

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Rolih

Ženske na trgu dela v Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Petra Rolih

Ženske na trgu dela v Sloveniji

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

Ženske na trgu dela v Sloveniji

Diplomsko delo obravnava položaj žensk na trgu dela v Sloveniji. Ženske so na tem trgu v slabši situaciji kot moški, kar je predvsem posledica predsodkov ter stereotipov v družbi. Že ob samem prihodu na trg dela, kot tudi na delovnem mestu, je prisotna diskriminacija. Ženske so v manjši meri delovno aktivne od moških, kljub povprečno višji končani izobrazbi. Prav tako jih je več brezposelnih in imajo nižjo plačo kot moški. Na trgu lahko opazimo horizontalno segregacijo, kjer v določenih poklicih prevladuje en spol, in vertikalno segregacijo, pri kateri ženske zasedajo nižje položaje kot moški, njihove delovne naloge pa vključujejo manj odgovornosti. V Sloveniji je zaznati le peščico žensk na vodilnih položajih ter v parlamentu.

Kljub formalno prepovedani diskriminaciji na delovnem mestu in na trgu dela v Zakonu o delovnih razmerjih ter ostalih pravnih institucijah, ki to izrecno prepovedujejo, so razlike med spoloma ves čas prisotne. Vseeno je vzpodbudno dejstvo, da v zadnjem desetletju statistični podatki kažejo izboljšanje stanja, saj je opazen očiten napredek na področju enakopravnega zaposlovanja žensk ter njihovega položaja na trgu.

Ključne besede: ženske, trg dela, neenakopravnost

Women on slovenian labour market

This paper discusses about womens' situation on a labour market in Slovenia. Their position on this market is worse in comparison to men's, which is mostly the result of prejudices and stereotypes in the society. Discrimination is present from the very first entry of a certain female individual to the labour market as well as on the work place itself.

Women are in fewer cases active workers as men, although they have higher level of education in average. The unemployment rate of women is also higher than men's and they also receive lower salaries. There is a noticeable horizontal segregation where in some trades one gender is more frequent than the other and vertical segregation, where women are positioned lower than men and are with lower responsibilities. In Slovenia we have only a few women on top positions and in the parliament.

Despite formally forbidden discrimination on work place and on labour market by the Law, the differences between genders are still present. Nevertheless, in the last decade the data show some improvement of this situation, since there is an obvious progress in the area of equal women employment and their position on the labour market.

Keywords: women, labour market, inequality

KAZALO

UVOD	6
1 STEROTIPI IN PREDSDODKI	7
1.1 STEREOTIPI	7
1.2 PREDSDODKI	7
1.2.1 PREDSDODKI IN DISKRIMINACIJA	9
2 DISKRIMINACIJA	9
3 POKLICNA SEGREGACIJA	11
3.1 HORIZONTALNA SEGREGACIJA	12
3.2 VERTIKALNA SEGREGACIJA	13
4 PRAVNE INSTITUCIJE	14
4.1 USTAVA RS	14
4.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH	14
4.3 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM)	17
4.4 ZAKON O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA	17
5 LUKSEMBURŠKE SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE	18
6 ŽENSKÉ NA TRGU DELA SKOZI ZGODOVINO	19
7 ŽENSKÉ NA TRGU DELA	20
7.1 ŽENSKÉ V SLOVENIJI	22
7.2 ŽENSKÉ NA SLOVENSKEM TRGU DELA	25
7.3 AKTIVNO PREBIVALSTVO	26
7.3.1 ZAPOSLENOST	31
7.4 IZOBRAZBA	33
7.5 KRAJŠI DELOVNI ČAS	36
7.6 BREZPOSELNOST	37
7.6.1 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST	39
7.6.2 ANKETNA BREZPOSELNOST	41
7.7 PLAČE	42
7.8 ŽENSKÉ IN VODILNA DELOVNA MESTA	46
7.9 NEPLAČANO DELO	49
8 SKLEP	51
9 LITERATURA	53
10 PRILOGE	58

KAZALO TABEL

Tabela 7.1: Delovna aktivnost prebivalcev po spolu v Sloveniji od l. 2003-2007 v %	27
Tabela 7.2: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, 2. četrletje, %.....	29
Tabela 7.3: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu v 2. četrletju (v 000)	30
Tabela 7.4: Letna rast zaposlenosti žensk	32
Tabela 7.5: Dosežena izobrazba celotnega prebivalstva po spolu, Slovenija,2007	34
Tabela 7.6: Zaposlenost žensk glede na obliko zaposlitve 1. četrletje 2006, v %	36
Tabela 7.7: Stopnja brezposelnost v Sloveniji po spolu 2. četrletje 2008, v %	38
Tabela 7.8: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah, 2. Četrletje, v %	38
Tabela 7.10: Povprečna mesečna bruto plača v EUR po poklicnih skupinah in spolu v letu 2006.....	44
Tabela 7.11: Povprečne mesečne bruto plače v EUR po starostnih skupinah in spolu v letu 2006.....	45
Tabela 7.12: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih glede na stopnjo izobrazbe in spol za leto 2002.....	45
Tabela 7.13: Razdelitev vodilnih položajev po spolu za leto 2007, v %	47

KAZALO GRAFOV

Graf 7.1: Število prebivalstva od leta 2000-2008	22
Graf 7.2: Sestava prebivalstva od leta 2000-2008.....	23
Graf 7.3: Sestava prebivalstva na dan 31.3.2009	23
Graf 7.4: Podatki o rojenih dečkih in deklicah od leta 2000-2007	24
Graf 7.5: Delovna aktivnost prebivalstva od leta 2005-2009.....	27
Graf 7.6: Zaposlenost po spolu od leta 1997 - 2008	32
Graf 7.7: Samozaposlenost v 2. četrletju 2003-2007 po spolu od l.2003-2007 v %.....	33
Graf 7.8: Študentje terciarnega izobraževanja po spolu.....	35
Graf 7.9: Število diplomantov 2000-2008.....	35
Graf 7.10: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji od leta 1987 do leta 2007, v %	39
Graf 7.11: Delež žensk med brezposelnimi	40

KAZALO SLIK

Slika 7.1: Stopnje anketne brezposelnosti po spolu od leta 2004 do leta 2008.....	41
Slika 7.2: Razlika med višino plač med spoloma.....	43
Slika 7.3: Število ženske v slovenskem parlamentu, izvoljenih na listah političnih strank.....	48

UVOD

Kot vemo, trg dela ni homogen, ampak je segmentiran na podtrge, ki jih sestavljajo različne kategorije prebivalstva. Najbolj izrazita in tudi empirično potrjena je segmentacija trga delovne sile na »ženskega« in »moškega. S povečanjem stopnje zaposlenosti žensk se njihova diskriminacija prenaša tudi iz privatnega življenja na trg dela; so besede profesorja Svetlika. (Gorše 1992, 123)

Živimo v času, ko naj bi bila enakopravnost med spoloma samoumeven pojem, ki pa v praksi na žalost ne velja v vseh sferah. Eno izmed področji, ki v družbi ne deluje, kot bi moralo formalno, je trg dela. Prisotni so stereotipi ter predsodki o ženski gospodinjski ter starševski vlogi, kar se odraža tudi na trgu dela. Ženskam je otežen vstop na trg, so bolj pogosto brezposelne, imajo v povprečju nižjo plačo ter težje posegajo na visoke delovne položaje. Kljub vse večji zastopanosti žensk na trgu ter boljši izobrazbi od moških, so jim na poti na trg, pri napredovanju ter ovrednotenju njihovega dela, nastavljene ovire, ki jih pri moškemu spolu ni.

Ker mi je tematika neenakopravnosti žensk v vseh sferah družbe zelo zanimiva in hkrati provokativna, sem se odločila, da se bom v diplomskem delu ukvarjala s temo ženske na trgu dela v Sloveniji. V prvem delu diplomske naloge bom naredila teoretični uvod za kasnejšo analizo trga. Osredotočila se bom na pojme diskriminacija, poklicna segregacija ter predsodki in stereotipi. Nadaljevala bom z zakonodajo, ki se nanaša na enakopravnost med spoloma. Sledil bo zgodovinski pregled žensk na trgu dela ter nato kratka analiza žensk na slovenskem trgu.

Raziskovalno vprašanje, ki me bo vodilo skozi diplomsko delo, bo »Kakšen je položaj žensk na trgu dela v Sloveniji?«, hipoteze pa bodo naslednje:

H1: *Ženske so v Sloveniji na trgu dela v slabšem položaju kot moški.*

H2: *Stanje žensk na trgu dela se izboljšuje.*

H3: *Na trgu je možno zaznati poklicno segregacijo.*

1 STEROTIPI IN PREDSDOKI

1.1 STEREOTIPI

Lippman (v Ule 2000, 156) definira stereotipe kot selektivne, samoizpolnjujoče in etnocentrične sodbe, ki konstituirajo zelo parcialno in neustrezno reprezentacijo sveta.

Stereotip je rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi preskopih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov in dogajanj v svetu ter se izognemo neskladnosti v zaznavah. (Ule 2000, 156)

Stereotipi že več kot 70 let fascinirajo socialne psihologe. Uletova (2000) ugotavlja, da: »Stereotipi igrajo odločilno vlogo pri vsakdanji adaptaciji na socialno okolje, obenem pa izkrivljajo realnost, predvsem podobo ljudi, kakršni so v resnici - enkratni, različni, spremenljivi individui. Stereotipiziranje je namreč proces opisovanja ljudi na osnovi njihove skupinske pripadnosti« (Ule 2000, 156) Primer: ženske so čustvene, gospodinje, matere; medtem ko so moški glava družine, agresivni, pokončni ipd.

1.2 PREDSDOKI

Pojem predsodek ima dandanes veliko pomenov. V socialni psihologiji s predsodkom opišemo vrsto stališč, ki niso upravičena, argumentirana in preverjena, a jih spremljajo intenzivne emocije in so odporna na spremembe. (Rot v Ule 2000, 163)

Gre za izrazite kognitivne strukture. Vedno jih zanimajo le ekstremni prikazi, ne le nianse. Običajno pretiravajo v določenih značilnostih ljudi, narodov, objektov in odnosov. Lahko rečemo da gre za polarizacije, maksimiranje razlik med razredi objektov. (Ule 2000,164)

Tako so lahko predsodki negativni in pozitivni. Imajo tudi vedno 3 komponente:

- Kognitivna komponenta: sestavljena je iz nepreverjenih posplošenih konceptov, kognitivnih shem in implicitnih teorij različnih skupin in posameznikov. To se kaže kot produkcija nepreverjenih informacij, govoric, mitologij, verovanj, ki si jih izmenjujejo ljudje v vsakdanjem življenju. (Ule 2000, 163)
- Emotivna komponenta: predsodkom daje neko »duševno energijo in hrani globoko nezavedno dinamiko predsodkov«. Vsebuje pripravljenost posameznika za pozitivne in negativne emocije in vrednotenja s predmeti predsodkov. Ta komponenta da ton

predsodku in pomaga posamezniku in skupinam pri projekciji in racionalizaciji lastnih bolečin, strahov in neuspehov. (Ule 2000, 164)

- Konativna/dinamična komponenta: predstavlja pripravljenost za določeno vrsto obnašanja do kategorije objektov, do katerih imamo predsodke. (Ule 2000,164)

Primer, ki je primeren za moje raziskovanje, so družbeni predsodki do žensk; tako ženske težje pridejo do visokih, vodilnih in odgovornih položajev v družbi, predvsem v sferi ekonomije ter politike.

Predsodki se oblikujejo s pomočjo socialnih reprezentacij, ki prevladujejo v družbi. Torej predsodki niso le kognitivne strukture posameznike, ampak tudi skupin in družb.

Predsodki so mnogo bolj povezani z našo nezavedno močjo kot pa z zavestno. (Mitscherlich 1999, 16)

Zanimivost, ki jo navaja Gerard (v Ule 2000,167), je primerjava predsodkov z učinki pogojnega refleksa. Bistvo te primerjave je v ugotovitvi avtomatizma pri uporabi predsodka in takojšnje ocene objekta, brez miselne in kritične distance do tega objekta.

R. Bergler (v Ule 2000, 167) definira naslednje kognitivne značilnosti predsodkov:

- Kompleksnost: predsodki niso posamezne sodbe, temveč sistemi karakterizacij z različno stopnjo diferenciranosti. Te karakterizacije so dimenzije predsodkov.

Kot primer lahko navedem okarakterizirano »tipično žensko«, ki je gospodinja, mama, žena, občutljiva, brez ambicij, zadržana ipd.

- Strukturiranost: kategorizacije in predsodki se izoblikujejo na podlagi združevanja z enimi in razlikovanja od drugih kategorizacij oziroma predsodkov in na različnih ravneh abstrakcije.
- Skupinska specifičnost: predsodki tako niso le stvar posameznika, temveč skupine. Predsodki imajo v svoji konkretnosti nek pomen vedno le za določen krog oseb.
- Stabilnost: pomembna lastnost predsodkov je tudi stabilnost, ki kaže na veliko odpornost predsodkov do sprememb.
- Splošnost: ali so predsodki splošen pojav, ki se nanaša na več skupin ljudi, ali zgolj na čisto določeno skupino? Je vprašanje, s katerim se ukvarjajo raziskovalci. Prihaja seveda do različnih ugotovitev, ki pa niso tema moje naloge.

Po Allportu (v Ule 2000, 193) poznamo 5 stopenj izražanja predsodkov. Med njimi najdemo seveda tudi oblike, katere občutijo ženske zaradi predsodkov o neenakosti, nezmožnosti.

1. Obrekovanje; gre za najbolj razširjeno obliko izražanja, ki je prisotna v vseh skupnostih. Običajno gre za vice oz. šale, kar pa je družbeno sprejemljiv način izražanja.
2. Izogibanje; socialna distanca do pripadnikov drugih skupin, do katerih imamo predsodke.
3. Diskriminacija; v mojem primeru preprečevanja dostopa ženskam do enakopravnega zaposlovanja.
4. Nasilje; ogrožena je fizična integriteta posameznikov oziroma je onemogočeno normalno življenje manjšinskih skupin, kar za ženske ne velja, saj jih je več kot polovica. Izvaja pa se nasilje oz. mobbing na delovnem mestu, ki velja za eno izmed nasilij.
5. Genocid; je najhujša oblika izražanja predsodkov in se kaže v iztrebljanju, fizičnem preganjanju celih skupin ipd.

1.2.1 PREDSDOKI IN DISKRIMINACIJA

Pojma predsodek in diskriminacija mnogokrat zamenjujemo, čeprav gre za povsem različni definiciji. Predsodek je stališče, so prepričanja, ki so utemeljena samo na osnovi njegove pripadnosti določeni skupini. Medtem ko je diskriminacija obnašanje do oseb oziroma drugačna obravnava ljudi zaradi njihovih posebnosti, ki so označene kot drugačne. Taka oseba običajno nosi težko psihološko breme. Prisotni so občutki manjvrednosti in neadekvatnosti. (Ule 2000, 184)

2 DISKRIMINACIJA

Pravica do enakosti pred zakonom in zaščita pred diskriminacijo za vse ljudi sta temeljni in univerzalni človekovi pravici, ki sta v Sloveniji zagotovljeni s 14. členom Ustave Republike Slovenije. (Strojan 2005, 99)

S pojmom diskriminacija označujemo neenako obravnavanje na raznih področjih družbenega življenja. Predvsem govorimo o njej, ko so posameznik/ica ali skupine zaradi določene osebne okoliščine obravnavani drugače, kot ostali. Gre za zapostavljanje, neenakopravnost, kratenje pravic. (Urad za enake možnosti)

Prepoved diskriminacije pomeni prepoved razlikovanja na osnovi osebnih značilnosti posameznika (spola, rase, vere) pri zagotavljanju, uresničevanju in varovanju temeljnih pravic. (Strojan 2005, 101)

Slovenska zakonodaja, ki je nastala na podlagi evropske, razlikuje različne oblike diskriminacije. Najbolj običajna delitev je na posredno ter neposredno diskriminacijo (navedena v ZEMŽM in ZUNEO), ki ju Urad za enake možnosti definira tako:

»O neposredni diskriminaciji zaradi osebnih okoliščin govorimo, če je določena oseba zaradi svoje osebne okoliščine obravnavana manj ugodno kot je bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana druga oseba, ki te osebne okoliščine nima.« (Urad za enake možnosti)

O neposredni diskriminaciji torej govorimo, ko je neupravičeno ravnanje (diskriminativno) povezano v našem primeru s spolom, lahko tudi z raso, spolno usmerjenostjo, vero. Kar bi v praksi pomenilo, da delodajalec ne bi omogočil napredovanja delavki zaradi spola, dodelil bi ji nižjo plačo ali pa bi že v oglasu zahteval za določeno delovno mesto izrecno moškega. Vse to je seveda z mnogo zakoni prepovedano in tudi ustrezno sankcionirano, če pride do pravnega spora.

Poleg neposredne pa imamo tudi posredno diskriminacijo, ki je definirana sledeče.

»Posredna oz. indirektna diskriminacija zaradi osebnih okoliščin obstaja, če 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. Ta vrsta diskriminacije je težje prepoznavna kot neposredna.« (Urad za enake možnosti)

Ker je gre za bolj prikrito obliko diskriminacije, jo je težje prepoznati. Primer: Sodišče ES je v nekem primeru odločilo, da glede na to, da veliko manj žensk kot moških dela v nekem podjetju polni delovni čas, pomeni izključitev zaposlenih s skrajšanim delovnim časom iz poklicne pokojninske sheme diskriminacijo zaradi spola. (Strojan 2005, 102)

Diskriminacijo predstavlja tudi nadlegovanje, ko gre za nezaželeno ravnanje, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini, ki osebi daje občutek zastraševanja, sovražnosti, ponižnosti, sramote ter tako žali njeno dostojanstvo. (Strojan 2005, 102)

V nadaljevanju se bom diskriminaciji posvetila bolj podrobno skozi zakone, ki to prepovedujejo. Vseeno bi na tem mestu omenila najbolj običajne oblike diskriminacije na trgu dela, ki prizadenejo ženske. Kljub temu, da naj bi imele ženske na trgu dela formalno enake

pravice kot moški, se pojavljajo krivice; diskriminacija plač, kjer so ženske slabše plačane kot moški za isto ovrednoteno delo; diskriminacijo pri zaposlovanju (na razgovoru postavljajo delodajalci osebna vprašanja, ki jih zakonsko ne bi smeli; zaradi strahu, da bi ženska ob zaposlitvi zanosila ter bila zato začasno odsotna od dela, raje zaposlijo moškega ipd) diskriminacija določenih poklicev, kateri so ženskam težje dostopni; težje napredovanje ipd.

V zadnjem delu naloge bomo lahko videli, da je diskriminacija na trgu dela prisotna tudi v Sloveniji; žensk se predvsem ne obravnava kot enakovredne delovne sile moškim na mnogih področjih zaposlovanja.

3 POKLICNA SEGREGACIJA

Svetlik in ostali (2002, 497) opredelijo poklicno segregacijo sledeče: »...gre za koncentracijo žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožjo izbiro poklicev (kar imenujemo horizontalna segregacija) kot moški in na nižje položaje (vertikalna segregacija)«

Spolna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in poindustrijskih družbah. To ni samo znak spolne neenakosti, ampak tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti. (Černigoj Sadar 2000, 40)

Poklic je ena od osnovnih prvin, po kateri je segmentiran trg dela. Poklici so medsebojno v hierarhičnem odnosu; nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolje plačani, zagotavljajo večjo družbeno moč in prinašajo večjo socialno varnost kot drugi. Zato je porazdelitev moških in žensk po poklicih pomembna za ugotavljanje obstoja spolne segregacije na trgu dela. (Černigoj Sadar 2002, 409)

Černigoj Sadarjeva (2000) v svojem članku navaja dejavnike, ki vodijo do spolnega vzorca zaposlovanja:

- moški in ženske ponujajo različne veščine na trgu dela;
- razlike v plačilu, delovnem času in varnosti dela. Delodajalci lahko izkoristijo razlike v ponudbi tako, da ločujejo moške in ženske za različne posle pod različnimi pogoji;

- kopičenje žensk v ozke profile poslov vodi do velike ponudbe ter nizkih zaslužkov;
- delodajalci obravnavajo moške in ženske kot različno tvegano delovno silo. Ženske običajno kot bolj rizične, zato podjetja zavračajo ženske na delovnih mestih, v katera podjetja veliko vlagajo;
- razlike v okusih; zaradi negativnega stališča bo delodajalec nasprotoval zaposlovanju žensk in moških in poklicih, ki so za en spol netradicionalne;
- blaginjski sistem, ki predpostavlja moškega kot glavnega hranilca družine, usmerja ženske v povsem specifičen izbor delovnih aktivnosti. (Černigoj Sadar 2000, 40)

Da bi zmanjšali ali pa vsaj poizkušali omejiti poklicno segregacijo, je ena izmed rešitev različni tipi izobraževanj ter spodbujanj v netipične »ženske« in »moške« poklice. (Urad za enake možnosti)

Kot sem že omenila, poznamo dve obliki poklicne segregacija; horizontalno in vertikalno.

3.1 HORIZONTALNA SEGREGACIJA

O **horizontalni** poklicni segregaciji govorimo takrat, ko obstaja tendenca, da se ženske in moški zaposlujejo v različnih poklicih. To pomeni, da v okviru poklicne strukture prevladujejo v določenih poklicih ženske in v določenih poklicih moški. Za to vrsto segregacije je praviloma značilno, da so ženske omejene na nižji sklop poklicev kot moški (Habl 2002, 22).

V slovenskem izobraževalnem sistemu obstaja visoka stopnja spolne segregacije tako na ravni srednjih šol kot na visokih šolah in fakultetah. Na tehniških šolah prevladujejo moški, medtem ko ženske prevladujejo na srednjih šolah, ki izobražujejo za poklice na področju osebne nege, izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva. Na področju visokošolskih usmeritev so izjemen primer Pedagoška fakulteta, Visoka šola za socialno delo in Filozofska fakulteta, kjer prevladujejo ženske ter na drugi strani Fakulteta za strojništvo ter Fakulteta za elektrotehniko in računalništvo, kjer prevladujejo moški (več kot 95%). (Černigoj Sadar 2002, 412)

Ženske na trgu dela še vedno prevladujejo v feminiziranih dejavnostih; predvsem v storitvenem sektorju (zdravstvo, izobraževanje, kultura); enaka ostajajo tudi razmerja v industriji, med katerimi prevladujejo ženske zlasti v usnjarski in tekstilni dejavnosti. (Šadovnik-Radovan 2000, 87)

Kot kažejo podatki za države Evropske unije, je večja zastopanost žensk med poklici, ki zahtevajo strokovno izobrazbo, prispevala tudi k segregaciji trga delovne sile, medtem ko je uradniško delo postalo še bolj segregirano. (Černigoj Sadar 2002, 412)

3.2 VERTIKALNA SEGREGACIJA

O **vertikalni** poklicni segregaciji pa govorimo tedaj, ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo izrazito neenakomerno na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine. Za to vrsto poklicne segregacije je značilno, da ženske zasedajo nižje položaje kot moški, njihove delavne naloge pa vključujejo manj odločanja in neodvisnega načrtovanja ter so časovno in prostorsko bolj omejene in monotone. (Hazl 2002, 22)

Vertikalna segregacija žensk je torej zaposlovanje na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč.

Čeprav se delež žensk na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko izobrazbo, v katerih so bili prisotni predvsem moški, povečuje, se vertikalna segregacija znotraj teh poklicev ni bistveno zmanjšala. Ženske se morajo še vedno spopadati s tako imenovanim **steklenim stropom** (angl. Glass ceiling). Sam pojem se pojavi v 70-ih letih v ZDA in v menedžmentu pomeni točko, kjer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočali napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne družbene ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje ženskam. (Mrčela v Marn, 21). Istočasno avtorji navajajo tudi pojav **steklene stene** (angl. Glass wall), s katero pa poimenujemo točko v piramidni strukturi, ki zavira zaposlovanje žensk na bistvena strateška področja razvoja ali financ, ki so glavna odskočna deska za vertikalno napredovanje na najvišje položaje. (Wirth v Marn, 22)

Ženske so uspešnejše pri napredovanju takrat, ko delodajalci upoštevajo formalne kvalifikacije, in tam, kjer so selekcijska in promocijska merila jasna. (Černigoj Sadar 2002, 413)

Na trgu pa se pojavlja tudi povsem nova oblika segregacije na nekaterih poklicnih področjih, kjer so ženske številčno sicer dovolj prisotne. Na primer v menedžmentu: ženske pogosteje prihajajo na področje kadrovskega kot pa na področje finančnega menedžmenta. V sodniških poklicih pa so bolj usmerjene k specializaciji za družinsko pravo kot pa za korporativno pravo delovnih organizacij. (Černigoj Sadar 2002, 413).

4 PRAVNE INSTITUCIJE

V Sloveniji in tudi drugod po svetu je v vsaki državi dandanes zelo dobro zakonsko podprt problem enakosti spolov.

Zakonodaja, ki pri nas obravnava enakost med spoloma na delovnem mestu ter trgu dela so poleg Ustave zlasti Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o zdravju in varnosti pri delu, Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških (2005 - 2013). (Vlada RS, Urad za enake možnosti)

Navedla bom vse glavne pravne institucije, osredotočila pa se bom na Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki je za področju moje naloge najbolj pomemben in najbolj specifičen.

4.1 USTAVA RS

Že v sami Ustavi lahko najdemo člene ter poglavja, ki prepovedujejo kakršno koli diskriminacijo med spoloma. Ni sicer izrecno napisano na delovnem mestu, vendar je kljub temu splošno določilo, ki naj bi veljalo v vseh sferah družbenega okolja. Spodaj je naveden najvažnejši člen Ustave, kasneje pa nekaj najpomembnejših členov v področni zakonodaji.

14. člen: »V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki« (Ustava RS 1991, 14.čl.). Določila o prepovedi diskriminacije so tudi v drugih členih Ustave, kjer le-ta na splošno prepoveduje kakršno koli obliko neenakosti in razlikovanja, vendar nikjer specifično za delovno področje, ki mene posebej zanima.

4.2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Republika Slovenija je leta 2002 sprejela nov Zakon o delovnih razmerjih: ZDR - Ur.l. RS 42/2002, ki začne veljati 1.1.2003. Le-ta je prinesel kar nekaj sprememb in novosti predvsem z vidika enakopravne obravnave spolov na delovnem mestu in enakih možnosti tako žensk kot moških pri zaposlitvi, ki so bile usklajene glede na cilje direktiv EU. Tako kot ustava in vsi drugi zakoni ter uredbe, tudi ta prepoveduje kakršno koli diskriminacijo zaradi spola. Navaja pa tudi nekaj zaščitnih ukrepov za ženske v primeru, da se diskriminacija žensk vseeno pojavi.

Že 6. člen (Ur.l.RS 42/2002) navaja prepoved kakršne koli diskriminacije na delovnem mestu. Gre za načelo, ki ga je potrebno upoštevati pri obravnavi vseh vprašanj delovnih razmerij. (Bohinc 2004, 67).

6. člen torej prepoveduje neposredno ter posredno diskriminacijo pri zaposlovanju... »zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin« (1. odstavek 6. člena ZDR)

V 2. odstavku 6. člena se opredeljuje, da morajo biti obema spoloma zagotovljene enake možnosti 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. (2. odstavek 6. člena ZDR)

Za konec 6. člen navaja sankcije, ki so predpisane, če delodajalec krši prepoved diskriminacije. Le-ta je torej odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. (5. odstavek 6. člena ZDR)

Naslednji člen, ki je pomemben za našo tematiko, je 25. člen, ki pravi: »Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.« (1. odstavek 25. člena ZDR)

Torej praviloma ne smejo biti prisotna nikakršna nakazovanja ali prioritete pri zaposlovanju enega spola.

V nadaljevanju zakon prepoveduje tudi zahtevanje podatkov od kandidatov pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Na takšna vprašanja kandidatu/ki ni potrebno odgovarjati. (Urad za enake možnosti 2004, 2). S tem varuje posameznikovo zasebnost; tako na primer delodajalec ne sme zastavljati vprašanj o materinstvu, zakonski zvezi, nosečnosti ipd.

Če navajam 45. člen ZDR-ja: »Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.« (1. odstavek 45. člena ZDR) Ta člen znova opomni, da ne sme prihajati do razlik med spoloma; primer dandanes zelo perečega problema mobbinga (ali kakršne koli druge oblike nasilja), ne sme nikakor biti izvajan ne na ženskah ne moških.

Prav tako spol in nujne družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. (Urad za enake možnosti 2004, 2)

133. člen obravnava enako plačilo žensk in moških: »Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.« (133. člen ZDR) Torej, ne sme prihajati do nikakršnih razlik v višini plače med spoloma, če gre za enako delo.

Kot sem že predhodno omenila, so v tem zakonu ženske tudi izrecno zaščitene. Eden izmed takih členov je 153. člen, ki zagotavlja ženskam pravico, da ne delajo ponoči (delajo lahko le v izjemnih primerih). 186. člen pa prepoveduje delo žensk v rudniku. (Urad za enake možnosti 2004, 3)

V nadaljevanju zakon 187. člen (ZDR) navaja, da mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje družinskega življenja in poklicnih obveznosti. (3. odstavek 187. člena ZDR)

Ženske so z zakonom zavarovane tudi v času nosečnosti. Tako delodajalec ne sme poizvedovati o nosečnosti, prav tako ženske niso dolžne posredovati informacij. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti ter v času koriščenja starševskega dopusta. V času, ko so otroci še majhni, ženska le na lastno voljo opravlja nadurno delo ter delo ponoči. (Urad za enake možnosti 2004, 3)

Pojavljajo se seveda tudi kršitve tega zakona. Inšpektorat RS za delo je v letih 2003 in 2004 ugotovil 8 kršitev 6. člena, od tega v dveh primerih kršitev prepovedi diskriminacije zaradi spola, ter hkrati tudi kršitev 25. člena, ki prepoveduje objavo prostih delovnih mest samo za moške ali samo za ženske. Inšpektorji so ugotovili tudi kršitve povezane z materinstvom, ko

so nekateri delodajalci odpovedali pogodbo o zaposlitvi, ko so se vrnile z dopusta za nego in varstvo otroka ali ko so uživale posebno varstvo zaradi materinstva. Delavkam niso zagotavljali dela ali pa so od njih celo izsilili podpis neustrezne (diskriminacijske) pogodbe o zaposlitvi. (Urad za enake možnosti 2006, 34-35)

4.3 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM)

Zakon je stopil v veljavo 20.7.2002 in je zelo pomemben člen zakonodaje pri zagotavljanju enakih pravic med spoloma.

ZEMŽM (Ur.l.RS 65/2002) se ne osredotoča le na delovno področje enakosti med spoloma, ampak na vse sfere življenja, tako na socialno, izobraževalno družbeno ipd. (1. odstavek 1. člena ZEMŽM)

Tako kot v ZDR-ju v zakonu o enakih možnostih žensk in moških najdemo člene, to sta 4. in 5. člen, ki govorita o prepovedani posredni in neposredni diskriminaciji zaradi spola, kar pomeni, enako obravnavanje spolov. Moški in ženske imajo torej enake pravice, možnosti, položaj tako v zasebnem kot javnem življenju. (4. In 5. Člen ZEMŽM)

ZEMŽM velja za splošen zakon, ki le določa temelje in smernice kot vodila za zakonodajo na posameznih področjih.

4.4 ZAKON O URESNIČEVANJU NAČELA ENAKEGA OBRAVNAVANJA

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (v nadaljevanju ZUNEO) deluje od začetka leta 2005. Ker je pred tem že obstajal ZEMŽM, ki se osredotoča na področje diskriminacije med spoloma in je zato bolj specifičen, sta zakona v nekaterih vidikih identična in celo enaka. (Strojan 2005, 110-111)

ZUNEO torej določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na katerem koli področju družbenega življenja, običajno gre za področja zaposlovanja, delovnih razmerij, vključenost v sindikate, vzgoja, izobraževanje, socialna varnosti, dostop do dobrin ipd. (Strojan 2005, 111)

Ker sem pred tem že opisala specifičnejši zakon (ZEMŽM), ki se bolj nanaša na temo naloge, se na Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja ne bom osredotočala.

5 LUKSEMBURŠKE SMERNICE ZA ZAPOSLOVANJE

Svet Evropske Unije vsako leto od leta 1998 dalje sprejme oziroma dopolni smernice za področje zaposlovanje. Na podlagi njih vsaka članica nato oblikuje svoje akcijske načrte. Anja Kopač in drugi (2002, 74) navajajo 4 glavne cilje, katere nato podrobneje razgrne 22 smernic. Zadnji, IV. steber je povezan tudi s problematiko enakopravnosti žensk in ga bom zato tudi podrobneje opisala.

I.steber: izboljšanje zaposljivosti

II.steber: pospeševanje podjetništva

III.steber: Povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih

IV.steber: Okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja žensk in moških

Ženske imajo še vedno posebne težave pri dostopu do zaposlitve, razvoju karier, nagrajevanju in usklajevanju profesionalnega in družinskega življenja. Zato je pomembno:

- da so ukrepi aktivne politike zaposlovanje ženskam dostopni v enakem deležu, kot ga imajo med brezposelnimi,
- da se odpravijo vse ugotovljene davčne ovire, ki odvrtaajo ženske od zaposlovanja,
- da se posebna pozornost nameni oviram, ki preprečujejo ženskam ustanavljanje podjetij in samozaposlovanje,
- da se zagotovi, da bodo lahko imele ženske koristi od prožnih oblik organizacije dela.

(Kopač in drugi 2002, 79)

Države članice bodo poizkušale zmanjšati razlike v stopnji brezposelnosti med ženskami in moškimi z aktivno podporo povečanju zaposlovanja žensk in bodo dejavno izenačevale zastopanost žensk in moških v vseh sektorjih in poklicih. Spodbujale bodo enako plačevanje za enako delo oziroma delo enake vrednosti in za zmanjševanje razlik v dohodkih med ženskimi in moškimi. Da bi zmanjšale spolne razlike, bodo države članice proučile tudi ukrepe za napredovanje žensk. (Kopač in drugi 2002, 80)

Za ženske in moške so posebej pomembni ukrepi, ki se nanašajo na prekinjanje kariere, starševski dopust, delno zaposlitev in prožne oblike dela, ki so v interesu delodajalcev in zaposlenih. Na tem področju je treba sproti pospeševati uporabo in spremljanje različnih direktiv in sporazumov med socialnimi partnerji. Zagotovljeni morata biti kakovostno otroško

varstvo in varstvo za druge odvisne člane družin, da bi tako omogočili vstop in ostanek na trgu dela ženskam in moškim. (Kopač in drugi 2002, 80-85)

6 ŽENSKÉ NA TRGU DELA SKOZI ZGODOVINO

Černigoj Sadarjeva (2002) pravi, da je v zgodovini ženski bila priznana običajno in predvsem le njena vloga v reprodukciji, na drugih področjih pa je bila podcenjena in izredno omejena. Izključenost žensk iz javnega življenja in razumskega delovanja je sistemsko opredelil in upravičeval že Aristotel s funkcionalistično teleološko razlago narave ter lastnosti in funkcije živih bitij. Razlago o posebnih ženskih lastnostih in družbenem položaju žensk ter s tem tudi jasno razmejitev med delom moškega in ženske so nadaljevali z različnimi vsebinskimi poudarki in s tem povezanimi interpretacijami številni humanisti in družboslovci (Rousseau, Comte, Parsons, G. Becker) do danes. Značilnosti spolne delitve dela so se razlikovale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost; toda v večini primerov, z redkimi izjemami, je ženska dobila statusno nižja dela in manj plačana dela. (Černigoj Sadar 2002, 389)

V (agrarnem) produkcijskem sistemu, ki je temeljil na gospodinjstvu, domače delo ni bilo ločeno od produktivnega. Ženske so bile vključene v mnoge produktivne aktivnosti tudi zunaj doma, čeprav je bila njihova osnovna naloga skrb za otroke ter družino. Domače delo je bilo ločeno od dela, ki so ga člani in članice družine opravljali za druge. V kmečkih družinah so moški delali zunaj gospodinjstva. Pri bajtarjih, pri katerih je bilo delo zunaj gospodinjstva, so moški delali kot redni najemni delavci, ženske pa le sezonsko. Z vzponom tovarniške produkcije v 18. Stoletju pa sta se zgodila naslednje: poveča se je obseg mezdnege dela, rodil se je protestantizem in uveljavile so se puritanske predstave o družini. V industrijskem obdobju so postale razlike med spoloma vidnejše in jasno institucionalizirane. Slabši položaj ženske v predindustrijski ekonomiji je tako vzpostavil osnovo za njen slabši položaj tudi v industrijski ekonomiji. Prostorska ločitev dela in doma ter dolg delavnik sta bila za vključevanje ženske v delovno silo dokaj problematična. Če je bil koncept moškega kot glavnega hranilca in vzdrževalca družine v srednjem veku še impliciten, je v zgodnjem obdobju industrializacije postal ekspliciten. Ženska je bila identificirana z domačnostjo in varuhom moralne blaginje. Žensko sodelovanje v javnosti je bilo tako močno omejeno. (Černigoj Sadar 2002, 389)

Šele ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja so v najrazvitejših državah ženske dobile nekatere legalne možnosti (volilno pravico, pravico do neodvisnega nadzora in uporabe lastne lastnine in dohodka, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja,...) za spremembo svojega socialnega položaja. Med prvo in drugo svetovno vojno so se sicer nekatere ženske morale zaposliti, ker je primanjkovalo tradicionalno moške delovne sile; toda večina žensk v zahodni Evropi je bila doma in ekonomsko odvisna od moža. Seveda je moški edini vzdrževalec družine le, če upoštevamo samo plačano formalno delo, slika pa se povsem spremeni, če upoštevamo različne oblike neformalnega dela. Ženske so s svojim delom odločilno vplivale na možnosti preživetja družine, v obdobjih recesij pa so bile pogosto, ob brezposelnih možeh, edine hranilke družine. (Černigoj Sadar 2002, 399)

Černigoj-Sadarjeva (2000) pravi, da so na stalnejše vključevanje žensk na trg dela vplivali naslednji dejavniki:

- Zmanjšanje število otrok
- Povečana pričakovana življenjska starost
- Rast storitvenega sektorja ekonomije
- Vzpon države blaginje v šestdesetih letih

7 ŽENSKÉ NA TRGU DELA

Splošno znano je, hkrati pa na to opozarja tudi Evropska komisija, da so ženske manj zaposljive kot moški, v povprečju tudi manj plačane za isto delo.

»Kljub povprečno višji izobrazbi ženske teže najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški ter so glede na stopnjo strokovne usposobljenosti slabše plačane.« (Urad za enake možnosti)

Ženske so kategorija prebivalstva, ki ji zaradi njenih demografskih in socioloških specifičnosti na področju zaposlovanja posvečamo posebno pozornost. Pojav in razmah ženske delovne sile povezujemo z ekonomskim, socialnim in kulturnim razvojem, ki je na populacijo žensk deloval drugače kot na populacijo moških. Med moško in žensko populacijo so tako nastale razlike, katerih odraz je neenak položaj na trgu dela. (Gorše 1992, 102)

Na podlagi kazalcev za spremljanje trga delovne sile je mogoče zaključiti, da so razlike med posameznimi državami bistveno večje takrat, ko obravnavajo ženske. To pomeni, da je kultura, družbene norme, tradicionalna vloga žensk in vladna politika bistveno močnejše vplivala na položaj žensk na trgu dela kot na položaj moških. (Hazi 2002, 17)

V zadnjih tridesetih letih se je delež žensk v razvitem svetu med aktivnim prebivalstvom naglo povečal, saj je v času pospešenega industrijskega razvoja trg moške delovne sile postajal nezadosten, kar je povečalo tendence po pospešenem zaposlovanju žensk. (Gorše 1992, 102) Glede na to, se je v zadnjih desetletjih tudi v državah EU povečala udeležba žensk in mater z malimi otroki na trgu dela. To spremembo lahko pojasnimo s širitvijo storitvenega sektorja in spremembami na strani ponudbe delovne sile, kot so povečane aspiracije žensk ali pa povečani finančni pritiski, ki vplivajo na odločitev žensk, da se zaposlijo. Tako na povpraševanje kot ponudbo vplivajo tudi povečan dostop žensk do izobraževanja, padanje rodnosti, povečanje stopnje razvez, povečanje števila enostarševskih družin, sodobni potrošnji vzorci in obdobja visoke inflacije. (Rubery in Fagan v Černigoj Sadar 2002, 401). Vendar pa imajo ženske slabše zaposlitvene pogoje in možnosti v primerjavi z moškimi. Precej razlogov za takšne razmere je povezanih z neenako delitvijo neplačanega dela v družbi, ki tudi formalno nosilcu tega dela ne daje status delovne aktivnosti. Večino neplačanega dela opravijo ženske, kar jim ustvarja dvojno, včasih pa celo trojno obremenitev.

Podobne razmere so tudi v Sloveniji. Zelo intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, kot je široko razširjena mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo. Še vedno pa večino neplačanega dela opravljajo ženske. Ravno zato so ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom, krivično prikrajšane za možnost na trgu dela. (Černigoj Sadar 2002, 401) Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšajo njene življenjske zaslužke in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi. (Černigoj Sadar 2002, 402) Tako ženske zaradi svoje reproduktivne funkcije še vedno v večji meri kot moški ostajajo nezanesljiva in draga delovna sila, ki jo delodajalci, če imajo možnost, raje nadomestijo z moško. (Gorše 1992, 104)

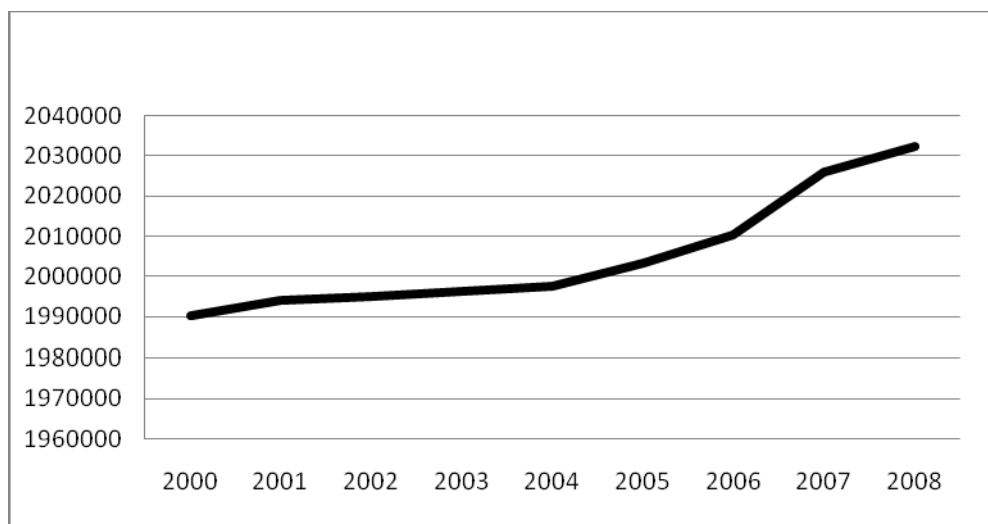
Sodobne spremembe kažejo, da mlajše generacije žensk v državah EU v obdobju nege in vzgoje malih otrok manj in za krajše časovno obdobje prekinjajo svojo udeležbo na trgu dela. To pomeni, da se trg počasi spreminja in da bo dolgoročno možno doseči učinkovitost.

Glede na razmere na trgu so ženskam kot posebni ciljni skupini v mnogih državah namenjeni različni socialni programi in ukrepi. Z aktivnim poseganjem na trg dela poskušajo vlade teh držav ženskam zagotoviti enake možnosti poklicnega usposabljanja, zaposlovanja in profesionalnega napredovanja kot moškim ter na ta način zmanjšati negativne vplive ekonomskih zakonitosti na žensko delovno silo. (Gorše 1992, 102)

7.1 ŽENSKÉ V SLOVENIJI

Leta 2008 je bilo v Sloveniji po podatkih SURS-a zabeleženih 2.032.362 prebivalcev. Število iz leta v leto narašča (graf 7.1). Konec marca 2009 je v Sloveniji živel že 2.038.733 prebivalcev, to je za 0,3 % več kot konec leta 2008. (SURs 2009) Rast je bolj posledica neto migracij kakor pa demografskih gibanj.

Graf 7.1: Število prebivalstva od leta 2000-2008

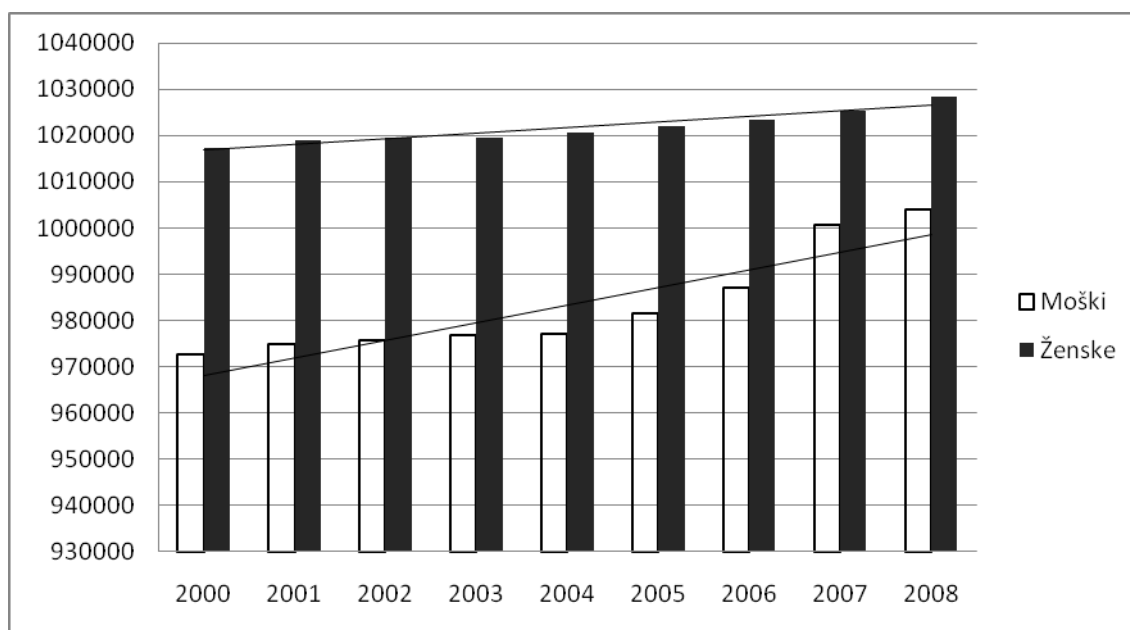


Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Tako v preteklosti kot tudi danes sestavljajo ženske večino slovenskega prebivalstva (graf 7.2), kar pa nikakor ni zgolj in samo slovenska posebnost. Rahli številčni presežki žensk med prebivalstvom so trend v obravnavanih letih tudi v drugih predvsem zahodno in srednjeevropskih deželah. Pripisemo ga lahko pomembnim spremembami tega časa: 1. Večji

prostorski mobilnosti prebivalstva, migracijam in izseljevanju, ki je bilo pogostejše pri moških; 2. pomembnemu upadanju umrljivosti žensk v rodni dobi, kajti na področjih, kjer je ostala umrljivost žensk visoka, so bili deleži žensk med prebivalstvom bistveno nižji; 3. Podaljševanju pričakovane življenjske dobe celotnega prebivalstva in žensk še posebej (kontingent najstarejših predstavljajo predvsem ženske, ker moški umirajo znatno prej); 4. pomembnim medkulturnim razlikam glede vrednotenja spola. (Žnidaršič Žagar 2007, 12)

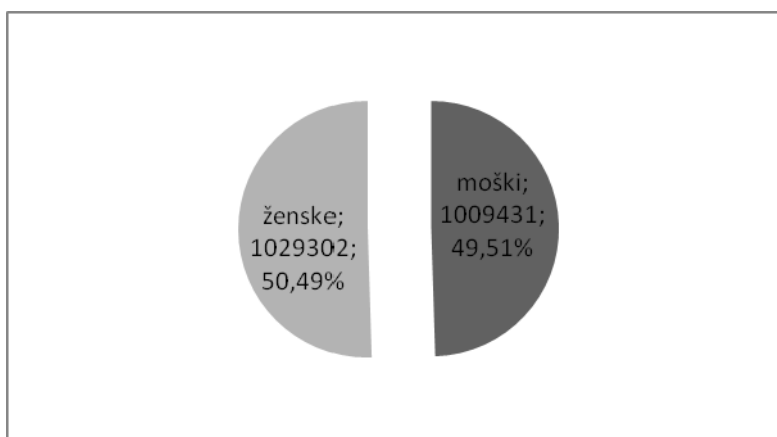
Graf 7.2: Sestava prebivalstva od leta 2000-2008



Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Tudi po zadnjih podatkih SURS-a, je ženski del prebivalstva številčnejši kot moški (graf 7.3).

Graf 7.3: Sestava prebivalstva na dan 31.3.2009

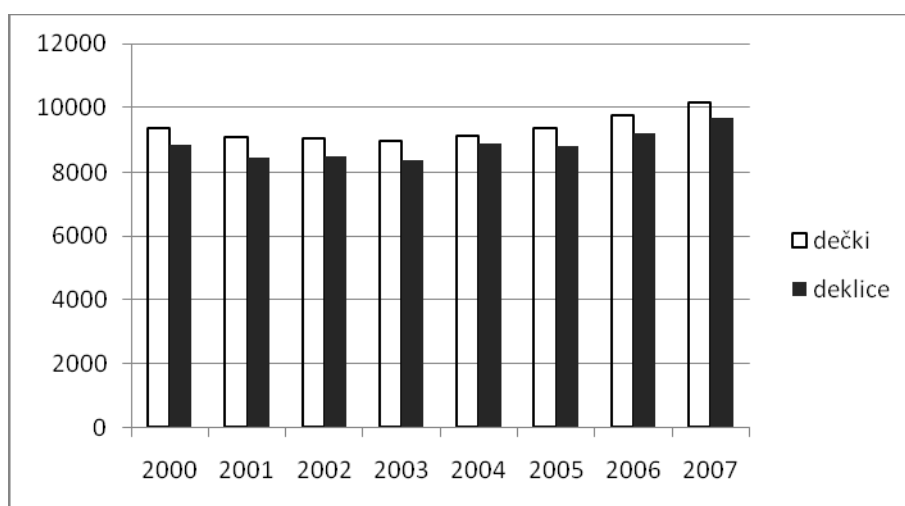


Vir: SURS 2009a

Vse skupaj je nekoliko nerazumljivo, glede na podatke, da se v Sloveniji rodi vsako leto več dečkov kot deklic, kar nam kaže tudi spodnji graf 7.4. Zakaj pride do tega nam pojasnjuje spodnji citat, razmerje se tako kmalu obrne in je ravno nasprotno.

Vrednost količnika maskulinitete se za Slovenijo zmanjšuje že od leta 1969. Čeprav se vsako leto rodi manj deklic kot dečkov (razmerje je 1:1,05), je žensk v skupnem številu prebivalstva več kot moških (razmerje 1,04 : 1). Za ženske je zaradi genetskih, socioloških, zdravstvenih in drugih razlogov značilna tudi manjša umrljivost; življenjska doba žensk je tako povprečno pet let daljša kot življenjska doba moških. (Vertot 2008)

Graf 7.4: Podatki o rojenih dečkih in deklicah od leta 2000-2007



Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

V članku Vertotove (2008) najdemo podatek, da je povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka 28 let. Vse več žensk namreč posveča večjo pozornost karieri in primarno zadovoljuje svoje poslovne cilje.

Prav tako Vertotova (2008) navaja, da delež mater, ki so ob rojstvu otroka neporočene, narašča. Kot zanimivost lahko omenil vrednosti iz 70ih let, ko se je v zunajzakonskih zvezah rodilo 10% otrok, leta 1987 več kot 20% in let 2002 več kot 40%. To lahko pripišemo predvsem spreminjanju vrednost mladih, spremembi v družinskih (ne)partnerstvih, morda tudi spremembi družbenega sistema ipd.

7.2 ŽENSKÉ NA SLOVENSKEM TRGU DELA

Za Slovenijo je značilno, da so bile razlike med moško in žensko delovno silo manjše kot v zahodnih razvitih državah. (Gorše 1992, 123) Značilna je tudi nadpovprečna delovna aktivnost žensk, glede na večino držav EU (višja je na primer v Estoniji in skandinavskih državah).

V Sloveniji se spopadamo na trgu dela z različnimi težavami in problemi, ki so generalni za cel trg, vendar v primeru žensk še bolj izstopajo. Glede na to so oblikovani različni programi aktivne politike zaposlovanja, ki bi ženskam omogočili čim lažji vstop na trg brez kakršnekoli diskriminacije. (Kejzer, 8)

Černigoj Sadarjeva (2000) navaja v svojem članku naslednje značilnosti delovne aktivnosti žensk v Sloveniji:

- večina jih je zaposlena za polni delovni čas. V letu 2006 je s polnim delovnim časom delalo 88% aktivnih žensk in 93% aktivnih moških. (SURIS 2007);
- večina žensk in moških je zaposlenih za nedoločen čas;
- vzorec zaposlenosti žensk je v različnih starostnih obdobjih do 50 leta identičen vzorcu zaposlenosti moških. Stopnja delovne aktivnosti žensk v starostnem obdobju od 25 do 49 leta je bila leta 1998 za ženske 83,7 %, medtem ko za moške 87,4%. Če pogledamo še novejša podataka iz statističnega letopisa za leto 2007, pridemo do istih ugotovitev. V istem starostnem obdobju je delovna aktivnost žensk 90,6% in moških 93,7%. (SURIS 2008);
- ženske ne prekinjajo poklicnega življenja v obdobju oblikovanja družine ter nege in vzgojo otrok do 15leta starosti;
- ženske izstopajo zelo zgodaj iz trga delovne sile;
- stopnja anketne brezposelnosti žensk (8,3%) je bila tudi v času največje brezposelnosti leta 1993 manjša od moških, ki je znašala 9,9%. Stopnja brezposelnosti moških v primerjavi z ženskami se je hitreje zniževala tako je leta 1997 prvič brezposelnosti žensk presegla moške in še vedno narašča;
- med novo zaposlenimi je večina zaposlenih za določen čas, kjer je delež žensk višji od deleža moških.
- Žensk na vodstvenih položajih v gospodarstvu in politiki je še vedno premalo, čeprav se je njihovo število v zadnjih desetih letih povečalo. (Evropska komisija 2009b)

Vse zgoraj naštete značilnosti ženske delovne sile v Sloveniji se bistveno razlikujejo od ženske delovne sile v EU. Izjema sta 2. In 6. alineji, ostali vzorci so ravno v EU ravno nasprotni kot v Sloveniji. (Blossfeld, Hakim in Drobnič v Černigoj Sadar 2000, 40)

Torej, če na kratko orišem položaj slovenske ženske na trgu dela, je sledeč (v nadaljevanju bom skušala to podrobneje opisati in podkrepiti še z izbranimi statističnimi podatki): ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih; večinoma delajo polni delovni čas; kljub povprečno višji izobrazbi težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta, imajo manj kariernih možnosti ter so slabše plačane – kakor moški.

7.3 AKTIVNO PREBIVALSTVO

Osnovni pojmi, za lažje razumevanje opredeljeni v Statističnem letopisu Republike Slovenije (2006, 217-218), so naslednji:

Aktivno prebivalstvo: je seštevek delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnih oseb.

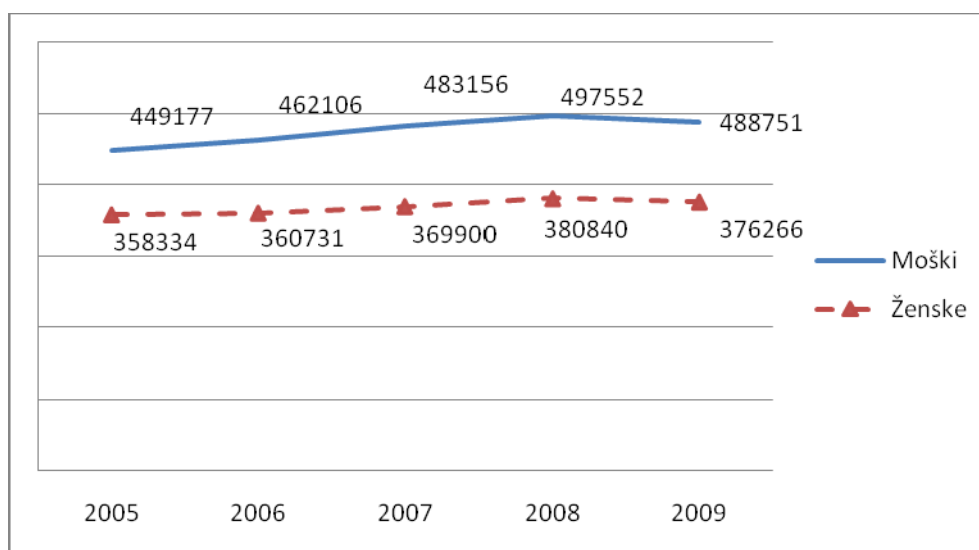
Delovno aktivno prebivalstvo: so osebe, ki med tednom opravljajo kakršno koli delo za plačilo ali dobiček. Če povzamem, so to osebe, ki so zaposlene ali samozaposlene.

Neaktivno prebivalstvo: tvorijo tiste osebe, ki niso razvrščene niti med delovno aktivno prebivalstvo niti med brezposelne osebe.

Naraščajoče povpraševanje po delovni sili je k delu za plačilo pritegnilo žensko delovno silo tako, da je bilo na začetku 20. stoletja med zaposlenimi okoli 20% žensk. Z ekonomskimi vzroki pogojen porast zaposlovanja žensk se je nadaljeval tudi po drugi svetovni vojni, le da je dobil drugačno ideološko utemeljitev. V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3% žensk, leta 1987 že 45,6%. Tranzicijske spremembe po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 niso vplivale na trend naraščanja delovne aktivnosti žensk, ki je že sicer visoka. (Svetlik in ostali 2002, 403)

Ker me zanima položaj ženske na trgu dela, bom preučila v nadaljevanju razmerje med spoloma med delovno aktivnim prebivalstvom.

Graf 7.5: Povprečna delovna aktivnost prebivalstva od leta 2005-2009 v številkah.



Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Kljub temu, da se z vključevanjem v delo razmere na trgu dela izboljšujejo, tega ne moremo reči v korist žensk. Če pogledamo graf 7.5, lahko vidimo, da se delovna aktivnost žensk iz leta v leto povečuje, kar lahko pripišemo povečanju števila delovnih mest v storitvenem sektorju, kjer so v večini zaposlene ženske. Vseeno je iz grafa očitno, da je moški del prebivalstva delovno bolj aktiven kot ženske. Po podatkih za leto 2009 vidimo, da je v 1. četrtletju aktivnega 55% prebivalstva (SURS 2009b), v 2. četrtletju pa 56,1% (SURS 2009c), torej 2 procenta več. (Cekin 2009)

Ker podatki za izdelavo grafa, ki so bolj sveži, niso bili procentualni, temveč številčni, navajam še tabelo, iz katere lahko razberemo razmerje med spoloma na trgu dela.

Tabela 7.1: Delovna aktivnost prebivalcev po spolu v Sloveniji od l. 2003-2007 v %

	2003	2004	2005	2006	2007
Skupaj	52,8	55,5	55,4	56,4	57,5
Moški	59,3	61,8	61,8	62,4	64,4
Ženske	46,7	49,5	49,3	50,7	50,9

Vir: SURS 2008

Kot je razvidno iz tabele 7.1, je delovna aktivnost žensk, še vedno nižja kot pri moških; v letu 2007 znaša razlika 13,5%, v preteklih letih pa se razlike gibljejo od 11,7% do 12,6%; torej ne prihaja do velikih odstopanj. Vzpodbudno pa je dejstvo, da se delež žensk na trgu dela iz leta

v leto zvišuje; Leta 2003 je bilo delovno aktivno 46,7 %, leta 2007 pa že več kot polovica žensk. Po zadnjih podatkih Statističnega urada RS za 1. četrletje 2009 je delovno aktivnih 55% prebivalstva, med njimi 60,1% moških ter 50,1% žensk, v 2. četrletju pa je število delovno aktivnih povišalo za 2% na 56,1%, žensk 50,1% in 61,8% moških. Povišanje lahko pripišemo predvsem večjemu številu pomagajočih članov ter samozaposlenih. Delež žensk kot tudi moških se je glede na leto 2007 znižal, kar si razlagam s krizo v letu 2008 in kasneje, s trenutnemu odpuščanju delavcev tekstilnih tovarn ter druge industrije, kjer je prisotno veliko delavk ženskega spola.

Če primerjamo Slovenijo z Evropskim povprečjem v letu 2007, ugotovimo, da znaša povprečna delovna aktivnost v EU-27 53,2%, kar ja manj od slovenskega povprečja. Z isto delovno aktivnostjo kot Slovenija, 57,5% v letu 2007, se ponša tudi Portugalska. Med najbolj delovno aktivne države sodijo Danska s 63,5%, Ciper 61,9% ter Irska s 60,6%. Nižjo stopnjo aktivnosti od Slovenije ima kar nekaj držav, med njimi tudi Italija z najnižjo delovno aktivnostjo v EU 46,2%, Belgija z 49,3%, Francija s 52,2%, Grčija z 49,1% itd. (SURS 2008a, 4-5)

Kot velja na splošno za delovno aktivnost prebivalstva v Slovenija, velja tudi za ženske. Imamo višjo stopnjo delovne aktivnosti žensk, kot je povprečje EU; v Slovenija znaša stopnja v letu 2007 50,9%, povprečje EU pa znaša 45,9%. Država z najvišjo stopnjo ženske delovne aktivnosti je Danska z 58,7% ter Nizozemska 57,2%; z najnižjo pa Malta z 30,4% ter Italija s 35,1% stopnjo delovne aktivnosti med ženskami v letu 2007. Za Slovenija lahko rečemo, da je v okviru Evrope dobro zasidrana in spada med države z visoko stopnjo ženske delovne aktivnosti. (SURS 2008a, 10-11)

Tabela 7.2: Stopnje aktivnosti po starostnih skupinah in spolu, Slovenija, 2. četrtletje, %

Moški					
	2003	2004	2005	2006	2007
SKUPAJ / TOTAL	63,2	65,6	65,3	65,7	66,8
15-24	38,3	43,3	41,0	44,5	46,5
25-49	92,6	92,9	93,2	93,0	93,7
50 +	68,5	40,7	40,4	41,5	42,7
Ženske					
	2003	2004	2005	2006	2007
SKUPAJ / TOTAL	50,2	52,9	52,5	54,4	54,0
15-24	29,0	35,7	31,8	37,8	34,2
25-49	89,4	89,9	89,7	90,5	90,6
50 +	54,2	22,1	23,0	24,5	25,2

Vir: SURS 2008

Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in spolu (tabela 7.2) nam lepo prikaže, da se razlikuje prisotnost populacije na trgu dela, glede na starost. Tako pri moških kot pri ženskah je med 25. in 49. letom največja stopnja aktivnosti; žensk 90,6% in moških 93,7%. Aktivnih je torej več moških kot žensk, v tem starostnem obdobju. Pri moških v tem starostnem obdobju vrednost spremenljivke ves čas bolj kot ne ista, pri ženskah narašča. Leta 2003 je bilo aktivnih 89,4% žensk v tem starostnem razredu, leta 2007 že 90,6%. Kot kaže so ženske kljub reprodukcijskem obdobju v tem času najbolj prisotne na trgu in jih materinstvo ne ovira pri karieri, na kar zagotovo vpliva dobro urejena zakonodaja, področje starševskega dopusta, tako dolžina kot plačilo, ter dobro organizirana mreža vrtcev. Najmanj je žensk prisotnih na trgu dela v starostni skupini 15-24 let, 34,2% (moških kar 46,5%), kar lahko argumentiram z dejstvom, da se več žensk redno izobražuje na univerzitetni ravni (kar bom pokazala v nadaljevanju) kot moških, imajo v tem času otroke ter se posvečajo negi le-teh ipd. Zanimiv je tudi podatek, da je bilo leta 2003 med aktivnimi ženskami v starostnem obdobju 50+ prisotnih kar 54,2% žensk, leta 2007 pa le 25,2%.

Tabela 7.3: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu v 2. četrtletju (v 000)

	1000				
Dejavnosti	2003	2004	2005	2006	2007
Kmetijske dejavnosti					
Skupaj	75	91	83	93	102
Ženske	34	42	39	41	47
Moški	41	50	45	52	54
Nekmetijske dejavnosti					
Skupaj	331	340	353	338	340
Ženske	106	109	110	104	103
Moški	225	231	242	234	237
Storitvene dejavnosti					
Skupaj	485	504	506	535	541
Ženske	266	279	285	301	296
Moški	218	225	221	234	246

Vir: SURS 2008

Tabela 7.3 nam prikazuje stanje med spoloma v različnih dejavnostih na trgu dela. Vidimo lahko, da je največ prebivalstva zaposlenega (tako žensk kot moških) v storitvenem sektorju, sledijo nekmetijske dejavnosti (rudarstvo, industrija in predelovalne dejavnosti, gradbeništvo, oskrba z elektriko) ter na zadnjem mestu kmetijska dejavnost. Največ žensk je zaposlenih v storitvenem sektorju, število zaposlenih letno raste; medtem, ko jih je najmanj zaposlenih v kmetijski dejavnosti. Največ jih je zaposlenih v službah, povezanih z izobraževanju (glej prilogo A), sledi trgovina, zdravstvo, poslovanje z nepremičninami, javna uprava, gostinstvo itd. Po zadnjih podatkih iz leta 2007 je največ moških ravno tako zaposlenih v storitvenem sektorju, vendar ne odstopa nekmetijska dejavnost prav veliko. Leta 2006 sta bili dejavnosti celo izenačeni, pred tem letom pa se je bila večina moških zaposlena v nekmetijski dejavnosti. Kljub temu, da sta je podobno razmerje med spoloma glede dejavnosti, se razlikuje zaposlenost moških v storitvenem sektorju glede na poklice. Največ moških je zaposlenih v trgovinah, nato v prometu ter skladiščenju, sledi javna uprava. Za razliko od žensk jih je le peščica zaposlena v izobraževanju ter zdravstvu.

Velike razlike med razmerjem med spoloma najdemo predvsem v nekmetijski dejavnosti, kjer je več kot 2/3 vseh zaposlenih moških.

Razmerje med spoloma v glavnih poklicnih skupinah nam prikaže tudi tabela v prilogi B. Vidimo lahko neskladnosti glede spola v poklicih. Največ moških je zaposlenih kot upravljavci strojev in naprav 19,9%, sledijo poklici za neindustrijski način dela z 18,4% itd. Medtem, ko je največ žensk zaposlenih kot strokovnjakinj 19,2%, sledijo kot strokovni delavci, poklici za storitve ipd. Če pa pogledamo razmerje med temi skupinami poklicev po

spolu, ženske prevladujejo kot delavke v storitvenem sektorju s 63%, sledijo uradnice s 59,6%; najmanj jih je zaposlenih v poklicih za neindustrijski način dela 7,1%.

Torej, ženske se vse bolj zavedajo svoje pravice do enakopravnosti na trgu, kar dosegajo z vse višjo izobrazbo ter usposobljenostjo. Vse večjo prisotnost žensk na trgu dela lahko pripišemo predvsem povečanju števila delovnih mest v storitvenem sektorju, kjer so zaposlene predvsem ženske. (Habl 2002, 17)

Glede na podatke lahko rečem, da je trgu prisotna neenakomerna razporeditev poklicev med spoloma, torej je prisotna horizontalna segregacija.

7.3.1 ZAPOSLENOST

Pogoj za zaposlenost je zaposljivost. Zaposljivost pomeni »sposobnost (kompetentnost) posameznikov, da med delovno kariero in v novih razmerah – kjer je čedalje manj takšnih ugodnih, vseživljenjskih varnih zaposlitev, kakršnim smo bili priča še v bližnji preteklosti – uspejo brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživetje.« (Kramberger 2007, 13)

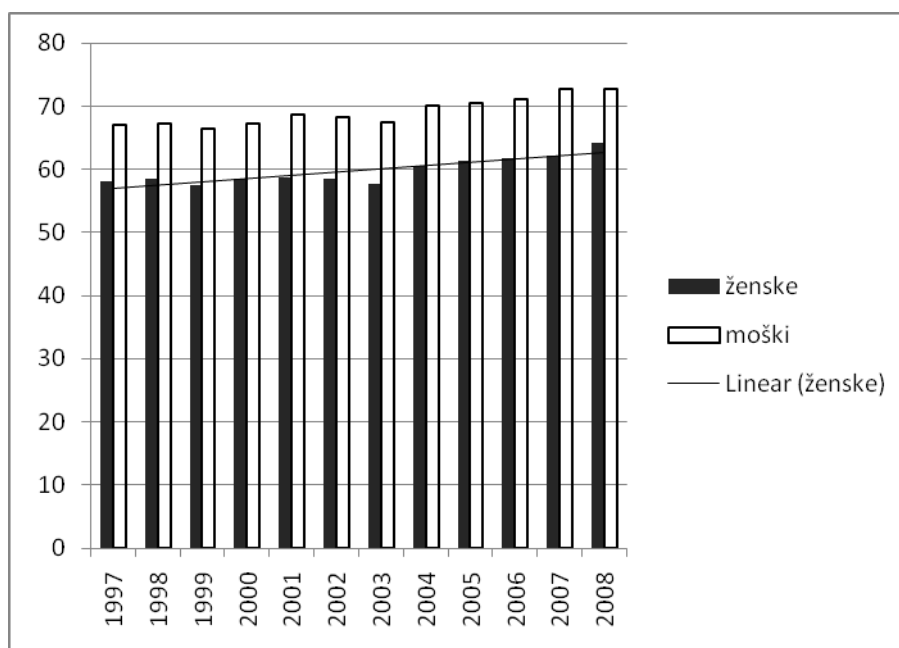
Pri izbiri za zaposlitev kandidata v zahodnem svetu mnogokrat prevladuje tipična podoba »belega moškega menedžerja«. Na zaposlovanje vpliva tudi predpostavka o linearnem uspehu kariere, kar pa za žensko biološko ni mogoče. Če je moški poročen, predstavlja to za delodajalca prednost, obratno (poročena ženska) ni želena, saj bo ženska kmalu imela željo po otroku in bo zato odsotna od dela. (Cmrečnjak 2001)

Delovna aktivnost žensk zunaj doma, ki je bila pogojena predvsem zaradi ekonomskih razlogov, je v Sloveniji že tradicija. V začetku 20. stoletja je bilo med zaposlenimi okoli 20% žensk. Po drugi svetovni vojni je bilo zaposlovanje žensk del proletarske ideologije in ekonomije bivšega socialističnega sistema (v industrializacijo so bile ženske pritegnjene prav tako kot moški). V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3% žensk, medtem ko leta 1987 že kar 45,6%. Vendar pa se je naraščanje delovne aktivnosti žensk po osamosvojitvi Slovenije od Jugoslavije upočasnilo, kar lahko pripišemo ekonomskim in družbenim spremembam. (Černigoj Sadar 2000, 39)

Iz grafa 7.6 spodaj lahko vidimo, da zaposlenost žensk iz leta v leto linearno narašča. Najvišjo vrednost je dosegla prav leta 2008 in sicer 64,2%, leto prej 62,2%. Evropsko povprečje je bilo

leta 2008 59,2%, torej je Slovenija zopet nad evropskim povprečjem. Tako kot v Sloveniji v celotni Evropi zaposlenost žensk iz leta v leto raste. Medtem, ko je Slovenija že dosegla cilj Lizbonske strategije, ki pravi, da bi bilo do leta 2010 zaposlenih 60% žensk (Evropska komisija 2009), je Evropa tik pred tem. Iz grafa 7.6 je tudi razvidno, da je moških zaposlenih več kot žensk in tudi njihove vrednosti rastejo iz leta v leto. Najvišjo zaposlenost žensk ima Danska, leta 2008 kar 74,3%, najnižjo pa Malta le 37,4%. (Eurostat 2009)

Graf 7.6: Zaposlenost po spolu od leta 1997 - 2008



Vir: EUROSTAT 2009

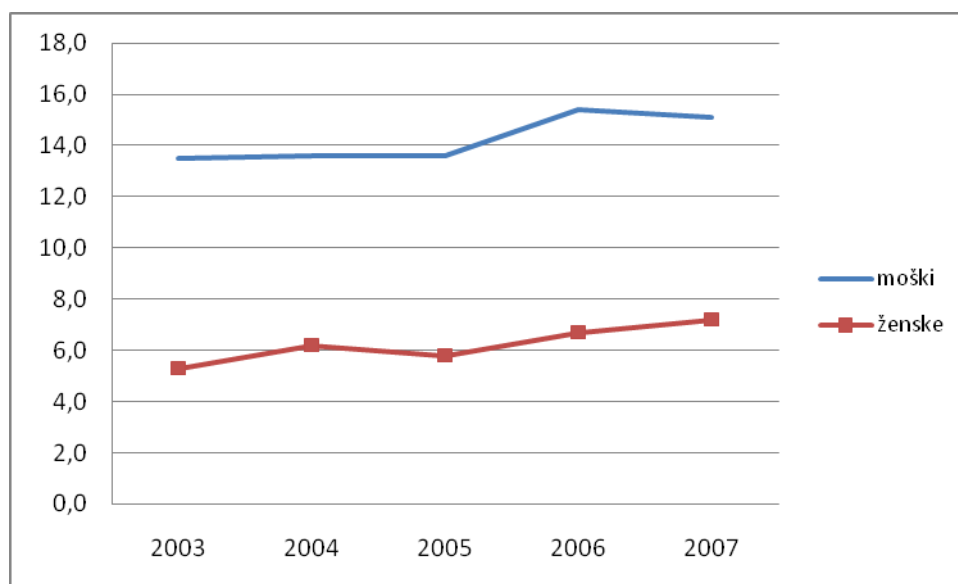
Kar smo že ugotovili predhodno, nam potrjuje še spodnja tabela 7.4; zaposlenost žensk v Sloveniji iz leta v leto raste in je v zadnjih dveh letih nad povprečjem EU.

Tabela 7.4: Letna rast zaposlenosti žensk

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Slovenija	1,4	-0,4	1,7	-1	0,8	0,1	1,1	2,3	3,5
EU-27	2,2	1,5	0,8	0,7	1,2	1,3	1,9	2,1	1,5

Vir: EUROSTAT 2009

Graf 7.7: Samozaposlenost v 2. četrtletju 2003-2007 po spolu od 1.2003-2007 v %



Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Iz grafa 7.7 lahko razberemo, da se moški veliko bolj pogosto samozaposlujejo. V Sloveniji je obrtna samozaposlitev večstoletna tradicija, zaposlovala je predvsem moške (mojstri, pomočniki, vajenci, delavci). V zadnjih desetletjih se to sicer spreminja, s tem, da se ženske samozaposlujejo zlasti v novoustanovljenih podjetjih, nekaj manj v tradicionalnih obrteh. Leta 2007 je bilo samozaposleni 15,5% delovno aktivnih moških in le 7,2% žensk. Kljub vsemu samozaposlenost žensk iz leta v leto narašča, iz začetnih 5,3% leta 2003 vsako leto stopnja raste.

Leta 2008 je bilo med samozaposlenimi 71,2% moških in le 28,8% žensk. (Grošelj 2009,2)

7.4 IZOBRAZBA

Za začetek pomemben podatek o izobraženosti med spoloma (spodnja tabela 7.5). Vidimo lahko, da so bile ženske v letu 2007 bolj izobražene kot moški. Prav v vseh kategorijah so presegle vrednosti moških, razen poklicnih in strokovnih šolah, za katere je znano, da so nanje večinoma vpisani fantje. Največ žensk, kar 26,6% ima še vedno dokončano le osnovno šolo, za razliko od moških, ki imajo v večini (32,4%) končano poklicno šolo. Ženske vseeno bolj posegajo po višji in visoki ter univerzitetni izobrazbi in tako prednjačijo pred moškimi v skupini višja strokovna izobrazba, visoka strokovna izobrazba in visoka univerzitetna izobrazba. Le v zadnji kategoriji, magisteriji ter doktorati, imajo moški višji odstotek v doseženi izobrazbi od žensk, vendar razlika ni velika.

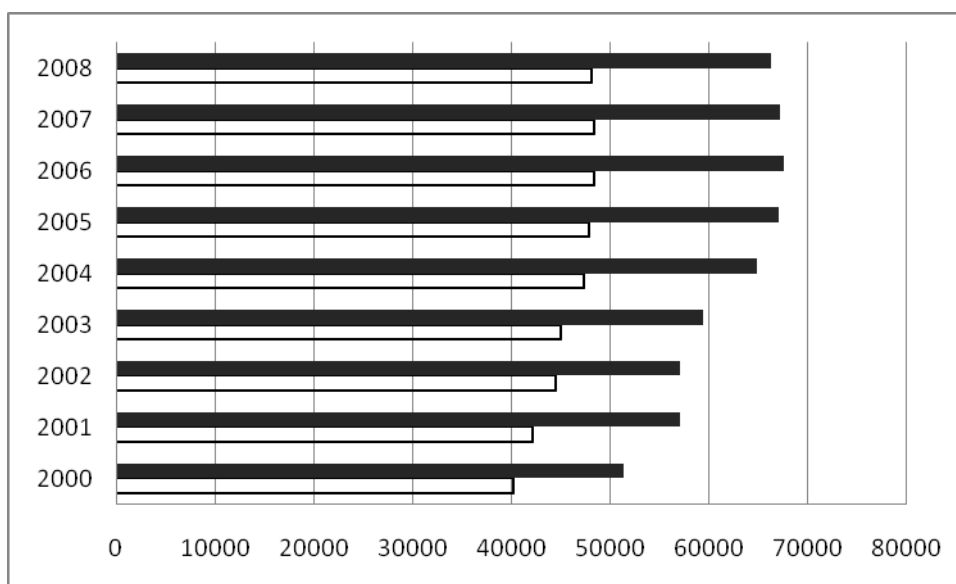
Tabela 7.5: Dosežena izobrazba celotnega prebivalstva po spolu, Slovenija, 2007

	Moški	Ženske
Brez šolske izobrazbe, nepopolna osnovna izobrazba	3,5%	5,4%
Osnovna izobrazba	18,5%	26,6%
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	32,4%	18,1%
Srednja strokovna izobrazba	25,1%	24,8%
Srednja splošna izobrazba	4,9%	7,0%
Višja strokovna, višješolska, specialistična povišješolska izobrazba	4,6%	5,8%
Visoka strokovna izobrazba	2,6%	3,3%
Visoka univerzitetna izobrazba	6,9%	8,1%
Specialistična povisokošolska izobrazba, magisterij, doktorat	1,5%	1,1%

Vir: SURS 2008

V Sloveniji lahko rečemo, da je delež prebivalstva, ki nadaljuje študij na terciarni ravni (višje strokovne šole in visokošolski zavodi) vsako leto večji; predvsem se med njimi povečuje število žensk. V študijskem letu 2006/2007 je bilo v Sloveniji v terciarno izobraževanje vpisanih 115.944 študentov, to je že skoraj polovica (48,2 %) prebivalstva, starega 19 do 23 let; med vpisanimi je bilo 58,3 % žensk. Omeniti je potrebno, da v to starostno skupino običajno ne sodijo izredni študentje. Največja razlika v deležih po spolu je bila pri študentih, vpisanih v stare univerzitetne ter bolonjske visokošolske strokovne in bolonjske univerzitetne programe (večinoma stari 19–24 let). Pri zadnjih je delež študentk presegal 60 %. Prav nasprotno pa velja za stare in bolonjske programe za pridobitev doktorata; pri slednjih so med vpisanimi v rahli prednosti moški. Tudi delež žensk med študenti višješolskega strokovnega študija se povečuje in v študijskem letu 2006/2007 je že dosegel polovico vseh vpisanih. (Vertot 2008)

Graf 7.8: Študentje terciarnega izobraževanja po spolu

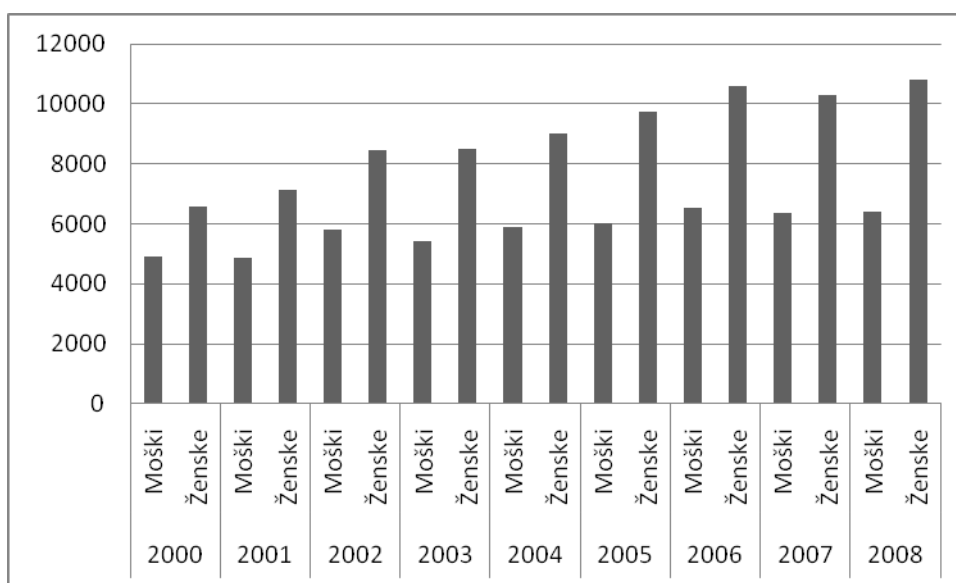


Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Kot je bilo omenjeno že zgoraj, lahko z zgornjim grafom 7.8 le še potrdimo. V terciarnem izobraževanju je prisotno veliko več žensk, kot moških. Prisotnost žensk pa iz leta v leto narašča.

Da so ženske v dobi študija bolj aktivne, nam pokaže spodnji graf 7.9. Letno jih diplomira veliko več kot moških. Leta 2008 je diplomiralo 10808 žensk in le 6413 moških.

Graf 7.9: Število diplomantov 2000-2008



Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

7.5 KRAJŠI DELOVNI ČAS

Pomembna značilnost delovne aktivnosti žensk v Sloveniji je večinska zaposlitev s polnim delovnim časom. Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni izrazil vzorec zaposlovanja žensk, kot je to v nekaterih drugih Evropskih državah. Vzorec zaposlenosti žensk v različnih starostnih obdobjih je zelo podoben vzorcu zaposlenosti moških.

Kar je v Evropi že trend, za Slovenijo ne velja. Le peščica delavk in delavcev se odloči za krajši delovni čas, kot značilnost zaposlovanja žensk pa je zaposlovanje za polni delovni čas. Res je, da imajo ženske, kljub krajšemu delovniku, enake pravice ter dolžnosti v delovnem razmerju kot tiste s polnim (pokojninsko zavarovanje, socialno zavarovanje), vendar pretehtajo zopet finance. Če se ženska odloči za krajši delovni čas tako posledično mesečno prejme nižji osebni dohodek. Ravno zato se je v letu 2005 le 11% žensk odločilo za to rešitev, kar je glede na evropsko povprečje (32,6%) zelo malo in spadamo na začetek lestvice. Da nekatere ženske družinsko ter gospodinjsko življenje dajejo v ospredje pogosteje moški nam pove podatek, da je bilo leta 2005 zaposleno s krajšim delovnim časom le 7,1% moških, kar tudi ne odstopa toliko od evropskega povprečja, ki znaša 7,4%. Kljub temu, da se le manjšina odloči za krajši delovni čas, so to vseeno pogosteje ženske. (Sušnik, Humer 2007, 3)

Države z najvišjim številom žensk, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom so Nizozemska s kar 54%, Velika Britanija, Belgija, Nemčija ter na drugi strani Grčija, Španija, Portugalska in Češka, kjer je to le redka praksa. (Eurostat 2009)

Iz tabele 7.6 spodaj lahko vidimo, da je večina žensk v letu 2006 zaposlena za polni delovni čas 88% in le redke 12% za skrajšani delovni čas, kar je veliko bolj pogosta praksa v tujini. Kljub vsemu je za skrajšani delovni čas zaposlenih več žensk kot moških (7%).

Tabela 7.6: Zaposlenost žensk glede na obliko zaposlitve 1. četrletje 2006, v %

Skupaj	100,0
Polni delovni čas	88,0
Skrajšani delovni čas	12,0

Vir: SURS 2007

7.6 BREZPOSELNOST

Osnovni pojmi, ki so pomembni za razumevanje problema brezposelnosti so naslednji:

- **Brezposelna oseba:** »je oseba, ki je stara 15 let ali več, ki v določenem obdobju ni opravila nobenega dela za plačilo, aktivno išče delo in lahko začne delati v določenem času.« (Svetlik in ostali 2002, 491)
- **Stopnja brezposelnost:** »je odstotni delež brezposelnih oseb med aktivnim prebivalstvom. (Svetlik in ostali 2002, 491)
- **Stopnja anketne brezposelnosti:** »je dobljena z anketo o delovni sili oziroma s spraševanjem vzorca prebivalcev o njihovem delovnem statusu in je mednarodno primerljiva. (Svetlik in ostali 2002, 491)
- **Stopnja registrirane brezposelnosti:** »je dobljena s preštevanjem na zavodu registriranih oseb, ki jim je bil dodeljen status brezposelnosti.« (Svetlik in ostali 2002, 491)

V obdobju socialistične ekonomije brezposelnosti tako rekoč nismo poznali, stopnja registrirane brezposelnosti pa se je gibala okoli simboličnih 2%. Med zaostrovanjem ekonomskih razmer v prvi polovici devetdesetih let je brezposelnost naglo naraščala in prerasla v enega od najhujših socialnih in ekonomskih problemov v Sloveniji. Stečaji velikih proizvodnih podjetij v težki in strojni industriji ter zaprtja rudnikov so pustili brez dela pretežno moško delovno silo, zaposleno v teh dejavnostih. Storitveni sektor in javna uprava, ki zaposlujeta veliko ženske delovne sile, nista bila tako hudo prizadeta s tranzicijskimi spremembami, zato tudi ženske niso utpele toliko odpuščanj. Z umiritvijo izrednih tranzicijskih razmer in izboljšanjem ekonomskih razmer so se začeli kazati prvi znaki relativnega slabšanja položaja žensk na trgu dela. Tako kot v Evropski uniji delodajalci vse pogosteje zaposlujejo moške, ženskam pa je vse težje najti zaposlitev. (Svetlik 2002, 17)

V petdesetih letih prejšnjega stoletja so ženske predstavljale kar 70-80% vseh iskalcev zaposlitve v Sloveniji. Razlog najdemo v množičnem zaposlovanju žensk. Nagla gospodarska rast je sproti vključevala domala ves moški kadrovske potencial; kvalifikacijska struktura žensk pa ni ustrezala potrebam gospodarstva, zato je bil njihov delež med brezposelnimi zelo visok. Pod 60% je njihov delež padel šele leta 1975. (Drobnič v Gorše 1992, 105) Prvi obrat beležimo leta 1987, ko je delež iskalk zaposlitve znašal 48,8%, kar pomeni, da so moški zavzeli večinski del. Preobrat je mogoče pripisati izenačevanju možnosti zaposlovanja moških

in žensk, kakršnemu se približujejo nekatere ekonomsko in socialno razvite zahodne države, na primer Švedska. (Gorše 1992, 105)

Kot zanimivost lahko navedem citat Svetlika, ki pravi, da » razlike v brezposelnosti med ženskami in moškimi so večje v času ekonomske rasti kot v času krize«. (Gorše 1992, 124)

Podatek, ki nam pove, da krize ne prizadenejo toliko žensk kakor moške, saj bi marsikdo mislil ravno obratno.

Tabela 7.7: Stopnja brezposelnost v Sloveniji po spolu 2. četrletje 2008, v %

	2003	2004	2005	2006	2007
Skupaj	6,6	6,1	5,8	5,9	4,6
Moški	6,1	5,7	5,5	5,1	3,6
Ženske	7,1	6,4	6,1	6,8	5,8

Vir: SURS 2008

Iz zgornje tabele 7.7 vidimo, da stopnja brezposelnosti iz leta v leto pada. Kriza se je pričela v letu 2008, dotlej je vladala konjunktura. Tabela nam nazorno pokaže, da je brezposelnost med ženskami višja kot pri moških in to prav vsako leto. V letu 2007 je razlika za kar 2,2 odstotni točki, kar je med naštetimi letnimi podatki največ.

Tabela 7.8 nam pokaže stopnjo brezposelnosti po starostnih skupinah, in sicer je največji odstotek žensk brezposelnih v obdobju od 15-24.leta. Običajno gre tu za prvo zaposlitev, katero je vedno s težavo dobiti. Delodajalci raje zaposlijo moškega teh let kot žensko, saj ženska predstavlja bolj rizično skupino, s tem mislim bolj pogosto možno odsotnost iz dela zaradi nosečnosti, nege otrok ter bolniških dopustov. Kljub vsemu se v vseh starostnih obdobjih brezposelnost žensk zmanjšuje.

Tabela 7.8: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah, 2. Četrletje, v %

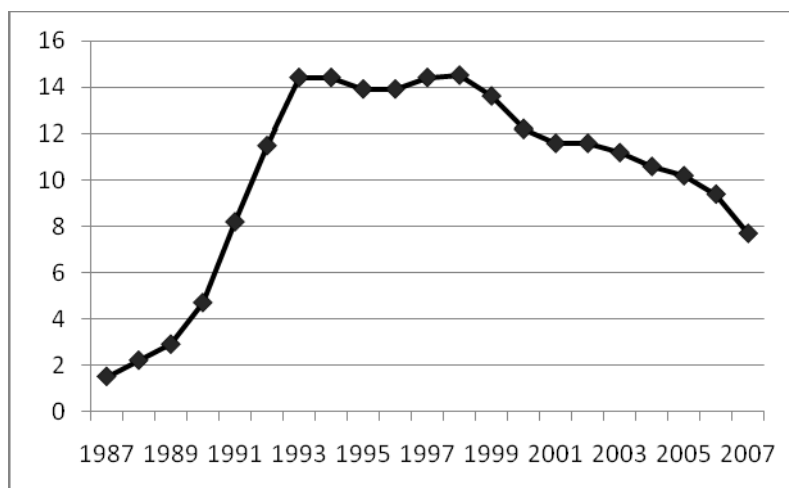
Ženske					
	2003	2004	2005	2006	2007
15-24	18,7	18,0	15,4	16,1	9,2
25-49	6,4	5,6	6,0	6,3	5,9
50 +	5,9	3,1	2,1	4,0	4,0

Vir: Statistični letopis 2008

Spletni portal 24ur.com navaja, da je v mesecu juliju 2009 stopnja brezposelnosti v celotni EU najvišja po letu 2005 in znaša kar 9.5%, kar je zagotovo prinesla seboj recesija ter odpuščanje delavcev. (24ur.com 2009)

7.6.1 REGISTRIRANA BREZPOSELNOST

Graf 7.10: Gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji od leta 1987 do leta 2007, v %

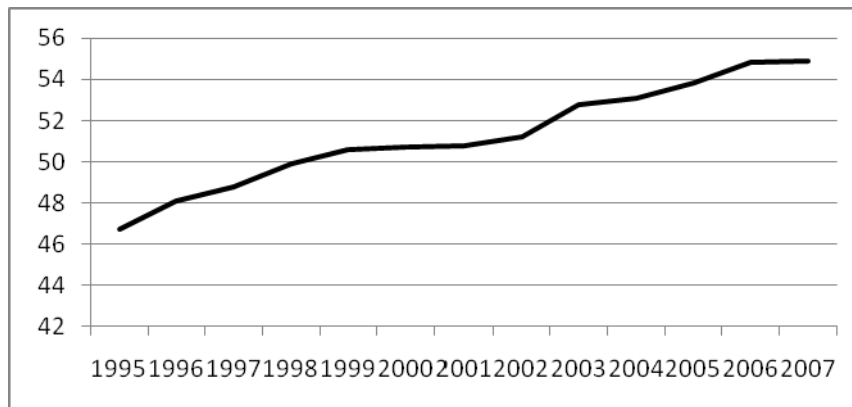


Vir: ZRSZ 2008

Zgornji graf 7.10 nam prikazuje gibanje registrirane brezposelnosti v Sloveniji med letoma 1987 in 2007. Vidimo lahko, da je bila le-ta v letu 1987 ekstremno nizka in je znašala le 1,5%; ekstrem na drugi strani je najvišja stopnja leta 1998, ko je brezposelnost dosegla 14,5%. Eden izmed razlogov velike rasti po letu 1990 je osamosvojitve Slovenije in s tem izguba trga, kar je posledično pripeljalo do večje brezposelnosti. Vse skupaj se stabilizira šele leta 1993. Iz grada lahko vidimo, da se stopnje registrirane brezposelnosti bistveno ne spreminjajo in so ves čas v okviru vrednosti 13,9% do 14,5%. Od leta 1999 pa je očitno opazno njeno padanje iz leta v leto, kar je tudi posledica spreminjanja načel formalnega statusa brezposelnosti in administrativnih ukrepov v registru. Leta 2007 je registrirana brezposelnost znašala le 7,7%.

V letu 2008 se nadaljuje upadanje brezposelnosti in je znašala le 6,7%, za ženske 8,1% ter za moške 5,6%. (ZRSZ 2008 in ZRSZ 2009) Trenutni trend je zopet zviševanje brezposelnosti, kar lahko pripišemo recesiji ter množičnemu odpuščanju delavcev.

Graf 7.11: Delež žensk med brezposelnimi



Vir: ZRSZ 2008

Vidimo lahko (graf 7.11), da število žensk med brezposelnimi ves čas narašča. Ni vmesnih nihanja. Leta 1995 je bilo med iskalci dela 46,7% žensk, leta 2007 54,9%.

Po statističnih informacijah (Grošelj 2009, 2) je bil delež žensk med registriranimi brezposelnimi 52,3% in moških 47,2%. Razmerje se je torej po letu 2007 izboljšalo, vendar je še vedno v prid moških.

Res je, da od leta 2000 lahko zaznamo upadanje brezposelnosti, vendar pa se je brezposelnost žensk povečevala. (Urad za enake možnosti 2006, 38) Čemu tako; morda lahko to pripišemo vse bolj pogostemu zapiranju industrije, v kateri je zaposlena večina ženskega prebivalstva. Tako jih je med brezposelnimi vse več v razmerju z moškimi.

Goršetova (1992) v svojem članku navaja S. Drobniča, ki višjo stopnjo relativne stopnje brezposelnosti žensk v primerjavi z moškimi razlaga z naslednjimi možnimi razlogi:

- hitro povečanje žensk v delovnem potencialu;
- manjša geografska mobilnost in zato večja podvrženost regionalnim neskladjem v ponudbi in povpraševanju po delovni sili;
- med žensko delovno silo je več mladih kot med moško. Mladi pa so bolj ogroženi;
- poročene ženske ne sprejmejo neprimernih del, ker lažje počakajo na boljšo zaposlitev;
- večkrat so brez potrebne izobrazbe in kvalifikacije (tudi moški brez kvalifikacije težje dobijo delo in je njihova stopnja brezposelnosti višja od poprečne);
- spolna diskriminacija.

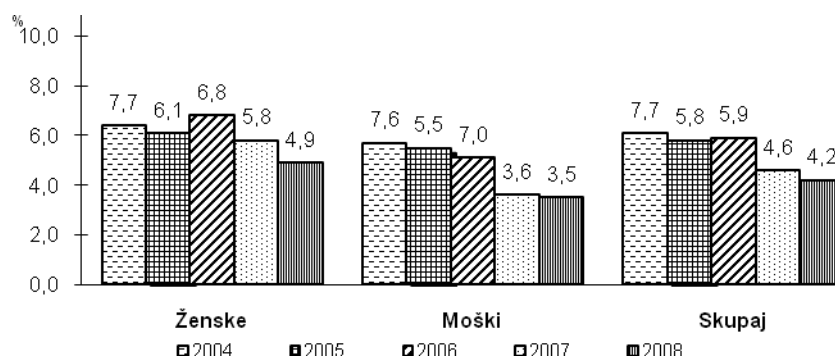
7.6.2 ANKETNA BREZPOSELNOST

Običajno se podatki iz ankete o delovni sili ter podatki o registrirani brezposelnosti malenkostno razlikujejo. To lahko vidimo tudi iz spodnje slike 7.1. Medtem ko je bila na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) zabeležena 6,7% brezposelnost za leto 2008, je bila anketa le 4,2%. Tudi v predhodnih letih je anketna brezposelnost nižja kot registrirana.

Slika 7.1 nam zopet ponazori neenakost med spoloma, saj lahko vidimo, da je višja stopnja brezposelnosti med ženskami, v letu 2008 4,9%, iz leta v leto pa pada. Enak trend je pri moških, vendar so stopnje nižje, v letu 2008 le 3,5%. Po najnovejših podatkih za leto 2009, je bila v 1. četrtletju anketna brezposelnost 5,4% (ženske 5,2% in moški 5,5%), v 2. četrtletju pa je narastla na 5,6% (ženske 5,5% in moški 5,6%). Brezposelnost je narastla za 6% oz. 3000 ljudi. Brezposelnost torej narašča, tako generalno kot tudi pri ženskah. (Cekin 2009)

Če primerjamo stanje anketne brezposelnosti v letu 2007 z EU, ugotovimo, Slovenija z 4,6% anketno brezposelnostjo izstopa od evropskega povprečja, ki znaša 7%. Država z najnižjo stopnjo anketne brezposelnosti je Nizozemska s 3,2%, sledi Ciper z 3,4% in nato Danska z 3,6%. Vidimo lahko, da imajo države z najvišjo stopnjo delovne aktivnosti tudi najnižjo stopnjo anketne brezposelnosti. Najvišjo stopnjo anketne brezposelnosti ima Slovaška, kar 11,2%. (SURS 2008a, 4-5)

Slika 7.1: Stopnje anketne brezposelnosti po spolu od leta 2004 do leta 2008



Vir: ZRSZ 2008

Če pogledamo še za nas bolj pomembno področje, položaj žensk v EU, lahko vidimo, da je Slovenija s 5,8% anketno brezposelnostjo v zelo dobrem položaju v EU. Povprečje EU-27 v letu 2007 je bilo 7,7%. Najvišjo stopnjo ženske anketne brezposelnosti leta 2007 ima Grčija, kar 12,6%, najmanjšo pa Ciper 3,6% ter Nizozemska s 3,7%. Slovenija torej spada v zlato sredino. (SURs 2008a, 10-11)

Opravljen analiza potrjuje že znane ugotovitve, da si kljub formalni enakosti, v praksi nista enaka. Žensk je vse več brezposelnih, kar nam pokažeta tako stopnja registrirane brezposelnosti, kot stopnja anketne brezposelnosti.

7.7 PLAČE

Kljub temu, da 133. člen ZDR prepoveduje diskriminacijo glede plačila pri spolu, v praksi na žalost ni tako.

Po podatkih za leto 2008 v Evropi ženske prejmejo približno 15% nižje osebne dohodke manj kakor moški. (Poročilo Komisije o enakosti žensk in moških 2008)

Razlog za neenakost v plačah avtorji iščejo v različnih vzrokih. Devetak (v Gorše 1992, 104) za primer opiše dejavnike »šibkosti« italijanske ženske delovne sile, ki pa se ne razlikuje od slovenske:

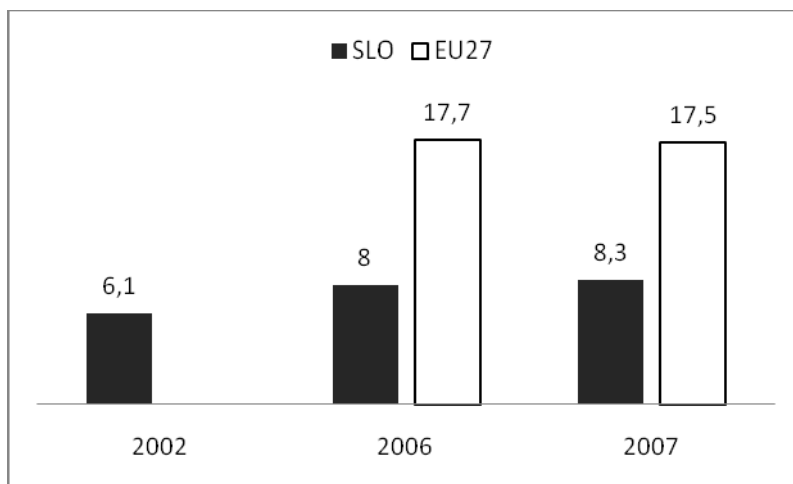
- krajša delovna doba žensk oziroma krajše delovno aktivno obdobje bodisi zaradi hitrejšega upokojevanja bodisi zaradi množičnega opuščanja dela v starostnem razredu od 25-29 let;
- krajši delovni urnik žensk, pri čemer je potrebno poleg predvidenega urnika upoštevati tudi nadure in nepredvidene odsotnosti;
- manjša gotovost opravljanja dela zaradi nepredvidenih odsotnosti.

Posledica teh dejavnikov je za opravljeno enako delo ta, da je plača ženske delovne sile za delodajalca realno višji strošek kakor plača moške delovne sile. Tako se podjetnik, kadar ima možnost, raje odloči za moško delovno silo. (Gorše 1992, 105)

Iz spodnjega grafa 7.12 lahko vidimo, da se tako imenovani »gender pay gap« v Sloveniji iz leta v leto povečuje. Leta 2002 je bila razlika 6,1%, leta 2007 že 8,3%. Kljub vsemu smo zelo pod evropskim povprečjem, ki znaša leta 2006 17,7% in leta 2007 17,5%. Torej lahko

rečemo, da je slovenska ženska veliko bolj enakopravna glede plače kot povprečna Evropejka. Če primerjamo z Evropo imajo nižje plačne razlike v spolih Poljska, Malta, Italija, mnogo večje razlike pa Estonija s kar 30,3% ter Avstrija s 25,5%. (Priloga C)

Slika 7.2: Razlika med višino plač med spoloma



Vir: Evropska komisija 2009b

Iz sledečih podatkov (tabela 7.10) lahko razberemo plačne razlike po spolu za leto 2006 (najnovejši podatki, objavljeni 20.9.2008), da so v povprečju moških zaslužili 1284 EUR in ženske 1196 EUR, kar je 93,1% moške plače. Največ tako moški kot ženske zaslužijo kot zakonodajalci in menedžerji (prva poklicna skupina). Najmanjša razlika je v uradniških poklicih (manj kot 6%) in največja v poklicni skupini upravljavci strojev in naprav, kjer ženske niso pogosto prisotne. Ženska v Sloveniji povprečno zasluži 84€manj kot moški. (Frkovič 2007)

Tabela 7.10: Povprečna mesečna bruto plača v EUR po poklicnih skupinah in spolu v letu 2006

Poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m %
Skupaj	1.244	1.284	1.196	93,1
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.419	2.490	2.256	90,6
Strokovnjaki	2.070	2.285	1.929	84,4
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.389	1.485	1.305	87,9
Uradniki	1.127	1.169	1.108	94,8
Poklici za storitve, prodajalci	867	989	784	79,3
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	851	906	744	82,1
Poklici za neindustrijski način dela	926	949	710	74,8
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	890	971	719	74,1
Poklici za preprosta dela	722	784	659	84,1
Vojaški poklici	1.219	1.234	1.128	91,4

Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009a

Iz tabele (priloga D) lahko vidimo, da je v letu 2006 najvišji zaslužek v finančnem posredništvu, najnižji pa v gostinstvu. V vseh dejavnostih se pojavljajo razlike med plačami oz. urnimi postavkami med spoloma v prid moških. Predvsem v gradbeništvu so imele ženske višjo plačo, predvsem zaradi manjšega zastopanja v tej dejavnosti in to običajno na višjih položajih. Po podatkih Komisije o enakosti žensk in moških je bila leta 2007 najmanjša razlika med plačo žensk in moški (6%) v uradniških poklicih, največja pa v poklicih za neindustrijski način dela (skupina tradicionalnih obrtnih poklicev), pri obeh skupinah pa je plača ženske znašala v povprečju približno 75% plače moških. Najvišje plače delavci dosegajo v dejavnosti finančno posredništvo. Ženske tu dosegajo le dobrih 69% plače moških. (Poročilo Komisije o enakosti žensk in moških 2008)

Spodnja tabela 7.11 nam pokaže še razmerje med plačami po spolu ter starostni skupini. Ženske v vseh starostnih obdobjih zaslužijo manj kot moški, le v obdobju od leta 55 do 64 zaslužijo več. Največ sicer zaslužijo v obdobju po letu 65, kar lahko pripišemo le redkim prisotnim na trgu, običajno so to visoko usposobljeni ter izobraženi delavci, akademiki ipd.

Tabela 7.11: Povprečne mesečne bruto plače v EUR po starostnih skupinah in spolu v letu 2006

Starost	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m %
15-24	783	795	753	94,7
25-34	1.087	1.112	1.055	94,9
35-44	1.257	1.317	1.197	90,9
45-54	1.311	1.357	1.265	93,2
55-64	1.665	1.640	1.737	106
65+	3.476	3.631	2.792	76,9

Vir: SURS Statistični podatkovni portal 2009b

Razmerja med plačami glede na stopnjo izobrazbe v letu 2002 nam pokaže tabela 7.11. Povprečna razlika med plačami je bila 9,5%, torej so ženske za isto delo prejele skoraj za desetino nižje plače. Vidimo lahko (Tabela 7.12), da je največja razlika med plačami pri kvalificiranih delavcih, ženske dosežejo le 76,2% moških plač. Najmanjša razlika je pri zelo visoko izobraženih, tistih z doktoratom, saj dosežejo ženske plače 92,2% moških. Sicer ni pravilo, da se z izobrazbo manjša razlika med plačami.

Tabela 7.12: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih glede na stopnjo izobrazbe in spol za leto 2002

St. strok. usposobljenosti	moški	ženske	%
Nekvalificiran	573,8	509,9	88,9%
Polkvalificirani	633,2	557,9	88,1%
Kvalificirani	748,3	570,5	76,2%
Visoko kvalificirani	812,9	650,3	80,0%
Nižja izobrazba	688,8	625,9	90,9%
Srednja izobrazba	951,7	873,3	91,8%
Višja izobrazba	1334,1	1217,5	91,3%
Visoka izobrazba	2140,2	1719,0	80,3%
Magisterij	2507,1	2210,3	88,2%
Doktorat	2674,9	2465,0	92,2%
Skupaj	984,3		

Vir: SURS 2004

Nižje plače ženskam lahko prepisemo predvsem dejstvu, da so ženske običajno zaposlene v poklicih, ki so manj cenjeni in tudi nižje plačani; hkrati ne dosežajo tako visoki delovnih mest kot moški. Prav tako so ženske zaradi družinskih razlogov bolj pogosto zaposlene s krajšim delovnim časom, ne opravljajo toliko izmenskega ter nočnega dela, dežurstev, nadur in imajo tako posledično nižjo plačo. Čeprav imajo ženske v Sloveniji višjo izobrazbo kot moški,

opravljajo dela enakim moškim z istim številom delovnih ur so večinoma slabše plačane kot moški.

7.8 ŽENSKÉ IN VODILNA DELOVNA MESTA

Čeprav ženske moške prednjačijo v vpisu ter končanju študija ekonomije ter prava, le 34% vodilnih delovnih mest (Priloga B) zasedajo v Sloveniji ženske, v Evropi povprečno 30% in le 3% žensk zaseda vodilne položaje v najuglednejših podjetjih Evrope. V Evropi prav tako ni žensk, ki bi bile guvernerji nacionalnih bank (Evropska komisija 2009). Prihaja torej do tako imenovanega pojava steklenega stropa, ki sem ga opisala že predhodno. Delodajalci ženskam ne zaupajo povsem, predvsem zaradi družbenega predsodka ter stereotipa o ženski naravni vlogi matere ter gospodinje, ki v tem primeru ne bi mogla posvetiti vse energije v delo. Energijo po njihovem mnenju namenijo negi otrok, skrbi za dom ipd. Ravno tako so ženske bolj pogosto odsotne od dela zaradi bolniških ter porodniških dopustov, kar je zopet eden izmed razlogov, da ženske težje napredujejo kot moški in jim je mnogokrat otežena možnost biti na vodilnih sedežih podjetij. Težje napredovanje ter doseg vodilnega položaja otežuje tudi pomanjkanje samozavesti pri ženskah, emocionalna nestabilnost, manj ambicij ipd.

V družbi je stereotipizirano, da ženske že same po sebi izbirajo v večini poklice, ki so »ženski« in moški poklice, ki so »moški«, tako velja potem splošno pravilo, da so menedžerji moški in medicinske sestre ženske. Tako v družbi velja prepričanje, da ženska ne more biti uspešna menedžerka. (Marn in ostali, 8)

Zaposlene ženske imajo v povprečju boljšo izobrazbo od moških, kljub temu jih je le dobra tretjina med zaposlenimi na vodstvenih položajih v državni upravi in v podjetjih in več kot 60% med zaposlenimi na najmanj zahtevnih delovnih mestih (čistilke, sobarice,...). Odstotek žensk med direktorji malih, srednjih in velikih podjetij pa je v Sloveniji pod 10%. (Černigoj Sadar 2002, 412). Po zadnjih podatkih Evropske komisije ženske zavzemajo 25,7% vodilnih delovnih mest v primerjavi z moškimi. (tabela 7.13)

Tabela 7.13: Razdelitev vodilnih položajev po spolu za leto 2007, v %

2007	Ženske	Moški	Razlika
Razdelitev vodilnih položajev po spolu	25,7%	74,3%	48,6%

Vir: Evropska komisija (2009c)

Kljub napredku so ženskam vodilni položaji težje dosegljivi.

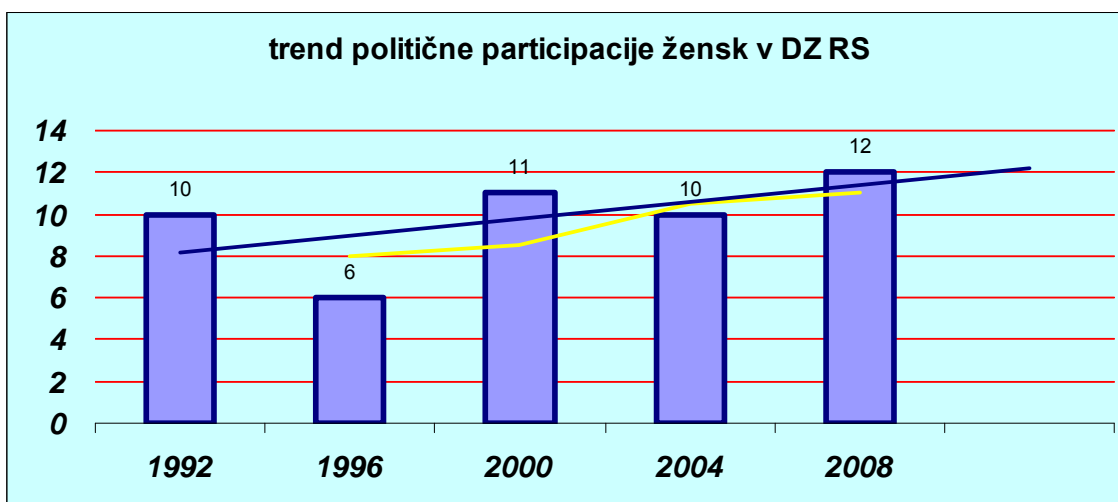
7.8.1 Parlament

Za parlament in politiko velja, da je to moško področje, v katero ženska roka ne seže. Gre za družbeno visoke ter ugledne položaje z visokimi plačami. Tako lahko s pregledom števila ženskih poslank v državnem zboru podprem ali zavržem svojo hipotezo o položaju žensk na visokih položajih.

Prisotnost žensk v slovenskem parlamentu:

Na prvih parlamentarnih volitvah Slovenije leta 1992 je prišlo v parlament 10 poslank. V obdobju 1996-2000 je bilo v parlamentu prisotnih le 6 poslank, ki so bile direktno izvoljene, plus poslanka madžarske manjšine. V naslednjem kvartalu 2000-2004 že 12 (11+1), kar je za 42% več. Na volitvah za slovenski parlament leta 2004 so med 90 poslanskimi sedeži zasedale ženske 11 stolčkov (10+1). (Sušnik, Humer 2007, 6) Leta 2008 število je število poslank 12 v 90 članskemu parlamentu, kar je dobrih 13%. (Državni zbor RS). Število žensk v parlamentu torej narašča, vendar je to še vedno samo peščica. (Evropska komisija 2009a)

Slika 7.3: Število ženske v slovenskem parlamentu, izvoljenih na listah političnih strank



Vir: Entelehia (2008, 3)

V EU je povprečje prisotnosti žensk v parlamentu 24% in je od leta 1997 zrastle iz le 16%, torej je Slovenija s 13% mnogo pod evropskim povprečjem. Sicer ima kar 11 članic povprečje pod 30%, ki ga nekateri smatrajo kot minimum, da ženske vplivajo s svojim mnenjem na politiko (Evropska komisija 2009)

Evropski parlament:

V Evropski parlament je bilo na zadnjih volitvah 1. 2009 izvoljenih 508 poslancev ter 223 poslank (31%). Med slovenskimi predstavniki so bile leta 2004 3 ženske (kar je 42,8%), na zadnjih volitvah pa je padel na odstotek na 28,6%, izvoljeni sta bili le 2 ženski. (Urad za enake možnosti in Evropski parlament 2009)

Evropsko povprečje je sicer 33% žensk, ki zastopa svoje države med moškimi v Evropskem parlamentu.

7.9 NEPLAČANO DELO

Usklajevanje družinskih in poklicnih dejavnosti v vsakdanjem življenju je izjemno pomembno in hkrati tudi najbolj težavno področje z vidika zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških. Prav usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti je praviloma razlog za to, da so ženske na trgu dela manj mobilne kot moški in so se v manjši meri pripravljene voziti na delovno mesto v bolj oddaljen kraj. (Hagl 2002, 14)

S problemi, ki so povezani z usklajevanjem družinskih poklicnih obveznosti, se v Sloveniji vsakodnevno srečuje večina delovno aktivnih žensk. Slovenija se bistveno ne razlikuje od večine zahodnoevropskih držav, kjer je delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom občutno manjši. Medtem, ko ženske na zahodu pogosteje kot pri nas prekinjajo poklicno kariero za daljši čas, da bi rodile in vzgojile otroke, pa se slovenske matere po izteku dopusta za nego in varstvo otroka večinoma ponovno vključujejo v zaposlitev. Razlogov za to je več. Na eno strani velja omeniti relativno dokaj dobro urejenost porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, na drugi strani pa razširjenost organiziranega varstva otrok. (Hagl 2002, 14)

Zanimivi so podatki o povprečnem času, ki sta ga oba spola namenila skrbi za gospodinjstvo in družino. Ženske so namreč pri tovrstnih opravilih udeležene pogosteje in za dalj časa kot moški, saj porabijo za ta namen povprečno dnevno 4ure in 50min (20% dneva), medtem ko porabijo moški le 2uri in 51min (12% dneva). Iz tega izhaja, da ženske namenijo vsak dan skrbi za gospodinjstvo in družino povprečno 2uri več kot moški. Ženske torej več časa kot moški porabijo za dnevno pripravo hrane, pomivanje posode, čiščenje, skrb za oblačila, nakupovanje ter skrb za otroke, medtem ko moški porabijo več časa kot ženske le za gradnjo in popravila, vrtnarjenje ter vzdrževanje vozil. (Hagl 2000, 14)

Evropska komisija (Priloga E) navaja podatke za tedensko porabo časa v gospodinjstvu ter na delovnem mestu za Slovenijo v letu 2005; in sicer ženske preživijo kar 30,9 ur kot gospodinje in matere ter 43,7 ur na delovnem mestu; med tem ko moški za neplačano gospodinjsko delo namenijo 10,1 ure ter za plačano delo 46,1 ure. Razlika je očitna.

Še en zanimiv podatek glede priprave obrokov; med delavnikom se ukvarja s pripravo hrane le 29% moških in 77% žensk; medtem ko med vikendom 32% moških in 80% žensk.

Posledično imajo tako ženske veliko manj prostega časa. Ženske dnevno 4ure in 29 minut in

moški skoraj eno uro več. (Hagl 2002, 14)

Tako lahko iz navedenega sklepam, da imajo ženske veliko težjo nalogo pri usklajevanju poklicnih ter družinskih obveznosti, kot moški.

8 SKLEP

Skozi diplomsko delo sem prikazala položaj žensk na slovenskem trgu dela. Ugotovila sem, da je diskriminacija na področju trga delovne sile še vedno zelo pereč in prisoten problem. Glede na prebrano literaturo, vire ter zbrane statistične podatke lahko potrdim vse tri hipoteze. Generalno so ženske na delovnem trgu v slabšem položaju kot moški.

Slovenija ima dobro urejeno delovno zakonodajo, ki prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo na trgu dela. V zadnjih letih je država s sprejetjem specifičnih zakonov naredila velik korak k večji enakopravnosti med spoloma, kar nam kažejo tudi statistični podatki. Najpomembnejši izmed zakonov je ZDR, ki diskriminacijo prepoveduje kot temeljno načelo pri zaposlovanju. Tudi v drugih področnih zakonih je diskriminacija v vseh oblikah strogo prepovedana, vendar žal le formalno, v realnosti se enakopravnost iz strani delodajalcev ne izvaja dosledno.

Spremembe v gospodarstvu in rezultati gospodarskega razvoja se zrcalijo tudi v spremembah na trgu delovne sile. V Sloveniji in tudi drugod je še vedno prisoten spolni stereotip, ki ženske postavlja v manjvreden položaj. Čeprav ženske v Sloveniji predstavljajo več kot polovico vsega prebivalstva ter skoraj polovico delovno aktivnega prebivalstva (zaposlenost žensk iz leta v leto narašča), niso enakopravne moškim, ne v sferi delovnega okolja, ne družinskega oz. gospodinjskega. Poleg plačanega dela, morajo usklajevati družinsko življenje. Tako so ženske postavljene v manj ugodni ekonomski položaj.

Ženske težje dobijo zaposlitev in jih je zato na trgu prisotno manj delovno aktivnih v primerjavi z moškimi. Delodajalci namreč v vsaki potencialni kandidatki vidijo mater ter gospodinjo, ki je zaradi obsevnih družinskih zadev (bolniške odsotnosti, nega otrok) pogosteje odsotna od dela. Posledično raje zaposlijo moške in se s tem izognejo možnemu tveganju. Diskriminacija je tako prisotna že na samem vstopu ženske na trg.

Ženske se vse pogosteje tudi samozaposlujejo, vendar redkeje kot moški.

Ženske se zelo redko odločajo za krajši delovni čas, saj jih je bilo tako zaposlenih v letu 2006 le 12%. Leta 2005 pa zgolj 11%, zanimanje torej raste. Slovenska ženska je tradicionalno zaposlena za polni delovni čas, kar se zelo razlikuje od Evrope, saj je v povprečju bilo leta 2005 za krajši delovni čas zaposleno več kot 30% žensk. Kljub vsemu, se več žensk kot moških odloči za delo s krajšim delovnim časom.

Tudi pri brezposelnosti se pojavljajo razlike med spoloma. Na splošno stopnja brezposelnosti pada, razen zadnje dve leti, kar je posledica gospodarske krize. Pada tudi brezposelnost žensk, kar kaže na izboljšanje položaja na trgu. Med brezposelnimi je vsako leto večje število žensk kot moških, so torej v slabšem položaju kot moški.

Hkrati so ženske neenakopravno obravnavane tudi pri plačilu za delo, kljub 133. členu ZDR, ki definira enako plačilo vsem delavcem ne glede na spol. Po podatkih SURS-a za leto 2006 ženske v povprečju dosegajo 93,1% moške plače, razlika med plačami glede na spol se torej giblje od 7-8% (cca 84EUR leta 2005) v Sloveniji ter okoli 17% v Evropi. Torej lahko za Slovenijo rečemo, da je stanje Slovenije pri neenakopravnemu plačilu med spoloma glede na Evropo dobro. Zaskrbljujoč je le podatek Evropske komisije, da se ta razlika iz leta v leto povečuje.

Iz statističnih podatkov sem ugotovila, da je na slovenskem trgu prisotna tako horizontalna kot vertikalna segregacija. S tem potrjujem svojo zadnjo tretjo hipotezo. Mrčela (2007) pravi, da so ženske (ustrezno svoji vse višji izobrazbi) številčneje med strokovnjaki ter tehniki, ampak ostajajo na nižjih položajih, medtem ko je več moških med menedžerji na najvišji ravni.

Večina žensk se zaposluje v feminiziranih poklicih (storitvene dejavnosti), ravno tako jih je le peščica prisotna v parlamentu (na zadnjih volitvah izvoljeno le 12 poslank, kar predstavlja zgolj 13% in je globoko pod evropskim povprečjem) ter na vodilnih položajih podjetij (le 3%). Pri napredovanju so prisotni stekleni stropovi, ki se težko podirajo. Ženske dandanes bolj kot kadarkoli prej izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij, so ambiciozne, bolj izobražene kot moški, prva skrb ni več družina ter gospodinjstvom, vendar imajo kljub vsemu otežen dostop do delovnih mest in napredovanje.

Potrjujem torej vse svoje hipoteze; ženske so v slabšem položaju kot moški, vendar se iz leto v leto stanje izboljšuje. Na trgu pa je prisotna tako horizontalna kot vertikalna segregacija.

Pot do popolne enakopravnosti med spoloma je zagotovo še dolga, vendar je dosegljiva predvsem s spremembo splošnega družbenega mnenja.

9 LITERATURA

- *24ur.com*. V celotni EU 21,794 milijona brezposelnih. Dostopno prek: <http://24ur.com/novice/gospodarstvo/v-celotni-eu-21-794-milijona-brezposelnih.html> (3.september).
- *Cekin*. 2009. Brezposelnost v Sloveniji nekoliko višja. Dostopno prek: http://cekin.si/clanek/kariera_in_izobrazevanje/brezposelnost-v-sloveniji-nekoliko-visja.html (19.avgust 2009).
- Cmrečnjak, Danica. 2001. Prebijanje steklenega stropa. *Dnevnik*, 29.junij. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/4921 (18. avgust 2009).
- 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.
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave XVI* (34-35): 31-52.
- *Državni zbor RS*. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si> (2.september 2009).
- Entelehia. 2008. *Volitve v Državni zbor Republike Slovenije 2008*. Dostopno prek: www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.../Analiza2008-povzetek.doc (25.avgust 2009).
- Evropska komisija. 2009. *Report on Equality between women and men 2009*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=86&furtherPubs=yes> (29. avgust 2009).

- ---. 2009b. *Poročilo EU: zaradi steklenega stropa vodilni položaji ženskam še naprej nedosegljivi*. Dostopno prek:
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/390&format=HTML&aged=0&language=SL&guiLanguage=fr> (29. avgust 2009).
- --- 2009c: *The Situation in Europe*. Dostopno prek:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en&intPageId=165> (5. avgust 2009).
- Evropski parlament. 2009. *Rezultati evropskih volitev 2009*. Dostopno prek:
http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/elections2009/sl/new_parliament_sl.html (2. september 2009).
- Eurostat. 2009. *Employment and unemployment*. Dostopno prek:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables (15. avgust 2009).
- Frkotič, Nina. 2007. *Praznik dela*. Dostopno prek:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=862 (26. avgust 2009).
- Gorše, Alenka. 1992. Položaj žensk. V *Perspektive, priložnosti, tveganja*, ur. Ivan Svetlik in Branka Preželj, 102-125. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu dela enakopravne?* Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Grošelj, Samo. 2009. *Statistične informacije št. 31*. Ljubljana: SURS. Dostopno prek:
<http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-009-0904.pdf> (3. september 2009).
- Kejzer, Alenka. 2006. *Prikaz položaja žensk na trgu dela v Sloveniji z indikatorji stanja na trgu dela*. Dostopno prek:
www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/.../Posvet_Kajzer.pdf (26. avgust 2009).

- Kopač, Anja in Vanja Hazl in Ivan Svetlik. 2002. Evropska politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 58-93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kramberger, Anton. 2007. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 11-102. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Marn, Neva. 2006. *Položaj žensk na področju dela, Položaj žensk na vodilnih mestih in težave pri napredovanju*. Dostopno prek: <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf> (27. avgust 2009).
- Mitscherlich, Alexander. 1999. K psihologiji predsodkov. V *Predsodki in diskriminacije*, ur. Mirjana Ule, 13-62. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Mrčela Kanjuo, Aleksandra. 2007. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Zbornik o Evropski Uniji*, ur. Bogomil Ferfila, 537-570. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- SURS. 2004. *Statistični letopis Slovenije 2007*. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si (15. avgust 2009).
- --- 2007. *Statistični letopis Slovenije 2007*. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2007&jezik=si (10. avgust 2009).
- --- 2008. *Statistični letopis Slovenije 2008*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko. Dostopno prek: <http://www.stat.si/letopis/LetopisPrvaStran.aspx> (11. avgust 2009).
- --- 2008a. *Statistični portret Slovenije v EU 2008*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1730 (30. avgust 2009).

- --- 2009. *Sestava prebivalstva*. Dostopno prek:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2505 (26. avgust 2009).
- --- 2009a. *Statistični podatkovni portal*. Dostopno prek:
http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp#07 (20. avgust 2009).
- --- 2009b. *Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili, Slovenija, 1. četrletje 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2379 (22. avgust 2009).
- --- 2009c. *Aktivno prebivalstvo po anketi o delovni sili, Slovenija, 2. četrletje 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2577 (22. avgust 2009).
- Strojan, Tatjana. 2005. Protidiskriminacijska zakonodaja in njeno izvajanje v Sloveniji. V *Enakost in diskriminacija; sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 99-130. Ljubljana: Mirovni inštitut – inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Sušnik, Mojca in Živa Humer. 2007. *Delavnica v okviru projekta Enakost spolov v lokalnem razvoju*. Dostopno prek:
<http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/EUFiesa.pdf> (17. avgust 2009).
- Svetlik, Ivan in Jože Glazer, Alenka Kajzer ter Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ule Nastran, Mirjana. 2000. *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- *Urad za enake možnosti*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/> (30. avgust 2009).
- Urad za enake možnosti. 2004. *Moje pravice. Enaka obravnava žensk in moških v Zakonu o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije Urad za enake možnosti. Dostopno prek:

http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Moje_pravice__2004.pdf
(29.avgust 2009).

- --- 2006. *Četrto periodično poročilo RS o uresničevanju določil o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.
- --- 2009. *Trg dela in zaposlovanje*. Dostopno prek:
http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/trg_dela_in_zaposlovanje/ (30. avgust 2009).
- *Ustava Republike Slovenije (USS)*. Ur. l. RS 33/1992. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (1.september 2009).
- Vertot, Nelka. 2008. *Ženske v Sloveniji*. Dostopno prek:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497 (24 .avgust 2009).
- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (1.september 2009).
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS 59/2002. Dostopno prek:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837>
(2.september 2009).
- ZRSZ. 2008. *Letno poročilo 2008*. Dostopno prek:
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/index.htm>
(30.avgust 2009).
- --- 2009. *Poslovni načrt 2009*. Dostopno prek:
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/po09/PN2009.pdf> (30.avgust 2009)

- Žagar Žnidaršič, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim, ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 11-42. Ljubljana: Knjižnica Annales Majora.

10 PRILOGE

Priloga A: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti in spolu, 2. Četrtletje, v 1000

Dejavnosti	2003	2004	2005	2006	2007
Kmetijske dejavnosti					
Skupaj	75	91	83	93	102
Ženske	34	42	39	41	47
Moški	41	50	45	52	54
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)					
Skupaj	331	340	353	338	340
Ženske	106	109	110	104	103
Moški	225	231	242	234	237
Storitvene dejavnosti					
Skupaj	485	504	506	535	541
Ženske	266	279	285	301	296
Moški	218	225	221	234	246

MOŠKI	2003	2004	2005	2006	2007
Storitvene dejavnosti					
Trgovina; popravila mot. vozil in izdelkov široke porabe	55	56	51	58	57
Gostinstvo	15	15	16	12	13
Promet, skladiščenje in zveze	47	44	40	39	47
Finančno posredništvo	7	7	9	8	7
Poslovanje z nepremičninami, naje in poslovne storitve	29	31	34	38	37
Dejavnost javna uprave, obraba, obvezno socialno zavarovanje	23	27	30	29	32
Izobraževanje	15	16	16	18	16
Zdravstvo in socialno varstvo	9	8	8	12	12
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	18	21	18	19	23

ŽENSKE	2003	2004	2005	2006	2007
Storitvene dejavnosti					
Trgovina; popravila mot. vozil in izdelkov široke porabe	63	64	60	63	61
Gostinstvo	21	23	25	26	24
Promet, skladiščenje in zveze	12	13	13	15	13
Finančno posredništvo	15	15	14	13	15
Poslovanje z nepremičninami, naje in poslovne storitve	24	27	28	28	28
Dejavnost javna uprave, obraba, obvezno socialno zavarovanje	26	29	29	30	26
Izobraževanje	47	49	53	57	62
Zdravstvo in socialno varstvo	38	40	43	48	45
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	20	19	19	20	20

Vir: SURS 2008

Priloga B: Delovno aktivno prebivalstvo po glavnih poklicnih skupinah in spolu, 2. četrtletje 2007

Poklicne skupine	Število (1000)			Struktura (%)			Delež žensk %
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske	
SKUPAJ	994	542	451	100,0	100,0	100,0	45,4
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	58	38	20	5,9	7,1	4,4	34,0
Strokovnjaki	147	60	87	14,8	11,1	19,2	59,2
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	160	75	86	16,1	13,8	18,9	53,4
Uradniki	84	34	50	8,4	6,2	11,1	59,6
Poklici za storitve, prodajalci	115	42	72	11,6	7,8	16,0	63,0
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	75	42	33	7,5	7,7	7,2	43,7
Poklici za neindustrijski način dela	108	100	8	10,8	18,4	1,7	7,1
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	157	108	49	15,8	19,9	10,9	31,3
Poklici za preprosta dela	71	30	41	7,2	5,5	9,1	57,9
Vojaški poklici	5	5		0,5	0,9		
Nerazvrščeni	14	8	6	1,5	1,5	1,4	...

Vir: SURS 2008

Priloga C: Razlike v plačah

Country	Gender Pay Gap	Country	Gender Pay Gap
Belgium	9.1	Luxembourg	10.0
Bulgaria	12.7	Hungary	16.3
Czech Republic	23.6	Malta	5.2
Denmark	17.7	Netherlands	23.6
Germany	23.0	Austria	25.5
Estonia	30.3	Poland	7.5
Ireland	17.1	Portugal	8.3
Greece	20.7	Romuania	12.7
Spain	17.6	Slovenia	8.3
France	15.8	Slovakia	23.6
Italy	4.4	Finland	20.0
Cyprus	23.1	Sweden	17.9
Latvia	15.4	United Kingdom	21.1
Lithuania	20.0		

Vir: Evropska komisija 2009c

Priloga D: Plače po spolu ter področju dejavnosti leta 2006

	za oktober 2006			za leto 2006	
	za plačano uro			na zaposleno osebo	
	Skupaj	Ženske	Moški		na zaposleno osebo
Slovenija	6,67	6,48	6,82	1178,88	14583
Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	5,60	5,26	5,78	988,09	11775
Ribištvo	5,18	5,12	5,20	887,91	11363
Rudarstvo	8,73	7,80	8,84	1520,39	19056
Predelovalne dejavnosti	5,84	5,11	6,28	1039,59	12579
Oskrba z elektriko, plinom, vodo	8,12	8,38	8,05	1447,75	18280
Gradbeništvo	5,45	6,35	5,33	973,26	11905
Trgovina; popravila mot vozil	6,05	5,55	6,57	1061,41	12833
Gostinstvo	4,46	4,34	4,69	770,34	9534
Promet, skladiščenje, zveze	6,87	6,85	6,88	1204,11	14758
Finančno posredništvo	9,64	8,74	11,43	1695,04	21877
Nepremičnine, naje, poslovne stor.	6,70	6,37	7,00	1188,38	16486
Javna uprava, obraba, socialno zavarov.	8,50	8,23	8,78	1506,31	17998
Izobraževanje	9,09	8,77	10,23	1575,16	19167
Zdravstvo, socialno varstvo	7,49	6,89	9,64	1353,02	17094
Dr. javne, skupne in osebne stor.	7,64	7,07	8,29	1327,82	16536

Vir: SURS 2007

Priloga E: Povprečen čas preživet v plačanem ter neplačane delu v Sloveniji na teden
2005

	ŽENSKE		MOSKI	
	Gospodinjska opravila=neplačano delo	Plačano delo	Gospodinjska opravila=neplačano delo	Plačano delo
Povprečen čas	30,9	43,7	10,1	46,1

Vir: Evropska komisija 2009c