

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Katarina Supan**

**Ženske na trgu dela:  
primerjava Slovenija in Finska**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Katarina Supan**

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

**Somentorica: izr. prof. dr. Tina Kogovšek**

**Ženske na trgu dela:  
primerjava Slovenija in Finska**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2011**

## **Zahvala**

*Največja zahvala gre moji mami, ki me že celo življenje spodbuja in mi pravi, da v življenju lahko vse dosežem, če se le potrudim in verjamem vase - s tvojim potrpljenjem, ljubeznijo in podporo sem postala boljša oseba in bom končno tudi ponosna diplomantka. Ravno tako sem hvaležna ostalim članom družine, partnerju Petru in najbližjim prijateljicam Ameli, Vanji in Saši, ki mi na moji življenjski poti že ves čas stojijo ob strani.*

*Vsekakor sem hvaležna svoji mentorici dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela in somentorici dr. Tini Kogovšek za vse usmeritve, strokovno pomoč ter hitre odgovore, ki sem jih potrebovala pri izdelavi diplomskega dela.*

## **Ženske na trgu dela: primerjava Slovenija in Finska**

Družba se z leti razvija in postaja vedno bolj izobražena, odprta in napredna, s tem procesom pa se spreminja tudi družbeni položaj ženske. Velik napredek za ženske je bila pridobitev volilne pravice in spoznanje, da dom ni edini prostor v katerem se ženske dobro znajdejo. Borba za žensko emancipacijo je v zadnjih nekaj desetletjih pripeljala do mnogih sprememb in izboljšav v njenem življenju, vendar do povsem enakovrednega položaja žensk in moških zagotovo ne. Velik pokazatelj diskriminacije med spoloma so tudi plačne vrzeli, ki so še danes prisotne povsod po svetu. Kljub temu, da so ženske že kar precej časa stalnica na trgu delovne sile (TDS) še vedno nimajo enakih pogojev kot moški. Diplomaska naloga obravnava problematiko položaja žensk na TDS in primerja položaj žensk med Slovenijo in Finsko. Premajhna zastopanost žensk v ekonomskem, javnem in političnem odločanju je ena izmed pomembnih ovir za doseganje enakosti žensk in moških na TDS. Posledično zato obstaja še vedno veliko težav, kot je iskanje ravnovesja med plačilno politiko, iskanjem primerne zaposlitve in uveljavljanjem na delovnem mestu. Cilj vključevanja žensk na TDS je, da bodo v prihodnosti dosegle enako udeleženo na TDS, da bodo enako kot moški zastopane v vseh poklicih in da bodo v bodoče izginile plačne vrzeli med spoloma na vseh delovnih mestih.

**Ključne besede:** trg delovne sile, poklica segregacija, spolna diskriminacija, enakopravnost, plačne vrzeli.

## **Women in the labour market: comparison of Slovenia and Finland**

The society is developing over the years and becoming more educated, open and progressive. With this process the social status of women is also changing. Significant progress for women has been the acquisition of voting rights and the realization that home is not the only area in which women find themselves good at. Fighting for women's emancipation in the last few decades has led to many changes and improvements in her life, but it certainly did not lead to a completely equal status between women and men. A great indicator of gender discrimination are also wage gaps which are still present everywhere in the world. Despite the fact that women are regular feature in the labor market they still do not have the same conditions as men. The dissertation addresses the issue of women's position in the labor market and compares it between Slovenia and Finland. The insufficient representation of women in economic, public and political decision-making is one of the major obstacles in achieving equality between women and men in the labor market. Consequently many problems still exist such as balancing payments policy, finding suitable employment and getting promotion in the workplace. The goal of integrating women into the labor market is that in the future women will achieve equal participation in the labour market, that they will be equally represented as men in all occupations and that wage differences in all workplaces, between men and women would disappear.

**Key words:** labor market, occupational segregation, gender discrimination, equality, wage gaps.

## KAZALO

<b>1 UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>TEORETIČNI DEL</b> .....	<b>9</b>
<b>2 ZGODOVINSKI IN KULTURNI DEJAVNIKI UREDITVE TDS</b> .....	<b>9</b>
<b>3 SPOL KOT KLJUČNI DEJAVNIK NA TDS</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1 Ženska v Evropi</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2 Razlike v plačah med moškimi in ženskami; primerjava plačnih vrzeli v EU</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3 Spolne vrzeli v zaposlovanju</b> .....	<b>18</b>
3.3.1 Poklicna segregacija .....	21
3.3.2 Spolna diskriminacija .....	23
3.3.3 Spolno nadlegovanje .....	25
3.3.4 Spol in minimalna plača .....	26
<b>4.1 Narava ženskega dela</b> .....	<b>27</b>
4.1.1 Primer učiteljskega poklica .....	28
<b>4.2 Enakopravnost žensk na delovnem mestu</b> .....	<b>28</b>
<b>EMPIRIČNI DEL</b> .....	<b>31</b>
<b>5 HIPOTEZE</b> .....	<b>31</b>
<b>6 OZADJE OBEH DRŽAV</b> .....	<b>32</b>
<b>6.1 Finska</b> .....	<b>32</b>
6.1.1 Finska ter njene značilnosti .....	32
6.1.2 Socialno varstvo .....	32
6.1.3 Spolna vloga in statusi.....	32
<b>6.2 Slovenija</b> .....	<b>33</b>
6.2.1 Slovenija ter njene značilnosti.....	33
6.2.2 Razvoj položaja žensk v Sloveniji na TDS .....	33
6.2.3 Položaj in status žensk v Sloveniji .....	35
<b>6.3 Primerjava Slovenije in Finske na splošno</b> .....	<b>36</b>
<b>6.4 Slovenija</b> .....	<b>37</b>
6.4.1 Primerjava plač med moškimi in ženskami v Sloveniji za leto 2006....	37
6.4.2 Primerjava plač med moškimi in ženskami v Sloveniji za leto 2008....	38
6.4.3 Bruto plača žensk višja od bruto plač moških na treh področjih.....	39
6.4.4 Navzočnost žensk v politični sferi narašča zelo počasi.....	40

6.4.5 Povprečna plača žensk izražena, kot odstotek moških plač v Sloveniji, 2004-2008.....	40
<b>6.5 Finska .....</b>	<b>41</b>
6.5.1 Primerjava plač med moškimi in ženskami na Finskem za leto 2007...	41
6.5.2 Primerjava plač med moškimi in ženskami na Finskem za leto 2008...	42
6.5.3 Udeležba žensk na trgu dela na Finskem .....	43
6.5.4 Ženske na vodilnih položajih .....	43
6.5.5 Politična pooblastila .....	44
6.5.6 Ženske v javni upravi in gospodarskem odločanju .....	44
6.5.6.1 Javni sektor .....	44
6.5.6.2 Zasebni sektor .....	44
6.5.7 Razlike med spoloma pri delu .....	45
6.5.8 Načrti za enakost spolov na delovnem mestu .....	45
6.5.9 Razlike v plači .....	45
<b>7 PRIMERJAVA ŽENSK NA TDS V SLOVENIJI IN NA FINSKEM.....</b>	<b>46</b>
<b>7.1 Plačne vrzeli med spoloma v Sloveniji in na Finskem.....</b>	<b>46</b>
<b>7.2 Zaposlenost.....</b>	<b>47</b>
<b>7.3 Brezposelnost .....</b>	<b>48</b>
<b>7.4 Podjetništvo.....</b>	<b>50</b>
<b>7.5 Združevanje dela in družine.....</b>	<b>52</b>
<b>7.6 Izobraževanje.....</b>	<b>53</b>
<b>8 SKLEP .....</b>	<b>57</b>
<b>9 LITERATURA .....</b>	<b>61</b>

## 1 UVOD

Tema moje diplomske naloge je položaj žensk na trgu delovne sile v dveh evropskih državah v Sloveniji in na Finskem. Tovrstna tematika je od nekdaj pritegnila mojo pozornost saj so vprašanja o tem: "kakšen je trg delovne sile (TDS), kakšno vlogo na njem igrajo ženske, ali so ženske enakopravne in enakovredne moški delovni sili v Sloveniji, na Finskem, po Evropi, v svetu, vedno aktualna. Moj osrednji problem v diplomskem delu bo usmerjen na primerjavo obeh držav, ki sta si v marsičem precej podobni, in sicer Finsko in Slovenijo. Obema je skupno, da sta bili ne dolgo nazaj pretežno ruralni državi, obe zajemata precej majhno jezikovno področje kar je na obeh straneh spodbudilo učenje tujih jezikov, obe imata visoko stopnjo uporabe interneta in obe se lahko pohvalita z visoko stopnjo izobraženosti prebivalstva, predvsem žensk.

Prvi sklop bo posvečen splošnemu položaju žensk na trgu dela. Opisala bom razvoj položaja ženske v družbi skozi zgodovino ter izbrala glavne ovire, s katerimi se ženska na trgu delovne sile srečuje. Pri dokazovanju obstoja razlik med žensko in moškim na TDS se bom osredotočila na razlike v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, preučila bom spolno diskriminacijo, analizirala razliko v plačah za delo enake vrednosti ter se osredotočila na horizontalno in vertikalno segregacijo, saj so po mojem mnenju to ključni kazalci za problem mojega diplomskega dela. Dotaknila se bom tudi zakona oziroma državne politike pri zaposlovanju žensk, kakšna zakonodaja zavezuje delodajalce ter kako se to kaže v praksi.

V drugem, analitičnem delu diplomske naloge se bom osredotočila na bistvo moje analize. Sprva bom predstavila državi, ki sem ju izbrala: Slovenijo in Finsko. Slovenijo sem izbrala z razlogom, ker je to država v kateri sem se rodila in v kateri živim. Finsko pa sem izbrala zato, ker se mi je kot država zdela zelo zanimiva; je šesta največja država v Evropi, vodilna pri uporabi interneta in mobilne telefonije, etnično zelo homogena država in ne nazadnje znana po zelo visokem nivoju izobraževanja. Opisala bom glavne značilnosti obeh držav, izpostavila podobnosti in razlike, tako v kulturi kot v zgodovini obeh držav ter predstavila TDS tako v Sloveniji kot na Finskem. V nadaljevanju bom prikazala položaj žensk oz. razlike z moškimi na TDS za vsako državo posebej, jih analizirala in izpostavila glavne kazalce zaposlovanja

žensk ter stanja na trgu dela. Iz pregleda položaja na TDS v obeh državah bom poiskala bistvene značilnosti in jih primerjala med seboj. Za podrobnejšo analizo si bom pomagala z osnovnimi sekundarnimi viri in uporabila različno, tako domačo kot tujo literaturo, članke, internetne vire ter statistične podatke.

Živimo v času, kjer so edina stalnica nenehne spremembe, ki sovpadajo z napredkom in razvojem. Zato so potrebne spremembe tudi na TDS, ki so zadnjih nekaj desetletij usmerjene v izenačevanje pogojev dela žensk in moških. Kljub omenjenim spremembam, podrobnejše analize kažejo, da je položaj žensk na TDS še vedno slabši od položaja moških, saj ovire kot so vrzeli med spoloma, spolna diskriminacija, poklicna segregacija, stekleni stropovi ipd. še vedno obstajajo.

Na tematiko mojega diplomskega dela obstaja kar precej literature. Posebno pozornost sem posvetila sekundarnim raziskavam, ki vključujejo ključne pojme obravnavane tematike. Naj poleg že omenjenih izpostavim še nekatere kot so brezposelnost, enakopravnost na delovnem mestu, spolno nadlegovanje ipd. Diplomsko delo bom zaključila s sklepom, ki služi strnjenemu pregledu mojih ugotovitev, potrditvi oziroma zavrnitvi postavljenih hipotez ter lastno refleksijo prebrane literature.



## TEORETIČNI DEL

### 2 ZGODOVINSKI IN KULTURNI DEJAVNIKI UREDITVE TDS

Stereotip, da je moški hranilec družine, ženska pa čuvarka ognjišča in otrok, je napačen, saj nikoli v zgodovini ni bil hranilec samo moški, ampak sta si to vlogo delila oba spola. Ženske so bile nabiralke in so ravno tako pripomogle k prehranjevanju in preživetju družine. Težko je tudi govoriti o "ženskem" in "moškem" delu, saj nekje veljajo določena opravila kot moška, drugje kot ženska. Tudi v medvojnem obdobju so ženske prevzele večino moških del, ravno tako na kmetijah, ko je primanjkovalo moških, so ženske povsem dobro opravljale njihova dela (Cigale 1992, 37-44).

Podoba "naravne" ženske vloge, ki temelji na domnevi, da je vzgojo in skrb za otroke prevzemala predvsem ženska, je napačna, saj je bila ta skrb v revnejših slojih razdeljena na starejše otroke in starejše ljudi v družini, ki so poskrbeli za mlajše otroke. Ženska kot mati je imela vedno pomembno vlogo pri pridobivanju dobrin za družino. Iz "proizvodnih dejavnosti" je bila izključena le za krajši čas pri nosečnosti in dojenju. V višjih slojih pa so gospodinjska dela in skrb za otroke matere prepuščale služinčadi, celo tako elementarno materinsko funkcijo, kot je dojenje (prav tako).

Mit o tem, da je ženska samo mati in gospodinja, sploh ni zgodovinsko dejstvo, ampak gre za ideološki konstrukt. Če pogledamo človeško zgodovino je očitno, da tipična ženska ni le čuvarka ognjišča in varuhinja otrok, ampak to kar je danes: zaposlena ženska. Je nekdo, ki dela, da preskrbi obstoj družine, skrbi za domača opravila in vzgojo otrok. Industrializacija je ločila delo od prebivališča in ustvarila mit, ki se je prijel, in sicer moški dela, ženska gospodinji. Tako je postala družina, skrb za dom in otroke sfera zasebnosti, kamor spadajo ženske, nasproti javni sferi, kjer delajo in služijo denar moški (prav tako).

"Pojasnjevanje družbene urejenosti in spolno specifičnih vlog se je vselej navzven kazalo kot nevtrarno, kot zgolj pojasnjevanje "objektivnega sveta", pri tem pa je ostajalo v ozadju spoznanje, ki ga je (1911) zapisal G. Simmel: "objektivno = moško" (Jogan 2001, 2). Šlo je za posploševanje moškega videnja odnosov ter podrejanja ženskega spola moškemu z namenom asimetrične razporeditve moči in nadvlade. Da

bi hierarhijo vseeno navidezno prikrili in podkrepili svoj pogled so se zatekli k različnim teološkim podlagam, da so bili bolj prepričljivi. Zato so lahko moški zavzeli superiorni položaj, saj je bila to domnevno božja volja in seveda je "naravni zakon" tako veleval. Če androcentrizen ne bi bil podprt s celotnim institucionalnim redom, materialnimi in duhovnimi sredstvi za obvladovanje življenja neenakih vlog, potem vsekakor ne bi mogel obstajati vsa ta stoletja. Na ta način pa se mu je uspelo le vedno bolj utemeljevati, upravičevati in zakoreniniti v družbeno zavest (Jogan 2001, 2-35).

Za utrjevanje in varovanje patriarhalno ustvarjene družbe je bil za obstoj tradicije v 2. polovici 19. stoletja na Slovenskem uporabljen tisk, ki je bil takrat eden najpomembnejših množičnih medijev. Ideologija, ki se je razvijala do 2. svetovne vojne, je bila na eni strani boj za ohranitev in prevlado teološke razlage, na drugi strani pa laično razlago. Obe strani sta imeli institucionalno podlago za ohranjanje neenakosti med spoloma, na eni strani cerkev na drugi izobraževalne in politične institucije, ki jim je bila v tedanjem času ustrežnejša regulacija in ustvarjanje necerkvenega prostora. Vse zahteve po odpravi spolne hierarhije so ogrožale cerkev kot institucijo, ki je skrbela do tedaj za "večni red" oziroma podrejenost ženskega spola moškemu. Čeprav so kljub spremembam slovenske družbe po vojni ključne značilnosti družbenega položaja žensk ostale skoraj nespremenjene, ali pa so se v določenih pogledih še poslabšale. Ohranjal se je podrejen položaj žensk, in sicer z ideologijo moškega kot hranilca in skrbnika družine, tokrat ponovno institucionalno varovana in vpeta v vse sfere življenja (prav tako).

*Sklicevanje na "tradicijo" in glorificiranje doma ter družine so bili neločljivi elementi ohranjanja marginalnega družbenega položaja žensk. Takšna usmeritev je bila sprejeta tudi pri delu žensk, kar je spričo socialne neenakosti povsem razumljivo: ženske privilegiranih plasti so namreč kljub splošni izključenosti žensk iz nekaterih območij delovanja (zlasti iz političnega) uživale ekonomske prednosti svojega položaja, ki pa ga je pomagala opravičevati in ohranjevati tudi ženskam (večinskih depriviranih plasti) neprijazna ideologija in celotna družbena urejenost (Jogan 2001, 9).*

Na Slovenskem naj bi že leta 1910 med vsemi zaposlenimi v industriji in obrti delala več kot četrtina žensk (27,2 %), navaja J. Fischer (v Jogan 2001, 12). Delež žensk se je med vojnama še povečal, takrat so se nekatere panoge feminizirale. Po statističnih podatkih iz leta 1934 je ženski spol med zaposlenimi prevladoval v tekstilni industriji, v gostinstvu ter kot služničad. "M. Brezar govori celo o "trojnem zaslužnjenu" žensk: 1. po naravi kot žena in mati; 2. kot delavka in oskrbnica svoje družine, "kateri mora biti brezpogojno vedno na razpolago"; 3. kot pridobitna delavka v tujem podjetju, ki "izkorišča njeno bedo in jo slabo odškoduje za njen trud" (Brezar v Jogan 2001, 13).

Ženske so bile nad obremenjene, njihov dejanski položaj pa je bil podoben delovni živali in je bil daleč od idealizirane označbe "kraljice" ali "angela", od katerih se pričakuje le dobrot, nikakor pa ne pritoževanje ali nezadovoljstvo. Pojavile so se dileme, da ženske ne zmorejo opravljati dveh stvari hkrati zato naj se odločijo ali za zaslužek ali za družino. S poroko so ženske izgubile svojo zaposlitev, le pri učiteljskem poklicu je veljalo, če se učiteljica poroči z učiteljem lahko nadaljuje s poklicnim delom, drugače pa je veljal celibat. Med krizo je bilo občutiti odpor moških do ženske delovne sile, ki jim je odžirala zaslužek, kljub temu da je bila najslabše plačana delovna sila na trgu, ki je bila primorana delati v mizernih delovnih pogojih za mizerne mezde. Možnost, da bi se ženske lahko s poroko posvetile le družini, se je oddaljevala, saj so se dohodki moških v 30-tih letih 20. stoletja močno zmanjšali. Zato se je posledično večalo število samskih žensk, kot tudi samskih moških (prav tako).

Ženske so se politično organizirale že v sedemdesetih letih 19. stoletja, vendar so bile v obdobju med obema vojnama še vedno brez volilne pravice. Za emancipacijo žensk se je zavzela Zveza delavskih žen in deklet, ustanovljena 5.5.1924, ki je zahtevala, da se ženskam priznajo vse tiste pravice, ki so priznane moškim državljanom. Zahteve po volilni pravici, zaščiti otrok, tako zakonskih kot nezakonskih, enakopravnosti med spoloma, protest proti vojni in podobne za tisti čas "preveč" radikalne zahteve so bile naravnane na strukturne spremembe v družbi, kar seveda nosilcem moči ni bilo po godu. Zato je bila Zveza delavskih žen in deklet prepovedana leta 1935, njene ideje pa je kasneje nadaljevala komunistična stranka (prav tako).

Družina naj bi učila ponižnosti in pokornosti, zato je bila zaželena podoba "prave" ženske, kot prenašalke moralnih lastnosti. Ženske naj bi bile sramežljive, ponižne, ubogale naj bi svoje može oziroma gospodarje, nikakor pa ne smejo biti predrzne ali imeti željo po učenju, saj učene ženske postanejo neverne in hudobne ter v končni fazi vlačuge. Merilo moralnosti je bila vernost, ponižnost, vsaka želja po učenosti je bila za ženske najhujše stigmatizirana kot družbeni odklon, moralna pokvarjenost, grešnost ter nemoralnost in zlo. Učene ženske naj bi rušile tradicionalno družino, saj so v resnici dobre le v vlogi mater in gospodinj, ki so odvisne od moža. Ženska je bila v tisku dostikrat predstavljena kot hudičeva stvaritev, ki jo mora upravičeno nadzorovati kontrolna institucija, to je cerkev in opevani lik Device Marije, ki naj bi mu vse dobre in moralne (verne) ženske sledile. Marija posebej ljubezen do trpljenja ter mirno prenašanje trpljenja, s tem pa naj bi se poistovetile tudi vse ženske, ko naj bi ponotranjile lastnosti, ki jih ima Devica Marija, kot edini pozitivni identifikacijski lik. "S tem postane trpljenje samoumevno, znosno in vir iskanja odrešitve, ki pa je dosegljiva samo in edino tako, da se sprejme ta primarna lastnost pozitivnega lika" (Jogan 2001, 24). Če liku pripišemo svetništvo, da postane bolj privlačen, je tudi trpljenje bolj sprejemljivo in lažje za prenašati, na ta način pa se lažje zagotovi tudi podrejenost žensk, saj se sprijaznijo s svojo "usodo" in mirno prenašajo vse vrste neenakosti, spolne razlike ter ponižnost. Moški so želeli poslušne in ubogljive ženske, da se jim dolgoročno ne bi porušil njihov institucionalni red, zato niso želeli žensk na področjih, ki bi utegnile destruktivno vplivati na ta red - politika, izobraževanje, znanost. Tisk je vsekakor pripomogel k stereotipizaciji delitve spolnih vlog, androcentризmu in hierarhični delitvi med spoloma (prav tako).

Od začetka 20. stoletja pa do druge svetovne vojne je medijska produkcija spolno neenake vzorce zavila v drugačno luč, še vedno je prevladovalo seksistično produciranje ženske vloge kot matere in gospodinje, vendar vedno bolj posredno preko oglaševanja. Podoba ženske se je v obdobju industrializacije "modernizirala" v podobo zapeljivke, spolnega objekta kot pripomočka za trženje (prav tako).

Ženske v današnjih časih nimajo ravno možnosti izbire, ali družina ali zaposlitev, ampak so primorane "opravljati" oboje. Delež zaposlenih žensk je v bolj razvitih državah višji kot v manj razvitih. Predvsem se zaposlujejo v dejavnostih tekstila,

obutve, živilski industriji, zdravstvu, šolstvu in socialnih dejavnostih. Svet, v katerem živimo, ženskam še vedno odreja drugorazredni položaj, z oznako "žensko" delo pa naznanja, da gre za manj pomembno delo. Zanimivo je dejstvo, da kljub temu, da ne obstajajo nobeni dokazi, da bi ženske kakorkoli slabše opravljale isto delo kot moški, še dandanes dobijo le 70-80 % moške plače. Naslednji indikator neenakega položaja pri delu je nižji statusni položaj, kjer so ženske zaposlene na nižjih in slabše plačanih delih, ki veljajo za manj pomembna in zahtevajo manj odgovornosti ter posledično dajo manj vpliva in moči. Celo kadar imajo ženske enako izobrazbo kot moški, je večina višjih položajev rezervirana za moške (Cigale 1992, 37-44).

Do večjega razmaha pri izobraževanju slovenskih žensk je prišlo po 1. svetovni vojni. Odstotek vpisanih deklet na srednje šole se je iz leta v leto večal. Po ustanovitvi univerze v Ljubljani pa je naraščalo tudi število študentk. Že takrat je tudi razvidna razlika v študijskih smereh po spolu. Zanimivo je, da so bili nekateri poklici rezervirani samo za moške, ženske npr. niso smele opravljati sodne funkcije, kljub temu da jih je že precejšen del študiral pravo. To je bilo zakonsko prepovedano. Mnogokrat so bile izobražene ženske stigmatizirane kot odklonske, ker naj bi zanemarjale svojo "pravo" naravno žensko vlogo, matere in gospodinje (Jogan 2001).

V začetku 20. stoletja je bilo na ozemlju Slovenije zaposlenih 20 % žensk, tako da zaposlena ženska vsekakor ni nov pojav. Leta 1953 je bilo zaposlenih več kot tretjina ekonomsko aktivnih žensk, odtlej se je število zaposlenih le povečevalo, razen v obdobju dviga brezposelnosti leta 1992. Kljub temu, da je v določenih dejavnostih zaposlen večinoma ženski kader, pa to še ne pomeni, da dejavnost nadzirajo ženske. V vodstvu univerze ni bilo v preteklosti nobene ženske, čeprav je visoko izobraženih več žensk kot moških (Cigale 1992, 37-44).

### **3 SPOL KOT KLJUČNI DEJAVNIK NA TDS**

Spol je eden ključnih dejavnikov vključevanja ali izključevanja na trgu delovne sile, vertikalne in horizontalne segregacije, poklicne mobilnosti in vključenosti v neformalno oziroma neplačano delo. S spolom določena razmerja, ki se producirajo v organizacijskem življenju temeljijo na spolni delitvi dela in s tem ohranjajo stališča,

načine delovanja in komuniciranja, ki podpirajo spolne stereotipe ter spolno hierarhijo. Zaradi tega prihaja do različnega vrednotenja vrst dela plačano/neplačano, feminizirane/maskulinizirane dejavnosti, zasebna/javna sfera življenja. Kljub spremembam, ki so se odvijale na trgu delovne sile v zadnjih desetletjih, z namenom izenačevanja pogojev dela moških in žensk, so ženske še vedno v slabšem položaju. To se kaže predvsem v neenaki distribuciji nagrad in statusov, ki so ženskam prikrajšani. Še vedno je prisoten problem dvojne obremenjenosti žensk, ki je univerzalen. Ženske z dodatnim neplačanim gospodinjskim delom, s skrbjo za otroke in domačo sfero opravljajo dve "službi" (Kanjuo Mrčela in drugi 2007, 547).

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

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

V začetku 20. stoletja, ko se je začelo naraščajoče povpraševanje po delovni sili in je k delu pritegnilo veliko žensk, je bilo v Sloveniji zaposlenih 20 % žensk. V petdesetih letih je bilo zaposlenih že 33 % žensk, leta 1987 pa kar 45,6 %. Udeleženosť žensk na TDS se ni ustavila. Po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 se je nadaljevala z rastjo, vendar nekoliko počasneje. Pomembna značilnost slovenske delovno aktivne ženske je večinska zaposlitev s polnim delovnim časom (89,9 %). Značilna je tudi visoka stopnja zaposlenosti v obdobju ustvarjanja družine, saj večina žensk ne prekinja poklicne kariere (Černigoj Sadar in Verša 2002, 404). V letu 2000 je stopnja

udeleženi žensk na TDS dosegla 58,4 %, leta 2004 z vstopom v Evropsko unijo pa 60,5 %, s čimer smo dosegli Lizbonske smernice za leto 2010.

### **3.1 Ženska v Evropi**

Položaj ženske je v največji meri odvisen od razvitosti države in od religije, ki v njej prevladuje. V razvitih deželah z nekatoliško religijo (npr. protestantsko) je več izobraženih žensk kot moških, z višjo izobrazbo. V teh deželah se ženske gibljejo na istih položajih kot moški, če pa niso zaposlene je to zaradi njihove izbire. Na Finskem npr. so zelo visoke državne subvencije za večje število otrok, zato nekaterim zaposlitev ne prinaša koristi. Za slovenske ženske velja, da nam ni tako hudo, kot tistim v Vzhodni Evropi, bi pa verjetno želele imeti položaj Skandinavk (Gorščak 1992, 13).

Kljub temu, da zaposlenost žensk v Evropi v zadnjih desetletjih narašča, na primer v Sloveniji so ženske v povprečju vključene v plačano zaposlitev še bolj, kot je značilno za EU, vendar so navzoči še mnogi kazalci neenakega položaja spolov v sferi dela. Načeloma naj bi ženska na evropskem trgu dela imela formalno enake možnosti in pravice kot moški, vendar temu še daleč ni tako.

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

"Enakopravnost med spoloma je ena fundamentalnih pravic, ki je skupna vrednota EU ter potreben pogoj za doseg ciljev rasti, zaposlovanja in socialne kohezije EU. Enakopravna udeležba žensk in moških pri odločanju simbolizira raven politične zrelosti družbe" (Špidla 2007, 3).

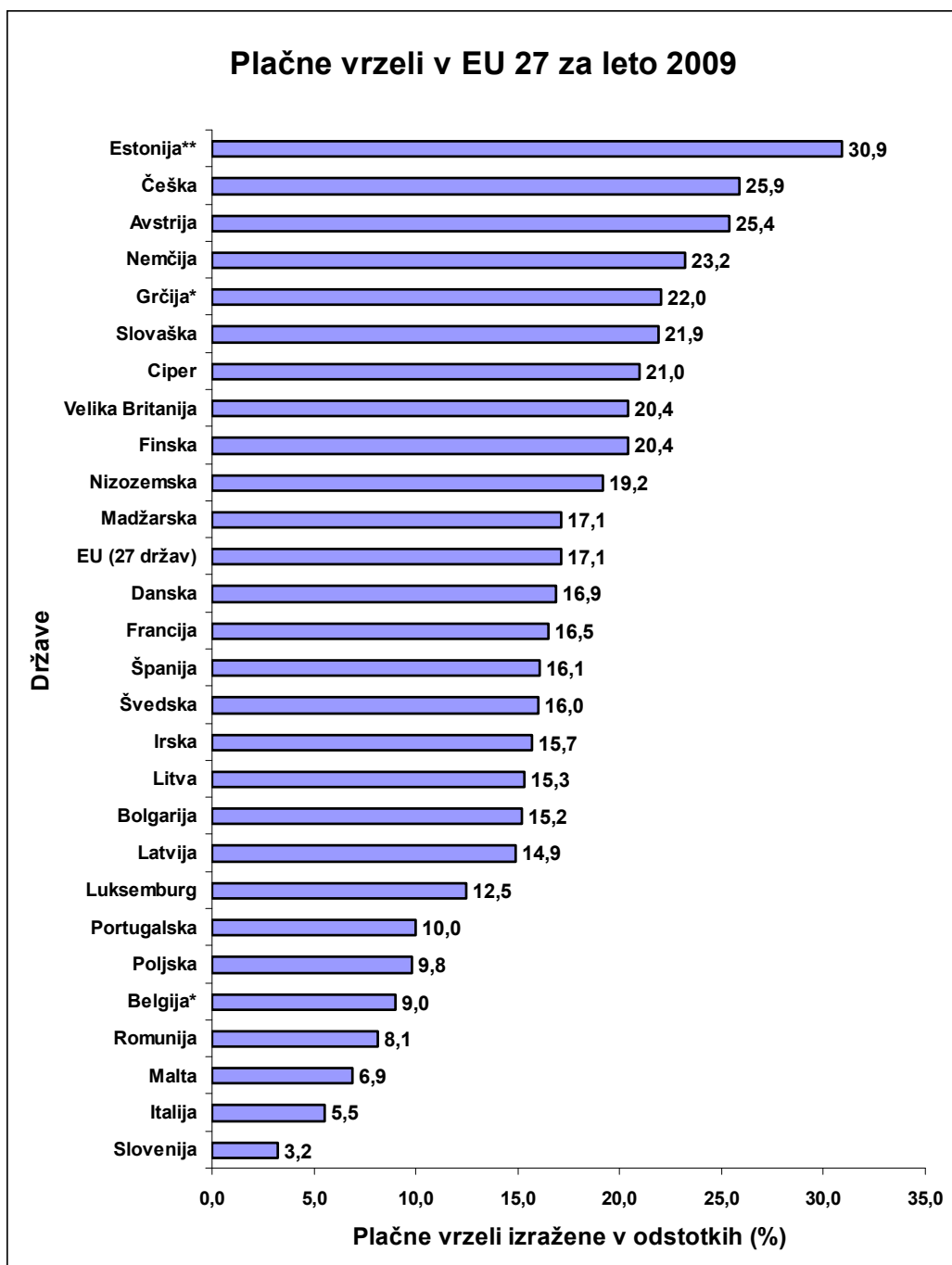
### **3.2 Razlike v plačah med moškimi in ženskami; primerjava plačnih vrzeli v EU**

Zgornji naslov bi lahko kar spremenili v : Ženske služijo manj kot moški. Kljub evropski in nacionalni zakonodaji o enakem plačilu po podatkih, pridobljenih s strani

Eurostata, ostaja dejstvo, da ženske v vseh državah EU zaslužijo v povprečju nižje plače kot moški. Na podlagi nacionalnih podatkov med 27 državami je razlika v plači med spoloma najvišja v Estoniji, saj plačna vrzel znaša kar 30,9 %, kar pomeni, da ženske prejmejo v povprečju le 69,1 % bruto plače moških. Iz Grafa 3.1 je tudi razvidno, da na Finskem še vedno precej rigidno ostaja kar precejšnja plačna vrzel, in sicer 20,4 %, medtem ko smo v Sloveniji po podatkih iz leta 2009 na prvem mestu, kot država z najnižjo plačno vrzeljo 3,2 %. Povprečna plačna vrzel v EU-27 je 17,1 %. Po teh podatkih lahko trdimo, da smo v Sloveniji visoko nad povprečjem, kar za Finsko ne bi mogli trditi (Eurostat 2011a).



**Graf 3.1: Plačne vrzeli v EU 27 za leto 2009**



Vir: Eurostat (2011a).

\*Opombe: Podatki so za leto 2009, razen kjer je \* = 2008 in \*\* = 2007

Spolna vrzel v plačah je pomemben način merjenja spolne enakosti, saj predstavlja razliko v plačah med moškimi in ženskami. V nobeni družbi ženske ne uživajo enakih možnosti kot moški. Neenakost žensk je prisotna na številnih področjih, čeprav je po uvedbi proti diskriminacijske zakonodaje v večini držav po svetu očitna diskriminacija

izginila, ostala pa je neopazna, prikrita, ki jo je težko izslediti in odpraviti. In kot vidimo iz Grafa 3.1 (zgoraj), ostajajo plačne vrzeli prisotne povsod po Evropi.

Tako znaša povprečna ženska bruto plača, izračunana glede na moško bruto plačo za leto 2009, v Sloveniji 96,8 %, na Finskem pa 79,6 %.

### **3.3 Spolne vrzeli v zaposlovanju**

V Evropi že zadnjih nekaj desetletij potekajo spremembe, ki so usmerjene v bolj enakopravno udeležbo žensk na področju plačanega dela. Enakost spolov je leta 1997 po Evropskem svetu v Luksemburgu postala eden od štirih stebrov evropskih smernic zaposlovanja. Tudi slovenska politika zaposlovanja je v skladu z omenjenimi smernicami EU, saj vključuje enakopravnost spolov kot pomemben cilj zaposlovanja. Za uravnotežen družbeno-ekonomski razvoj je potrebno usklajevanje dela in zasebnega. Z namenom zmanjšanja spolne segregacije in razlik v plačah je vlada leta 2004 v nacionalnem akcijskem načrtu (NAP) predvidela horizontalne ukrepe, kjer naj bi bilo določeno število žensk vključenih v ta ukrep. S tem pa NAP ne zagotavlja merljivih kvantitativnih ciljev, kot na primer zmanjševanje plačne vrzeli za 5 % do leta 2010, zato se zadnja leta oddaljuje od zastavljenih ciljev EU glede zaposlovanja žensk (Kanjuo Mrčela v Kanjuo Mrčela in drugi 2007, 548).

V 90. letih prejšnjega stoletja so se pojavili tudi negativni vidiki sprememb, kljub načrtni politiki, ki je bila usmerjena v večjo enakopravnost. Z zniževanjem stopnje delovne aktivnosti moških so sicer nastala nova delovna mesta, ki so bila fleksibilna ter slabše plačana in so seveda bila namenjena zaposlovanju ženske delovne sile. Na ta način so evropske države dosegle zmanjševanje spolnih razlik v stopnjah delovne aktivnosti in brezposelnosti. Vse omenjeno je spremenilo položaj žensk na trgu delovne sile, še posebej če primerjamo zadnje generacije žensk, vendar vse to le v korist moškim, saj so imele ženske še vedno manj ugodno pozicijo kot moški. Po podatkih Evropske komisije (2001) so ženske bolj koncentrirane v določenih sektorjih kot sta na primer zdravstvo in socialne storitve, vse to pa kaže na spolno segregiranost na trgu delovne sile in neenako delitev neplačanega dela.

Tako je **horizontalna spolna segregacija** (umeščenenost moških in žensk v različne dejavnosti, poklicne skupine) za ženske manj ugodna. Ženske so (ustrezno svoji vse višji izobraženosti) številčneje med strokovnjaki in tehniki, ampak ostajajo na nižjih položajih, medtem ko je veliko več moških med menedžerji na najvišji ravni. Čeprav se "**stekleni stropovi**" (nevidne ovire pri napredovanju na najvišje položaje) zvišujejo, se zelo težko podirajo. Obstoje steklenih stropov je eden izmed mehanizmov **vertikalne spolne segregacije** trga delovne sile, ki ženskam namenja delovne položaje z nižjim plačilom, statusom in možnostmi napredovanja. Vertikalna spolna segregacija delno pojasnjuje tudi vztrajno **vrzel v plačah med spoloma**, ki je značilna za vse članice EU in tudi za Slovenijo (Kanjuro Mrčela 2007, 549).

Podatki o spolni strukturiranosti trgov delovne sile v EU kažejo, da so moški in ženske različno navzoči v različnih sektorjih in poklicnih skupinah. Spolno strukturo merimo z indeksom spolne segregacije. Indeks poklicne spolne segregacije nam pove, kakšna je spolna struktura določenega poklica. Ko ima indeks vrednost 0, takrat je popolna integracija in pomeni enako udeležbo moških in žensk. Do vrednosti 100, ko je popolna segregacija in pomeni prevlado enega spola v poklicu (Kanjuro Mrčela 2007, 559).

V Tabeli 3.1 (na naslednji strani) so podatki ki nam povedo, kako je po poklicih spolno segregiran cel trg delovne sile. Podatki so prikazani za EU-25.

**Tabela 3.1: Spolna segregacija po poklicih, 2003**

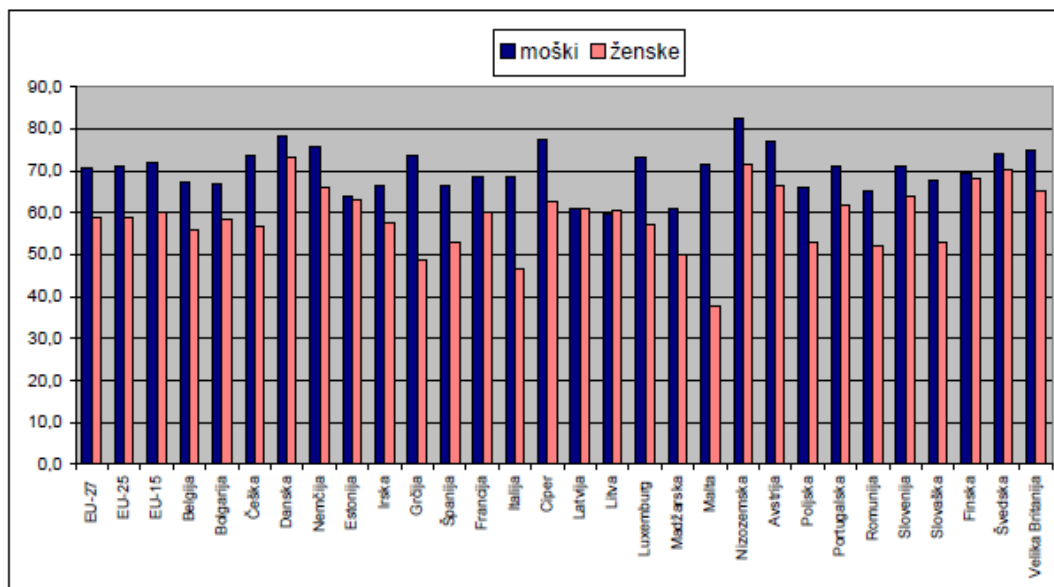
Država	2003
EU-25	25,2
Avstrija	27,8
Belgija	26,3
Nemčija	26,7
Danska	27,4
Grčija	21,7
Španija	26,3
<b>Finska</b>	<b>29,5</b>
Francija	26,5
Irska	27,1
Italija	22,3
Luksemburg	25,1
Nizozemska	24,5
Portugalska	27,4
Švedska	27,7
Velika Britanija	26,4
Ciper	28,6
Češka	29,4
Estonija	32,1
Madžarska	28,8
Latvija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

Iz podatkov (glej Tabelo 3.1) o spolni segregaciji po poklicih v določenih državah je razvidno, da je spolna segregacija značilna tudi za države z visoko udeležbo žensk med zaposlenimi (primer Slovenija). Podatki kažejo, da je v večini opisanih držav poklicna segregacija višja od povprečja EU-25, katere vrednost je 25,2 %. Raziskava spolne segregacije po dejavnostih pa je pokazala, da so ženske večinoma koncentrirane v javnem sektorju, medtem ko so v zasebnem sektorju v glavnem navzoče v manjših in srednjih podjetjih. Ženske zasedajo skoraj vsa plačana dela v gospodinjstvih. Večina ljudi je zaposlenih v dejavnostih, v katerih dominira njihov spol, in so "pretežno moške" in "pretežno ženske" dejavnosti številčneje od "mešanih" (Kanjuo Mrčela 2007, 560-562).

Vir: Kanjua Mrčela (2007, 560).

Čeprav lahko govorimo o velikem dvigu zaposlenosti žensk v EU, ta ni bistveno vplivala na razkroj spolne segregacije. Tako spolna segregacija po poklicih kot spolna segregacija po dejavnostih sta leta 2003 zrasli v primerjavi z letom prej. Enakost med spoloma v zaposlovanju je ključni element ustvarjanja visoke rasti in delovnih mest. Kljub rastoči udeležbi žensk na trgu dela razlike v položaju med moškimi in ženskami na trgu dela še vedno ostajajo.

**Graf 3.2: Stopnja zaposlenosti (%) žensk in moških v izbranih državah za leto 2009**



Vir: Eurostat (2009).

Iz zgornjega grafa je razvidno, da je bila leta 2009 najvišja razlika v stopnjah zaposlenosti med moškimi in ženskami na Malti in znaša 33,8 %. Najboljši položaj glede vrzeli med spoloma v stopnjah zaposlenosti je dosegla Litva, kjer je bila stopnja zaposlenosti žensk celo višja od stopnje zaposlenosti moških, in sicer za 1,2 %. Slovenija med proučevanimi državami dosega zavidljiv položaj, saj že od leta 2000 presega stopnjo zaposlenosti žensk na ravni EU-27. V letu 2009 je stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji merila 63,8 % in je bila kar za 5,2 % višja od stopnje zaposlenosti žensk v EU-27. Vrzal med spoloma v stopnji zaposlenosti v Sloveniji je v letu 2009 znašala le 7,2 %. Stopnja zaposlenosti žensk na Finskem je skoraj enaka stopnji moških in lahko trdimo, da dosegajo še bolj zavidljiv rezultat od nas (glej Graf 3.2).

### 3.3.1 Poklicna segregacija

Poklicno segregacijo razumemo kot nesorazmerno zastopanost žensk v določenih poklicih glede na njihov splošni delež v delovni sili. Kot sem že omenila v prejšnjem podpoglavju, poznamo horizontalno segregacijo, ki pomeni zaposlovanje moških in žensk v različnih dejavnostih oziroma poklicih. Ženske so tako skoncentrirane v njih

poklicih, moški v drugih. To obliko segregacije spremljajo t.i. steklene stene, kjer imajo moški poklici običajno višje plače (Wilson 2006, 16).

Vertikalna segregacija pa se za razliko od horizontalne nanaša na porazdelitev moških in žensk znotraj iste poklicne skupine, vendar na različnih položajih. Za to vrsto poklicne segregacije je značilno, da ženske zasedajo večinoma nižja, manj odgovorna in manj plačana delovna mesta (Anker 1998, 35).

Z indeksom spolne segregacije merimo spolno strukturo. V letih 1993 in 2002 se je odvijal proces desegregacije, in sicer se je povečala udeležba žensk v poklicih, kjer so bile prej manj prisotne, to so menedžerski poklici, strokovnjaki, kmetovalci, gozdarji, ribiči in upravljavci strojev. Njihova večinska navzočnost pa se je zmanjšala v storitvenih poklicih, med uradniki in prodajalci (Kanjuo Mrčela 2007, 559-568).

Zanimivo je da v vseh državah Evropske unije obstajajo razlike med plačami moških in žensk. Kljub visoki izobrazbenosti žensk, ki je v povprečju višja od moških, in kljub veliki udeležbi žensk na TDS ostajajo precejšnje razlike v nagrajevanju dela. Žensko delo je "feminizirano" in zaradi tega skoraj razvrednoteno, manj plačano, daje nižji status, zahteva "manjše ali manjvredne" veščine. Spolne vrzeli in razlike v plačah je možno pojasniti s kulturnim in družbenim razlikovanjem in vrednotenjem posameznih poklicev. Analize Evropske komisije (2002) opozarjajo na "pojasnjeni" in "nepojasnjeni" del vrzeli v plačah, oboje pa lahko pojasnimo kot diskriminacijo na osnovi spola in družbenih norm. Na to najbolj vplivata spolna segregacija poklicev in dejavnosti ter nižje plače v feminiziranih poklicih in dejavnostih. Leta 2001 so ženske po podatkih statističnega urada RS v povprečju zaslužile 89,2 % moških bruto plač, leta 2002 pa 90,4 %. Zanimivo je dejstvo, da so v Sloveniji najvišje razlike v plačah ravno med zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo, kar je paradoks, glede na povprečno višjo izobrazbo žensk v primerjavi z moškimi. Leta 2001 so ženske z univerzitetno izobrazbo v povprečju zaslužile le 80,3 % plač moških z enako izobrazbo. Istega leta je bila najvišja spolna vrzel ravno na menedžerskih položajih, kjer so predsednice uprav v povprečju zaslužile 32,9 % moških bruto plač, novinarke 70 %, splošne zdravnice 83 %, finančne direktorice 84,1 %. Izjema so poklici, kjer je plačna vrzel v korist žensk, in sicer kemičarke 112,1 % plač kemikov in arhitektke 124,2 % plač

arhitektov. Najmanjše razlike po spolu najdemo med nekvalificiranimi delavci in tistimi s srednješolsko izobrazbo (prav tako).

V Sloveniji (in tudi v EU) so navzoči mnogi kazalci neenakega položaja spolov na trgu delovne sile. Ženske so postavljene v povprečju v manj ugoden ekonomski položaj, onemogočeno je napredovanje na višje vodilne položaje. Horizontalna in vertikalna segregacija, razlike v dohodkih med moškimi in ženskami, neenaka delitev gospodinjskega dela, vse to vpliva na neenak položaj moških in žensk na TDS. V Evropi je treba spodbujati bolj kakovostno zaposlovanje obeh spolov, in ne samo večjo stopnjo zaposlovanja žensk. Potrebno bi bilo razgrajevati spolne stereotipe, vključevati moške v skrbstveno in gospodinjsko delo ter spodbujati enakopravnost spolov pri delitvi dela in nagrad. Kot pomemben cilj v politiki bi bilo treba določiti merljive kazalce, na osnovi katerih se bo ocenjeval napredek pri doseganju enakopravnosti med moškimi in ženskami (prav tako).

### **3.3.2 Spolna diskriminacija**

Beseda diskriminacija izhaja iz latinske besede "discriminatio" in pomeni mejo oziroma razliko. V praksi jo uporabljamo kot nekaj slabega, vendar je v svojem izvornem pomenu povsem nevtralna oznaka za razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik med dvema ali več subjekti ali objekti (Cerar 2005, 21).

Ženske in moški naj bi imeli enake pravice in možnosti, vendar je kljub formalni enakosti spolov diskriminacija žensk na žalost še vedno prisotna. Do spolne diskriminacije pa prihaja tudi na trgu delovne sile, kjer moški in ženske nimajo enakih pravic in možnosti. Na obstoj spolne diskriminacije na trgu dela, kažejo tudi razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, razlike v plačah za enako delo ter horizontalna in vertikalna segregacija.

O diskriminaciji lahko govorimo takrat, ko so ljudje obravnavani neenako na podlagi svojega spola, starosti, rase, vere in drugih osebnih okoliščin. Zaradi vsega naštetega so prikrajšani za enakopravno priznanje, uživanje in uresničevanje pravic ali enakopravno opredeljevanje dolžnosti na političnem, socialnem, ekonomskem,

kulturnem in drugih področjih družbenega življenja (Kogovšek in Petkovič 2007, 9–10).

Poznamo dve vrsti diskriminacije: neposredno in posredno. O neposredni oziroma direktni diskriminaciji lahko govorimo, če je oseba zaradi svoje osebne okoliščine bila, je ali pa bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna oziroma indirektna diskriminacija pa pomeni, da na videz nevtralne okoliščine ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe (Greif 2009, 11).

Spol je osebna okoliščina, na podlagi katere so diskriminirane predvsem ženske, ki veljajo za prikrajšano in ranljivo skupino tudi na trgu dela. Ženske namreč težje najdejo zaposlitev kot moški. Zaposlitev tudi težje obdržijo, so slabše plačane, v poklicnem in kariernem življenju težje napredujejo, sploh na vodstvene in vodilne položaje. Zaradi tega so v primerjavi z moškimi ekonomsko in socialno bolj ranljive in izpostavljene višji stopnji tveganja za revščino in socialno izključenost (prav tako, 63).

Spolna diskriminacija na trgu delovne sile se lahko kaže tudi pri zaposlovanju ranljivih skupin, kot so recimo ženske, homoseksualci, ljudje določene veroizpovedi in etnične pripadnosti, saj sta njihova stigmatizacija in trdovratni predsodki ter stereotipi o njih največja ovira. Mnogi delodajalci jih povezujejo z več izostanki z dela, bolniškim in porodniškim dopustom, slabim zdravjem, lenobo... Te skupine naj ne bi bile dovolj zanesljiva, motivirana in produktivna delovna sila, pač pa povezane z visokimi tveganji za poslovne izgube. Zaradi prisotnih predsodkov in stereotipov se jih delodajalci velikokrat izogibajo in jim ne dopuščajo možnosti, da bi se dokazali (prav tako, 33).

Diskriminacija pri zaposlovanju kljub zakonskim prepovedim ostaja, saj mnogi delodajalci še vedno zaposlujejo nove kadre na diskriminatoren način. Pri zaposlovanju prihaja predvsem do diskriminacije žensk, ki v primerjavi z moškimi niso obravnavane enakopravno. Kljub zakonom in predpisom, ki so zajeti v številnih deklaracijah in zagotavljajo enakost spolov ter ščitijo pravice žensk, je zanimivo



dejstvo, da v 21. stoletju diskriminacija žensk še vedno ostaja prisotna, tako v Evropi kot drugje po svetu. Kaže se v delitvi vlog v zasebni sferi kot tudi v družbi ter na področju zaposlovanja. Dejstvo, da ženske kljub višji izobrazbi težje najdejo zaposlitev, diskriminirane so tako pri plači kot pri napredovanju, nemalokrat pa so tudi izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, nakazuje na diskriminiran položaj ženskega spola tudi danes.

### 3.3.3 Spolno nadlegovanje

Spolno obnašanje na delovnem mestu samo po sebi ni sporno ali označeno kot nadlegovanje, saj je spolnost sestavina odnosov. Ker pa ni točno določenih objektivnih meril, je označba nadlegovanja odvisna od subjektivne ocene vpletenih oseb. Pojavlja se vprašanje kako na delovnem mestu razlikovati med želenim in neželenim spolnim obnašanjem? Organizacije bi morale zavarovati svoje zaposlene pred nadlegovanjem in diskriminacijo. Predvsem je treba več pozornosti posvetiti samemu prepoznavanju pojava, njegovih posledic in vzrokov. Spolno nadlegovanje je postalo družbeno vidno šele leta 1976 v ZDA, ko je prišlo do javnega diskurza nadlegovanih, pred tem ni bilo besede za spolno nadlegovanje, kar pa ne pomeni, da ni obstajalo (Jogan 2001, 147).

"Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu; vključuje nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje" (Harris v Jogan 2001, 155).

Spolno nadlegovanje spada pod odkrito spolno diskriminacijo, kar pomeni škodljivo in namerno obnašanje do žensk, ki zna biti zelo opazno in je brez težav zabeleženo. Med odkrito spolno diskriminacijo spadajo tudi seksistične šale, fizično nasilje in druge oblike neenakega obravnavanja na delovnem mestu.

- a. *Fizično ravnanje spolne narave vsebuje nezaželen fizični stik, dotikanje, trepljanje, ščipanje, prisilni spolni odnos itd.;*
- b. *Verbalno ravnanje spolne narave vključuje nedobrodošlo osvajanje, predloge v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoče se predloge za*

- druženje zunaj delovnega mesta, žaljivo spogledovanje, sugestivne pripombe, namigovanja ali opolzke komentarje;*
- c. *Neverbalno ravnanje spolne narave obsega kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik, predmetov ali besedil, pohotne poglede, žvižganje ali spolno sugestivne geste* (Jogan 2001, 149).

Spolno nadlegovanje je torej ena izmed oblik spolne diskriminacije, ki osebo prisili, da v podjetju ne dela pod istimi pogoji kot ostali. To vsekakor vpliva na posameznikovo delo, posega v njegovo uspešnost, negativno vpliva na njegovo samozavest, zdravje in vsekakor pušča psihološke ter fizične posledice.

### **3.3.4 Spol in minimalna plača**

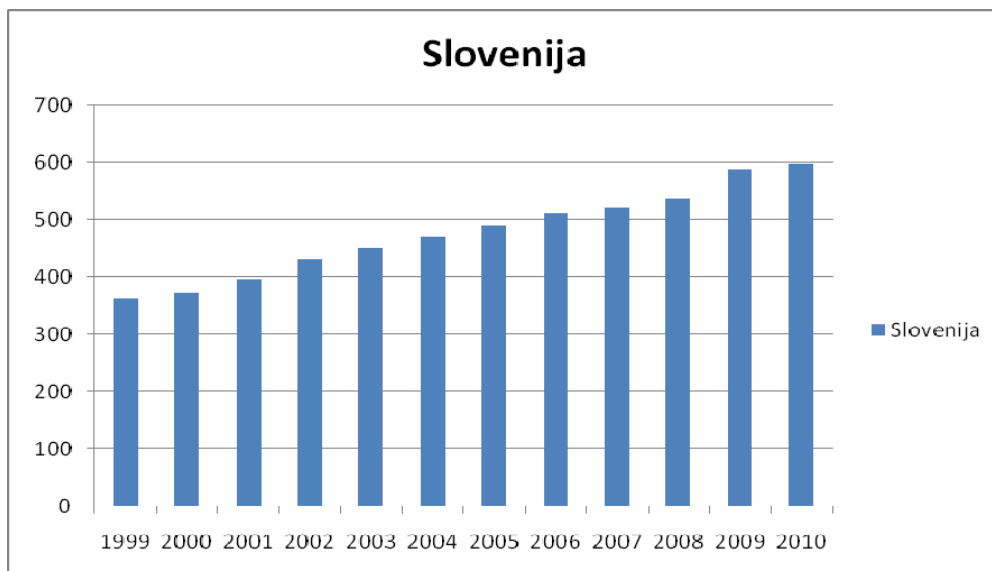
Po zakonih in kolektivnih pogodbah o minimalnih plačah naj bi bili plačilni pogoji predvidoma nevtralni glede na spol. Kakorkoli že, pa ostaja dejstvo, da ženske v vseh državah članicah EU (ki so bile vključene v raziskavo) v povprečju zaslužijo manj kot moški. V analitičnem delu diplomskega dela bom to predstavila in interpretirala z grafi oziroma pridobljenimi sekundarnimi viri raziskav.

Predpisane minimalne plače so bile v Sloveniji uvedena leta 1995 s sporazumno plačilno politiko. Pred tem je obstajal institut "Zagotovljenega plačila", ki je zagotavljal minimalno materialno in socialno varnost delavcev. Zagotovljena plačila so bila določena z zakonom o zagotovljenih osebnih dohodkih (1982), ki je bil spremenjen leta 1990 in 1994. Ker je bila zagotovljena plača v letu 1995 izjemno majhna, so se socialni partnerji strinjali, da je treba uvesti obvezne minimalne plače določene z zakonom. Predpisane minimalne plače določajo minimalne plače za vse zaposlene s polnim delovnim časom v Republiki Sloveniji. Če je plača delavca, izračunana v skladu s kolektivno pogodbo, nižja od minimalne plače, mora delodajalec plačati razliko (European Industrial Relations Observatory On-Line 2007b).

Minimalna plača izboljšuje enakost med spoloma pri tistih delavcih, ki so najslabše plačani, saj je treba plačati vse delavce vsaj za minimalno plačo. Ni podatkov o

prejemnikih minimalne plače po spolu so le podatki o delavcih z nizkimi dohodki (European Industrial Relations Observatory On-Line 2007a).

**Graf 3.3: Minimalna bruto plača v Sloveniji, izražena v EUR, 1999 - 2010**



Vir: Eurostat (2011b).

Kot je razvidno iz Grafa 3.3, se je Slovenska minimalna bruto plača počasi višala, in sicer se je v zadnjih 12 letih zvišala s 360 evrov leta 1999 na skoraj 600 evrov v letu 2010. Na Finskem nimajo zakonsko določene minimalne plače, tako da težko primerjam položaj in razmere minimalnih plač na Finskem s Slovenijo.

## **4 ZGODOVINSKI DEJAVNIKI ŠE DANES VPLIVAJO NA NARAVO DELA**

### **4.1 Narava ženskega dela**

Glede narave ženskega dela lahko pogledamo v 19. in 20. stoletje, saj so se takrat pojavile določene zakonitosti, ki prikrito veljajo še danes. Dejstvo je, da so ženske slabše plačane od moških, feminizirani poklici so slabše plačani, saj so na nižji statusni lestvici, imajo nižji družbeni ugled in status, kjer je možnost napredovanja omejena, ravno tako ostaja delitev na tipično moške in tipično ženske poklice, kjer so seveda slednji spet slabše ovrednoteni kot ne preveč zahtevni in so zato posledično manj plačani. Že v 19. stoletju je bilo žensko delo manjvredno in tako sprejeto skozi družbeni konsenz. Takrat so se ekonomisti odločali glede tega, kakšna je pravšnja

mezda za moškega kot vzdrževalca celotne družine. Ker je njegova plača zadostovala za preživetje vseh članov v družini, je postalo žensko delo tipična podoba "nepopolne delavke", katere mezda naj bi zadostovala le njenim potrebam in je bila le neobvezni dodatek družinskemu proračunu. Zato je s tega vidika vsekakor morala biti nižja od moževega plačila. Neustreznost nižjih plačil žensk, pogosto za enaka dela, so poskušali opravičiti z domnevno manjšo fizično močjo žensk, nižjo učinkovitostjo in delovno storilnostjo. Ta argument je ostajal v veljavi, kljub napredku in tehnologiji, ki sta sčasoma zmanjšala potrebe po fizični moči delavca ali delavke. Družbeni konsenz o nižjem plačilu žensk so stereotipno zagovarjali s prepričanjem, da naj bi bile ženske "po naravi" odvisne od moških, zaradi česar bi jih bilo neupravičeno plačevati enako kot moške. Od tu izvira splošna upravičenost manjšega plačila vseh žensk, ne glede na zakonski stan in delo, ki ga opravljajo, posledično pa je postalo nevidno in nepomembno gospodinjsko in materinsko delo. Ženske in tudi otroci so bili za delodajalca ustrezno sredstvo za zmanjševanje stroškov v podjetju (Žnidaršič Žagar 2007, 20-39).

#### **4.1.1 Primer učiteljskega poklica**

Za primer učiteljskega poklica sem se odločila, ker velja za feminiziran poklic. Kot učenci smo po večini imeli izkušnjo z učiteljicami in bolj malo z učitelji ter seveda z "ravnateljem" na čelu. Prvi učitelji so sicer bili moškega spola, vendar je kmalu učiteljski poklic obveljal za tipično ženski poklic.

Spolno diskriminacijo delavcev bom opisala na primeru učiteljskega poklica, ki sega v 19. stoletje, natančneje v leto 1869, ko je bil sprejet Zakon o obvezni osnovni šoli. Predlog zakona o pravnih razmerjih učiteljstva je določal, naj prejmejo učiteljice 80 % učiteljske plače, argument nam je že znan, saj so moški vzdrževalci družine. Četudi niso poročeni, jim ta pravica pripada, ženskam pa naj za lastno preživetje zadostuje 80 % moške plače. Za učiteljice je veljala tudi zapoved celibata, nezdržljivost zakonskega in družinskega življenja s profesionalnim učiteljskim poklicem, saj so se v primeru poroke morale odreči svojemu poklicu. Ta zakon je izhajal iz predpostavke, da je ženska le začasno zaposlena, dokler se ne poroči, ko jo nato njen mož-vzdrževalec družine preživlja, ona pa se posveti svojemu "pravemu" poklicu –

materinstvu. V deželni vladi so (1897) na Kranjskem učitelji predlagali, naj jim zvišajo plače na račun znižanja plač učiteljic; takrat so učiteljice ustanovile svoje sindikalno usmerjeno društvo. V 20. stoletju se je učiteljski poklic dodobra feminiziral, čeprav je stopnja feminizacije močno odvisna od stopnje zahtevnosti izobraževalnega programa. V vrtcih in osnovnih šolah je 80-90 % delovne sile ženskega spola, v srednjih šolah 60 %, na visokih in višjih šolah pa je delež žensk le še 30 %. Zanimivo ostaja dejstvo, da je na vodilnih položajih med izobraževalnimi kadri glede na delež vseh zaposlenih neprimerno več moških kot žensk. Posledica je, da so v šolah pogostejši ravnatelji kot ravnateljice, kljub visoko feminiziranemu učiteljskemu poklicu. Po mnenju moških iz najrazličnejših strok je imelo izobraževanje kvarne fizične posledice na ženske, saj naj bi po njihovem mnenju preveč razviti možgani lahko povzročili zmanjšanje maternice. Pri ženskah naj bi bili reproduktivna in intelektualna funkcija povsem izključujoči in nasprotujoči si proces. Za ženske na trgu dela se še vedno pojavlja vprašanje, kako ustrezno usklajevati profesionalne, privatne in družinske obveznosti. Kljub temu, da so pri nas ženske zaposlene v več kot 90 % za polni delovni čas in imajo v povprečju doseženo višjo stopnjo izobrazbe kot moški, so še vedno slabše plačane, v povprečju imajo za 10 % nižjo plačo od moških kolegov. Leta 1998 so bile v kar trinajstih dejavnostih povprečne mesečne bruto plače moških višje od ženskih in le v dveh dejavnostih nižje. Na dejstvo, da so ženske slabše plačane od moških, kljub enaki ali višji strokovni usposobljenosti in enakem delu, vplivajo vzroki, ki izhajajo iz zastarelega družbenega konsenza. Tu imajo veliko vlogo tudi nenehno reproducirani stereotipi o delitvi del na moške in ženske ter mnenje o šibkejši ženski, katere delo je manjvredno (prav tako).

Delitev dela je bila skozi zgodovino strogo zamejena, predvsem na podlagi osebnostnih lastnosti posameznega spola. Utrdila in nadzorovala se je na način, da so imeli moški dodeljen višji hierarhični položaj. Tako so bili posledično nadrejeni v javni kot tudi v zasebni sferi. Ženskam je bilo določeno nižje vrednoteno delo, vloga udomačene matere in gospodinje, ki je prenašala spolno neenake vzorce naprej na potomstvo. Smo v androcentrični oziroma moškosrediščni kulturi, ki je ukoreninjena v naši družbi. Ženske so bile praktično izključene iz javnega in umnega delovanja, saj jim je bil dodeljen marginalen položaj v družbi. Tisti, ki so v takratnem času postavljali pravila vsekakor niso bili ženskega spola (Jogan 2001, 2).

Tako je "seksizem oznaka za celoto prepričanj, stališč, vzorcev delovanj in praktičnih vsakdanjih delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu ter podeljujejo posameznikom posebne neenake lastnosti glede na spol" (Jogan 2001, 1).

#### **4.2 Enakopravnost žensk na delovnem mestu**

Z dnem 21.6.2002, ko je začel veljati Zakon o enakih možnostih žensk in moških, se je Slovenija pridružila državam, ki imajo za uveljavljanje načela enakosti posebne zakone. Zakon je sicer namenjen obema spoloma in skrbi, da se diskriminacije na izvaja ne nad ženskami ne nad moškimi, vendar se v 1. členu posebej omenja izboljšanje položaja žensk. S svojo vsebino določa najrazličnejše ukrepe, ki ustvarjajo enake možnosti (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 1. člen).

Zadnji statistični trendi navajajo, da so prizadevanja za uresničevanje enakopravnosti žensk na delovnem mestu izmikajoči se cilj, še posebej v novih evropskih državah. V zadnjih desetletjih se povečuje število izobraženih žensk, na drugi strani pa se zmanjšuje povpraševanje po izobraženem kadru, kar vodi v večjo selektivnost delodajalcev ter posledično do negotovih oblik delovnih razmerij, kjer se bodo iskalci zaposlitve morali sprijazniti tudi z nižjimi plačami, predvsem pa bodo na udaru izobražene ženske (Černigoj Sadar in Podmenik 2007).

Stopnja brezposelnosti visoko izobražene populacije v Sloveniji je prizadela predvsem ženske iskalke zaposlitve. Sredi 90. let je bilo na Zavodu za zaposlovanje prijavljenih okoli 800 diplomantov, od tega kar 70 % ženskega spola, leta 2005 je to število naraslo na 2.884 brezposelnih diplomantov, s podobnim odstotkom brezposelnih žensk. Če povzamemo dejstva, da diplomira več žensk kot moških, da v povprečju ženske hitreje zaključijo študij oziroma diplomirajo in dosežajo v povprečju višje ocene med študijem, bi morali delodajalci dajati prednost diplomantkam, vendar v praksi žal ni tako. S prehodom iz industrijske v informacijsko družbo se je spremenila vloga in pomen dela, zato se je spremenilo tudi samo pojmovanje kariere, saj so se vzporedno odvijali globalizacija in razvoj novih tehnologij, ki sta pripomogla k spremenjenemu trgu dela. Kariera naj bi bila rezultat sposobnosti, delovnih navad,

iznajdljivosti in kompetenc posameznika. Intervjuvane diplomantke so različno zaznavale spolno diskriminacijo delodajalcev. Največkrat so jo zasledile, ko so delodajalci predvidevali, da bodo diplomantke ob zaposlitvi hitro zanosile in odšle na porodniško (prav tako).

Ker je rdeča nit moje diplomske naloge primerjava žensk na TDS v Sloveniji in na Finskem, se bom v naslednjem poglavju najprej dotaknila njunih ozadij in ju tako bolj podrobno predstavila.

## **EMPIRIČNI DEL**

V diplomskem delu sem zbirala sekundarne podatke ter uporabila deskriptivni pristop raziskovanja. Uporabila sem metodo deskripcije, metodo kompilacije ter komparativno metodo. Uporabila sem tudi verodostojne internetne vire iz uradnih strani EU, kot so Eurostat, Eurofound, EIRO, Statistics Finland in Statistični urad Republike Slovenije. Vse spletne strani ponujajo visoko kvalitetne statistične informacije, dostope do znanstvenih člankov in analiz, ki sem jih potrebovala pri interpretacijah v svojem delu. Pri primerjavi Slovenije in Finske se nekateri podatki razlikujejo po letih. Ker določeni podatki za Slovenijo in Finsko niso bili na voljo za ista leta sem uporabila vire, ki so bili na voljo in skušala pridobiti čim bolj primerljive podatke.

## **5 HIPOTEZE**

V empiričnem delu diplomske naloge, bom poskušala raziskati naslednji hipotezi:

H1: Položaj žensk na Finskem trgu delovne sile je boljši kot položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji.

H2: Ženska povprečna plača je v primerjavi z moško povprečno plačo še vedno nižja; tako v Sloveniji kot na Finskem.

## **6 OZADJE OBEH DRŽAV**

### **6.1 Finska**

#### **6.1.1 Finska ter njene značilnosti**

Finska je šesta največja država v Evropi in ima precej nizko gostoto poseljenosti, po ureditvi je republika, ki se je Evropski uniji priključila leta 1995, ima 5,3 milijona prebivalcev, je vodilna pri uporabi interneta in mobilne telefonije, etnično je zelo homogena država, od 1923 leta imajo popolno svobodo veroizpovedi, najbolj razširjena je protestantska vera. Leta 2000 so izvolili svojo prvo predsednico Tarjo Halonen. Tiskovine imajo vodilno vlogo med množičnimi mediji ter najvišjo naklado na prebivalca v Evropi, Finci so znani po zelo visokem nivoju izobraževanja, saj imajo univerze tam najdaljšo tradicijo. Prva kraljeva akademija je bila ustanovljena že leta 1640. Finski šolski sistem zaradi svoje uspešnosti pogostokrat služi kot model drugim državam (Veleposlaništvo Finske).

#### **6.1.2 Socialno varstvo**

V zadnjih letih se je socialno varstvo približalo petini bruto domačega proizvoda. Tovrstni programi financirajo iz prispevkov države, občinskih vlad, delodajalcev ter individualno zavarovanih oseb. Že od leta 1895 so imeli nadomestila za delavce, ki so se poškodovali v nesrečah. Finska je ena prvih držav, ki je nudila porodniško ter socialno podporo za družino, še vedno nudi enega najbolj velikodušnih sistemov plačil ter nadomestil v obliki porodniških izplačil in otroških dodatkov na svetu (Countries and Their Cultures 2011).

#### **6.1.3 Spolna vloga in statusi**

V podeželskem gospodarstvu se je delo delilo po spolu, in sicer je bila vloga žensk skrb za živino, področje moških pa je bilo poljedelstvo in gozdarstvo. Na Finskem imajo že dolgo tradicijo spolne enakosti, saj so spodbujali participacijo žensk na političnem področju in v javni sferi. Finska je bila prva država, ki je podelila volilno pravico ženskam leta 1906. Že leta 1907 je parlament sestavljalo 9,5 % žensk, danes je



ta številka zrasla na približno 33 %. Tradicionalna vloga kmečke ženske kot iznajdljive in močne delavke se je dobro prenesla v urbano okolje, zato se model moškega, ki podpira svojo ženo, ki ostaja doma, ni prijel. Ostal pa je star vzorec, da so pošiljali dekleta na nadaljnje izobraževanje, medtem ko so fantje ostajali in delali doma na farmi. Kljub temu, da so ženske delale skupaj z moškimi v podjetjih, gozdarstvu, inženirstvu in na ostalih področjih, so ženske plače dosegle le 81 % moških plač, kar odraža veliko število žensk z nižjimi plačami v storitvenih dejavnostih. Zaskrbljujoče področje konzervativnosti in spolne neenakosti vključuje moški nespremenljiv odnos do svoje vloge in opazko, da so ženske navkljub vsem ostalim obveznostim dodatno odgovorne še za delo doma, gospodinjstvo in za otroke (prav tako).

## **6.2 Slovenija**

### **6.2.1 Slovenija ter njene značilnosti**

Slovenija je mlada, srednjeevropska država, ki je svojo neodvisnost dosegla leta 1991, ko se je odcepila od Jugoslavije in tako postala samostojna država. Po tem letu so na Slovenskem zavladale v gospodarstvu velike spremembe. Slovenija se je zaradi izgube jugoslovanskih trgov znašla v precej težkem položaju. Toda že po letu 1993 je nekako splavala iz tranzicijske krize in začela kazati pozitivne ekonomske rezultate. Za državo v tranziciji je v zelo kratkem času vzpostavila stabilen demokratičen sistem in ustvarila zakonodajno, regulativno in institucionalno okovje za razvoj podjetij. Poleg tega ima Slovenija razmeroma dobro izobraženo in produktivno delovno silo, kot tudi dinamično in učinkovito politično okolje (Eures 2007). Kot mlada, neodvisna republika pa gradi Slovenija še naprej na ekonomski stabilnosti in politični odprtosti.

### **6.2.2 Razvoj položaja žensk v Sloveniji na TDS**

V državah, ki so šle skozi tranzicijo, se je položaj žensk še bolj poslabšal, razlike pa so jih naredile bolj ranljive. Raziskava "Gender, Work and Employment" (Pollert in Fodor 2004 v Kanjuo Mrčela 2007), narejena v desetih državah Srednje in Vzhodne Evrope, je pokazala na velike razlike med državami, predvsem na položaj žensk na TDS v obdobju tranzicije, ki je v raziskovanih državah veliko slabši kot v EU-15 (Kanjuo Mrčela 2007, 549-552).

Na položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji so vplivali predvsem trije dogodki oziroma dejavniki: nasledstvo socialističnega sistema, kriza 90. let in novejša zakonodaja. V obdobju pred tranzicijo so bile ženske enakopravne moškim, tako v navzočnosti pri izobraževanju, kot pri plačanem delu. Ukrepi socialne politike in nediskriminatorna delovna zakonodaja sta omogočala enakopravno udeležbo žensk na področju plačanega dela. Kriza v 90. letih je imela negativen vpliv na TDS, čeprav se položaj žensk ni poslabšal bolj kot položaj moških. Čeprav je Joganova (2000) ugotovila, da so posledice tranzicije bolj prizadele ženske in da so se bolj kot pri moških okrepila radikalna in egalitaristična stališča pri ženskah (npr. obsojanje dohodkovnih razlik). Zakonska podlaga o enakopravnosti žensk na TDS je v Sloveniji velikega pomena za zaposlovanje žensk, predvsem so to Zakon o delovnih razmerjih (sprejet 2002), Zakon o enakih možnostih (sprejet 2002), Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (sprejet 2001). Prva dva prepovedujeta diskriminacijo pri delu na osnovi spola, zadnji pa podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti partnerjev (npr. uvajanje očetovskega dopusta). Izsledki iz raziskave že prej omenjenih desetih držav Srednje in Vzhodne Evrope kažejo na boljši položaj žensk v Sloveniji v primerjavi z ostalimi državami vključenimi v raziskavo (Bolgarija, Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Romunija, Slovaška) (prav tako).

V Sloveniji se horizontalna segregacija zmanjšuje z vstopom moških v bolj feminizirane dejavnosti. Vertikalna segregacija pa še kar ostaja, posebej značilna je za izobražene ženske; vrzel v plačah med ženskami in moškimi je predvsem tam, kjer ženske zasedajo najvišje menedžerske položaje. Po podatkih Eurostata je spolna vrzel v Sloveniji bistveno manjša od evropskega povprečja in je leta 2003 znašala 9,8 % (EU-25 istega leta pa 15,8 %), kar je za 1 odstotno točko slabše kot leta 1999, ko je znašala 8,8 % (EU-25 leta 1999 pa 18,0 %). Finska je imela leta 2003 stopnjo spolne vrzeli delovne aktivnosti 4 %, kar je za 1,8 odstotne točke bolje kot leta 1999, ko je dosegala 5,8 %. Značilnost trga delovne sile v Sloveniji je tudi visoka stopnja žensk, vključenih na trg delovne sile, ki je prisotna skozi vso zgodovino Slovenije in je z leti stalno rasla. . V letu 2003 je stopnja zaposlenosti žensk dosegla 57,6 %, s čimer je Slovenija presegla povprečje EU in se približala Lizbonskim smernicam (prav tako).

Slovenski zakon o delovnih razmerjih v celoti upošteva zahteve EU in je dobra podlaga za uveljavljanje načela enake obravnave spolov pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in drugih zahtevah, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Vendar pa vsakdanje izkušnje kažejo na diskriminacijo zaradi spola, s katero se še vedno večinoma soočajo ženske (Gorščak 1992).

Iz spodnje Tabele 6.1 lahko razberemo, da se izobrazba po razredih razlikuje med spoloma. V skupini z nizko izobrazbo je več žensk kot moških, v skupini s srednjo izobrazbo prevladujejo moški, v razredu z visoko izobrazbo zopet prevladujejo ženske. Z deležem 19,2 % so zelo blizu povprečja EU-25, ki znaša 19,9 % za ženske. Trendi naraščanja izobraževanja žensk so opaženi povsod po svetu.

**Tabela 6.1: Deleži (%) delovno aktivnega prebivalstva po izobrazbenih razredih v Sloveniji, 2005**

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

Vir: EEC, European Commission (2006).

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

Ena od pglavitnih značilnosti slovenskega trga delovne sile je torej visoko izobražena delovna sila, ki se lahko primerja z evropskim povprečjem. Delež delovno aktivnega prebivalstva v nizki izobrazbeni skupini (24,3 %) je celo znatno nižji kot povprečje EU-25 (32,8 %), visoka izobrazbena skupina pa zaostaja zgolj za 3,3 odstotne točke, saj je povprečni delež EU-25 19,9 % (glej zgornjo Tabelo 6.1).

### 6.2.3 Položaj in status žensk v Sloveniji

Po statističnih podatkih je v Sloveniji manj kot 10 % žensk na vodilnih položajih. Že leta 1990 je bilo od vseh diplomantov 60 % žensk tistih, ki so diplomirale na višjih in visokih šolah, od vseh diplomantov podiplomske stopnje je bilo 36 % žensk in od vseh doktorjev znanosti so ženske predstavljale kar 25 %. Po teh podatkih imajo ženske vse

potrebne formalne pogoje za vertikalno napredovanje. Kje torej tiči razlog tako nizkega odstotka žensk na vodilnih položajih? Lahko ga najdemo v kulturi in prevladujočih vrednotah v družbi. Ta fenomen ni specifičen le za Slovenijo, saj je nizek odstotek žensk na vodilnih položajih izrazit tudi v drugih delih sveta, ne glede na njihovo politično ali ekonomsko ureditev. Patriarhalno urejena družba je še vedno univerzalen pojav, kjer so vloge spolno determinirane, in sicer so za moške rezervirane bolj ambiciozne vloge, ki izražajo moč, samozavest in dinamičnost, za ženske pa vloge, kjer je prisotna čustvenost, odvisnost, pasivnost in kooperativnost. Zaradi biološko reproduktivne vloge naj bi bile ženske vezane na otroke, dom in družino. Tako so ženske potisnjene v zasebno sfero in jim je dostop do javne sfere, ki zadeva plačano delo, otežen. To je razvidno tudi iz udeležbe žensk na vodilnih položajih, kjer jih je procentualno bore malo (Kanjuro Mrčela 1992, 79).

Po raziskavi iz leta 1987, je bilo le 9,2 % žensk na položaju poslovodnih organov. Po raziskavi Management Centre Europe pa so ženske le v 3 od 9 raziskovanih dežel presegle 10 % vodilnih mest. Anketiranke v Sloveniji so ocenile, da je okolje do žensk na vodilnih položajih še vedno nezaupljivo in da se morajo neprimerno več dokazovati za svoj položaj kot moški kolegi (prav tako, 77-80).

V Sloveniji ženske predstavljamo kar 48 % (podatki iz SURS-a za leto 2005) vseh zaposlenih oseb, kar je višje od povprečja EU članic. V državah članicah, kjer prekašajo naš odstotek delovno aktivnih žensk, pa je nadpovprečen delež žensk zaposlenih za polovičen delovni čas, kar za Slovenijo ni značilno. Velika večina Slovenk (92 %) opravlja delo za polni delovni čas (Žnidaršič Žagar 2007, 11).

### **6.3 Primerjava Slovenije in Finske na splošno**

Obe državi sta po ureditvi republiki in sta članici EU. Protestantizem je imel močan vpliv na zgodovino in kulturno dediščino obeh držav, čeprav je Slovenija pretežno katoliška država. Majhno jezikovno območje je prisililo oba naroda na učenje tujih jezikov, pri obeh je visoko cenjeno izobraževanje. Temelj zunanje politike pri obeh državah so enake evropske vrednote, pri notranji politiki pa so podobni elementi družbene odgovornosti. Finska je cenjena predvsem zaradi inovativnosti, visokega

znanja na IKT-področju, dobrega izobraževalnega sistema, svoje konkurenčnosti ter močne evropske politike. Poudariti je treba, da je bila koordinacija EU parlamenta in vlade prevzeta po finskem modelu. Po Fincih pa se zgledujemo tudi pri internetni trgovini in elektronskem fakturiranju (Veleposlaništvo Finske).

## 6.4 Slovenija

### 6.4.1 Primerjava plač med moškimi in ženskami v Sloveniji za leto 2006

Po mednarodno sprejetih standardih se kot osnova za izračunavanje razlik med plačami žensk in plačami moških uporabljajo bruto plače za plačano uro in po teh standardih so ženske v Sloveniji leta 2006 v povprečju zaslužile 93,1 % povprečne bruto plače moških. Ženske so namreč za plačano uro prejele v povprečju 6,38 EUR bruto, moški pa v povprečju 6,73 EUR bruto. Do razlike prihaja zaradi različne razporeditve moških in žensk po dejavnostih, poklicih, izobrazbi, starosti in drugih dejavnikih (Statistični urad RS 2006).

**Tabela 6.2: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu za Slovenijo, 2006**

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
<b>Skupaj</b>	<b>1.244</b>	<b>1.284</b>	<b>1.196</b>	<b>93,1</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.419	1.490	2.256	<b>90,6</b>
Strokovnjaki	2.070	2.285	1.929	<b>84,4</b>
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.389	1.485	1.305	<b>87,9</b>
Uradniki	1.127	1.169	1.108	<b>94,8</b>
Poklici za storitve, prodajalci	867	989	784	<b>79,3</b>
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	851	906	744	<b>79,3</b>
Poklici za neindustrijski način dela	926	949	710	<b>74,8</b>
Upravljalci strojev in naprav, industrijski	890	971	719	<b>74,1</b>
Poklici za preprosta dela	722	784	659	<b>84,1</b>
Vojaški poklici	1.219	1.234	1.128	<b>91,4</b>
Neznano	1.404	1.437	1.366	<b>95,1</b>

Vir: Statistični urad RS (2006).

#### 6.4.2 Primerjava plač med moškimi in ženskami v Sloveniji za leto 2008

Povprečna mesečna bruto plača žensk v Sloveniji je v letu 2008 znašala 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških, torej je bila od njihove nižja za dobrih 110 EUR. In na podlagi tega podatka lahko potrdimo obstoj diskriminacije pri plačilu (Statistični urad RS 2008c).

Razlika med plačo moških in plačo žensk je največja v finančnih in zavarovalniških dejavnostih. Povprečna letna bruto plača moških preračunana na mesec je znašala 1.481 EUR, povprečna letna bruto plača žensk preračunana na mesec pa je znašala 1.369 EUR. Poudariti je treba, da gre za povprečja in da do razlik prihaja tudi zaradi različne izobrazbene, starostne in poklicne strukture (prav tako).

Bruto plača moških v finančnih in zavarovalniških dejavnostih v letu 2008 je bila za 33,8 % višja od bruto plače žensk v teh dejavnostih. Približno enaka razlika med plačami je bila v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo; tam so imele ženske v povprečju za 30,6 % nižje plače od svojih kolegov. Povprečne plače moških in žensk so se najmanj razlikovale v dejavnosti promet in skladiščenje, in sicer za 88 EUR v korist žensk. Vendar je bilo žensk med zaposlenimi v tej dejavnosti le za dobro petino in so v povprečju opravljale bolj plačana dela (glej spodnjo Tabelo 6.3).

**Tabela 6.3: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu v Sloveniji za leto 2008**

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
<b>Skupaj</b>	<b>1.431</b>	<b>1.481</b>	<b>1.369</b>	<b>92,4</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.786	2.872	2.594	<b>90,3</b>
Strokovnjaki	2.328	2.583	2.160	<b>83,6</b>
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.602	1.731	1.489	<b>86,0</b>
Uradniki	1.265	1.305	1.246	<b>95,5</b>
Poklici za storitve, prodajalci	1.003	1.160	900	<b>77,6</b>
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	994	1.060	861	<b>81,2</b>
Poklici za neindustrijski način dela	1.068	1.094	810	<b>74,0</b>

Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	1.027	1.117	811	<b>72,6</b>
Poklici za preprosta dela	824	895	747	<b>83,5</b>
Vojaški poklici	1.738	1.766	1.548	<b>87,7</b>
Neznano	1.612	1.654	1.565	<b>94,6</b>

Vir: Statistični urad RS (2008c).

#### 6.4.3 Bruto plača žensk višja od bruto plač moških na treh področjih

V letu 2008 so imele ženske višje bruto plače od moških le v dejavnosti gradbeništvo (za 21,7 %), v dejavnosti oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja (za 13,1 %) in v dejavnosti promet in skladiščenje (za 6,5 %) (Statistični urad RS 2008c).

Povprečna plača žensk v dejavnosti gradbeništvo je bila precej višja od plače moških zato, ker je v tej dejavnosti zaposlenih malo žensk. Tiste, ki pa so imajo višjo izobrazbo in opravljajo boljše plačane poklice kot njihovi sodelavci, saj so večinoma zaposlene v upravah poslovnih subjektov. Plače v dejavnosti promet, skladiščenje in zveze so bile za oba spola v povprečju enake (prav tako).

**Tabela 6.4: Povprečne mesečne bruto plače po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, 2008**

Starost	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
<b>Skupaj</b>	<b>1.431</b>	<b>1.481</b>	<b>1.369</b>	<b>92,4</b>
15-64	1.428	1.476	1.368	<b>92,7</b>
15-24	904	915	868	<b>94,9</b>
25-34	1.257	1.295	1.206	<b>93,1</b>
35-44	1.458	1.538	1.373	<b>89,3</b>
45-54	1.494	1.560	1.426	<b>91,4</b>
55-64	1.805	1.776	1.877	<b>105,7</b>
65+	3.833	4.035	3.033	<b>75,2</b>

VIR: Statistični urad RS (2008c).

Kot je razvidno iz Tabele 6.4, lahko opazimo trend, kako je plača moških skozi celo starostno obdobje višja od plače žensk. Ženska je skozi celo svoje življenjsko obdobje plačana v povprečju le 90 % bruto plače moškega.

#### **6.4.4 Navzočnost žensk v politični sferi narašča zelo počasi**

Po zadnjih podatkih so ženske v nacionalnih parlamentih držav članic EU zastopane v povprečju 23-odstotno, v Evropskem parlamentu je pa ta delež nekoliko višji, 33 %. Povprečni delež žensk – ministric – v nacionalnih vladah dosega komaj 22 %, v Sloveniji pa 20 %. (Statistični urad RS 2008a). V letu 2008 je v Sloveniji opravljalo poklic iz poklicne skupine "direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb" oz. "menedžerji/ menedžerke manjših družb" 30,6 % žensk. Med temi je bilo 81,7 % direktoric oz. menedžerk družb, preostale pa so bile menedžerke manjših družb 18,3 % (Delo 2010).

#### **6.4.5 Povprečna plača žensk izražena, kot odstotek moških plač v Sloveniji, 2004-2008**

Povprečna plača žensk, kot je razvidno iz spodnje Tabele 6.5, se giblje okoli dobrih 90 % moške plače. Ženska je še dandanes manj plačana kot moški in manj cenjena za delo, ki ga opravlja. Kljub zakonom, ki nam jih narekuje pravo, ideji, da naj bi bili vsi enaki, vidimo, da se stanje iz leta v leto ne spreminja (Statistični urad RS 2008č).

**Tabela 6.5: Razmerje med moško in žensko plačo, izraženo v odstotkih, 2004-2008**

Leto	Razmerje med moško in žensko plačo (v %)
2004	93 %
2005	93,1 %
2006	93,1 %
2007	92,2 %
2008	92,4 %
Skupaj povprečje	92,76 %

Vir: Statistični urad RS (2008č).



Tudi v Sloveniji imamo zakonsko prepoved diskriminacije pri plačilu. Zakon o delovnih razmerjih za delo enake vrednosti določa enako plačilo, ne glede na spol. Kljub zakonski določbi pa je v Sloveniji na področju plačevanja še vedno prisotna diskriminacija žensk. Domnevamo lahko, da so za te razlike odgovorni tudi delodajalci, vendar to domnevo težko dokažemo, saj je diskriminacijo na osnovi spola nasploh težko dokazati.

## 6.5 Finska

### 6.5.1 Primerjava plač med moškimi in ženskami na Finskem za leto 2007

Po podatkih za leto 2007 je povprečna mesečna bruto plača moških znašala 3.035 evrov, medtem ko je bila povprečna mesečna bruto plača ženske 2.433 evrov. Mesečna bruto plača žensk je tako nižja za 602 evra, kar pomeni, da so ženske zaslužile 80,2 % povprečne mesečne bruto plače moških (glej Tabelo 6.6).

Največje razlike med plačami žensk in moških glede na poklicne skupine so opazne na področju visokih uradnikov, menedžerjev, zakonodajalcev, kjer je ženska plača znašala le 75 % moške plače. Ženske na Finskem v letu 2007 niso imele niti v eni poklicni skupini višje bruto plače kot moški.

**Tabela 6.6: Bruto plače po poklicu in spolu, na Finskem, 2007**

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
Skupaj	<b>2 734</b>	<b>3 035</b>	<b>2 433</b>	<b>80,2</b>
Vojaški poklici	3.559	3.589	2.762	<b>77,0</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	4.788	5.259	3.972	<b>75,5</b>
Strokovnjaki	3.501	3.849	3.172	<b>82,4</b>
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	2.776	3.152	2.486	<b>78,9</b>
Uradniki	2.275	2.480	2.218	<b>89,4</b>
Poklici za storitve, prodajalci	2.048	2.345	1.966	<b>83,8</b>
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	1.948	2.003	1.883	<b>94,0</b>
Poklici za neindustrijski način dela	2.532	2.569	2.102	<b>81,8</b>

Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	2.524	2.616	2.193	<b>83,8</b>
Poklici za preprosta dela	1.978	2.180	1.795	<b>82,3</b>
Neznano	2611	2.735	2.393	<b>87,5</b>

Vir: Statistics Finland (2011a).

### 6.5.2 Primerjava plač med moškimi in ženskami na Finskem za leto 2008

Po podatkih za leto 2008 (glej spodnjo Tabelo 6.7) je povprečna mesečna bruto plača moških znašala 3.185 evrov, medtem ko je bila povprečna mesečna bruto plača ženske 2.575 evrov. Mesečna bruto plača žensk je tako nižja za 610 evrov, kar pomeni, da so ženske zaslužile 80,9 % povprečne mesečne bruto plače moških. Vidimo, da se ni kaj dosti spremenilo, le povprečna bruto plača se je pri obeh spolih rahlo dvignila. Največje razlike med plačami žensk in moških glede na poklicne skupine so tudi to leto bile opazne na področju visokih uradnikov, menedžerjev, zakonodajalcev, kjer je ženska plača znašala le 77 % moške plače. Do leta 2008 se je ta dvignila le za 4,5 odstotne točke. Ženske na Finskem tudi v letu 2008 niso imele niti v eni poklicni skupini višje bruto plačo kot moški.

**Tabela 6.7: Bruto plače po poklicu in spolu, na Finskem, 2008**

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EUR			%
<b>Skupaj</b>	<b>2.876</b>	<b>3.185</b>	<b>2.575</b>	<b>80,9</b>
Vojaški poklici	3.800	3.833	2.858	<b>74,6</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	5.039	5.494	4.229	<b>77,0</b>
Strokovnjaki	3.686	4.048	3.349	<b>82,7</b>
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	2.939	3.314	2.649	<b>80,0</b>
Uradniki	2.395	2.598	2.338	<b>90,0</b>
Poklici za storitve, prodajalci	2.147	2.446	2.065	<b>84,4</b>
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	1.970	2.018	1.917	<b>95,0</b>
Poklici za neindustrijski način dela	2.619	2.654	2.194	<b>82,7</b>

Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	2.541	2.643	2.181	<b>82,5</b>
Poklici za preprosta dela	2.061	2.264	1.872	<b>82,7</b>
Neznano	2.754	2.901	2.528	<b>87,1</b>

Vir: Statistics Finland (2011a).

Na Finskem ni predpisane minimalne plače in zato ni ustrezne akademske razprave o posledicah minimalnih plač na zaposlenost in strukture razvoja plač (European Industrial Relations Observatory On-Line 2007b).

### **6.5.3 Udeležba žensk na trgu dela na Finskem**

Na Finskem je udeležba ženske delovne sile tradicionalno visoka, danes pa je skoraj identična s položajem moških. Na splošno ženske tvorijo okoli 45 % prejemnikov mesečne plače prebivalstva držav EU; še višji odstotek je na Finskem (52 %), v Franciji (51 %), na Švedskem (50 %) in Danskem (48 %). Obstaja veliko razlogov za to povečanje: priznavanje visoke stopnje izobrazbe žensk, želja po avtonomiji in potrebe po dvojnih prihodkih. Vendar se ženske še vedno soočajo s težavami na delovnem mestu, ko si prizadevajo, da bi dosegle enak status kot moški ("stekleni strop"), in so poleg vseh ostalih obveznosti večinoma odgovorne še za družinske in gospodinjske obveznosti. Krajši delovni čas ni bil nikoli razširjen na Finskem. Leta 1997 je 11 % žensk in 5 % moških delalo s krajšim delovnim časom. Tam je skupno prepričanje, da delo s krajšim delovnim časom znižuje ne le letne prihodke, temveč tudi socialno varnost in pokojnine (Women's specific situation in Europe 1999-2003).

### **6.5.4 Ženske na vodilnih položajih**

Na Finskem so v letu 1995 ženske predstavljale 25 % tistih na vodilnih položajih v zasebnem poslovnem svetu. Odstotek žensk direktoric v državnih podjetjih bil 23 %. Več žensk kot moških menedžerjev (64 %) je bilo v gostinstvu in cateringu, ženske so presegle delež moških (57 %) tudi v menedžerski skupini na področju človeških virov. V javnem sektorju se povečuje število najvišjih uradnikov to so ženske, leta 1995 je ta delež znašal 32 % (prav tako).

### **6.5.5 Politična pooblastila**

Leta 1906 je Finska postala prva država v Evropi, ki je dala ženskam pravico do glasovanja na nacionalnih volitvah, in prva država na svetu, ki je ženskam dala pravico, da so volilne kandidatke. V zadnjih desetletjih se je delež poslank v parlamentu stalno večal, in leta 2006 dosegel 38 % na volitvah. V parlamentu se ženske še posebej ukvarjajo z zakonodajo o socialnih vprašanjih, kulturi in izobraževanju. Prva ženska predsednica Finske je bila Tarja Halonen, ki je prvič zmagala mandat leta 2000 in bila izglasovana za drugi mandat v letu 2006 (Wikigender 2011).

### **6.5.6 Ženske v javni upravi in gospodarskem odločanju**

#### **6.5.6.1 Javni sektor**

V zadnjih nekaj letih je bilo veliko razprav o možnostih dviga žensk na najvišje vodstvene položaje. Odstotek žensk na vodilnih menedžerskih položajih, v ministrstvih in vladnih agencijah ostaja zelo nizek že dalj časa. Cilj vlade je doseči razmere, v katerih bo približno polovica vseh novih kandidatov ženskega spola. Leta 2005 je le 22 % žensk zasedalo najvišje vodstvene položaje v javni upravi. Generacijska menjava in visoka raven izobrazbe žensk lahko ta proces olajšata. Prav tako pomemben dejavnik je dejstvo, da je vse več žensk v organih odločanja, na primer v vladi in predsedstvu. Skoraj polovica državnih uslužbencev je žensk in v letu 2004 je bilo približno 36 % vseh vodstvenih položajev zasedenih s strani žensk. V letu 2004 je bila petina vseh univerzitetnih profesorjev, rektorjev in prorektorjev ženskega spola. V sodstvu je približno tretjina vseh sodnikov okrožnih sodišč, sodnikov pritožbenih sodišč ter članov vrhovnega sodišča, žensk. Ženska je bila imenovana za predsednika vrhovnega sodišča prvič leta 2006. Sestava občinskih svetov in odborov mora v skladu z zakonom izpolnjevati kvoto 40-60 odstotkov. Vendar je v letu 2004 dejansko le 13 odstotkov vseh mestnih in občinskih vodstvenih delavcev bilo ženskega spola (prav tako).

#### **6.5.6.2 Zasebni sektor**

V zasebnem sektorju je nekaj več kot četrtnina vseh menedžerjev ženskega spola. Vlada je večinski lastnik v več kot 50 družbah z omejeno odgovornostjo. V skladu s cilji

vlade se je odstotek žensk povečal do leta 2005 na približno 40 odstotkov v upravnih odborih podjetij. V letu 2006 je približno 17 odstotkov žensk članov upravnega odbora v stotih največjih zasebnih podjetjih (prav tako).

### **6.5.7 Razlike med spoloma pri delu**

Spolna segregacija finskega delovnega življenja je močna in se razširja tako v poklicih kot med njimi. Za delovna mesta žensk so značilni elementi skrbi, vzgoje in podporne vloge, medtem ko moški prevladujejo na področju težkih fizičnih del, tehničnih in vodstvenih nalog. V primerjavi s tako imenovano skupno stopnjo segregacije je poklicna segregacija po spolu na zelo visoki ravni na Finskem in v drugih nordijskih državah: 60 % žensk je v poklicih, kjer je delež zaposlenih žensk 80 % ali več. Ena od razlag za to so lahko obsežne storitve v državni pomoči v nordijskih državah. Kot kaže je poklicna segregacija po spolu obstojna in se obnavlja (Women's specific situation in Europe 1999-2003).

### **6.5.8 Načrti za enakost spolov na delovnem mestu**

Prakse na delovnem mestu so pomembne za spodbujanje enakosti spolov. Novela zakona o enakosti med ženskami in moškimi (2005) je podala bolj natančna navodila za pripravo načrtov za enakost med spoloma na delovnem mestu. Vsak delodajalec z vsaj 30 zaposlenimi mora imeti načrt enakosti spolov. Akcijski načrt mora vključevati primerjavo plačila žensk in moških. Priprava načrtov za enakost med spoloma se spodbuja z obveščanjem in usposabljanjem. Ministrstvo za socialne zadeve in zdravje ter organizacije trga dela so pripravile skupne smernice za enakost med spoloma. Organizacije na trgu dela so se zavezale k spodbujanju načrtov enakosti spolov. Dobre prakse so razvili v projektih za raziskave in razvoj, ki jih financira Evropski socialni sklad (Wikigender 2011).

### **6.5.9 Razlike v plači**

V letu 1990 so na Finskem ženske povprečne bruto plače dosegle 81 % povprečne bruto plače moških, 83 % v letu 2000 (Tabela 6.8), leta 2009 pa 79,6 % (Tabela 7.1). Razlike v plačah se lahko pojasni delno z močno segregacijo med spoloma, ki

prevladujejo na trgu dela, ter dejstvo, da področja dela, kjer prevladujejo ženske, niso visoko vrednotena. Načelo enakega plačila je podprto s pozitivnimi ukrepi, ki spodbujajo ženske poklicne možnosti (Women's specific situation in Europe 1999-2003).

**Tabela 6.8: Razmerje med moško in žensko plačo na Finskem, izraženo v odstotkih, 1996-2001**

Leto	Povprečne plače žensk (v %) od moške plače
1996	83
1997	82
1998	81
1999	81
2000	83
2001	83

Vir: European Commission (2005, 42)

## **7 PRIMERJAVA ŽENSK NA TDS V SLOVENIJI IN NA FINSKEM**

### **7.1 Plačne vrzeli med spoloma v Sloveniji in na Finskem**

Zanimivo je, da plačne vrzeli na Finskem med leti 2006 in 2009 ostajajo skoraj nespremenjene, kot je razvidno iz Tabele 7.1 (na naslednji strani). Se pravi, da tudi v 21. stoletju ženske na Finskem v povprečju dosegajo le 80 % moške plače, kar je še manj kot v obdobju od leta 1996 do 2001, ko so v povprečju prejele od 81 % do 83 % moške plače. V Sloveniji so plačne vrzeli precej nižje, saj slovenske ženske v povprečju, po podatkih iz statističnega urada Finske v letih od 2006 do 2009 dosegajo od 92 % do 97 % moške plače.

**Tabela 7.1: Plačne vrzeli med spoloma na Finskem in v Sloveniji med leti 2006 in 2009**

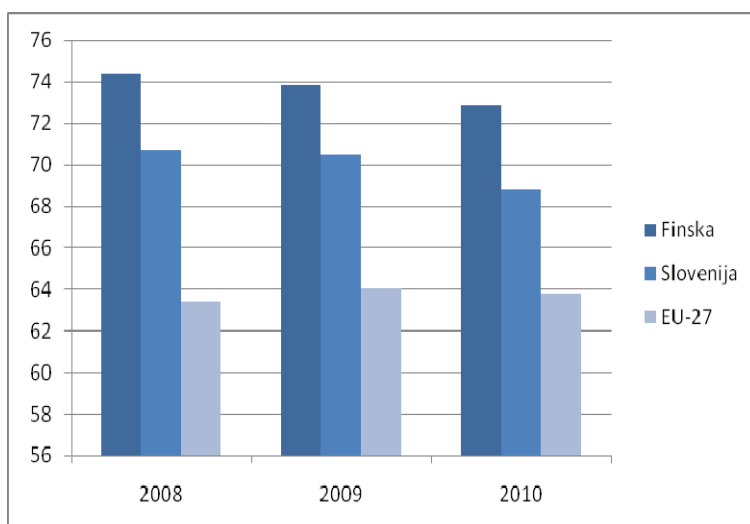
Plačne vrzeli med spoloma na Finskem in v Sloveniji, 2006-2009		
Leto	Finska	Slovenija
2006	21.3	8.0
2007	20.0	8.3
2008	20.0	8.5
2009	20.4	3.2

Vir: Statistics Finland (2011b).

## 7.2 Zaposlenost

Ženske so na TDS udeležene z zelo visoko stopnjo zaposlitve. V Sloveniji in na Finskem (glej Graf 7.1) ženske presegajo stopnjo zaposlenosti v primerjavi z EU-27, medtem ko je stopnja zaposlenosti moških v Sloveniji in na Finskem rahlo pod stopnjo zaposlenosti EU-27 (glej Graf 7.2). Stopnja zaposlenosti se je v obdobju od 2008 do 2010 na obeh TDS (v Sloveniji in na Finskem) in pri obeh spolih rahlo znižala. Pri ženskah se je stopnja zaposlenosti zmanjšala v manjšem obsegu kot pri moških.

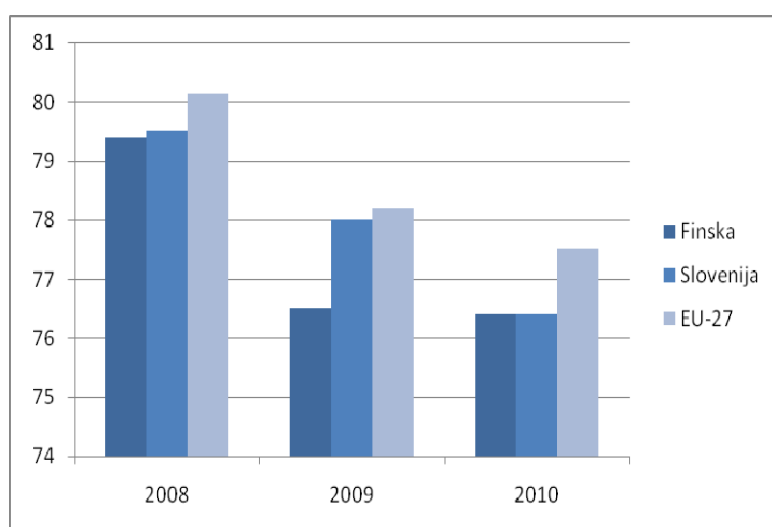
**Graf 7.1: Stopnja zaposlenosti žensk (v %) na Finskem, v Sloveniji in EU-27, v starostni skupini 25-64 let, 2008 - 2010**



Vir: Eurostat (2011d).

V letu 2010 je bila na Finskem stopnja zaposlenosti žensk 74,9 %, v Sloveniji 68,8 %, v EU-27 pa 63,8 %. Torej so ženske na Finskem za 11,1 % prekašale stopnjo zaposlenosti v primerjavi z EU-27, ženske v Sloveniji v primerjavi z EU-27 pa za 5 %. Od leta 2008 do leta 2010 je opaziti rahel upad stopnje zaposlenosti žensk, in sicer na Finskem za 1,5 odstotne točke, v Sloveniji pa za 1,9 odstotne točke. V EU-27 je stopnja zaposlenosti rahlo nihala in se v zadnjih treh letih celo povečala za 0,4 odstotne točke.

**Graf 7.2: Stopnja zaposlenosti moških (v %) na Finskem, v Sloveniji in EU-27, v starostni skupini 25-64 let, 2008 - 2010**



Vir: Eurostat (2011d).

Stopnja zaposlenosti moških po podatkih iz leta 2010 je bila na Finskem in v Sloveniji enaka, in sicer 76,4 %, v EU-27 pa 77,5 %. Torej je bila stopnja zaposlenosti finskih in slovenskih moških za 1,1 % nižja od stopnje zaposlenosti v EU-27. Če primerjamo zadnja tri leta, vidimo, da stopnja zaposlenosti moških upada tako na Finskem (za 3 odstotne točke) kot v Sloveniji (za 3,1 odstotne točke) in v EU-27 (za 2,65 odstotne točke).

### 7.3 Brezposelnost

Na Finskem je stopnja brezposelnih moških v letu 2003 in 2009 višja od stopnje brezposelnosti žensk, kot je razvidno iz Tabele 7.2 (na naslednji strani). V vseh ostalih obdobjih pa je stopnja brezposelnosti moških, tako kot drugje po EU, nižja od stopnje



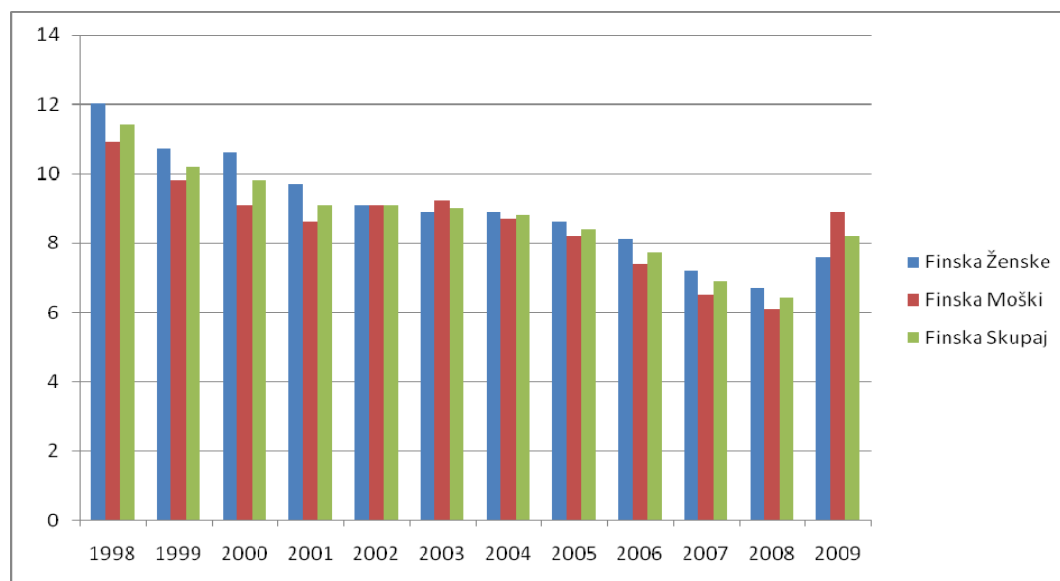
brezposelnosti žensk. V Sloveniji je le v letu 2009 stopnja brezposelnosti moških (5,9 %) višja od stopnje brezposelnosti žensk (5,8 %), a le za zelo zanemarljivo vrednost.

**Tabela 7.2: Stopnja brezposelnosti moških in žensk na Finskem in v Sloveniji, 1998 - 2009**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Finska</b>	<b>Ženske</b>	<b>12</b>	<b>10,7</b>	<b>10,6</b>	<b>9,7</b>	<b>9,1</b>	<b>8,9</b>	<b>8,9</b>	<b>8,6</b>	<b>8,1</b>	<b>7,2</b>	<b>6,7</b>	<b>7,6</b>
	Moški	10,9	9,8	9,1	8,6	9,1	<b>9,2</b>	8,7	8,2	7,4	6,5	6,1	<b>8,9</b>
	Skupaj	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2
<b>Slovenija</b>	<b>Ženske</b>	<b>7,5</b>	<b>7,6</b>	<b>7</b>	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7,1</b>	<b>6,9</b>	<b>7,1</b>	<b>7,2</b>	<b>5,9</b>	<b>4,8</b>	<b>5,8</b>
	Moški	7,3	7,2	6,5	5,7	5,9	6,3	5,9	6,1	4,9	4	4	<b>5,9</b>
	Skupaj	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6	4,9	4,4	5,9

Vir: Eurostat (2011č).

**Graf 7.3: Stopnja brezposelnosti po spolu na Finskem od 1998-2009 v (%)**

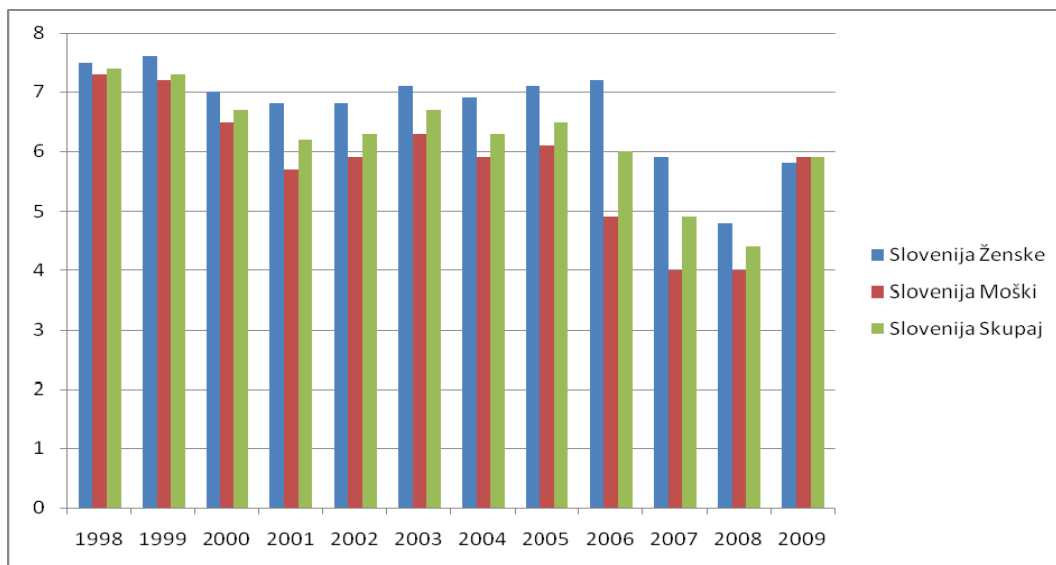


Vir: Eurostat (2011č).

Očitno je, da je stopnja brezposelnosti na Finskem v obdobju od leta 1998 do 2008 upadala (z izjemo leta 2009, ko se je ponovno povišala). Razlike v stopnji brezposelnosti med moškimi in ženskami so se po letu 2002 precej zmanjšale. Leta 2009 so se razlike med spoloma spet povečale, vendar tokrat v korist žensk, saj je bila

stopnja brezposelnih žensk nižja (7,6 %) od stopnje brezposelnih moških (8,9 %) za 1,3 odstotne točke.

**Graf 7.4: Stopnja brezposelnosti po spolu v Sloveniji od 1998-2009 v (%)**



Vir: Eurostat (2011č).

V Sloveniji stopnja brezposelnosti ni tako očitno upadala kot na Finskem, ampak je stalno nihala. V Sloveniji se je stopnja brezposelnosti obrnila v prid ženskam le v letu 2009 in to za zelo zanemarljivo vrednost 0,1 odstotne točke.

Kot je razvidno iz obeh grafov (7.3 in 7.4), imajo moški večinoma nižjo stopnjo brezposelnosti, kar bi lahko označili kot še eno dodatno neenakost med spoloma. Razvidno je tudi, da je v Sloveniji v primerjavi s Finsko od leta 2002 do 2009 večja razlika v stopnji brezposelnosti med moškimi in ženskami, in sicer v škodo ženskam.

#### 7.4 Podjetništvo

Približno ena tretjina finskih podjetnikov je žensk in okoli 72 % teh podjetij je v storitvenem sektorju. Ženske so ustanovile podjetja v tradicionalno ženskih področjih, kot so trgovina na drobno, osebne storitve, catering in gostinstvo. Povečan delež je bil zabeležen tudi v informacijskem sektorju. Ti vključujejo oglaševanje, trženje in komunikacijske storitve. Ženske, ki načrtujejo ustanovitev lastnega podjetja, so visoko

izobražene, zagnane in večinoma v srednjih letih (Women's specific situation in Europe 1999-2003).

Raziskave so pokazale, da so zaposlene ženske večinoma v javnem sektorju, če so v zasebnem, pa le v manjših in srednjih podjetjih. V zadnjih letih je vedno večja udeležba žensk v menedžmentu. Leta 2002 je bil v Sloveniji delež žensk v poklicni skupini "zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji" 29,1 %, ampak kljub temu ostajajo razlike po spolu prevelike, saj so na najvišjih položajih ženske še vedno maloštevilne (Kanjuro Mrčela 2007, 560).

**Tabela 7.3: Delež žensk med delavno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah v Sloveniji, 2004 in 2008.**

Delež žensk med delavno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah v Sloveniji	2004	2008
<b>Skupaj</b>	<b>45,6</b>	<b>45,5</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	33,3	35,3
Strokovnjaki	60,2	60,7
Strokovni delavci	53,6	51,2
Uradniki	65,3	64
Storitveni poklici, prodajalci	63,8	64,5
Kmetovalci, ribiči	45,5	44,4
Poklici za neindustrijski način dela	8,2	8
Upravljalci strojev, naprav	34	28,1
Poklici za preprosta dela	57,4	56,4

Vir: Statistični urad RS (2008b).

Iz Tabele 7.3 je razvidno, da se stanje iz leta 2004 ni bistveno spremenilo oziroma izboljšalo. Še vedno je delež žensk v poklicih zakonodajalci, visoki uradniki ter menedžerji le dobrih 30 odstotkov. Odstotek žensk v storitvenih poklicih in prodaji pa ostaja najvišji. Iz tega lahko sklepamo, da sta za slovenski trg še vedno značilni tako horizontalna kot vertikalna segregacija. Ženske se večinoma še vedno zaposlujejo v dejavnostih, kjer prevladujejo ženske, moški pa še vedno raje izberejo moški poklic (horizontalna segregacija). Prav tako se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica (vertikalna segregacija). Pri tem so ženske zastopane

predvsem na manj vplivnih in manj zahtevnih delovnih mestih, imajo slabše pogoje ter manjšo družbeno moč in ugled v družbi.

### **7.5 Združevanje dela in družine**

Da enakost postane resničnost morajo moški in ženske imeti enake možnosti sodelovanja v političnem odločanju in poklicnem življenju. Na Finskem je to podprto z dnevno-varstvenim sistemom, storitvami za starejše in zagotavljanjem šolskih obrokov (Women's specific situation in Europe 1999-2003).

Čeprav vse več mater majhnih otrok dela zunaj doma, imajo možnost ostati doma, skrbeti za svoje otroke in prejemati finančno podporo, namesto da svoje otroke dajo v lokalno varstvo. Na Finskem dela relativno majhen odstotek žensk, ki imajo otroke, s krajšim delovnim časom. Dejstvo, da je rodnost ostala precej visoka na Finskem, priča o učinkovitosti varstvenega sistema za otroke. Vendar na splošno celotna rodnost upada tako na Finskem kot drugod po Evropi. Veliko je bilo storjenega za vključevanje moških pri skrbi za otroka. Do zdaj je bilo le malo uspeha. Spodbudno pa je, da so očetje začeli aktivno sodelovati pri porodu in da že več kot polovica vseh vzame očetovski dopust (prav tako).

Tudi v Sloveniji je usklajevanje plačanega dela z neplačanim delom (gospodinjstvo) eno izmed ključnih vprašanj pri zagotavljanju enakosti obeh spolov. To vprašanje se je pojavilo že z vstopom žensk v plačano delo, vendar pa se je vse do konca 20. stoletja obravnavalo kot družbeno nepomembno vprašanje. Proti koncu 20. stoletja z več desetletnimi prizadevanji, pa je to vprašanje pridobilo svoje mesto v dokumentih Evropske unije (Jogan 2007, 131).

Poudarek na ustanavljanju vse večjega števila javnih vrtcev je prav tako pomemben za večanje enakopravnosti med spoloma. Tako so se postopoma povečevale dejanske družbene možnosti za odpravljanje neenakosti med spoloma (Jogan 2001, 134). Vse večje zaposlovanje žensk in njihova izobraženost sta pospešili spreminjanje tradicionalne oblike družine. Tako država kot sami delodajalci so se začeli aktivno ukvarjati z vprašanjem, kako omogočiti zaposlenim, da bodo ti lažje usklajevali delo

in zasebno življenje, čeprav je porazdelitev del znotraj družine še vedno asimetrično porazdeljena z bistveno večjo obremenjenostjo žensk kot moških.

Glede na podatke Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je v letu 2007 očetovski dopust s pripadajočim očetovskim nadomestilom izkoristilo 15.287 upravičencev, kar predstavlja 72 % vseh zavarovanih očetov. Očetovski dopust omogoča očetom, da se bolj vključujejo v skrbstvena dela, posledično pa to povečuje enakost moških in žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007).

## **7.6 Izobraževanje**

Kot sem že v enem izmed prejšnjih podpoglavij povedala je do večjega razmaha pri izobraževanju slovenskih žensk prišlo po 1. svetovni vojni. Že takrat je tudi razvidna razlika v študijskih smereh po spolu, nekateri poklici pa so bili rezervirani samo za moške. Takrat so bile izobražene ženske stigmatizirane kot odklonske, ker naj bi zanemarjale svojo "pravo" naravno žensko vlogo (Jogan 2001).

V letu 2006 je na terciarni ravni od vseh diplomantov diplomiralo kar 61,9 % žensk. V univerzitetnih programih je delež študentk dosegel kar 66,6 %, pri doktoratu pa so moški v zanemarljivi prednosti, saj so ženske dosegle 49,6 % vseh doktorskih nazivov. Delež prebivalstva, ki študij nadaljuje na terciarni ravni (na višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih), je v Sloveniji vsako leto večji; posebej močno se med njimi povečuje število žensk. V študijskem letu 2006/2007 je bilo v Sloveniji v terciarno izobraževanje vpisanih skoraj polovica (48,2 %) prebivalstva, starega 19 do 23 let; med vpisanimi je bilo 58,3 % žensk (Statistični urad RS 2008a).

Leta 1977 je 43 % delovno aktivnih žensk imelo neko obliko izobrazbene kvalifikacije, ki presega osnovno stopnjo izobrazbe. V tridesetih letih se je ta delež povečal na 87 %. Prav tako se je znatno povišala raven izobraževanja pri moških (s 47 % na 84 %), vendar počasneje kot pri ženskah. Izobrazbena raven ljudi na Finskem, predvsem žensk, je zelo visoka v primerjavi z evropskimi. Glede na statistiko trga delovne sile iz leta 2007 je delež žensk, starih od 25-64, s terciarno ravnjo izobrazbene kvalifikacije, 30 % v državah EU-27 in 47 % na Finskem. Delež je tudi veliko višji za

finske moške glede na povprečje EU-27 med moškimi (in sicer 35 % proti 26 %) (statistični podatki Eurostata). Najbolj očitna sprememba v strukturi osebnih dohodkov so bila gibanja v smeri belih ovratnikov ter višji stopnji izobrazbe (Lehto in Sutela 2009).

V svetu veljata slovenska in finska delovna sila kot dobro izobraženi in delovni, z zadovoljivim poznavanjem tujih jezikov, predvsem angleščine. Podatki o izobrazbeni strukturi kažejo nekatere zanimive značilnosti delovne sile.

**Tabela 7.4: Osebe s terciarno izobrazbo po starosti (25-64 let) in spolu (%) na Finskem in v Sloveniji, 2000 – 2010**

Država / Leto		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Finska	Skupaj	32,3	32,3	32,4	33,2	34,2	34,6	35,1	36,4	36,6	37,3	38,1
	Moški	29,2	29	29	29,5	30	29,9	30	31,1	31	31,4	32,4
	<b>Ženske</b>	<b>35,5</b>	<b>35,6</b>	<b>35,8</b>	<b>37</b>	<b>38,5</b>	<b>39,4</b>	<b>40,4</b>	<b>41,7</b>	<b>42,2</b>	<b>43,3</b>	<b>44</b>
Slovenija	Skupaj	15,9	14,4	15,3	17,7	19	20,2	21,4	22,2	22,6	23,3	23,7
	Moški	14,2	12,4	13,4	15,4	16,4	17,6	18,4	18,8	19	19	19,5
	<b>Ženske</b>	<b>17,6</b>	<b>16,5</b>	<b>17,1</b>	<b>20,1</b>	<b>21,7</b>	<b>22,8</b>	<b>24,5</b>	<b>25,8</b>	<b>26,4</b>	<b>27,9</b>	<b>28,1</b>

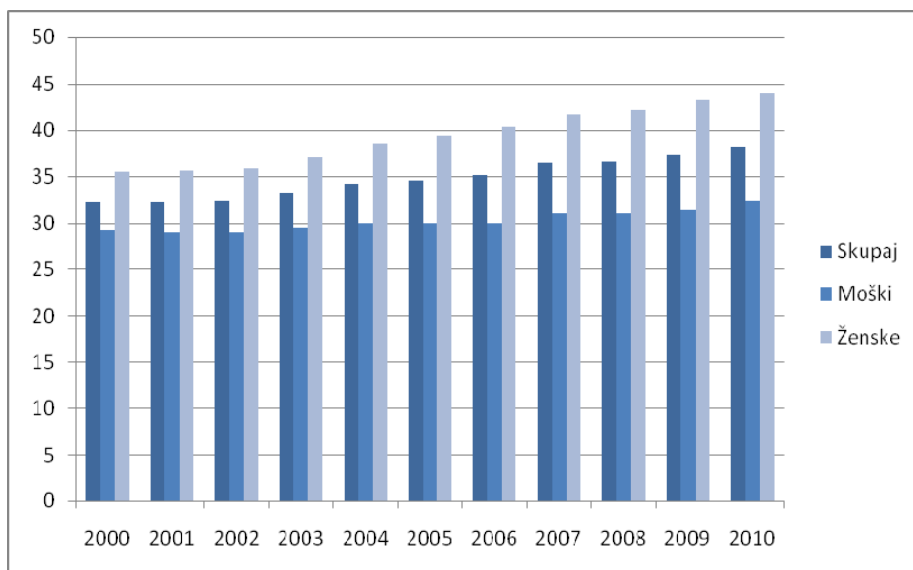
Vir: Eurostat (2011c).

Tabela 7.4 nazorno prikazuje, da so ženske tako na Finskem kot v Sloveniji bolj izobražene, saj dosegajo višji odstotek izobraženih oseb na terciarni ravni kot moški. V letu 2010 je tako razlika med moškimi in ženskami v izobrazbi na terciarni ravni na Finskem dosegla 11,6 odstotne točke v prid ženskam, v Sloveniji istega leta pa 8,6 odstotne točke, ravno tako v prid ženskam. Če primerjamo ženske s terciarno izobrazbo na Finskem, ki so po zadnjih podatkih dosegle 44 %, z ženskami v Sloveniji z doseženimi 28,1 %, opazimo, da je razlika med obema državama precejšnja, in sicer kar za 15,9 odstotne točke.

Spodaj iz Grafa 7.5 je razvidno, da so na Finskem ženske v veliki prednosti glede izobraženosti s terciarno izobrazbo (v starosti 25-64 let), v primerjavi z moškimi. Po zadnjih podatkih Eurostata za leto 2010 dosegajo ženske na Finskem 44 % vseh finskih žensk, izobraženih na terciarni ravni (EU-27 za ženske s terciarno izobrazbo je

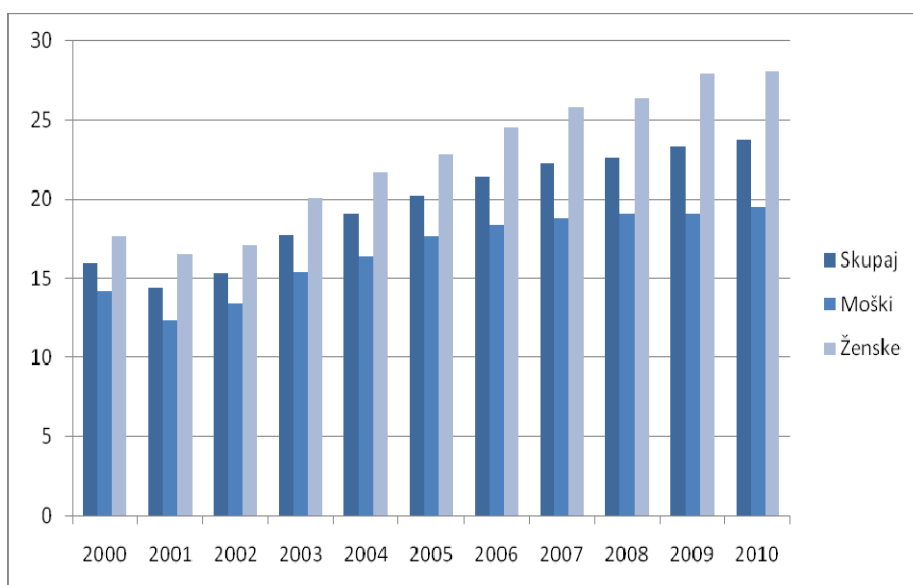
bilo istega leta 26,7 %). Moški so v letu 2010 dosegli precej nižji delež, in sicer 32,4 %, kar je sicer še vedno zelo visok odstotek v primerjavi z moškimi iz EU-27, ki je bil istega leta 25,1 %. Iz spodnjega grafa je tudi razvidno, da se razmah med izobraženimi ženskami in moškimi na Finskem na terciarni ravni vsako leto zvišuje.

**Graf 7.5: Osebe s terciarno izobrazbo po starosti (25-64 let) in spolu (%) na Finskem, 2000 – 2010**



Vir: Eurostat (2011c).

**Graf 7.6: Osebe s terciarno izobrazbo po starosti (25-64 let) in spolu (%) v Sloveniji, 2000 – 2010**



Vir: Eurostat (2011c).

V Sloveniji, tako kot na Finskem, je moč opaziti trend povečanega razmaha med spoloma glede izobraženosti na terciarni ravni. In kot je razvidno iz Tabele 7.4, kot tudi iz Grafa 7.6, so ženske v Sloveniji vedno bolj izobražene, saj dosegajo bolj zavidljive rezultate in višje odstotke od moških na področju terciarne izobrazbe. V Sloveniji so ženske dosegle 28,1 %, moški pa 19,5 % v terciarni izobrazbi v starosti 25-64 let. Tako so slovenske ženske presegle povprečje EU-27 za 1,4 odstotne točke, medtem ko moški zaostajajo za povprečjem EU-27 s 5,6 odstotne točke.



## 8 SKLEP

Področje zaposlovanja žensk je urejeno z zakoni, s katerimi naj bi zmanjšali razlike med spoloma pri možnostih zaposlitve na TDS. Vendar se je treba zavedati, da zakonska podlaga nikakor ni zadosten pogoj za odpravo razlik med spoloma. Temelji so sicer postavljeni, vendar je treba graditi naprej, saj statistični podatki zelo očitno kažejo na razlike v obravnavanju žensk, tako pri zaposlovanju, kot pri plačevanju za opravljeno delo.

V uvodu sem pri prvi hipotezi postavila trditev, da je na Finskem položaj žensk na trgu delovne sile boljši kot položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Zanimivo je, da pri enem najbolj ključnih kazalcev, kot je plača, zgornja hipoteza ne zdrži, saj je plačna vrzel na Finskem v povprečju za 17 odstotnih točk višja od Slovenske. Kar pomeni, da ženske na Finskem, čeprav prejemajo nominalno precej višjo bruto plačo (2.575 eur/mes za leto 2008) od žensk v Sloveniji (1.369 eur/mes za leto 2008), v primerjavi z moškimi na Finskem dobijo v povprečju le 80,9 % plače moških (za leto 2009), za razliko od žensk v Sloveniji, ki prejmejo v povprečju 92,4 % plače moških (za leto 2009). Tako na Finskem kot v Sloveniji so ženske bolj izobražene od moških in obe državi presegata stopnjo izobraženosti na terciarni ravni v primerjavi z EU-27. Ženske na Finskem dosegajo zavidljivih 44 % (v letu 2010) izobraženih žensk na terciarni ravni (moški le 32,4 %), v Sloveniji je ta odstotek nižji, in sicer za ženske 28,1 % in za moške 19,5 %. Glede na to, da so na Finskem ženske tako visoko izobražene, imajo še višjo udeležbo žensk na TDS (72,9 % v letu 2010) kot slovenske ženske (68,8 % v letu 2010) in se spodbuja načelo enakega plačila, so na moje presenečenje plačne vrzeli na Finskem precej višje kot v Sloveniji. Presenetilo me je dejstvo, da je na Finskem tako visoka plačna vrzel in se je nekako rigidno zakoreninila v sistem, saj se v zadnjih 15 letih še vedno giba od 17-20 %, navkljub visoki izobrazbi in znanju, ki ga finske ženske imajo ne dosegajo tako visokih plač v primerjavi z moškimi, kot bi pričakovali.

Ne smemo pa zanemariti dejstva, da je bila Finska prva država v Evropi, ki je ženskam dala volilno pravico (1906), in prva država na svetu, ki je ženskam dala možnost, da so lahko volilne kandidatke. V zadnjih desetletjih se je delež poslank v parlamentu stalno

večal in dosegel 38 % prisotnost žensk v letu 2006. Prvo žensko predsednico so Finci izvolili že leta 2000 (Tarja Halonen). Leta 2005 je 22 % žensk zasedalo najvišje vodstvene položaje v javni upravi. V letu 2004 je vodstvene položaje zasedalo 36 % žensk, istega leta je bila petina vseh univerzitetnih profesorjev ženskega spola, v sodstvu so približno tretjino vseh sodniških funkcij opravljale ženske. V zasebnem sektorju je nekaj več kot četrtnina vseh menedžerjev ženskega spola. V skladu s cilji vlade se je odstotek žensk povečal do leta 2005 na približno 40 % v upravnih odborih podjetij (Wikigender 2011). V Sloveniji so ženske dobile volilno pravico šele po 2. svetovni vojni (G. Antič in Mencin 2007, 103), se pravi skoraj 40 let kasneje kot finske ženske. V letu 2008 je v Sloveniji opravljalo poklic direktoric oz. menedžerk 30,6 % žensk, v politiki pa se delež ministric giblje okoli 20 %. Glede družbenega položaja in statusa bi lahko rekla, da so na Finskem ženske na tem področju bolje uveljavljene in da imajo v svoji državi več vpliva na dogajanje kot ženske v Sloveniji. Tako da je težko v celoti bodisi sprejeti bodisi zavreči prvo hipotezo.

Z gotovostjo pa lahko potrdim drugo hipotezo, kjer sem navedla, da je ženska povprečna plača v primerjavi z moško povprečno plačo nižja; tako v Sloveniji kot na Finskem. Zato lahko trdim, da obstaja diskriminacija pri plačilu med moškimi in ženskami na Finskem, v Sloveniji, kot tudi po drugih evropskih državah. Vendar pa je ta diskriminacija v Sloveniji manjša kot na Finskem, saj je v Sloveniji povprečna ženska plača po podatkih iz leta 2009 za 3,2 % nižja od moške, na Finskem pa za 20,4 %. To je delno mogoče pojasniti z dejstvom, da več žensk dela v javnem sektorju in več moških v zasebnem sektorju, kjer se plače precej razlikujejo, vendar pa je diskriminacija glavni vzrok za razliko v plačilu. Ostaja dejstvo, da kljub višji izobrazbi žensk še zmeraj prevladujejo ženske v slabše plačanih poklicih, medtem ko so dobro plačani poklici "rezervirani" za moške. Nekateri poklici imajo celo status "ženskih poklicev", ki so slabše plačani ter dajejo nižji statusni položaj in ugled. Ženske se najpogosteje zaposlujejo v storitvenem sektorju, predvsem v gostinstvu, izobraževanju, v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter v zdravstvu in sociali. Še vedno pa je premalo žensk na vodilnih položajih. Zato se kljub višjim deležem žensk na trgih delovne sile tradicionalna delitev dela med spoloma ni bistveno spremenila.

Po vseh podatkih, ki so bili vključeni v diplomsko nalogo lahko tudi sklepamo, da razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v omenjeni spremenljivki kot je izobrazba. Zato lahko domnevamo, da na del vrzeli pri plačevanju ženskega dela, kot že prej omenjeno, vpliva diskriminacija. Tudi podatki o plačah in spolni determiniranosti določenih poklicev dokazujejo, da na trgu dela obstaja spolna segregacija. Tako so ženske segregirane v t.i. ženskih poklicih in panogah, njihovo delo pa je razvrednoteno v primerjavi z moškimi.

Po vseh podatkih, ki so bili vključeni v diplomsko nalogo, lahko tudi sklepamo, da razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v omenjeni spremenljivki, kot je izobrazba. Zato lahko domnevamo, da na del vrzeli pri plačevanju ženskega dela, kot že prej omenjeno, vpliva diskriminacija. Tudi podatki o plačah in spolni determiniranosti določenih poklicev dokazujejo, da na trgu dela obstaja spolna segregacija. Tako so ženske segregirane v t.i. ženskih poklicih in panogah, njihovo delo pa je razvrednoteno v primerjavi z moškimi.

Če primerjamo položaj žensk v preteklosti in danes, se je ta v nekaterih pogledih izboljšal. Ženske so se uveljavile na vseh področjih družbenega življenja, med drugim tudi na trgu delovne sile. Plačne vrzeli se znižujejo, kot dober vzor bi izpostavila ravno našo državo, saj dosegamo najnižji odstotek pri razlikah med moško in žensko plačo v EU-27. Slovenija je v zadnjih nekaj letih naredila precejšen korak na področju zagotavljanja enakosti med spoloma na trgu dela. S sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o enakih možnostih žensk in moških je prepovedala diskriminacijo, čeprav se v praksi zaradi moške središčnosti tega zakona ne upošteva v celoti. Dejstvo je, da kljub formalni enakosti ženske nimajo enakih pravic in možnosti.

Ženske so prehodile precej dolgo in trnovo pot; priborile so si volilno pravico, postale so neodvisne od moških, služijo si svoj denar, ampak še zdaj niso prišle na zeleni cilj. Vse te spremembe so jim na eni strani dale moč izbire in svobodo, na drugi strani pa pripeljale do preobremenjenosti, saj morajo obvladovati vse več vlog. Torej ženske niso več samo matere in se njihovo področje ne navezuje zgolj na oskrbo doma in družine, ampak ravno tako kot moški delajo, da preživijo družino, poleg tega se lahko tudi ekonomsko in politično udeležujejo in spreminjajo trenutne temelje družbe. Še

vedno smo na poti do svojega cilja in to je možnost za enakost žensk in moških na vseh področjih in v vseh pogledih. Želim si, da bi se v ne tako daljni prihodnosti vzpostavilo ravnovesje, kjer se bo izenačil položaj žensk in moških, ter da bodo delodajalci na trgu dela ocenjevali sposobnosti in vrline, ki jih oseba ima, ne pa zgolj spol.

## 9 LITERATURA

- Anker, Richard. 1998. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: Google Books.
- Cerar, Miro. 2005. Nekateri (ustno) pravni vidiki načela nediskriminacije. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 21–54. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Cigale, Marija. 1992. O ženskem delu. V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 37–72. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
- Countries and Their Cultures. 2011. *Culture of Finland*. Dostopno prek: <http://www.everyculture.com/Cr-Ga/Finland.html> (1. junij 2010).
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave XVI* (34-35): 31–52.
- --- in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 398–433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- in Darinka Podmenik. 2007. V iskanju izmikajočega se cilja. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 43-72. Koper: Založba Annales.
- Delo. 2010. *Ženske bolj izobražene, vendar služijo manj*, 21. februar. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/99794> (15. maj 2010).
- EEC, European Commission. 2006. *Employment in Europe*. Luxemburg: Office for Official Publication of the European Communities.
- Eures. 2007. *Living and Working*. Dostopno prek: <http://europe.eu.int/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0> (7. marec 2011).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. 2008. *Pay developments*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804019s/tn0804019s.pdf> (17. maj 2010).
- European Industrial Relations Observatory On-Line. 2007a. *Main contents of the agreement*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/05/feature/si0405103f.htm> (11. maj 2010).

- --- 2007b. *Minimum wages in Europe*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/index.htm> (11. maj 2010).
- Eurostat. 2009. *Statistics database*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) (17. maj 2010).
- --- 2011a. *Gender pay gap statistics*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem040> (10. junij 2011).
- --- 2011b. *Monthly minimum wages*. Dostopno prek: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do> (30. maj 2011).
- --- 2011c. *Persons with tertiary education attainment by age and sex (%)*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) (10. junij 2011).
- --- 2011č. *Unemployment statistics*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics) (10. junij 2011).
- --- 2011d. *Employment statistics*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1) (10. junij 2011).
- G. Antić, Milica in Metka Mencin. 1992. *Ženske in politika*. V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 103. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
- Gorščak, Natalija. 1992. *Ženska v Evropi - ženska v Sloveniji*. V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 11–14. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
- Greif, Tatjana. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Društvo Škuc.
- Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2007. *Delo + družina: razvojna geslo za oba spola v znanosti?* V *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zoran Medarič, 151-154. Koper: Založba Annales.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1992. Ali so "družinske kraljice" lahko tudi "šefice". V *Ko odgrneš 7 tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 77–80. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
- --- 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
- --- 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Traveling with Europe: Slovenia in European Union*, ur. Bogomil Ferfila, 710–733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2007. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Zbornik o Evropski uniji*, ur. Bogomil Ferfila, 547–570. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kogovšek, Neža in Brankica Petković. 2007. *O diskriminaciji: priročnik za novinarje in novinarke*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Lehto, Anna-Maija in Hanna Sutela. 2009. *Three decades of working conditions: Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008*. Dostopno prek: [http://www.stat.fi/til/tyoolot/tyoolot\\_2008-12-16\\_tup\\_001\\_en.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/tyoolot_2008-12-16_tup_001_en.html) (2. maj 2010).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007. *Starševsko varstvo in družinski prejemki*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/starsevsko\\_varstvo\\_in\\_druzinski\\_prejemki/druzinski\\_prejemki/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/) (10. junij 2011).
- Statistics Finland 2010. *Employment and unemployment in 2010 on level with the year before*. Dostopno prek: [http://stat.fi/til/tyti/2010/tyti\\_2010\\_2011-02-15\\_tie\\_001\\_en.html](http://stat.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_tie_001_en.html) (11. junij 2011).
- --- 2011a. *Wages, Salaries and Labour Costs*. Dostopno prek: [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat\\_en.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat_en.html) (11. maj 2010).
- --- 2011b. *Statistics Finland's PX-Web databases*. Dostopno prek: [http://tilastokeskus.fi/tup/kvportaali/eurostat\\_en.html](http://tilastokeskus.fi/tup/kvportaali/eurostat_en.html) (20. maj 2011).
- Statistični urad RS. 2004. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2004*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=701](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=701) (20. maj 2010).
- --- 2005. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2005*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1334](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1334) (20. maj 2010).
- --- 2006. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2006*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1890](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1890) (20. maj 2010).

- --- 2008a. *Ženske v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1497](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497) (2. maj 2010).
- --- 2008b. *Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2008*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/letopis/2009/12\\_09/12-08-09.htm](http://www.stat.si/letopis/2009/12_09/12-08-09.htm) (20. maj 2010).
- --- 2008c. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2008*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2913](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2913) (20. maj 2010).
- --- 2008č. *Razmerje med moško in žensko plačo, izraženo v odstotkih, 2004-2008*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/tema\\_okolje\\_kazalniki\\_trajnostnega\\_razvoja\\_RavnovesjeinSkromnost\\_tabele\\_3.asp](http://www.stat.si/tema_okolje_kazalniki_trajnostnega_razvoja_RavnovesjeinSkromnost_tabele_3.asp) (15. maj 2010)
- Špidla, Vladimir. 2007. Women and men in decision-making 2007. *Member of the European Commission for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2034&langId=en> (5. april 2010).
- *Veleposlaništvo Finske*. Dostopno prek: <http://www.finland.si> (12. maj 2010).
- Wikigender. 2011. *Gender Equality in Finland*. Dostopno prek: [http://www.wikigender.org/index.php/Gender\\_Equality\\_in\\_Finland](http://www.wikigender.org/index.php/Gender_Equality_in_Finland) (10. maj 2010)
- Wilson, Fiona M. 2003. ***Organizational Behavior and Gender***. England: Ashgate Publishing Limited. Dostopno prek: Google Books.
- Women's specific situation in Europe. 1999-2003. *Women's specific situation in Finland*. Dostopno prek: <http://www.women-employment.lt/finland.htm> (20. maj 2010).
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200761&stevilka=4600> (25. maj 2011).
- Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 11–41. Koper: Založba Annales.