

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Aleksandra Petrović

Ženske na trgu dela v Sloveniji – enakopravnost ali diskriminacija?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Aleksandra Petrović

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Ženske na trgu dela v Sloveniji – enakopravnost ali diskriminacija?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću za hitro odzivnost ter za strokovno pomoč in napotke pri izdelavi diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi svojim najbližjim, ki so mi ves čas študija stali ob strani in me spodbujali.

Ženske na trgu dela v Sloveniji – enakopravnost ali diskriminacija?

Tradicionalna predstava ženske, katere najpomembnejša vloga v družbi je skrbeti za dom in družino, je zbledela. Ženske se namreč vse bolj uveljavljajo na vseh področjih družbenega življenja. Ženske in moški naj bi imeli enake pravice in možnosti, vendar je kljub formalni enakosti spolov, diskriminacija žensk še vedno prisotna. Do diskriminacije prihaja tudi na trgu delovne sile, kjer moški in ženske nimajo enakih pravic in možnosti. Na obstoj spolne diskriminacije na trgu dela, kažejo razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, razlike v plačilu za enako delo ter horizontalna in vertikalna segregacija.

Mnogi delodajalci obravnavajo kandidate oziroma svoje zaposlene glede na spol in ne na podlagi njihovih sposobnosti, zmožnosti, izkušenj... Spol je tista osebna okoliščina, na podlagi katere so diskriminirane predvsem ženske. Države s sprejemanjem zakonov, direktiv in konvencij poskušajo doseči enako obravnavo spolov ter zmanjšati stopnjo spolne diskriminacije na trgu delovne sile. Pomemben korak pri zmanjševanju spolne diskriminacije na trgu dela, je naredila tudi Slovenija, vendar pa jo kljub temu še ni izkoreninila. Spolna diskriminacija na slovenskem trgu delovne sile tako še vedno predstavlja problem in kot sem že omenila, so žrtve najpogosteje ženske.

Ključne besede: trg delovne sile, spolna diskriminacija, diskriminacija žensk, enakost spolov, poklicna segregacija

Women in the labor market in Slovenia – equality or discrimination?

Traditional image of woman, whose most important role in society is to be at home and care for the family has faded. Indeed women are gaining ground in all areas of life. Women and men should have equal rights and opportunities, but despite of formal gender equality, we can still observe discrimination against women. Discrimination also occurs in the labor market, where men and women do not have equal rights and opportunities. Differences in employment and unemployment rate, differences in payment for equal work and horizontal and vertical segregation show the existence of gender discrimination in the labor market.

Many employers treated their candidates or employees based on gender and not on the basis of their skills, abilities, experience ... Gender identity is one circumstance under which women in particular are discriminated. Countries by adopting laws, regulations, directives and conventions seek to achieve equal treatment and to reduce the rate of sexual discrimination in the labor market. An important step in reducing gender discrimination in the labor market has made also Slovenia, but it is still not eradicate. Thus, sexual discrimination in the Slovenian labor market is still a problem and as I already mentioned most often the victims are the women.

Key words: labor market, sexual discrimination, discrimination against women, gender equality, professional segregation

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	8
2 ŽENSKÉ IN DELO	10
3 DISKRIMINACIJA	11
3.1 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE	12
4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE	14
4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU	16
4.2 POKLICNA SEGREGACIJA	18
4.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU ZA DELO	19
5 PREPOVED DISKRIMINACIJE MED SPOLOMA	21
6 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI	25
6.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSELNOST ŽENSK	26
6.1.1 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK	27
6.1.1 BREZPOSELNOST ŽENSK	29
6.2 POKLICNA SEGREGACIJA	31
6.3 RAZLIKE V PLAČILU ŽENSK IN MOŠKIH	34
7 SKLEP	36
8 LITERATURA	38

KAZALO TABEL IN GRAFOV

TABELE:

Tabela 6.1: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu, 2. četrletje	27
Tabela 6.2: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje.....	28
Tabela 6.3: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah za moške kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje	29
Tabela 6.4: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah za ženske kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje	29
Tabela 6.5: Stopnja brezposelnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje.....	30
Tabela 6.6: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupina za moške kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje.....	31
Tabela 6.7: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupina za ženske kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje.....	31
Tabela 6.8: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2 četrletje 2008	32
Tabela 6.9: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2008	33
Tabela 6.10: Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti in spolu, 2008	34
Tabela 6.11: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2008	35

GRAFI:

Graf 4.1: Razlike v plačah med moškimi in ženskami v posameznih državah EU 21

1 UVOD

Diskriminacija je pojav, na katerega ni imuna nobena družba. Skoraj vsakdo se je v življenju že srečal z njo, bodisi zaradi spola, starosti, verske in etnične pripadnosti ali kakšne druge osebne okoliščine. Diskriminacija je velikokrat prikrit pojav, tako da jo je težko prepoznati, mnogi se je celo ne zavedajo oziroma ji ne namenjujejo posebne pozornosti, temveč jo vzamejo kot nekaj samoumevnega. Poznamo več vrst diskriminacije, ena izmed njih je tudi spolna.

Že od nekdaj so bile ženske v primerjavi z moškimi v podrejenem položaju. Stanje se danes vsekakor izboljšuje, saj ženske niso več vezane izključno na dom, temveč prodirajo tudi na mnoga področja družbenega življenja, tudi tista, ki so bila nekoč izključno v domeni moških. Tako ženske kot moški naj bi imeli enake pravice in možnosti, vendar v praksi ni tako, saj ženske pogosto še vedno občutijo diskriminacijo zaradi spola.

Spolna diskriminacija je prisotna tudi na trgu dela. Delodajalci velikokrat obravnavajo kandidate oziroma svoje zaposlene glede na spol in ne na podlagi njihovih dejanskih sposobnosti, zmožnosti in izkušenj. Žrtve spolne diskriminacije so predvsem ženske, ki so pojmovane kot manj zanesljive, manj motivirane in manj predane delu. Mnogi delodajalci jih povezujejo z nosečnostjo in materinstvom, kar pomeni več odsotnosti z dela in s tem tudi višje stroške. Takšna miselnost predstavlja ženskam težave pri zaposlovanju, saj delodajalci pogosto raje zaposlijo moške, s katerimi naj bi imeli manj težav.

Problem, ki ga obravnavam v svoji diplomski nalogi, se nanaša na diskriminacijo žensk na trgu dela, saj ženske na trgu delovne sile še vedno veljajo za ranljivo skupino. Namen mojega diplomskega dela je predstaviti položaj žensk na trgu dela v Sloveniji in ugotoviti, ali so ženske na trgu dela res diskriminirane. Temu ustrezno sem zastavila tudi raziskovalno vprašanje, ki se glasi: *Ali je spolna diskriminacija na trgu dela prisotna tudi v Sloveniji?*

Pri dokazovanju obstoja spolne diskriminacije na trgu delovne sile sem se tako osredotočila na razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, razlike v plačah za enako delo ali delo enake vrednosti ter na horizontalno in vertikalno segregacijo, saj so po mojem mnenju to ključni kazalci spolne diskriminacije.

Obravnavani tematiki ustrezno sem diplomsko delo zasnovala na osnovi sekundarnih virov in uporabila različno domačo in tujo literaturo, članke, internetne vire ter statistične podatke Statističnega urada RS, ki sem jih tudi podrobneje analizirala.

Diplomsko delo sem po uvodnem delu nadaljevala s poglavjem o spolni diskriminaciji na trgu delovne sile. V tem delu sem s pomočjo domače in tuje literature opredelila posamezne oblike spolne diskriminacije, in sicer diskriminacijo pri zaposlovanju, diskriminacijo pri plačilu za delo ter poklicno segregacijo. Nato sledi poglavje, v katerem obravnavam pravno ureditev načela prepovedi spolne diskriminacije na trgu dela. Po končanem teoretičnem delu preidem na empirični, v katerem sem prikazala položaj žensk na trgu dela v Sloveniji in na podlagi statističnih podatkov Statističnega urada RS poskušala ugotoviti, ali spolna diskriminacija obstaja tudi pri nas. Kot sem že omenila, sem se pri tem osredotočila na razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, razlike v plačah za enako delo ali delo enake vrednosti ter na horizontalno in vertikalno segregacijo. Diplomsko nalogo sem končala s sklepnimi ugotovitvami.

2 ŽENSKA IN DELO

Vso zgodovino je bila ženska v primerjavi z moškim v podrejenem položaju, kar je rezultat predvsem globoko zakoreninjenih predsodkov in stereotipov o ženskih sposobnostih in njeni družbeni vlogi. Ženski je bila priznana predvsem vloga matere in gospodinje, medtem ko je bila njena vloga na področju plačanega dela podcenjena oziroma spregledana. Značilnosti spolne delitve dela so se sicer razlikovale v posameznih zgodovinskih obdobjih, vendar so bili večinoma moški tisti, ki so opravljali statusno višja in bolje plačana dela (Černigoj Sadar in Verša 2002, 398).

Mnogi sociologi in antropologi menijo, da ne obstaja in da tudi ni obstajala družba, v kateri ženske ne bi imele podrejene vloge. Vzrok za takšno stanje nekateri vidijo v biologiji, spet drugi trdijo, da je to rezultat človeške kulture oziroma družbe.

Eden tistih, ki menijo, da so biološke razlike med moškim in žensko tiste, ki vodijo do spolno pogojenih vlog, je tudi antropolog Peter Murdock, ki vidi biološke razlike, kot sta recimo večja fizična moč moških in dejstvo, da ženske rojevajo otroke, kot temelje spolne delitve dela v družbi. Ženska naj bi bila zaradi svojih fizičnih lastnosti omejena le na manj naporna dela (Haralambos in Holborn 2005, 594).

Ravno nasprotno pa meni britanska feministka in sociologinja Ann Oakley, ki zavrača Murdockovo trditev, da so biološke razlike tiste, ki vodijo do spolno pogojenih vlog. Trdi namreč, da delitev dela med spoloma ni univerzalna in da določenih nalog ne opravljajo zgolj moški oziroma ženske. Oakleyeva kritizira Murdocka, saj naj bi pristransko interpretiral svoje podatke in na kulture, ki jih je preučeval, gledal le z moške in zahodnjaške perspektive. Oakleyeva meni, da biološke značilnosti nikakor ne omejujejo žensk pri opravljanju določenih del in da je biološka nesposobnost žensk, da bi opravljale težavno in zahtevno delo, le mit. Svojo trditev je podkrepila tudi z empiričnimi dokazi iz življenja ljudi v različnih kulturah, ki dokazujejo, da ima biologija le malo vpliva na spolne vloge oziroma ga sploh nima. V nekaterih azijskih in latinskoameriških državah predstavljajo ženske namreč kar četrtno delovne sile v rudnikih, v Indiji pa je na gradbiščih zaposlenih kar 12 odstotkov žensk. Ženske tako ne omejujejo njene biološke značilnosti, temveč predsodki in stereotipi v družbi (Haralambos in Holborn 2005, 596).

Dejstvo je, da so bile ženske v zgodovini vedno v podrejenem in manjvrednem položaju. Stanje se vsekakor izboljšuje, saj ženska ni več vezana izključno na dom, temveč je vse bolj prisotna na različnih področjih družbenega življenja, med drugim tudi na trgu dela. Vse višja udeležba žensk na trgu dela je predvsem posledica ekonomske nujnosti, kasneje pa tudi socialistične ideologije (Hanžek, Javornik in Tršelič 2000, 179).

Danes ženske predstavljajo skoraj polovico vseh delovno aktivnih, kar je zelo vzpodbuden podatek, vendar se kljub zakonom, ki prepovedujejo diskriminacijo, še vedno soočajo z diskriminacijo na trgu dela.

3 DISKRIMINACIJA

Kot pravita McConnell in Brue (1994, 348), je diskriminacijo lažje definirati kot pa prepoznati, saj gre pogosto za prikrit pojav. V literaturi lahko zasledimo različne definicije pojma diskriminacija, v nadaljevanju pa bom navedla le nekatere:

Cerar (2005, 23) je diskriminacijo opredelil kot »vrednostno negativno razlikovanje med ljudmi, ki povzroča neupravičeno oziroma pretežno ali splošno družbeno nezaželeno neenakost med ljudmi«.

Townshend-Smith (v Flander 2004, 70) pravi, da »pod pojmom diskriminacija na splošno razumemo dejavnosti oziroma procese, ki neupravičeno ustvarjajo manj ugoden pravni, ekonomski, politični ali pa socialni položaj posameznikov oziroma družbenih skupin«.

Še malo bolj podrobno opredelitev pojma pa sta podali avtorici Kogovšek in Petković (2007, 9-10), ki menita, da o diskriminaciji lahko govorimo takrat, »ko so ljudje neenako obravnavani na podlagi svojega spola, rase, starosti, vere, spolne usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin, ko so zaradi osebnih okoliščin prikrajšani za enakopravno priznanje, uživanje in uresničevanje pravic ali enakopravno opredeljevanje dolžnosti na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem in drugih področjih družbenega življenja«.

Vse naštete definicije opredeljujejo diskriminacijo kot nekaj negativnega. »Čeprav je diskriminacija sama po sebi nevtralen pojem in čeprav je lahko v marsikateri situaciji in

perspektivi diskriminacija vrednostno pozitivna, jo dandanes v družbeni, pravni teoriji oziroma filozofiji obravnavamo skoraj izključno kot pojem, ki označuje nepravilno, neutemeljeno razlikovanje med ljudmi« (Cerar 2005, 22). Kot pravi Kozmikova (1998, 147), je diskriminacija nekaj, kar je za družbo škodljivo, proti čemur se je potrebno boriti, kar je treba omejevati in po možnosti takoj odpraviti.

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

3.1 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

Osebne okoliščine, kot so spol, starost, invalidnost, rasna in etnična pripadnost, spolna usmerjenost, veroizpoved in še druge, med drugimi tudi članstvo v sindikatu, lahko na trgu dela predstavljajo ovire in težave. Zaradi omenjenih osebnih okoliščin so lahko posamezniki na trgu dela diskriminirani.

Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih diskriminacijo opredeljuje kot:

- »Vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih.«
- »Vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih« (Novak in drugi 2006, 120).

McConnell in Brue trdita, da diskriminacija na trgu dela obstaja, kadar so pripadniki ranljive skupine kljub enakim sposobnostim, izobrazbi, delovni dobi in izkušnjam izpostavljeni slabšim pogojem pri zaposlovanju, pri dostopnosti do določenih poklicev, pri napredovanju ter pri plačilu za delo (McConnell in Brue 1994, 348).

Največja ovira pri zaposlovanju ranljivih skupin, kot so recimo ženske, Romi, homoseksualci, ljudje določene veroizpovedi in etnične pripadnosti, sta njihova stigmatizacija in gora trdovratnih predsodkov ter stereotipov o njih. Mnogi delodajalci jih povezujejo z več izostanki z dela, bolniškim in porodniškim dopustom, slabim zdravjem, lenobo... Te skupine naj ne bi bile dovolj zanesljiva, motivirana in produktivna delovna sila, pač pa povezane z visokimi tveganji za poslovne izgube. Zaradi prisotnih predsodkov in stereotipov se jih delodajalci velikokrat izogibajo in jim ne dopuščajo možnosti, da bi se dokazali (Greif 2009, 33).

Ne glede na to, za kakšno obliko diskriminacije gre, je ta vedno destruktivna in zavirajoča. Ima negativne posledice tako za posameznike kot tudi za organizacijo. Negativno lahko vpliva na posameznikovo zdravje in počutje, samopodobo in samozavest, prav tako pa posameznika omejuje pri razvijanju njegovih potencialov, sposobnosti in talentov. Stres, nizka morala in pomanjkanje motivacije, ki so posledice diskriminacije, lahko vplivajo tudi na nižjo produktivnost. Vendar diskriminacija ne vpliva negativno zgolj na posameznika, temveč tudi na organizacijo, saj škodi delovnemu okolju in delodajalcem prinaša nepotrebno izgubo časa in energije, finančno škodo in negativno publiciteto. Pomembno je, da se delodajalci zavedajo pomena enake obravnave pri zaposlovanju in poklicu, saj delavci, ki so obravnavani pošteno in enakopravno, delajo z večjo pripadnostjo podjetju in s tem v večjo korist organizacije (Greif 2009, 10; Seljak 2003, 106-107).

Med vsemi vrstami diskriminacije na trgu delovne sile je bila po drugi svetovni vojni najbolj raziskana diskriminacija žensk, ki naj bi zaradi vojne postala še izrazitejša. Ker je bila večina moških v vojski, je zaradi pomanjkanja delovne sile bilo potrebno zaposliti večje število žensk. Po vrnitvi iz vojne pa naj bi prisotnost žensk na trgu dela ogrožala zaposlovanje moških in zniževala kakovost delovnih razmer (Seljak 2003, 106-107). V nadaljevanju se bom tudi sama osredotočila na spolno diskriminacijo na trgu dela, kateri so podvržene predvsem ženske.

4 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

Ena izmed najstarejših in tudi najpogostejših oblik diskriminacije je spolna diskriminacija. Spol je osebna okoliščina, na podlagi katere so diskriminirane predvsem ženske, ki veljajo za prikrajšano in ranljivo skupino tudi na trgu dela. Ženske namreč težje najdejo in tudi težje obdržijo zaposlitev, so slabše plačane kot moški, v poklicnem življenju težje napredujejo, sploh na vodstvene in vodilne položaje. Zaradi tega so v primerjavi z moškimi ekonomsko in socialno bolj ranljive in izpostavljene višji stopnji tveganja za revščino in socialno izključenost (Greif 2009, 63).

Spolna diskriminacija na trgu dela pomeni neenako obravnavo ljudi na podlagi spola. O spolni diskriminaciji lahko govorimo v primeru, ko ženska prejme nižje plačilo, ima manjše možnosti za napredovanje ali pa je na delovnem mestu kljub enakim sposobnostim, izobrazbi, izkušnjam in znanju slabše obravnavana kot moški (Crosby in Stockdale 2007, 3).

Kot sem že omenila, se diskriminacija lahko pojavi v neposredni ali posredni obliki. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. l. RS 59/2002), ki prepoveduje tako posredno kot neposredno diskriminacijo med spoloma, med drugimi določa, da o neposredni diskriminaciji lahko govorimo »kadar je, je bila ali bi lahko bila oseba zaradi svojega spola v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola«. Primer neposredne diskriminacije na osnovi spola je prekinitev pogodbe o delu zaradi nosečnosti (Urad za enake možnosti 2005b, 3). Po drugi strani pa je posredna oziroma indirektna diskriminacija veliko bolj prikrita in o njej govorimo takrat, »ko na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom« (Ur. l. RS 59/2002). Primer posredne diskriminacije je recimo zahteva delodajalca, da morajo kandidatke za neko delovno mesto izpolnjevati določene pogoje, ki niso potrebni za opravljanje dela in se jih na ta način postavi v slabši položaj kot moške kandidate (Urad za enake možnosti 2005b, 3).

McConnell in Brue (1994, 348) na trgu dela ločita štiri osnovne tipe diskriminacije:

- *Diskriminacija pri plačilu.* O diskriminaciji pri plačilu lahko govorimo, ko so ženske za enako delo plačane manj kot moški, pri tem pa razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti, pač pa na drugih dejavnikih (spolu).
- *Diskriminacija pri zaposlovanju.* Diskriminacija pri zaposlovanju se kaže predvsem v nesorazmerno visokem deležu brezposelnih žensk.
- *Poklicna diskriminacija oziroma segregacija.* O poklicni diskriminaciji govorimo, ko imajo ženske omejen ali celo onemogočen dostop do nekaterih poklicev, čeprav imajo enake sposobnosti kot moški. Posledica tega je njihovo kopičenje v drugih poklicih, za katera imajo pogosto previsoke kvalifikacije.
- *Diskriminacija človeškega kapitala.* Diskriminacija človeškega kapitala pomeni, da imajo ženske manjše možnosti za povečanje svoje storilnosti preko formalnega izobraževanja ali usposabljanja na delovnem mestu.

Prve tri kategorije diskriminacije so pogosto označene kot tekoča oziroma neposredna diskriminacija, saj se pojavijo šele, ko posameznik vstopi na trg. Za razliko od prvih treh kategorij pa četrto kategorijo imenujemo pretekla ali posredna diskriminacija, saj se pojavi še preden posameznik pride na trg (McConnell in Brue 1994, 348).

Podobno kot McConnell in Brue se je tudi Seljak (2003, 108) osredotočil na štiri skupine kazalcev, ki naj bi merili:

- diskriminacijo pri vstopu na trg dela
- diskriminacijo, ki se kaže v strukturi brezposelnosti
- diskriminacijo pri nagrajevanju
- diskriminacijo pri vrsti dela, ki ga opravljajo moški in ženske.

V nadaljevanju se bom tudi sama osredotočila na razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti in brezposelnosti, razlike v plačah za enako delo ter na horizontalno in vertikalno segregacijo, saj so, kot sem že omenila, po mojem mnenju to ključni kazalci, ki kažejo na obstoj spolne diskriminacije na trgu dela.

4.1 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI ZAPOSLOVANJU

Tako na evropskem kot tudi na slovenskem trgu dela imajo ženske in moški formalno enake pravice in možnosti, vendar v praksi še vedno prihaja do razlik med spoloma. Kljub zakonodaji, ki prepoveduje diskriminacijo, se ženske na trgu dela še vedno srečujejo z različnimi ovirami in težavami.

Kot meni Glazer (1998, 201), so za žensko delovno silo značilne določene specifike, in sicer krajša delovna doba, zaposlovanje za krajši delovni čas, več nepredvidenih odsotnosti ter opravljanje tako službenih kot tudi večine družinskih obveznosti. Zaradi tega mnogi delodajalci označujejo žensko delovno silo kot nestalno, neprilagodljivo, manj predano in manj zanesljivo. Takšna miselnost povzroča ženskam težave pri zaposlovanju.

Diskriminacija pri zaposlovanju obstaja kljub zakonskim prepovedim, saj mnogi delodajalci še vedno zaposlujejo nove kadre na diskriminatoren način. Pri zaposlovanju prihaja predvsem do diskriminacije žensk, ki v primerjavi z moškimi niso enakopravno obravnavane. McConnell in Brue poudarjata, da se diskriminacija pri zaposlovanju določene družbene skupine izraža v višji stopnji brezposelnosti te družbene skupine (McConnell in Brue 1994, 348).

Do diskriminacije spolov lahko pride že ob sami objavi prostega delovnega mesta. Velikokrat je tako, da imajo mnogi delodajalci, ko ustvarjajo novo delovno mesto, določajo plačo in pogoje dela, že predstavo o tem, kakšno osebo želijo oziroma potrebujejo. Poleg lastnosti, veščin, znanja, izobrazbe in izkušenj imajo tako velikokrat izbran tudi spol (Padavic in Raskin 2002, 12).

Nekateri delodajalci tako že v sami objavi prostega delovnega mesta navedejo tudi spol, kar pa je zakonsko prepovedano. Tudi v Sloveniji imamo zakonsko prepoved objave prostega delovnega mesta le za določen spol. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 103/2007) v 25. členu namreč jasno določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske. Prav tako objava prostega delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu. Prosto delovno mesto je lahko objavljeno izključno za moške oziroma za ženske zgolj v primeru, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

Podatki Inšpektorata Republike Slovenije za delo, ki opravlja nadzor nad izvajanjem 25. člena Zakona o delovnih razmerjih, poročajo o tem, da delodajalci večinoma upoštevajo določilo Zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje objavo delovnega mesta samo za moške oziroma samo za ženske. Inšpektorat RS za delo je namreč v obdobju 2003-2008 ugotovil le devet kršitev 25. člena Zakona o delovnih razmerjih (Slana 2010, 91).

Vendar pa ti podatki še ne pomenijo, da ne prihaja več do razlik oziroma do neenake obravnave moških in žensk. Kot meni Slana (2010, 96), je oznaka M/Ž pri objavi prostega delovnega mesta dosegla le pravno formalno ureditev tega segmenta in odpravo diskriminacije v začetni normativni fazi, vendar s tem mehanizmom ne moremo prisiliti delodajalca, da na prosto delovno mesto dejansko zaposli najboljšega kandidata oziroma kandidatko. Tisti delodajalec, ki se je že vnaprej odločil, da bo na prosto delovno mesto zaposlil osebo določenega spola, bo to tudi storil. Tega morda ne bo nakazal že v objavi prostega delovnega mesta, pač pa se bo v nadaljnjem postopku izbire osredotočil le na določen spol, medtem ko bo kandidate nasprotnega spola kljub njihovim sposobnostim, znanjem in izkušnjam izločil iz nadaljnje obravnave. Pravna ureditev vsekakor pomeni korak naprej k doseganju enakosti med spoloma, vendar nikakor ni zadosten mehanizem za zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju moških in žensk.

Diskriminacija žensk se lahko nadaljuje tudi na zaposlitvenih razgovorih. Kot ugotavlja Palčič, nekateri delodajalci posegajo v zasebnost kandidatke z vprašanji o družinskem in zakonskem stanju, o nosečnosti, o načrtovanju družine in z drugimi vprašanji, ki niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem in delom, ki naj bi ga oseba opravljala. Mnogo delodajalcev ob zaposlovanju ženske tudi zahteva, da je še neporočena ali postavi pogoj, koliko časa se še ne sme poročiti. Nekateri gredo celo tako daleč, da se mora ženska v primeru, da je že poročena, obvezati, da določen čas ne bo imela otrok, ob morebitni nosečnosti pa bo sama dala odpoved. To je vsekakor prepovedano in kaznivo, vendar v praksi do takšne vrste diskriminacije še vedno prihaja (Palčič, 2004).

4.2 POKLICNA SEGREGACIJA

Čeprav ženske predstavljajo velik del delovno aktivnega prebivalstva, še vedno niso enako zastopane v vseh dejavnostih, temveč je njihova koncentracija na posameznih strokovnih področjih in poklicnih panogah večja, drugod pa manjša. Za ženske je značilno, da se zaposlujejo predvsem v šolstvu, zdravstvu, socialnem varstvu in administraciji. Ta dela so se hitro relativizirala, postala nižje vrednotena in slabše plačana v primerjavi z moškimi poklici, ki so zahtevali enako stopnjo izobrazbe. Tudi v panogah in poklicih, kjer prevladuje ženska delovna sila, vodilna mesta še vedno zasedajo predvsem moški (Hanžek, Javornik in Tršelič 2000, 180).

V vseh državah se tako pojavlja problem t. i. poklicne segregacije. Kot meni Sadarjeva (2000, 40), je »spolna segregacija v zaposlovanju dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. Je simptom spolne neenakosti in proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti«.

Seljak (2003, 111) meni, da naj bi bila poklicna segregacija predvsem rezultat družbenih norm in stereotipov, izobrazbe in poklicnega izobraževanja, obdavčitve in sistema socialne varnosti, strukture trga dela in obsega sive ekonomije ter diskriminacije pri vstopu na trg dela.

Wilsonova (2003, 16) razume poklicno segregacijo kot nesorazmerno zastopanost žensk v določenih poklicih glede na njihov splošni delež v delovni sili. Kot pravi, se spolna segregacija lahko pojavi v dveh dimenzijah, in sicer poznamo horizontalno in vertikalno segregacijo.

Horizontalna segregacija pomeni zaposlovanje moških in žensk v različnih dejavnostih oziroma poklicih. Ženske so tako skoncentrirane v enih in moški v drugih poklicih (Wilson 2003, 16). To obliko segregacije spremljajo t. i. steklene stene. Wirth (v Marn in Dedič 2006, 21) je stekleno steno opredelil kot »točko v piramidalni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje«.

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

stropom, ki jih ovira pri napredovanju. Pojem stekleni strop je nastal v ZDA v sedemdesetih letih in pomeni »nevidno oviro, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavlja in onemogoča napredovanje določenim družbenim skupinam«. Stekleni stropovi so trdno zasidrani kot nevidni del organizacijske zgradbe in jih je zelo težko podreti (Kanjuro Mrčela 2000, 58). Kljub vse večji prisotnosti žensk v sferi plačnega dela je namreč udeležba žensk na najvišjih položajih še vedno majhna, nezadostna in nesorazmerna udeležbi žensk v populaciji, zaposlenosti in izobraženosti žensk (Kanjuro Mrčela 2000, 53).

4.3 SPOLNA DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU ZA DELO

Bistveni element enakih možnosti je enako plačilo za enako delo. Razni zakoni, konvencije in direktive prepovedujejo neenako plačilo med spoloma za enako delo, vendar v praksi še vedno prihaja do diskriminacije. Ženske v Evropski uniji zaslužijo za enako delo v povprečju 17 % manj kot moški (Greif 2009, 63). Da so ženske plačane manj v primerjavi s svojimi moškimi kolegi, lahko potrdimo že s tem, da vedno izrazimo žensko plačo kot odstotek moške plače in ne obratno (Hanžek, Javornik in Tršelič 2000, 179).

»Razlika v plačilu med ženskami in moškimi je razlika med plačilom moških in žensk na podlagi urnih plačil v celotnem gospodarstvu«. Je posledica trajne diskriminacije in neenakosti na trgu dela, ki v praksi prizadene predvsem ženske. Razlika v plačilu med ženskami in moškimi ima tudi dolgoročen vpliv, saj vpliva na zaslužke v celotnem življenju in s tem tudi na pokojnine žensk. Nižje plače seveda pomenijo nižje pokojnine, to pa posledično pomeni, da so starejše ženske izpostavljene višji stopnji tveganja za revščino in socialno izključenost (Evropska komisija 2010).

»Razlika v plačilu je povezana s številnimi pravnimi, socialnimi in ekonomskimi dejavniki, ki močno presegajo vprašanje enakega plačila za enako delo« (Evropska komisija 2010). Dejavnikov, ki naj bi vplivali na razlike v plačilu, je veliko. Seljak (2003, 117) meni, da so razlike med plačami moških in žensk predvsem rezultat:

- »Razlik pri investicijah v človeški kapital: investicije v izobraževanje, usposabljanje, mobilnost in iskanje dela naj bi bile pri ženskah običajno nižje kot pri moških.

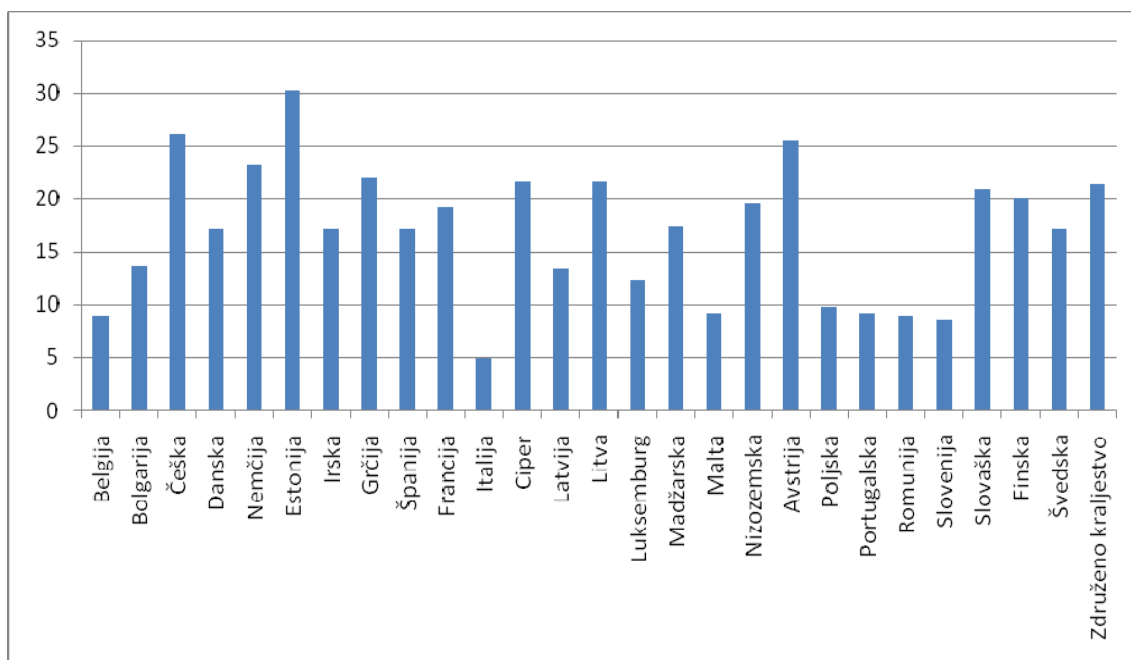
- Horizontale poklicne segregacije: moški poklici imajo običajno višje plače.
- Vertikalne poklicne segregacije: ženske običajno zasedajo nižje položaje znotraj iste poklicne skupine.
- Nujnosti usklajevanja odgovornosti v okviru delovnega mesta in družine.
- Delovnih izkušenj: ženske pogosteje prekinejo delovno razmerje.
- Znanja: pogosto primanjkuje tudi informacij, na osnovi katerih bi lahko ženske spoznale svoje pravice in si jih na ustrezen način izborile.«

Ta oblika diskriminacija je izredno težko merljiva, saj na razliko v plačah med moškimi in ženskami vplivajo številni kompleksni dejavniki. To med drugimi tudi pomeni, da vsako razlikovanje plač med spoloma še ni nujno diskriminacija.

McConnell in Brue pravita, da o diskriminaciji pri plačilu lahko govorimo takrat, ko so ženske za enako delo plačane manj kot moški, pri tem pa razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti, pač pa na drugih dejavnikih, recimo na spolu (McConnell in Brue 1994, 348).

Na podlagi novih ocen Eurostata, ki temeljijo na Anketi o strukturi plače (glej Graf 4.1), lahko vidimo, da med državami EU obstajajo precejšnje razlike v plačah med moškimi in ženskami. Najmanjše razlike najdemo v Italiji (4,9%), Sloveniji (8,5%), Belgiji (9,0%), Romuniji (9,0%), na Malti (9,2%), na Portugalskem (9,2%) ter na Poljskem (9,8%). Do največjih razlik med plačilom moških in žensk pa prihaja na Češkem (26,2%), v Avstriji (25,5%) in Estoniji, kjer razlika v plačah med moškimi in ženskami znaša kar 30,3%. Med državami z najmanjšo razliko v plačah med moškimi in ženskami je tudi Slovenija, ki z 8,5% zaseda pohvalno drugo mesto, takoj za Italijo, kjer je razlika v plačilu najmanjša (4,9%). V Sloveniji so razlike med plačami moških in žensk sicer manjše kot v drugih državah Evropske unije, vendar še vedno obstajajo (Evropska komisija 2010).

Graf 4.1: Razlike v plačah med moškimi in ženskami v posameznih državah EU



Vir: Evropska komisija (2010)

5 PREPOVED DISKRIMINACIJE MED SPOLOMA

Slovenija se je s svojim vstopom v EU zavezala skupnemu evropskemu pravnemu redu, ki med drugimi vključuje tudi pravila, ki zadevajo odpravljanje družbene neenakosti po spolu. Ena izmed skupnih značilnosti vseh družb v Evropi in tudi v svetu je še vedno bolj ali manj vidna družbena neenakost med spoloma. Države se na različne načine borijo in skušajo odpraviti neenakost med spoloma, vendar je to izredno zapleten in razgiban proces, saj ga določa vrsta med seboj povezanih dejavnikov na različnih področjih in na različnih ravneh (Jogan 2004, 361).

Čeprav razlike med spoloma še vedno obstajajo, je EU v zadnjih desetletjih veliko dosegla pri uveljavljanju načela enakosti. »Enakost med spoloma je temeljna pravica in skupna vrednota Evropske unije ter nujen pogoj za uresničitev ciljev EU v zvezi z gospodarsko rastjo, zaposlovanjem in socialno kohezijo« (Evropska komisija 2010). »Načelo enakosti in načini njegovega uresničevanja so zapisani v številnih dokumenti mednarodnih organizacij, enaka obravnava žensk in moških ter načelo enakosti spolov pa sta tudi temeljna principa zakonodaje Evropske unije« (Kralj in Rener 2007, 211-212). Evropski svet je sprejel številna priporočila, resolucije in direktive, ki se nanašajo

na področje enakih možnosti in enake obravnave. Med pomembnejše direktive s tega področja uvrščamo tudi Direktivo 2002/73/ES, ki je dopolnitev Direktive 76/207/EEC o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev ter Direktivo 75/117/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske. Slednja v 1. členu določa, da načelo enakega plačila za moške in ženske pomeni, da je potrebno »za enako delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost, odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila« (Uradni list Evropske unije 1975 in 2002).

Tudi Mednarodna organizacija dela je sprejela različne konvencije, ki se nanašajo na področje enakosti možnosti in obravnavanja. Po njeni klasifikaciji v skupino konvencij o enakosti možnosti in obravnavanja sodijo Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih ter Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju.

Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti je ena temeljnih konvencij, katere ratifikacijo Mednarodna organizacija dela še posebej spodbuja. Namen te konvencije je spodbujati in zagotoviti uporabo načela enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol. Po tej konvenciji pomeni izraz plačilo običajno, osnovno ali minimalno plačo in vse druge dohodke, ki jih izplačuje delodajalec neposredno ali posredno v denarju ali naravi delavcu na podlagi njegove zaposlitve (Novak in drugi 2006, 109).

Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela in daje okvir politiki odpravljanja vseh oblik diskriminacije pri delu. Enakost možnosti in obravnavanja je treba zagotavljati na treh področjih, in sicer pri dostopu do poklicnega usposabljanja, pri dostopu do zaposlitve in do določenih poklicev ter v zvezi z delovnimi razmerami v času zaposlitve (Novak in drugi 2006, 123).

Konvencija, ki prav tako sodi v skupino konvencij o enakosti možnosti in obravnavanja, je tudi Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi). Konvencija ima dva temeljna namena, in sicer »zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela

delavkam in delavcem z družinskimi obveznostmi, torej predstavnikom enega in drugega spola, kar je posebni vidik prepovedi diskriminacije na podlagi spola«, in »zagotoviti enakost možnosti in obravnavanja na področju dela delavkam in delavcem z družinskimi obveznostmi, kar pomeni vsem tistim, ki imajo družinske obveznosti v razmerju do drugih delavcev brez družinskih obveznosti« (Novak in drugi, 130).

Slovenija na področju enakosti spolov sledi EU in je v zadnjih letih naredila velik napredek. Ob usklajevanju slovenske zakonodaje z zakonodajo EU je sprejela posebne zakone in določene dokumente, ki urejajo omenjeno področje (Slana 2010, 88).

Načelo enakosti pred zakonom je kot ena temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano tudi v 49. členu Ustave Republike Slovenije, ki med drugimi določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in vsako delovno mesto je vsakomur dostopno pod enakimi pogoji (Slana 2010, 88-89). Prepoved diskriminacije je vključena tudi v Zakon o enakih možnosti žensk in moških ter v Zakon o delovnih razmerjih, ki je na področju enake obravnave in enakih možnostih žensk in moških na trgu dela prinesel številne novosti. Zakon je prepovedal diskriminacijo na podlagi spola in natančno določil ravnanja delodajalcev, da bi preprečili diskriminacijo in zagotovili enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju ter v delovnem razmerju (Slana 2010, 89).

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 103/2007) vsebuje več antidiskriminacijskih določb. Prvi odstavek 6. člena določa, da mora delodajalec kandidatu pri zaposlovanju in delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. 2. odstavek, ki se nanaša izrecno na spol, določa, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. 3. odstavek istega člena pa prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo zaradi katerekoli osebne okoliščine.

25. člen se nanaša na objavo prostega delovnega mesta, katerega delodajalec ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, prav tako objava ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

89. člen, ki obravnava neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, med drugimi med neutemeljene odpovedne razloge uvršča tudi raso, barvo kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo. Razloge za izredno odpoved pa obravnava 112. člen, ki pravi, da delavec lahko med drugimi da izredno odpoved tudi v primeru, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol.

133. člen se nanaša na plačilo moških in žensk in določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na to, katerega spola so.

Z enakostjo in enakopravno obravnavo spolov se ukvarja tudi že omenjeni Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. l. RS 59/2002), ki ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel junija 2002. Njegov temeljni namen je izboljšati položaj žensk in ustvariti enake možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. l. RS 59/2002) v 4. členu opredeljuje enakost spolov. Enakost spolov pomeni, da so »ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj«. Enako obravnavanje, ki ga opredeljuje 5. člen, pa pomeni »odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola«.

Oktobra 2005 je Državni zbor Republike Slovenije na podlagi 15. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških sprejel tudi Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, katere temeljni namen je »izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov«. Gre za strateški dokument, »ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje 2005 - 2013« (Urad za enake možnosti 2005a, 1. uvod).

Čeprav je tako na nacionalni kot tudi na meddržavni ravni sprejetih kar nekaj zakonov in drugih dokumentov, s katerimi naj bi se izboljševal položaj žensk na trgu dela, pa o dejanski enakosti med spoloma ne moremo govoriti. Zakonodaja resda prepoveduje

neenako oziroma diskriminatorno obravnavo in vsebuje tudi nekaj zaščitnih ukrepov za ženske, vendar je seksizem tako globoko usidran v norme in vsakodnevno življenje, da bi bilo iluzorno pričakovati, da bodo zakoni uspeli takoj izkoreniniti njegove najbolj prefinjene in prikrite oblike. Zakonska podlaga je vsekakor nujni, ne pa tudi zadostni pogoj za dolgoročno spreminjanje diskriminatornih praks v nediskriminatorne (Robnik 2009, 33-34).

6 POLOŽAJ ŽENSK NA SLOVENSKEM TRGU DELOVNE SILE

V zadnjih nekaj letih se je položaj žensk na trgu dela v Sloveniji znatno izboljšal. Stopnja zaposlenosti se je strmo dvignila, vendar so kljub doseženemu napredku, na trgu dela še vedno opazne razlike med spoloma (Urad Vlade RS za enake možnosti 2008, 3). Ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh delovno aktivnih, kar je več od evropskega povprečja in vsekakor zelo vzpodbuden podatek. Velika in intenzivna delovna participacija žensk v Sloveniji je njena tradicionalna značilnost in primerjalno zgodovinska posebnost. Večina delovno aktivnih žensk je zaposlenih za polni delovni čas, saj zaposlovanje s krajšim delovnim časom, ki je značilno za mnoge druge države EU, pri nas ni izrazit vzorec zaposlovanja žensk (Žagar 2007, 11).

Za ženske v Sloveniji je značilna tudi visoka stopnja zaposlenosti v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otroka do 15. leta starosti. Večina žensk ne zapušča trga delovne sile za dlje časa in ne prekinja poklicne kariere predvsem zaradi ekonomskih razlogov in zaradi ukrepov socialne politike, povezanih z nego in vzgojo otrok. Slovenska zakonodaja o starševskih dopustih in subvencioniranju javnih storitev in drugih ugodnosti za otroke namreč pomaga staršem pri usklajevanju plačanega dela in starševskih obveznosti (Černigoj Sadar in Verša 2002, 403-404; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 16-17).

Ženske v Sloveniji imajo v povprečju višjo izobrazbo v primerjavi z moškimi, vendar kljub temu težje najdejo zaposlitev, imajo manjše možnosti za napredovanje, se redkeje samozaposlujejo, prav tako so za enako delo slabše plačane od moških kolegov.

V nadaljevanju bom namenila pozornost položaju žensk predvsem na tistih področjih trga delovne sile, kjer so po mojem mnenju vidni najpomembnejši kazalci spolne

diskriminacije. Tako se bom osredotočila na delovno aktivnost in brezposelnost glede na spol, poklicno segregacijo in na razlike v plačah med spoloma.

Položaj žensk bom predstavila s pomočjo statističnih podatkov s področja trga dela, ki sem jih dobila na Statističnem uradu Republike Slovenije, ki vse leto izvaja Anketo o delovni sili in četrtno objavlja podatke, ki so mednarodno primerljivi, saj anketo izvajajo skladno s priporočili in navodili mednarodne organizacije za delo in v skladu z zahtevami Statističnega urada Evropske unije (Statistični urad Republike Slovenije 2010a). Nekatere podatke sem pridobila tudi iz Statističnega letopisa 2009, ki velja za osrednjo in najobsežnejšo redno letno serijsko publikacijo Statističnega urada Republike Slovenije (Statistični letopis Republike Slovenije 2009a).

6.1 DELOVNA AKTIVNOST IN BREZPOSLENOST ŽENSK

Preden se lotim analize položaja žensk na slovenskem trgu delovne sile, je smiselno opredeliti določene izraze, ki jih bom uporabila v nadaljevanju. Anketa o delovni sili opredeljuje *delovno aktivno prebivalstvo* kot »osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo«. Nadalje pravi, da med delovno aktivno prebivalstvo uvrščamo tudi »vse tiste zaposlene ali samozaposlene osebe, ki jih v zadnjem tednu pred anketiranjem ni bilo na delo, zaposlene osebe, ki so začasni ali trajni presežki, osebe na porodniškem dopustu ter pomagajoče družinske člane«. *Brezposelne osebe* so osebe, ki v zadnjem tednu pred anketiranjem niso delale (niso bile zaposlene ali samozaposlene in niso opravile nikakršnega dela za plačilo), vendar pa aktivno iščejo delo in so takoj pripravljene sprejeti delo. »*Stopnja delovne aktivnosti* je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu, *stopnja brezposelnosti* pa je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu« (Statistični urad Republike Slovenije 2010a).

6.1.1 DELOVNA AKTIVNOST ŽENSK

Ženske so na trgu dela prisotne že daljše obdobje slovenske zgodovine. Naraščajoče povpraševanje po delovni sili je namreč na trg dela pritegnilo tudi žensko delovno silo. Od leta 1955 naprej se je v Sloveniji povečeval delež žensk med zaposlenimi in je naraščal vse do leta 1992, ko je dosegel višek pri 47,4 %. Nato je sledil postopni upad, vendar se je stopnja zaposlenosti žensk ohranjala na približno 45 odstotnem deležu (Marn in Dedič 2006, 4).

Za Slovenijo je značilna visoka stopnja delovne aktivnosti žensk, saj je ta celo višja od povprečja v EU. V 2. četrtletju leta 2008 je stopnja delovne aktivnosti v EU znašala 46,5 %, v Sloveniji pa je v istem obdobju bilo delovno aktivnih 50,7 % žensk (Statistični urad Republike Slovenije, 2009). Podatek za Slovenijo je vsekakor vzpodbuden, vendar pa je tudi v Sloveniji, kljub visoki udeležbi žensk in formalni enakosti, opazna razlika med stopnjama delovne aktivnosti med spoloma.

Iz Tabele 6.1 je razvidno, da se delež delovnih aktivnih žensk v zadnjih letih ni kaj bistveno spreminjal. V 2. četrtletju leta 2004 je bilo po podatkih Ankete o delovni sili 946.000 delovno aktivnega prebivalstva, od tega 511.000 moških in 434.000 oziroma 45,9 % žensk. V 2. četrtletju 2008 se je število delovno aktivnega prebivalstva povečalo na 990.000, vendar se je delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom zmanjšal na 44,5 %.

Tabela 6.1: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu, 2. četrtletje

Leto	Skupaj	Moški	Ženske	Delež žensk (%)
2004	946	511	434	45,9
2005	947	512	435	45,9
2006	969	521	448	46,2
2007	994	542	451	45,4
2008	990	540	441	44,5

Vir: Statistični letopis republike Slovenije (2009e)

Stopnja delovne aktivnosti žensk je v Sloveniji, kot tudi v drugih državah Evropske Unije, manjša od stopnje delovne aktivnosti moških. V 2. četrtletju 2004 je bila po podatkih Ankete o delovni sili stopnja delovne aktivnosti žensk 49,5 odstotna, stopnja delovne aktivnosti moških pa kar 61,8 odstotna. Tudi v naslednjih letih, je bila stopnja

delovne aktivnosti žensk manjša od stopnje delovne aktivnosti moških. V 2. četrtletju leta 2008 je stopnja delovne aktivnosti žensk znašala 50,7 %, medtem ko je bila za moške 63,1 odstotna (glej Tabela 6.1).

Manjša stopnja delovne aktivnosti žensk v primerjavi z moškimi je predvsem posledica ovir in težav, s katerimi se ženske soočajo ob vstopu na trg dela. Mnogi delodajalci povezujejo ženske predvsem z nosečnostjo in materinstvom, z več izostanki z dela in tako tudi z večjimi stroški. Takšna miselnosti povzroča ženskam težave pri zaposlovanju, saj delodajalci raje zaposlijo moške, s katerimi naj bi imeli manj težav in nižje stroške.

Tabela 6.2: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrtletje

Leto	Skupaj (%)	Moški (%)	Ženske (%)
2004	55,5	61,8	49,5
2005	55,4	61,8	49,3
2006	56,4	62,4	50,7
2007	57,5	64,4	50,9
2008	56,8	63,1	50,7

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009č)

Stopnja delovne aktivnosti moških in žensk se razlikuje tudi glede na starost, kar prikazujeta naslednji tabeli (glej Tabela 6.3 in Tabela 6.4). Stopnja delovne aktivnosti je tako pri moških kot ženskah najvišja v starostnem obdobju 25-49 let. V 2. četrtletju leta 2008 je bilo v tem starostnem obdobju delovno aktivnih kar 93,1 % moških in 90,3 % žensk. Tako v tem kot tudi v vseh drugih starostnih obdobjih je stopnja delovne aktivnosti žensk manjša od stopnje delovne aktivnosti moških. Do največjih razlik med stopnjo delovne aktivnosti žensk in moških prihaja v starostnem obdobju 50 let in več. V 2. četrtletju leta 2008 je bilo v tem obdobju delovno aktivnih 40,1 % moških in le 24,5 % žensk.

Iz Tabele 6.4. je razvidna tudi značilnost slovenskih žensk, in sicer visoka stopnja delovne aktivnosti v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otroka. Ženske v Sloveniji le redko prekinejo svojo kariero oziroma zapustijo trg delovne sile za dlje

časa. K takšnemu stanju veliko pripomorejo tudi razni ukrepi socialne politike, povezani z nego in vzgojo otrok (Černigoj Sadar in Verša 2002, 403-404).

Tabela 6.3: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah za moške kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2004	43,3	92,9	40,7
2005	41,0	93,2	40,4
2006	44,5	93,0	41,5
2007	46,5	93,7	42,7
2008	46,2	93,1	40,1

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009e)

Tabela 6.4: Delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah za ženske kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2004	35,7	89,9	22,1
2005	31,8	89,7	23,0
2006	37,8	90,5	24,5
2007	34,2	90,6	25,2
2008	35,4	90,3	24,5

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009e)

6.1.2 BREZPOSELNOST ŽENSK

Po podatkih Ankete o delovni sili je bila v vseh letih stopnja brezposelnosti žensk višja od stopnje brezposelnosti moških. Iz Tabele 6.5 je razvidno, da je stopnja brezposelnosti žensk v 2. četrletju leta 2004 znašala 6,4 %, medtem ko je bila ta pri moških 5,7 odstotna. V 2. četrletju leta 2008 je stopnja brezposelnosti žensk znašala 4,9 % in je bila za 1,4 % višja kot pri moških. Največja razlika med stopnjo brezposelnosti moških in žensk pa je bila leta 2007, in sicer je znašala kar 2,2 %.

Tabela 6.5: Stopnja brezposelnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje

Leto	Skupaj	Moški	Ženske
2004	6,1	5,7	6,4
2005	5,8	5,5	6,1
2006	5,9	5,1	6,8
2007	4,6	3,6	5,8
2008	4,2	3,5	4,9

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009č)

Na višjo stopnjo brezposelnosti žensk naj bi vplivalo več dejavnikov (Antončič in drugi 1984, 205), in sicer hitro povečanje števila žensk v delovnem potencialu, manjša geografska mobilnost žensk in zato večja podvrženost regionalnim neskladjem v ponudbi in povpraševanju po delovni sili ter več mlade populacije med žensko delovno silo kot med moško, mladi pa so tako ali tako ogrožena skupina na trgu dela. Na višjo stopnjo brezposelnosti žensk vpliva tudi dejstvo, da poročene ženske velikokrat ne sprejemajo neustreznih del, ker lažje počakajo na boljšo zaposlitev, eden izmed dejavnikov pa je tudi spolna diskriminacija.

Stopnja brezposelnosti med spoloma se razlikuje tudi glede na starost, kar prikazujeta naslednji tabeli (glej Tabelo 6.6 in Tabelo 6.7). Iz Tabele 6.7 je razvidno, da je največja in s tem tudi najbolj zaskrbljujoča stopnja brezposelnosti med mladimi (starostno obdobje med 15. in 24. letom), kar lahko povežemo predvsem s pomanjkanjem delovnih izkušenj, zaradi česar jim mnogi delodajalci ne želijo dati priložnosti, pač pa se raje odločijo za starejše in že izkušene. Predvsem so diskriminirane mlade ženske, saj imajo večje težave pri iskanju prve zaposlitve kot moški. Stopnja brezposelnosti med mladimi ženskami oziroma med iskalkami prve zaposlitve je v 2. četrletju leta 2004 znašala kar 18 %, medtem ko je bila pri moških v istem starostnem obdobju le 11,2 odstotna. V 2. četrletju 2008 se je stopnja anketne brezposelnosti mladih žensk sicer zmanjšala na 11,3 %, vendar je bila vseeno višja kot pri moških. Razlika je bila 3,4 odstotna. Največja razlika v zadnjih letih pa je bila leta 2004, ko je bila stopnja brezposelnosti žensk za kar za 6,8 % višja od stopnje brezposelnosti moških.

Mlade ženske težje dobijo zaposlitev v primerjavi s svojimi moškimi kolegi, predvsem zaradi nosečnosti in materinstva. Mnogi delodajalci namreč pričakujejo, da se bodo

ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar seveda pomeni več odsotnosti z dela, manj predanosti delu in tudi višje stroške. Moški naj bi bili tako bolj produktivni, bolj zanesljivi, predvsem pa za organizacijo pomenijo nižje stroške (Kozmik 1998, 161).

Tabela 6.6: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupina za moške kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2004	11,2	5,1	5,0
2005	11,2	4,7	5,1
2006	13,6	4,4	3,0
2007	8,0	3,0	3,4
2008	7,9	2,8	3,3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009f)

Tabela 6.7: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupina za ženske kot odstotek celotne aktivne populacije, 2. četrletje

Leto/starostna skupina	15-24	25-49	50+
2004	18,0	5,6	3,1
2005	15,4	6,0	2,1
2006	16,1	6,3	4,0
2007	9,2	5,9	4,0
2008	11,3	4,4	4,0

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009f)

6.2 POKLICNA SEGREGACIJA

Za slovenski trg dela sta značilni tako horizontalna kot vertikalna segregacija. Ženske se večinoma še vedno zaposlujejo v dejavnostih, kjer prevladujejo ženske, moški pa raje izbirajo moške poklice (horizontalna segregacija). Prav tako se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica (vertikalna segregacija). Pri tem so ženske zastopane predvsem na manj vplivnih in zahtevnih delovnih mestih, imajo slabše pogoje in manjšo družbeno moč.

Podatki za 2. četrtnje leta 2008 (glej Tabela 6.8) nam kažejo, da ženske in moški niso enakomerno porazdeljeni po dejavnostih. Moški prevladujejo predvsem v kmetijskih in nekmetijskih dejavnosti, kot so rudarstvo, predelovalne dejavnosti in gradbeništvo, ženske pa se zaposlujejo v storitvenih dejavnostih, predvsem v gostinstvu, izobraževanju, v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter v zdravstvu in socialni.

Tabela 6.8 : Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2 četrtnje 2008, v 1000

DEJAVNOSTI	Skupaj	Moški	Ženske
Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	88	49	40
Rudarstvo	3	3	N
Predelovalne dejavnosti	260	168	92
Oskrba z električno energijo, plinom in paro	10	9	2
Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja	7	5	2
Gradbeništvo	70	63	7
Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	117	54	63
Promet in skladiščenje	54	44	9
Gostinstvo	41	16	25
Informacijske in komunikacijske dejavnosti	28	19	9
Finančne in zavarovalniške dejavnosti	23	7	16
Poslovanje z nepremičninami	2	N	2
Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	40	19	21
Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	23	10	12
Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	53	28	25
Izobraževanje	75	16	58
Zdravstvo in socialno varstvo	58	12	45
Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	17	9	7
Druge dejavnosti	14	4	10
Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, proizvodnja za lastno rabo	N	N	N
Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	N	N	N
Neznano	5	2	3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009b)

Če se osredotočimo na deleže žensk po glavnih poklicnih skupinah (glej Tabela 6.9), lahko vidimo, da so glede na podatke za 2. četrtnje 2008 ženske predstavljale največji delež med poklici za storitve in prodajalci (64,5 %), uradniki (64 %), strokovnjaki (60,7 %), prevladovala pa so tudi med poklici za preprosta dela (56,4 %). Na drugi strani pa so bile v najnižjem deležu zastopane v poklicih za neindustrijski način dela (8 %), med

upravljalci strojev in naprav, industrijskimi izdelovalci in sestavljalci (28,1 %), majhen delež žensk pa je tudi med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji (35,3 %).

Na najvišjih položajih je tako le 35,3 % žensk, medtem ko je v poklicih za preprosta dela delež žensk 56,4 odstoten. Kljub višji izobrazbi žensk so menedžerski položaji predvsem zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi še vedno manj dostopni ženskam kot moškim.

Tabela 6.9: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2008

Poklicne skupine	Število (1000)			Struktura (%)			Delež žensk
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske	%
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	65	42	23	6,5	7,8	5,1	35,3
Strokovnjaki	149	59	90	15,0	10,8	20,1	60,7
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	162	79	83	16,4	14,7	18,5	51,2
Uradniki	86	31	55	8,7	5,8	12,3	64,0
Poklici za storitve, prodajalci	113	40	73	11,4	7,4	16,2	64,5
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	61	34	27	6,2	6,3	6,1	44,4
Poklici za neindustrijski način dela	120	110	10	12,1	20,4	2,1	8,0
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	141	101	39	14,2	18,7	8,8	28,1
Poklici za preprosta dela	80	35	45	8,1	6,5	10,0	56,4
Vojaški poklici	5	5	N	0,5	0,9	N	N
Nerazvrščeni	7	3	4	0,8	0,6	0,9	-

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije (2009c)

6.3 RAZLIKE V PLAČAH

Kot je že bilo omenjeno v prejšnjih poglavjih, imamo tudi v Sloveniji zakonsko prepoved diskriminacije pri plačilu. Zakon o delovnih razmerjih v 25. členu določa enako plačilo ne glede na spol za enako delo oziroma za delo enake vrednosti. Kljub zakonski določbi pa je v Sloveniji na področju plačevanja še vedno prisotna diskriminacija žensk.

Po podatkih za leto 2008 je povprečna mesečna bruto plača moških znašala 1.481 evrov, medtem ko je bila povprečna mesečna bruto plača žensk 1.369 evrov. Mesečna bruto plača žensk je tako nižja za dobrih 110 evrov, kar pomeni, da so ženske zaslužile 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških (Statistični urad republike Slovenije, 2010c).

Največje razlike med plačami žensk in moških glede na dejavnost (glej Tabelo 6.10) so opazne na področju finančne in zavarovalniške dejavnosti, kjer je ženska plača znašala le 66,2 % moške plače, ter na področju zdravstva in socialnega varstva, kjer so ženske imele v povprečju za 30,6 % nižje plače od svojih kolegov. V letu 2008 so imele ženske višje bruto plače od moških le v dejavnosti gradbeništvo, kjer je bila bruto plača žensk večja za 21,7 %, v dejavnosti oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja (za 13,1 %) in v dejavnosti promet in skladiščenje (za 6,5 %).

Tabela 6.10: Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti in spolu, 2008

Dejavnost		Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje
					ž/m
		EVRO			%
Skupaj		1431	1481	1369	92,4
A	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	1196	1249	1078	86,3
B	Rudarstvo	1840	1871	1598	85,4
C	Predelovalne dejavnosti	1231	1324	1061	80,1
D	Oskrba z električno energijo, plinom in vodo	1958	1995	1792	89,8
E	Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja	1423	1385	1566	113,1
F	Gradbeništvo	1140	1118	1361	121,7
G	Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	1308	1439	1181	82,1
H	Promet in skladiščenje	1370	1352	1440	106,5
I	Gostinstvo	1009	1101	954	86,6
J	Informacijske in komunikacijske dejavnosti	2057	2186	1814	83,0
K	Finančne in zavarovalniške dejavnosti	2226	2864	1897	66,2

L	Poslovanje z nepremičninami	1470	1569	1366	87,1
M	Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	1755	1875	1605	85,6
N	Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1002	1094	883	80,7
O	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	1722	1805	1639	90,8
P	Izobraževanje	1733	1996	1662	83,3
Q	Zdravstvo in socialno varstvo	1605	2141	1485	69,4
R	Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	1737	1866	1596	85,5
S	Druge dejavnosti	1214	1466	1101	75,1

Vir: Statistični Urad Republike Slovenije (2010b)

Če primerjamo plače obeh spolov znotraj posameznih poklicev (glej Tabelo 6.11), ugotovimo, da so bile največje razlike med plačami v poklicni skupini, ki vključuje upravljavce strojev in naprav, industrijske izdelovalce in sestvaljalce, kjer je plača žensk dosegla samo 72,6 odstotkov plače moških. Sledi skupina, v kateri so poklici za neindustrijski način dela, kjer je ženska prejela le 74,0 % moške plače, najmanjša razlika med plačami pa je bila v uradniških poklicih, kje je plača žensk dosegla 95,5 % moške plače.

Tabela 6.11: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2008

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m
	EVRO			%
Skupaj	1.431	1.481	1.369	92,4
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.786	2.872	2.594	90,3
Strokovnjaki	2.328	2.583	2.160	83,6
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.602	1.731	1.489	86,0
Uradniki	1.265	1.305	1.246	95,5
Poklici za storitve, prodajalci	1.003	1.160	900	77,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	994	1.060	861	81,2
Poklici za neindustrijski način dela	1.068	1.094	810	74,0
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	1.027	1.117	811	72,6
Poklici za preprosta dela	824	895	747	83,5
Vojaški poklici	1.738	1.766	1.548	87,7
Neznano	1.612	1.654	1.565	94,6

Vir: Statistični Urad Republike Slovenije (2010c)

7 SKLEP

Če primerjamo položaj žensk v preteklost in danes, se je ta precej izboljšal. Ženske so se uveljavile na vseh področjih družbenega življenja, med drugimi tudi na trgu delovne sile. Slovenija je v zadnjih letih naredila velik korak na področju zagotavljanja enakosti med spoloma na trgu dela. S sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o enakih možnostih žensk in moških je prepovedala diskriminacijo, vendar pa v praksi ne poteka vse tako, kot je predpisano v zakonih. Dejstvo je, da diskriminacija žensk na trgu dela obstaja in da ženske in moški kljub formalni enakosti nimajo enakih pravic in možnosti.

Ženske v Sloveniji, so v primerjavi z nekaterimi drugimi evropskimi državami na trgu dela relativno visoko zastopane, vendar je analiza, ki sem jo naredila s pomočjo podatkov Ankete o delovni sili, pokazala, da je stopnja delovne aktivnosti žensk še vedno nižja od stopnje delovne aktivnosti moških. Diskriminacija pri zaposlovanju žensk se kaže tudi v višji stopnji brezposelnosti. Na podlagi podatkov anketne brezposelnost sem ugotovila, da je stopnja anketne brezposelnosti žensk v vseh letih višja, kot je stopnja anketne brezposelnosti moških. Predvsem je zaskrbljujoča visoka stopnja brezposelnosti med mladimi oziroma med iskalci prve zaposlitve, vendar so tudi znotraj te starostne skupine (15 do 24 let) v slabšem položaju predvsem ženske.

Mnogi delodajalci menijo, da so ženske manj motivirane, manj zanesljive in delu manj predana delovna sila, prav tako pa jih povezujejo z višjimi stroški zaradi odsotnosti z dela, ki je povezana predvsem z nosečnostjo in materinstvom. Takšna miselnost povzroča ženskam težave pri zaposlovanju, saj mnogi delodajalci raje zaposlujejo moške, s katerimi naj bi imeli manj težav. Diskriminacija žensk se velikokrat pojavi že pri oglasu za prosto delovno mesto, ko delodajalci napišejo, da za zaposlitev iščejo osebo moškega spola. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje objavo oglasa, ki bi se nanašal izključno na en spol, vendar pa do takih primerov, resda manj kot nekoč, še vedno prihaja. Bolj pogosto pa prihaja do diskriminacije pri zaposlitvenih razgovorih, ko delodajalci postavljajo ženskam vprašanja, ki niso v neposredni povezavi z delom, ki ga bodo opravljale. Velikokrat jim postavijo tudi pogoje glede načrtovanega materinstva ali pa od njih celo zahtevajo, da v primeru nosečnosti dajo prostovoljno odpoved.

Neenako obravnavanje pri zaposlovanju pa ni edina oblika diskriminacije, ki prizadene ženske na trgu delovne sile, saj do diskriminacije prihaja tudi pri plačilu. Po začasnih

podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je leta 2008 povprečna mesečna bruto plača žensk znašala 92,4 % povprečne mesečne bruto plače moških. Na podlagi tega podatka lahko potrdimo tudi obstoj diskriminacije pri plačilu.

Na slovenskem trgu delovne sile sta prisotni tudi vertikalna in horizontalna segregacija. Ženske in moški prevladujejo v različnih sektorjih (horizontalna segregacija), poleg tega pa znotraj istega sektorja ali podjetja ženske prevladujejo v nižje vrednotenih in manj plačanih poklicih (vertikalna segregacija). Ženske še vedno prevladujejo v poklicih, ki veljajo za tipično ženske. Najpogosteje se zaposlujejo v storitvenem sektorju, predvsem v gostinstvu, izobraževanju, v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter v zdravstvu in sociali. Še vedno pa je malo žensk na vodilnih položaji. Kljub višji izobrazbi žensk so menedžerski položaji predvsem zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi še vedno bolj dostopni moškim kot ženskam.

Sklenem lahko, da diskriminacija žensk na trgu delovne sile v Sloveniji še vedno predstavlja problem, vendar se je stanje v primerjavi s prejšnjimi leti vsekakor izboljšalo. Naša država je z ustrezno zakonodajo naredila pomemben korak k odpravljanju omenjene problematike, vendar pa se je potrebno zavedati, da zakonska podlaga nikakor ni zadostni pogoj za odpravo diskriminacije. Temelji so sicer zgrajeni, vendar je nujno treba graditi naprej.

8 LITERATURA

1. Anker, Richard. 1998. *Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: Google Books.
2. Antončič, Vojko, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik. 1984. *Tokovi zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.
3. Cerar, Miro. 2005. Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 21-54. Ljubljana: Mirovni inštitut, inštitut za sodobne družbene in politične študije.
4. Crosby, Faye J., Margaret S. Stockdale in Ann Roop. 2007. *Sex discrimination in the workplace*. UK: Blackwell publishing. Dostopno prek: Google Books.
5. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Teorija in praksa* XVI (34-35): 31-52.
6. --- in Doroteja Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 398-433. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. *Evropska komisija*. 2010. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=sl> (6. julij 2010).
8. Flander, Benjamin. 2004. *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Glazer, Jože. 1998. Tudi na trgu dela enakopravne. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole - Jukič, 199-212. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
10. Greif, Tatjana. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju: smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Škuc.
11. Hanžek, Matjaž, Jana Javornik in Ana Tršelič. 2000. Spolna neenakost v nekaterih tranzicijskih družbah. *Teorija in praksa* XVI (34-35): 167-187.

12. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 2005. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
13. Jogan, Maca. 2004. Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41 (1-2): 361-376.
14. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Teorija in praksa* XVI (34-35): 53-78.
15. --- in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. *Delo in družina: S partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Kogovšek, Neža in Brankica Petković. 2007. *O diskriminaciji: priročnik za novinarje in novinarke*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
17. Kozmik, Vera. 1998. Še diskriminirane? V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole - Jukič, 145-172. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
18. Kralj, Ana in Tanja Rener. 2007. Poklic poseben vrste. V *Med javnim in zasebnim*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 211-234. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstvenoraziskovalno središče, založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
19. McConnell, Campbell R. in Stanley L. Brue. 1994. *Suvremena ekonomija rada*. Zagreb: Mate.
20. Novak, Mitja, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne, ur. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
21. Palčič, Damjan. 2004. Spolna diskriminacija na delovnem mestu. *Moje delo*, 25. oktober. Dostopno prek: <http://www.revija.mojedelo.com/hr/spolna-diskriminacija-na-delovnem-mestu-168.aspx> (13. junij 2010).
22. Robnik, Sonja. 2009. *(Ne)razumljeni ne?!: spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu*. Ljubljana: i2.

23. Seljak, Janko. 2003. Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave. *Uprava I* (1). Dostopno prek: http://www.fu.uni-lj.si/uprava/clanki/letnikI-1-2003/I_1_2003_september_seljak.pdf (7. julij 2010).

24. Slana, Sara. 2010. Enaka obravnava žensk in moških pri zasedbi prostega delovnega mesta. *Družboslovne razprave XXVI* (63): 81-100.

Statistični letopis Republike Slovenije

25. *Statistični letopis Republike Slovenije*. 2009a. Dostopno prek: http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1852:statistini-letopis-republike-slovenije-2009-&catid=96:zadnje-novice&Itemid=342 (13. julij 2010).

26. --- 2009b. *Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2. četrletje 2008*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (14. julij 2010).

27. --- 2009c. *Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrletje 2008*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (14. julij 2010)

28. --- 2009č. *Mere aktivnosti prebivalstva po spolu, 2. četrletje 2008*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (13. julij 2010).

29. --- 2009d. *Prebivalstvo po aktivnosti in spolu, 2. četrletje*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (13. julij 2010).

30. --- 2009e. *Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in spolu, 2. četrletje*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (13. julij 2010).

31. --- 2009f. *Stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah in spolu, 2. četrtletje*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?poglavje=12&lang=si&leto=2009> (13. julij 2010).
32. Statistični urad Republike Slovenije. 2009. *Statistični portret Slovenije v EU 2009*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/PortretSlovenijaEU.pdf> (12. julij 2010).
33. --- 2010a. *Statistične informacije: trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-1002.pdf> (15. julij 2010).
34. --- 2010b. *Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti in spolu, Slovenija, 2008, začasni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2913 (15. julij 2010).
35. --- 2010c. *Strukturna statistika plač, Slovenija, 2008 – začasni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2913 (15. julij 2010).
36. Uradni list Evropske unije. 1975. *Direktiva Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:SL:PDF> (28. junij 2010).
37. --- 2002. *Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:SL:PDF> (28. junij 2010).
38. Urad za enake možnosti. 2005a. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005 - 2013 /ReNPEMZM/, sprejeta 27. oktobra 2005*. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_RESO29.html (9. julij 2010).

39. --- 2005b. *NEdiskriminacija*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Brosura.pdf> (8. junij 2010).
40. Wilson, Fiona M. 2003. *Organizational Behavior and Gender*. England: Ashgate Pub Limited. Dostopno prek: Google Books.
41. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 103/2007. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html (8. julij 2010).
42. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3418.html (8. julij 2010).
43. Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 11-41. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno – raziskovalno središče, založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno primorsko.