

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Bahovec

**Vrednote študentov –
Razlike med ženskami in moškimi glede zaposlitve**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Bahovec

Mentorica: doc. dr. Katja Lozar Manfreda

**Vrednote študentov –
Razlike med ženskami in moškimi glede zaposlitve**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

Vrednote študentov - Razlike med ženskami in moškimi glede zaposlitve

Med večje probleme današnje družbe spada tudi brezposelnost mladih, ki uspešno končajo izobraževanje. Pri tem je položaj mladih žensk in mladih moških pri odločanju za vrsto dela ter pri iskanju zaposlitve nekoliko drugačen, kar izhaja iz siceršnje poklicne segregacije žensk, različnega vrednotenja poklicev in primernosti dela za moške in ženske. Ta problem v diplomskem delu osvetlim s podatki iz ankete iz leta 2010, v kateri so sodelovale študentke in študenti Fakultete za družbene vede v Ljubljani. Na osnovi teh podatkov sem obdelala dve raziskovalni vprašanji. Prvo se nanaša na razlike v mnenju študentk in študentov, ali so določeni poklici primernejši za moške kot za ženske (v okviru vprašanja o enakopravnosti med spoloma). Zanima me tudi, ali med študentkami in študenti obstajajo razlike v mnenju o tem, kakšno delo si želijo po končanem izobraževanju. Rezultati analize kažejo, da so študentke FDV ambicioznejše od študentov in da se študentje v večji meri strinjajo s trditvami, ki so povezane z enakopravnostjo.

Ključne besede: mladi, trg dela, zaposlovanje, segregacija žensk

Values of students - Differences between men and women regarding employment

Unemployment of young people who have successfully completed their education is one of the major problems in today's society. Slovenia is also struggling with the problem of youth unemployment. Young people are nowadays entering the labor market rather late. The reason for this situation is a long-time needed for their education and thus obtaining higher levels of it. Nevertheless they often lack work experience when searching suitable employment. In my thesis I tried to expose and analyze the context of the problem of youth employment in particular from the aspect of women's employment and related problems to it. Problem of women's segregation in employment is multifaceted and has its roots in the historical view on the role of women in the society. To analyze the problem the data from the survey, which involved the students of the Faculty of Social Sciences in Ljubljana, were used and processed by statistical methods. In my work two research questions were raised. First, whether there are differences between male and women in opinion on what kind of job they want after training. Another issue was the differences in opinion among the same population to the question if certain occupations are more suitable for men than for women (in the context of issues of gender equality). The results of the analysis indicate that female students of the Faculty of Social Sciences are more ambitious than male students, and that male students largely agree with the arguments that are associated with gender and equality.

Keywords: young people, labor market, employment, women's segregation

KAZALO

1	UVOD.....	6
2	SPOL IN DRUŽBENE RAZLIKE PRI ZAPOSLOVANJU.....	7
2.1	Zakonodaja in organizacije na področju zaposlovanja	7
2.2	Dejanske razlike v zaposlovanju glede na spol.....	8
2.3	Dejanske razlike v zaposlovanju mladih.....	12
2.4	Poklicna segregacija glede na spol – teoretična utemeljitev	14
2.5	Razlogi za poklicno segregacijo glede na spol.....	15
3	IZBIRA VRSTE DELA in PRIMERNOST POKLICEV ZA MOŠKE IN ŽENSKE MED ŠTUDENTI FDV.....	18
3.1	Raziskovalno vprašanje.....	18
3.2	Opis podatkov	19
3.3	Opis vprašalnika	19
3.4	Opis statističnih analiz	21
3.5	Rezultati	23
3.5.1	Demografska struktura vzorca	23
3.5.2	Kakšno delo si želite po diplomi	23
3.5.3	Enakopravnost med moškimi in ženskami.....	27
4	ZAKLJUČEK.....	32
5	LITERATURA.....	34

PRILOGE

Priloga A: Opisna statistika za spremenljivko kakšno delo si želiš po diplomi.....	38
Priloga B: Komunalitete za za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi	38
Priloga C: Factor Transformation Matrix za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi	38
Priloga Č: Delež variabilnosti za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi	39
Priloga D: Scree plot za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi	39
Priloga E: Opisna statistika za enakopravnost med moškimi in ženskami	40
Priloga F: Komunalitete za enakopravnost med moškimi in ženskami	42
Priloga G: Factor Correlation Matrix za enakopravnost med moškimi in ženskami	42
Priloga H: Delež variabilnosti za enakopravnost med moškimi in ženskami	43
Priloga I: Scree plot za enakopravnost med moškimi in ženskami.....	44
Priloga J: Slovenski vprašalnik	45

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Primerjava žensk in moških v dvajsetih najpogostejših poklicih v Sloveniji, 2005	11
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Aritmetična sredina indikatorjev pri spremenljivki Kakšno delo si želiš po diplomi	24
Graf 3.2: Aritmetična sredina indikatorjev pri spremenljivki Enakopravnost med moškimi in ženskami.....	28

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Demografska struktura vzorca	23
Tabela 3.2: Tabela faktorskih uteži za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi ..	25
Tabela 3.3: T-test za faktorja v zvezi s tem, kakšno delo si želijo po diplomi	26
Tabela 3.4: T-test za neodvisna vzorca	26
Tabela 3.5: Pattern matrix uteži za enakopravnost med moškimi in ženskami	29
Tabela 3.6: T-test za primernost poklicev za enakopravnost med moškimi in ženskami	30
Tabela 3.7: T-test za neodvisna vzorca za enakopravnost med moškimi in ženskami	31

1 UVOD

Obdobje mladosti je čas, ko se posameznik spoznava z različnimi družbenimi vlogami in razvija različne socialne veščine ter sposobnosti. To je obdobje otroštva, odraslosti, izobraževanja in zaposlitve, velikokrat pa namesto zaposlitve čas čakanja na delo in zaposlitev (Nastran Ule 1996, 33). Položaj mladih na trgu dela se zaradi svetovne gospodarske krize poslabšuje že od leta 2008. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (2013) je bil delež mladih (starih od 15 do 29 let) med delovno aktivnimi leta 2008 18,4 %, leta 2009 16,8 %, leta 2010 16,2 % in leta 2011 le še 15,1 %. Mladi torej vedno težje dobijo zaposlitev, če pa jo, so to največkrat zaposlitve zaradi zaposlitve, ne pa delo, ki bi ga želeli opravljati.

Vsekakor je obdobje mladosti čas, ko se mladi odločajo o tem, kakšno delo si želijo in kateri poklici so zanje primerni. To je odvisno od več dejavnikov: od samega položaja na trgu dela, pa tudi od njihovih vrednot in ambicij, interesov, človekovega značaja in temperamenta. Delodajalci iščejo, odvisno od zahtev delovnega mesta, ljudi, ki bi lahko uspešno opravljali določen poklic. Mladi iskalci zaposlitve morajo poznati svoje meje v znanju, izkušnjah in sposobnostih. To jim daje okvir za izbiro in prijavo na ustrezno delovno mesto.

Pri izbiri dela lahko obstaja razlika med mladimi moškimi in ženskami, ker je sicerjšnji položaj žensk na trgu delovne sile drugačen, hkrati pa je drugačen tudi pogled na vlogo ženske v družbi (tako v javni kot zasebni sferi).

V diplomskem delu bom preučevala, kaj menijo mladi o primernosti različnih poklicev in kakšno delo si želijo po diplomu. Pri tem bom preučevala tudi, ali obstajajo glede te tematike razlike v mnenjih študentk in študentov Fakultete za družbene vede v Ljubljani.

V prvem delu diplomskega dela bom povzela literaturo in nekatere empirične podatke o razlikah med moškimi in ženskami na trgu delovne sile, vključno z vrednotenjem primernosti različnih poklicev za moške in ženske. V empiričnem delu bom na osnovi ankete med študenti Fakultete za družbene vede iz leta 2010 skušala odgovoriti na raziskovalni vprašnji: primernost oziroma neprimernost nekaterih poklicev glede na spol (v okviru lestvice o enakopravnosti med spoloma) in kakšno delo si želijo mladi moški in ženske.

2 SPOL IN DRUŽBENE RAZLIKE PRI ZAPOSLOVANJU

Danes najdemo v zakonodaji razvitejših držav pravnoformalno dobro urejen problem enakosti spolov na trgu delovne sile in na delovnem mestu. V praksi so stvari pogosto drugačne iz najrazličnejših razlogov. V tem poglavju bom najprej predstavila zakonodajo in organizacije na področju zaposlovanja, ki skrbijo in težijo k enakopravni obravnavi obeh spolov, nato pa bom predstavila še dejansko poklicno segregacijo glede na spol. Dodatno bom predstavila tudi položaj mladih na trgu delovne sile, saj v empiričnem delu obravnavam prav razlike med mladimi moškimi in ženskami. Po predstavitvi empiričnih dejstev bom pojem poklicne segregacije glede na spol utemeljila tudi teoretično. Poglavje bom sklenila z razpravo o razlogih za poklicno segregacijo glede na spol.

2.1 Zakonodaja in organizacije na področju zaposlovanja

V mednarodnem merilu obravnavajo diskriminacijo žensk pri zaposlovanju različni mednarodni organi. Ta tematika je vključena v različne mednarodne pravne vire, ki jih je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov, in sicer v Evropsko konvencijo o človekovih pravicah, Evropsko socialno listino, Listino Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah delavcev in v konvencije Mednarodne organizacije (MOD) ter direktiv Sveta EU (Cvetko 2003, 103).

Podobno je stanje tudi v Sloveniji. Najvišji pravni akt v Sloveniji, Ustava Republike Slovenije, vsebuje načelo pravne enakosti, na podlagi katerega so vsem državljanom zagotovljene enake pravice, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, izobrazbo, politično prepričanje, gmotno stanje, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Ustava določa, da je državljanom zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji (Habl 2002, 6).

Področje zaposlovanja v Sloveniji je podrobneje kot v Ustavi urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o zdravju in varnosti pri delu in Nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006. Poleg tega obstajajo še drugi zakoni in programi, ki prav tako stremijo k enakopravni obravnavi moških in žensk na trgu dela, npr. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakon o enakih možnostih žensk in moških Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških (2005–2013) in Zakon o starševskem varstvu in

družinskih prejemkih. Zakon o delovnih razmerjih npr. določa, da mora delodajalec javno objaviti vsako prosto delovno mesto, ki ga lahko zasedeta tako moški kot ženska. Izjema je dovoljena le, če je spol pogoj za opravljanje določenih delovnih nalog (Zakon o delovnih razmerjih 2013). Nadaljnje Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list Republike Slovenije, št. 59/2002) določa, da imajo ženske in moški enako pravico do udejstvovanja na različnih področjih življenja, da je njihov status enakopraven in imajo enake možnosti glede pravic za osebni razvoj ter enako pravico do uživanja rezultatov kot posledice tovrstnega napredka družbe (Kozmik in Salecl 1999).

Poleg zakonov in nacionalnih programov ima na področju zaposlovanja pomembno vlogo Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki pomaga tako mladim kot starejšim pri iskanju možnosti za ustrezno zaposlitev. Iskalci zaposlitve lahko dobijo informacije o prostih delovnih mestih v javnem sektorju in pri zasebnih delodajalcih. Zavod daje iskalcem zaposlitve možnost vključitve v različne programe usposabljanja, programe za pridobitev drugega naziva poklicne izobrazbe, pomaga pri načrtovanju poklicne poti in kariere ter pri napredovanju. Pri tem jim svetujejo tudi posebni strokovni svetovalci. Zavod pomaga brezposelnim tudi z različnimi finančnimi nadomestili.

Neodvisen organ, ki državljanom Republike Slovenije zagotavlja uresničevanje načela enakosti pred zakonom, je Urad varuha človekovih pravic. Varuh med drugim zagotavlja državljanom v različnih situacijah socialno varnost in preprečuje diskriminacijo po spolu ter diskriminacijo pri zaposlovanju.

Zakonska ureditev in razvoj gospodarstva sta močno prispevala k večji in boljši zaposlenosti žensk, vendar je njihov položaj na trgu dela še vedno slabši od položaja moških. Kljub enakim možnostim izobraževanja trg dela žensk in moških ne obravnava enako, kot ugotavlja Beck (2001, 152). To ugotovitev lahko potrdim s podatki in prejšnjimi raziskavami o dejanskih razlikah v zaposlovanju glede na spol v naslednjem podpoglavju.

2.2 Dejanske razlike v zaposlovanju glede na spol

Načelo enakovredne obravnave moških in žensk, ki ga najdemo v teoriji, določa, da ženske ne smejo biti v slabšem položaju kot moški na katerem koli področju družbenega življenja (zaposlovanje, opravljanje delovnih nalog, napredovanje, dodatno šolanje in pridobivanje

veščin, osebni dohodek, zagotavljanje primerne delovnega okolja in odpoved delovnega razmerja). To pa ni bilo vedno res: niti v preteklosti niti danes.

V preteklosti je veljalo, da so ženske manj vredne in manj sposobne kot moški in da je njihova vloga le skrb za družino in gospodinjstva dela. To je bilo uveljavljeno tudi v zakonodaji, ki se je začela spreminjati šele takrat, ko je bila priznana pravica do dela tako moškim kot ženskam (Jogan et al. 1986, 84). Diskriminacija žensk pri zaposlovanju pa je bila kljub temu prisotna, kar je razvidno iz spodnjih podatkov o visokem odstotku njihove brezposelnosti in vedno pogostejšem zaposlovanju za določen čas (v Sloveniji je sicer delež zaposlenih žensk s polnim delovnim časom še vedno sorazmerno visok), poklicni segregaciji, nižjem plačilu in opravljanju delovnih obveznosti ob družinskih obveznostih (Gorše 1992, 123).

Statistični podatki o zaposlenosti žensk, statusu zaposlitve (za določen oz. nedoločen čas) in odsotnosti z dela sicer kažejo povečane trende zaposlovanja žensk na trgu delovne sile. Zaposlovanje žensk se je v Sloveniji začelo povečevati po letu 1945 (Vojnovič 1995). Leta 1955 se je trend zaposlovanja žensk povečal za 12,8 %, leta 1995 za 33,4 % in leta 2005 za 46,2 %, delež zaposlenih moških v tem obdobju pa se je zmanjševal (s 66,6 % na 53,8 %). Leta 2006 je bilo (med 15. in 64. letom) delovno aktivnih 49,4 % žensk in 62,5 % moških, vendar je bilo leta 2005 za poln delovni čas zaposlenih malo manj kot pol delovno aktivnih moških in žensk, medtem ko je bilo za določen čas zaposlenih več žensk kot moških. Če primerjamo odsotnost z dela, ugotovimo, da so bili moški odsotni z dela predvsem zaradi poškodb, ženske pa zaradi nege družinskih članov. Leta 2006 je bilo brezposelnih 4,9 % moških in 7,2 % žensk (Vertot 2007, 15–17).

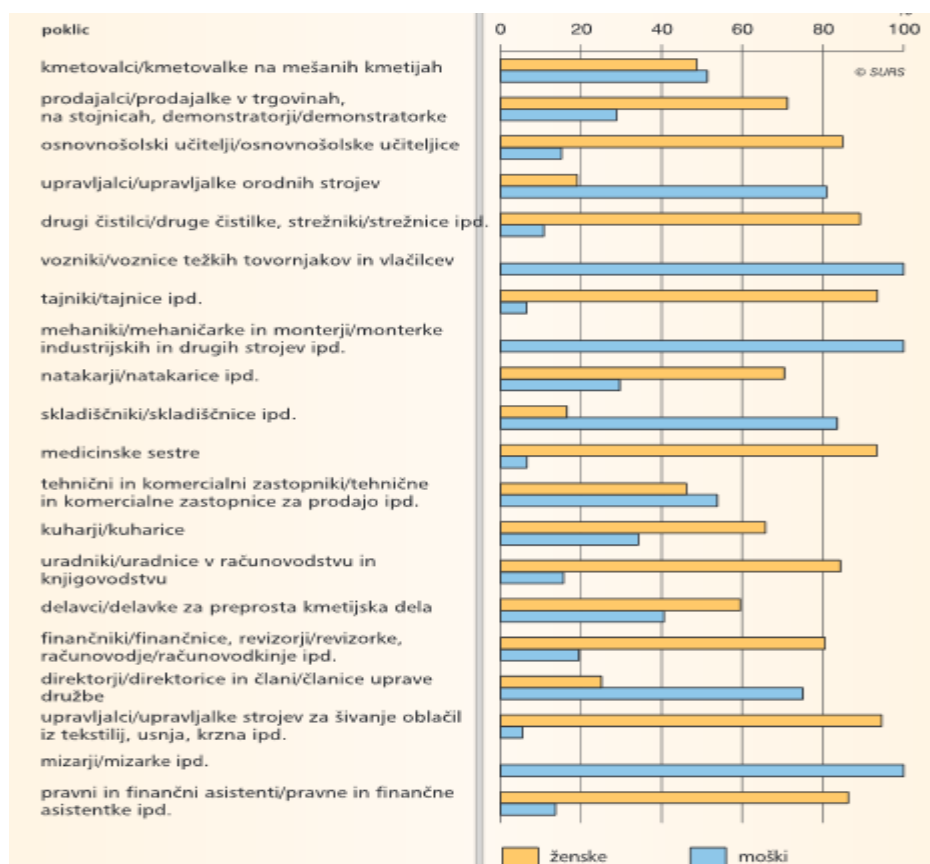
Razlike med moškimi in ženskami na trgu dela se ne kažejo samo v odstotku in statusu zaposlitve, pač pa tudi v poklicih in delu, ki ga opravljajo. Tako so prelomu tisočletja avtorice ugotovljale, da smo bili v Sloveniji kljub ustrezni zakonodaji še velikokrat priče diskriminaciji pri zaposlovanju žensk oziroma neenakopravnem obravnavanju moških in žensk za zasedbo določenega delovnega mesta, ne glede na to, da sta imela oba ustrezno izobrazbo in sta izpolnjevala druge pogoje. Kanjuo Mrčela (1996) je v svoji raziskavi npr. ugotovila, da so bile naloge, ki so jih opravljale ženske v analiziranem obdobju, družbeno manj vrednotene,

medtem ko so moški opravljali pomembnejše javne naloge. Podobno je Beck (2001, 162) na podlagi analize zaposlitev žensk ugotovil, da se ženske zaposlujejo večinoma na področjih, ki so marginalna in manj vplivna. V večini ženske še vedno, tako kot v preteklosti, opravljajo večino družinskih opravil in skrbijo za vzgojo otrok, kar je velikokrat v popolnem nasprotju z organizacijskimi načeli trga dela oziroma z njeno zaposlitvijo. Černigoj Sadarjeva in Verša pa sta v raziskavi leta 2002 ugotovili, da sta bili več kot dve tretjini žensk zaposleni na najmanj zahtevnih delovnih mestih, čeprav so imele ženske višjo izobrazbo kot moški (Černigoj Sadar in Verša 2002, 412). Nadalje sta Kozmik in Salecl (1999) v svoji raziskavi ugotavljala, da je bilo tudi iz objav prostih delovnih mest večkrat razvidno, da delodajalec pričakuje ali daje prednost samo enemu spolu, kar je v nasprotju z zakonskimi določili (na primer za opravljanje fizičnega dela delodajalci praviloma iščejo moškega, za krajši delovni čas pa največkrat žensko).

Selekcija na moške in ženske poklice se začne že med izobraževanjem z izborom študijske smeri, kar vodi v segregacijo poklicev po spolu (Marn in Dedič 2008, 12–13). Za konec 20. stoletja je tako veljalo, da so se ženske v večini izobraževale za področja zdravstva, socialnega in pedagoškega dela. Zadnja leta pa je bil opazen trend povečanja števila deklet, ki se izobražujejo na družboslovnih področjih, področjih poslovnih ved in prava. Še vedno smo lahko opazili, da je bil delež tistih žensk, ki se odločijo za študij gradbeništva, strojništva, računalništva in informatike, zelo majhen (Statistični letopis Republike Slovenije 2002).

Podatki Statističnega urada Republike Slovenije (2007b) iz leta 2005 potrjujejo zgornje ugotovitve. S Slike 2.1 je razvidno, na katerih področjih so se leta 2005 zaposlovale predvsem ženske in na katerih večinoma moški. Pri številnih poklicih obstaja velika razlika. V poklicih, ki veljajo kot tipično moški (npr. mehanik), leta 2005 ni bilo zaposlene celo nobene ženske.

Slika 2.1: Primerjava žensk in moških v dvajsetih najpogostejših poklicih v Sloveniji, 2005



Vir: Statistični urad RS (2007b).

Podobno lahko ugotavljamo tudi dve leti pozneje, ko so ženske različno zastopane v različnih poklicih. Po podatkih iz leta 2007 je bil najvišji odstotek žensk med uradniki (61,3 %), poklici za storitve in prodajalci (64,7 %) ter strokovnjaki (59,6 %), najnižji pa med poklici za neindustrijski način dela (8,3 %), med upravljavci strojev in naprav, industrijskimi izdelovalci in sestavljavci (33,3 %) ter zakonodajalci, visokimi uradniki, menedžerji (33,8 %) (Statistični urad Republike Slovenije 2007a). Stanje na trgu delovne sile se sicer počasi spreminja v korist žensk. Danes so ženske že lahko raziskovalke, delajo na borzi, moški pa so lahko učitelji ali bolničarji. Ne glede na to se ženske še vedno v večini primerov zaposlujejo v poklicih, kjer prevladujejo pogosti in intenzivni stiki z ljudmi. Rifkin (2007, 274) poklice v storitvenih in pisarniških panogah, ki jih zastopajo ženske, imenuje geto ženskih zaposlitev ali roza bluz (roza ovratniki).

Tudi najnovejše raziskave kažejo, da je na nekaterih strokovnih področjih in v poklicih zaposlenih bistveno več žensk kot moških. Tak primer je področje izobraževanja. Na delovnem mestu vzgojiteljice ali pomočnice vzgojiteljice v vrtcu je zaposlenih skoraj 98 % žensk. Kolikor višja je stopnja izobraževanja, toliko bolj prevladujejo moški (v osnovnošolskem izobraževanju je zaposlenih 79 % žensk, na višješolskem in visokošolskem področju pa le še 44 %). Nasprotno je v nekaterih »moških poklicih«, kot sta vojska in policija, delež žensk majhen, vendar se v teh, do sedaj razumljenih moških poklicih, delež žensk povečuje (npr. leta 2000 je bilo v vojaških poklicih približno 9 % žensk, decembra 2010 pa skoraj 14 %). Še vedno je na vodilnih mestih v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi samo petina žensk (SURS, 2012).

Ne glede na zakonsko zagotovljeno enakopravnost žensk in moških in sprejeta stokovna teoretična načela torej ugotavljamo, da v praksi pri zaposlovanju razlike med spoloma še vedno obstajajo, kar se kaže v različnih plačah, možnostih zaposlovanja, napredovanja in ne nazadnje v usklajevanju poslovnega in zasebnega življenja. To pomeni, da še vedno ni zagotovljena dejanska enakopravnost obeh spolov. Oakley meni, da zagotavljanje enakopravnosti ženskam še ni svoboda, saj ni nujno, da ta zagotavlja tudi pogoje za realno zagotavljanje enakopravnosti in osvoboditev (Oakley 2000, 98). Ženske se namreč ne strinjajo z zagotovljeno formalnopravno enakopravnostjo, če enakopravnost ni zagotovljena tudi v realnosti, na trgu delovne sile (Jogan, Božovič 2009, 370).

2.3 Dejanske razlike v zaposlovanju mladih

Ker v empiričnem delu diplomskega dela obravnavam podatke za mlade (študente FDV), bom še posebej pokazala na nekaj raziskav in dejstev o zaposlovanju mladih. Ta problem je še posebej pereč, saj se v povezavi s splošnim upadom zaposlovanja v Sloveniji povečuje brezposelnost mladih. Leta 1997 je bila brezposelnost mladih (15–24 let) 17,4 % (žensk 19,7 %), v letu 2001 pa se je povečala na 18,1 % (žensk na 20,9 %) (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2003). Podobna je situacija desetletje pozneje, saj se je v obdobju od leta 2008 do 2011 število mladih žensk in moških, ki so bili delovno aktivni, zmanjšalo z več kot 161.000 na nekaj več kot 123.000 oseb, kar je za 23,6 % manj (Zavod RS za zaposlovanje 2013).

Večino mladih, ki so nezaposleni, je prijavljenih na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Ker sprejemajo tudi zaposlitve, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi, so nezaposleni manj časa kot starejši. Leta 2012 so bili najkrajši čas pred zaposlitvijo prijavljeni mladi med 15. in 19. letom, nato pa so sledili mladi, ki so bili stari od 20 do 24 let (Zavod RS za zaposlovanje 2013). To lahko pojasnimo s tem, da imajo iskalci zaposlitve glede zaposlitve različna pričakovanja. Starejši pričakujejo primeren osebni dohodek in status, mladi pa večkrat sprejmejo manj zahtevno delovno mesto in nižje plačilo, da se izognejo nezaposlenosti (Gangl, 2003).

Kljub temu velja, da mladi želijo za opravljeno delo primerno plačilo. Olson in drugi (2006) so ugotovili, da so tisti, ki so za svoje delo prejeli višje plačilo, bili bolj motivirani in bolj zadovoljni s svojim delom. Kot drugo najpomembnejšo vrednoto navajajo željo po zaposlitvi nasploh oziroma karieri, na tretjem mestu pa je želja imeti zaposlitev, s katero lahko pomagajo drugim. Raziskava je pokazala tudi, da so še vedno moški tisti, ki imajo večjo željo po dobrem plačilu in neodvisnosti kot ženske.

Sodobna družba uveljavlja različna pravila in spremembe pri vstopanju mladih na področje dela oziroma pri zaposlovanju. Danes se zakonsko vedno bolj uveljavlja koncept zaposlovanja za določen čas in po pogodbi (zaposlovanja za nedoločen čas je vedno manj). To posledično pomeni več negotovosti za osamosvajanje mladih in ustvarjanje lastnih družin (Rapuš 2005).

Obstaja nekaj pristopov za reševanje problematike mladih na trgu delovne sile. Npr. za uspešno povezovanje mladih na trgu dela so poleg izobrazbe pomembne tudi institucionalne povezave med izobraževalnim sistemom in sistemom zaposlovanja (Shavit in Muller 1998). Pri tem imajo pomembno vlogo različne zbornice in stanovska združenja, ki lahko izobraževalnemu področju nudijo ustrezne informacije o potrebah v gospodarstvu in možnostih zaposlitve mladih. Poleg tega je v Sloveniji sprejet koncept vseživljenjskega učenja za odrasle. Vseživljenjsko izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje so pogoj, da lahko mladi uspešneje konkurirajo na trgu delovne sile.

2.4 Poklicna segregacija glede na spol – teoretična utemeljitev

V zgornjih primerih, ko sem obravnavala zgoščeno zaposlovanje in delovanje žensk ter moških v različnih dejavnostih in ravneh zaposlovanja, lahko govorimo o **poklicni segregaciji** (Svetlik in ostali 2002, 497).

Na splošno pojem segregacije razumemo kot ločevanje ali zapostavljanje določenega družbenega sloja ljudi na različnih področjih javnega življenja. Pri poklicni segregaciji gre za segregacijo na področju zaposlovanja. Opredeljena je glede na **delo, prostor in spol**. V svojem diplomskem delu se osredotočam na razlike glede na spol, zato bom v nadaljevanju obravnavala le ta segment.

Černigoj Sadarjeva (2000, 40) je v svojem članku navedla najpomembnejše *dejavnike* segregacije pri zaposlovanju žensk. To so:

- Na trgu dela se srečujemo z različno usposobljenimi moškimi in ženskami.
- Opazne so razlike v višini prejetega dohodka, zagotovljenem delovnem času in zagotovljeni varnosti pri delu.
- Zaposlovanje žensk le na določenih delovnih mestih posledično pomeni, da je ponudba takih del velika, zaslužki pa so temu sorazmerno nizki.
- Delodajalci praviloma ne zaposlujejo žensk na delovnih mestih, za katera je potreben velik vložek, ker menijo, da je to večje tveganje, kot če zaposlijo moškega.
- Negativen odnos nekaterih delodajalcev do zaposlovanja žensk na delovnih mestih, ki so bolj tipična za moške.
- Tradicionalna vloga moškega v družini kot prehranjevalca usmerja ženske samo v določene poklice.

Ti dejavniki kažejo tako na horizontalno kot tudi na vertikalno poklicno segregacijo glede na spol. O **horizontalni segregaciji** govorimo, če se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih, kar pomeni, da so na določenem poklicnem in strokovnem področju zaposlene predvsem ženske, v drugih pa večinoma moški (Hazl 2002, 22). Nastran Ule (2013) meni, da je horizontalna segregacija (kot zapostavljenost in zgoščenost žensk) na nekaterih poklicnih področjih večja kot drugje. Na horizontalno poklicno segregacijo glede na spol vpliva

miselnost, da so ženske po naravi primernejše za opravljanje določenih poklicev. Posledično to pomeni, da so moški in ženske različno zastopani na različnih področjih dela.

Pri **vertikalni segregaciji** obstaja težnja, da se na različnih delovnih mestih v okviru istega poklica moški in ženske zaposlijo neenakomerno. Problem vertikalne segregacije je, da so ženske segregirane v plačilu. Problemi vertikalne segregacije se kažejo v različnih oblikah, najočitneje pa kot podprezentiranost žensk na visokih položajih. Kot primer lahko navedemo področje znanosti, kjer je malo rednih profesorice, kar jim onemogoča, da bi lahko zasedle najvišje vodilne in vodstvene položaje. Odstotek žensk na vodstvenih položajih je majhen, kar posledično pomeni pristranskost odločanja. Ženske v akademski sferi nimajo vzornic, zaradi katerih bi želele doseči najvišjo raven akademskega odločanja. Ženskam na najvišjih položajih v znanstveni sferi je to ovira za napredovanje, kar ima negativen vpliv na razvoj znanosti (Nastran Ule 2013).

Na trgu delovne sile lahko na nekaterih delovnih področjih zasledimo še *ново obliko segregacije*, ki je nekakšna kombinacija horizontalne in vertikalne segregacije. Gre za dejstvo, da so znotraj organizacij ženske pogosteje zaposlene na kadrovskem področju kot finančnem, na področju sodstva pa se jih več ukvarja z družinskim pravom kot s korporativnim pravom delovnih organizacij (Černigoj Sadar 2002, 413).

Kot navaja Mrčela, pri zaposlovanju žensk najdemo pojav *steklenega stropa*. To pomeni, da so prisotne neke nelegalne ovire (kot predsodki in stereotipi), ki ženskam onemogočajo napredovanje na najzahtevnejša in najpomembnejša delovna mesta (Mrčela v Marn 2006, 21). Avtorji npr. navajajo, da se s pojavom steklene stene (angl. glass wall) srečujejo ženske tudi v piramidni strukturi, ki onemogoča njihovo zaposlovanje na pomembnih delovnih mestih v razvoju oziroma finančah. To namreč predstavlja pogoj za vertikalno napredovanje na najzahtevnejša in najpomembnejša delovna mesta (Wirth v Marn 2006, 22).

2.5 Razlogi za poklicno segregacijo glede na spol

V sklepnem podpoglavju teoretičnega dela obravnavam še nekatere dejavnike, ki vplivajo na poklicno segregacijo glede na spol. Te lahko ločimo na zunanje (družbeno okolje) in notranje (želje, motivacija posameznikov).

Med zunanje dejavnike lahko prištevamo tradicijo, stereotipe in predsodke o delitvi dela med moškimi in ženskami. A. Oakley sicer pravi, da za delitev opravljanja nalog po spolu ni razlogov. Delitev dela na moške in ženske poklice ni že vnaprej določena, saj so kulturna okolja, v katerih delujemo, zelo različna (Oakley v Haralambos in Holborn 2001, 596). Posploševanje mita o delitvi dela med moškimi in ženskami, ki naj bi imelo v vseh kulturah enak vzorec, ki temelji na »bioloških« dejstvih«, je nerealno, saj lahko vedno najdemo nasprotne antropološke zglede (Furlan 2006, 35).

Kljub temu v naši zahodni kulturi velja prepričanje o nekaterih tipičnih ženskih in moških poklicih oz. o tipični delitvi dela. Vrhunec (2002) pravi, da se poklicna segregacija začne že doma, kjer moški in ženske opravljajo različna dela. Murdock opisuje to delitev dela po spolu kot opravljanje težaških del (zunaj na polju in v gozdu) za moške in lažjih (v hiši) za ženske. Tako praviloma funkcionirajo vse človeške družbe (Murdock po Furlan 2006, 31). T. Parsons pa poudarja pomembno vlogo ženske v družini in pri vzgoji otrok. Meni, da je njena vloga v družini ekspresivna, moška pa instrumentalna, obe vlogi pa se dopolnjujeta za učinkovito delovanje družine (Parson v Haralambos in Holborn 2001, 595).

Posledično se zaradi številnih stereotipov veliko žensk zaposli v tipično ženskih poklicih. Še več, Hanson in Prett (1995, 3) celo menita, da je javna sfera še vedno rezervirana samo za moške, medtem ko je zasebna sfera v domeni žensk. Podobno sta ugotovili tudi Cromptonova in Sandersonova, ki menita, da je segregacija glede na spol posledica minulega razvrščanja poklicev na moške in ženske, stališča, da so ženske primerne le za dom in različnih praks glede povpraševanja po ženskah za opravljanje določenih del (Crompton in Sanders v Haralambos in Holborn 1999, 622–637).

Poleg tradicionalne delitve dela med moške in ženske so v preteklosti obstajale tudi razlage, da so ženske v podrejenem položaju proti moškim, ker nimajo ustreznih kvalifikacij. Danes ta razlog ni več aktualen, saj lahko ženske dosežejo enako izobrazbo kot moški. Černigoj Sadarjeva (2002, 413) meni, da so dejansko ženske bistveno uspešnejše pri zaposlovanju in napredovanju na delovnem mestu kot moški, če delodajalci upoštevajo pridobljeno izobrazbo in usposobljenost ter so pogoji za zaposlitev oziroma napredovanje znani vnaprej.

Diskriminacija pri zaposlovanju žensk se spreminja v pozitivno zelo počasi, ker so družbeni vzorci glede vloge žensk v družbi še vedno zelo močni. Jogan in drugi (1986, 84) so ugotovili, da se diskriminacija pri zaposlovanju žensk zmanjšuje predvsem zaradi večje zaposlenosti žensk in zaradi vedno boljše zakonodaje na tem področju, ne pa zaradi upoštevanja enakopravnosti spolov.

Poleg tradicije, stereotipov in predsodkov na poklicno segregacijo glede na spol vplivajo tudi objektivne okoliščine v družbenem okolju, v katerem živimo. Ženske npr. težje najdejo zaposlitev v obdobju rojevanja otrok. To dokazuje podatek, da je med mladimi do 26 let in iskanci prve zaposlitve med brezposelnimi več kot 50 % žensk (Černigoj Sadar in Verša 2002, 405). Danes vedno več organizacij išče različne načine za zmanjševanje stroškov dela s tem, da se izogibajo »manj zanesljive delovne sile«, kot so: mladi, neizkušeni, invalidi, starejši in tudi ženske. Te namreč na trgu delovne sile po mnenju delodajalcev predstavljajo določeno tveganje (npr. večji absentizem zaradi bolezni otrok in drugih članov družine), zaradi česar jih redkeje zaposlujejo.

Poleg tradicionalne strukture družbenih vlog in objektivnih okoliščin, zaradi katerih obstaja neenakomerna delitev družbene moči med ženskami in moškimi, na poklicno segregacijo glede na spol vplivajo tudi značajske sposobnosti in lastnosti ter želje in motivacije posameznikov (notranji dejavniki), pri čemer so te lahko različne med moškimi in ženskami. Tako npr. Chusmir in Parker (1991) menita, da ženske v večji meri kot moški vidijo uspeh v posvečanju pozornosti družinskim odnosom, osebnim željam in nudenju varnosti, slednjim pa uspeh pomeni socialni status in premoženje. Razlike nastajajo tudi med samimi ženskami, kar lahko vodi do tega, da se nekatere ženske odločajo bolj za »ženske« poklice, druge pa ne. Strange in Rea (1983) sta npr. ugotovili, da je tistim ženskam, ki se odločajo za ženske poklice, pri izbiri zaposlitve pomembnejši njihov lasten interes in medosebni stik z ljudmi; tistim, ki se odločajo za moške poklice, pa so pomembnejše materialne dobrine in dobre priložnosti za napredovanje.

Vsekakor velja, da se ljudje želijo zaposliti na delovnem področju, ki je skladno s podobo, ki jo imajo o sebi. To pomeni, da moški ali ženska izbira zaposlitev na podlagi lastne podobe (Gottfredson v Cvetko 2002). V skladu s tem je ugotovitev Murell, Hanson Frieze in Frost

(1991), da imajo ženske, ki si želijo svojo zaposlitev v moško dominantnih poklicih, višjo izobrazbo, hkrati pa zasedajo tudi višje položaje, v primerjavi s tistimi ženskami, ki si želijo svojo zaposlitev v žensko prevladujočih poklicih.

Za razliko od zgornjih avtorjev je Brownova (1997) v svoji raziskavi med drugim ugotovila, da ne more potrditi predpostavke, da različne želje moških in žensk v zvezi z delom vplivajo na poznejše napredovanje in da pričakovanja glede plače ne korelirajo s spolom.

Dodatne dejavnike, ki vplivajo na izbiro žensk in moških glede vrste dela, so razkrili Hanson Frieze in drugi (1998). Pokazali so, da je pri izbiri dela za ženske ter pri pričakovanih družbenih vlogah za oba spola pomembna vera. Veliko žensk zaradi verskih prepričanj postavi družino pred kariero. Dodatno na izbiro vrste dela vpliva stopnja zaskrbljenosti zaradi bodoče zaposlitve, pri čemer so bolj zaskrbljene mlade ženske. Zaradi tega se veliko mladih žensk zadovolji z manj privlačnimi službami kot mladi moški (Hanson Frieze in drugi 1998).

3 IZBIRA VRSTE DELA in PRIMERNOST POKLICEV ZA MOŠKE IN ŽENSKE MED ŠTUDENTI FDV

V empiričnem delu diplomskega dela se ukvarjam z mnenjem mladih glede izbire vrste dela in primernosti poklicev za moške in ženske. Uporabila bom podatke iz ankete med študenti Fakultete za družbene vede (FDV), ki je bila opravljena leta 2010. V okviru te ankete so študente spraševali, kakšno delo si želijo po diplomi, vključen pa je bil sklop vprašanj o enakopravnosti med moškimi in ženskami, znotraj katerega so tudi trditve o primernosti poklicev za moške in ženske.

Analiza je bila torej opravljena na vzorcu študentk in študentov FDV, ki predstavljajo le en del mlade populacije, hkrati pa je ta zelo specifičen, saj gre večinoma za ženske. Zaradi tega rezultatov ne moremo posploševati na celotno populacijo mladih študentov in študentk. Kljub temu ocenjujem, da je analiza informativna in zanimiva za FDV.

3.1 Raziskovalno vprašanje

V diplomskem delu bom obravnavala raziskovalni vprašanja, in sicer o tem, ali med študenti in študentkami Fakultete za družbene vede obstajajo razlike v tem, kakšno delo si želijo po

diplomi, in ali med njimi obstajajo razlike v mnenju, da so nekateri poklici primernejši za moške kot za ženske. Tako želim raziskati, ali obstajajo razlike med mladimi moškimi in ženskami glede poklicnih motivacij in razlike pri vrednotenju zaposlovanja.

3.2 Opis podatkov

Uporabila bom podatke iz spletne ankete, h kateri so bili povabljeni študenti Fakultete za družbene vede pri predmetu Statistika. Sodelovanje anketirancev je bilo prostovoljno, sodelovali pa so študenti in študentke, ki so bili v študijskem letu 2009/2010 v anketi povabljeni pri predmetu Statistika. K anketi jih je izvajalka predmeta doc. dr. Katja Lozar Manfreda povabila med predavanji, obvestila pa jih je tudi po elektronski pošti prek sistema obveščanja pri predmetu (prek spletne strani predmeta). Vprašalnik je izpolnilo 328 študentov, vendar ga vsi niso izpolnili v celoti ali pa so pri njegovem izpolnjevanju izpustili kakšno vprašanje. Število anketirancev zato tudi pri rezultatih ni vedno enako.

Na osnovi podatkov iz ankete bom preučevala razlike med študentkami in študenti glede poklicnih motivacij (kakšno delo si želijo) in razlike glede vrednotenja enakopravnosti med spoloma, znotraj česar so tudi trditve o primernosti poklicev za moške in ženske.

3.3 Opis vprašalnika

Pri anketi je bil uporabljen vprašalnik iz projekta Irene Hanson Frieze iz Univerze v Pittsburgu o medkulturnih razlikah. Vse dosedanje raziskave tega projekta so dostopne prek spletnega mesta: <http://www.pitt.edu/~frieze/ccresearch/home.html>. V Sloveniji so z njo sodelovali na EF in prof. dr. Anuška Ferligoj ter doc. dr. Katja Lozar Manfreda na FDV.

Vprašalnik, ki je bil uporabljen v anketi leta 2010, je bil razdeljen na več sklopov: motivacija za dosežke in vodstvene položaje, kakšno delo si želiš po diplomi, stališča glede enakopravnost med moškimi in ženskami in vlogami spolov ter demografska vprašanja. V svojem delu sem se osredotočila le na dva sklopa vprašanj (kakšno delo si želiš po diplomi ter enakopravnost med moškimi in ženskami). Pri obeh sklopih je merska lestvica 5-stopenjska, kjer 1 pomeni močno nasprotujem in 5 močno se strinjam.

Za sklop **Kakšno delo si želiš po diplomi** so bila anketirancem zastavljena naslednja vprašanja:

1. Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev.
2. Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju.
3. Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju.
4. Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim.
5. Želim delo, ki je dobro plačano.
6. Moja kariera bo morda zahtevala neplačane nadure in dolga potovanja.
7. Pričakujem, da bom po diplomi moral/-a zapustiti Ljubljano, da si najdem delo.
8. Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa s svojo družino.

Ker se trditvi 6 in 8 nanašata na pričakovanja glede dela, ne pa na to, kakšno delo si želijo, torej ne meritva motivacije, sem ju iz analize dejansko izločila. Ta sklop vprašanje pa je bil že uporabljen tudi v drugih raziskavah (Misra in drugi 1990).

Sklop vprašanj o **enakopravnosti med moškimi in ženskami** je zajemal naslednja vprašanja:

1. Poklicne in strokovne šole bi morale sprejemati najboljše študente ne glede na njihov spol.
2. Mož in žena bi morala imeti iste možnosti za ločitev.
3. Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost.
4. Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna.
5. V sodobnih ekonomskih pogojih, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje.
6. Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in za napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu.
7. Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški.
8. Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški.
9. Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno razdeljena med možem in ženo.
10. Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere.

11. Ženska ne bi smela pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja.
12. Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo.
13. Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice.
14. Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki.
15. Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških.
16. Pošteno je, da so moški plačani bolje kot ženske, četudi opravljajo isto delo.
17. Na splošno rečeno bi oče moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot mati.
18. Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske.
19. Intelktualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških.
20. Mož nima na splošno nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih.
21. Intelktualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna.

Gre za cel niz trditev, ki merijo različne vidike enakopravnosti med spoloma. V tem primeru gre za Spence in Helmreich Attitudes Toward Women Scale (Spence, Helmreich in Stapp 1978), ki je prav tako že bila uporabljena v prejšnjih raziskavah. Med temi trditvami so me v analizi zanimale predvsem tiste, ki se nanašajo na primernost poklicev in dela za moške in ženske.

3.4 Opis statističnih analiz

Za vsakega od obravnavanih sklopov vprašanj (Kakšno delo si želiš po diplomi ter Enakopravnost med moškimi in ženskami) bom najprej predstavila opisne statistike. Za vsako trditev bom izračunala aritmetično trditev in standardni odklon ter koeficiente asimetrije in sploščenosti. Slednje računam zato, da preverjam normalnost porazdelitve, od česar je odvisna poznejša statistična analiza.

Ker pa je glavni namen mojega dela preučiti razlike v mnenju študentov in študentkov, obravnavanih trditev pa je veliko, bom v nadaljevanju s faktorsko analizo skušala zmanjšati število obravnavanih spremenljivk na manjše število faktorjev, ki bodo merili različne dimenzije, ki stojijo za obravnavanimi merjenimi spremenljivkami. V ta namen bom uporabila eksplorativno faktorsko analizo, ki je študija povezav med spremenljivkami, s

katerimi skušamo najti novo množico spremenljivk – faktorjev (manj kot merjenih spremenljivk), ki predstavljajo, kar je skupnega opazovanim spremenljivkam (Ferligoj 1995).

S faktorjsko analizo sem torej na obeh sklopih merjenih spremenljivk skušala najti manjše število dimenzij (faktorjev) in za te preučiti razliko med študentkami in študenti. Vse spremenljivke sem pred predhodno analizo standardizirala, nekatere pa tudi rekodirala, da so bile vse trditve obrnjene v isto smer in tako primerne za nadaljnjo obdelavo.

V okviru faktorjske analize sem uporabila metodo glavnih osi (angl. PAF, principal axes factoring), ki jo uporabimo, če vzorca ne želimo posploševati na populacijo. V našem primeru gre namreč za verjetnostni vzorec študentov FDV, torej ne moremo sklepati zunaj meja tega vzorca. PAF je primeren tudi za obdelavo podatkov, kjer so nekatere spremenljivke asimetrične (Fabrigar in drugi 1999), kot so bile v mojem primeru.

Za oba sklopa spremenljivk sem se za primerno število faktorjev odločila na podlagi diagrama scree (Prilogi D in I). Za potrebe vsebinske interpretacije sem opravila tudi rotacijo faktorjev, s katero dobimo enostavnejšo faktorjsko strukturo. Poznamo dve vrsti rotacij: pravokotno in poševno. Za sklop vprašanj Kakšno delo si želiš po diplomi sem uporabila pravokotno (ang. Varimax) rotacijo, s katero skušamo doseči, da ima vsaka opazovana spremenljivka visoko faktorjsko utež le pri enem faktorju, pri drugih pa so uteži skoraj enake 0. Za sklop vprašanj Enakopravnost med moškimi in ženskami pa sem uporabila poševno (ang. Oblimin) rotacijo, ki jo uporabljamo v primeru, ko so faktorji korelirani med seboj (Fabrigar in drugi 1999).

Ko sem za vsak sklop merjenih spremenljivk določila ustrezne faktorje in jih vsebinsko tudi interpretirala (poimenovala), sem preučila še razlike v stališčih študentov in študentk. To sem storila tako, da sem opravila t-test za neodvisna vzorca, kjer faktorji nastopajo kot odvisne spremenljivke, katerih povprečja sem primerjala.

3.5 Rezultati

3.5.1 Demografska struktura vzorca

Tabela 3.1: Demografska struktura vzorca

		Frekvenca	Odstotek
Spol	Moški	46	14
	Ženske	156	47.6
	Skupaj	202	61.6
	Manjkajoče vrednosti	126	38.4
Starost	18–20	148	45.1
	21–22	30	9.1
	23–30	22	6.7
	čez 30	3	0.9
	Skupaj	203	61.9
	Manjkajoče vrednosti	125	38.1
Skupaj		328	100

Iz tabele lahko vidimo, da je v anketnem vprašalniku svoj spol označilo le 202 respondentov oziroma 61,1 % oseb, ki so se lotile izpolnjevanja vprašalnika. Vidimo, da je bilo v vzorec vključenih 46 moških, kar predstavlja 14 %, in 156 žensk, kar predstavlja 47,6 % vseh anketirancev.

Starost anketirancev je od 18 in čez 30 let. Anketo je izpolnilo največ oseb v starostnem razponu med 18 in 20 let. V večini gre namreč za študente 1. in 2. letnika.

3.5.2 Kakšno delo si želite po diplomi

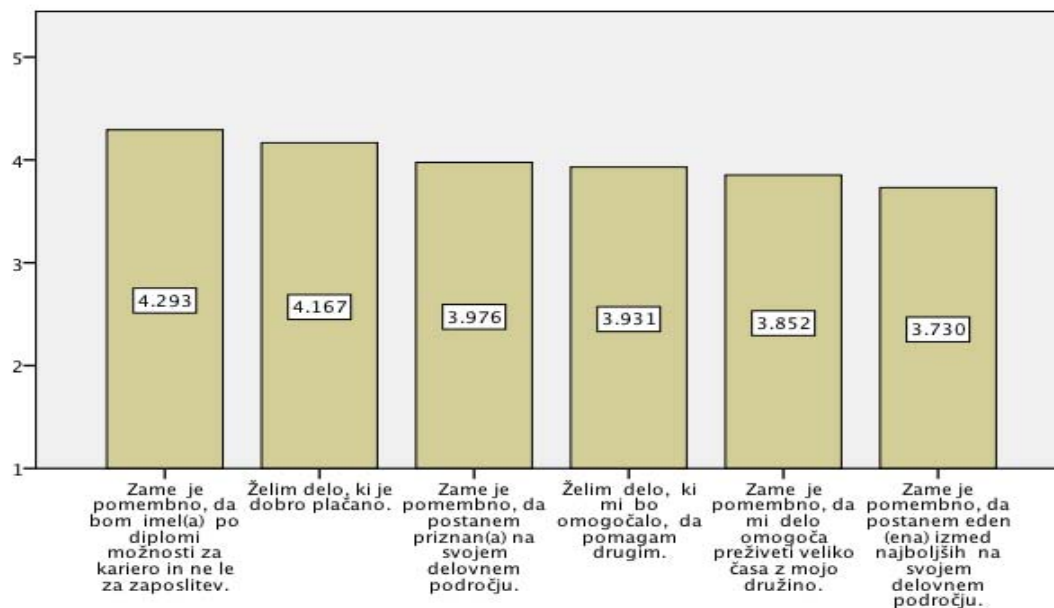
Anketirani študenti so se z vsemi podanimi trditvami, ki merijo motivacijo za delo, v povprečju kar strinjali (povprečje je pri vseh trditvah približno 4 na lestvici od 1 – močno nasprotujem do 5 – močno se strinjam). Vseeno je med povprečji pri posameznih trditvah nekoliko razlik (Graf 3.1). Sklenemo lahko, da so anketirani študenti ambiciozni. Najbolj se namreč strinjajo s trditvama, da je pomembno, da bodo po diplomi imeli možnosti za kariero, ne le za zaposlitev, in da si želijo dobro plačano delo. Najmanj pa se strinjajo s tem, da želijo

postati najboljši na svojem delovnem področju, prav tako jim je manj pomembno delo, ki omogoča preživljanje časa z družino. Najpomembnejša sta jim torej kariera in zaslužek, še vedno pomembna, vendar manj, pa tudi odličnost pri delu in družina.

Kot je razvidno iz Tabele v Prilogi A, je pri vseh spremenljivkah koeficient asimetrije negativen in velik, kar kaže na asimetričnost v desno. Večina študentov se namreč s trditvami strinja, kar smo ugotovili tudi že s pregledom aritmetičnih sredin. Razen dveh spremenljivk, ki imata koničasto porazdelitev, je večina spremenljivk glede koničavosti oziroma sploščenosti porazdeljena normalno. Obravnavane spremenljivke torej niso normalno porazdeljene, vendar bomo v nadaljevanju vseeno na njih opravili faktorsko analizo, saj imamo zadosti velik vzorec, da lahko problem asimetrije zanemarimo, uporabili pa smo tudi PAF-metodo, ki je manj občutljiva na nenormalnost porazdelitve.

Graf 3.1: Aritmetična sredina indikatorjev pri spremenljivki Kakšno delo si želiš po diplomi

Aritmetična sredina



Rezultati faktorske analize na tem sklopu spremenljivk so predstavljeni v Tabeli 3.2.

Tabela 3.2: Tabela faktorских uteži za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi

	Rotated Factor Matrix uteži	
	Faktor 1	Faktor 2
Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev	,799	,046
Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju.	,877	-,108
Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju	,837	,030
Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim.	,300	,865
Želim delo, ki je dobro plačano.	,502	-,017
Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino.	-,113	,249

Rezultat faktorске analize sta dva faktorja, ki pojasnjujeta skupno variabilnost merjenih spremenljivk. Za dva faktorja sem se odločila na podlagi grafične predstavitve lastnih vrednosti (scree plot, Priloga D). Ta dva faktorja skupaj pojasnjujeta 51 % celotne variabilnosti merjenih spremenljivk.

V okviru faktorске analize sem opravila poševno in pravokotno rotacijo. Pravokotna je bila potrebna, ker je bila po poševni rotaciji korelacija med faktorjema zelo majhna (le 0,010).

Iz tabele faktorских uteži po pravokotni rotaciji (izbrala sem Varimax rotacijo) lahko razberemo, da se prvi faktor nanaša na kariero in plačilo, drugi pa na pomoč drugim in družino kot pomembno pri izbiri dela. Prvi faktor namreč najmočneje korelira prav s trditvami, ki vključujejo kariero, dobro plačilo, priznanje in odličnost kot motivacijo za delo. Drugi faktor pa korelira s trditvama, ki vključujeta družino in pomoč drugim kot pomembno pri izbiri dela.

V nadaljevanju sem s t-testom za dva neodvisna vzorca preučevala razliko v povprečjih na teh dveh faktorjih za moške in ženske. Faktorja iz prejšnje analize sta vključena kot odvisni spremenljivki, spol pa je neodvisna spremenljivka. Natančneje, testirala sem naslednjo hipotezo:

H1: Med študenti in študentkami obstaja razlika v tem, kakšno delo si želijo.

V teoretičnem delu diplomske naloge sem razpravljala o različnih dejavnikih, ki vplivajo na to, za kakšno delo se odločijo študentke in študenti po končanem šolanju. Po teoriji bi pričakovali, da imajo ženske višje povprečje na 2. faktorju (pomoč drugih in družina), moški pa na 1. faktorju (kariera).

Tabela 3.3: T-test za faktorja v zvezi s tem, kakšno delo si želijo po diplomi

	Spol	N	Vzorčna aritmetična sredina	Vzorčni standardni odklon	Vzorčna standardna napaka
Faktor 1: Kariera	Moški	44	-,252	1,087	,163
	Ženske	152	,076	,890	,072
Faktor 2: Pomoč drugim in družina	Moški	44	-,253	,899	,135
	Ženske	152	,047	,886	,071

Tabela 3.4: T-test za neodvisna vzorca

		Levenov test o enakosti varianc		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Spodnja	Zgornja
Faktor 1: Kariera	Enake variance	1,763	,186	-2,046	194	,042	-,3286	,160	-,645	-,0118
	Neenake variance			-1,834	60,680	,072	-,3286	,179	-,686	,029
Faktor 2: Pomoč drugim in družina	Enake variance	,126	,723	-1,972	194	,050	-,300	,152	-,600	,000
	Neenake variance			-1,956	69,024	,054	-,300	,153	-,606	,005

Na populaciji študentov FDV se izkaže, da rezultati niso skladni s pričakovanji. Na vzorcih imata oba faktorja (Kariera in Pomoč drugim in družina) višjo povprečno vrednosti pri ženskah kot moških (razvidno iz Tabele 3.3). Razlika med povprečnima vrednostma je tudi statistično značilna (za prvi faktor $p = 0.042$ pri $t = -2.046$, ob predpostavki o enakosti varianc, za drugi faktor $p = 0.05$ pri $t = -1.972$, ob predpostavki o enakosti varianc). To, da je pomoč drugim in družina kot motiv pri izbiri dela pomembnejše za študentke kot za študente, je pričakovano in v skladu z dosedanjimi razpravami o tradicionalni vlogi ženske. V nasprotju

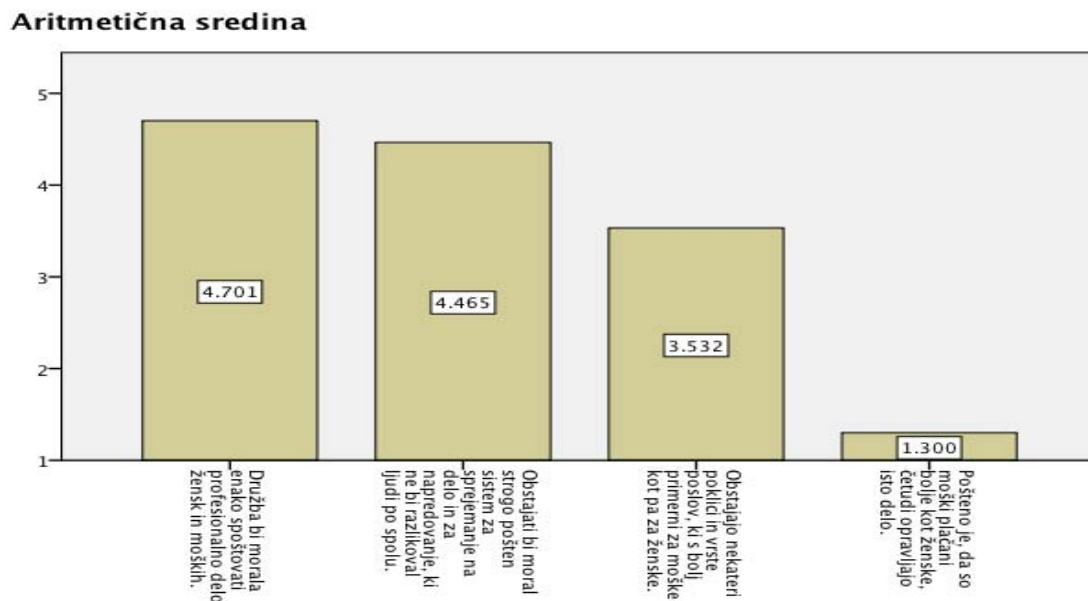
s pričakovanji pa je, da je tudi kariera kot motiv za delo pomembnejša za študentke kot za študente. Torej so študentke FDV ambicioznejše od študentov. To lahko pojasnimo s tem, da je populacija moških študentov na FDV verjetno bistveno drugačna od splošne populacije moških, ki se sicer bolj odločajo za tehnične in naravoslovne študije, na pa za družboslovje. Očitno so ti manj ambiciozni.

3.5.3 Enakopravnost med moškimi in ženskami

Anketirani študenti so se s trditvami, ki kažejo na enakopravnost med ženskami in moškimi, v povprečju strinjali (povprečje je pri vseh trditvah približno 4 na lestvici od 1 – močno nasprotujem do 5 – močno se strinjam), hkrati pa se manj strinjajo s trditvami, ki kažejo na neenakopravnost. Študenti torej podpirajo enakopravnost med moškimi in ženskami. Izjema sta trditvi »Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske,« in »Intelektualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna,« pri katerih je strinjanje nekoliko manjše (vendar še vedno nad 3, torej se strinjajo). Predvsem stališče do prve trditve kaže, da so med študenti morebiti še prisotni tradicionalni vzorci delitve dela med moške in ženske.

Kot je razvidno iz Tabele v Prilogi E, je pri večini spremenljivk koeficient asimetrije negativen in velik, kar kaže na asimetričnost v levo. Večina študentov se namreč s trditvami strinja, kar smo ugotovili tudi že s pregledom aritmetičnih sredin. Koeficienti sploščenosti so pozitivni in prav tako zelo visoki, zato ne moremo trditi, da gre za normalno porazdelitev. Obravnavane spremenljivke torej niso normalno porazdeljene, vendar bomo v nadaljevanju vseeno na njih opravili faktorsko analizo, in sicer iz istih razlogov kot v prejšnjem primeru.

Graf 3.2: Aritmetična sredina indikatorjev pri spremenljivki enakopravnost med moškimi in ženskami



V zgornjem grafu so prikazane le trditve, ki se nanašajo na enakopravnost pri delu in poklicu, za preostale trditve pa so v prilogi opisne statistike. Na tem mestu podrobneje predstavljam le trditve, ki se neposredno vežejo na temo te analize – na primernost poklicev oz. dela za moške in ženske.

Tudi za ta sklop spremenljivk sem naredila faktorsko analizo. Izkaže se, da za vsi merjenimi spremenljivkami v osnovi stojita dva faktorja, ki skupaj pojasnjujeta 34,6 % celotne variabilnosti merjenih spremenljivk. Pri tem izstopa le zadnja merjena spremenljivka (Intelektualna enakost žensk in moških), kjer je komunaliteta pod 0,2, kar nam pove, da ta spremenljivka ni dovolj povezana z drugimi. Ker pa se trditev vsebinsko smiselno ujema z drugimi, je nisem izločila.

V okviru faktorske analize sem naredila poševno rotacijo Oblimin in s tem dobila uteži pattern, ki so regresijski koeficienti med spremenljivko in faktorjem.

Tabela 3.5: Pattern matrix uteži za enakopravnost med moškimi in ženskami

	Pattern matrix uteži	
	Faktor 1	Faktor 2
Poklicne in strokovne šole bi morale sprejemati najboljše študente, ne glede na njihov spol.	,545	-,069
Mož in žena bi morala imeti iste možnosti za ločitev.	,712	-,125
Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost.	-,119	-,373
Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna.	,778	-,173
V sodobnih ekonomskih pogojih, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje.	,566	,123
Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in za napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu.	,506	,102
Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški.	-,056	,374
Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški.	,479	,029
Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno razdeljena med možem in ženo.	,693	-,192
Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere.	-,050	,784
Ženska ne bi smela pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja.	,417	,305
Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo.	,457	,179
Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice.	,291	,411
Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki.	,364	,302
Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških.	,727	,005
Pošteno je, da so moški plačani bolje kot ženske, četudi opravljajo isto delo.	,616	,093
Na splošno rečeno, oče bi moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot mati.	,567	,139
Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske.	,096	,270
Intelektualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških.	,575	,343
Mož nima na splošno nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih.	,451	,067
Intelektualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna.	,191	,109

Iz tabele faktorskih uteži vidimo, da se prvi faktor navezuje na enakopravnost, drugi pa na tradicionalne vrednote in stereotipna prepričanja, ki so nasprotna od enakopravnosti med spoloma. Glede na teoretično razpravo bi si sicer želela, da bi z enim od faktorjev pojasnjevali predvsem enakopravnost na področju dela, z drugim pa morebiti enakopravnost na področju družine in zasebnega življenja, vendar rezultati analize ne gredo v to smer. Pri obeh faktorjih se pojavljajo trditve iz obeh področij življenja. Kljub temu so rezultati zanimivi, saj se kažeta dve jasni latentni spremenljivki: enakopravnost med spoloma in tradicionalne vrednote ter stereotipna prepričanja. Pričakovali bi, da bodo imele ženske višje povprečje na prvem faktorju, moški pa na drugem. Za ugotavljanje, ali so razlike v povprečju na teh faktorjih med spoloma statistično značilni, sem – tako kot v prejšnjem primeru – spet opravila dvakrat t-test za dva neodvisna vzorca, s čimer sem preverjala naslednjo hipotezo:

H2: Med študenti in študentkami obstaja razlika v vrednotenju enakopravnosti moških in žensk.

Tabela 3.6: T-test za primernost poklicev za enakopravnost med moškimi in ženskami

	Spol	N	Vzorčna aritmetična sredina	Vzorčni standardni odklon	Vzorčna standardna napaka
Faktor 1: Enakopravnost	Moški	44	0,957	1,106	0,166
	Ženske	144	-0,287	0,671	0,055
Faktor 2: Tradicionalne vrednote in stereotipna prepričanja	Moški	44	0,469	0,872	0,131
	Ženske	144	-0.136	0,830	0,069

Tabela 3.7: T-test za neodvisna vzorca za enakopravnost med moškimi in ženskami

		Levenov test o enakosti varianc		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Spodnja	Spodnja
Faktor 1: Enakopravnost	Enake variance	19,511	0,000	9,102	186	,000	1,244	,136	,974	1,514
	Neenake variance			7,070	53,011	,000	1,244	,176	,891	1,597
Faktor 2: Tradicionalne vrednote in stereotipna prepričanja	Enake variance	0,196	0,658	4,190	186	,000	,606	,144	,320	,891
	Neenake variance			4,079	68,480	,000	,606	,148	,309	,903

Na vzorcih imata oba faktorja (Enakopravnost, Tradicionalne vrednote in stereotipna prepričanja) višjo povprečno vrednost pri moških kot ženskah (razvidno iz Tabele 3.6). V obeh primerih so razlike tudi statistično značilne (za prvi faktor $p < 0.0005$ pri $t = 7.070$, ob predpostavki o neenakosti varianc, za drugi faktor $p < 0.0005$ pri $t = 4.190$, ob predpostavki o enakosti varianc). Tudi v tem primeru se torej kaže specifičnost študentov na FDV. Študenti v nasprotju s pričakovanji bolj podpirajo enakopravnost kot ženske. Vendar pa se v skladu s pričakovanji tudi bolj strinjajo s tradicionalnimi vrednotami in predsodki.

4 ZAKLJUČEK

V diplomskem delu sem preučevala razlike med moškimi in ženskami glede zaposlitve, ki se kažejo v poklicni segregaciji glede na spol. V teoretičnem delu sem definirala pojem poklicne segregacije glede na spol, predstavila zakonodajo na tem področju, dejanske podatke s trga dela in naštel nekaj razlogov, zakaj se segregacijs dogaja. V empiričnem delu sem problematiko poklicne segregacije glede na spol osvetlila še z vidika mladih, s tem ko sem preučevala vrednote študentov FDV glede izbire vrste dela (kakšno delo si želijo po diplomi) in glede enakopravnosti med moškimi in ženskami, ki vključuje tudi enakopravnost pri zaposlitvi.

V diplomskem delu so me zanimale predvsem razlike v tem, kakšno delo si študentke in študenti Fakultete za družbene vede želijo, in ali obstajajo kakršne koli razlike v mnenju, kateri poklici se jim zdijo primernejši kot drugi. Podatki so bili zbrani leta 2010 na vzorcu študentov Fakultete za družbene vede, obdelala pa sem jih s statistično faktorsko analizo.

Ker je bila raziskava narejena na študentkah in študentih Fakultete za družbene vede, je populacija, na kateri sem preverjala hipoteze, omejena. Zaključki veljajo le za študente nižjih letnikov te fakultete, ki je največja družboslovna fakulteta v Sloveniji, s specifično populacijo, med katero prevladujejo študentke, hkrati pa so študenti, ki so vključeni v manjši meri, nekoliko drugačni od študentov, ki se sicer vpisujejo na naravoslovne in tehnične fakultete. Zaključkov zato ne morem posploševati na širšo populacijo mladih v Sloveniji. Kljub temu ocenjujem, da diplomsko delo prinaša dodaten vpogled v ambicije in želje mladih glede primernosti dela in zaposlovanja, hkrati pa osvetljuje razliko med mladimi moškimi in ženskami glede te problematike. Še posebej je delo zanimivo za Fakulteto za družbene vede, saj prinaša vpogled v poklicne ambicije in vrednote njihovih študentov.

Pri analizi tega, kakšno delo si po diplomi želijo študenti, se je izkazalo, da je ena skupina motivov povezana s kariero in plačilom, druga pa s pomočjo drugim in družino. Faktorska struktura, ki sem jo dobila, se ujema s faktorsko strukturo Morinage in drugih, ki so uporabljali enako anketno lestvico in so ugotovili, da so vse trditve, ki se nanašajo na kariero, prepoznavnost, željo biti najboljši in dobro plačano delo, najvišje na prvem faktorju. Trditve

na drugem faktorju se nanašajo na pomoč drugim in na preživljanje prostega časa z družino (Morinaga, Hanson Frieze in Ferligoj 1993).

S faktorško analizo sem – prav tako kot Rečnik (2002) – ugotovila, da so študentke Fakultete za družbene vede ambicioznejše kot študentje in da je kariera zanje pomembnejša kot za študente. To se ujema z ugotovitvami Rečnikove (2002, 20), ki pravi, da je uspešnost eden najpomembnejših pokazateljev razlik med ženskami in moškimi. Pravi tudi, da so pri dokončevanju študija dekleta bistveno uspešnejša, prav tako pa so ambicioznejša glede svoje nadaljnje kariere poti.

Tudi pri analizi odnosa do enakopravnosti med moškimi in ženskami sem oblikovala dva faktorja, pri čemer se prvi nanaša na enakopravnost med moškimi in ženskami, drugi pa na tradicionalne vrednote in stereotipna prepričanja. Ugotovila sem, da študentje bolj kot študentke podpirajo enakopravnost med spoloma, hkrati pa študenti bolj cenijo tradicionalne vrednote. Predvsem prva ugotovitev znova kaže na posebnost študentov in študentk na FDV, kjer so študenti najverjetneje drugačni od drugih mladih moških, ki se sicer pogosteje vpisujejo na naravoslovne in tehnične fakultete.

Zaključim lahko, da med študentkami in študenti Fakultete za družbene vede obstajajo razlike v tem, kaj jih motivira za delo po diplomi, in v stališčih glede enakopravnosti.

5 LITERATURA

1. Beck, Ulrich. 2001. Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno. Knjižna zbirka. Temeljna dela. Ljubljana: Krtina.
2. Brown, Beverly. 1997. Gender and preferences for Job Attributes: A Cross Cultural Comparison.
3. Chusmir L.H. in B. Parker. 1991. Success strivings and their relationship to affective work behaviours: Gender differences. *Journal of Social Psychology* 132: 87–99.
4. Cvetko, Aleksej. 2003. Prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih. *Podjetje in delo*: 103–115.
5. Cvetko, Roman. 2002. Razvijanje delovne kariere. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 398–430. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34–35): 31–52. Ljubljana: FDV.
8. Fabrigar, Wegener, MacCallum in Strahan. 1999. Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods* 4 (3): 272–299.
9. Ferligoj, Anuška. 2005. Faktorska analiza. Dostopno prek: <http://vlado.fmf.uni-lj.si/vlado/podstat/Mva/FA.pdf> (18. september 2014).
10. Furlan, Nadja. 2006. Manjkajoče rebro. Koper: Annales.
11. Gangl, M. 2003. Explaining change in early career outcomes: Labor market conditions, educational expansion, and youth cohort sizes. V *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth Into EU Labor Markets*, ur. Muller in Gangl, 251–276. Oxford: University Press.
12. Gorše, Alenka. 1992. Položaj žensk. V *Zaposlovanje, perspektive, priložnosti in tveganja na trgu delovne sile*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
13. Hanson, Susan in Geraldine Prett. 1995. *Gendre, work and space: International studies od women and place*. David: Routledge.
14. Hanson Frieze, Irene, J. Miluska, Anuška Ferligoj, O. Mitina in Wall S. 1998. Beliefs about future work and family roles in Polish, Russian, Slovene an U.S. University students.

15. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. Sociologija: Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.
16. --- 2001. Sociologija: Teme in pogledi. Ljubljana: DZS.
17. Hazl, Vanja. 2002. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
18. Jogan, Maca in drugi. 1986. Ženske in diskriminacija. Ljubljana: Delavska enotnost.
19. Jogan, Maca in Maja Božovič. 2009. Diplomacija in spolna neenakost. Teorija in praksa 46 (4): 371–388. Ljubljana.
20. Kanujo Mrčela, Aleksandra. 1996. Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost.
21. Kozmik, Vera in Tanja Salecl. 1999. Zakon o enakih možnostih: Primerjalna analiza. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 119.
22. Marn, Neva in Vahida Dedič. 2006. Položaj žensk na vodilnih mestih in težave pri napredovanju. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
23. --- 2008. Položaj žensk na področju dela.. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno prek: www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf (20. avgust 2014).
24. Misra, Ghosh in Kanungo. 1990. Measurement of Family Involvement: A Cross-national Study of Managers. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 21.
25. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2003. Tretje poročilo RS o uresničevanju določil konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/CEDAW4.pdf (18. avgust 2014).
26. Morinaga Y., Irene Hanson Frieze in Anuška Ferligoj. 1993. Career Plans and Gender-Role Attitudes of College Students in the United States, Japan and Slovenia. University of Pittsburgh.
27. Murell, Hanson Frieze in Frost. 1991. Aspiring to careers in male and female-dominated professions: a study of black and white college women. *Psychology of Women Quarterly* 15: 103–126.
28. Nastran Ule, Mirjana. 1996. Mladina v devetdesetih: analiza stanja v Sloveniji. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
29. --- 2013. Prikrita diskriminacija v znanosti. Ljubljana.

30. Oakley, A. 2000. Gospodinja. Ljubljana. Založba/cf.*
31. Olson, J.E, Irene Frieze in drugi. 2006. Economic Influences on Ideals about Future Jobs in Young Adults in Formerly Socialist Countries and the United States. *Cross Cultural Research* 40: 352–376.
32. Rapuš Pavel, Jana. 2005. Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo. *Socialna pedagogika* 9 (3): 329–360. Ljubljana: Združenje za socialno pedagogiko.
33. Rečnik, Tanja. 2002. Ovire žensk pri zaposlovanju. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta 40.
34. Rifkin, Jeremy. 2007. Konec dela: zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe. Ljubljana: Krtina.
35. Shavit Y. in W. Muller. 2000. Vocational secondary education: where diversion and where safety net? *European societies* 2.
36. Spence, Helmreich in Stapp. 1973. A short version of the Attitudes toward Women Scale (AWS). *Bulletin of the Psychonomic Society* 2: 219–220.
37. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
38. Statistični letopis Republike Slovenije 2002. Ljubljana: Statistični urad RS.
39. Statistični urad Republike Slovenije. 2007a. Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah, po spolu, Slovenija, 1. četrtoletje 2006, 659. Dostopno prek: stat.si/doc/vsebina/07/adp/Del_preb_pokl_skupine/2006.xls (12. avgust 2014).
- 40.--- 2007b. Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf (16. september 2014).
- 41.--- 2012. Mladi na trgu dela 2011. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5114 (15. september 2014).
42. Strange, Rea. 1983. Cerees choice consideration and sex role self-concept of male and female undergraduates majors. *Journal of Vocational Behaviour*, 23.
43. Urad varuha človekovih pravic. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/> (3. september 2014).
44. Urad za enake možnosti. Dostopno prek: <http://www.arhiv.uem.gov.si/> (25. september 2014).
45. Vertot, Petronela. 2007. Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji. Ljubljana.

46. Vojnovič, M. 1995. Družbeni položaj in vloga žensk. Situacijska analiza o položaju otrok in družin v Sloveniji. Ljubljana: Slovenski odbor za UNICEF.
47. Vrhunec, Simona. 2002. Poklicna (socialna) segregacija. Narodna in univerzitetna knjižnica. Fakulteta za socialno delo. Ljubljana.
48. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1). 2013. Ur. l. RS 21/2013.
49. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Ur. l. RS 59/2002.
50. Zavod RS za zaposlovanje v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2013. Mladi in trg dela. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4809/mladi_in_trg_dela.pdf (16. september 2014).

PRILOGE

Priloga A: Opisna statistika za spremenljivko kakšno delo si želiš po diplomi

	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Koeficient asimetrije	Std. napaka	Koeficient sploščenosti	Std. napaka	Minimum	Maksimum	Mediana
Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev	4,292	0,768	-1,014	0,170	1,175	0,338	1,00	5,00	4,000
Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju.	3,975	0,915	-0,649	0,170	,183	0,338	1,00	5,00	4,000
Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju	3,730	0,997	-0,398	0,170	-,374	0,339	1,00	5,00	4,000
Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim.	3,931	0,823	-0,462	0,171	,012	0,340	1,00	5,00	4,000
Želim delo, ki je dobro plačano.	4,166	0,769	-1,015	0,170	1,978	0,339	1,00	5,00	4,000
Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino.	3,852	0,988	-0,412	0,171	-,503	0,340	1,00	5,00	4,000

Priloga B: Komunalitete za za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi

	Komunalitete
Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev.	,566
Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju.	,652
Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju.	,607
Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim.	,167
Želim delo, ki je dobro plačano.	,232
Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino.	,068

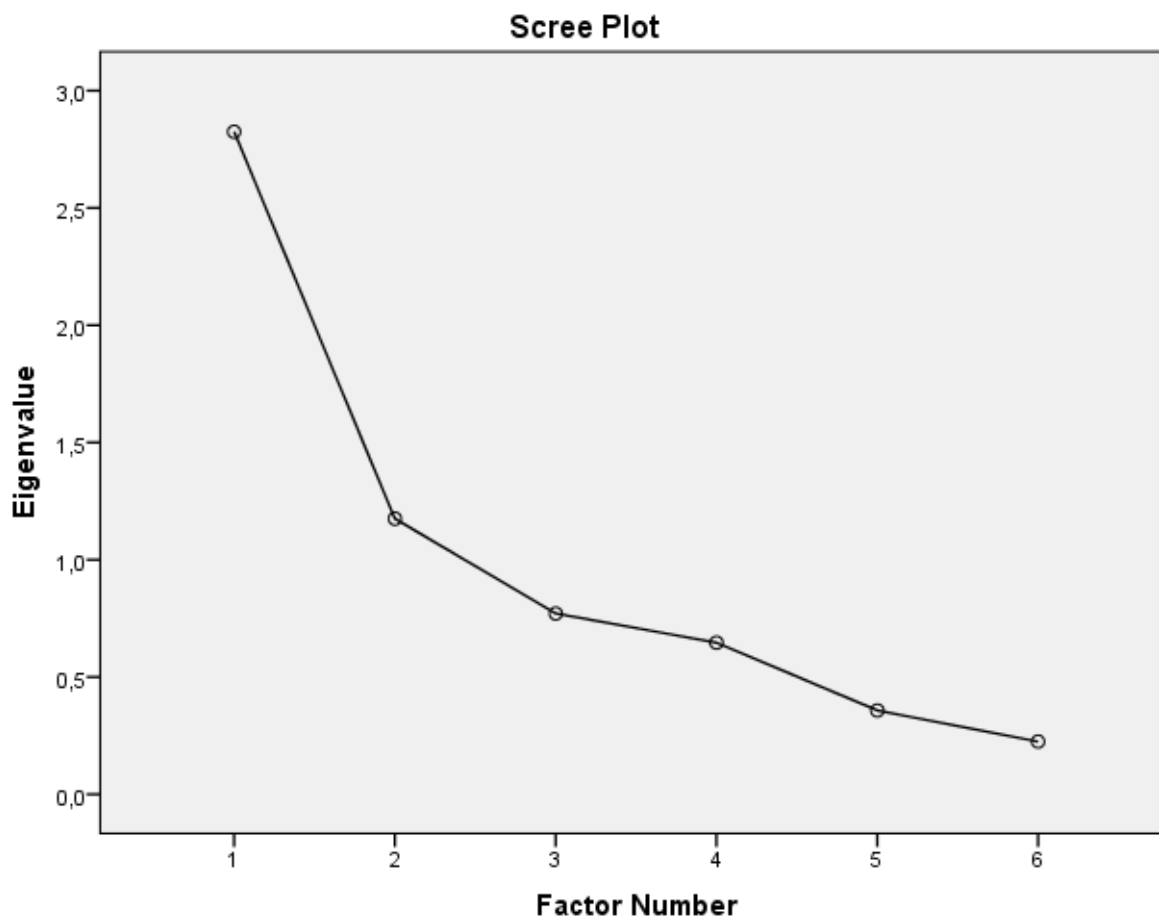
Priloga C: Factor Transformation Matrix za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi

Faktor	1	2
1	,993	,114
2	-,114	,993

Priloga Č: Delež variabilnosti za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi

Faktor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Skupaj	% variance	% kumulative	Skupaj	% variance	% kumulative	Skupaj	% variance	% kumulative
1	2,825	47,083	47,083	2,485	41,415	41,415	2,463	41,052	41,052
2	1,175	19,587	66,670	,803	13,389	54,804	,825	13,752	54,804
3	,771	12,849	79,518						
4	,647	10,777	90,295						
5	,358	5,959	96,254						
6	,225	3,746	100,000						

Priloga D: Scree plot za spremenljivko Kakšno delo si želiš po diplomi



Priloga E: Opisna statistika za enakopravnost med moškimi in ženskami

	Aritmetična sredina	St. odklon	Koef. asimetrije	Std. napaka	Koef. sploščenosti	Std. napaka	Minimum	Maksimum	Mediana
Poklicne in strokovne šole bi morale sprejemati najboljše študente, ne glede na njihov spol.	4,320	,939	-1,260	0,171	,853	0,340	1,00	5,00	5,000
Mož in žena bi morala imeti iste možnosti za ločitev.	4,575	,746	-2,054	0,172	4,933	0,342	1,00	5,00	5,000
Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost.	1,995	1,041	,674	0,171	-,468	0,340	1,00	5,00	2,000
Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna.	4,492	,749	-1,308	0,172	,820	0,341	2,00	5,00	5,000
V sodobnih ekonomskih pogojih, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje.	4,267	,902	-1,376	0,171	1,861	0,341	1,00	5,00	4,000
Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in za napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu.	4,465	,983	-2,187	0,171	4,473	0,341	1,00	5,00	5,000
Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški.	2,796	1,221	,148	0,172	-,828	0,341	1,00	5,00	3,000
Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški.	4,238	,879	-,844	0,172	-,311	0,341	2,00	5,00	4,000
Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno razdeljena med možem in ženo.	4,532	,685	-1,433	0,172	1,751	0,341	2,00	5,00	5,000
Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere.	2,306	1,185	,469	0,172	-,805	0,343	1,00	5,00	2,000
Ženska ne bi smela	1,537	,842	1,655	0,171	2,559	0,341	1,00	5,00	1,000

pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja.									
Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo.	1,408	,807	2,285	0,172	5,501	0,341	1,00	5,00	1,000
Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice.	2,024	1,194	,995	0,172	-,085	0,341	1,00	5,00	2,000
Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki.	1,781	1,082	1,330	0,171	1,009	0,341	1,00	5,00	1,000
Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških.	4,701	,583	-2,127	0,172	4,782	0,341	2,00	5,00	5,000
Pošteno je, da so moški plačani bolje kot ženske, četudi opravljajo isto delo.	1,300	,712	2,800	0,171	8,558	0,341	1,00	5,00	1,000
Na splošno rečeno, oče bi moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot mati.	1,741	,970	1,268	0,171	,869	0,340	1,00	5,00	1,000
Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske.	3,532	1,049	-,993	0,171	,546	0,341	1,00	5,00	4,000
Intelektualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških.	1,615	,906	1,563	0,172	2,167	0,340	1,00	5,00	1,000
Mož nima na splošno nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih.	1,781	,895	1,037	0,172	,709	0,341	1,00	5,00	2,000
Intelektualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna.	3,625	1,118	-,350	0,172	-,694	0,342	1,00	5,00	4,000

Priloga F: Komunalitete za enakopravnost med moškimi in ženskami

	Komunalitete
Poklicne in strokovne šole bi morale sprejemati najboljše študente, ne glede na njihov spol.	,378
Mož in žena bi morala imeti iste možnosti za ločitev.	,541
Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost.	,273
Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna.	,520
V sodobnih ekonomskih pogojih, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje.	,476
Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in za napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu.	,394
Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški.	,215
Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški.	,306
Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno razdeljena med možem in ženo.	,429
Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere.	,424
Ženska ne bi smela pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja.	,468
Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo.	,363
Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice.	,432
Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki.	,458
Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških.	,537
Pošteno je, da so moški plačani boljše kot ženske, četudi opravljajo isto delo.	,456
Na splošno rečeno, oče bi moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot mati.	,478
Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske.	,283
Intelektualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških.	,604
Mož nima na splošno nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih.	,322
Intelektualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna.	,146

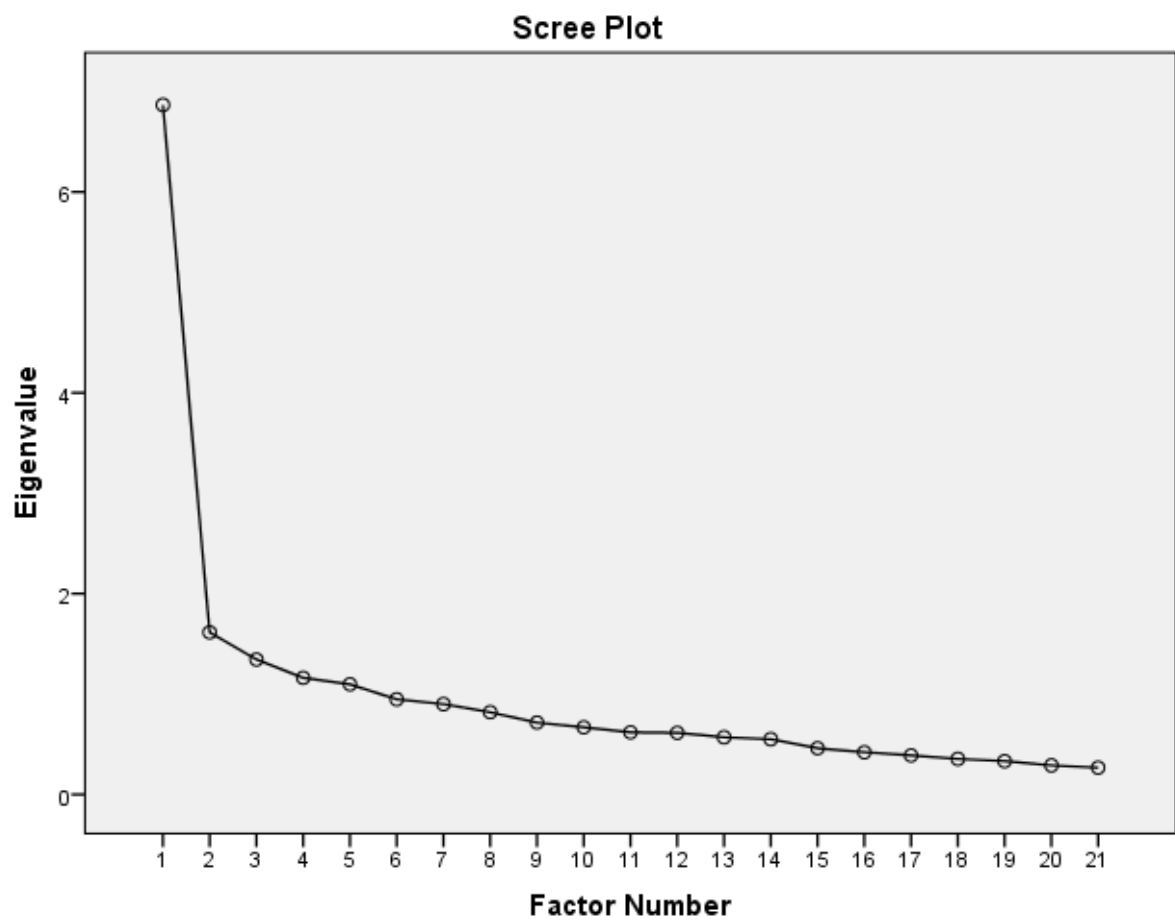
Priloga G: Factor Correlation Matrix za enakopravnost med moškimi in ženskami

Faktor	1	2
1	1,000	0,457
2	0,457	1,000

Priloga H: Delež variabilnosti za enakopravnost med moškimi in ženskami

Faktor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums od Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings
	Skupaj	% variance	% kumulative	Skupaj	% variance	% kumulative	Skupaj
1	6,867	32,701	32,701	6,273	29,870	29,870	5,995
2	1,614	7,688	40,389	1,010	4,810	34,679	3,228
3	1,344	6,401	46,789				
4	1,161	5,530	52,320				
5	1,097	5,225	57,544				
6	,948	4,514	62,058				
7	,900	4,284	66,342				
8	,819	3,899	70,241				
9	,716	3,409	73,650				
10	,668	3,183	76,833				
11	,618	2,945	79,778				
12	,614	2,925	82,703				
13	,570	2,712	85,415				
14	,551	2,622	88,037				
15	,460	2,191	90,228				
16	,421	2,003	92,231				
17	,389	1,851	94,082				
18	,354	1,687	95,769				
19	,332	1,582	97,350				
20	,289	1,378	98,729				
21	,267	1,271	100,000				

Priloga I: Scree plot za enakopravnost med moškimi in ženskami



Priloga J: Slovenski vprašalnik

ANKETA V SLOVENIJI, 2010

Predlog vprašalnika, osnutek, september 2010

.....
*****R = Reversed item**

SURVEY IN SLOVENIJA, 2010

Proposed questionnaire, draft, September 2010

1–23	Achievement Motivation Scale (Spence & Helmreich)	ACH1 – 23
24–43	Power Motivation Scale (Frieze & Schmidt)	POW1 – 20
44–51	Job motivation items from previous surveys	JOB1 – 8
52–72	Spence and Helmreich Attitude Toward Women Scale	ATW1 – 21
73–75	Additional Gender-Role Attitude Items	PITT1 – 3
76–87	Attitudes about communism/socialism	C1–C12
1–10	Demographic questions	
1–6	Satisfaction with the survey	

Anketa o vrednotah študentov

To anketo opravljamo v okviru raziskovalnega projekta v sodelovanju z Univerzo v Pittsburgu. Postavili vam nekaj vprašanj o bodoči zaposlitvi in načrtih v zvezi z družino ter nekaj psiholoških lestvic, na koncu pa še nekaj socio-demografskih vprašanj (npr. starost, spol). S sodelovanjem v anketi niste izpostavljeni nobenemu tveganju, hkrati pa tudi nimate nobene neposredne osebne koristi. Vaše sodelovanje je prostovoljno in od sodelovanja lahko odstopite v katerem koli trenutku. Da bi lahko sodelovali, morate imate vsaj 18 let.

Anketa je anonimna. Prosimo, da nikamor ne vpišete svojega imena. Prek vaših odgovorov vas nikakor ne bomo mogli identificirati.

Za nobeno vprašanje v tej anketi ni pravilnega ali napačnega odgovora. Če na posamezno vprašanje ne želite odgovoriti, ga lahko izpustite. Na vprašanja, na katera boste odgovarjali, pa prosimo odgovorite čim bolj natančno in odkrito.

Ta projekt vodi dr. Irene Frieze, profesorica psihologije na Univerzi v Pittsburgu. V Sloveniji z njo sodelujeta prof. dr. Anuška Ferligoj in doc. dr. Katja Lozar Manfreda s Fakultete za družbene vede. Če imate kakšno vprašanje v zvezi z anketo, se lahko obrnete na katja.lozar@fdv.uni-lj.si.

2 Achievement motivation

Ocenite, koliko navedene izjave držijo za vas, na lestvici

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem, niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 močno se strinjam

ACHIEVEMENT MOTIVATION

SUBSCALES: W = work; M = mastery; C = Competition

1. Zame je pomembno, da po svojih najboljših močeh naredim vse, česar se lotim, celo če gre za kaj takega, česar ljudje v mojem okolju ne cenijo preveč. (w) (*ach1*)
2. V tem, da vse počnem po svojih najboljših močeh, najdem zadovoljstvo. (w) (*ach2*)
3. Dobro opravljeno delo prinese zadovoljstvo. (w) (*ach3*)
4. Zadovoljen (zadovoljna) sem, če mi gredo stvari bolje od rok, kot so mi šle včasih. (w) (*ach4*)
5. Rad/-a trdo delam (w). (*ach5*)
6. Kar koli počnem, vedno me veseli, če postajam vse boljši (boljša) v tem. (w) (*ach6*)
7. Rajši bi počel/-a stvari, pri katerih se počutim samozavestno in sproščeno, kot pa stvari, ki predstavljajo izziv in so zahtevne. (m – r) (*ach7*)
8. Kadar skupina, ki ji pripadam, nekaj načrtuje, bi rajši vse vodil/-a sam/-a, kot pa le pomagal/-a in prepustil/-a organizacijo komu drugemu. (m) (*ach8*)
9. Rajši bi se učil/-a preprostih zabavnih iger kot zahtevnih miselnih iger. (m - r) (*ach9*)
10. Če mi kaj ne gre od rok, se raje trudim toliko časa, dokler stvari ne obvladam, kot pa se lotim česa takega, kar mi gre bolje od rok. (m) (*ach10*)
11. Ko se enkrat nečesa lotim, vztrajam do konca. (m) (*ach11*)
12. Rajši delam stvari, ki zahtevajo veliko spretnosti. (m) (*ach12*)

13. Pogosteje se lotim stvari, za katere nisem prepričan/-a, da jih lahko opravi, kot pa stvari, za katere verjamem, da jih lahko opravi. (m) (*ach13*)
14. Rad/-a sem ves čas zaposlen/-a z nečim. (m) (*ach14*)
15. Bolj se potrudim, če tekmujem z drugimi. (c) (*ach15*)
16. Veseli me, če tekmujem z drugimi. (c) (*ach16*)
17. Moti me, če gre kakšna stvar drugim bolj od rok. (c) (*ach17*)
18. Zame je pomembno, da mi gre zadana naloga bolj od rok kot drugim. (c) (*ach18*)
19. Mislim, da je pri delu in pri igrah pomembno zmagovati. (c) (*ach19*)
20. Če se naučim delati kaj edinstvenega, dobim občutek zadovoljstva. (m) (*ach20*)
21. Več znanja in spretnosti si pridobim, bolj čutim, da bom v prihodnje uspešen (uspešna). (m) (*ach21*)
22. Rad/-a se razvijam na osnovi preteklih izkušenj in dela. (m) (*ach22*)
23. Zadovoljen (zadovoljna) sem, kadar mi gredo stvari vedno bolj od rok, četudi pri tem ne presežem (prehitim) drugih. (w) (*ach23*)

3 Power motivation

POWER MOTIVATION SCALE

SUBSCALES: L = Leadership; V = Visibility; H = Helping

POW1 TO POW20

1. Če bi dobil/-a priložnost za to, bi bil/-a dober voditelj (voditeljica) (tj., ljudi bi dobro vodil/-a). (l) (*pow1*)
2. Rad/-a načrtujem stvari in odločam, kaj naj bi drugi ljudje počeli. (l) (*pow2*)
3. Na velikih zborovanjih nisem rad/-a v središču pozornosti (v – r) (*pow3*)
4. Rad/-a bi počel/-a kaj tako pomembnega, da bi me ljudje spoštovali. (v) (*pow4*)
5. V življenju ni pomembno, da zasedaš pomembne položaje. (v – r) (*pow5*)
6. Rad/-a vidim, da ljudje prihajajo k meni po nasvete. (h) (*pow6*)
7. V tem, da vplivam na druge ljudi, najdem zadovoljstvo. (v) (*pow7*)
8. Veseli me razpravljati z drugimi, da bi jih prepričal/-a o svojem prav. (v) (*pow8*)

9. Rad/-a imam nadzor nad dogodki okoli sebe. (l) (*pow9*)
10. Rad/-a bi, da bi moje ideje pomagale ljudem. (h) (*pow10*)
11. Upam, da bom nekega dne vplival/-a na druge oziroma na ves svet. (h) (*pow11*)
12. Mislim, da bi me veselilo imeti oblast nad drugimi. (l) (*pow12*)
13. Rad/-a ukazujem in skrbim, da vse normalno teče. (l) (*pow13*)
14. Želim biti pomembna osebnost v svoji skupnosti. (v) (*pow14*)
15. Pogosto me skrbi, da bo naslednja generacija živel v slabšem svetu, kot je sedanja. (h)(*pow15*)
16. Rad/-a imam, da me občudujejo zaradi mojih dosežkov. (v) (*pow16*)
17. Mislim, da sem v svoji skupini običajno jaz vodja. (l) (*pow17*)
18. Zelo me skrbi za blaginjo drugih. (h)(*pow18*)
19. Ko skušajo moji znanci rešiti kakšen problem, si ne morem kaj, da jim ne bi ponudil/-a koristnih nasvetov. (h) (*pow19*)
20. V veliko zadovoljstvo bi mi bilo, če bi lahko vplival/-a na kakovost življenja drugih ljudi. (h) (*pow20*)

4 Desires for future job

Kakšno delo si želiš po diplomi?

Za naslednja vprašanja ni pravih ali napačnih odgovorov. Prosimo, odgovorite, kot čutite.

Uporabite naslednjo lestvico:

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 močno se strinjam

JOB MOTIVATION: JOB1 TO JOB10 (Not a scale)

1. Zame je pomembno, da bom imel/-a po diplomi možnosti za kariero in ne le za zaposlitev. (*job1*)
2. Zame je pomembno, da postanem priznan/-a na svojem delovnem področju. (*job2*)

3. Zame je pomembno, da postanem eden (ena) izmed najboljših na svojem delovnem področju. **(job3)**
4. Želim delo, ki mi bo omogočalo, da pomagam drugim. **(job4)**
5. Želim delo, ki je dobro plačano. **(job5)**
6. Moja kariera bo morda zahtevala neplačane nadure dela in dolga potovanja. **(job7)**
7. Pričakujem, da bom po diplomi moral/-a zapustiti Ljubljano, da si najdem delo. **(job8)**
8. Zame je pomembno, da mi delo omogoča preživeti veliko časa z mojo družino. **(job9)**

5 Attitudes towards Women

Questions about Attitudes and Feelings

V NADALJEVANJU SLEDI NEKAJ TRDITEV O ENAKOPRAVNOSTI MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI. PROSIMO, DA IZRAZITE SVOJE (NE)STRINJANJE Z VSAKO OD NJIH.

Za naslednja vprašanja ni pravih ali napačnih odgovorov. Prosimo, odgovorite, kot čutite. Uporabite naslednjo lestvico:

1 močno nasprotujem

2 nasprotujem

3 niti ne nasprotujem niti se ne strinjam

4 strinjam se

5 močno se strinjam

ATTITUDE TOWARD WOMEN ITEMS: ATW1 TO ATW22

1. Poklicne in strokovne sole bi morale sprejemati najboljše študente, ne glede na njihov spol. (r) **(atw1)**
2. Mož in žena bi morala imeti iste možnosti za ločitev. (r) **(atw2)**
3. Pripovedovanje mastnih šal bi morala biti predvsem moška lastnost. **(atw3)**
4. Mož in žena bi morala biti enakopravna pri načrtovanju družinskega proračuna. (r) **(atw4)**

5. V sodobnih ekonomskih pogojih, v katerih so ženske dejavne zunaj doma, bi moški morali sodelovati pri gospodinjskih opravilih, kot sta pomivanje posode in pranje. (r) *(atw5)*
6. Obstajati bi moral strogo pošten sistem za sprejemanje na delo in za napredovanje, ki ne bi razlikoval ljudi po spolu. (r) *(atw6)*
7. Pobudo za začetek razmerja bi moral dati moški. *(atw7)*
8. Ženska bi morala imeti enako svobodo predlagati zakon kot moški. (r) *(atw8)*
9. Starševska avtoriteta in odgovornost za disciplino otrok bi morala biti enakomerno razdeljena med možem in ženo. (r) *(atw9)*
10. Ženske bi morale manj razmišljati o svojih pravicah in več o tem, kako postati dobre žene in matere. *(atw10)*
11. Ženska ne bi smela pričakovati, da lahko zahaja na iste kraje kot moški in da ima isto svobodo delovanja. *(atw11)*
12. Sinove bi bilo treba bolj spodbujati kot hčere, naj odidejo študirat na univerzo. *(atw12)*
13. Smešno je, da ženska vozi tovornjak in da moški krpa nogavice. *(atw13)*
14. Otročje je, če si ženska prizadeva zadržati dekliški priimek po poroki. *(atw14)*
15. Družba bi morala enako spoštovati profesionalno delo žensk in moških. (r) *(atw15)*
16. Pošteno je, da so moški plačani bolje kot ženske, četudi opravljajo isto delo. *(atw16)*
17. Na splošno rečeno, oče bi moral imeti pri vzgoji otrok večjo avtoriteto kot mati. *(atw17)*
18. Obstajajo nekateri poklici in vrste poslov, ki so primernejši za moške kot za ženske. *(atw18)*
19. Intelektualno vodstvo skupnosti bi moralo biti predvsem v rokah moških. *(atw19)*
20. Mož nima na splošno nobene obveznosti, da obvešča ženo o svojih finančnih načrtih. *(atw20)*
21. Intelektualna enakost žensk in moških je popolnoma očitna. (r) *(atw21)*

6 Additional Gender – Role Items

ADDITIONAL GENDER-ROLE ITEMS: **PITT1 TO PITT10**

1. Zaposlena mati lahko vzpostavi prav tako topel in varen odnos z otroki kot nezaposlena mati. (r) (*pitt1*)
2. Ženske so veliko srečnejše, če ostanejo doma in skrbijo za otroke. (*pitt2*)
3. Predšolski otroci bodo najverjetneje trpeli, če mati dela. (*pitt3*)

7 Attitudes about socialism/communism

ATTITUDES ABOUT SOCIALISM/COMMUNISM: C1 TO C12

1. Vlada bi morala vsakemu zagotoviti minimalni življenjski standard. (*c1*)
2. Vlada bi morala postaviti zgornjo mejo možne plače. (*c2*)
3. Vlada bi morala vsakomur, ki si to želi, zagotoviti delo. (*c3*)
4. Raje bi živel v socialistični družbeni ureditvi. (*c4*)
5. Tržno gospodarstvo (svobodni trg) je najboljše/-i za našo državo. (r) (*c5*)
6. Komunizem je najslabša oblika vladavine. (r) (*c6*)
7. Komunizem je dober za nekatere države, za druge pa ne. (*c7*)
8. Vlada bi morala pomagati revnim državljanom z zagotovitvijo socialne blaginje, brezplačnega zdravstva in pomoči pri otroškem varstvu. (*c8*)
9. Kulturni dogodki, kot sta balet in opera, bi morali biti subvencionirani, da bi bili dostopni vsakomur. (*c9*)
10. Ljudje bi morali biti plačani v skladu s svojo kvalifikacijo in naporom, ki ga vlagajo v delo. (*c10*)
11. Kapitalizem omogoča ljudem, da se osebno razvijajo. (*c11*)
12. Socializem omogoča ljudem, da se osebno razvijajo. (*c12*)

Demografska vprašanja

Nekaj o vas ...

1. Vaša starost: 1 = pod 18 2 = 18–20 3 = 21–22 4 = 23–30 5 = več kot 30 **AGEG**
2. Vaš spol: 1 = moški 2 = ženski **SEX**
3. Koliko let že študirate na FDV? **YEARCOL**
4. Kakšni so vaši načrti glede izobrazbe? **EDUPLAN**
 - 1 = morda bom nehal/-a študirati
 - 2 = diplomiral/-a bom samo na 1. bolonjski stopnji
 - 3 = diplomiral/-a bom tudi na 2. bolonjski stopnji
 - 4 = po diplome 1. in/ali 2. stopnje se bom strokovno izobraževal/-a
 - 4 = doktoriral/-a bom
5. Vaš zakonski status je: (**marstat**)
 1. še neporočen/-a
 2. prvič poročen/-a
 3. ponovno poročen/-a
 4. ločen/-a
 5. vdovec/vdova
6. Ali imate otroke? (**kids**)
 1. ne
 2. enega
 3. dva
 4. tri
 5. štiri ali več
7. Kako pogosto obiskujete verske obrede? (**services**)
 1. nikoli
 2. enkrat na leto ali manjkrat
 3. nekajkrat na leto
 4. nekajkrat na mesec
 5. enkrat na teden ali več
8. Kdaj se želite poročiti? (**marideal**)
 1. nikoli
 2. ne vem
 3. v roku dveh let
 4. v roku petih let

0

5. v roku več kot petih let
6. sem že poročen/-a
9. Koliko otrok želite imeti? (*kidideal*)
 1. nobenega
 2. ne vem
 3. enega
 4. dva
 5. tri ali več
10. Kje želite preživeti večino svojega življenja? (*live*)
 1. v okolju, v katerem sem odraščal/-a
 2. v okolju, v katerem študiram (Ljubljana), ki pa ni okolje, v katerem sem odraščal/-a
 3. v drugem okolju te države
 4. v drugi državi
 5. ne vem

Zadovoljstvo z anketo

Za konec vam bomo postavili le še nekaj vprašanj o anketi, v kateri ste pravkar sodelovali.

11. Kako zanimiva so se vam zdela vprašanja? 1 – sploh ne zanimiva, 10 – zelo zanimiva
12. Kako enostavno je bilo odgovarjati na vprašanja? 1 – sploh ne enostavno, 10 – zelo enostavno
13. Kako jasno je bilo besedilo vprašanj? 1 – sploh ne jasno, 10 – zelo jasno
14. Kaj menite o obliki vprašalnika? 1 – zelo slabo, 10 – zelo dobro
15. Kako bi ocenili trajanje ankete? 1 – zelo slabo, 10 - zelo dobro
16. Kakšna je vaše splošno mnenje o anketi? 1 – zelo slabo, 10 – zelo dobro