

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Andreja Vizintin

Spremembe v plačanem delu žensk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Andreja Vizintin

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

Spremembe v plačanem delu žensk

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici red. prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za vso strokovno pomoč, prijaznost, predloge in usmeritve pri pisanju diplomskega dela.

Posebna zahvala gre tudi moji družini, ki me je podpirala v času študija, in Davidu za vse spodbude, oporo in pomoč.

Spremembe v plačanem delu žensk

Diplomsko delo analizira položaj žensk na trgu dela, s poudarkom na spremembah, ki so nastale po tranziciji v Sloveniji. Ženske so skoraj vedno imele neprivilegiran položaj tako v političnem, gospodarskem, kot tudi v zasebnem življenju. Na to so vplivali stereotipi in predsodki, ki so ponekod še vedno prisotni in omejujejo udejstvovanje žensk v vseh življenjskih sferah. Posebno pri vključevanju na trg dela so imele in še imajo ženske še vedno težave. Problemi, kot so horizontalna in vertikalna segregacija, diskriminacija, mobing, večinoma prizadenejo prav njih. Demokratične države, še posebno članice Evropske Unije, so z zakonodajo uredile pravno enakost spolov na trgu dela. Njeno izvajanje pa se še ni v popolnosti uveljavilo.

Rezultati analiz so pokazali, da se je v Sloveniji položaj žensk na trgu dela po tranziciji v marsikaterem pogledu poslabšal – na področju fleksibilnih oz. negotovih zaposlitev ter na področju plačne vrzeli, v nekaterih pa ostaja enak – na področju stopnje zaposlenosti oz. brezposelnosti.

Ključne besede: žensko delo, enakopravnost, tranzicija, delitev dela, formalno/ neformalno delo.

Changes in women paid work

This thesis analyses the position of women in the labour market, with emphasis on changes that occurred during the transition in Slovenia. Women have almost always had a deprived position in political, economic and also private life. This has been influenced by stereotypes and prejudices, which are still present and limit the participation of woman in all life spheres. Especially in the labour market women still face problems, such as horizontal and vertical segregation, discrimination and mobbing. Democratic states, in particular members of the European Union, use the legislation to regulate the gender equality in the labour market. But laws aren't being implemented completely yet.

The analysis shows that the position of women in the labour market in Slovenia after the transition is worse in many aspects – in the sphere of flexible (uncertain) type of jobs, whereas in some it is the same – as in the sphere of employment or unemployment ratio.

Key words: women work, equality, transition, division of work, formal/ informal work.

KAZALO

1 UVOD.....	6
2 RAZLIKOVANJE ŽENSKÉ - MOŠKI.....	8
2.1 STEREOTIPI IN PREDSDODKI.....	9
2.2 RAZLIKE MED PERCEPCIJO SPOLOV SKOZI ZGODOVINO.....	11
3 ŽENSKO DELO SKOZI ZGODOVINO.....	14
3.1 PRVE DRUŽBE.....	14
3.2 PREDINDUSTRIJSKO OBDOBJE.....	15
3.3 INDUSTRIALIZACIJA.....	15
3.4 DVAJSETO STOLETJE IN SVETOVNE VOJNE.....	17
3.4.1 Vojna v naših krajih.....	19
3.5 POVOJNO OBDOBJE.....	19
3.5.1 Zahodna Evropa in ZDA.....	19
3.5.2 Socialistične države po vojni.....	20
3.5.2.1 Slovenija v Jugoslaviji.....	21
3.6 TRANZICIJA.....	24
3.6.1 Slovenija.....	25
3.7 TRG DELA V EU.....	27
4 OVIRE ŽENSKAM NA TRGU DELA.....	28
4.1 STEREOTIPI VEZANI NA DELO.....	28
4.2 POKLICNA SEGREGACIJA.....	29
4.3 FLEKSIBILNE OZ. NEGOTOVE VRSTE ZAPOSILITEV.....	31
4.4 NEURAVNOTEŽENA DELITEV DELA V GOSPODINJSTVU.....	33
4.5 PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA.....	33
5 PRAVNE UREDITVE	35
5.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV.....	35
5.2 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA.....	36
5.3 PRAVNA UREDITEV V JUGOSLAVIJI.....	36
5.4 EVROPSKA UNIJA.....	37
5.5 SLOVENIJA.....	41
6 STATISTIČNA PRIMERJAVA POLOŽAJA ŽENSK PRED IN PO TRANZICIJI	44
6.1 PREBIVALSTVENA STRUKTURA SLOVENIJE PO SPOLU.....	44
6.2 STOPNJA IZOBRAZBE.....	45
6.3 ZAPOSLENOST.....	47
6.4 BREZPOSELNOST.....	49
6.5 PLAČNA VRZEL.....	51
6.6 NEOBIČAJNE OBLIKE ZAPOSILITVE.....	53
6.7 SVETOVNI KAZALCI ENAKOSTI MED SPOLOMA.....	55
6.8 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA, NAPREDOVANJA.....	56
6.9 PREVERJANJE HIPOTEZ.....	58
7 ZAKLJUČEK.....	59
8 LITERATURA.....	61

1 UVOD

Odnos neke družbe do žensk oziroma enakost spolov je merilo za njeno demokratičnost. Če naredimo hiter pregled skozi zgodovino, lahko ugotovimo, da je bila večina družb v tem oziru nedemokratičnih, saj so ženske skoraj vedno imele neprivilegiran položaj tako v političnem, gospodarskem, kot tudi v zasebnem življenju. Na to so vplivali stereotipi in predsodki, ki so žal ponekod še vedno prisotni in omejujejo udejstvovanje žensk v vseh življenjskih sferah. Ženskam so bile v zgodovini največkrat dodeljene vloge, ki so vezane na privatno življenje, dom in družino, za razliko od moških, ki naj bi delovali in se dokazovali v javni sferi. To je z naraščanjem zavedanja in izobrazbe žensk privedlo tudi do bojev za enake pravice obeh spolov, z večjim ali manjšim uspehom.

Še posebno pri vključevanju na trg dela so imele in še imajo ženske še vedno težave. Problemi, kot so horizontalna in vertikalna segregacija, diskriminacija, mobing, večinoma prizadenejo prav njih. Demokratične države, še posebno članice Evropske Unije, so z zakonodajo uredile pravno enakost spolov na trgu dela, a za dejansko uresničitev se bo treba še krepko potruditi, predvsem v spremembi miselnosti družbe. Kot pravi tudi Kanjuo Mrčela: »Kljub spremembam na trgu delovne sile, ki so v nekaj zadnjih desetletjih usmerjene v izenačevanje pogojev in značilnosti dela moških in žensk, lahko še vedno govorimo o slabšem položaju žensk na trgu delovne sile, ki se kaže v neenaki distribuciji nagrad in statusov med moškimi in ženskami.« (Kanjuo Mrčela 2005, 71)

V Sloveniji smo na prehodu osemdesetih in devetdesetih let prejšnjega stoletja doživeli globoke družbene, politične in gospodarske pretrese. Tranzicija je povzročila velike spremembe, ki so bile zaznane tudi na trgu dela.

Namen diplomske naloge je predstaviti spremembe položaja žensk v Sloveniji v sferi plačanega dela, s poudarkom na spremembah po letu 1980.

Prvi del moje diplomske je posvečen pregledu vloge žensk skozi zgodovino, najprej na splošno, potem pa še podrobneje tudi v sferi dela. Pogledali si bomo tudi pravne ureditve enakosti spolov v

Evropski uniji in Jugoslaviji, katerih del je oz. je bila Slovenija.

Drugi del je namenjen empiričnemu preverjanju hipotez glede sprememb plačanega ženskega dela po letu 1980. Izhajam iz naslednjih hipotez:

1. Položaj žensk v Sloveniji v sferi plačanega dela se je v primerjavi z zadnjim desetletjem pred tranzicijo poslabšal: odstotek zaposlenih žensk je v primerjavi z moškimi padel, ženske so za ista dela manj plačana kot moški.
2. Ženske dobivajo po tranziciji več nestandardnih oz. negotovih oblik zaposlitev kot so: zaposlitve za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, delo na domu.

V diplomski bom za obravnavo teme uporabila sekundarne vire, razno domačo in tujo strokovno literaturo, članke, internetne vire ter statistične podatke Statističnega urada RS. Analizirala bom statistične podatke do leta 2008, ko je svetovna finančna in gospodarska kriza vplivala tudi na trg dela in tako temeljito spremenila tudi vse dejavnike zaposlovanja. Diplomsko bom končala s sklepnimi ugotovitvami.

2 RAZLIKOVANJE ŽENSKE - MOŠKI

Nekako splošno mnenje je, da so ženske od vedno bile odrinjene na stranski tir človeštva, da so zavzemale nižja, manj pomembna mesta, kvečjemu v vlogi podpornic moškim.

Malo globlji pogled na svetovno zgodovino pa postavi to trditev na laž.

Začnemo lahko že par tisočletij nazaj, ko so v tedaj zelo razviti egipčanski civilizaciji vladale Nefretete in Kleopatra; Tevta je bila Ilirska kraljica, ki je kar nekaj časa bila trn v peti mogočnemu Rimskemu cesarstvu; Kolumba je na pot, ki je kasneje privedla do odkritja nove celine, poslala kraljica Izabela Kastiljska; v Rusiji je razsvetljsko vladala Katarina Velika, na naših tleh pa Marija Terezija; v Veliki Britaniji spadajo med nepomembnejše vladarje prav kraljici Elizabeta I. in Viktorija. In če govorimo o današnjih dneh, ne moremo mimo Margaret Thatcher in Angele Merkel.

Ženske so posegale po vrhunskih dosežkih tako v umetnosti, književnosti, znanosti (Marie Curie) kot tudi v raziskovanju (pilotka Amelia Earhart in pisateljica ter pustolovka Alma Karlin).

To so le ene izmed žensk v zgodovini, ki so vodile niti svoje usode.

Toliko bolj nas potem preseneti dejstvo, da v zgodovinopisju in tudi po splošnem mnenju ženske v preteklosti niso imele pomembne vloge, niso zasedale pomembnih mesti in odločale o poteku zgodovine. Če bi pregledali šolske učbenike, pa tudi zahtevnejše zgodovinske analize, bi velikokrat opazili, da je ženski spol nekako spregledan, opuščen iz dogajanja. Največkrat so omenjene le posamezne vladarice, druge ženske iz meščanskih ali kmečkih okolij pa kot, da ne bi obstajale.

Tudi na Slovenskem je bilo podobno, oziroma še slabše stanje. O ženskah v naši zgodovini se tako rekoč ne ve nič, pa čeprav smo lahko prepričani, da so jo tudi one oblikovale. V slovenski znanosti, umetnosti, književnosti in gospodarstvu so obstajale pomembne ženske znanstvenice, umetnice, likovnice ter podjetnice, čeprav jih mnoge enciklopedije in učbeniki ne omenjajo.

Šele v zadnjih časih se opazi večji poudarek na raziskovanju »ženske preteklosti« na Slovenskem, s članki, raziskavami, knjigami in zborniki.

Ena izmed mogočih razlag za žensko nenavzočnostjo v zapisani zgodovini je verjetno ta, da so jo vedno pisali tisti, ki so imeli največ moči in jim je bilo v interesu, da jo tudi

obdržijo – moški. V knjigi *Zavrnjena tradicija* najdemo trditev, da je »zgodovinopisje v bistvu legitimiranje razmerij moči. Boj za zgodovino je zato boj za pravico do interpretacije.« (Leskovšek 2002, 13) Po vsem tem nas torej ne sme presenečati dejstvo, da so raziskovanja dokazala večjo vpetost žensk v pretekla družbena dogajanja, kot bi »dovoljevali« stereotipi in ustaljene podobe o ženskah. (prav tam)

2.1 STEREOTIPI IN PREDSDOKI

Tako smo prišli do pomembne točke v diskurzu »odnos moški-ženska«: stereotipi in predsodki.

In kaj točno je stereotip?

Navedemo lahko več definicij:

- Slovar Slovenskega knjižnega jezika ga definira kot: »ustaljeno ali pogosto ponavljajočo se obliko česa; obrazec, vzorec« (SSKJ 1985);
- »Stereotipi so pretirano poenostavljena ali neresnična posplošitev o družbenih skupinah« (Haralambos in drugi 1995, 696);
- »Stereotip je ustaljeno prepričanje ali razmišljanje celote relativno stabilnih, prekomernih generalizacij o skupini ljudi. Poudarja le tipične in nam pomembne poteze neke skupine. Nastanejo z oblikovanjem sklepov na podlagi omejenih informacij ter zaradi potrebe po poenostavljenju kompleksnosti pojavov« (Vec 2005, 2);
- Sociolog Flere ga definira kot: »subjektivno in rigidno predstavo« (Flere 1999, 9);
- »so tipizirane sodbe, ki ravno zaradi svoje ohlapnosti in splošnosti ne ustrezajo stvarnosti...Veljajo za nespremenljive, toge, rigidne, izkrivljene predstave, ki ne upoštevajo individualnih razlik in družbenih sprememb.« (Ule 2005)

S stereotipom je močno povezan tudi pojem predsodka, to je:

- »negativen, odklonilen odnos do koga ali česa, neodvisen od izkustva« (SSKJ 1985);
- »posebna vrsta stereotipov - predstave (predvsem o drugih družbenih skupinah), ki niso dovolj preverjene in vsebujejo predvsem negativna mnenja in stališča do drugih skupin in pojavov« (Flere 1999, 9);
- »priučeno prepričanje in vrednote, ki vodijo posameznika ali skupino k pristranosti proti članom neke določene skupine« (Cashmore v Haralambos in drugi 1995);

Za negativne socialne predsodke v dominantnih skupinah je Blumer (povzeto po Ule 2005) definirjal štiri osnovne tipe občutkov in sodb:

- občutek superiornosti dominantne skupine – iz tega izhaja, da ima tudi več pravic;
- občutek, da so manjšinske skupine po naravi drugačne in manjvredne od večinske;
- prepričanje o „naravni“ pravici dominantne skupine do moči, privilegijev, statusa;
- strah in sum, da manjšinska skupina ogroža moč, privilegije in status dominantne skupine.

Glede spolnih stereotipov je bilo narejenih več raziskav. Ena najbolj znanih (Broverman in drugi v Avsec 2002, 24) je pokazala, da naj bi obstajali dve skupini lastnosti: za ženske naj bi bili značilni toplina in ekspresivnost, za moške pa kompetentnost in racionalnost. Moškim se bolj pripisuje lastnosti, ki so vezane na asertivnost („agresivnost, ambicioznost, dominantnost, učinkovitost, voditeljsko vedenje“) in neodvisnost („zanašati se nase, samozadostnost, individualizem“), medtem, ko naj bi za žensko veljale lastnosti, ki so vezane na skrb za druge („vdanost, sposobnost popolne posvetitve drugim, želja po umirjanju napetosti in negativnih čustev, pripravljenost pomagati, prijaznost, sočutnost, ljubezen do otrok“) (prav tam). Tako naj bi moški bolj skrbeli za samopotrditvev, ženske pa za oblikovanje medosebnih odnosov. Tudi Slovenska raziskava o spolnih stereotipih je potrdila, kar so že mnoge prejšnje – za povprečnega moškega naj bi bile značilne „moškost, tekmovalnost, moč, bojevitost, oblastnost, pogum, odločnost, občutek večvrednosti“ (Avsec 2002, 27), za žensko pa „ženskost, nežnost, čustvenost, toplina, skrbnost, radovednost, sočustvovanje, ljubeznivost.“ (Avsec 2002, 30)

Eden izmed najbolj prisotnih in trdno zasidranih stereotipov je ideja o »naravni delitvi vlog« med moškim in žensko. Njeni zagovorniki trdijo, da je »naravna« vloga ženske vedno bila in vedno bo pri »domačem ognjišču«, kjer naj skrbi za dom, družino in »dobre« odnose. Vsako udejstvovanje (npr. poklicno, politično ipd.) velja za »nenaravno«. Za moške pa naj bi veljalo ravno obratno – njihova vloga je delovanje »zunaj«, da lahko preskrbijo svojo družino in kjer lahko uresničijo svoje vizije.

Nedvomno razlike med spoloma obstajajo. To so predvsem biološke lastnosti, kot npr. ta, da so moški splošno gledano večji in močnejši kot ženske. Vse to pa še ne opravičuje zapostavljenosti oz. »drugorazrednosti« žensk.

Dejstvo je, da so stereotipi, kljub zakonodajnim in družbenim spremembam, še vedno prisotni v vsakdanjem življenju. Moramo se npr. samo vprašati, na kateri spol večina ljudi pomisli ob besedah 'kirurg', 'sodnik', 'inženir' ali 'model'. Kanjuo Mrčela (1996) trdi, da so tudi v moderni družbi vloge razdeljene po spolu: ženske naj bi opravljale tiste, ki so pretežno povezane s privatnim življenjem, moški pa tiste v javnem.

Splošna percepcija o delitvi vlog seveda tudi vpliva, večji del negativno, na položaj žensk na poklicni, gospodarski in politični ravni.

2.2 RAZLIKE MED PERCEPCIJO SPOLOV SKOZI ZGODOVINO

Lahko se vprašamo, kaj je privedlo do stereotipov in predsodkov do ženskega spola.

Veliko moških (tudi strokovnjakov svojega časa) je žensko inferiornost dokazovalo s Sv. Pismom, saj v poglavju stvarjenja piše, da je bila Eva ustvarjena iz Adamovega rebra, torej so iz tega izpeljevali, da je njemu podložna. Na drugem mestu pa piše, da je Bog »ustvaril človeka po svoji podobi, po Božji podobi ga je ustvaril, moškega in žensko je ustvaril« (Sveto Pismo, 1Mz 1,27) kar pomeni, da sta si enakovredna, družabnika. Tudi kasneje (in ponekod še danes) so mnogi zlorabljali vero in jo obračali sebi v prid, da bi utrdili svoj položaj v družbi.

Že v antiki je grški filozof Aristotel trdil, da je ženska mentalno podrejena moškemu, to pa je dokazoval z njeno fizično šibkostjo v primerjavi z moško močjo. Ker je njeno telo ustvarjeno za prejemanje/pasivnost (v nasprotju z moški dajanjem/aktivnostjo) ter se ne more sama braniti, je po njegovem mnenju tudi na razumskem polju nepopolna in inferiorna. Njena vloga naj bi bila, da skrbi za moškega, da ta lahko neovirano izpolnjuje »višje« dolžnosti. Patriarhalna in androcentična družba, kjer je imel moški moč in vse pravice v svojih rokah, je vzdrževala tako mišljenje v svojo korist.

Ženske so bile potisnjene med štiri stene, kjer so jim dodelili vlogo »varuhinj ognjišča« – nominalno pomembno vlogo, a v resnici je bila to le krinka za njihovo podreitev.

V srednjem veku se je položaj žensk bolj ali manj ohranjal, kljub temu, da so se razvijali pravi spori glede tega (predvsem v literaturi).

S francosko revolucijo konec 18. stoletja so se zgodili prvi pomembnejši premiki na tem področju. Ženske so sodelovale pri revolucionarnih procesih (npr. ženski pohod na Versailles oktobra 1789, ki je odločilno prispeval k uveljavljanju svobode in ustavne ureditve). Bolj kot kdajkoli poprej so začele zahtevati politične in socialne pravice tudi zase. Kljub parolam, ki so označevale boj za »svobodo, enakopravnost in bratstvo«, je to še vedno veljalo le za moški del proletariata. Čeprav so ženske prispevale k zmagi revolucionarjev, so bile njihove pravice kaj kmalu pozabljene, zato so se morale same ponovno boriti zanje. Dve leti po Deklaraciji o človekovih in državljskih pravicah je Olympe de Gouges napisala Deklaracijo o pravicah ženske in državljanke (1791). Njeno delovanje in pisanje pa je bilo trn v peti moškim revolucionarjem (jakobincem) in je zanj plačala z življenjem – kot še nekatere druge ženske, ki so si v tistem času upale postaviti v bran svojim pravicam. Ženske so spet dobile odmerjeno mesto v družbi: »naj nikoli ne zapuščajo svojih družin, zato da bi se zapletale v zadeve vladanja.« (Žnidaršič 2000, 29)

V 19. stoletju so se razširila ženska gibanja, pojavi pa se tudi pojem »feminizem«. Ženske so se bolj in bolj zavzeto borile za svoje pravice, tako politične kot socialne – da same opredelijo svoj položaj v družbi. Razprave o njeni »naravni vlogi«, ki so trajale že stoletja, so dobile zdaj novo razsežnost – tudi ženske so lahko in tudi so javno o tem spregovorile in sprožile malo bolj uravnoteženo debato. To je bil velik napredek, čeprav se moramo zavedati, da so bili stereotipi in predsodki do »enakopravnih« žensk še kako ukoreninjeni. Še vedno je bil prisoten, predvsem v meščanskih krogih, miselnost, da je ženska »angel doma«, da doseže svojo najglobljo izpolnitev samo kot skrbna žena, gospodinja in mati.

Teoretiki socializacije spolnih vlog so trdili, da so spolne vloge pridobljene skozi socializacijo že od najnežnejših let v družini in kasneje v vrstniških skupnostih, šoli, delovnem okolju in medijih. To se kaže v oblačenju, igrah, predvsem pa v »primernem vedenju« za deklice in dečke in posledično nagradah in kaznih za različno obnašanje.

Ženske naj bi tako socializacija usmerjala bolj v družino, otroke, skrb za druge, moške pa v delo in dokazovanje skozi uspeh.

S tem je neločljivo povezan pojem androcentrizma oz. moškosrediščnosti. Leach (1994, 36) ga definira kot »obliko ideologije z vnaprej določenimi kulturnimi vzorci, ki za moške opredeljujejo, kakšne so zanje primerne vloge, vrednote in vzorci obnašanja«. V realnosti se to kaže kot prevlada moških nad ženskami na vseh pomembnih področjih življenja. To ni nekaj naravnega, čeprav naj bi izhajal iz bioloških danosti - tako sociobiološki pristop trdi, da je moška narava in moč povezana z biologijo. Parsons pa je opredelil moškost kot »družbeno institucionalizirano vlogo, naučeno v družini.« (prav tam)

Še sedaj, v 21. stoletju, ko naj bi bila družba razsvetljena, egalitarna in moderna, lahko opazimo, da je potrebno še mnogo storiti za enakopraven pogled na oba spola.

3 ŽENSKO DELO SKOZI ZGODOVINO

Kot smo že omenili, vplivajo stereotipi in predsodki do žensk na mnoga življenjska področja, izmed katerih je najbolj očitna njihova vloga v formalnem - plačanem - delu. Poglejmo na kratko, kako se je odvijala delitev dela med moškimi in ženskami skozi zgodovino. Seveda moramo pri tem upoštevati, da so obstajale tudi v istem zgodovinskem obdobju razlike v delitvi dela, ki so izhajale iz geografske lokacije, predvsem pa iz razredne, verske in druge pripadnosti. Vendar v grobem lahko rečemo, da je povsod veljala androcentrična miselnost in delitev dela: moški so imeli nadrejeni položaj, še posebno v javni sferi, ženske pa so morale skrbeti za dom in družino, brez večjih ambicij po družbeni afirmaciji.

3.1 PRVE DRUŽBE

V času oblikovanja človeške družbe naj bi se po zagovornikih teorije o »naravni vlogi« žensk oblikovala tudi delitev dela, ki je vplivala na celotno zgodovino. V lovsko - nabiralniški kulturi naj bi moški prevzeli vlogo tistega, ki je hodil na lov, domov prinašal uplenjeno divjad ter skrbel za varnost družine, ženske pa so skrbele za dom in družino. Tudi, ko se je družba razvila v poljedelsko - živinorejsko, naj bi moški še vedno obdržali pomembnejšo vlogo, čeprav so se ženske bolj vključevale v vse delovne aktivnosti.

V resnici pa lahko ugotovimo, da so v teh obdobjih tudi ženske bolj enakovredno skrbele za preživetje družine. Moški so resda prinašali domov plen, vendar lahko enako pripišemo ženskam, da so z nabiranjem plodov in gomoljev, shranjevanjem hrane ter izdelavo orodij preživljale družino. Tudi v poljedelskih kulturah je bilo delo porazdeljeno na oba spola. Pomembno je tudi dejstvo, da v tistem obdobju še ni bilo take ločitve med zasebnim (notranjim, družinskim) in javnim (zunanjim, delovnim), kot jo poznamo danes. Delo doma ni bilo pojmovano kot manjvredno nasproti delu »zunaj«. Ženske so morale biti vedno pripravljene opravljati tudi zdaj t.im. »moška« dela, če je moških primanjkovalo. V nekaterih družbah pa sploh niso poznali (in še zdaj ne) delitve dela med moškim in žensko. Ann Oakley (2000, 170) pravi, da je ta delitev le mit, ki so ga kar uspešno razširjali tudi razni strokovnjaki: etologi, sociologi in antropologi. To se je začelo predvsem proti koncu 19. stoletja. Tudi Cigale (1992, 32) trdi, da je miselnost,

da je delo oz. zaposlitev ženske zunaj doma stvar, ki se je pojavila šele v moderni dobi, eden najbolj utrjenih predsodkov o ženskah.

3.2 PREDINDUSTRIJSKO OBDOBJE

V predindustrijskem času je bila proizvodnja v glavnem domena cele družine, mož in žena sta bila ekonomska partnerja. Delo se je opravljalo doma, v domači skupnosti, na primer na kmetiji, kjer so vsi člani družine sodelovali pri preživetju družine. Pridobivanje dobrin in opravljanje storitev je bilo skupno, spol pri tem ni imel večje vloge. Vsi so se enako trudili, da so z lastnimi proizvodi nahranili družino oz. da so dobrine menjavali z drugimi. Seveda so bila nekatera dela (npr. oranje) bolj v domeni moških zaradi njihove biološke danosti (moči), vendar so ženske velikokrat v sili (ali ponekod - kulturno pogojeno) opravljale tudi taka dela. Pomembneje za našo temo je, da ni obstajala taka ločnica med formalnim in neformalnim delom, kot je nastala pozneje. A kljub družinskemu načinu produkcije je še vedno obstajala delitev vlog med moškim, ki skrbi za zaščito pred zunanjim svetom (politika, ekonomija), in žensko, ki skrbi za gospodinjstvo in otroke. »V 16. in 17.stol. so bili moški lastniki ter predstavniki socialne in politične moči ne glede na to, kako obsežne so bile ženske produktivne aktivnosti.« (Černigoj Sadar 1991, 70)

3.3 INDUSTRIALIZACIJA

V 18. stoletju se je v miselnost in kulturo dokončno zasedrila ločitev med javno in zasebno sfero. Prva je bila domena moških, druga pa žensk. To je bila posledica industrializacije, ki je v zahodni družbi ustvarila prepad med delom doma in delom v tovarni oz. zunaj.

»Dokler je celotna proizvodna tekla v domačem gospodinjstvu, so ženske lahko povezovale in kombinirale svoje varstvene naloge s svojo udeležbo v ekonomiji. Ko pa sta se dom in delo geografsko in ekonomsko ločila, so morale tudi ženske izbrati med plačanim delom v proizvodnji in neplačanim delom v gospodinjstvu« (Svetlik in drugi 1988, 88).

Kot pravi Černigoj Sadarjeva (1991, 70), sta se takrat zgodili dve pomembni stvari, ki sta vplivali na to, da so postale razlike med spoloma bolj vidne in bolj jasno institucionalizirane, sploh na trgu dela:

- povečanje meznega dela – žensko je pahnilo v manj kvalificirana in manj plačana dela
- začetek protestantizma in uveljavljanje puritanskih predstav družine – v ekonomsko partnerstvo moža in žene je umestilo duhovno in emocionalno vsebino; ženska je postala varuh blaginje moškega in otrok ter moževa pomočnica.

Tako je bila ženska vedno bolj izključena iz produkcije zunaj doma. Hartmanova podaja nekaj razlogov za to (v Černigoj Sadar 1991, 71):

- slabša pozicija žensk je izhajala že iz predindustrijske ekonomije in se je prenesla v industrijsko
- prostorska ločitev dela in doma ter dolgotrajen delovnik sta bila problematična za vključevanje žensk v delovno silo. Ženske, ki so se zaposlovale, naj bi zanemarjale otroke in dom. Na nekaterih delovnih mestih je obstajala tudi nevarnost bolezni in smrti, zato so tam omejili dostop žensk.
- povečanje števila vzgojnih nalog, ki so padle na pleča žensk
- vloga družine kot institucije proti grešnosti – ločena od ostalega sveta. Ženska postane znova varuhinja morale.

Moramo povedati, da je vse to veljalo bolj za ženske v meščanskih in višjih krogih. Kmečke in proletarske žene so še kako bile prisiljene delati, tudi v nemogočih razmerah, za preživetje sebe in družine. Delodajalci so jih imeli kot rezervno armado delovne sile. Mnogokrat so prav njih in otroke izrabili za najnižja in najmanj plačana dela. Moški delavci so jih pogosto videli kot vsiljivke, ki jim odžirajo delovna mesta in zaslužek. Na tistih delovnih področjih, kjer je začela prevladovati ženska delovna sila, se je družbeni status znižal in posledično tudi plačilo (tekstilna industrija, gostinstvo ipd.).

V tistem času so se zaradi slabših razmer na trgu dela začela v svetu pojavljati tudi združenja za pravice žensk, predvsem na trgu dela.

3.4 DVAJSETO STOLETJE IN SVETOVNE VOJNE

Prva in druga svetovna vojna sta povzročili revolucijo tudi na trgu dela. Ker je bila večina evropskih, kasneje pa tudi drugih moških, vpoklicanih v vojsko in je delo doma moral nekdo opraviti, se je veliko več žensk zaposlilo v tovarnah (med 2. svetovno vojno se je delež žensk v ZDA, ki so bile zaposlene, povečal z 25 na 36%) in kljub drugačni miselnosti še par desetletij nazaj, uspešno opravljalo tudi težja dela, ki naj bi bila rezervirana za moške. Tako na primer je v tovarni Krupp, gigantu jeklarske industrije, pred vojno delalo okrog 2000 - 3000 žensk, leta 1918 pa že okrog 28000. Vojna je povzročila večje povpraševanje po delovni sili in ženske so lahko dokazale, da kot delavke niso prav nič inferiorne moškim kolegom. V Angliji so v 1. sv. vojni vpoklicali veliko število žensk za delo v vladnih oddelkih, zasebnih pisarnah, strojni industriji in tudi na kmetije. Na sliki 3.1 lahko vidimo poster, ki nakazuje, da se tudi ženske borijo za zmago v vojni.

Slika 3.1: World War 1 Poster – Poster iz 1.sv.vojne



Vir: About.com (2010a).

Tudi v 2. svetovni vojni so v ZDA pa tudi v drugih državah, propagirali žensko delo s posterji kot npr. »Rosie The Riveter« (Slika 3.2), kjer je bilo žensko delo v netradicionalnih panogah smatrano kot patriotsko in niti malo v nasprotju z ženstvenostjo.

Slika 3.2: Rosie the Riveter



Vir: About.com (2010b).

Vojna kampanja za ženske je imela tudi zelo zanimivo geslo – sploh, če ga primerjamo s miselnostjo tedanje družbe: »Če si uporabljala električni mešalnik v kuhinji, se lahko naučiš uporabljati tudi vrtalnik.« (Johnson Lewis 2010) V tistih časih ženska domestifikacija moškim ni bila v prid, kot piše Oakley (2000, 71) in dodaja trditev konservativca Longa: »Tu in tam ženske še vedno verjamejo, da je njihovo mesto doma; s to mislijo se je treba spopasti in se proti njej bojevati.« Ženske so sodelovale tudi na bojiščih kot negovalke, medicinske sestre, kuharice, pa tudi kot vohunke in aktivne borke (na sliki 3.3).

Slika 3.3: Get a War Job – Najdi si vojno delo



Vir: About.com (2010c).

3.4.1 Vojna v naših krajih

Ženske v naših krajih so se enakopravno in množično vključevale v borbo proti okupatorju. To so počele na več načinov (Tomšič 1980, 26): kot borke v oboroženih enotah, partizanke, kot aktivistke pri diverzantskih akcijah, kot ilegalne politične delavke na zasedenih ozemljih, kot kurirke in obveščevalke, kot bolničarke in zdravnice (izmed katerih je verjetno najbolj znana dr. Franja Bojc Bidovec, po kateri so poimenovali skrito bolnišnico); zbirale in skrivale so orožje in sanitetni material, hrano za borce in njihove družine, delile propagandne letake. V najtežjih časih so skrbele, da so kmetije delovale naprej, da so lahko pomagale borcem.

Ustanovljale so protifašistične organizacije žensk v sklopu narodnoosvobodilne fronte - npr. Antifašistično fronto žensk (AFŽ) leta 1942. Bile so izvoljene v narodnoosvobodilne odbore. Povsod so se polnopravno vključevale v družbo.

3.5 POVOJNO OBDOBJE

3.5.1 Zahodna Evropa in ZDA

Zanimivo in pomenljivo je, da je na zahodu ista vlada, ki je med vojno ženske tako močno spodbujala k vključevanju v delo, po vojni iste ženske spodbujala, naj se vrnejo domov in poskrbijo za svoje družine.

Kot smo omenili, se je po vojni na trgu dela v mnogih državah ponovno pokazala slika, kot je bila pred vojno. Moški, ki so se vrnili domov, so spet zasedli svoja stara delovna mesta, ženske pa tam kar naenkrat niso bile več zaželeni. Seveda so se same vedno bolj zavedale svojih pravic in zmožnosti in njihov prispevek v vojni je bil očiten dokaz, da ne spadajo samo med lonce in umazano perilo. Trudile so se na trgu dela zadržati položaj, ki so si ga pridobile skozi leta vojne.

V drugi polovici 20. stoletja je na stalnejše vključevanje žensk na trg delovne sile vplivalo več dejavnikov: »zmanjševanje števila otrok in povečana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon države blaginje v šestdesetih letih.« (Černigoj Sadar 2000, 33)

Odločilen pa je bil tudi dominantni ideološki sistem v posamezni državi. Tako se je v 50. letih, predvsem v ameriških medijih, spet razplamtela ideja o ženski, ki je odlična

žena in gospodinja. Imela je vedno več pripomočkov za urejen dom in lažje opravljanje gospodinjskih del, poleg tega pa naj bi bila izvrstna gostiteljica in mati. Reklame tistega časa to nazorno prikazujejo, kot lahko vidimo na sliki 3.4.

Slika 3.4: Dobra žena



Vir: The fedora lounge (2010).

3.5.2 Socialistične države po vojni

Drugačno sliko pa je kazala družba v komunističnih/ socialističnih državah. Pomembno vlogo pri tem so imela tudi različna ženska gibanja po celi Evropi, ki so se že od 19. stoletja borila za žensko enakopravnost tako na politični ravni (volilna pravica), kot tudi na ekonomski in širše družbeni ravni. Mnoga gibanja so se kasneje spojila z drugimi gibanji, npr. »žensko vprašanje« v Socialistično zvezo delovnega ljudstva. Na najsplošnejši ravni je veljalo načelo, da bo z rešitvijo razrednega oz. delavskega vprašanja avtomatično rešeno tudi žensko, zato so se določene ženske organizacije razpusstile, kot na primer Antifašistična fronta žensk leta 1953. (Jogan 2000, 25)

Vseeno pa so ženske s prebujeno zavestjo o svojih pravicah bile aktivne pri oblikovanju posebnih političnih organizacij oz. organov: leta 1961 je bila v Jugoslaviji ustanovljena Konferenca za družbeno aktivnost žensk, kasneje pa še Svet za vprašanja družbenoekonomskega in političnega položaja žensk pri predsedstvu Republiške konference SZDL (Socialistične zveze delovnega ljudstva) ter Koordinacijski odbor za načrtovanje družine.

Poglejmo si primer nekdanje Nemške demokratične republike:

Komunisti so ženskam obljubili enakopravnost, in to so storili tudi tako, da so jim omogočili zaposlitev, šolanje in varstvo otrok, saj so za vrtce poskrbeli podjetja in občine. Ženske so sprejele njihovo ponudbo kot možnost za svoj razvoj in kariero, računale so, da se bo zavoljo tega njihovo življenje izboljšalo in bodo postale dejansko enakopravnejše. Za to ni bilo nujno sprejeti komunistične ideologije. Še danes, dvajset let po spremembi sistema, ko je komunizem že zdavnaj mrtev, nemške ženske iz nekdanje NDR zahtevajo, da jim družba zagotovi poklic in možnost, da se preživljajo same, ter da imajo varstvo otrok urejeno tako, kot je bilo prej.

(Lindenberger 2008)

3.5.2.1 Slovenija v Jugoslaviji

Podoben je primer Slovenije, ki je takrat bila še del Socialistične federativne republike Jugoslavije. V tem okviru je razvila posebne socialne, ekonomske in politične strukture. Na trgu dela so se uveljavila politična načela delavskega samoupravljanja in načelo enakosti in solidarnosti. Ustava je uzakonila pravico do dela s sredstvi v družbeni lasti. To je pomenilo na drugi strani organizacijo kooperativ in omejeno privatno lastnino. Ekonomija je slonela na intenzivni industrializaciji, predvsem na področju težke in energetske industrije, manj pa na področju potrošnih dobrin in storitvenemu sektorju. Za vse to je bilo potrebne veliko delovne sile, kar je pripeljalo do množičnega zaposlovanja v tovarnah. Celoten ekonomski in socialni sistem je temeljil na polni zaposlenosti – v bistvu je delal skoraj vsak delovno zmožen človek, oz. je bil s takim v nekakšni povezavi. Brezposelnosti tako rekoč skorajda ni bilo.

Prašnikar in Reščič (1989, 104) navajata temeljne elemente politike zaposlovanja značilnega jugoslovanskega podjetja:

- individualni delavci lahko svobodno iščejo delo, kakor lahko podjetja svobodno izbirajo nove člane preko sistema javnega razpisa. Politika zaposlovanja podjetja je del celotnega sistema planiranja.
- nezaposleni delavci dobijo denarno nadomestilo, vendar izgubijo pravico do njega, če odklonijo ponujeno delo, ki ustreza njihovi izobrazbi in delovnim izkušnjam.

- zaposleni delavci imajo zagotovljeno službo, odpuščeni so lahko le, če resno kršijo delovno disciplino. Lahko pa tudi sami prostovoljno zapustijo delovno organizacijo in sicer tako, da dajo odpoved.
- po podpisu pogodbe o zaposlitvi imajo novi delavci enake pravice kot ostali člani organizacije.

Podjetij, kot jih poznamo danes, ni bilo. Proizvajalni sistem je temeljil na TOZD-ih: Temeljnih organizacijah združenega dela, kjer naj bi delavci uresničevali načela samoupravljanja. (Paljk 2006, 3) Država je zakonsko določala močno socialno funkcijo teh organizacij.

Jugoslavija je v primerjavi z drugimi komunističnimi državami po vojni razvijala drugačen tip socializma – tržni socializem, ki je kombiniral socialistično organizacijo proizvodnih sredstev v družbeni lasti in tržnih sil. Skozi leta je uvedla še več sprememb, ki so gospodarstvo oddaljevale od prvotnega socialističnega planskega načrta: decentriran model delavskega upravljanja v 50-ih letih, ekonomski in politični eksperimenti ter gospodarska reforma, ki je imela namen jugoslovansko gospodarstvo integrirati v svetovni trg in stabilizirati nacionalno valuto v 60-ih, nova ustava leta 1974, ki je republikam prinesla več avtonomije, tudi na področju gospodarstva. (Paljk 2006, 2) Vse to je sčasoma pripeljalo do zloma jugoslovanske nacionalne ekonomije in posledično tudi do razkroja federacije same.

Ženske v socialistični republiki Sloveniji

Pri nas je že v začetku 20. stoletja bila zaposlena ena petina žensk. Po vojni se je ta odstotek le povečeval, saj je bilo »zaposlovanje žensk del ideologije in ekonomije socialističnega sistema.« (Černigoj Sadar 2000, 39)

Samoupravni sistem je temeljil na enakosti vseh državljanov. Uradna politika enakosti med spoloma je bila izpeljana iz marksistične teorije, vere v razvoj in modernizacijo ter priznavanje ženskega prispevka v 2. svetovni vojni. Vloga žensk v odporniških gibanjih, kjer so dokazale, da so sposobne, zrele osebnosti ter zelo pomembne za osvoboditev in razvoj države, je bila nesporna. Po vojni so podobo emancipirane ženske prikazovali lastnim državljanom in tujim državam kot dokaz jugoslovanske modernosti

in pravičnega socializma. (Bracewell 1996) Jogan pravi: »Socialistični sistem je vzpostavil nekatere institucionalne podlage za odpravljanje diskriminacije, ne le na formalno pravni ravni, temveč tudi na ravni enakih možnosti (zlasti v javnem prostoru).« (Jogan 2000, 12)

To je storil z izgradnjo mreže socialnih servisov na več področjih:

- v urejevanju porodniškega/ starševskega dopusta - postopnega podaljševanja z začetnih 103 dni na eno leto z januarjem 1986,
- v urejevanju pravice do bolniškega izostanka zaradi nege otrok,
- v urejevanju varstva otrok – vedno več je odprtih vrtcev, kjer lahko ženske pustijo v varstvo svoje otroke in se zaposlijo. Kljub temu, da je bilo varstvo tradicionalno še vedno v rokah družinskih članov - na primer babic, tet ali drugih primernih oseb (še vedno predvsem žensk), je bila do poznih sedemdesetih let ponudba javnega varstva še zmeraj premajhna glede na povpraševanje,
- v urejevanju varstva za ostarele (domovi za ostarele),
- v urejevanju javne prehrane (menze),
- v izobraževanju: vsebine o enakopravnosti v osnovnošolskih predmetih; večji delež žensk, ki nadaljuje šolanje po osnovni šoli,
- v zdravstvenem varstvu, ki je bilo urejeno za vse,
- v družinskem svetovanju: poudarek na enakopravnejši delitvi dela v družini,
- v političnem delovanju – vedno več žensk je aktivno sodelovalo v organih odločanja (na primer v skupščini Republike Slovenije), čeprav v praksi še vedno ni bilo enakopravnega položaja, ki so ga razglašali.

Tudi na trgu dela je bila ženska vsaj formalno popolnoma enakopravna z moškim. Ekonomsko samostojnost žensk, ki naj bi prispevala k gradnji ekonomske blaginje za vse, je spodbujala težnja po polni zaposlitvi vseh delovno zmožnih, torej tudi žensk, in to za nedoločen čas. Veljali so enaki formalni pogoji kandidiranja na delovno mesto. Temeljna značilnost je bilo tudi (zakonsko) enako plačilo za enako delo - v praksi je to pomenilo nizke plače za večino zaposlenih in relativna enakost dohodkov v odnosu na izobrazbo.

»Ženska vloga v socialistični Jugoslaviji je bila prispevati k izgradnji socializma skozi družino, delo in politično aktivnost.« (Bracewell 1996) Pa čeprav samo navidezno.

Vedeti moramo, da vse pridobljene pravice niso bile avtomatsko uresničene. Še vedno je obstajala, čeprav mogoče malo manj odkrita, spolna segregacija na delovnem mestu in po posameznih delovnih panogah. Ženske so težje zasedale višje vodstvene položaje kot moški, čeprav so imele višjo izobrazbo in vse potrebne pogoje. Tudi razlike v plačah za ista delovna mesta v gospodarstvu so obstajala, čeprav ne v taki meri kot v zahodnih državah.

Dodati moramo še eno dejstvo: sistem je reševal predvsem problematiko zaposlenih žensk, torej delavk, medtem, ko je bila problematika kmečkih žensk zapostavljena. (Deželak Barič 2009, 254)

Problem vprašanja enakopravnosti žensk in moških v socializmu je bil v tem, da so ga dojemali le kot tehnično vprašanje, njegove družbene, civilizacijske in kulturne vidike pa so nekako dali v stran.

Zato je tudi razumljivo, da te teorije niso bile sposobne celostno rešiti problem pravične delitve dela in enakopravne soudeležbe in sodelovanja. (Cigale 1992, 42) To se je v polni meri pokazalo konec 20. stoletja.

3.6 TRANZICIJA

Najprej definirajmo, kaj se sploh razume pod pojmom »tranzicija«. Dobesedno je to »prehod«. Hoen jo definira kot »prehod iz centralno planskega v tržno gospodarstvo,« (Hoen 1998, 1) medtem ko jo Šušteršič kot »skupek korenitih institucionalnih sprememb.« (Šušteršič 1999, 36) V našem primeru govorimo o tranziciji v naših krajih konec prejšnjega stoletja.

Konec 80-ih let 20. stoletja so označevale velike družbene, ekonomske in politične spremembe, ki so še posebej vplivale na vzhodno in srednjo Evropo. Padec komunizma leta 1989 je pomenil rez s socialistično urejeno državo in družbo. Na političnem področju je enopartijski komunistični sistem zamenjal demokratični večstrankarski. Na ekonomskem področju pa je plansko gospodarstvo zamenjal kapitalistični prosti/liberalni trg in privatizacija družbenega.

To je pomenilo tudi spremembe glede ureditve trga dela in socialnega sistema, s tem pa tudi položaja žensk: »Socialistične države vzhodne Evrope so oblikovale nekatere

elemente politik in mehanizmov za promoviranje žensk, vendar so bili ti modeli po padcu enostrankarskih komunističnih sistemov večinoma delegitimirani in ostali so kvečjemu nekateri nastavki prejšnjih mehanizmov.« (Jalušič in Antič 2001, 16)

Spremembe so se pokazale tudi na medčloveški ravni. Sociologi, med drugimi tudi Maca Jogan, govorijo o t.im. retradicionalizaciji razmerij in odnosov med spoloma oz. »repatriarhalizaciji« ter poskusom »redomestifikacije žensk« po tranziciji. (Jogan 2000a, 9–22)

3.6.1 Slovenija

Slovenija je proces tranzicije iz planskega v tržno gospodarstvo peljala vzporedno s procesom vstopanja v Evropsko unijo. To je pomenilo, da je morala zagotoviti hitrejšo gospodarsko rast, da je lahko postala konkurenčna na evropskem trgu. Potrebno je bilo čim hitreje uvesti in utrditi določene reforme. Kljub temu pa Slovenijo glede tranzicijskih reform vseeno spada med države t.im. gradualizma, postopnega uvajanja reform - v nasprotju z državami, ki so za preoblikovanje sistema v kapitalizem zahodnoevropskega tipa izpeljale »šok terapijo« ali t.im. »big bang«. Države gradualizma so uvajale reforme v določenem zaporedju in počasi, da bi se gospodarstvo in celoten sistem lahko prilagodila s čim manjšimi stroški in krizami. Države šok terapije pa so hotele vse reforme izpeljati hkrati v čim krajšem možnem času.

K slovenskemu gradualizmu oz. k manjši potrebi hitrih korenitih sprememb je po našem mnenju prispevala tudi njena pretekla zgodovina in odprti sistem. Slovenija je še v času, ko je bila del socialistične Jugoslavije, kazala odprtost do kulturnih, ekonomskih in političnih vplivov »Zahoda«. To se je odražalo v večjem povezovanju z zahodnimi partnerji na gospodarskem področju - delež Slovenije pri celotnem jugoslovanskem izvozu je bil kar 25-30%, čeprav je njeno prebivalstvo predstavljalo le 8% vsega prebivalstva Jugoslavije. Tudi civilna družba, ki se je hitreje razvijala in je bila bolj homogena kot v drugih jugoslovanskih republikah, je skozi kulturne povezave vedno bolj stremela k drugačni, bolj »zahodno-evropski« stvarnosti življenja. Slovenske politične elite so prav tako bile vedno bolj usmerjene v zahodno demokratičnost kot ostala Jugoslavija. Zaradi svoje prilagodljivosti je za uveljavitev političnih sprememb bilo potrebnega manj napora. (glej Adam 2001, 373)

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj navaja v procesu tranzicije dve večji skupini reform:

- prva skupina (ekonomske reforme): makroekonomska stabilizacija, notranja in zunanja liberalizacija in privatizacija.
- druga skupina (strukturne in institucionalne reforme, ki so po svoji naravi dolgoročne): reforme podjetniškega, finančnega in infrastrukturnega sektorja, reforma pokojninskega in javnofinančnega sistema, državne uprave itd. (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2001, 14)

Zaradi osamosvojitve Slovenije in tranzicijskih reform je prišlo do korenitih sprememb. Najbolj hitra in očitna je bila izguba mnogih izvoznih trgov, še posebej tistih v republikah bivše Jugoslavije. Produktivnost se je posledično zmanjšala. Država ni bila več sposobna ohranjati gospodarsko neuspešna podjetja in ta so tako doživljala izostrene razmere, celo stečaje. Zaradi tega in gospodarske privatizacije, država ni več zmogla zagotoviti, da bodo podjetja skrbela za obsežne socialne programe njihovih zaposlenih.

Vse to je privedlo do tranzicijske recesije leta 1992, ki se je kazala v negativni stopnji rasti bruto domačega proizvoda (BDP), povečani inflaciji, visoki brezposelnosti in posledičnem znižanju življenjskega standarda. Povečala se je dohodkovna neenakost, saj so nekateri znali in zmogli izkoristiti stanje v svojo korist, večina pa ne. Vse več je bilo socialne izključenosti in socialnih razlik, prav v nasprotju z deklarirano enakostjo v prejšnjem sistemu.

Marija Cigale je trdila, da bodo v vzhodnoevropskih deželah najvišjo ceno za prehod iz socialističnega v postsocialistični sistem plačale tiste, ki so v zgodovini vedno v slabšem položaju – torej ženske. (Cigale 1992, 43) V empiričnem poglavju bomo to trditev lahko preverili.

Lahko predvidevamo, da velika večina žensk v Sloveniji, ki so doživele oba sistema, razmišlja podobno kot ena izmed naših vidnejših intelektualek: »Kajti prav ženske smo na Slovenskem po drugi svetovni vojni pridobile pomembne socialne pravice, pravice

do enakopravnosti pri delu in plačilu, javno šolstvo in javno zdravstvo za vse, da ne naštevam dalje. In te pravice so zdaj v Sloveniji ogrožene.« (Košir 2007)

3.7 TRG DELA V EU

Evropska unija je zaradi visoke brezposelnosti, ki je pestila evropske države kar cela devetdeseta leta prejšnjega stoletja, uvrstila stremenje k višji zaposlenosti med svoje pomembnejše družbeno-ekonomske cilje. V Lizbonski strategiji je Evropski svet postavil temeljne cilje glede zaposlovanja. Tako naj bi se vse članice Unije z različnimi ukrepi trudile, da bi do leta 2010 skupna stopnja zaposlenosti (razmerje med številom vseh zaposlenih, ki imajo od 15 do 64 let, in celotnim številom prebivalstva v istem starostnem razredu) dosegla 70%, stopnja zaposlenosti žensk pa 60%. Stanje se niti po letu 2000 ni kaj bistveno izboljšalo, saj je bilo konec leta 2002 v 15 članicah Evropske unije kar 13 milijonov brezposelnih med aktivnim prebivalstvom. (glej Pavliha 2004, 1) Evropski svet je bil tako leta 2005 primoran obnoviti Lizbonsko strategijo in sprejeti nove zaposlitvene napotke: privabiti in zadržati več ljudi v zaposlovanje ter posodobiti sisteme socialne zaščite; izboljšati prilagodljivost zaposlenih in podjetij ter fleksibilnost trga dela; povečati investicije v človeški kapital preko boljšega izobraževanja in usposabljanja. (Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008) 2005, 27-29)

Če pogledamo, kako je zaposlenostjo glede na spol Evropski uniji, lahko opazimo, da se tu trendi razlikujejo. Pri ženskah se dogajajo spremembe na boljše. Od leta 2000 do 2006 se je stopnja zaposlenosti žensk dvignila s 53,6% na 57,2%. Pri moških je stopnja naraščala in padala in se leta 2006 ustalila na 71,6%. Vidimo, da je stopnja ženske zaposlenosti klub vsemu še vedno kar precej nižja od zaposlenosti moških. Na to vpliva več različnih dejavnikov, kot je npr. zgodnejše upokojevanje žensk kot moških, življenjske izbire žensk, ki zaradi poroke oz. materinstva ne iščejo več zaposlitve ipd., pa tudi sistemi blaginje oz. socialne varnosti posamezne države. (glej Černigoj Sadar in Verša 2002)

4 OVIRE ŽENSKAM NA TRGU DELA

4.1 STEREOTIPI VEZANI NA DELO

Govorili smo že o splošnih stereotipih, ki vplivajo na življenja ljudi. Ker nas zanima žensko delo, pa si pobliže oglejmo nekatere stereotipe, ki so vezani na to tematiko. Dex (v Kanjuo Mrčela 1995, 53) navaja nekatere, ki so še vedno prisotni:

- *ženske težko opustijo mnenje, da je njihova primarna vloga doma*
- *»servisiranje« moškega hranilca;*
- *ženske delajo samo za žepnino;*
- *ženske ne moti in celo rajši imajo dolgotrajno delo;*
- *ženske imajo instrumentalni odnos do dela: mlajše ženske ga vidijo kot način, da najdejo moža, starejše pa kot način financiranja izboljšav v gospodinjstvu;*
- *ženske delajo samo zaradi denarja in niso osebno vključene v delo:*
- *ženske nerade kažejo iniciativnost na delu in so manj zainteresirane za izzivalna dela ali napredovanja kot moški.*

Merkačeva (v Marn in Dedič 2001, 11) podobno izpostavlja in hkrati ovrže najpogostejše stereotipe o moških in ženskah:

- *moški so intelektualno superiornejši - raziskave tega ne potrjujejo;*
- *moški so čustveno stabilnejši - raziskave tega ne potrjujejo, moški in ženske imajo enak niz čustev. Stereotip izhaja iz tega, da lahko ženske pokažejo več čustev, ne da bi naletele na nestrinjanje,*
- *moški cenijo dosežke, napredek in pomembno delo bolj kot ženske - mnoge raziskave kažejo, da so tudi ženske intrinzično motivirane, saj so enako kot moški nezadovoljne z delom, ki jim ne omogoča izrabiti vseh sposobnosti;*
- *moški so odločnejši od žensk - ženske so lahko enako odločne kot moški;*
- *uspešni manager ima moške attribute - značilnosti dobrega managerja so najpogosteje odvisne od okoliščin.*

Poročilo ameriške organizacije Catalyst, ki se ukvarja z raziskovanjem in svetovanjem glede napredovanja žensk na področju dela, *Women 'Take care', Men 'Take charge'* (*Ženske skrbijo, moški vladajo*) trdi, da so na poslovnem področju spolni stereotipi še

posebno škodljivi. Ovirajo ženske v njihovi karieri, saj jim drugi pogosto očitajo, da nimajo lastnosti, ki so potrebne za kakovostno vodenje – prav tiste lastnosti, ki so najpogosteje dojene kot »moške«. (Catalyst 2005)

4.2 POKLICNA SEGREGACIJA

Razdelimo jo na dva tipa:

- Vertikalna segregacija

Ta tip segregacije nastopi, ko ženske z veliko težavo dostopajo do višjih položajev na delovnem mestu v istem poklicu kot njihovimi moškimi kolegi. Ta problem se pojavlja tudi v feminiziranih poklicih (zdravstvo, šolstvo), kjer kljub večjemu številu zaposlenih ženskega spola, najvišja in pomembnejša mesta zasedajo moški.

S tem je povezana metafora *steklenega stropa* (ang. glass ceiling - na sliki 4.1), ki so jo iznašli v 70. letih v ZDA.

Slika 4.1: Vertikalna segregacija - Stekljeni stropovi



Vir: Evropska komisija (2010).

Ponazarja »nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin).« (Kanjuo Mrčela 2000, 58) Dejansko

prikazuje stanje, ko sposobne ženske vidijo cilj (napredovanje, izboljšanje lastnih delovnih razmer) in bi ga v normalnih razmerah zmogle doseči, a je vmes nevidna ovira, ki jo je zelo težko podreti. Berheide omenja v zvezi s tem tudi pojem *lepljiva tla*, ki ženske zadržijo na delovnih mestih s slabo mobilnostjo. (glej Berheide v Padavic in Reskin 2002, 99) V nasprotju s tem pa naj bi moški z veliko lahkoto dosegali višja mesta v delovnih organizacijah, kar Williamsova pojmuje kot *steklena dvigala*. (Padavic in Reskin 2002, 99)

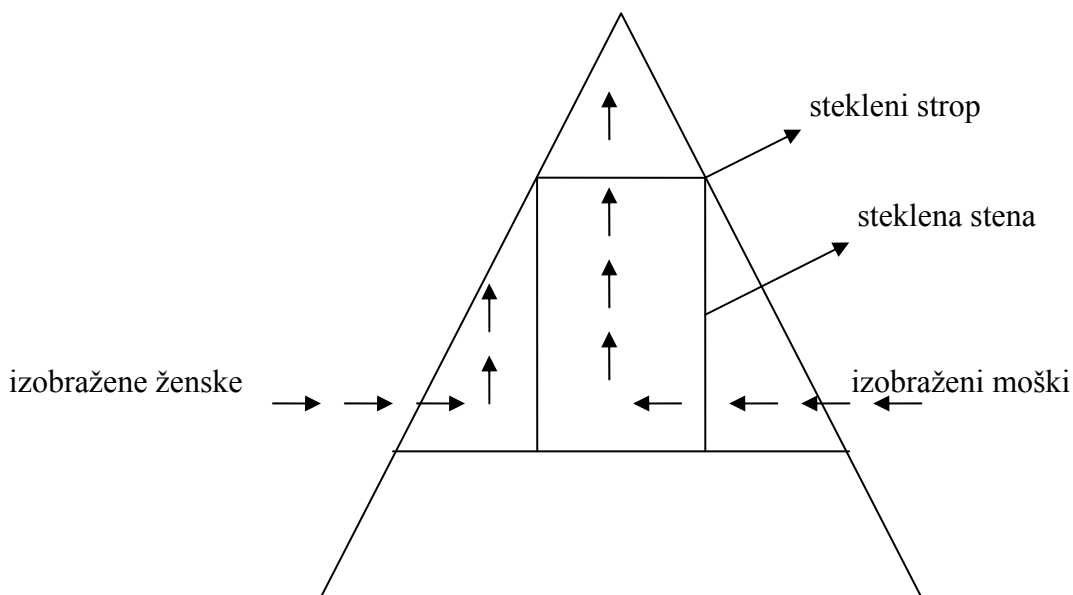
- Horizontalna segregacija

O njej govorimo takrat, ko se ženske in moški večinsko zaposlujejo v različnih poklicih, to pa privede do »tipično moških« ali »tipično ženskih« poklicev. Govorimo lahko o t.im. »feminizaciji« določenega poklica, kot je npr. učiteljica, negovalka, ipd. Tipično ženski poklici postanejo manj cenjeni, izgubijo status, manj je možnosti za napredovanje, posledično se zmanjša tudi plačilo. Turco pravi, da očitno »danes nimamo več opravka s staro delitvijo vlog – ženske doma z družino, moški na delu zunaj doma – pač pa z delitvijo dela, v kateri se pričakuje, da bodo ženske skrbele za ljudi in v kateri se smatra, da je naravno, da bodo ženske delale na področjih in na položajih, ki dajejo malo ekonomske vrednosti, zahtevajo malo sprejemanja odločitev, terjajo malo odgovornosti in zagotavljajo nizek status.« (Turco v Cigale 1992, 41)

Steklena stena (ang. glass wall) je izraz, ki ponazarja ovire pri zaposlovanju žensk »na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje.« (Wirth v Marn in Dedič 2001, 21)

Te segregacije so, kot že rečeno, pogosto posledica stereotipov in predsodkov, ki pa niso vedno vsiljene s strani delodajalcev oz. vplivnih ljudi. Mnogokrat so same ženske tiste, ki se odločajo o svojem življenju, izobraževanju in izbiri dela na podlagi teh stereotipov. Ti so tako globoko usidrani v njih, da vidijo sebe kot sposobne in primerne samo za določena dela in mnogokrat niti ne poskušajo priti na katera druga – ki so smatrana kot »netradicionalna ženska«.

Slika 4.2: Steklene stene in stekleni stropovi v organizacijski strukturi



Vir: Kanjuo Mrčela (2000).

4.3 FLEKSIBILNE OZ. NEGOTOVE VRSTE ZAPOSILITEV

Pogodba o zaposlitvi naj bi se praviloma sklepala za nedoločen čas, saj je delovno razmerje po svoji naravi trajno razmerje. Tudi Zakon o delovnih razmerjih v svojem 10. členu pravi, da se pogodbo o zaposlitvi, če z zakonom ni drugače določeno, sklepa za nedoločen čas. (Uradni list RS 2002)

Hitro se lahko zavemo, da v praksi zaradi sprememb na trgu obstajajo in celo naraščajo druge, bolj fleksibilne oblike zaposlovanja. Te oblike so pogosto 'oglaševane' kot ugodne za ženske, saj naj bi povečevale njihovo konkurenčnost na trgu dela ter omilile njihovo dvojno obremenjenost (delo v službi in delo doma). Same po sebi seveda te oblike ne moremo smatrati za diskriminatorne za ženske, take pa lahko postanejo, če se večja delež žensk v njih, ne glede na njihove želje in potrebe. Zavedati se moramo, da iz dela še vedno izhaja večina ekonomskih in socialnih pravic. Posledično se s manjšim obsegom dela manjšajo tudi te pravice. Našteli bomo le nekaj teh oblik za osvetlitev položaja žensk na trgu dela.

- Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom – »Part-time« zaposlitve

Vedno večji delež zaposlitev zavzemajo tako imenovane »part-time« zaposlitve. To so tiste, kjer se dela za manj kot polni delovni čas – ponekod se šteje 35 ur, drugod pa 30 ur dela na teden. Delo s skrajšanim delovnim časom naj bi pripomoglo k zmanjšanju brezposelnosti in boljši izrabi delovne sile. Taka vrsta zaposlitve naj bi bila po mnenju nekaterih še posebno pisana na kožo ženskam, ki tako lažje uskladijo delovne in družinske obveznosti. Po tej miselnosti naj bi se ženske same odločale za tako vrsto zaposlitve. V resnici so jo v večini primerov ženske prisiljene sprejeti, ker zaposlitve za polni delovni čas ne dobijo. Hkrati pa to pomeni njihov slabši položaj, saj so zaposlitve s skrajšanim delovnim časom prisotne predvsem med nižje kvalificiranimi in slabše plačanimi deli, ki imajo ponavadi tudi manj urejenih pravic: brez delovnega in socialnega zavarovanja, delo v »nestandardnem« delovnem času, manj možnosti za dodatno usposabljanje in napredovanje. (Cigale 1992)

- Zaposlitev za določen čas

V času ekonomske nestabilnosti in vedno večje privatizacije podjetij se je vedno bolj uveljavila zaposlitev za določen čas. V nasprotju z zaposlitvijo za nedoločen čas, je ta za delodajalca bolj ugodna, saj ima več možnosti zamenjave delavca v primeru, da mu ta ne ustreza. Za zaposlenega pa je seveda ravno obratno – delovno mesto ni več tako gotovo, podvržen je odločitvi delodajalca o podaljšanju delovnega razmerja in tako se mora v strahu pred izgubo dela bolj truditi in prilagajati vodstvu. V zaposlitvah za določen čas prevladujejo ženske.

- Delo na domu

Delo na domu je oblika zaposlitve, pri katerem zaposleni opravlja svoje delo od doma. To je omogočil razvoj tehnologije, preoblikovanje podjetij in družbene spremembe v vsakdanjem življenju. Pri nas se je ta oblika pojavila v že šestdesetih letih prejšnjega stoletja, vendar se bolj v novejših časih počasi uveljavlja tako pri nas kot tudi v EU.

4.4 NEURAVNOTEŽENA DELITEV DELA V GOSPODINJSTVU

Kljub napredku na področju ozaveščanja o enakopravnosti moških in žensk, je na enem »terenu« ta enakopravnost v veliko primerih še vedno zgolj teoretična – in to je dom. Ženske v povprečju še vedno opravijo večino gospodinjskih del in skrbi za otroke, kljub temu, da so mogoče zraven še zaposlene. To pomeni zanje dvojno obremenitev, ki lahko zelo vpliva na njihovo zaposlovanje in napredovanje. Poleg tega ženske zaradi nosečnosti in poroda bolj pogosto prekinajo svojo kariero in jo kasneje težje nadaljujejo iz iste točke. Zaradi njihove dvojne obremenjenosti jih pogosto tudi dojemajo kot manj zanesljive (večja verjetnost izostankov od dela zaradi nege otrok ipd.), manj osredotočene na cilje podjetja in manj predane kot njihovi moški kolegi, zato tudi manj učinkovite. Ta stereotip še vedno zelo ovira ženske na trgu dela.

4.5 PLAČNA VRZEL MED SPOLOMA

Če govorimo o enakopravnosti na delovnem mestu, ne moremo mimo nagrade/plačila za formalno delo. Plača je eden izmed najpomembnejših kazalcev relativnega položaja žensk in moških na trgu delovne sile.

Plačno vrzel (ang. gender pay gap) definira Eurostat kot: »razliko med povprečnim urnim plačilom moških zaposlenih in ženskih zaposlenih oz. procent urnega plačila žensk glede na moške zaposlene.« (ITUC 2008, 47)

Lahko ugotovimo, da je že od nekdaj veljalo, da so za isto delo ženske zaslužile manj kot moški.

Žnidaršič (2000) pravi, da so se v 19. stoletju sindikalisti borili za določanje »pravšnje mezde« za moškega delavca, ki mora zadostovati za njegove potrebe in vzdrževanje družine – »družinska plača«. Moški je dojet kot »breadwinner« – hranitelj družine. Ženska mezda je smatrana le kot neobvezen dodatek, samo za njeno uporabo, zato je lahko nižja kot moška. Ženska naj bi bila že po naravi odvisna od moževe podpore in pomoči, zato bi jih bilo nesmiselno plačevati isto kot moške. Od tod se je učvrstila miselnost in pravilo o »normalnosti« nižje mezde za vse ženske, tudi tiste brez partnerja. Ženske naj bi bile manj produktivne in v istem času proizvedle manj oz. slabše kot moški.

Ko je denar postal bistvena vrednota, je štel očetov zaslužek. Delo matere v gospodinjstvu, pa tudi v plačanem sferi, je postalo nepomembno.

Socialist S. Webb je že v 19. stoletju ugotavljal (Žnidaršič 2000, 7): »Ženske ne zaslužijo manj kot moški zgolj zato, ker proizvajajo manj, ampak tudi zato ker ima tisto, kar proizvajajo, na trgu najnižjo vrednost... Kjer obstaja inferiornost glede plačila, je skoraj vedno povezana z inferiornostjo dela. In zdi se, da splošna inferiornost ženskega dela vpliva tudi na plače v industrijah, kjer take inferiornosti ni.«

V nekaterih bolj tradicionalno usmerjenih državah (predvsem jug Evrope) je misel, da bi ženska zaslužila več kot moški in tako bila ona »hranitelj družine«, pogosto dojeta kot grožnja tradicionalni »naravni« delitvi vlog med moškimi in ženskami.

Spolna plačna vrzel je, kot trdi Evropski Svet, posledica kombinacije dejavnikov:

- osebne značilnosti (starost, izobrazba, otroci, delovne izkušnje...),
- značilnosti dela (vrsta dela, urnik, vrsta pogodbe, status dela, možnosti kariere in delovni pogoji),
- značilnosti podjetja (sektor, velikost, način iskanja delavcev, organizacija dela),
- spolna segregacija po zaposlitvi ali sektorju,
- institucionalne značilnosti (izobrazbeni in vzgojni sistemi, pogajanje za plače, industrijski odnosi, ureditev starševskega dopusta in nege otrok),
- socialne norme in tradicije (vzgoja, izbira dela, vzorci kariere in vrednotenje moško in žensko dominiranih delovnih vlog).

(ITUC 2008, 47)

V splošnem lahko trdimo, da na plačno vrzel v Evropi najbolj vpliva segregacija žensk v nižje plačana delovna mesta in sektorje ter večji odstotek žensk, ki ima »negotovo« oz. »fleksibilno« vrsto zaposlitve kot je npr. zaposlitev s skrajšanim delovnim časom.

5 PRAVNE UREDITVE

Pravica do enakosti pred zakonom je ena izmed temeljnih človekovih pravic in načelo sodobne demokracije. Skozi zgodovino se je vprašanje enakopravnosti obeh spolov urejalo na različne načine.

5.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV

Organizacija Združenih narodov (ali krajše tudi ZN) je že leta 1945 v preambuli Ustanovne listine vključila zavzemanje za enakopravnost žensk in moških. Leta 1946 je ustanovila Komisijo ZN za položaj žensk, katere naloga je bila pomagati pri uveljavljanju človekovih pravic tudi za ženske in spremljati položaj žensk v vseh državah članicah, med drugimi tudi v Jugoslaviji.

Najpomembnejši dokumenti ZN, ki se nanašajo na ženske pravice, so:

- Splošna Deklaracija človekovih pravic (1948) – opredeljena je enakost ljudi pri uživanju pravic in svoboščin, ne glede na različne njihove značilnosti, med katerimi je tudi spol (2. člen). Opredeljuje tudi enako pravico do dela in proste izbire zaposlitve, do enakega plačila za enako delo in enako pravičnih ter zadovoljivih delovnih pogojev za vse ljudi, ne glede na spol (23. člen);
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1966) – prepovedana je diskriminacija glede na spol na kateremkoli področju;
- Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (1966) – prepovedana je diskriminacija glede na spol na kateremkoli področju;
- Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk (1967) – prvi specifični dokument, ki se nanaša na ženske in njihove pravice. Diskriminacija žensk in omejevanje njihove enakopravnosti je v 1. členu opredeljena kot nepravična in kot žaljenje človekovega dostojanstva. V deklaraciji je spodbuda po sprejetju primernih ukrepov za odpravo diskriminacije žensk;
- Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (1979) – se smatra za najpomembnejši mednarodni dokument v zvezi s pravicami žensk. Države podpisnice obvezuje, da vključijo načelo enakopravnosti moških in žensk v svojo nacionalno ustavo in zakone ter da zagotovijo uresničevanje tega načela v praksi;
- Nairobiske dolgoročne strategije za izboljšanje položaja žensk do leta 2000 (1985);

- Pekinška deklaracija (1995) – bila je sprejeta na Četrta svetovni konferenci ZN v Pekingu, skupaj z Izhodišči za ukrepanje. Države podpisnice so se zavezale, da bodo sprejele vse potrebne ukrepe za odpravo vseh oblik diskriminacije žensk in odstranitev vseh ovir za enakost spolov. Ker cilji Izhodišč do leta 2000 niso bili doseženi v celoti, so takrat sprejeli še Nadaljnje aktivnosti in spodbude za uresničevanje Pekinške deklaracije in Izhodišč za ukrepanje;
- Deklaracija tisočletja (2000) – določili so osem razvojnih ciljev novega tisočletja, med katerimi je tudi spodbujanje enakosti med spoloma.

5.2 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD oziroma ang. ILO)

Organizacija je specializirana agencija OZN in je od svoje ustanovitve leta 1919 sprejela več konvencij za pospeševanje enakopravnosti žensk na področju dela. Načelo enakost obeh spolov je bilo vključeno že v samem statutu (leta 1945 je iz njega nastala Filadelfijska deklaracija).

Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992.

MOD je sprejela številne konvencije in priporočila, vezana na enakopravnost spolov, med najpomembnejšimi pa so:

- Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti (1951)
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (1958)
- Konvencija MOD št. 156 o enakih možnosti delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci in delavke z družinskimi obveznostmi) (1981)
- Konvencija MOD št. 183 o reviziji Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952 (2000)

5.3 PRAVNA UREDITEV V JUGOSLAVIJI

Razvojni model samoupravnega planskega socializma je dajal velik poudarek na pravno enakopravnost vseh njenih državljanov.

Jugoslovanske ženske so leta 1945, med prvimi v Evropi, dobile volilno pravico, čeprav je ta na osvobojenih ozemljih obstajala že med vojno.

V Ustavi Socialistične federativne republike Jugoslavije (Vikivir 2010) je v 154. členu zapisano: » Občani so enaki v pravicah in dolžnostih ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, veroizpoved, izobrazbo ali družbeni položaj. Vsi so pred zakonom enaki.»

Ustava je vsem zagotavljala tudi »svobodo dela, svobodno izbiro poklica in zaposlitve ter dostopnost slehernega delovnega mesta in sleherne funkcije v družbi ob enakih pogojih.« (Gaspari 1980, 169)

Obstajala je tudi cela vrsta zakonov, ki so imeli poseben pomen za pravni položaj žensk. Naj navedem le nekatere, ki so vezani na delovna razmerja v Sloveniji:

- Zakon o združenem delu (1976 in 1978)
- Zakon o delovnih razmerjih (1977 in 1978).

Ženske so dobile pravico do enakega plačila za enako delo, dostop do vseh javnih služb in enakopraven položaj v izobraževalnem sistemu. Poudarek je bil tudi na nosečnicah in materah, saj so bile prve upravičene do polno plačanega porodniškega dopusta pred in po porodu, druge pa do posebne zaščite na delovnem mestu. Poleg tega je bilo prepovedano dati odpoved nosečnici ali doječi materi. Ta se je lahko po porodu vrnila na prejšnje delovno mesto.

Leta 1978 je SFRJ sprejela Resolucijo o glavnih smereh družbenega delovanja za izboljšanje družbenoekonomskega položaja in vloge ženske v socialistični samoupravni službi.

Kot lahko vidimo, je bilo v teoriji pravno zelo dobro poskrbljeno za enakopravnost žensk in moških, vendar v praksi to ni bilo vedno uresničeno.

5.4 EVROPSKA UNIJA

POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin je bila sprejeta v okviru Sveta Evrope leta 1950 in zagotavlja enakopravno uživanje pravic in svoboščin, ne glede na osebne okoliščine kot so npr. spol, rasa, jezik itd.

V 119. členu Rimske pogodbe oz. Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (1957) je izrecno omenjeno načelo enakega plačila za enako delo, ne glede na spol.

Politiko enakih možnosti definirata Jalušič in Antič (2001, 15) kot: »politiko ali prizadevanje za uvedbo ukrepov, ki lahko zmanjšujejo strukturno pogojeno diskriminacijo kake socialne skupine (...); nanaša se lahko na različna področja – na področje dela, javne in politične participacije, izobraževanja; spremeniti poskuša neustrezno zakonodajo, ki vsebuje elemente institucionalne in strukturne diskriminacije.«

Evropska unija (EU) veliko poudarka nameni človekovim pravicam, med temi tudi prav izrecno pravicam žensk in njihovi enakopravnosti.

- Direktive EU, ki so vezane na enakopravnost žensk:

- Direktiva 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske;
- Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev;
- Direktiva 2002/73/ES o spremembi direktive 76/207/EGS;
- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti;
- Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti;
- Direktiva 86/613/EGS o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom;
- Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo;
- Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC;
- Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola;
- Direktiva 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi;

- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu.

(Urad za enake možnosti Vlade Republike Slovenije 2010a; 2010b)

- Evropska socialna listina iz leta 1996 poleg drugih določil izrecno varuje tudi pravico zaposlenih žensk do porodniškega varstva ter pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola.

- Amsterdamska pogodba je bila sprejeta leta 1997 in stopila v veljavo dve leti pozneje. V svojih členih (2., 3., 118., 119. in 141.) poudarja enakost med moškimi in ženskami na raznovrstnih področjih življenja (med katerimi je tudi trg dela) kot temeljno načelo EU.

- Lizbonska strategija (2000): Svet Evrope je na srečanju v Lizboni podal to strategijo, katere glavna naloga je narediti Evropsko Unijo najbolj konkurenčno ekonomijo na svetu in doseči polno zaposlitev v državah članicah do leta 2010. Temelji na treh stebrih:

- ekonomski steber: prehod v konkurenčno, dinamično in na znanju temelječo ekonomijo. Spodbuja raziskave in razvoj.
- socialni steber: modernizacija Evropskega socialnega modela z vlaganjem v človeške resurse in bojem proti socialni izključenosti.
- okoljevarstveni steber: ekonomsko rast mora spremljati okoljevarstveni način delovanja

(Evropska Unija 2005)

- Pogodba o ustavi za Evropo, ki je bila sprejeta leta 2004, prav tako predpisuje enakost spolov pred zakonom ter na vseh drugih področjih, vključno s trgom dela.

Evropska unija ima tudi številne načrte, programe in akcije, ki so usmerjeni v zagotavljanje enakosti med spoloma. Omenimo le nekaj programov:

- Program v zvezi z okvirno strategijo Skupnosti za enakost spolov (2001-2005): usmerjen je na področje ekonomije, udeležbo in zastopanost v procesih odločanja, socialne in državljske pravice ter spremembo spolnih vlog in stereotipov.
- Načrt za enakost med ženskami in moškimi (2006-2010): prednostno je doseganje enake ekonomske neodvisnosti za oba spola in boljše usklajevanje poklicnega ter zasebnega življenja, kamor spada tudi družina.
- Finančni program PROGRESS (2007-2013): nadaljuje delo in strategijo Programa Skupnosti za enakost spolov
- Strategija za enakost žensk in moških (2010-2015): Temelji na dvojnem pristopu posebnih pobud in vključevanja enakosti med ženskimi in moškimi v vse politike in dejavnosti EU.

Poleg tega obstajajo tudi institucije, ki skrbijo, da se dobra načela uveljavljajo tudi v praksi:

- Generalni direktorat Evropske komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti: prizadeva si za nova in boljša delovna mesta, vključujočo družbo in enake možnosti za vse.
- Inštitut za enakost med spoloma EU - daje strokovno znanje, ozavešča javnost in poudarja pomen enakosti med spoloma.
- Mreža žensk na vodilnih položajih - na ravni EU omogoča izmenjavo dobrih praks in uspešnih strategij, namenjenih večji uravnoveženosti spolov na vodilnih položajih.
- Svetovalni odbor za enake možnosti žensk in moških - pomaga Evropski komisiji pri oblikovanju in izvajanju dejavnosti EU, namenjenih spodbujanju enakosti med spoloma. Podpira izmenjavo izkušenj, politik in praks med državami članicami in različnimi zainteresiranimi stranmi.

(Evropska komisija 2010)

Pomembna je tudi institucija varuha človekovih pravic, ki je nastala leta 1995.

Zakonodaja EU predstavlja zgleden primer urejanja enakopravnosti med ženskami in moškimi. Pomemben je tudi t.im. *gender mainstreaming*, ki ga Svet Evrope definira kot: »(re)organizacijo, izboljšavo, razvoj in vrednotenje političnih procesov, tako da je načelo enakosti spolov vključeno v vse politike, na vseh ravneh in vseh fazah, preko akterjev, ki so običajno vključeni v oblikovanje politik.« (Horelli 2001) Načelo enakosti

spolov naj bi tako prežemalo vse pore politike, v vseh njenih pomenih – od ustvarjanja zakonov do izvrševanja v vsakdanjem življenju.

5.5 SLOVENIJA

Republika Slovenija je kot del federativne Jugoslavije do osamosvojitve leta 1991 imela tudi iste zakone, ki so urejevali enakopravnost obeh spolov na različnih področjih.

Z osamosvojitvijo je dobila novo Ustavo. V razdelku o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah je v 14.členu zapisano, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na kakršnekoli okoliščine – tudi glede na spol ne (Uradni list RS, št.33/91-I).

Tudi v Sloveniji je nastala potreba, da poleg same pravne ureditve z Ustavo in zakoni, položaj žensk spremlja in ureja posebno politično telo oz. institucija. Leta 1990 je bila ustanovljena Komisija za žensko politiko. Kasneje, leta 1992, je Vlada Republike Slovenije na pobudo komisije ustanovila Urad za žensko politiko, ki se je leta 2001 preoblikoval v Urad za enake možnosti, kot ga poznamo sedaj.

Slovenija je bila sprejeta v Mednarodno Organizacijo Dela 29. maja 1992 in tako zanjo veljajo njena določila in sprejeti akti.

Slovenija je z aktom o notifikaciji nasledstva konvencij OZN (julij 1992) postala pravna naslednica Konvencije o odpravljanju vseh vrst diskriminacije žensk, poleg tega pa še naslednjih (izbrane so tiste, ki so vezane predvsem na ženske):

- Konvencija št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu;
- Konvencija št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij;
- Konvencija št. 89 o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji;
- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti;
- Konvencija št. 103 o varstvu materinstva;
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih;
- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi).

(Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010)

V fazi priključevanja Evropski uniji, je Slovenija postopoma prevzemala tudi njene zakone in programe. V polnosti so stopili v veljavo leta 2004, ko je tudi dokončno postala polnopravna članica EU.

Slovenija je leta 2002 sprejela novi Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), s katerim se:

»določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. (ZEMŽM 2002)

Zakon dalje trdi, da je ustvarjanje enakih možnosti »naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.« (prav tam)

Zakon navaja tri vrste posebnih ukrepov za doseganje zelenih ciljev:

- pozitivne ukrepe – dajejo prednost osebam tistega spola, ki je količinsko manj zastopan oz. je v neenakem položaju,
- spodbujevalne ukrepe – dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oz. neenakega položaja glede na spol,
- programske ukrepe - uvajajo aktivnosti za osveščanje in akcijske načrte za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

(ZEMŽM 2002)

Leta 2002 je bil sprejet tudi Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo na začetku leta 2003. V njegovem 6. členu je zapisana prepoved posredne ali neposredne diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin, med katerimi je tudi spol. Določa tudi pogoje pri objavi zaposlitvenih oglasov, zaposlovanju, enako plačilo za enako delo, enakopravno obravnavo pri napredovanju, pravico do izobraževanja in delovno okolje, ki ni diskriminatorno do nobenega spola. Vsebuje tudi posebna določila glede varstva delavcev/delavk v nosečnosti in starševstvu ter vrste starševskega dopusta.

Leta 2004 je stopil v veljavo Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Ta med drugim prepoveduje nadlegovanje na podlagi katerekoli osebne okoliščine.

Leta 2005 je Slovenija sprejela Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013) in njen prvi izvedbeni akt – Periodični načrt za leti 2006 in 2007. V tej resoluciji so na področju zaposlovanja štiri posebni cilji:

1. zmanjšanje pojavnosti diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu
2. zmanjšanje razlik v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti žensk in moških
3. povečanje samozaposlenosti žensk in ženskega podjetništva
4. zmanjšanje vertikalne in horizontalne segregacije ter razlik v plačah žensk in moških

Poleg tega je poudarek tudi na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter preprečevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Slednje obravnavajo tudi nekateri zakoni in direktive:

- Direktiva 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju,
- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št.23/1999),
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št.63/2007),
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št.50/2004, 61/2007).

6 STATISTIČNA PRIMERJAVA POLOŽAJA ŽENSK V SLOVENIJI PRED IN PO TRANZICIJI

»Na koncu so pomembni ljudje. Na koncu bo tranzicija države sojena po tem, če njeni prebivalci živijo bolje, kot so prej. Enakost – kako si ljudje delijo koristi in bolečine prehoda – je pomembna.« (World bank 1996, 66)

Za boljšo predstavo o položaju žensk si pogledjmo nekaj demografskih kazalnikov.

6.1 PREBIVALSTVENA STRUKTURA SLOVENIJE PO SPOLU

Tabela 6.1 Delež žensk med celotnim prebivalstvom med letom 1948 in 1981

Leto	Skupaj prebivalcev	Ženske	Odstotek žensk
1948	1.439.800	764.447	53,09
1983	1.504.430	792.396	52,67
1961	1.591.523	830.753	52,20
1971	1.727.137	891.139	51,60
1981	1.891.864	973.098	51,44

(Vir: Zavod za statistiko RS v Kozmik 1997, 15)

Tabela 6.2 Delež žensk med celotnim prebivalstvom po tranziciji

Leto	Skupaj prebivalcev	Ženske	Odstotek žensk
1991	1.999.945	1.029.716	51,49
1992	1.998.912	1.028.879	51,47
1993	1.994.084	1.026.965	51,50
1994	1.989.408	1.024.948	51,52
1995	1.989.477	1.025.102	51,53
1996	1.990.266	1.022.192	51,36
1997	1.986.989	1.018.355	51,25
1998	1.984.923	1.016.763	51,22
1999	1.978.334	1.015.117	51,31
2000	1.987.755	1.016.943	51,16

2001	1.990.094	1.017.352	51,12
2002	1.994.026	1.019.024	51,10
2003	1.995.033	1.019.446	51,10
2004	1.996.433	1.019.631	51,07
2005	1.997.590	1.020.538	51,09
2006	2.003.358	1.021.893	51,01
2007	2.010.377	1.023.395	50,91

Vir: Statistični Urad RS (2012).

Kot vidimo, se je delež žensk v celotnem prebivalstvu Slovenije od konca druge svetovne vojne do osemdesetih let nekoliko zmanjšal, vendar ne veliko (niti 2%). Tako se delež žensk giblje vedno nekje okrog polovice prebivalstva. Tudi po tranziciji nekoliko varira in minimalno upada do 50,91% leta 2007.

6.2 STOPNJA IZOBRAZBE

Izobrazbena raven žensk se je po drugi svetovni vojni dvigovala enako kot izobrazbena raven moških. (Kozmik in drugi 1997, 12) Ustava Republike Slovenije v svojem 57. členu zagotavlja enake možnosti izobraževanja za vse: »Izobraževanje je svobodno. Osnovnošolsko izobraževanje je obvezno in se financira iz javnih sredstev. Država ustvarja možnosti, da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo.« (Skupščina Republike Slovenije 1991)

V praksi pa lahko ugotovimo, da tudi v izobraževanju obstaja razlikovanje na podlagi spola. Ta velikokrat dečke postavlja v superiorni, deklice pa v inferiorni položaj. (Urad za žensko politiko 1997, 76) Raziskave in analize so potrdile, da je že v vrtcih opazna spolno diferencirana vzgoja skozi igre in uporabo igrač. Te razlike se v šoli le še stopnjujejo npr. pri spodbujanju dečkov v naravoslovne predmete, deklice pa npr. v jezike. (Urad za žensko politiko 1997)

Tudi pri izbiri nadaljnjega šolanja so deklice bolj usmerjene v bolj stereotipno »ženske« poklice, dečki pa v »moške«. Leta 1993 je tako delež dijakinj na srednjih šolah močno prevladoval na teh usmeritvah: tekstil (97,6%), zdravstvo (83,8%), pedagoška skupina (98%), družboslovje (94,8%), osebne storitve (95,2%). (Urad za žensko politiko 1997, 80)

Po tranziciji se je kot največja sprememba pokazalo vztrajno naraščanje vpisa na univerzitetni študij: v šolskem letu 1987/88 je bilo med redno vpisanimi na višje in

visokošolsko izobraževanje 55,7% žensk, leta 1992 pa je bilo med tistimi, ki so uspešno zaključili študij, že 62,3%.

Spolna diverzifikacija je prisotna tudi pri izbiri študija. »Ženske prevladujejo v humanističnih in družboslovnih vedah, na področjih, kjer izobražujejo bodoče učitelje in učiteljice, pa tudi na področju medicinskih ved, poslovanja, upravljanja in managementa.« (Urad za žensko politiko 1997, 82) Na področjih, ki so tradicionalno moška (elektrotehnika, strojništvo in računalništvo), je delež študentk zelo majhen.

To nam pokaže, da je kljub vsem kulturnim, pravnim in družbenim spremembam, delitev vlog po spolu še vedno zelo prisotna v naši družbi.

Tabela 6.3: Izobrazbena struktura prebivalstva v Sloveniji od leta 1971 do 2002

Stopnja izobrazbe – deleži v %	Leto					
		1971	1981	1991	2002	2007
Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	skupaj	29,7	26,2	17,4	6,9	/
	ženske	30,2	28,2	18,7	8,0	5,3
Osnovnošolska	skupaj	41,3	32,5	29,8	26,1	/
	ženske	48,5	38,7	35,4	30,8	26,6
Srednješolska	skupaj	25,1	34,6	43,1	54,1	/
	ženske	18,7	27,3	36,9	47,9	49,9
Višješolska, visokošolska	skupaj	3,4	6	8,9	12,9	/
	ženske	2,2	4,7	8,2	13,3	18,4

Vir: Statistični urad RS (2011a; 2011b) in lastni preračuni.

Kot vidimo v tabeli 6.3, se je od sedemdesetih let prejšnjega stoletja izobrazbena raven prebivalstva Slovenije zelo dvigovala. Tako je npr. leta 1971 kar 29,7% prebivalcev starejših od 15 let bilo brez dokončane osnovne šole, leta 2002 pa je teh »le« 6,9%. Podvojil se je delež oseb s srednješolsko izobrazbo (s 25,1% na 54,1%), več kot potrojil pa delež oseb z višjo ali visoko (s 3,4% na 12,9%).

Za žensko populacijo veljajo iste ugotovitve kot pri celotni populaciji - statistični podatki nam kažejo trend izboljševanja izobrazbene ravni.

6.3 ZAPOSLENOST

Najprej na kratko razjasnimo nekatere pojme, ki so povezani s trgom dela in zaposlenostjo:

- Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo in registrirane brezposelne osebe.
- Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo zaposlene in samozaposlene osebe.
- Zaposlene osebe so osebe, ki so v delovnem razmerju pri pravnih ali fizičnih osebah.

(SURS 2010)

Vse navedene definicije veljajo za osebe, starejše od 15 let.

PRED TRANZICIJO

Kot smo že omenili, je v Sloveniji v prejšnjem sistemu obstajala tako rekoč polna zaposlenost delovno aktivnega prebivalstva. Zaposlenost je v povojnem obdobju naraščala hitreje kot prebivalstvo. Razlogi so bili predvsem: »opuščanje samostojnega dela v kmetijstvu, zaposlovanje žensk in zaposlovanje delavcev, ki so imeli stalno prebivališče v drugih republikah (Jugoslavije)«, vse to pa je bilo povezano z razvojem delovno-intenzivne in tehnološko manj zahtevne industrijske proizvodnje. (Blaha in Virant 1986, 15)

Taka hitra zaposlitvena rast, t.im. »ekstenzivno zaposlovanje«, pogojeno z dinamično gospodarsko rastjo predvsem v predelovalnih panogah industrije, pa je trajalo le nekje do konca sedemdesetih let 20. stoletja.

Ženske so dobile v tej gospodarski rasti priložnost za večjo prisotnost na trgu dela. Pri tem jim je pomagala tudi vedno višja izobrazbena raven in ukrepi ekonomske in socialne politike, ki so ustvarjali možnosti za polno zaposlenost in večjo enakopravnost obeh spolov.

Tabela 6.4 nam prikazuje delež zaposlenih žensk med aktivnim prebivalstvom leta 1971 in 1981 po sektorjih:

leto	Vsi aktivni prebivalci		ženske	
	1971	1981	1971	1981
skupaj	100%	100%	100%	100%
Primarni sektor	27,3	14,0	31,1	16,0
Sekundarni sektor	46,2	44,7	32,7	37,6
Terciarni sektor	19,9	27,0	18,9	24,6
Kvartarni sektor	11,6	14,3	17,3	21,8

Vir: Blaha in Virant (1986).

Iz tabele 6.4 je razvidno, da je v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja upadal delež žensk v primarnem sektorju, naraščal pa v ostalih. Ta sprememba je seveda posledica vedno večje usmeritve gospodarstva v terciarni in kvartarni sektor nasploh, kar se je potem pokazalo tudi pri ženskem delu aktivnih prebivalcev.

Tabela 6.5 prikazuje delež žensk med vsemi zaposlenimi v Sloveniji od leta 1980 do 1990:

LETO	zaposleni	od tega ženske	odstotek žensk
1980	794.829	351.448	44,22
1981	801.798	357.226	44,55
1982	808.888	363.788	44,97
1983	816.280	367.953	45,08
1984	828.748	373.930	45,12
1985	840.836	381.140	45,33
1986	855.220	389.567	45,55
1987	867.797	395.693	45,60
1988	861.725	395.814	45,93
1989	851.273	392.992	46,17
1990	817.792	379.932	46,46

Vir: Statistični urad R Slovenije (1990).

Kot lahko vidimo, je od leta 1980 delež žensk med zaposlenimi počasi, a vztrajno naraščal.

PO TRANZICIJI

Tabela 6.6 prikazuje delež žensk med vsemi zaposlenimi v Sloveniji po letu 1991:

LETO	zaposleni v Sloveniji	od tega ženske	odstotek žensk
1991	746.041	349.828	46,89
1992	692.079	328.123	47,41
1993	665.568	303.121	45,54
1994	647.336	295.034	45,58
1995	641.952	290.600	45,27
1996	634.651	283.584	44,68

Vir: Statistični urad R Slovenije (2010).

Po letu 1992 se je delež žensk med vsemi zaposlenimi začel zmanjševati. Vendar je na to lahko vplivalo več faktorjev. Za natančnejši vpogled v žensko zaposlenost si moramo pogledati stopnje zaposlenosti po spolu. Zal tukaj ne razpolagamo s podatki pred letom 1996.

Tabela 6.7: stopnje zaposlenosti v Sloveniji in EU

Stopnja zaposlenosti – skupaj												
%												
leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU	/	60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	63	63,4	64	64,8	65,8
Slovenija	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66	66,6	67,8
Stopnja zaposlenosti – ženske												
%												
leto	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU	/	51,1	51,8	52,9	53,6	54,3	54,7	55,2	55,8	56,6	57,6	58,6
Slovenija	57,1	58	58,6	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	62,6

Vir: Eurostat (2010).

Stopnja zaposlenost žensk je v marsičem sledila skupni zaposlenosti. Od leta 1996 je postopoma naraščala, z dvema manjšima padcema leta 1999 in 2002-2003, ko je prišlo do upočasnitve gospodarske rasti. Stopnja se je takrat bolj znižala za ženske kot za moške. Leta 2004 je zaposlenost zaradi ponovne gospodarske rasti in zaradi močnega povečanja raznih neformalnih oblik delovne aktivnosti (Kajzer 2006) spet povečala. Zaposlenost žensk v Sloveniji je takrat dosegla lizbonski cilj do leta 2010 (60% zaposlenosti) in se tako uvrstila visoko med državami EU.

Pri vseh teh opogumljajočih rezultatih moramo omeniti dejstvo, da gre rast zaposlenosti žensk pripisati tudi vedno večjemu zaposlovanju žensk v »netipične« oblike dela (ki jih bomo omenili kasneje). Tranzicijske spremembe pa so imele na to rast manjši vpliv.

6.4 BREZPOSELNOST

V Jugoslaviji večje brezposelnosti tako rekoč ni bilo, saj je veljalo načelo polne zaposlitve za vse delovno sposobne državljane. Kot smo že omenili, je bilo tudi zakonsko tako urejeno, da se je delavca težko odpustilo z delovnega mesta. Kljub vsemu moramo omeniti, da je bila latentna brezposelnost precej velika. Podjetja so tako rekoč zaposlovala več delavcev, kot so jih dejansko potrebovala.

Socialna varnost je pomemben dejavnik življenja. Moderna socialna država naj bi jo zagotavljala predvsem z zagotavljanjem zaposlenosti. Po tranzicijskih reformah in Zakonu o delovnih razmerjih leta 1990 je država prenehala biti varuh delavcev v takem oziru in tako so bili kar naenkrat izpostavljeni trgu dela, kjer je postala možnost izgube dela zelo verjetna. Poleg tega je situacijo zaposlenih dodatno ogrozilo dejstvo, da je

veliko število podjetij oz. delovnih organizacij propadlo, saj tudi njih država ni mogla več trajno zaščititi in je veliko zaposlenih ostalo na cesti. Tako je ena največjih sprememb t.im. »transformacijske depresije« s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja bila prav povečana brezposelnost. Država je skušala ta problem reševati tako z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, kot tudi s pasivnimi oblikami – predčasnim upokojevanjem. Milan Pavliha trdi, da »naj bi imela aktivna politika zaposlovanja prednost pred posameznimi oblikami pasivne politike varstva brezposelnosti.« (Pavliha 2004)

Tabela 6.8: Delež brezposelnih žensk med vsemi brezposelnimi od leta 1980 do 2007

LETO	brezposelni	ženske	delež brezposelnih žensk
1980	10.771	5.947	55,21%
1985	14.657	7.870	53,69%
1990	44.227	21.396	48,38%
1991	75.079	33.563	44,70%
1992	102.593	45.079	43,94%
1994	128.116	57.034	44,52%
1995	121.483	56.677	46,65%
1998	126.080	62.877	49,87%
2000	106.601	54.094	50,74%
2005	91.889	49.439	53,80%
2007	71.336	39.144	54,87%

Vir: Zavod za zaposlovanje (2011).

Kot lahko razberemo iz podatkov v tabeli 6.8, se je po tranziciji (od leta 1990 do 1992) brezposelnost povečala več kot za 100%.

Delež brezposelnih žensk med vsemi brezposelnimi je zadnji dve desetletji dvajsetega stoletja padal – vse do leta 1994, ko je spet začel naraščati. Na začetku tranzicije je prišlo do zmanjšanja predvsem moške delovne sile zaradi odpuščanja v težki industriji, rudnikih, ipd. In to se je kazalo v manjši razliki med zaposlenostjo obeh spolov. Kasneje pa se je trend odpuščanja moških umiril in se je pokazala drugačna slika.

Poglejmo si še stopnje brezposelnosti po tranziciji.

Tabela 6.9: Stopnja brezposelnosti od leta 1994 v Sloveniji po spolu

leto	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
skupaj	9,0	7,4	7,3	7,1	7,7	7,4	7,2	5,9	5,9	6,6	6,1	5,8	5,9	4,6
moški	9,5	7,7	7,5	7,0	7,6	7,2	7	5,6	5,7	6,1	5,7	5,5	5,1	3,6
ženske	8,4	7,0	7,0	7,2	7,7	7,6	7,4	6,3	6,3	7,1	6,4	6,1	6,8	5,8

Vir: Statistični letopis RS – po Anketi o delovni sili

V Sloveniji je stopnja brezposelnosti žensk po letu 1993, ko je znašala 9,1 (Černigoj Sadar in Verša 2002), padala do stopnje 5,8 leta 2007 (glej tabelo 6.9).

6.5 PLAČNA VRZEL

V Jugoslaviji je obstajala relativno nizka plačna vrzel tudi med različno izobraženimi zaposlenimi v isti delovni organizaciji. V delovni organizaciji z več tisočimi zaposlenimi je bila plača najbolje plačanega managerja le 4,54 krat višja od najnižje plačanega delavca. (Vodopivec 2002)

V nasprotju z administrativnim določanjem plač v prejšnjem sistemu, je v Sloveniji plača, po uvedbi prvega Zakona o delovnih razmerjih leta 1991, v veliko večji meri kot prej posledica trga – torej ponudbe in povpraševanja po določenem delu. Na plače (minimalne) vplivajo v manjši meri tudi kolektivna dogovarjanja, npr. s sindikalisti. Iz njih izhajajo kolektivne pogodbe, ki poskušajo regulirati trg dela. Seveda država poskuša vsaj v manjši meri vplivati tudi z določanjem osnovne in minimalne plače. Za javne uslužbenke velja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju.

Veliko večji vpliv plačilo ima po tranziciji tudi izobrazba posameznika. »Uveljavitev upoštevanja izobrazbene strukture pri določitvi dohodka posameznika je še posebno v začetnem obdobju tranzicije močno prispevala k neenakosti plač.« (Paljk 2006, 34) Raziskave so pokazale, da se je v petih letih po tranziciji plača delavcev z višješolsko izobrazbo povečala za 25% v primerjavi s plačo delavcev z osnovnošolsko izobrazbo in 15% s plačo delavcev s srednješolsko izobrazbo. (Orazem in Vodopivec 1999, 10)

Na večjo neenakost pri dohodku vpliva tudi dejstvo, da se vedno več zaposlenih seli iz relativno enakopravnega državnega sektorja v zasebni sektor, ki je toliko bolj podvržen hudi konkurenci in ostrim razmeram. (Milanovic 1998)

Kaj pa dohodkovna neenakost med moškimi in ženskami?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Dejansko pa vemo, da to ne drži vedno. Na to vpliva več dejavnikov, med katerimi naj omenimo poklicno segregacijo, prekinitev dela zaradi porodniškega dopusta ali nege otrok in posledične usmerjenosti žensk v neobičajne (kar lahko pomeni tudi manj plačane) oblike zaposlitve in diskriminacijo.

Tabela 6.10: Razmerje med povprečno moško in žensko plačo v Sloveniji

leto	1987	1991	1996
razmerje	0,87	0,905	0,869

vir: Newell in Reilly (2000).

Razlika med ženskami in moškimi dohodki v Jugoslaviji je bila nižja kot v marsikateri državi s tržno ekonomijo. Leta 1987 je bila ženska plača povprečno 88% od moške plače. (Orazem in Vodopivec 1999, 13)

V prvih letih po tranziciji se je povprečna plača žensk v odnosu do plače moških relativno povečala. Dejansko so se plače na splošno znižale, a pri ženskah je bil odstotek znižanja manjši. Dejavniki v času med in po tranziciji, ki so vplivali na to, so bili:

- ponovno vračanje k človeškemu kapitalu, se pravi potreba po izobraženih delavcih,
- povečano povpraševanje po delu v večinsko feminiziranih poklicih (zdravje, izobraževanje, trgovina na drobno, finančne storitve, ipd.), v nasprotju s padcem povpraševanja v tradicionalno moških sektorjih (kmetijstvo, rudarstvo, prevoz, ipd.),
- ženske z nizkimi plačami so dobile velike spodbude za zapustitev trga dela.

(Vodopivec in Orazem 1999, 13)

Kasneje se je to razmerje spet poslabšalo v škodo žensk. Urad za enake možnosti je v poročilu iz leta 2002 ugotovil, da so povprečne mesečne plače moških višje od plač žensk v skoraj vseh ekonomskih dejavnostih. Podatki za leto 2000 so kazali, da je povprečna mesečna plača žensk povprečno za 12,2% nižja od moške. (UEM, 2002)

Kot lahko vidimo iz tabele 6.8, je v Sloveniji plačna vrzel med spoloma nižja od povprečja v EU. Od leta 1995 do 2007 se je v Sloveniji skoraj razpolovila, medtem ko je v EU vztrajala na približno istih stopnjah.

Tabela 6.11: Plačna vrzel glede na spol v Sloveniji med letoma 1995 in 2007

leto	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU	17	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15	15	17,6
Slove -nija	14	15	14	11	14	12	11	9	7	8	8	8	8,3

vir: Eurostat (2010).

Podatki nam torej kažejo upadanje plačne vrzeli med spoloma. Vendar se je treba vprašati, ali to realno pomeni, da so v povprečju ženske sedaj bolj enakopravno plačane, ali pa je to posledica drugih sprememb na trgu dela v Sloveniji. Paljk trdi, da je

»tranzicija spremenila strukturo zaposlenih, razliko med plačami mladih in starejših zaposlenih, tistih, ki so bolj spretni ali manj spretni pri delu, toda ni poslabšala relativne pozicije žensk do moških.« (Paljk 2006, 11)

Tudi Hanžek (2000, 168) trdi enako, da »tranzicija ni bistveno vplivala na spremembo v razlikah v plačilu glede na spol.«

6.6 NEOBIČAJNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE

Kot smo že omenili, je v prejšnjem sistemu veljal cilj polne zaposlenosti. Kot »normalna« se je smatrala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Vse ostalo je bilo potisnjeno v ozadje in »rezervirano« bolj za izjeme.

Število neobičajnih oblik zaposlitve v Sloveniji se je v zadnjih dveh desetletjih le malo povečalo. V tem še vedno zaostajamo za EU. Kot pravi Ignjatović, je »slovenski trg delovne sile v primerjavi s trgi razvitih držav relativno tog«. (Ignjatović v Svetlik 2002). Ugotavlja, da je bil dolgo časa (pred tranzicijo in tudi potem) delež fleksibilnih vrst zaposlovanja v Sloveniji malo, saj je prevladovala zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Razširitvi fleksibilnih oblik na našem ozemlju je botrovala predvsem tranzicija in posledična ekonomska kriza. Še vedno lahko opazimo določeno vztrajanje na »tradicionalnih« oblikah, kot so bile običajne v prejšnjem sistemu.

- Skrajšani delovni čas

Je ena izmed bolj fleksibilnih oblik zaposlitve. Lahko je v obliki krajšega dnevnega urnika dela ali normalnega delovnega urnika z manj delovnimi dnevi v tednu. Pravice in obveznosti delavca iz delovnega razmerja so sorazmerne z delovnim časom. Taka oblika zaposlovanja je v zahodnih državah (v Evropi predvsem v skandinavskih državah) že dolgo časa razširjena, pri nas pa je precej nova in manj razširjena. Kot lahko vidimo v tabeli 6.9, je v EU med leti 1999 in 2007 s skrajšanim delovnim časom delalo med 15,9 in 18,2% zaposlenih, v Sloveniji v istem času pa od 6,1 do 9,3% zaposlenih.

Razmerje med spoloma nam kaže izrazito prevlado žensk v tej obliki zaposlitve, tako v EU kot pri nas. Lahko sklepamo, da se te oblike zaposlitve poslužujejo predvsem matere z majhnimi otroci ter starejše osebe, ki so tik pred upokojitvijo. V EU je s skrajšanim delovnim časom delalo okrog 30% žensk in samo okrog 7% moških. V Sloveniji je bila situacija nekoliko posebna: začetna majhna razlika med spoloma se je

od leta 2004 naprej povečevala in tako ženske tudi v tej netipični obliki zaposlitve vedno bolj prevladujejo (11,3% v primerjavi z moškimi 7,7% leta 2007).

Tabela 6.12: Stopnja zaposlenosti s skrajšanim delovnim časom po letu 1999

Osebe, zaposlene s skrajšanim delovnim časom (% celotne zaposlenosti)									
skupaj	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	15,9	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8	18,1	18,2
Slovenija	6,1	6,5	6,1	6,1	6,2	9,3	9	9,2	9,3
ženske	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	28,5	28,9	28,6	28,5	29	30	30,9	31,2	31,2
Slovenija	7,2	7,8	7,4	7,5	7,5	11	11,1	11,6	11,3
moški	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	6,4	6,5	6,6	6,6	6,7	7,1	7,4	7,7	7,7
Slovenija	5,2	5,3	5	4,9	5,2	7,9	7,2	7,2	7,7

Vir: Eurostat (2010).

- Zaposlitev z določenim časom

Zaposlitev z določenim časom je najbolj razširjena fleksibilna oblika zaposlitve v Sloveniji, saj je njen delež v celotnem zaposlovanju leta 2007 znašal 18,5% (glej tabelo 6.13). Pri novih delovnih mestih pa je skoraj dve tretjini takih za določen čas. Gre se za vrsto zaposlitve, ki je sklenjena z omejenim časom trajanja, ponavadi od treh mesecev do enega leta. Po tranziciji in gospodarski krizi v Sloveniji so delodajalci zaradi negotovih razmer začeli vedno bolj uporabljati to obliko zaposlovanja. To so obdržali tudi po izhodu iz krize, saj so nove tržne razmere zahtevale večjo prilagodljivost podjetij.

Med zaposlenimi za določen čas je večina mlajših (15–24 let). Povprečna starost zaposlenih za določen čas leta 1999 je bila 30 let, za nedoločen čas pa več kot 38 let (Ignjatović v Kajzer 2005, 28).

Tabela 6.13: Delež zaposlenih za določen čas med vsemi zaposlenimi in glede na spol, od leta 1999 do 2007

Zaposleni za določen čas (letno povprečje) (% vseh zaposlenih)									
skupaj	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	11,8	12,3	12,4	12,3	12,7	13,3	14	14,4	14,5
Slovenija	10,5	13,7	13	14,3	13,7	17,8	17,4	17,3	18,5
ženske	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	12,5	13	13,3	13,2	13,5	13,9	14,5	15	15,2
Slovenija	11,2	14,8	14	16	14,9	19,1	19,3	19,3	20,8
moški	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 držav)	11,3	11,7	11,7	11,6	12,1	12,8	13,6	13,9	13,8
Slovenija	9,9	12,7	12,1	12,6	12,6	16,7	15,7	15,5	16,5

Vir: Evropska komisija (2010a).

Tabela 6.13 nam kaže porast zaposlitev za določen čas po letu 1999, tako za ženske kot za moške. Kar lahko vidimo je, da je pri nas delež zaposlenih s tako obliko zaposlitve od leta 2000 večji kot je povprečje za 27 držav EU, kar je po eni strani presenetljivo glede na relativno novost take oblike pri nas. Ženske tudi v tej obliki fleksibilnega dela zavzemajo večji delež (npr. leta 2007 kar za 4.3 odstotne točke več kot moški), kar nam lahko pove veliko o trgu dela in enakosti pri zaposlovanju. Ženske, ki so še vedno manj zastopane v delovnih razmerjih za nedoločen čas, več pa v tistih z določenim časom, imajo tako manj pravic, manj možnosti za napredovanje ipd, več pa možnosti za brezposelnost.

6.7 SVETOVNI KAZALCI ENAKOSTI MED SPOLOMA

Žal pri teh kazalcih nimamo starejših podatkov, s katerimi bi lahko primerjali stanje v Sloveniji pred in po tranziciji, lahko pa dobimo približen uvid v sedanje stanje.

a. Gender development index - GDI (Human development report):

Označuje stanje enakosti med spoloma v posamezni državi, predvsem kot razmerje dosežkov in posedovanje virov med spoloma. Slovenija je zavzemala na tej lestvici leta 1998 29. mesto, kar jo je uvrščalo pred druge postsocialistične države, vendar za druge članice EU. (Adam 2001). Leta 2005 je Slovenija bila z indeksom 0,901 na 25. mestu med 177 državami sveta.

b. Gender gap index - GGI:

Podobno kot GDI meri razmerje med ženskami in moškimi v določeni državi glede na določene faktorje, le da gre tukaj za merjenje neenakosti oz. oteženega dostopa do resursov in priložnosti.

Tabela 6.14: Indeks spolne vrzeli v Sloveniji med leti 2000 in 2007

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Slovenija	0.6701	0.6751	0.6799	0.6783	0.6796	0.6771	0.6745	0.6842

Vir: Hausmann et.al. 2010.

Leta 2006 je bila Slovenija z indeksom 0,6745 na 51. mestu, leta 2007 pa s 0,6842 na 49. mestu. Pripomnimo pa, da je bilo leta 2010 doseženo boljše mesto, to je 42. z

indeksom 0,705. (Hausmann et.al. 2010). Hanžek (2000) trdi, da glede na indekse GDI in HDI Slovenija dosega najvišje vrednosti med vsemi tranzicijskimi državami.

6.8 MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA, NAPREDOVANJA

Ženskam so s pravnega vidika zagotovljene enake možnosti na trgu dela kot moškim in to pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju in obravnavi. Žal lahko spoznamo, da to v praksi ne drži vedno. Še vedno sta prisotni tako horizontalna kot vertikalna segregacija, kar nam pove, da se tudi v novem sistemu razmere niso kaj dosti spremenile.

- Horizontalna segregacija: kaže se že pri izobraževanju, ki je še vedno v veliki meri spolno stereotipno razdeljeno: na šolah, ki so povezane z vzgojo, zdravstvom in socialo prevladujejo dekleta, na tehničnih šolah pa fantje. To se prenaša tudi v zaposlovanje. Ženske so še vedno večinsko zaposlene v dejavnostih, ki so dojete kot tipično ženske: zdravstvo, nega, vzgoja, šolstvo, pa tudi v drugih storitvenih dejavnostih, kot je npr. trgovina. »Zaposlene ženske prevladujejo v poklicnih skupinah strokovnjakov/strokovnjakinj za izobraževanje, uradnikov/uradnic, v skupinah poklicev prodajalcev/prodajalk in v skupinah poklicev za preprosta prodajna, storitvena in komunalna dela. Moški pa nasprotno prevladujejo v poklicnih skupinah menedžerjev/menedžerk, v skupinah poklicev za proizvodnjo na obrtni in industrijski način dela ter v vojaških poklicih.« (Černigoj Sadar, Verša 2002, 410). Urad za enake možnosti je v poročilu glede odprave diskriminacije žensk leta 2002 napisal, da je trg dela v Sloveniji močno horizontalno in vertikalno segregiran. Po njihovih ugotovitvah so ženske pretežno zaposlene v javnem sektorju, predvsem v izobraževanju, zdravstvenih in socialnih službah ter ostalih storitvenih službah. (UEM 2002)

- Vertikalna segregacija: prinaša neenake možnosti pri napredovanju in usposabljanju. Enako kot v prejšnji točki je ženska zaradi možnih nosečnosti in izostankov iz dela zaradi nege otrok tretirana kot manj »donosna« in manj zanesljiva zaposlena. V primeru teh dogodkov lahko pride tudi do izgube službe oz. premestitve na slabše delovno mesto. Pri nas so zaposlene ženske v povprečju bolj izobražene od moških, kljub temu pa zasedajo nižja delovna mesta. Černigoj Sadar in Verša (2002, 412) pravita, da je pri nas le 28,3% žensk na vodstvenih položajih v javni upravi in podjetjih in 64,5% med

zaposlenimi na najmanj zahtevnih delovnih mestih. Vertikalna segregacija se tako, kljub večjemu vstopu žensk na določena področja, ki zahtevajo visoko izobrazbo, skozi čas ni kaj bistveno zmanjšala. Urad za enake možnosti je za obdobje od leta 1999 do 2002 poročal, je delež žensk na višjih uradniških in vodilnih položajih nizek (31,8%). (UEM 2002)

Urad za enake možnosti ugotavlja, da v Sloveniji tudi v kasnejšem obdobju še vedno obstaja segregacija, saj kljub povprečno višji izobrazbi ženske še vedno »zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški« (UEM 2010).

Nekateri delodajalci iščejo predvsem moške kandidate za zaposlitev, za ženske pa je potencialna nosečnost in materinstvo ovira. Ve se tudi za primere, ko delodajalci vsilijo bodočim zaposlenim ženskam pogodbo (ki je nezakonita), da v določenem času ne bodo zanosile oz. izostale z dela zaradi nege otroka. Naj za prikaz navedem ugotovitve iz ankete za diplomsko o diskriminaciji žensk (Štrucl 2008, 45). Na vzorcu 50 zaposlenih žensk jih je več kot polovica na razgovoru za službo bila vprašana o zakonskem stanu, o nosečnosti in načrtovanju družine, čeprav je to z zakonom prepovedano. Anketiranke so imele tudi manjše možnosti za napredovanje (imele so jo le 23% izmed njih), glede možnosti izobraževanja pa je bila situacija malo boljša – imelo jo je 65%. Diskriminacija na delovnem mestu na podlagi spola je v Sloveniji prisoten pojav. Na žalost pa večina, tudi v sodobnosti, ostane neprijavljena.

- spolno nadlegovanje in mobing na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje je »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« (Jogan 2000b, 591). Te teme so zelo delikatne in so zato večkrat s strani diskriminiranih v strahu pred posledicami skrite. Ti pojavi so bili v preteklosti tudi slabše sistematično raziskovani, sploh za čas pred tranzicijo. V svetu se je raziskovanje začelo v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, pri nas pa mnogo kasneje.

Leta 1993 je bil v Sloveniji vendarle narejen korak pri proučevanju tega pojava z Mednarodno raziskavo o okolju in družini (SJM 1993/2), ki jo je izvedel CJMMK. Vprašanje se je glasilo: »Včasih se ljudje na delovnem mestu znajdejo v položaju, da so izpostavljeni nadlegovanjem, ponudbam ali namigom v zvezi s spolnostjo, s strani

svojih sodelavcev ali nadrejenih. Taki poskusi vključujejo včasih fizični dotik, včasih pa le pogovore z namigi na spolnost. Ali se vam je že kdaj zgodilo kaj takega?« Izmed zaposlenih je kar 25,4% to potrdilo (od tega je 46,2% moških in 53,8% žensk). Leta 1998 je pri poštni anketi na vprašanje o izkušnji spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pritrdilno odgovorilo 9,6% zaposlenih vprašanih (65,5% od tega je bilo žensk). Naslednja, ki je veliko podrobneje raziskovala ta pojav, je bila raziskava Mace Jogan v okviru SJM 1999/2. Okoli ena tretjina vseh vprašanih žensk je doživela spolno nadlegovanje v obliki žvižganja, ocenjujočega ogledovanja, namigov, »slučajnih« telesnih dotikov in dvoumnih opazk o videzu. Moški vprašani so to doživeli v manj kot petini primerov. Urad za enake možnosti je leta 2007 s sodelovanjem slovenskih sindikatov opravil raziskavo Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu. Ta je na vzorcu 1820 zaposlenih pokazala, da so najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ženske. Verbalnega spolnega nadlegovanja je bilo deležno 28,33% žensk (23,39% moških), neverbalnega 16,86% žensk (9,26% moških), fizičnega pa 17,06% žensk (8,06% moških). Zaskrbljujoče pa je tudi dejstvo, da med anketiranimi nadlegovanja nihče ni prijavil policiji. (UEM 2007)

Različne raziskave so uporabljale različne metodologije, zaradi česar niso popolnoma statistično primerljive. Prav zaradi tega ne moremo z natančnostjo reči, ali je prav zaradi tranzicije na tem področju prišlo do sprememb, tako v pozitivno kot v negativno smer.

6.9 PREVERJANJE HIPOTEZ

Hipotezi:

- 1. Položaj žensk v Sloveniji v sferi plačanega dela se je v primerjavi z zadnjim desetletjem pred tranzicijo poslabšal: odstotek zaposlenih žensk je v primerjavi z moškimi padel, ženske so za ista dela manj plačana kot moški.*
- 2. Ženske dobivajo po tranziciji več nestandardnih oz. negotovih oblik zaposlitev kot so: zaposlitve za določen čas, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, delo na domu.*

Iz analize lahko sklepamo, da je tranzicija v Sloveniji najbolj vplivala na rast deleža žensk v netipičnih vrstah zaposlitev, kar je posledično vplivalo na njihove pravice na trgu dela in na plačno vrzel v negativnem smislu, manj pa je vplivala na stopnjo zaposlenosti oz. brezposelnosti.

Torej lahko drugo hipotezo potrdimo, prvo pa le delno – kar se tiče plačila oz. plačne vrzeli. Lahko rečemo, da je na položaj žensk na trgu dela vplivalo več dejavnikov, med katerimi je tranzicija le eden, toda pomemben dejavnik.

7 ZAKLJUČEK

Ženske so od nekdaj bile podvržene slabšim pogojem glede dela. Iz tega izhaja tudi slabša porazdelitev nagrad ter posledično kakovosti življenja. Pričakovali bi, da se bo z vse večjo demokratizacijo, večjim opozarjanjem na človekove pravice, večjo pozornostjo do enakosti spolov in gospodarskemu napredku položaj žensk bistveno izboljšal na vseh ravneh. A žal ni tako. V svetu lahko vidimo, da se vse bolj pogloblja razlika med različnimi tipologijami ljudi: med peščico bogatih na eni in množico revnih na drugi strani, med tistimi, ki imajo številne priložnosti za uspeh in med tistimi, ki jih imajo malo in konec koncev tudi med moškimi in ženskami. Slednje še vedno doživljajo neenakost tudi v razvitih državah. Kot trdi tudi Hanžek (2000, 186): »V nobeni družbi ženske ne uživajo enakih možnosti kot moški.«

Primerjava položaja žensk v Sloveniji pred in po tranziciji nam poda posebno sliko glede na ostale, razvite države. Kot smo omenili, je v času socialistične ureditve bila zaposlitev v veliki meri zagotovljena, ideja o enakosti pa je privedla do nizkih razlik v plačilu. Ženske so bile zaradi ekonomske nujnosti, kasneje pa zaradi ideologije v večji meri zaposlene kot v zahodnih državah in smatralo se je, da imajo vsi enake pravice in možnosti. Kljub teoretični enakosti, pa je realnost kazala drugačno plat. **Neubauer in Salecl Bevc (1995)** pravita, da je bila kljub »ideološki zavezanosti ekonomski in politični enakopravnosti žensk in moških, visokim ravnam izobrazbe, ki so jo dosegali oboji, skoraj univerzalni zastopanosti žensk na trgu delovne sile, pravno zajamčeni odsotnosti žensk zaradi materinstva in nege bolnih otrok ter dostopnosti do sredstev za načrtovanje družine« v prejšnjem sistemu še vedno prisotna neenakost spolov. Ta se je kazala v ovirah pri kariernem in političnem napredovanju žensk in neupoštevanju njihovega enakopravnega glasu pri odločitvah. Avtorici to pripisujeta neenakopravni razdelitvi del doma, ki se je prenašala tudi v javno sfero družbe.

Tranzicija v kapitalistično in demokratično ureditev tako sama po sebi ni prinesla izboljšav za ženske v Sloveniji, kar smo ugotovili tudi v pričujočem delu. Še vedno

obstaja segregacija žensk v »tipično ženske« poklice (ki so ponavadi manj plačani). Zvišuje se delež neobičajnih oblik dela, kot je delo s skrajšanim delovnim časom, za določen čas, delo na domu itd in tudi tukaj je delež žensk večji od moškega. Vse to s seboj potegne tudi posledično nižje nagrade in pogoje za delo.

Ta trend je enak v celem svetu, kot pravi tudi Kanjuo Mrčela (2000, 53): »Podatki Mednarodne organizacije za delo (ILO 1997) kažejo, da se v celem svetu v 90-ih nadaljuje feminizacija plačanega dela, da je vse več zaposlenih mater, ne zmanjšujejo pa se segregiranost žensk v slabše plačane poklice in 'tipične' oblike dela (začasne zaposlitve, delo na domu, delo s skrajšanim delovnim časom).«

Sedaj smo že 21 let v drugi državi z drugačnim političnim in gospodarskim sistemom in lahko z večje razdalje pogledamo na tiste čase po tranziciji. Vidimo, da se trendi nadaljujejo.

Dodaten izziv predstavlja ekonomska kriza, ki se je začela kazati v letu 2008, ki je še dodatno prizadela tudi ženski del populacije na področju zaposlovanja.

Kljub zakonskim in družbenim spremembam, je za realen napredek na področju enakosti spolov potrebnega še veliko dela. Potrebno je dati še več poudarka na izobraževanje, da bi tako zmanjšali stereotipna mišljenja ter spodbudili vključevanje obeh spolov v »spolno netipične« poklice, kar bo privedlo do zmanjšanja horizontalne in vertikalne segregacije.

Nujno je ozaveščati tako delodajalce kot delojemalce o negativnih vplivih spolne segregacije in diskriminacije na delovno produktivnost. Morajo se zavedati, da delovno okolje, v katerem je poskrbljeno za možnosti napredovanja, osebni razvoj ter je onemogočeno spolno nadlegovanje in diskriminacija, postaja kakovostnejše ter bolj produktivno, kar končno koristi tudi njim samim.

Slovenija je z demokratizacijo in vključevanjem v Evropsko Unijo naredila velike korake v izboljšanju družbenih razmer za njene prebivalce. Pred sabo pa ima še veliko izzivov. Država se mora bolj zavedati, da enakost med spoloma pozitivno vpliva na celotno družbo, saj imajo ženske še velik potencial tako v gospodarskem kot družbenem razvoju. Zato mora uvajati in izvajati vse mehanizme, zakone in programe, ki so potrebni na tem področju.

8 LITERATURA

About.com. 2010a. *World War 1 Poster*. Dostopno prek: <http://europeanhistory.about.com/od/womeninworldwar1/a/womenworkww1.htm> (5. maj 2010).

--- 2010b. *Rosie the Riveter*. Dostopno prek: <http://womenshistory.about.com/od/worldwariiposterart/ig/World-War-II---Victory-Home/Rosie-the-Riveter-.htm> (5. maj 2010).

--- 2010c. *Get a War Job*. Dostopno prek: <http://womenshistory.about.com/od/worldwariiposterart/ig/World-War-II---Victory-Home/Get-a-War-Job.htm> (5. maj 2010).

Adam, Frane in Matej Makarovič. 2001. Tranzicijske spremembe v luči družboslovnih analiz. *Teorija in praksa* 38 (3). Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20013AdamMakarovic.PDF> (17. junij 2010).

Adam, Frane in drugi. 2005. *Challenges of sustained development: the role of socio-cultural factors in East-central Europe*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/dkoh.pdf> (17. junij 2010).

Avsec, Andreja. 2002. Stereotipi o moških in ženskih lastnostih. *Psihološka obzorja* 11 (2). Dostopno prek: <http://psy.ff.uni-lj.si/iGuests/Obzorja/Vsebina1/Vol11-2/avsec.pdf> (28. junij 2010).

Blaha, Tilka in Milojka Virant. 1986. Družbenoekonomski položaj žensk. V *Delavka v združenem delu*, ur. Neža Jarnovič, 20–35. Ljubljana: TOZD Delavska enotnost.

Bracewell, Wendy. 1996. Ženske, materinstvo in sodobni srbski nacionalizem. *Women's Studies International Forum* (1). Dostopno prek: http://www.ljudmila.org/lesbo/lesbo_1516jugo6.htm (17. junij 2010).

Burcar, Lilijana. 2009. *Od socialistične k (neoliberalni) kapitalistični družbeno-ekonomski ureditvi: redefinicija državljanstva žensk*. Dostopno prek: <http://uni-lj.academia.edu/documents/0079/8632/borec.pdf> (25. avgust 2010).

Catalyst. 2005. *Women 'Take care', Men 'Take charge' - stereotyping of u.s. business leaders exposed*. Dostopno prek: <http://www.catalyst.org/file/53/women%20take%20care,%20men%20take%20charge%20stereotyping%20of%20u.s.%20business%20leaders%20exposed.pdf> (20. februar 2010).

Cigale, Marija. 1992. O ženskem delu. V *Ko odgrneš sedem tančic*, ur. Marija Cigale, Marta Turk, Živa Trbižan Vidmar in Neva Železnik, 37–46. Ljubljana: Društvo iniciativa.

Černigoj Sadar, Nevenka. 1991. *Moški in ženske v prostem času*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

--- 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 31–52.

--- in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazar, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 398–433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Deželak Barič, Vida. 2009. *Uresničevanje ženske enakopravnosti na slovenskem med drugo svetovno vojno in takoj po njej*. Dostopno prek: <http://uni-lj.academia.edu/documents/0079/8632/borec.pdf> (25. avgust 2010).

Svetopisemska družba Slovenije. 1996. *Sveto pismo. Slovenski standardni prevod*. Dostopno prek: <http://www.biblija.net/biblija.cgi?m=1+Mz+1&id13=1&pos=0&set=2&l=sl> (20. februar 2010).

Eurostat. 2010. *Različni statistični kazalci za trg dela*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (28. oktober 2010).

Evropska komisija 2010a. *Key employment indicators. Employment in Europe 2010*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/eie/statistical_annex_key_employment_indicators_en.html (11. julij 2011).

--- 2010b. *Enakost med spoloma*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=418> (9. september 2010).

--- 2010c. *Vertikalna segregacija*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=sl> (9. september 2010).

Evropska unija. 2005. *Lizbonska strategija. Europe glossary*. Dostopno prek: http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm (15. februar 2010).

Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson in Saadia Zahidi. 2010. *Global gender gap report 2010*. Dostopno prek: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Global_Gender_Gap_Report_2010.pdf (22. marec 2011).

Flere, Sergej. 1999. *Sociologija*. Univerza v Mariboru: Pravna fakulteta.

Hanžek, Matjaž, Javornik S. Jana in Ana Tršelič. 2000. Spolna neenakost v nekaterih tranzicijskih družbah. *Družboslovne razprave XVI* (34/35): 167–187.

Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1995. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

Hoen, Herman W. 1998. *The transformation of economic systems in Central Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

Horelli, Lisa. 2001. *The gendered account of the personnel as a tool for mainstreaming equality in finnish ministries*. Dostopno prek: <http://www.eurofem.net/info/AccountOf.html> (20. junij 2010).

Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU in avtorji. 2009. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: Založba ZRC SAZU. Dostopno prek: <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html> (29. junij 2010).

Commission of the European communities. 2005. *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*. Dostopno prek: <http://www.insme.org/documents/growth%20and%20jobs.pdf> (15. februar 2010).

International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *The Global Gender Pay Gap*. Dostopno prek: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf> (20. september 2010).

Jalušič, Vlasta in Milica G. Antić. 2001. *Ženske – politike – možnosti: perspektive politike enakih možnosti v srednji in vzhodni Evropi*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Jogan, Maca. 2000a. Postsocializem in androcentrizem. *Družboslovne razprave XVI* (34/35): 9–29.

--- 2000b. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. *Teorija in praksa* 37 (3): 589–622.

Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Delovni zvezek 14. Ljubljana: Urad RS za makroanalize in razvoj.

--- 2006. Položaj žensk na trgu dela v Sloveniji. *IB Revija* 40 (3): 72–79.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra. 1995. Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. *Zbornik študij* 2 (1): 51–66.

--- 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.

--- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave XVI* (34/35): 53–78.

Kozmik, Vera in drugi. 1997. *Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.

Leach, Mike. 1994. The Politics of Masculinity: An Overview of Contemporary Theory. *Social Alternatives* 12 (4). Dostopno prek: <http://www.xyonline.net/content/politics-masculinity-overview-contemporary-theory> (12. junij 2011).

Leskovšek, Vesna. 2002. *Zavrnjena tradicija*. Ljubljana: Založba /*cf.

Lindenberger, dr. Thomas in Marjan Horvat. 2008. Odstiramo plasti življenja v socializmu. *Mladina*, 23. oktober. Dostopno prek: http://www.mladina.si/tehdnik/200843/odstiramo_plasti_zivljenja_v_socializmu (8. junij 2010).

Marn, Neva in Vahida Dedič. *Položaj žensk na področju dela*. Dostopno prek: <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf> (27. junij 2010).

Milanovic, Branko. 1998. *Explaining the Increase in Inequality during the Transition*. Dostopno prek: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/1998/06/01/000009265_3980901093351/Rendered/PDF/multi0page.pdf (20. september 2010).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z aktom o notifikaciji*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/mod/konvencije_ki_jih_je_slovenija_nasledila_z_aktom_o_notifikaciji (16. junij 2010).

Neubauer, Vijolica in Tanja Salecl Bevc. 1995. O ženskah na trgu delovne sile. V *Problemi žensk na delovnem mestu. Opažanja sindikatov*, ur. Tanja Salecl Bevc in Vijolica Neubauer, 13–25. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.

Newell, Andrew in Barry Reilly. 2000. *The gender pay gap in the transition to communism: some empirical evidence*. Dostopno prek: <http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/2027.42/39689/3/wp305.pdf> (12. februar 2011).

Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Založba /*cf.

Orazem, Peter F. in Milan Vodopivec. 1999. *Male-female differences in labor market outcomes during the early transition to market: the case of Estonia and Slovenia*. Dostopno prek: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1999/06/03/000094946_99040105542483/Rendered/PDF/multi_page.pdf (20. september 2010).

Padavic, Irene in Barbara F. Reskin. 2002. *Women and men at work*. Thousand Oaks (CA), London, New Delhi: Sage.

Paljk, Lucija. 2006. *Človeški kapital in trg dela v Sloveniji v obdobju procesa prehoda*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Pavliha, Milan. 2004. Strategija boljših zaposlitev za vse je v inovacijah in znanju. *Industrijska demokracija* (2). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID040209.doc> (9. september 2008).

Prašnikar, Janez in Valter Reščič. 1989. *Preobrazba jugoslovanske organizacije združenega dela v podjetje*. Nova Gorica: AGEA.

Splošna deklaracija človekovih pravic. 1948. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic> (23. julij 2010).

Statistični Urad Republike Slovenije. 2010. *Aktivno prebivalstvo, Slovenija. Metodološka pojasnila*. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/07-009-mp.htm (27. februar 2010).

--- 2011a. *Statistični letopis 2003*. Izobraževanje. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=6&leto=2003&jezik=si (26. januar 2011).

--- 2011b. *Statistični letopis 2008*. Izobraževanje. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=6&lang=si&leto=2008> (27. januar 2011).

--- 2012. *Prebivalstvo po petletnih starostnih skupinah in spolu, statistične regije, Slovenija, letno*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/SaveShow.asp> (27. januar 2012).

Svetlik, Ivan, Drago Kos, Katja Boh in Zdravko Zrimšek. 1988. *Neformalno delo*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Štrucl, Tina. 2008. *Diskriminacija žensk pri sklepanju delovnega razmerja in napredovanju*. Diplomsko delo. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.

Šušteršič, Janez. 1999. *Politično gospodarski cikli v socialističnih državah in tranzicija*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

The Fedora lounge. 2010. *Dobra žena*. Dostopno prek: <http://www.thefederalounge.com/showthread.php?t=27721> (5. maj 2010)

Tomšič, Vida. 1980. *Ženska v razvoju socialistične samoupravne Jugoslavije*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Ule, Mirjana. 2005. *Socialna psihologija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urad RS za enake možnosti. 2002. *Tretje poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/CP/Zbornik/VI_CEDAW_-_Tretje_periodicno_porocilo.pdf (16. februar 2011).

--- 2007. *Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/RaziskavaNadlegovanje.pdf> (1. september 2011).

--- 2010a. *Enake možnosti žensk in moških*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti (16. februar 2010),

--- 2010b. *Trg dela in zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje (16. februar 2010),

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. 2001. *Slovenija v Evropski Uniji*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/01_sgrs-besedilo.pdf (15. junij 2010).

Ustava Republike Slovenije. 1991. Ur. l. RS, 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (16. februar 2010).

Vec, Tomaž. 2005. *Predsodki in stereotipi*. Dostopno prek: www.socped.org/uploads/files/Predsodki_in_stereotipi.ppt (29. junij 2010).

Vikivir. 2010. *Ustava Socialistične federativne republike Jugoslavije*. Dostopno prek: http://sl.wikisource.org/wiki/Ustava_Socialisti%C4%8Dne_federativne_republike_Jugoslavije_%281974%29/Dru%C5%BEbena_ureditev#III._poglavje_-_Svoboda.C5.A1.C4.8Dine.2C_pravice_in_dol.C5.BEnosti_.C4.8Dloveka_in_ob.C4.8Dana (17. junij 2010).

Vodopivec, Milan in John Haltiwanger. 2002. *Worker flows, Job flows and firm wage policies: an analysis of Slovenia*. Dostopno prek: <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp569.pdf> (20. september 2010).

World Bank. 1996. *World Development Report 1996*. Dostopno prek: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/1996/06/27/000009265_3961214181445/Rendered/PDF/multi0page.pdf (20. september 2010).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških. 2002. Ur.l. RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (16. februar 2010).

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja - uradno prečiščeno besedilo. 2007. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600> (16. februar 2010).

Žnidaršič, Ž. Sabina. 2000. *Ora et labora – in molči ženska!* Ljubljana: Založba /*cf.