družbeno opredeljeno, to pa pomeni, da mora vsaka definicija biti značilna za določeno družbo ob določenem času. Torej je predvsem od norm, odnosov moči, družbenega konsenza in socialnega okolja dela odvisno ali je določena dejavnost opredeljena kot delo.

⁴ Pravila konkuriranja za posle, delovni in karierni vzorci in delovni rituali.

Oprelitev dela je torej družbeno določena. To pa pomeni, kar je za nekoga delo, je lahko za drugega nedelo. »Nihče ne dela sam od sebe in nihče si ne more urediti dela tako, kakor on sam hoče. V družbi vsakdo naleti na že vzpostavljene vrste in oblike dela in že običajna sredstva za delo, na že izdelana orodja in naprave« (Mikeln 2000, 9). Delo vključuje človekov fizični in mentalni napor, veščine, spretnosti in znanje. Delo je v vseh družbah temelj ekonomskega sistema. Ekonomski sistem pa predstavljajo institucije, v katerih poteka proizvodnja, menjava, delitev in poraba dobrin. Proizvodnja dobrin in njihova delitev med člane družbe pa pomembno vpliva na celotno družbeno življenje.

Skozi zgodovino se razkriva dvojnost opredeljevanja dela, del definicij ima pozitivno konotacijo, del pa negativno. Del definicij definira delo kot človeško bistvo – bistvo človekove humanosti; simbol osebne vrednosti, statusa; osnovo družbenosti in socialne kohezije. Drugi del definicij pa je poudarjal prisilnost dela in delo opredeljeval kot sredstvo odtujevanja, kot kazen, napor in trpljenje ter kot sredstvo razlikovanja in ustvarjanja neenakosti med ljudmi (Kanjuo Mrčela 2002, 32).

V antiki je bilo delo opredeljeno kot omejitev svobode in utrujajoča dejavnost, ki zasušnjuje duha. Antična definicija dela obravnava delo kot nujno zlo, ki prispeva potrebne življenjske dobrine. Delo so prezirali, večji del so ga opravili sužnji (Grint 1998, 14).

V zgodnjem krščanstvu pa je delo bilo opredeljeno kot kazen za izvirni greh; delo je človekova obveznost, s katero se človek pokori za grehe svojih prednikov in tako povrne svojo izgubljeno duhovno dostojanstvo (Ransome 1996, 105). Benediktinci in frančiškani so delu pripisali pozitivnejši pomen. Izenačili so ga z molitvijo (ora et labora) in poudarjali njegovo socialno in moralno dimenzijo. Za njih razlike med vrstami dela ne obstajajo, vsako delo je cenjeno, saj pomaga človeku, da se upre skušnjavam (Kanjuo Mrčela 2002, 32).

Protestantska opredelitev dela ima do dela veliko bolj pozitivno stališče kot prejšnje. Človek je poklican, da opravlja določeno delo; Luther je menil, da je vsak poklic božje odposlanstvo, kopičenje bogastva z delom moralno opravičljiv cilj. Calvin pa pričakuje, da posameznik opravlja poklic za katerega je »rojen« in da s kopičenjem bogastva slavi boga.

Protestantska definicija pripisuje delu osrednji pomen v družbi – delo postaja osnova človekove vključenosti v družbo (Kanjuo Mrčela 2002, 32).

Na sodobnejše definicije dela so pomembno vplivali znani analitiki: Marx, Durkheim in pa Weber.

Za Marxa je delo proizvodnja blaga in uslug. Po njegovem mnenju je delo ključno za človekovo srečo in samouresničitev ter najpomembnejša temeljna človekova dejavnost. Delo ljudem omogoča, da uresničijo svoje skrite možnosti, ali pa izkrivi in izpridi njihovo naravo in odnose do drugih ljudi. Marx je razvil tudi idejo o odtujitvi dela, kar pomeni, da ljudje ne morejo najti zadovoljstva in samouresničitve pri opravljanju svojega dela. Ker pa ljudje v svojem delu ne najdejo zadovoljstva, se sami sebi odtujijo, so tujci sami sebi, kar pa posledično pomeni odtujitev od drugih. Izvor odtujitve je po Marxu mogoče najti v gospodarskem sistemu, ki vključuje izmenjavo dobrin na podlagi kupčije (izdelki so postali tržno blago) (Haralambos in Holborn 1999, 187). »Marx je videl rešitev problema odtujenega dela v komunistični ali socialistični družbi, v kateri so proizvodjalna sredstva v družbeni lasti in je ukinjena specializirana delitev dela« (Haralambos in Holborn 1999, 189).

Durkheim je menil, da iz specializacije dela izvirajo številni problemi v industrijski družbi, vendar je trdil tudi, da prednosti delitve dela prevladajo nad problemi (Haralambos in Holborn 1999, 192). »Durkheim je družbeno delitev dela videl kot osnovo moderne, »organske« solidarnosti v družbi, v kateri so posamezniki vse bolj različni, individualizirani in prav zaradi tega vse bolj medsebojno povezani in soodvisni« pravi Kanjuo Mrčela (2002, 32). Člani industrijske družbe se specializirajo za posamezne naloge z namenom bolj učinkovite proizvodnje dobrin in storitev. Takšna specializacija pa zahteva sodelovanje. Durkheim je bil mnenja, da delitev dela poveča medsebojno odvisnost posameznikov in skupin v družbi. Po mojem mnenju ni mogoče najti dela, ki ne bi bilo tako ali drugače povezano v družbeni delovni proces.

Weber, ki velja za utemeljitelja organizacije, je s konceptom birokratske organizacije ponudil idealni tip organiziranja dela v pogojih množičnega skupnega dela ljudi v industriji in državnem upravnem aparatu (Kanjuo Mrčela 2002, 33). »Birokracijo pojmuje kot

organizacijo, v kateri obstoji hierarhija plačanih uslužbencev s polnim delovnim časom, ki tvorijo verigo ukazovanja» (Haralambos in Holborn 1999, 279). Webrovo pojmovanje birokracije se mora gledati v kontekstu njegove teorije o družbenem delovanju. Trdi, da vsako človeško delovanje usmerjajo različni motivi in interesi.

Weber (Haralambos in Holborn 1999, 279) loči tri vrste človeškega delovanja:

- Afektivno ali čustveno delovanje, ki izhaja iz emocionalnega stanja nekega posameznika v določenem trenutku.
- Tradicionalno delovanje, ki temelji na običajih. Posameznik to dela zaradi navade, oziroma zato ker se je vedno tako delalo.
- Racionalno delovanje ima jasno zadani cilj in vključuje sredstva, ki jih ima posameznik na voljo za doseg tega cilja.

Arendt (v Grint 1998, 7) je delo definirala na dva načina, in sicer delo kot »labour« in delo kot »work«. Delo kot »labour« je načrtovana telesna dejavnost, ki zagotavlja preživetje in katere rezultate lahko uporabimo takoj. Delo kot »work« pa je aktivnost, ki se je lotimo z lastnimi rokami in ki strukturira sfero nujnosti. Sem prištevamo tudi fizično delo, ki pa je bilo skozi zgodovino vedno opredeljeno kot manj vredno in so ga vedno opravljali podrejeni člani družbe (sužnji, podrejeni razredi, ženske). Problem pri Arendtovem pristopu pa je v tem, ker v mnogih industrijskih družbah zelo malo aktivnosti tvori proizvode za takojšnjo uporabo.

Smiselno je razlikovati tudi med formalnim in neformalnim delom. Kot formalno delo opredeljujemo tisto, ki poteka v za to določenih organizacijah oziroma institucijah. Pri neformalnem delu pa gre ali za neplačano produkcijo dobrin in storitev ali pa za plačano delo zunaj institucij. Delo v družini, gospodinjsko delo, skrb za otroke in druge družinske člane ravno tako pomeni produkcijo dobrin in storitev za preživetje, vendar pa ni plačano in zato izgubi ekonomsko ceno in vrednost. V primerjavi z delom na delovnem mestu, v delovnem času in za plačilo je dojeta kot neekonomično, ne-delo.

2.3 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO

V preteklosti sta bila dom in delo močnejše povezana, saj je proizvodnja potekala na kmetijah in v delavnicah, ki so istočasno bila tudi stanovanja. Domače delo in gospodarsko dejavnost je bilo veliko težje ločiti. V predindustrijski družbi so se dejavnosti, ki so bile povezane s produkcijo dobrin za preživetje prepletale z drugimi dejavnostmi: delo je bilo tudi družabno srečanje, povezano s pesmijo, rituali. Industrializacija in birokratizacija sta razdelili sfere družbenega življenja in dela. Na eni strani imamo družino in gospodinjsko delo, na drugi strani pa je družbena produkcija in plačana zaposlitev. Gospodinjsko delo doma, ki so ga opravljale samo ženske, je bilo neplačano – podcenjeno, medtem ko je bilo delo zunaj doma plačano in so ga opravljali moški. Takšna razporeditev dela je bila pogosto dojeta kot naravna, pogojena z biološkimi razlikami in zato samoumevna.

Danes večina žensk opravlja delo zunaj doma, opravljajo pa še večino neplačanih gospodinjskih in skrbstvenih del. Različne raziskave so mnogokrat potrdile dejstvo, da so ženske tiste, ki so zadolžene za večino domačega neplačanega dela. Večina moških opravi nekaj hišnega dela, vendar takšne naloge ponavadi opravljajo ženske. Ženske v primerjavi z moškimi porabijo več časa za domače neplačano delo in manj časa za plačano delo v poklicnem življenju. To ima neposredne posledice za konkurenčnost žensk na trgu dela in vodi v neenakopravnost med spoloma pri družbeni distribuciji finančnih virov. »Usklajevanje družinskih in poklicnih dejavnosti v vsakdanjem življenju je izjemno pomembno in hkrati tudi najbolj težavno področje z vidika zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških. Prav (ne)usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti je praviloma razlog za to, da so ženske na trgu delovne sile manj mobilne kot moški« menijo na Pospeševalnem centru za malo gospodarstvo (v Hazl 2002, 14).

Raziskava, ki sta jo opravila Young in Willmott (v Haralambos in Holborn 1999, 372) je pokazala, da so ženske, ki nimajo plačane zaposlitve tiste, ki opravijo najmanj dela. Ženske, ki pa so zaposlene za delni ali polni delovni čas, opravijo več dela kot moški (glej Tabelo 2.1).

Tabela 2.1: Povprečno število ur plačanega in neplačanega dela (vzorec dnevnih zabeležk: poročeni moški in ženske v starosti od 30 do 49 let)

	Moški	Ženske, zaposlene za polni delovni čas	Ženske, zaposlene za delni delovni čas	Ženske brez plačane zaposlitve
Skupno na teden Plačano delo, pot v službo in gospodinjska opravila	59,4	63,3	61,1	45,5

Vir: M. Young in P. Willmott v Haralambos in Holborn (1999, 372).

Raziskava Younga in Willmotta je doživela številne kritike, saj po mnenju Allana ta raziskava podcenjuje število delovnih ur, ki jih opravijo ženske. Njuna raziskava ni vključevala mlajših žensk, ki imajo bolj verjetno majhne otroke in zato porabijo več časa za gospodinjska opravila (Haralambos in Holborn 1999, 372).

Raziskava, ki jo je opravila Oakleyeva je vključevala ženske od 20 do 30 let, ki so imele otroke. Nobena od žensk ni porabila za gospodinjsko delo manj kot 48 ur na teden. Oakleyeva je dokazovala, da ženske vse bolj prevzemajo dvojno breme: obdržale so svojo prvenstveno vlogo gospodinj, hkrati pa se od njih pričakuje, da opravljajo plačano delo. Po njenem mnenju imajo gospodinje neugoden položaj na trgu delovne sile v primerjavi s tistimi, ki prejemajo plačo. Nimajo mnogih ugodnosti kot so zdravstveno zavarovanje, pokojnine in plačan dopust, ki jih zaposleni imajo (Haralambos in Holborn 1999, 372).

Pri novejši raziskavi o porabi časa, ki jo je opravljal Statistični urad Republike Slovenije od aprila 2000 do marca 2001, so ugotovitve podobne kot v starejših raziskavah. Iz tabele (glej Tabela 2.2), ki prikazuje, koliko časa na dan so porabile osebe za posamezne aktivnosti je razvidno, kakšna je delitev dela med spoloma in kolikšen obseg opravljenega neplačanega dela. Glede na podatke (glej Tabela 2.2) lahko ugotovimo, da Slovenke stare od 20 do 54 let porabijo povprečno na dan enako časa za primarne potrebe kot moški iste starosti, in sicer 647 minut, kar je 45% dneva. Skrbi za gospodinjstvo in družino ženske povprečno namenijo več časa kot moški. Ženske za ta namen porabijo 4 ure in 42 minut, moški pa 2 uri

in 40 minut. Iz tega izhaja, da ženska za to, da skrbi za gospodinjstvo in družino na dan porabi 2 uri več kot moški. Zaradi tega imajo ženske na voljo skoraj eno uro manj prostega časa kot moški.

Tabela 2.2: Čas, ki so ga povprečno na dan porabile osebe, stare od 20 do 54 let, za posamezne aktivnosti, po starosti in spolu, april 2000 – marec 2001 (v minutah)

	Čas za primarne potrebe	Čas povezan z zaposlitvijo in študijem	Skrb za gospodinjstvo in družino	Prosti čas	Čas za primarne potrebe	Čas povezan z zaposlitvijo in študijem	Skrb za gospodinjstvo in družino	Prosti čas
Starost	Moški				Ženske			
20-24	663	302	110	361	676	262	184	316
25-34	635	364	163	276	631	262	311	233
35-44	638	356	178	266	639	287	305	206
45-54	652	301	188	297	642	224	328	244
Vsi	647	331	160	300	647	259	282	250

Vir: Statistični urad Republike Slovenije v Hazl (2002, 46).

»Iz navedenih podatkov lahko sklepamo, da usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ženskam predstavlja bistveno večji problem kot moškim. Analize in primerjalne študije kažejo, da je za uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti potrebno na nacionalni ravni zagotoviti kakovostno, subvencionirano in s potrebami staršev usklajeno otroško varstvo, prožnejše oblike zaposlovanja itd.« ugotavljajo na Pospeševalnem centru za malo gospodarstvo (v Hazl 2002, 14).

»Šele v zadnjih desetletjih so postale vse bolj navzoče in glasne zahteve po upoštevanju neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela, ki ga v sodobnih družbah večinoma opravljajo ženske« pravi Kanjuo Mrčela (2005, 728). Kljub tem zahtevam, pa ženske še vedno v največji meri skrbijo za gospodinjstva, otroke in druge odvisne družinske člane, in temu namenijo bistveno več časa kot moški. Domače neplačano delo se pogosto razume kot žensko delo »iz ljubezni«, torej kot ne-delo. Vendar pa gospodinjstvo in družinsko delo ni »naravna« vloga ženske, ampak to zmorejo tudi moški. Politike prerazporeditve neplačanega dela med spoloma zaenkrat še niso učinkovite, kar bi bilo posebej potrebno zaradi vedno večjih obremenitev na delovnem mestu za oba spola.

2.4 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

Delovno razmerje je po svoji naravi trajno razmerje, zato se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas. 10. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007) določa, da se pogodbo o zaposlitvi, če ni z zakonom drugače določeno, sklepa za nedoločen čas. Poleg pogodbe za nedoločen čas, pa lahko delodajalec izbira še med naslednjimi fleksibilnimi oblikami zaposlovanja: zaposlitev za določen čas, zaposlitev pri drugem delodajalcu - uporabniku, opravljanje javnih del, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, opravljanje dela na domu, opravljanje poslovnega dela (Verlag Dashöfer, 2010).

Sodobni trendi zaposlovanja tako prinašajo bolj fleksibilne oblike zaposlovanja. Te delavcem prinašajo številne prednosti, ki jim pomagajo, da delovne obveznosti bolje prilagodijo svojim željam kot v klasičnem delovnem razmerju. Tudi v Sloveniji je moč občutiti tovrstne spremembe. Poleg številnih prednosti pa imajo fleksibilne oblike zaposlovanja tudi številne pomanjkljivosti, ki so razlog, da se ljudje za te oblike zaposlovanja le redko odločajo prostovoljno. »Fleksibilne oblike zaposlovanja so posledica prilagajanja trenutnim tržnim razmeram« pravi Južnik Rotarjeva (2007, 91).

V Sloveniji pa so iskalci zaposlitve na splošno še vedno slabo seznanjeni z drugimi možnostmi zaposlitve, oziroma se ne zavedajo, da tudi druge oblike zaposlitve lahko prinesejo večji zaslužek, hkrati pa se jim ob tem ne zmanjšajo druge socialne in delovne pravice. Tako se jih le malo odloči za delo za polovični delovni čas ali pa kombinacijo z več vrst pogodbenega dela, čeprav bi jim to v določenih življenjskih obdobjih lahko prišlo zelo prav. Vendar pa jih v negotove oblike zaposlovanja silijo razvoj tehnologije in spremembe v organizaciji dela, ki potrebe posameznikov podrejajo zahtevam ekonomskega sistema (Ransome 1996, 135). Delavci imajo zadržke glede takšnih zaposlitev zlasti zaradi negotovosti in nezmožnosti načrtovanja prihodnosti ter manjše socialne varnosti.

Dinamične spremembe v poslovnem okolju ustvarjajo v podjetjih pogosto take potrebe po delavcih, ki zaradi svoje narave zahtevajo fleksibilnejše oblike kot je zaposlovanje za nedoločen čas. Fleksibilne oblike zaposlovanja delodajalcem omogočajo hitrejšo prilagoditev

večjega števila delavcev trenutnim tržnim razmeram ter finančnemu položaju podjetja (Južnik Rotar 2007, 91).

2.4.1 Zaposlitev za določen čas

Zaposlitev za določen čas je pomembna kategorija fleksibilnih oblik zaposlitve; njen delež v zaposlovanju je bil leta 2005 v Sloveniji okoli 15%, kar pomeni, da je zaposlitev za določen čas najbolj razširjena fleksibilna oblika zaposlitve v Sloveniji (Južnik Rotar 2007, 98). Zaposlovanje za določen čas je začelo nadomeščati zaposlovanje za nedoločen čas v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, ko so se razmere v slovenskem gospodarstvu začele zaostrovati. Spremembe so tako nastale tudi na trgu delovne sile, kar je iskalce zaposlitve prisililo k sklepanju delovnih razmerij za določen čas, saj so delodajalci bili in so še tej obliki zaposlovanja zelo naklonjeni. Čeprav so se gospodarske razmere z leti izboljšale, pa so potrebe po zaposlovanju za določen čas še vedno naraščale. Tehnološke spremembe, spremembe v povpraševanju po izdelkih in storitvah, naraščanje števila novo nastalih podjetij ter druge spremembe na trgu delodajalce prisilijo k temu, da zaposlujejo za določen čas.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007, 52. člen) določa pogoje, kdaj se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas. Tovrstna pogodba se sklene, ko gre za: izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasnega delavca, začasno povečan obseg dela, zaposlitev tujca, poslovodne osebe, opravljanje sezonskega dela,...

Značilno za zaposlitev za določen čas je, da delodajalci sklepajo zaposlitve za določen čas z zelo raznolikim trajanjem. Zaposlitve za določen čas se ponavadi sklepajo za čas do treh mesecev ali pa za čas od štirih do šestih mesecev. Zelo malo pa je zaposlovanja za določen čas enega leta ali več. V 25 članicah EU ima večina moških in žensk zaposlenih za določen čas zelo kratkotrajne pogodbe. Leta 2005 je po podatkih Eurostata v EU 43% žensk zaposlenih za določen čas imelo pogodbe za manj kot šest mesecev, delež moških pa je bil celo nekoliko večji, in sicer 48%. 35% žensk in približno 30% moških zaposlenih za določen čas pa je imelo pogodbe za več kot šest mesecev in manj kot za eno leto. Torej 78% žensk in moških je imelo pogodbo za določen čas krajšo od enega leta (EUROSTAT 2008, 80).

Ta oblika zaposlovanja je značilna zlasti za delavce z nizko stopnjo izobrazbe in za delovna mesta, ki ne zahtevajo veliko uvajanja. Najpogosteje se za določen čas zaposlujejo brezposelni, iskalci prve zaposlitve in delavci z nižjo stopnjo izobrazbe. Pomanjkanje izobrazbe in delovnih sposobnosti delavcev povečuje njihovo stopnjo nadomestljivosti na trgu dela, zato delodajalci ne čutijo potrebe, da bi takšne delavce zaposlovali za daljši čas.

Nekateri se za določen čas zaposlijo zaradi želje po takšni zaposlitvi, drugi pa se zanjo odločijo zaradi pomanjkanja zaposlitev za nedoločen čas. Zaposlitev za določen čas zmanjša socialno varnost zaposlenih, vendar pa je le-ta bolj povezana z vrsto dela oziroma poklicem kot pa z obliko zaposlitve. Slabše socialne varnosti torej ne moremo popolnoma pripisovati kratkotrajnosti delovnega razmerja. Zaposleni za določen čas, ki ima visoko formalno izobrazbo in delovne naloge z visoko stopnjo zahtevnosti in odgovornosti, ima zagotovljeno ustrezno plačo, čeprav je zaposlitev kratkotrajna.

Prednosti zaposlovanja za določen čas so predvsem v večji prožnosti trga dela, saj ta oblika povečuje poklicno in prostorsko mobilnost zaposlenih. Za delodajalce pa je ta oblika zaposlovanja manj obvezujoča. Delodajalci pa se z zaposlovanjem za določen čas lažje prilagajajo tržnim razmeram, poleg tega pa nimajo stroškov povezanih z odpuščanjem zaposlenih. Zaposleni za določen čas imajo manjšo socialno varnost kot zaposleni za nedoločen čas. Prav tako imajo manj možnosti za izobraževanje in napredovanje, kar izhaja iz značaja kratkotrajnosti delovnega razmerja.

2.4.2 Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom

Najbolj razširjena oblika krajšega delovnega časa v državah EU je tako imenovana delna zaposlitev oziroma part-time zaposlitev. Naša zakonodaja jo pozna pod imenom zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Trajala naj bi manj od polnega delovnega časa pri danem delodajalcu. Ponekod določajo zanjo poleg največjega poleg največjega števila ur na teden, na primer 30, tudi najmanjše število delovnih ur. V Sloveniji je to vprašanje rešeno z določilom, da so vse pravice in obveznosti delavcev sorazmerne dolžini njihovega delovnega časa (Svetlik 2002, 131).

Krajši delovni čas pomeni še eno bolj fleksibilnih oblik zaposlovanja. Krajši delovni čas lahko pomeni krajšo dnevno obveznost ali pa normalno dnevno obveznost ob manjšem številu dni v tednu. Delavec uveljavlja pravice in obveznosti iz delovnega razmerja sorazmerno z delovnim časom. V zahodnih državah je ta oblika zaposlovanja že precej bolj razširjena, saj pripomore k manjši brezposelnosti, boljši izrabi delovne sile, ter lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Najbolj je delo s skrajšanim delovnim časom razvito v skandinavskih državah. Zaposlitveni pogoji – število ur, plače in dodatki se med državami zelo razlikujejo.

Za takšna obliko zaposlitve je značilno, da jo ponavadi opravljajo ženske in da ponavadi predstavlja obstransko zaposlitev. V državah EU tako dela kar tretjina zaposlenih žensk. Večji delež žensk v zaposlitvah za krajši delovni čas je povezan z vlogo žensk pri skrbi in varstvu otrok, kar ženskam omogoča, da povezujejo družinsko življenje z zaposlitvijo in kariero (Južnik Rotar 2007, 98). Razširitev te oblike zaposlitve sovpada z obdobjem industrijskega prestrukturiranja in z naraščajočo prisotnostjo žensk na trgu delovne sile (O'Reilly in Fagan 1998, 1). Primerjalna raziskava je pokazala, da med državami obstajajo precejšnje razlike v obsegu in obliki skrajšanega delovnega časa med ženskami in moškimi ter v različnih življenjskih obdobjih (O'Reilly in Fagan 1998, 1).

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l. RS, št. 97/2001) v 48. členu določa, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas. V tem primeru mu mora delodajalec zagotavljati pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do njegove polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Krajši delovni čas pa mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost.

Inšpektorat RS za delo (2008, 117) ugotavlja, da so prijave kršitev Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih dokaj redke. V letu 2008 so ugotovili 4 kršitve pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Tako delodajalci kakor tudi delavci pa po besedah inšpektorjev še niso ozaveščeni, da je pravica do dela s krajšim delovnim časom pravica in da tu ne gre za svobodno voljo delodajalca, ali bo delavcu to omogočil.

Delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji ni posebej razvito, med iskanci zaposlitve pa tudi posebej zaželeno ni. »Delavci niso preveč zainteresirani za skrajševanje svojega delovnega časa in zaslužka, saj nižja raven plač pomeni, da vsakršno zmanjšanje plač vpliva na proračun gospodinjstva« meni Južnik Rotarjeva (2007, 98). Delavci niso navdušeni nad fleksibilno zaposlitvijo, vendar menijo, da gre na splošno za dobro stvar, ker jim omogoča kombiniranje dela in osebnih interesov, večje zadovoljstvo z delom, motivacijo in manj utrujenosti. V Sloveniji se takšna oblika zaposlitve uporablja predvsem kot prehod v upokožitev za starejše delavce in kot oblika zaposlovanja invalidov.

Iz podatkov Statističnega urada Republike Slovenije (glej Tabelo 9.1 v Prilogi A) izhaja, da je bilo v prvem četrtletju leta 2006 v Sloveniji zaposlenih s skrajšanim delovnim časom od polnega 88.000 oseb, od tega 51.000 žensk. To pomeni, da je 9,3 % delovno aktivnega prebivalstva delalo s skrajšanim delovnim časom. V kmetijskih dejavnostih je znašal delež delovno aktivnih prebivalcev, ki so delali s skrajšanim delovnim časom, kar 33,3 %. Manj kot 36 ur na teden dela predvsem veliko pomagajočih družinskih članov. V nekmetijskih dejavnostih (razen storitvenih) dela s skrajšanim delovnim časom 3,8 % delovno aktivnih prebivalcev, v storitvenih dejavnostih pa ta delež znaša 8,8 %. Delovno aktivnih žensk zaposlenih v kmetijskih dejavnostih je s skrajšanim delovnim časom delalo 39,6 %, v nekmetijskih dejavnostih (razen storitvenih) je takšnih bilo 5,7 %, v storitvenih dejavnostih pa 10,5 %.

2.4.3 Zaposlitev z gibljivim delovnim časom

Za zaposlitev z gibljivim delovnim časom je značilno, da začetek in konec delavnika nista določena, zaposleni morajo delati le določeno število ur na teden. Zaposlenim zelo ustreza, da v dogovorjenih časovnih okvirih tudi sami lahko vplivajo, kdaj bodo prišli na delo in kdaj bodo šli domov. To zaposlenim omogoča, da delo prilagajajo svojemu zasebnemu življenju. Fleksibilni delovni čas omogoča zaposlenemu avtonomijo glede prihodov in odhodov, vendar pa ima lahko to tudi slabosti. Časovni razpon, v okviru katerega zaposleni prihajajo na delo, je denimo lahko prevelik. Še bolj kot to pa je pomembno prilagajanje obveznega delovnega časa delovnemu ciklusu. Zgodí se, da delavci v službo prihajajo ob sedmih in odhajajo ob treh, čeprav se delovni ciklus prične ob devetih in traja do petih.

Potrebna je visoka stopnja samodiscipline in organiziranosti zaposlenih. Vsa delovna mesta seveda niso primerna za zaposlitev z gibljivim delovnim časom. Odsotnost zaposlenega z delovnega mesta ne sme nikoli vplivati na nemoteno delovanje podjetja. Od zaposlenih se pričakuje, da bodo začeli in končali delovni dan znotraj neke omejitve, ostala organizacija pa je prepuščena njim samim. Omejuje jih le dnevno, tedensko in mesečno zahtevana količina delovnih ur. Da bi bili ljudje s fleksibilnim delovnim časom na svojem delovnem mestu uspešni, pa se morajo prilagoditi potrebam svojih sodelavcev. Pri tem ima pomembno vlogo upravljavec podjetja.

Starši, ki bolj ali manj prosto izbirajo začetek delovnega dne, veliko lažje organizirajo varstvo otrok, pospremiijo otroke v šolo in jih gredo tudi iskat. Delavnik z gibljivim delovnim časom je ugodna rešitev zlasti za zaposlene ženske, ki želijo usklajevati svojo kariero z vzgojo otrok in skrbjo za dom in gospodinjstvo.

V okviru mednarodne raziskave »Household, Work and Flexibility«, v kateri je sodelovala tudi Slovenija so ugotovili, da je v Sloveniji 10% moških in 12% žensk zaposlenih tako, da si lahko sami določajo, kdaj bodo začeli in končali z delom (Sicherl in Remec 2003, 21). Na Švedskem pa ima to možnost zgolj 2% zaposlenih (Sicherl in Remec 2003, 71). Raziskava kaže na to, da je položaj obeh spolov pri fleksibilni organizaciji dela približno enak in ni diskriminacije oziroma slabšega položaja za ženske.

2.4.4 Delo na domu

Delo na domu sicer ni nov pojav: prvi znan primer dela na domu je iz leta 1877, ko je direktor banke v Bostonu napeljal telefonsko linijo na svoj dom, da bi lahko delal od tam. Drug, nekoliko novejši primer je iz leta 1963, ko se je programer, ki je delal pri projektu Arpanet (predhodnica interneta), zaradi zdravstvenih težav, ki jih je med nosečnostjo imela njegova žena, odločil, da preneha delati. Vodja projekta mu je omogočil, da delo nadaljuje od doma po telefonski liniji, kar se je pokazalo za zelo uspešno (Jan 2005, 37).

Na hitro širjenje dela na domu vpliva zlasti tehnološki razvoj, saj razvita informacijska in telekomunikacijska tehnologija omogočata opravljanje dela izven sedeža delodajalca. Delo

na domu in druge oblike nestandardnih oblik zaposlovanja pa so za Slovenijo še vedno nekaj novega in ker vemo, da Slovenci nismo dovzetni za spremembe, se ta oblika zaposlitve oz. dela v praksi ne uporablja veliko. V drugih evropskih državah pa je ta oblika dela nekaj povsem vsakdanjega. Da bi ta oblika dela zaživela v večji meri, bi se bilo potrebno znebiti predsodka, da je delo na domu enostranska usluga zaposlenemu.

Organizacija oziroma delodajalec lahko organizira delo na domu, če narava dela to dopušča, kot delo na domu pa se lahko opravljajo le dela, ki sodijo v dejavnost organizacije oziroma delodajalca ali so z njo v neposredni zvezi (ZDR Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007, 67. člen). Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, s katero je dogovorjeno opravljanje dela na domu, je delodajalec dolžan poslati to pogodbo Inšpektoratu RS za delo. V večini primerov gre najprej za kombinacijo dela na delovnem mestu v podjetju in dela na domu. Delo, ki bi ga lahko opravljali na daljavo mora imeti visoko informacijsko vsebnost. Hkrati ne sme biti vezano na pogosto komuniciranje. Delo mora biti točno določeno, diskretno, z določenimi cilji. Prevladujejo dela, ki zavzemajo storitve in ne produkcijo.

Potrebno pa je razlikovati med delom na domu in delom na daljavo. Delo na domu je kakršnokoli delo, ki ga delavec oziroma uslužbenec opravlja na domu; delo na daljavo pa nujno zahteva povezavo med sedežem delodajalca in krajem opravljanja dela, ki ni nujno na domu. Delo na daljavo zahteva tudi računalniško oziroma elektronsko opremo. Pri delu na domu je bistvo kraj opravljanja dela, pri delu na daljavo pa povezava med dvema oddaljenima krajema.

Motivi za delo na domu so različni. Za posameznika predstavlja delo na domu številne prednosti; npr. fleksibilnost in lažja organizacija dela, večja učinkovitost, več prostega časa, možnost neprekinjenega dela, ravnotežje med službo in družino, možnost za skrb otrok, večji poudarek na vsebini dela, manj potnih stroškov,... Med delavci na domu prevladujejo ženske, ki zaradi družinskih obveznosti, manjše usposobljenosti, zmanjšane sposobnosti za delo in diskriminacije, ne morejo enakovredno konkurirati na trgu dela.

Potrebno pa je poudariti, da ima delo na domu tudi nekaj negativnih posledic kot so nižje plačilo, daljši oziroma neomejen delovni čas, slabši delovni pogoji, negotovost zaposlitve, omejena socialna varnost in zaščita itd. (Hazl 2002, 24).

Delo na domu omogoča večjo časovno ali življenjsko gibljivost. Na primer: delo, ki bi ga sicer zaposleni moral opraviti zjutraj, lahko prenese na popoldan ali na kak drug dan, vendar je potrebno paziti na dogovorjene roke. Zelo pomembna sta samodisciplina in smisel za organizacijo svojega dela. Delo na domu omogoča zaposlenim, da se ukvarjajo z družinskimi člani, bolj kot bi se sicer, vendar pa je potrebno, da družina in prijatelji spoštujejo delo in njegovo organizacijo. Iz prakse so znani primeri, posebej v ZDA, da so zaposleni na domu v času, ko so delali v prostoru, ki so si ga določili za opravljanje dela, od družinskih članov zahtevali, da z njimi komunicirajo zgolj po telefonu (Jan 2005, 40).

Po podatkih Inšpektorata RS za delo so leta 2008 dobili 53 obvestil o delu na domu. Leta 2007 je bilo Inšpektoratu RS za delo podano le 14 takšnih obvestil. Po njihovem mnenju pa je občutno povečanje dela na domu pripisati svetovnemu trendu vse večje razširjenosti te oblike dela. Po številu podanih obvestil o delu na domu izstopa Ljubljana, kjer je bilo podanih 32 obvestil. Prijavljena dela pa se nanašajo zlasti na umska dela, kot so računalniške storitve, pisarniško delo, delo svetovanja ipd. (Inšpektorat RS za delo 2008, 99). Evidence o delu na domu v Sloveniji pa seveda ne izkazujejo dejanskega stanja, saj je ugotavljanje obsega dela na domu problematična zadeva.

3 SPOLNA DISKRIMINACIJA ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje posameznika oz. posameznice v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine. Diskriminacija se kaže v preprečevanju dostopa ogroženih skupin do nekih občih dobrin, npr. neenake možnosti šolanja, zaposlovanja, bivanja,... (Ule 2004, 181). V uporabi pa se večkrat zamenjuje pojma predsodek in diskriminacija. Predsodek je stališče oziroma prepričanje, na primer o nekem človeku glede na pripadnost določeni (največkrat stigmatizirani) skupini. Diskriminacija pa je posebno obnašanje do oseb, zaradi njihovih posebnosti, ki so označene kot drugačne.

»Oseba, ki je objekt diskriminacije, nosi težko psihološko breme. Pogosto se pri žrtvah diskriminacije razvijejo občutki manjvrednosti in neustreznosti, še posebej v primerjavi s prevladujočo, dominantno skupino. Ta efekt so prvi opisali družboslovci, ki so bili sami pripadniki manjšinskih skupin« pravi Ule (2004, 184).

Raziskave o spolnih razlikah so pokazale, da ženske sebi pripisujejo celo več negativnih lastnosti, kot jim jih pripisujejo moški. Temu pa je tako, ker so tipično ženske lastnosti večkrat ocenjene negativno, zaradi česar ženske bolj pogosto razvijejo negativno samopodobo. Žrtev diskriminacije se pogosto začne obnašati v skladu s predsodki o njej, kar drugim daje opravičilo, da nadaljujejo z diskriminacijo.

Na področju zaposlovanja v Sloveniji ustavna, zakonska in podzakonska ureditev zagotavlja moškim in ženskam enakopraven položaj. Družbeni položaj žensk v Sloveniji urejajo (Marn in Dedič 2008, 5-6):

- **Ustava RS**
- **Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk**
- **Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin**
- **Amsterdamska pogodba**
- **Zakon o delovnih razmerjih**

- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških**
- **Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih**
- **Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških**

»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 od štirih stebrov evropskih smernic zaposlovanja« pove Kanjuo Mrčela (2005, 710).

Položaj žensk pri delu je pravno dobro urejen, kar pomembno vpliva na odpravo diskriminacije glede na spol na vseh področjih življenja. Četudi je to področje pravno dobro urejeno, pa do diskriminacije še vedno prihaja, a je le-te bistveno manj kot včasih.

Z zakonom sta prepovedani tako neposredna kakor tudi posredna diskriminacija. Pri neposredni diskriminaciji je oseba zaradi svojega spola v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola (Habl 2002, 8). Pri posredni diskriminaciji pa navidez nevtralne določbe, merila in ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila in ravnanja ustrezni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom (Habl 2002, 8).

Čeprav je večina zakonov zapisanih na spolno nevtralen način, ki naj ne bi povzročal diskriminacije, se je v praksi pokazalo, da to ni dovolj, saj zakonodaja sama po sebi ne omogoča odpravljanja razmer, v katerih je zlasti posredna (prikrita) diskriminacija še vedno lahko pogosta. Največkrat pride do diskriminacije žensk pri zaposlovanju zaradi njihove materinske vloge.

V Sloveniji se z izboljševanjem položaja žensk ukvarjajo različne vladne in nevladne organizacije. Najpomembnejša organizacija je Urad za enake možnosti, ki spremlja položaj žensk in uresničuje njihove pravice, ki jim jih zagotavljajo zakoni in mednarodne konvencije (Marn in Dedič 2008, 5).

V okviru pobude Skupnosti EQUAL se razvojno partnerstvo »Z odličnostjo do enakopravnosti med spoloma« ukvarja s položajem žensk kot iskalk zaposlitve in tudi položajem zaposlenih žensk (Marn in Dedič 2008, 3). Pobuda Skupnosti EQUAL, financirana iz sredstev evropskega socialnega sklada (ESS) in nacionalnih sredstev, je del strategije EU za vzpostavljanje številnejših in boljših delovnih mest ter za zagotavljanje, da nikomur ni zavrjen dostop do njih. Prek transnacionalnega sodelovanja spodbuja nove načine spopadanja z diskriminacijo in neenakostjo na trgu dela tako pri zaposlenih kot pri tistih, ki iščejo delo. Za izvedbo pobude Skupnosti EQUAL v Sloveniji je odgovorno Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

3.1 ZAPOSLOTVENA DISKRIMINACIJA

O zaposlitveni diskriminaciji govorimo, ko delodajalci različno obravnavajo moške in ženske, ne glede na enake sposobnosti, izkušnje, izobrazbo in delovno dobo.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007) v 6. členu predpisuje, da delodajalec iskalca zaposlitve ne sme pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja itd. Ženskam in moških morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja.

Direktiva Evropskega sveta o enakem plačilu moških in žensk zahteva, da sistematizacija delovnih mest temelji na enakovrednih kriterijih tako za moške kakor tudi za ženske in da mora biti napisana tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo glede na spol (Gold 1993, 50).

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007, 25.člen) določa, da objava prostega delovnega mesta ne sme biti opredeljena samo za en spol, niti ne sme nakazovati prednosti določenemu spolu, razen če je ta nujen pogoj za opravljanje dela. Pravna enakost pri zaposlovanju se v praksi praviloma dosledno uresničuje, še vedno pa prihaja do t.i. prikrite

diskriminacije. Kot primer naj tu omenim zaposlovanje žensk pri težjih fizičnih delih, kjer je že pri objavi prostega delovnega mesta oziroma nalog razvidno, da pričakujejo le prijave moških.

Delodajalci so na splošno zaposlovanju žensk nenaklonjeni, saj naj bi po njihovem mnenju bile manj produktivne in podjetju povzročale višje stroške. Problem jim predstavlja ženska »naravna« vloga matere in gospodinje, saj se naj bi zaradi družinskih obveznosti ženske premalo posvečale službi. Moški, ki pa naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili, pa naj bi vso energijo vlagali v delo, zato raje zaposlijo njih (Orthaber 2009, 29).

Nekateri delodajalci na zaposlitvenih razgovorih od kandidatov zahtevajo podatke o družinskem in zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine in druge podatke, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem in delom, ki naj bi se opravljalo. Ti pogosto odgovorijo tudi na vsiljiva vprašanja, ker si želijo dobiti zaposlitev. Na podlagi teh informacij se delodajalci odločijo ali bodo sklenili pogodbo o delovnem razmerju in kakšne pogoje bo le-ta vsebovala. To se dogaja kljub temu, da 26. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007) izrecno določa, da lahko delodajalec od kandidatov zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in da pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ali drugih podatkov, če niso v zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne sme pogojevati s pridobitvijo podatkov o zasebnem življenju kandidatov.

Po podatkih Inšpektorata RS za delo (2008, 92) so inšpektorji v letu 2008 ugotovili 8 kršitev prepovedi diskriminacije iskalca zaposlitev pri zaposlovanju, kar je 3 več kot leto prej. Po ugotovitvah inšpektorjev, da delodajalci vse bolj pazijo, da razpise delovnih mest sestavijo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih; to pomeni, da pri razpisu navedejo oba spola. V enem od primerov so inšpektorji ugotovili, da je delodajalec za prosto delovno mesto v administraciji iskal le kandidatke, od katerih je zahteval celo, da poleg dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela predložijo tudi svojo osebno fotografijo.

V letu 2008 inšpektorji niso ugotovili kršitev v zvezi s prepovedjo materinstva, z odlogom materinstva ter vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, kar pa še ne pomeni, da tovrstnih kršitev zakona v resnici ni (Inšpektorat RS za delo 2008, 96).

3.2 PLAČNA DISKRIMINACIJA

Ključni vir pridobivanja dohodkov tako za ženske kot za moške je plača, ki je temelj ekonomske neodvisnosti. Plačilo vključuje običajno, osnovno ali minimalno plačo in vse druge dohodke, ki jih neposredno ali posredno, v denarju ali v naravi plačuje delodajalec delavcu in izhajajo iz delavčeve zaposlitve (Gold 1993, 47). Višino plače določata položaj, ki ga ima določena oseba in pa dejavnost v kateri dela.

»Najpomembnejše določilo z vidika zagotavljanja enakosti spolov v praksi je 141. člen Amsterdamske pogodbe, ki na področju trga dela uvaja načelo enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti ter uvaja pristop integracije načela enakosti spolov in daje pravno podlago za uvedbo pozitivnih ukrepov« (Urad za enake možnosti).

V Sloveniji to področje ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007, 133.člen), ki določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo vsem delavcem ne glede na spol. Vsa druga določila, ki so v nasprotju s tem, pa so neveljavna. Formalnopravna enakost pa še ne pomeni uresničevanja enakopravnega položaja vseh delavcev. Povprečni osebni dohodki žensk še vedno zaostajajo za povprečnimi osebnimi dohodki moških.

V vseh državah Evropske unije pa je kljub visoki vključenosti žensk na trgu delovne sile in njihovi čedalje višji izobrazenosti, opaziti pomembne razlike med plačami moških in žensk (Kanjuro Mrčela 2005, 726).

Razlog teh razlik lahko deloma pojasnimo s tem, da ženske v večji meri delajo na slabše vrednotenih delovnih mestih ter v organizacijah, kjer so plače nižje, čeprav gre za enake poklice, povrhu tega pa so tudi plače v panogah, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske,

pogosto nižje od povprečja. Če podobna dela opravljajo moški, se opredelitev spremeni. Delu se pripiše višji status in s tem višje plačilo. Ko se določen poklic oziroma dejavnost feminizira, pa se zgodi, da le-ta izgubi status, s čimer se zniža tudi plačilo (Kanjuo Mrčela 2005, 727).

Kanjuo Mrčela (2005, 728) meni, da so razlike v plačah najvišje med zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo: leta 2001 so ženske z univerzitetno izobrazbo zaslužile v povprečju 80,3 % plač moških z enako izobrazbo. Med zaposlenimi s srednješolsko izobrazbo in med nekvalificiranimi delavci pa so plačne razlike po spolu najmanjše. »Vrzel v plačah je značilna posebej za izobražene ženske in ženske na najvišjih menedžerskih položajih« meni Kanjua Mrčela (2005, 714).

Razlike v plačah med moškimi in ženskami lahko pojasnimo tudi z različno vsebino dela. K višjim plačam prispevajo težke delovne razmere, terensko, izmensko in nočno delo, dežurstva, dolžina delovne dobe, odgovornost itd.

»Po mednarodno sprejetih statističnih standardih za izračunavanje razlik med plačami žensk in plačami moških – pri tem se kot osnova uporabljajo bruto plače za plačano uro – je bila razlika med žensko in moško plačo v Sloveniji leta 2006 5,0-odstotna; ženske so torej v povprečju zaslužile 95,0 % povprečne bruto plače moških« sta zapisali Vertoteva in Kozmeljeva (2009).

Po raziskavah SURS-a so ženske v večini dejavnosti zaslužile v povprečju manj kot moški, razen v dejavnostih gradbeništvo (tam so zaslužile za 19,1 % več) in oskrba z elektriko, plinom in vodo (za 4,1 % več), vendar je bila ta razlika v dobro ženskam posledica njihove poklicne in izobrazbene strukture, saj je bil delež žensk z višjo šolsko izobrazbo in bolje plačanim poklicem v teh dejavnostih višji kot delež moških. Največja razlika med plačami žensk in plačami moških v prid moškim pa je bila v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo, in sicer je znašala skoraj 30 % (Vertot in Kozmelj 2009).

3.3 DISKRIMINACIJA PRI NAPREDOVANJU

»In če je družina zaviralni moment že pri samem zaposlovanju, je to seveda še toliko bolj prisotno pri izbiri kandidatov za napredovanje na vodilna mesta, kjer se od njih pričakuje popolna predanost delu s čim manj »motečimi momenti«, med katere pa, vsaj s stališča delodajalcev, skrb za družino in gospodinjstvo vsekakor sodita« menita Marnova in Dedičeva v svojem elaboratu (2008, 8). Družinske obveznosti se pojavijo kot ovira za napredovanje, ker ženskam onemogočajo, da bi bile vedno na voljo za delo, kar je eden bistvenih pogojev za napredovanje.

Ena izmed pomembnih ovir pri napredovanju žensk je tudi nizka raven samozavesti ter prepričanje, da je mesto ženske v gospodinjstvu. Če so ljudje prepričani, da so jim vrata do uspeha zaprta je velika možnost, da nehajo poskušati in obupajo. Oseba, ki oceni, da ima malo možnosti za uspeh, ne vidi razloga za trud. »Ljudje se včasih udobneje počutijo v neposkušanju, rekoč če ne poskusim, potem nikoli ne pridem do možnosti, da bi ugotovil svojo nesposobnost« meni Ule (2004,185). »M. Hornerjeva (v Ule 2004, 185) je ugotovila, da se ženske bojijo dosežati uspehe, ker pričakujejo negativne posledice svojega uspeha, posebej če uspejo na področjih, ki so tradicionalno rezervirana za moške«.

Danes ne more nihče več trditi, da žensk ni na vodilnih delovnih mestih, ker ne bi imele kvalifikacij. Čeprav ženske danes izpolnjujejo pogoje za vodenje podjetij, pa vseeno med direktorji, predsedniki ali člani uprave in lastniki najdemo majhen odstotek žensk. Velja prepričanje, da naj bi menedžerji imeli lastnosti značilne za moške, predstava o ženski pa je popolnoma drugačna. Ženske in moški imajo različne življenjske poti. Življenjske poti moških so si povečini zelo podobne, saj kariero in družinsko življenje lahko vodijo hkrati, ker v večini primerov družinske obveznosti preložijo na svoje življenjske sopotnice (Marn in Dedič 2008, 9-10).

Ženske se pri napredovanju srečujejo z ovirami, s tako imenovanimi steklenimi stropovi in steklenimi stenami.

Stekleni stropovi so nevidne ovire, ki preprečujejo ženski pot navzgor. »Pojem se je pojavil v ZDA v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja in pomeni točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (med drugim tudi ženskam)« (Kanjuro Mrčela v Marn in Dedič 2008, 20-21).

Steklena stena so nevidne ovire, ki preprečujejo premikanje. »Steklena stena zavira zaposlovanje žensk na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje« (Wirth v Marn in Dedič 2008, 21).

Razlog, zakaj ni več žensk na vodilnih delovnih mestih je potrebno iskati v njihovi karierni poti. Začetnice se praviloma zaposlujejo na manj pomembnih delovnih mestih, kot so administracija in kadrovska služba. Ker so tako že na začetku odmaknjene od formalnih in neformalnih mrež, ki so za napredovanje izrednega pomena, imajo tako manj možnosti, da napredujejo. Ena ključnih veščin uspešnih menedžerjev pa naj bi bila ravno sposobnost najti prijatelje in vplivne posameznike.

»Ženske so uspešnejše pri napredovanju takrat, ko upoštevajo formalne kvalifikacije in tam, kjer so selekcijska in promocijska merila jasna. To se pogosteje dogaja v javni kot pa v zasebni sferi. Prihaja pa tudi do povsem nove segregacije na nekaterih poklicnih področjih. Na primer ženske pogosteje prihajajo na področje kadrovskega kot pa na področje finančnega menedžmenta« menita Černigoj Sadarjeva in Verša (2002, 413).

3.4 POKLICNA SEGREGACIJA

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

»Po mnenju Urada za žensko politiko segregacija zaposlovanja pomeni koncentracijo žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) in na nižje položaje (vertikalna segregacija) kot moški« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 409).

Značilnost **horizontalne poklicne segregacije** je, da ženske opravljajo drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški. Zaposlene so zlasti v tistih poklicih in dejavnostih, kjer prevladujejo ženske; to so poklici, ki v bistvu pomenijo podaljšek gospodinjkega dela. Ta oblika segregacije v bistvu pomeni pojav steklenih sten, ki ženskam onemogočajo oziroma omejujejo dostop do tistih dejavnosti, ki veljajo za moške.

Značilnost **vertikalne poklicne segregacije** pa je zaposlovanje na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne razmere ter manjšo stopnjo odgovornosti. Ženske se spopadajo s t.i. steklenim stropom, ki predstavlja nevidne ovire pri napredovanju.

O poklicni segregaciji torej govorimo, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene na slabše plačanih delovnih mestih oziroma imajo nižjo stopnjo odgovornosti kot moški. Cromptonova in Sandersonova menita, da je spolna segregacija: posledica preteklega spolnega tipiziranja poklicev in konvencionalnih sklepov glede domače vloge ženske, formalnih in neformalnih praks izključevanja in fluktuacij tako v povpraševanju po delu kot v naravi ženskega dela, ki je na voljo (Haralambos in Holborn 1999, 622-637).

V svetu velja splošno prepričanje, da so menedžerji moški, medicinske sestre pa ženske. Približno polovica zaposlenih na svetu dela v poklicih, ki so stereotipno razvrščeni na moške in ženske. Moški prevladujejo pri tehničnih in menedžerskih delih, medtem ko ženske prevladujejo na področju nege in vzgoje ter v podpornih storitvah (The Economist v Marn in Dedič 2008, 8). Po ugotovitvah Černigoj Sadarjeve in Verše (2002, 410) »ženske prevladujejo v poklicnih skupinah strokovnjakov/strokovnjakinj za izobraževanje, uradnikov/uradnic, v skupinah poklicev prodajalcev/ prodajalk in v skupinah poklicev za preprosta prodajna, storitvena in komunalna dela. Moški pa prevladujejo v poklicnih skupinah menedžerjev/ menedžerk, v skupinah poklicev za proizvodnjo na obrtni in industrijski način dela ter v vojaških poklicih«.

»Eno izmed področij, ki je opredeljeno kot moško, je tudi področje računalništva. Majhna zastopanost žensk je tu razložena z naravo dela, ki v veliki meri vsebuje področje matematike in naravoslovnih znanosti, ki je v večji meri rezervirana za moške« (Webster v Marn in Dedič 2008, 12).

Kot drugi razlog Webstrova (v Marn in Dedič 2008, 12) navaja mnenje, da računalniki predstavljajo moč in nadzor, kar naj bi spet privlačilo moške in odbijalo ženske. Delovna mesta, ki so enkrat spolno determinirana, takšna tudi ostanejo. Takšen je na primer delovno mesto tajnice, ki ga v večini primerov zaseda ženska. Ženska na tem delovnem mestu opravlja delo podobno njeni vlogi doma; kuha kavo, skrbi za šefove sestanke in druge obveznosti, ga moralno podpira, spodbuja, skratka zanj »skrbi«, tako kot doma skrbi za otroke in moža. Takšna so na primer tudi delovna mesta, kjer se zbira podatke, poučuje in neguje, ki so tesno povezana z delom, ki jih ženska opravlja doma.

Po podatkih SURS-a je najmanj žensk konec leta 2008 v Sloveniji bilo zaposlenih v dejavnostih gradbeništvo (7,9 %) in rudarstvo (11,8 %), največ pa v zdravstvu in socialnem varstvu (80,6 %) ter v izobraževanju (78,9 %) (Vertot in Kozmelj 2009).

3.5 SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

V zakonih je spolno nadlegovanje definirano kot nezaželeno dejanje spolne narave ali drugo dejanje, ki temelji na spolnosti in prizadene dostojanstvo žensk in moških pri delu (Gold 1993, 54). To vključuje vsakršno nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno dejanje, ki temelji na spolnosti. Tako spolno nadlegovanje definira tudi 45. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, 103/2007). Problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji urejajo Zakon o delovnih razmerjih, Kazenski zakonik ter Zakon o enakih možnostih.

Med najpogostejše oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu se še zmeraj uvrščajo žvižganje, namigi in ogledovanje, dvoumne opazke v zvezi z zunanjim videzom in telesom, dvoumne šale s seksualno vsebino, pornografske fotografije na delovnem mestu, telefonski klici, pisma ali elektronska sporočila s seksualnimi namigi, obljube poklicnih

koristi v zameno za spolne usluge, grožnje z negativnimi poklicnimi posledicami ob zavračanju spolnih stikov, naključni telesni dotiki, ščipanje in trepljanje po zadnjici, naključni dotiki prsi, izsiljeni objemi in poljubi, razkazovanje spolnih organov, povabila k spolnemu občevanju in siljenje k spolnemu občevanju.

Strokovne raziskave kažejo, da je pri razumevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ključnega pomena razdelitev moči znotraj delovne organizacije, ne pa domnevno neobvladljiv spolni nagon. Kadar žrtev v hierarhični strukturi zaseda nižji položaj kot spolni nadlegovalec, se med njima vzpostavi odnos odvisnosti. Spolni nadlegovalec ima v primeru neposlušnosti žrtve na voljo številne ukrepe, od zaostrovanja delovnih razmer do odpovedi delovnega razmerja. Višji ko je hierarhični položaj nadlegovalca v delovni organizaciji, več sankcij ima na voljo za kaznovanje žrtvine neposlušnosti in manjša je verjetnost, da se bo žrtev poskušala braniti (Modic 2006).

Največkrat so tarče spolnega nadlegovanja ženske, ki so mlade, ločene, iskalke prve zaposlitve, v začasnem delovnem razmerju, na netradicionalnih delovnih mestih, invalidke, lezbijke in pa pripadnice etičnih manjšin. Zmotno je mišljenje, da moški niso tarče spolnega nadlegovanja. Kakor ženske se tudi moški spopadajo s spolnim nasiljem na delovnem mestu, le da oni niso tako pogosto tarče kot ženske. Tarče spolnega nadlegovanja so predvsem mladi moški ter homoseksualci.

»Žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ima tri možnosti. Žrtev lahko molče trpi in prenaša napade na lastno integriteto, dokler to breme ne postane pretežko in žrtev preprosto ne zmore več. Po drugi strani se žrtev lahko nadlegovalcu, ki je običajno njen nadrejeni, upre in si tako delovne pogoje še poslabša. Lahko pa žrtev odpove delovno razmerje in s tem ogrozi svojo materialno eksistenco« (Modic 2006).

Natančnih podatkov o tem, koliko primerov kršitev zoper spolno nedotakljivost je Inšpektorat RS za delo obravnaval, ni. Lahko pa povem, da so inšpektorji leta 2008 obravnavali vse skupaj 140 kršitev v zvezi z zagotovitvijo varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem (Inšpektorat RS za delo 2008, 97).

Kršitve prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu je po ugotovitvah inšpektorjev zaradi njihove narave dela zelo težko dokazati, saj razen izjav prič, praviloma drugih dokazov ni. Delavci se v zvezi s temi kršitvami običajno tudi ne želijo izpostavljati in raje podajajo anonimne prijave, na podlagi katerih pa je kršitev težje ugotoviti (Inšpektorat RS za delo 2008, 92).

Je pa inšpektorat v zvezi z nadlegovanjem na delovnem mestu v letu 2008 obravnaval primer, ko je žrtev nadlegovanja bila predstojnica, ki je posledično celo odpovedala pogodbo o zaposlitvi. Ta primer kaže na to, da do nadlegovanja na delovnem mestu pride tudi s strani podrejenih, ne le s strani nadrejenih in sodelavcev (Inšpektorat RS za delo 2008, 93).

4 TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI

»Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v devetdesetih letih prejšnjega stoletja zelo spremenile. Iz relativno polne zaposlenosti in sistema »neposredne varnosti« zaposlitve, ki jo je dolgo časa zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem času prešla v sistem tržnega gospodarstva« pravi Ignjatović (v Svetlik 2002, 12). Prehod slovenskega trga delovne sile v sistem tržnega gospodarstva je imel za posledico povečanje števila brezposelnih in s tem stopnje brezposelnosti, kar se je zgodilo zaradi strukturnih sprememb v tem času.

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 je delodajalcem omogočil odpuščanje zaposlenih, presežnih delavcev. Nekatere socialne in demografske skupine pa je brezposelnost bolj prizadela kot druge.

Številne spremembe, ki so se dogajale na trgu delovne sile, so različno vplivale na število in kakovost delovnih mest za ženske in moške. Večinoma so se še povečale razlike na področju zaposlitve, delovnih razmer in dodatno otežile usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Zato ženske bistveno pogosteje kot moški prekinjajo svojo poklicno kariero ter med delovno dobo večkrat izstopijo in vstopajo na trg dela.

Tabela 4.1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 3. četrletje 2009

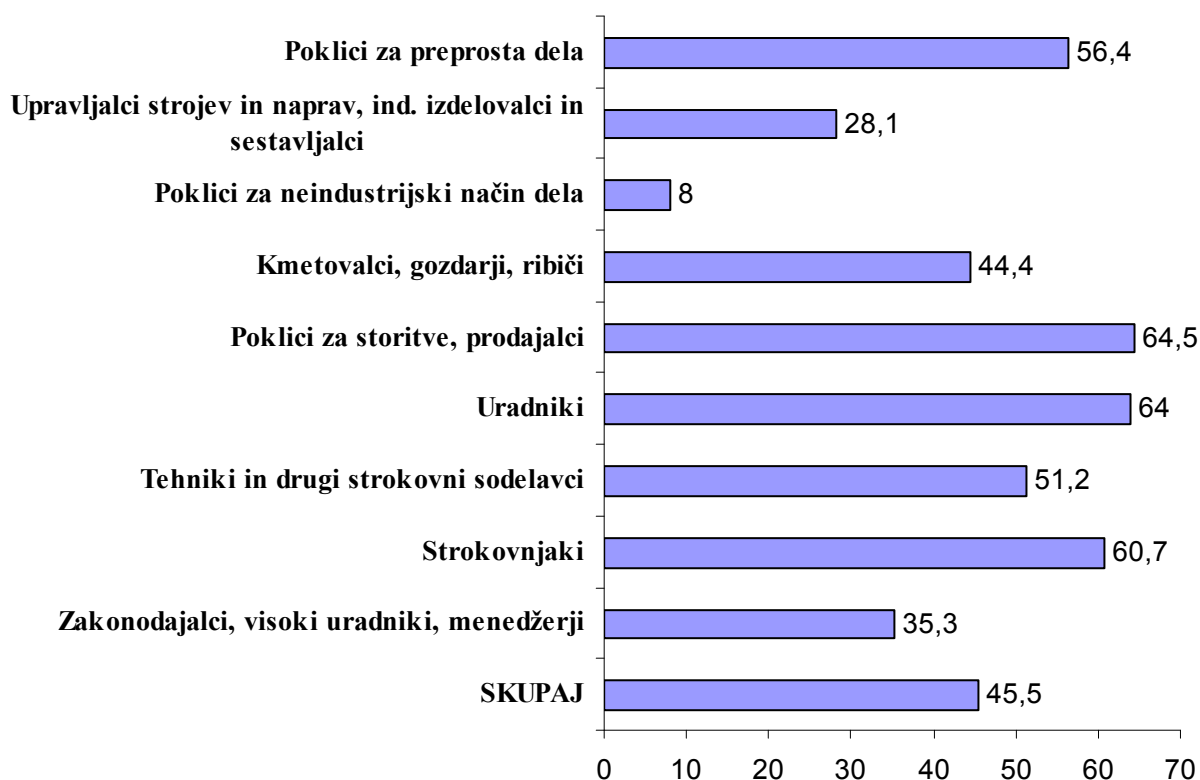
	Skupaj	Moški	Ženske
	1000		
Prebivalstvo skupaj	2.042	1.012	1.031
Aktivno prebivalstvo	1.064	577	487
- delovno aktivno prebivalstvo	998	541	457
- brezposelne osebe	66	36	30
Neaktivno prebivalstvo	693	288	405

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Tako kot v Sloveniji tudi po vsej Evropi delež zaposlenih moških presega delež zaposlenih žensk. Čeprav se je v devetdesetih letih brezposelnost bistveno povečala tako med ženskami kot med moškimi, pa je v Sloveniji delež zaposlenih žensk še vedno med najvišjimi

v svetovnem merilu. V 3. četrtletju 2009 (glej Tabelo 4.1) je bilo v Sloveniji 998.000 delovno aktivnih prebivalcev, od tega 541.000 moških in 457.000 žensk. Delež zaposlenih žensk v 3. četrtletju 2009 je torej 45,8 %, delež zaposlenih moških pa 54,2 %.

Graf 4.1: Delovno aktivno žensko prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah, 2. četrtletje 2008 (v %)



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2008a).

Podatki SURS-a iz 2. četrtletja 2008 kažejo (glej Tabelo 9.2 v Prilogi A in Graf 4.1), da ženske prevladujejo v naslednjih poklicnih skupinah:

- med strokovnjaki (potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi dodiplomskega in postdiplomskega univerzitetnega izobraževanja), kjer ženske predstavljajo 60,7 % vseh zaposlenih v tej poklicni skupini
- med uradniki (uradniška dela na področju administrativnih in denarnih poslov ter na področju urejanja potovanj in posredovanja informacij), kjer ženske predstavljajo 64 % vseh zaposlenih v tej poklicni skupini

- v poklicih za storitve (kamor štejemo prodajalce, zdravstvene delavce,...; za večino poklicev te poklicne skupine je potrebno znanje, ki ga praviloma zagotavljajo programi srednjega izobraževanja), kjer predstavljajo 64,5 % vseh zaposlenih v tej poklicni skupini
- in v poklicih za preprosta dela (opravljajo jih s preprostim ročnim orodjem in pogosto s precejšnjim fizičnim naporom), kjer predstavljajo 56,4 % vseh zaposlenih v tej poklicni skupini.

Nizke odstotke zaposlovanja žensk (glej Tabelo 9.2 v Prilogi A in Graf 4.1) pa najdemo v naslednjih poklicnih skupinah:

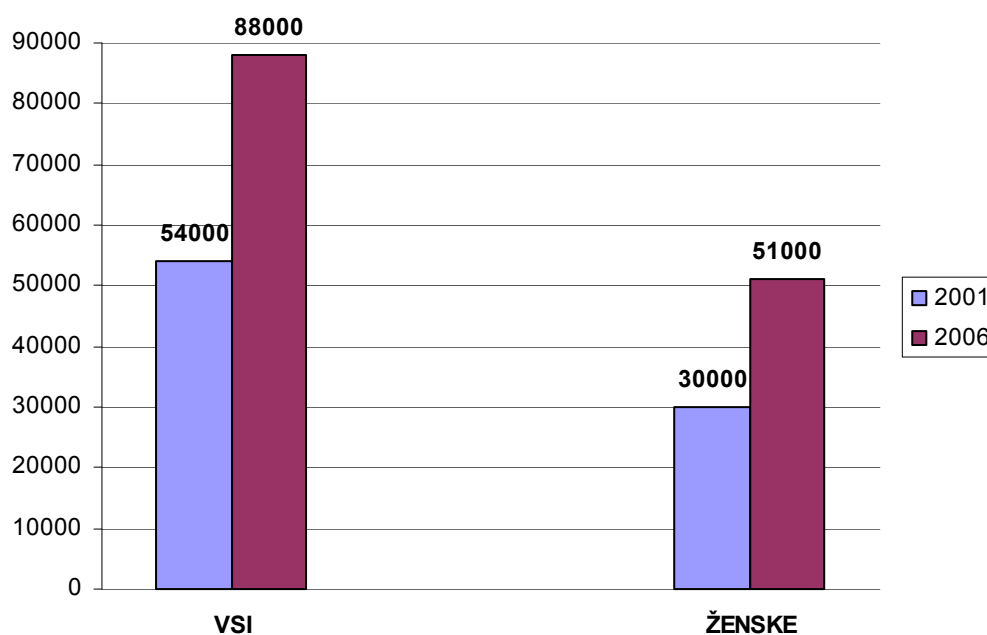
- med poklici za neindustrijski način dela (delavci na področjih rudarstva in gradbeništva, oblikovanja kovin, vzdrževanja, predelave živil, tekstila, lesa), kjer ženske predstavljajo le 8 % zaposlenih
- med upravljalci strojev in naprav, industrijskimi izdelovalci in sestavljalci (upravljajo in kontrolirajo industrijske in kmetijske stroje in naprave, vozijo in upravljajo vlake, motorna prevozna sredstva in premične stroje in naprave, ali pa sestavljajo proizvode), kjer ženske predstavljajo 28,1 % zaposlenih
- med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji, kjer ženske predstavljajo le 35,3 % zaposlenih.

Slovenija se sooča s feminizacijo nekaterih poklicev, posebej opazno v storitvenih dejavnostih, ki zajemajo področje izobraževanja, zdravstva in sociale. Ženske pa zelo počasi prodirajo v poklice, ki sodijo v domeno moških, kar kažejo nizki deleži med poklici za neindustrijski način dela, zakonodajalci, visokimi uradniki, menedžerji ter med poklici za upravljalce strojev in naprav.

Dokaj visoka zaposlenost žensk v Sloveniji ni nov pojav, saj je bilo že v začetku 20. stoletja na ozemlju današnje Slovenije med zaposlenimi 20% žensk (Habl 2002, 19). Po 2. svetovni vojni pa vse do devetdesetih let prejšnjega stoletja pa je delež zaposlenih žensk še občutno narasel. Pospeševalni center za malo gospodarstvo (v Habl 2002, 10) ugotavlja, da razlogov za visok delež zaposlenih žensk ne moremo iskati v okolju, ampak v slabo urejenih denarnih razmerah. Za normalno preživetje družine ena sama plača dandanes navadno ne

zadošča, zato so se nekatere ženske, da se družina izogne socialni stiski, prisiljene zaposliti. Zaradi tega tudi malo žensk dela s krajšim delovnim časom od polnega. Temu je vzrok tudi dejstvo, da bi se ženske v večini teh primerov bile prisiljene soočati z vertikalno segregacijo navzdol.

Graf 4.2: Osebe, ki so delale s krajšim delovnim časom od polnega leta 2001 in 2006



Vir: Statistični urad Republike Slovenije v Hazl (2002, 24); Statistični urad Republike Slovenije (2006).

V 1. četrtnem letu 2006 (glej Tabelo 9.1 v Prilogi A in Graf 4.2) je v Sloveniji s krajšim delovnim časom od polnega bilo zaposlenih 88.000 oseb, od tega 51.000 žensk. 9,3 % delovno aktivnega prebivalstva je delalo s krajšim delovnim časom. V 4. četrtnem letu 2001 (glej Graf 4.2) je v Sloveniji s krajšim delovnim časom od polnega bilo zaposlenih 54.000 oseb, od tega 30.000 žensk. 5,9 % delovno aktivnega prebivalstva je delalo s krajšim delovnim časom (Hazl 2002, 24). Primerjava podatkov kaže, da je delo s krajšim delovnim časom od polnega v porastu, vendar pa ta oblika zaposlitve še vedno ni razširjena.

»Število brezposelnih oseb v Sloveniji neprestano narašča že od tretjega četrtnega leta 2008. Rast števila brezposelnih oseb se je nadaljevala tudi v 3. četrtnem letu 2009, in sicer se je njihovo

število v primerjavi s predhodnim četrtletjem povečalo za več kot 13 %. Kot običajno je bila stopnja brezposelnosti najvišja med mladimi, to je med osebami, starimi od 15 do 24 let, in sicer je bila 13,1 %« (SURs 2009). Po podatkih Ankete o delovni sili (SURs 2009) je stopnja⁵ anketne brezposelnosti v 3. četrtletju 2009 znašala 6,2 % za moške in 6,1 % za ženske (glej Tabela 4.2). Brezposelnih je torej bilo 36.000 moških in 30.000 žensk.

Tabela 4.2: Stopnje anketne brezposelnosti prebivalstva, Slovenija, 3. četrtletje 2009

	Skupaj	Moški	Ženske
	%		
Stopnja brezposelnosti	6,2	6,2	6,1

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009).

Podatke o registriranih brezposelnih osebah pa posreduje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Stopnjo registrirane brezposelnosti izračunava Statistični urad RS (2009), predstavlja pa delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu in je v novembru 2009 znašala 10,1 %, 9,3 % za moške ter 11,2 % za ženske.

V devetdesetih letih prejšnjega stoletja se je povpraševanje po delovni sili zmanjšalo zlasti v panogah, ki so pretežno zaposlovale moške. Panoge, ki so zaposlovale ženske, so se manj krčile, zato ni bilo tolikšnih potreb po odpuščanjih. V zadnjih letih pa so nastopile težave v tekstilni in obutveni industriji, ki zaposluje večinoma ženske, kar je imelo za posledico množična odpuščanja žensk.

⁵ Anketno brezposelna je tista oseba, ki v tednu pred anketiranjem ni delala, ki je v zadnjih 4 tednih aktivno iskala delo in je delo pripravljena sprejeti v roku 14 dni, če bi ga dobila.

Graf 4.3: Razmerje povprečnih mesečnih bruto plač med spoloma po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 2008, začasni podatki (v %)



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2008b).

Po začasnih podatkih na slovenskem statističnem uradu (glej Tabelo 9.3 v Prilogi A in Graf 4.3) ugotavljajo, da je leta 2008 povprečna bruto plača moških znašala 1.481 EUR, povprečna bruto plača žensk pa le 1.369 EUR. Po začasnih podatkih o strukturi statistiki plač so plače žensk v Sloveniji v letu 2008 dosegale povprečno 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških. Razlike so posledica različne izobrazbene, starostne in poklicne strukture.

Da bi ugotovili, ali moški in ženske prejema enako plačilo za delo enake vrednosti, moramo primerjati plače po posameznih poklicnih skupinah. Statistični urad Republike Slovenije je leta 2008 opravil primerjavo povprečnih mesečnih bruto plač po spolu po glavnih poklicnih skupinah in ugotovil, da je za vse obravnavane poklicne skupine mogoče zaključiti, da so bruto plače žensk nižje od bruto plač moških.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (glej Graf 4.3) so bile v letu 2008 povprečne mesečne bruto plače moških v vseh poklicnih skupinah višje od bruto plač žensk.

Plače žensk so se najbolj približale plačam moških v poklicni skupini uradniki, kjer je ženska povprečno zaslužila 95,5 % bruto plače moškega. V poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji pa je ženska zaslužila 90,3 % bruto plače moškega. V vseh ostalih poklicnih skupinah pa je ženska zaslužila manj kot devetdeset odstotkov bruto plače moškega. Največje razlike v plačah (glej Graf 4.3) so v poklicnih skupinah upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci, v poklicih za neindustrijski način dela in v poklicih za storitve. V poklicih za storitve, kjer ženske predstavljajo 64,5 % (glej Graf 4.1) zaposlenih v poklicni skupini, le-te dosegajo le 77,6 % bruto plače moškega (glej Graf 4.3).

Razlog teh razlik je v tem, da ženske v večji meri delajo na slabše vrednotenih delovnih mestih, povrh tega pa so plače v poklicnih skupinah, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske, pogosto nižje od povprečja. Ko se določen poklic feminizira, se namreč zgodi, da le-ta izgubi status, s čimer se zniža tudi plačilo.

5 TRG DELOVNE SILE NA ŠVEDSKEM

Mobilnost švedskega trga dela je v primerjavi z drugimi evropskimi državami relativno visoka. Razlog za to je v socialni politiki in v politiki zaposlovanja, ki sta oblikovani tako, da spodbujata prožnost trga dela. Po Rehn-Meidnerjevem modelu iz leta 1950, naj bi politika trga dela povečala prožnost trga dela s prekvalifikacijo brezposelnih oseb in s tem zmanjšala brezposelnost (Chen in Wadensjo 2007, 1).

Načelo dela je vodilno načelo tudi za zaposlovalno in socialno politiko. Stopnje delovno aktivnega prebivalstva so v primerjavi z ostalimi državami visoke, zlasti za ženske in za starejše delovno aktivne ljudi (55-64 let) (Chen in Wadensjo 2007, 5). To pa še ne pomeni, da v zvezi z zaposlitvami na Švedskem ni težav. Zaposlitvene težave imajo predvsem mladi, ki prvič vstopajo na trg dela in priseljenci iz držav vzhodne Evrope.

Politika zaposlovanja je močno usmerjena v enakopravnost med moškim in žensko. S tem namenom sta oblikovana tako davčni sistem kot tudi sistem socialnega varstva. Pri tem sta pomembna tudi starševski dopust ter nadomestilo zanj. Pomemben del te politike pa je tudi dnevno varstvo otrok, ki omogoča, da sta oba starša lahko zaposlena (Chen in Wadensjo 2007, 7). Kombinacija teh politik je privedla do tega, da je delež delovno aktivnih žensk primerljiv z deležem delovno aktivnih moških.

Po 2. svetovni vojni je Švedska v primerjavi z ostalimi kapitalističnimi državami imela zelo nizek delež delovno aktivnih žensk (26,3 %). Do leta 1987 pa so ženske predstavljale že 48 % delovno aktivnega prebivalstva, kar je Švedsko uvrstilo na drugo mesto, takoj za Finsko. Leta 1987 je 79,4 % žensk pod starostjo za upokojitev bilo ekonomsko aktivnih, kar pomeni, da si bile v plačani zaposlitvi ali na usposabljanju (Cochrane in Clarke 1993, 184).

Tabela 5.1: Prebivalstvo staro 15-74 let po aktivnosti, Švedska, 2008 in 2009

	2009 (v 000)	2009 (%)	2008 (v 000)	2008 (%)
1. Skupaj (15-74 let)	6955	100	6880	100
Moški	3516	100	3479	100
Ženske	3439	100	3401	100
2. Aktivno prebivalstvo	4907 ± 17	70,5	4898 ± 18	71,2
Moški	2581 ± 12	73,4	2574 ± 12	74,0
Ženske	2326 ± 14	67,6	2324 ± 14	68,3
Delovno aktivno prebivalstvo	4499 ± 18	64,7	4593 ± 17	66,8
Moški	2359 ± 13	67,1	2422 ± 13	69,6
Ženske	2140 ± 14	62,2	2171 ± 13	63,8
Brezposelne osebe	408 ± 8	8,3	305 ± 8	6,2
Moški	222 ± 7	8,6	152 ± 6	5,9
Ženske	186 ± 6	8,0	152 ± 7	6,6
3. Neaktivno prebivalstvo	2084 ± 17	29,5	1982 ± 18	28,8
Moški	935 ± 12	26,6	904 ± 12	26,0
Ženske	1113 ± 14	32,4	1077 ± 14	31,7
Latentno brezposelni⁶	132 ± 8	6,3	98 ± 7	4,9
Moški	65 ± 6	7,0	49 ± 4	5,4
Ženske	67 ± 6	6,0	49 ± 5	4,6

Vir: Statistiska Centralbyran (SCB) (2009a, 8).

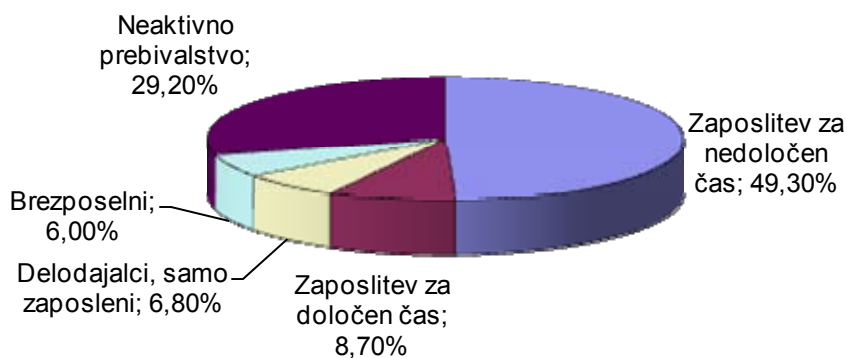
V populaciji stari od 15-74 let ženske na Švedskem predstavljajo 49%. Po podatkih švedskega statističnega urada so imeli v letu 2009 (glej Tabela 5.1) 4.907.000 aktivnega prebivalstva, od tega je delovno aktivnega prebivalstva 4.499.000, brezposelnih oseb pa 408.000. Zaposlenost žensk v letu 2009 (glej Tabela 5.1) je znašala 62,2 %, zaposlenost moških pa 67,1 %. V primerjavi z letom 2008 se je zaposlenost žensk, kakor tudi moških, zmanjšala na račun brezposelnosti. Stopnja brezposelnosti je v letu 2009 (glej Tabela 5.1) znašala 8,3 %, 8,6 % za moške in 8,0 % za ženske. Stopnja delovne aktivnosti moških je sicer višja kot stopnja delovne aktivnosti žensk, vendar pa je stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških. Če primerjamo leti 2008 in 2009, ugotovimo, da se je zaposlenost zmanjšala, in sicer 1,6 % za ženske in 2,5 % za moške. S tem se je povečala stopnja brezposelnosti, in sicer 1,4 % za ženske in 2,7 % za moške.

⁶ Ljudje, ki niso zaposleni, ne iščejo več zaposlitve, vendar so se pripravljene takoj ali pod določenimi pogoji zaposliti.

Neaktivnega prebivalstva starega od 15-74 let (glej Tabelo 5.1) je leta 2009 na Švedskem bilo 2.084.000, od tega žensk 1.113.000. Med neaktivnim prebivalstvom najdemo 32,4 % vseh žensk starih 15-74 let in le 26,6 % moških iste starosti. Med neaktivnim prebivalstvom je leta 2009 bilo 6,3 % latentno brezposelnih, ki so se pripravljene takoj ali pod določenimi pogoji zaposliti; takšnih je 7 % moških in 6 % žensk. V primerjavi z letom 2008 se je v letu 2009 delež neaktivnega prebivalstva na račun aktivnega prebivalstva nekoliko povečal.

Visoka izobraženost prebivalstva, dobro organizirano in državno subvencionirano varstvo otrok ter vladne politike, ki spodbujajo zaposlovanje žensk so razlog za visoko stopnjo aktivnosti žensk na Švedskem. Švedska je ena izmed držav v katerih je mogoče najti najvišje stopnje aktivnosti žensk.

Graf 5.1: Prebivalstvo 15-74 let po zaposlitvenem statusu, Švedska, 1. polovica 2009



Vir: Statistika Centralbyran (SCB) (2009b, 19).

49,3 % prebivalstva starega od 15-74 let (glej Graf 5.1) je na Švedskem zaposlenega za nedoločen čas. 8,7 % jih je zaposlenih za določen čas, 6,8 % pa predstavljajo delodajalci oziroma samozaposleni. Brezposelni v celotnem prebivalstvu staremu od 15-74 let

predstavljajo 6 %; 29,2 % pa je neaktivnega prebivalstva, kamor štejemo šolajoče, upokojence in tiste, ki ne iščejo zaposlitve.

Na Švedskem imajo starši na razpolago različne oblike javnega varstva otrok starih od 1 do 12 let. Občine so po zakonu dolžne zagotoviti storitev javnega varstva otrok ali pa subvencionirati zasebno varstvo otrok (EURES 2007, 12). Velik delež otrok, starih manj kot 7 let, je v varstvu v dnevno-varstvenih centrih (Chen in Wadensjo 2007, 5). Švedska tudi otrokom brezposelnih staršev omogoča, da so deležni dnevnega varstva v vrtcu.

Tudi v Sloveniji imajo starši na razpolago različne oblike javnega varstva otrok starih od 1 do 12 let. Od prvega leta otrokove starosti do njegovega vstopa v šolo, je varstvo organizirano v vrtcih ali pri zasebnikih (Zakon o vrtcih, Ur.l. RS št. 100/2005, 14. člen). Zakon o osnovni šoli (Ur.l. RS št. 81/2006) pa v 21. členu določa, da je varstvu učencev od 1. do 6. razreda namenjeno podaljšano bivanje, ki ga organizira šola v času po pouku.

Švedska je tudi prva uvedla neprenosljiv očetovski dopust in ima najvišji delež moških (40%), ki izkoristijo del starševskega dopusta; toda v celotnem številu dni za starševski dopust so moški udeleženi le z 9% (Černigoj Sadar in Verša 2002, 417).

Švedski sistem starševskega dopusta velja za enega najbolj fleksibilnih in plačanih v Evropi, saj omogoča, da oba starša skupaj izkoristita 18 mesecev starševskega dopusta do otrokovega osmega rojstnega dne (Hagl 2002, 15). Kako si razdelita obdobje teh 18-ih mesecev pa je njuna odločitev. Omejitev je edino ta, da starševskega dopusta ne moreta koristiti oba hkrati, lahko pa si ga razdelita na obdobja z vmesnimi prekinitvami (Cochrane in Clarke 1993, 194). Starši lahko delajo 75% svojega običajnega delovnega dne, dokler otrok ne konča prvega razreda (Černigoj Sadar in Verša 2002, 417). To določa Zakon o starševskem dopustu, ki celo poudarja pravico staršev do zmanjšanja tedenskih delovnih ur do 25 %, dokler otrok ne dopolni 8 let oziroma dokler ne konča prvega razreda. Ta pravica pripada tako ženskam, kot tudi moških, vendar jo v večini primerov koristijo ženske (Hagl 2002, 15).

Švedska je znana po tem, da ima najbolj razvit socialni sistem. Za to državo je značilen socialno-demokratski sistem, ki izpostavlja enakost državljanov, zlasti med spoloma. Sistem te oblike težave in njihovo reševanje kolektivizira.

Po dolgem obdobju relativno visoke brezposelnosti, zlasti mladih in priseljencev, je gospodarstvo sedaj v razvojni fazi in na trgu ponuja veliko več zaposlitev kot včasih. Ker na trg prihaja vedno več iskalcev zaposlitve pa se predvideva, da bo stopnja brezposelnosti ostala enaka. Stopnja brezposelnosti je leta 2006 bila 8,4%. Za leto 2007 pa je ocenjena stopnja brezposelnosti 7,3%. Te številke predstavljajo iskalce zaposlitve, ki so na zavodih za zaposlovanje registrirani kot odkrito brezposelni in tiste, ki sodelujejo v programih trga dela (EURES 2007, 4). Leta 2008 je stopnja brezposelnosti znašala 6,2 %, leta 2009 pa se je zvišala na 8,3 % (glej Tabela 5.1).

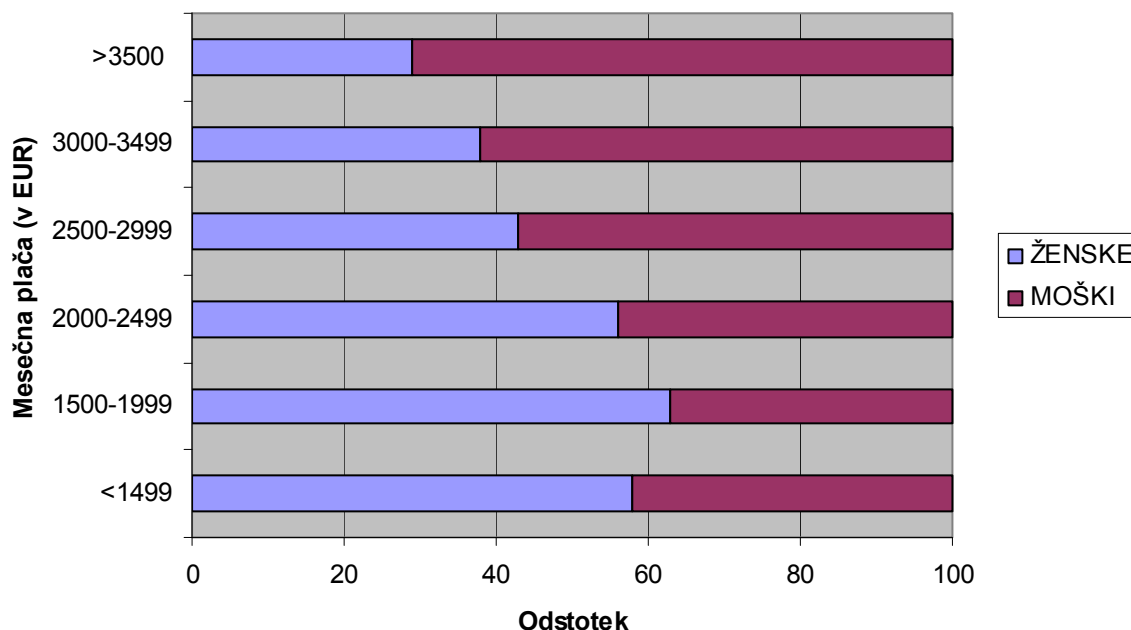
Švedski sistem zavarovanja za primer brezposelnosti se razlikuje od večine, ki jih imajo druge države. Sistem socialne varnosti za primer brezposelnosti na Švedskem temelji na prostovoljnem vključevanju zaposlenih in samozaposlenih delavcev v »sklade za brezposelnost«. Alfa-kassan je prostovoljni zavarovalni sklad za brezposelnost, ki ni vezan na poklic in področje dela (EURES 2007, 14). Vsi drugi zavarovalni skladi za brezposelnost so vezani na poklic in področje dela. Do nadomestila je po določenem času upravičen vsak, ki dopolni 20 let (EURES 2007, 9). Kljub temu, da gre za prostovoljno zavarovanje za primer brezposelnosti, je kar 85% vseh zaposlenih zavarovanih (Svetlik 2002, 158).

Pogodba o zaposlitvi je na Švedskem ali za nedoločen čas ali pa za določen čas. Začasna zaposlitev je dovoljena le za nadomeščanje službe ali za krajše projekte. Poskusno delo za največ 6 mesecev je dovoljeno na vseh delovnih mestih, ki jih določa kolektivna pogodba. V skladu z direktivami EU mora delodajalec delavcu v času enega meseca od zaposlitve zagotoviti pisno izjavo o pogojih zaposlitve (EURES 2007, 5).

Na Švedskem ugotavljajo, da so ženske v zadnjih desetletjih množično vstopale na trg delovne sile in sedaj predstavljajo že skoraj polovico delovne sile, vendar pa le redko zasedajo vodilna delovna mesta. Poleg tega pa ženske pogosteje kot moški delajo s krajšim delovnim časom od polnega, kar je posledica neplačanega dela v okviru gospodinjstva. Ženske, ki so

zaposlene za polovičen delovni čas, običajno delajo na slabše plačanih delovnih mestih in imajo manj možnosti za poklicno napredovanje. Čeprav so razlike med povprečnimi plačami žensk in moških manjše kot drugje po svetu, so povprečne plače žensk bistveno nižje od tistih, ki jih prejema moški. Ženske zasedajo manj odgovorna delovna mesta, predvsem v javnem sektorju, kjer pa so plače nižje od tistih v zasebnem sektorju (Hagl 2002, 10).

Graf 5.2: Delež žensk in moških po plačah, Švedska, 2008



Vir: Statistiska Centralbyran (SCB) (2009c).

Graf 5.2 prikazuje kolikšen delež žensk in kolikšen delež moških prejema določeno višino plače. Zaradi lažje predstave sem višine mesečnih plač iz švedskih kron preračunala v evre. Graf (glej Graf 5.2) ponazarja, da je na Švedskem več moških kot žensk z visoko plačo. V skupini s plačo več kot 3500 EUR najdemo le 29 % žensk. V skupini, ki prejema plačo od 1500 do 1999 EUR je 63 % žensk in le 37 % moških. To kaže na dejstvo, da so moški tisti, ki zasedajo boljše plačana vodilna delovna mesta, ženske pa delajo na slabše plačanih delovnih mestih.

Na Švedskem ni zakonodaje, ki bi določala minimalno višino plač. Višina plač in delovni pogoji so dogovorjeni s kolektivnimi pogajanja med delodajalci in sindikati, zato je večina švedskih državljanov, ne glede na poklic, včlanjena v sindikate (EURES 2007, 5).

Tudi Švedska pa ima težave s staranjem prebivalstva, zlasti z deležem ljudi starih 80 in več let. Staranje prebivalstva pa ni brez posledic za trg delovne sile. Demografska situacija večstransko vpliva na ekonomsko aktivnost prebivalstva, na socialne sisteme, temelječe na delovni aktivnosti, ter na vlogo in položaj starejših na trgu delovne sile (Chen in Wadensjo 2007, 5).

Uradna starost za upokojitev je 65 let, tako za moške kakor tudi za ženske. Zaposleni v večini zaposlitev pa imajo pravico, da delajo do 67. leta (EURES 2007, 5). Delavci prehajajo z upokojitvijo iz statusa delovne aktivnosti v neaktivnost in tako postajajo odvisni od sistema socialne varnosti, ki bremeni delovno aktivne.

6 PRIMERJAVA TRGA DELOVNE SILE V SLOVENIJI IN NA ŠVEDSKEM

Kljub temu, da imata Slovenija in Švedska (glej Tabelo 6.1) vedno večje število delovno aktivnih žensk, pa je v obeh državah med delovno aktivnimi še vedno manj žensk kot moških. To je posledica dejstva, da se ženske soočajo z ovirami, povezanimi z vzgojo in varstvom otrok.

Mednarodni urad za delo (v Hazl 2002, 31) meni, da so stopnje brezposelnosti za ženske večinoma višje od moških zato ker:

- pri ženskah obstaja večja verjetnost, da zaradi osebnih razlogov zapustijo zaposlitev in se pozneje ponovno vključijo na trg delovne sile; v posameznem obdobju zato išče zaposlitev več žensk kot moških
- ženske delujejo v ožjem krogu poklicev, zato imajo tudi manj možnosti za zaposlitev
- v nekaterih državah ženske nimajo izobrazbe in sposobnosti, ki so potrebne za zaposlitev
- podjetja v primeru prestrukturiranja večinoma odpustijo tiste, ki so se zaposlili zadnji; sem pa sodi velika večina žensk.

Tabela 6.1: Primerjava stopenj brezposelnosti in stopenj zaposlenosti, EU27, Slovenija in Švedska (v %)

	Stopnja brezposelnosti				Stopnja zaposlenosti					
	Januar 2000		Januar 2010		Q3 2005		Q3 2008		Q3 2009	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
EU27	10,0	8,0	9,3	9,7	56,5	71,4	59,4	73,3	58,7	71,0
Slovenija	6,9	6,7	6,6	6,9	62,2	70,9	65,5	74,4	64,6	71,9
Švedska	5,7	6,6	8,7	9,5	71,3	75,8	73,2	78,2	70,8	75,0

Vir: EUROSTAT (2010, 3).

V zadnjem desetletju je bila v EU-27 stopnja brezposelnosti žensk vedno višja kot stopnja brezposelnosti moških. Maja 2009 pa je v EU-27 stopnja brezposelnosti žensk prvič bila nižja od stopnje brezposelnosti moških. To je posledica trenutne gospodarske krize na trgu dela, kjer so bili najbolj prizadeti sektorji kot sta gradbeništvo in proizvodnja, ki večinoma zaposlujejo moške (EUROSTAT 2010, 3).

Januarja 2010 (glej Tabelo 6.1) je stopnja brezposelnosti v EU-27 za ženske znašala 9,3 %, za moške pa 9,7 %. V 15 državah članicah EU, je bila stopnja brezposelnosti moških višja od stopnje brezposelnosti žensk. Med temi 15 članicami sta tudi Slovenija in Švedska (EUROSTAT 2010, 3). Kljub temu, da moški dosegajo višje stopnje brezposelnosti, pa še vedno dosegajo tudi višje stopnje zaposlenosti kot ženske. V Sloveniji je leta 2009 (glej Tabelo 6.1) stopnja zaposlenosti za ženske znašala 64,6 %, za moške pa 71,9 %. Na Švedskem pa je stopnja zaposlenosti leta 2009 (glej Tabelo 6.1) za ženske znašala 70,8 %, za moške pa 75,0 %. Kot sem že omenila, so nižje stopnje zaposlenosti žensk posledica tega, da se ženske v večji meri kot moški spopadajo z ovirami, ki jih povzroča usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Slovenija ima še vedno zanesljiv državni podporni sistem storitev, ki omogoča, da večina žensk ne zapušča trga delovne sile za daljši čas in ne prekinja kariere tudi v obdobju, ko si ustvarjajo družino. Za ženske v Sloveniji je značilno, da se po izteku dopusta za nego in varstvo otroka, večinoma takoj vključujejo v zaposlitev. To jim omogočajo storitve zdravstvenega varstva, organiziranega varstva otrok, plačani porodniški dopust, različni družinski prejemki itd. Čeprav je za organizirano varstvo otrok v Sloveniji dobro poskrbljeno, pa za večino zaposlenih mater težavo predstavlja varstvo otrok v poznem popoldanskem času. Večina vrtcev je organiziranih tako, da varstvo omogočajo samo do sredine popoldneva. To za matere, ki delajo nadure ali v izmenah vsekakor predstavlja veliko težavo. Usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti pa je ponavadi razlog za manjšo mobilnost žensk kot moških. V Sloveniji se s problemi takšnega usklajevanja vsakodnevno srečuje večina od 457.000 delovno aktivnih žensk.

Tako v Sloveniji, kakor tudi na Švedskem je stanje na trgu dela daleč od enakopravnosti, saj je poklicna segregacija glede na spol še precej prisotna. To se odraža v slabšem plačilu za ženske in manjših poklicnih možnostih zanje.

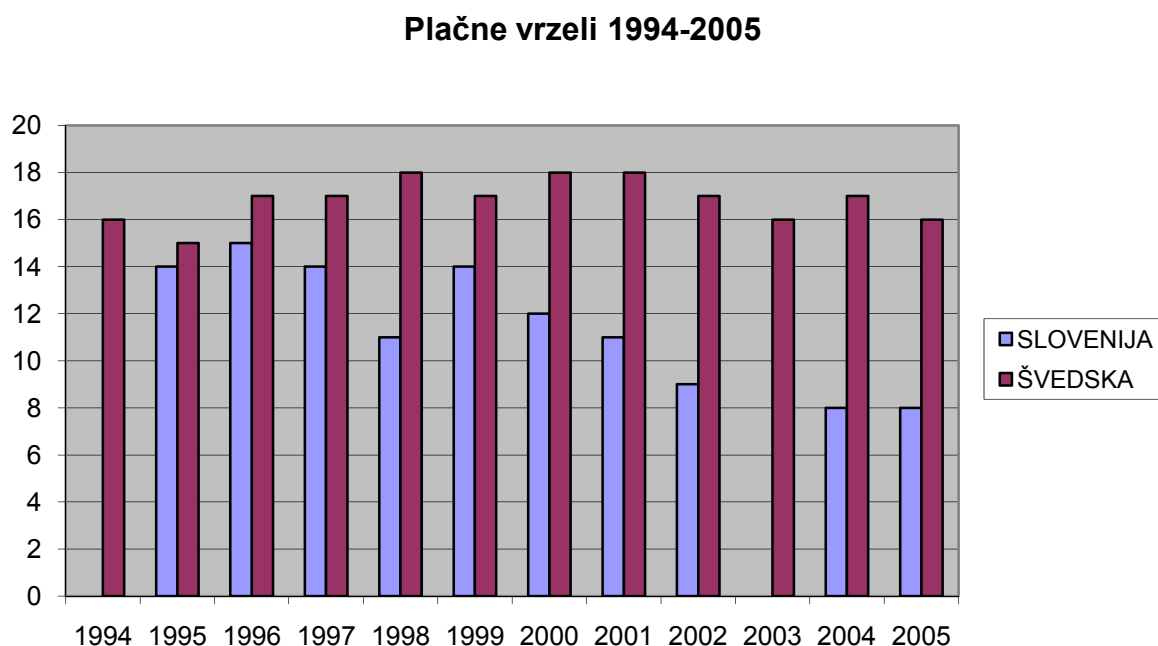
Tabela 6.2: Plačne vrzeli 1994-2005, Slovenija in Švedska (v %)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SLOVENIJA	/ ⁷	14	15	14	11	14	12	11	9	/ ⁷	8 ^{(p) 8}	8 ^{(p) 8}
ŠVEDSKA	16	15	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16

Vir: EUROSTAT v Ghailani (2007, 31).

Plačne vrzeli med spoloma se nanašajo na razlike med plačami, ki jih zaslužijo ženske in tiste, ki jih zaslužijo moški. Ocene temeljijo na razlikah v bruto urnih postavkah, upoštevajoč delovni čas in vpliv davčnega sistema (Ghailani 2007, 4). V tem primeru (glej Tabela 6.2) plačna vrzel med spoloma pomeni, koliko odstotkov bi se morala dvigniti bruto urna postavka ženske, da bi dosegla bruto urno postavko moškega.

Graf 6.1: Plačne vrzeli 1994-2005, Slovenija in Švedska (v %)



Vir: EUROSTAT v Ghailani (2007,31).

Ženske zaslužijo manj kot moški v vseh državah članicah Evropske unije (EUROSTAT 2008, 93). Po podatkih Eurostata (glej Tabela 6.2) so razlike v bruto urnih postavkah v Sloveniji precej nižje kot na Švedskem. Na primer: leta 2002 (glej Tabela 6.2) bi v Sloveniji ženska morala dobiti 9 % višjo bruto urno postavko, da bi dosegla bruto urno

⁷ Ni podatka.

⁸ Začasen podatek.

postavko moškega; na Švedskem bi tega leta morala ženska dobiti kar za 17 % višjo bruto urno postavko, da bi dosegla postavko moškega. V Sloveniji se plačne vrzeli od leta 1999 (glej Tabelo 6.2 in Graf 6.1) manjšajo⁹, medtem ko so na Švedskem enkrat večje, drugič manjše, vendar vedno od 16 do 18 %.

Menim, da se v Sloveniji razlike manjšajo, ker ženske danes dosegajo višje stopnje izobrazbe, kot so jo npr. leta 1995. Posledično pa s tem posegajo po višjih in tudi boljše plačanih delovnih mestih, ki so nekoč bila dosegljiva le moškim. K temu je po mojem mnenju pripomogla tudi zakonodaja s področja zagotavljanja enakosti med spoloma.

Tabela 6.3: Povprečni ženski zaslužek na uro v primerjavi z moškim glede na poklicno skupino, Slovenija in Švedska, 2002

	EU-25	SLOVENIJA	ŠVEDSKA
	Razmerje ž/m (v %)		
Menedžerji	70,8	98,7	77,0
Strokovnjaki	72,7	86,9	85,6
Tehniki	72,9	91,8	84,7
Uradniki	83,7	95,8	98,4
Poklici za storitve, prodajalci	83,9	79,0	97,0
Poklici za neindustrijski način dela	58,8	78,5	88,3
Upravljalci strojev in naprav	77,8	80,3	93,0
Poklici za preprosta dela	76,7	85,1	91,0

Vir: EUROSTAT (2008, 196).

EUROSTAT je leta 2008 (glej Tabelo 6.3) opravil primerjavo med državami članicami Evropske unije in ugotovil, koliko v povprečju na uro zaslužijo ženske glede na moške v glavnih poklicnih skupinah. Uporabljeni podatki se nanašajo na leto 2002 in so izraženi v odstotkih, ki pomenijo, kolikšno plačilo prejme ženska na uro glede na moškega v določeni poklicni skupini.

Ugotovimo lahko, da v Sloveniji in na Švedskem (glej Tabelo 6.3) v nobeni poklicni skupini ženska ne doseže ravni plačila moškega. V Sloveniji (glej Tabelo 6.3) se ženska najbolj približa plačilu moškega v skupini menedžerjev, kjer dosega 98,7 % njegove plače. Na Švedskem (glej Tabelo 6.3) v tej poklicni skupini ženska na uro zasluži le 77 % plačila

⁹ Za leti 1994 in 2003 za Slovenijo ni podatkov.

moškega. Na Švedskem se s 98,4 % plačilu moškega ženska najbolj približa v poklicni skupini uradniki. V poklicni skupini uradniki v Sloveniji pa ženska na uro prejme 95,8 % plačila moškega.

Najmanj ugoden položaj v Sloveniji (glej Tabelo 6.3) glede na plačilo moških imajo ženske v poklicih za neindustrijski način dela, kjer prejemajo le 78,5 % plačila moškega. Podoben položaj imajo tudi tiste ženske, ki opravljajo storitvene poklice in prodajalke. Z največjimi razlikami v plačilu se na Švedskem soočajo ženske v skupini menedžerjev, kjer prejemajo le 77 % plačila moškega.

Na splošno so v Sloveniji razlike v plačilu za isto delo med spoloma večje v poklicih na nižjih ravneh zaposlovanja, medtem ko na Švedskem večje razlike najdemo na višjih ravneh zaposlovanja.

Tako Slovenija kot Švedska imata na ravni Evropske unije glede plačil v posameznih poklicnih skupinah kar ugoden položaj, saj sta nad evropskim povprečjem. Slovenija se poleg Belgije in Malte uvršča celo med države z najmanjšimi razlikami v plačah glede na spol (EUROSTAT 2008, 93).

Delo s skrajšanim delovnim časom predstavlja fleksibilno obliko, ki staršem omogoča, da usklajujejo družinsko in poklicno življenje. Praviloma s skrajšanim delovnim časom delajo ženske, ne glede na obstoječe razlike v populaciji in regulaciji dela s skrajšanim delovnim časom med državami. V vseh državah je delež žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom občutno višji kot delež moških.

Tabela 6.4: Delež zaposlenih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, Slovenija in Švedska, 2007

	Delež zaposlenih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, % od vseh zaposlenih		Delež zaposlenih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom zaradi skrbi za otroke oziroma druge odvisne družinske člane (v %)	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Slovenija	1,5	3,4	¹⁰	¹⁰
Švedska	7,4	32,0	0,4	8,5

Vir: Plantenga in Remery (2007, 13).

Tako je tudi v našem primeru (glej Tabelo 6.4); v Sloveniji je s skrajšanim delovnim časom zaposlenih 3,4 % žensk in 1,5 % moških, na Švedskem pa je s skrajšanim delovnim časom zaposlenih kar 32 % žensk, moških pa le 7,4). Na Švedskem (glej Tabelo 6.4) je 8,5 % žensk zaposlenih s skrajšanim delovnim časom zaradi skrbi za otroke oziroma druge odvisne družinske člane, moških pa je takih 0,4 %. Za Slovenijo ni podatkov, koliko ljudi dela s skrajšanim delovnim časom zaradi družinskih obveznosti.

Neenaka udeležba žensk in moških pri delu s skrajšanim delovnim časom je pomemben indikator neenakosti med spoloma. V primeru Švedske tudi vidimo, da so ženske tiste, ki delajo s skrajšanim delovnim časom zato, da lahko skrbijo za družino.

¹⁰ Ni podatka.

7 SKLEP

Čeprav sta oba spola enakovredno zastopana na trgu delovne sile, ženskam še vedno ostaja breme, ki ga prinaša družinsko in gospodinjsko delo. S pomočjo statističnih podatkov o položaju žensk na trgu dela, raziskav opravljenih na tem področju in izbrane literature, sem ugotovila, da imajo kljub pravni enakosti moških in žensk na trgu dela, ženske še vedno manj ugoden položaj kot moški. Slovenijo in Švedsko sicer lahko štejemo med tiste države, ki se zavzemajo in borijo za enakost, tako med spoloma kot tudi na drugih področjih, vendar pa se neenakosti ne da popolnoma odpraviti.

Če se zazremo v svet skozi prizmo položaja žensk pri nas in na Švedskem, ugotovimo, da smo v marsičem na boljšem od žensk drugih držav, ki se soočajo z revščino, lakoto in nepismenostjo. Zato mogoče manj prizadeto spremljamo mednarodna dogajanja na področju uveljavljanja žensk. To je najbrž tudi eden od razlogov, zakaj se Slovenke manj navdušeno zavzemamo za enak položaj kot ga imajo moški v družbi, pri zaposlovanju, poklicnem uveljavljanju, plačah,... (Hazl 2002, 5). V razvitih državah je podoba moškega kot edinega vzdrževalca družine vsekakor preteklost.

Na začetku diplomske naloge sem si zastavila 2 temeljni hipotezi, ki sta bili vodilo za raziskovanje in razvoj celotnega diplomskega dela. S pomočjo različnih podatkov s področja trga dela sem ju poskušala dokazati tako teoretično kot empirično.

»V Sloveniji delo s skrajšanim delovnim časom ni značilno, medtem ko je na Švedskem le-ta oblika dela prevladujoča. Predvidevam, da je k temu pripomogla pravica, ki omogoča, da eden od staršev do otrokovega tretjega leta dela s skrajšanim delovnim časom« se je glasila prva hipoteza. Te hipoteze ne morem potrditi, saj je na Švedskem k delu s skrajšanim delovnim časom pripomogla pravica, da lahko eden od staršev dela do s 25 odstotnim zmanjšanjem tedenskih delovnih ur, dokler otrok ne konča prvega razreda oziroma do otrokovega osmega leta starosti in ne do tretjega, kot sem trdila na začetku. To na Švedskem določa Zakon o starševskem dopustu. Ta pravica pripada tako ženskam kot moškim, vendar pa te pravice ne moreta koristiti oba starša hkrati.

Na Švedskem je s skrajšanim delovnim časom zaposlenih 7,4 % moških in 32 % žensk. Od tega je zaradi starševstva in skrbi za pomoči potrebne družinske člane s skrajšanim delovnim časom zaposlenih le 0,7 % moških in 8,5 % žensk. Zato tudi ne morem trditi, da je pravica do dela s skrajšanim delovnim časom za starše pripomogla k temu, da je ta oblika dela na Švedskem tako razvita. Ta oblika dela predstavlja tudi lažji prehod iz aktivnega oziroma delovnega življenja v upokojitev za starejše delavce, na drugi strani pa lažji prehod mladih iz šolanja v delovno aktivno življenje.

V Sloveniji je s skrajšanim delovnim časom zaposlenih 1,5 % moških in 3,4 % žensk. V Sloveniji Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih določa, da ima eden od staršev pravico delati krajši delovni čas, če neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. Za Slovenijo nisem nikjer zasledila podatkov, kolikšen delež oseb je zaposlen s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva ali skrbi za druge družinske člane.

Moja druga hipoteza se je glasila: *»Kljub temu, da zakonodaja zagotavlja enakost žensk in moških na trgu delovne sile, se med njimi pojavljajo razlike, predvsem pri plačilu za isto delo. Menim, da temu ni tako samo v Sloveniji, ampak tudi na Švedskem. Menim, da so razlike v plačah največje na področju storitvenih dejavnosti, najmanjše pa v skupini uradnikov.«* Hipotezo lahko potrdim, saj se je skozi moje raziskovanje izkazalo, da ženske v vseh poklicnih skupinah v Sloveniji in na Švedskem prejemajo manjše plačilo za isto delo kot moški. Po podatkih Eurostat-a pa so razlike v plačilu na Švedskem celo večje kot v Sloveniji.

Drugi del hipoteze lahko potrdim le deloma, saj sem ugotovila, da so v Sloveniji najmanjše razliko v plačilu v poklicni skupini menedžerjev, šele nato pa jim sledijo uradniki. Res pa je, da so na področju storitvenih dejavnosti v Sloveniji razlike v plačilu za isto delo največje. Na Švedskem pa se ženska, tako kot sem trdila na začetku, plačilo moškega najbolj približa v poklicni skupini uradniki. Zanimivo pa je, da se na Švedskem z največjimi razlikami v plačilu soočajo ženske v skupini menedžerjev. Na področju storitvenih dejavnosti pa imajo Švedinje glede plačila bolj ugoden položaj kot Slovenke.

Trdimo lahko, da v Sloveniji ženske prejemajo slabše plačilo za isto delo kot moški v poklicnih skupinah na nižjih ravneh zaposlovanja, na Švedskem pa se s tako situacijo soočajo ženske na višjih ravneh zaposlovanja.

8 LITERATURA

- Chen, Yung-Ping in Eskil Wadensjo. 2007. *Could Social Security and Labour Market Policies in Sweden be adopted in the United States?* Dostopno prek: <http://www.issa.int/aiss/Resources/Conference-Reports/Could-social-security-and-labor-market-policies-in-Sweden-be-adopted-in-the-United-States> (15. marec 2010).
- Cochrane, Allan in John Clarke, ur. 1993. *Comparing Welfare States: Britain in International Context*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE Publications.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in ostali, 398-435. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Drobnič, Sonja. 1985. Polna zaposlenost delovne sile. *Družboslovne razprave* 2 (3): 31-42.
- EURES. 2007. *Looking for Work in Sweden?* Dostopno prek: www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/.../lookingforwork.pdf (15. marec 2010).
- EUROSTAT. 2008. *The Life of Women and Men in Europe*. A Statistical Portrait. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_product_code=KS-80-07-135 (19. oktober 2008).
- --- 2010. *A Statistical Perspective on Women and Men in the EU27*. Dostopno prek: epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY.../1...AP/.../1-05032010-AP-EN.PDF (20. marec 2010).
- Ghailani, Dalila. 2007. *The Gender Wage Gap in the European Union*. Dostopno prek: <http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp03/ploneexfile.2007-0525.3869212256> (20. marec 2010).
- Gold, Michael, ur. 1993. *The Social Dimension*. Employment Policy in the European Community. London: The MacMillan Press.
- Grint, Keith. 1998. *The Sociology of Work*. Cambridge: Polity.
- Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
- Hazl, Vanja, ur. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?* Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.

- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2008. *Poročilo o delu za leto 2008*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/javne_objave/letna_porocila/ (15. oktober 2009).
- Jan, R. Boris. 2005. Delo na domu – v praksi Službe Vlade RS za evropske zadeve. V *Kadrovske informacije*, ur. mag. Judita Bagon, 37-41. Ljubljana: Kadrovska služba Vlade Republike Slovenije.
- Južnik Rotar, Laura. 2007. Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja. *IB revija* (3-4): 91-101.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2002. Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1): 30-48.
- --- 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*, ur. Bogomil Ferfila, 710-733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Marn, Neva in Vahida Dedič. 2008. *Položaj žensk na področju dela*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno prek: www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf (4. avgust 2009).
- Mikeln, Peter. 2000. *Ergologija 1*. Kranj: Moderna organizacija.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. *Pobuda Equal*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/pobuda_equal/ (22. september 2009).
- Modic, Max. 2006. Usodna arogantnost. *Mladina* (16). Dostopno prek: http://www.mladina.si/tebnik/200616/clanek/slo--spolno_nadlegovanje-max_modic/ (24. september 2009).
- O'Reilly, Jacqueline in Colette Fagan. 1998. *Part-time prospects*. An international comparison of part-time work in Europe, North America and Pacific Rim. London in New York: Routledge.
- Orthaber, Simona. 2009. *Diskriminacija žensk na delovnem mestu*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor.
- Plantenga, Janneke in Chantal Remery. 2007. *Work Family Reconciliation*. Dostopno prek: <http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp02/ploneexfile.2007-09-25.1267039694> (19. marec 2010).
- Ransome, Paul. 1996. *The Work Paradigm*. A theoretical investigation of concepts of work. Avebury: Aldershot.

- Sicherl, Pavle in Matija Remec. 2003. *Fleksibilnost dela*. Primerjalna analiza. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2006. *Anketa o delovni sili, 1. četrletje 2006*. Dostopno prek: http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp (14. oktober 2009).
- --- 2008a. *Anketa o delovni sili, 2. četrletje 2008*. dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2009/12_09/12-08-09.htm (29. januar 2010).
- --- 2008b. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2008 – ZAČASNI PODATKI*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2913 (29. januar 2010).
- --- 2009. *Anketa o delovni sili, 3. četrletje 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2790 (7. december 2009).
- Statistiska centralbyran (SCB). 2009a. *Arbetskraftsundersökningarna 2009*. Dostopno prek: <http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo259923.aspx?pubobjid=11669> (15. marec 2010).
- --- 2009b. *Focus on Business and Labour Market 2009*. Dostopno prek: http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo___259924.aspx?PubObjId=10001 (12. marec 2010)
- --- 2009c. *Salary Structures, Whole Economy*. Dostopno prek: http://www.scb.se/Pages/ProductTables___14386.aspx (12. marec 2010).
- Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan in ostali, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Trbanc, Martina. 1991. Zaposlenost in marginalnost. *Družboslovne razprave* 8 (12): 35-51.
- Ule, Mirjana. 2004. *Socialna psihologija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Urad za enake možnosti. *Evropska unija*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/evropska_unija (20. april 2010).
- Verlag Dashöfer. 2010. *Zaposlitev za določen čas*. Dostopno prek: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=2446> (20. maj 2010).
- Vertot, Nelka in Andreja Kozmelj. 2009. *Ob mednarodnem dnevu žensk 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2198 (12. oktober 2009).

- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-A)*. Ur.l. RS št. 42/2002, 103/2007. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html (5. marec 2009).
- *Zakon o osnovni šoli (Zosn-UPB3)*. Ur.l. RS št. 81/2006. dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO448.html (20. junij 2010).
- *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)*. Ur.l. RS št. 97/2001. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1430.html (15. oktober 2009).
- *Zakon o vrtcih (ZVrt-UPB2)*. Ur.l. RS št. 100/2005. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO447.html (20. junij 2010).

9 PRILOGE

PRILOGA A: TABELARIČNI PREGLED

Tabela 9.1: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, po spolu, Slovenija, 1. četrletje 2006

	1000	%
Skupaj		
Skupaj	946	100,0
polni delovni čas	858	90,7
skrajšani delovni čas	88	9,3
Kmetijske dejavnosti	85	100,0
polni delovni čas	57	66,7
skrajšani delovni čas	28	33,3
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	343	100,0
polni delovni čas	330	96,2
skrajšani delovni čas	13	3,8
Storitvene dejavnosti	514	100,0
polni delovni čas	468	91,2
skrajšani delovni čas	45	8,8
Moški		
Skupaj	517	100,0
polni delovni čas	480	93,0
skrajšani delovni čas	36	7,0
Kmetijske dejavnosti	48	100,0
polni delovni čas	34	71,6
skrajšani delovni čas	14	28,4
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	240	100,0
polni delovni čas	232	97,0
skrajšani delovni čas	(7)	(3,0)
Storitvene dejavnosti	227	100,0
polni delovni čas	212	93,4
skrajšani delovni čas	15	6,6
Ženske		
Skupaj	429	100,0
polni delovni čas	378	88,0
skrajšani delovni čas	51	12,0
Kmetijske dejavnosti	37	100,0
polni delovni čas	23	60,4
skrajšani delovni čas	15	39,6
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	103	100,0
polni delovni čas	97	94,3
skrajšani delovni čas	(6)	(5,7)
Storitvene dejavnosti	286	100,0
polni delovni čas	256	89,5
skrajšani delovni čas	30	10,5

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2006).

Tabela 9.2: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2008

	Število (1000)			Struktura (%)			Delež žensk
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske	%
SKUPAJ	990	540	450	100,0	100,0	100,0	45,5
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	65	42	23	6,5	7,8	5,1	35,3
Strokovnjaki	149	59	90	15,0	10,8	20,1	60,7
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	162	79	83	16,4	14,7	18,5	51,2
Uradniki	86	31	55	8,7	5,8	12,3	64,0
Poklici za storitve, prodajalci	113	40	73	11,4	7,4	16,2	64,5
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	61	34	27	6,2	6,3	6,1	44,4
Poklici za neindustrijski način dela	120	110	10	12,1	20,4	2,1	8,0
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	141	101	39	14,2	18,7	8,8	28,1
Poklici za preprosta dela	80	35	45	8,1	6,5	10,0	56,4

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2008a).

Tabela 9.3: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2008, začasni podatki

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
Skupaj	1.431	1.481	1.369	92,4
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.786	2.872	2.594	90,3
Strokovnjaki	2.328	2.583	2.160	83,6
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.602	1.731	1.489	86,0
Uradniki	1.265	1.305	1.246	95,5
Poklici za storitve, prodajalci	1.003	1.160	900	77,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	994	1.060	861	81,2
Poklici za neindustrijski način dela	1.068	1.094	810	74,0
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	1.027	1.117	811	72,6
Poklici za preprosta dela	824	895	747	83,5
Vojaški poklici	1.738	1.766	1.548	87,7

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2008b).