

Položaj žensk na trgu dela v moderni zahodni družbi

Women in the labour market in modern western society

Lea Prijon¹

Povzetek

Ženske so na trg delovne sile in plačanega dela vstopile že pred 2. svetovno vojno, masovno zaposlovanje žensk pa je potekalo med leti 1950 in 1980. Danes je delež zaposlenih žensk v moderni zahodni družbi precej visok. V primerjavi z območjem EU se Slovenija zelo dobro odreže saj ima najvišji delež zaposlenih žensk, a vendar obstajajo namigovanja, da so ženske v sferi plačanega dela diskriminirane in segregirane, da se soočajo s številnimi težavami in ovirami pri zasedanju boljših, višjih in tako bolje plačanih položajev ter da so manj plačane v primerjavi z moškimi. To pa se ne sklada z raznimi ugotovitvami raziskav določenih avtorjev, ki smo jih v pričujočem članku izpostavili. Ukvarjali smo se s termini kot so lepljiva tla, steklena stena, stekleni strop itd., ki se pogosto pojavljajo v literaturi na temo žensk v menedžmentu ter pregledali zakonske ukrepe, ki diskriminacijo prepovedujejo. Ugotovili smo, da prihaja do paradoksa saj ženske percipirajo svoj položaj v družbi kot nizek ali celo manjvreden v primerjavi z moškimi, medtem ko so bili sprejeti številni ukrepi za izboljšanje standarda in stausa žensk na vseh področjih družbe.

¹ Lea Prijon je mlada raziskovalka iz gospodarstva v podjetju Iskra zaščite d.o.o. Operacijo delno financira Evropska unija, Evropski socialni sklad. Javni razpisi za izbor operacij se izvajajo v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013, 1. Razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti; prednostne usmeritve 1.1. Strokovnjaki in raziskovalci za konkurenčnost podjetji.

Ključne besede: ženske, trg delovne sile, plačano delo, diskriminacija.

Abstract

Women entered in the labour market before the second World War and women's mass employment was detached between 1950 and 1980. Today, the share of employed women in modern Western society is quite high. Compared with the European zone, Slovenia has a very high share of employed women and, yet there are still many insinuations that women in the sphere of paid work experience discrimination and segregated, that they face many difficulties and obstacles in occupying higher and better paid job positions and that are paid less compared to men. This is inconsistent with various observations and studies that we have highlighted in this article. We dealt with terms such as sticky floors, glass walls, glass ceiling, etc., which are commonly found in literary of women in the labour market, and we reviewed some of legislative measures that prohibit discrimination. Our findings are linked with the paradox that women perceive their position in society as a low or even inferior to men, while a number of measures were taken for improving women's standard and status in all spheres of society.

Keywords: women, labour market, wage, discrimination.

Uvod

Razvoj in modernizacija sveta sta zajela vsa področja družbenega življenja in družbenih podsistemov (politiko, ekonomijo in kulturo) in s tem tudi javno in zasebno sfero življenja ljudi. A razvoj še zdaleč ni dosegel zadnje faze, saj se družba konstantno spreminja, kar je nekoč veljalo za pravilno, moralno in zaželeno, ima lahko danes popolnoma drugačno konotacijo. Če se osredotočimo na sfero ekonomije in na trg dela žensk v moderni zahodni družbi, smo priča velikanskim premikom in spremembam glede položaja žensk. Ostajanje doma, gospodinjenje, skrb za otroke in moža, skratka skrb za harmoničen dom in odnose v družini, danes velja za preživeto. In, če je Parsons za žensko menil, da ima v družini eksplicitno vlogo, ker naj bi ustvarjala toplino, varnost in čustveno podporo, ki je nujno potrebna za učinkovito socializacijo (glej Parsons, 1978), se danes od sodobne ženske pričakuje, da bo poleg te funkcije prevzela še vlogo uspešne poslovne ženske ter se realizira kot ženska, žena, mati in gospodinja.

Na začetku 20. stoletja so ženske pričele "nastopati" v javni sferi in s tem tudi vstopati na trg delovne sile. Dobile so pravico do plačane zaposlitve, niso pa bile takoj sprejete na pomembnejša in bolje plačana ter odgovornejša delovna mesta. Tudi glede napredovanja so bile bolj omejene, saj niso napredovale enako hitro in lahko kot moški (Vode, 1998: 154). A, dejstva, ki jih Vodetova izpostavlja kot značilne za začetek prejšnjega stoletja, lahko "popačijo" sliko današnjega stanja in prepričani ter nas pripeljejo do stereotipnih predstav o še danes zapostavljenih in izkoriščenih ženskah. Zato je nujno, da zavzamemo kritično distanco in stvari umestimo v kontekst, ki je času primeren.

Ker se nekateri še danes opirajo na stare podatke in dejstva, dobivamo popačeno sliko razmerja *moški-ženska*. Da bi se izognili poenostavljanju

in stereotipiziranju, moramo problem zajeti in analizirati iz različnih zornih kotov ter upoštevati kompleksnost in aktualnost situacije ter porazdelitev spolnih vlog. In prav to je namen pričujočega članka. Avtorji in avtorice "feministične" usmeritve žensko postavljajo v podrejeni položaj kar avtomatsko pripelje do sentimentov pomilovanja žensk, ki se kaže kot višje vrednotenje le-teh in zapostavljanje ter zavračanje moškega kot čutnega in čustvenega bitja. Vse prevečkrat se srečujemo z izjavami in mišljenjem ter poenostavljenimi predstavami, da so vse ženske izkoriščene v privatni (družina) kot v javni sferi (družba). V članku bomo analizirali položaj žensk na trgu delovne sile, njihove pravice, dolžnosti in možnosti ter (domnevno) diskriminacijo o kateri je veliko govora in literature. Preverili bomo trditve, da so ženske manj plačane za enako delo v primerjavi z moškimi, da so pri svojem delu in napredovanju diskriminirane, da se srečujejo s pojavi kot so lepljiva tla, stekleni strop, steklena stena in z drugimi podobnimi trditvami. Teza, ki si jo kot izhodišče postavljamo je: družina in družinske obveznosti niso ovira za vstop žensk na trg delovne sile ali njihovo prisostvovanje na višjih in odgovornejših delovnih mestih. Tako tudi namigovanj o diskriminaciji žensk v ekonomski sferi ne moremo upravičiti le na podlagi splošnih trditev določenih avtorjev saj raziskave kažejo drugačne rezultate.

Ženske na trgu delovne sile

Prisotnost žensk na trgu delovne sile in dela se je začela že pred 2. svetovno vojno. V slovenskem prostoru je bil že takrat delež zaposlenih žensk precej visok, a se je po vojni odstotek še povečeval² (Jogan, 2004: 370). Hertzova (1994: 778-779) ugotavlja različne motive, zakaj se ženske

² Leta 1931 je bilo v takratni Dravski banovini med vsemi zaposlenimi kar 39,6% žensk. Po vojni je zaposlenost žensk naraščala in od leta 1952, ko je bilo zaposlenih žensk 33,3%, leta 1990 prišla na 46,8% (Jogan, 2004: 370).

odločajo za plačano delo oz. zaposlitev in da postanejo menedžerke ali lastnice podjetij. Najpomembnejši in nič kolikokrat odločilni razlog je seveda *potreba po denarju*, ki hkrati pomeni *osvoboditev izpod nadvlade družine, staršev in moških*. Ta razlog hkrati vključuje osvoboditev od gospodinjskih del, lastno preživljanje in preživetje v velikem slogu, kar je lepši izraz za bogastvo, moč in nenazadnje oblast. Hertzova ugotavlja še, da kljub temu, da je denarna neodvisnost največkrat razlog, da se ženske spustijo v poslovne vode, pri tem ni nujno pomembno, ali je bila prej gospodinja ali brezposelna (Hertz, 1994: 778–779). Denarna neodvisnost pa ni merjena samo v materialnem smislu, pač pa tudi v nekem simboličnem in družbenem, saj lahko vpliva na spremembe moči v zakonu in družini (Beck, 2001: 116). Če ženska izjavi, da vstopa v poslovni svet ali na višje delovno mesto zaradi denarja oz. bogastva in moči, ima to precej negativno konotacijo, saj je takoj označena za povzpeticnico. Čisto drugače zveni, ko tak razlog navede moški, saj naj bi bili ti že po "naravi" bolj tekmovalni. Tudi neodvisnost je zelo izmuzljiv razlog, saj je za moškega sam po sebi umeven, ker se tako le-ta realizira in polno izrazi. Nasprotno to za žensko pomeni, da ne bo več samo gospodinja, mati in žena težava je le, da se ob tem lahko zdi sama sebi neznansko pokvarjena (Hertz, 1994: 778–779), saj ima ponotranjene vzorce, da je njeno mesto doma za štedilnikom. Glas in Drnovšek pa iz raziskav ugotavljata, da naj bi bila glavna motivacija za plačano delo žensk, *osebno zadovoljstvo*, ki je nad finančnim (kar naj bi bilo bolj značilno za moške). Ženske naj bi se za vstop v podjetništvo odločile zaradi nezadovoljstva s prejšnjo službo, novih tržnih priložnosti, brezposelnosti, želje po neodvisnosti itd. Ti motivatorji so značilni tudi za ženske iz drugih zahodno evropskih držav in tudi za moške podjetnike (Glas in Drnovšek, 1999: 2, 15).

Kot rečeno, možnost prisostvovanja na trgu delovne sile in plačanega dela je ženskam nudila osvoboditev od neplačanega gospodinskega dela in s tem osvoboditev v pravno-političnem smislu. Povečan trend

samostojno zaposlenih poročenih žensk je mogoče zaznati med leti 1950 in 1980, ko so ostajale zaposlene tudi v času materinstva (Beck, 2001: 115 – 116). Kljub temu pa lahko o množičnem zaposlovanju žensk v Sloveniji začnemo govoriti šele od zgodnjih 90-ih letih dalje, ko se je začel "podjetniški val" (Glas in Drnovšek, 1999: 1). V razvitem svetu pa je do množičnega zaposlovanja žensk prišlo v zadnjih dveh desetletjih, proti koncu 90-ih, ko je začelo naraščati število podjetnic, kar je posledica ekspanzije finančnih uslug in povečanja storitvenega sektorja. Taka ekspanzija je vidna na področju menedžmenta in na profesionalnih nivojih, kar je povzročilo spremembo odnosa do žensk, ki delajo za plačilo. Politične in zakonske spremembe ter ureditve pa so še dodatno spodbudile množično zaposlovanje žensk (Davidson in Burke, 2004: 1).

Glas je v svojih raziskavah o slovenskih podjetnicah (Glas et al. v Glas in Drnovšek, 1999: 2) ugotovil, da se je delež ženskih podjetnic približal ravni, ki jo imajo razvite države. To pa zanj še ni dovolj, saj meni, da podpora ženskim podjetjem še ni ravno zadovoljiva, predvsem na področjih, ki so tradicionalno bolj moška. A vendar je število slovenskih podjetnic precej veliko in še narašča, tako v kvantitativnem, kot kvalitativnem smislu, torej njihovo delovanje in dosežki. Poslovna uspešnost ženskih podjetji (velikost katerih je po navadi manjša od podjetji, ki jih ustanavljajo in vodijo moški), povezovanje v visoko konkurenčne sektorje itd., je podobna, na nekaterih področjih pa še celo boljša, če jih primerjamo z moškimi. Vendar pa se slovenske podjetnice pogosteje odločajo za t.i. *feminizirane gospodarske sektorje in poklice*, kot so na primer šolstvo, trgovina socialno varstvo itd. (Glas in Drnovšek, 1999: 2, 15).

Ker se članek ukvarja s položajem žensk v ekonomski sferi v razvitih zahodnih družbah, v spodnji tabeli (TABELA 1) podajamo statistične podatke Eurostata o deležu zaposlenosti v obdobju med 1992 – 2000, da

preverimo gibanje zaposlitve med spoloma od leta 1992, ker se je trend množičnega zaposlovanja žensk začel po letu 1990.

Tabela 1: Zaposlenost po spolu (v %) v območju EU in v Sloveniji med leti 1992 – 2000

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
EU – 27 ³ (SKUPAJ)	NA	NA	NA	NA	NA	60,7	61,2	61,8	62,2
MOŠKI	NA	NA	NA	NA	NA	70,0	70,3	70,7	70,8
ŽENSKE	NA	NA	NA	NA	NA	51,4	52,0	53,0	53,7
EU – 25 ⁴ (SKUPAJ)	NA	NA	NA	NA	NA	60,6	61,2	61,9	62,4
MOŠKI	NP	NP	NA	NA	NA	70,2	70,6	71,0	71,3
ŽENSKE	NA	NA	NA	NA	NA	51,1	51,8	52,9	53,6
EU – 15 ⁵ (SKUPAJ)	61,2	60,1	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4
MOŠKI	72,8	71,0	70,4	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8
ŽENSKE	49,7	49,2	49,3	49,7	50,2	50,8	51,6	53,0	54,1
SLOVENIJA (SKUPAJ)	NA	NA	NA	NA	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8
MOŠKI	NA	NA	NA	NA	66,0	67,0	67,2	66,5	67,2
ŽENSKE	NA	NA	NA	NA	57,1	58,0	58,6	57,7	58,4

(NA = not available, Vir: Eurostat, 2010)

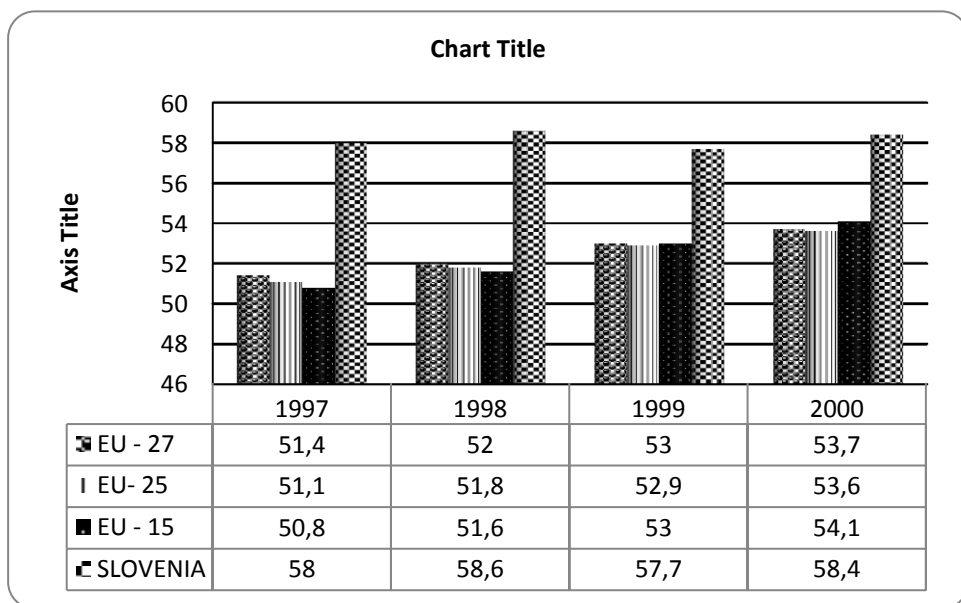
³ Austria, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, United Kingdom.

⁴ Austria, Belgium, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, The Netherlands, United Kingdom.

⁵ Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Spain, Sweden and United Kingdom.

Za lažji prikaz in predstavo podatkov podajamo graf (GRAF 1), kjer so predstavljeni podatki iz tabele 1. Zaradi pomanjkanja podatkov med leti 1992 in 1996 v EU – 27, EU – 25 in Sloveniji podajamo graf le za gibanje deleža zaposlenosti med leti 1997 in 2000, ker pa se članek ukvarja s položajem žensk na trgu delovne sile, smo upoštevali le delež zaposlenih žensk.

Graf 1: Zaposlenost žensk (v %) v Evropskih državah in v Sloveniji med leti 1997 – 2000



Graf jasno prikazuje, da je imela Slovenija med leti 1997 in 2000 precej večji delež zaposlenih žensk v primerjavi z drugimi državami Evropske unije. Območje EU – 15 je imelo leta 1997 in 1998 najnižji odstotek

zaposlenih žensk (kar je morda posledica konzervativnejše narave teh držav), ki se je začel postopoma dvigati in leta 2000 nekoliko presegel delež zaposlenih žensk v območjih EU – 25 in EU – 27.

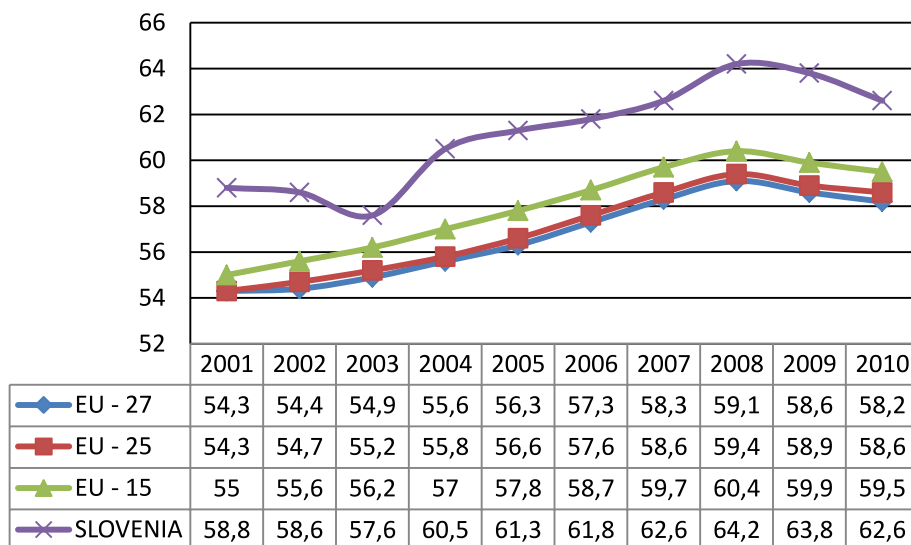
V nadaljevanju podajamo tabelo s podatki zaposlenosti po spolu in skupaj za oba spola, med leti 2001 in 2010 v Evropskih državah in Slovenji (TABELA 2), z namenom, da prikažemo stopnjo in trend naraščanja zaposlenosti žensk. Tudi podatki tabele 2 so predstavljeni v spodnjem grafu (GRAF 2).

Tabela 2: Zaposlenost po spolu (v %) v državah EU in v Sloveniji med leti 2001 – 2010

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU – 27 (SKUPAJ)	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6	64,2
MOŠKI	70,9	70,4	70,3	70,4	70,8	71,6	72,5	72,8	70,7	70,1
ŽENSKE	54,3	54,4	54,9	55,6	56,3	57,3	58,3	59,1	58,6	58,2
EU – 25 (SKUPAJ)	62,8	62,8	63,0	63,4	64,0	64,8	65,8	66,3	65,0	64,5
MOŠKI	71,4	71,0	70,9	71,0	71,4	72,1	73,0	73,2	71,1	70,4
ŽENSKE	54,3	54,7	55,2	55,8	56,6	57,6	58,6	59,4	58,9	58,6
EU – 15 (SKUPAJ)	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3	65,9	65,4
MOŠKI	73,1	72,8	72,7	72,8	73,0	73,6	74,2	74,2	71,9	71,4
ŽENSKE	55,0	55,6	56,2	57,0	57,8	58,7	59,7	60,4	59,9	59,5
SLOVENIJA (SKUPAJ)	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2
MOŠKI	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4	71,1	72,7	72,7	71,0	69,6
ŽENSKE	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6

(NA = not available, Vir: Eurostat, 2010)

Graf 2: Zaposlenost žensk (v %) v Evropskih državah in v Sloveniji med leti 2001 – 2010



Tudi v grafu 2 je upoštevan le delež zaposlenih žensk v državah EU in Sloveniji med leti 2001 in 2010. Graf jasno prikazuje, da se je delež žensk v sferi plačanega dela konstantno in precej hitro povečeval, vrhunec pa dosegel leta 2007, kar je še posebej značilno za Slovenijo, kjer je bilo 64,2% žensk zaposlenih oz. plačanih za svoje delo. Trend naraščanja se je med leti 2007 in 2008 ustavil in ponovno začel upadati, kar je najverjetneje posledica globalne krize. Predvsem je iz grafa močno razvidno, da je imela Slovenija vseskozi precej višji odstotek zaposlenih žensk v primerjavi s celotnim EU območjem. In čeprav je trend med leti

2002 in 2003 padel, se Slovenija lahko še vedno ponaša s precej višjim deležem zaposlenih žensk. Upoštevajoč celotno območje EU so imele najvišji delež zaposlenih žensk države EU – 15. Če pa upoštevamo le podatke Slovenije, vidimo, da se je ta uvrstila veliko bolje (leta 2007 skoraj 3% višji delež v primerjavi z EU – 15).

Diskriminacija ali enakost možnosti?

Ko govorimo o zaposlenosti žensk, se pogosto uporabljajo termini kot so: *diskriminacija, segregacija, stekleni strop, steklena stena, lepljiva tla* itd. Diskriminacija in segregacija naj bi bili posledica *feminizacije poklicev*, ki so se pojavili prav zaradi množičnega zaposlovanja žensk na določena delovna mesta oz. poklice, za katere Uletova in drugi (1990: 17) trdijo, da se pri njih zahteva potrpežljivost, natančnost, skrbnost, monotonost in nenazadnje nekreativnost. To naj bi privedlo do *oblikovanja novih delovnih mest, ki so jih že prej pretežno opravljale predvsem ženske*, kjer gre za podobne zahteve, kot jih imajo gospodinjska opravila, prav zato naj bi postala ta dela manj cenjena in slabše plačana. Kolikor bolj cenjeno in zahtevno je delovno mesto, toliko manj verjetno je, da ga bodo opravljale ženske (Nastran-Ule et al., 1990: 17), hkrati pa naj bi to bili poklici, *"katerih prihodnost je negotova"*, predvsem tajnice, učiteljice, prodajalke itd. (Beck, 2001: 153). Markhamova (1990: 46) meni, da so ženske običajno zaposlene kot tajnice ali osebne pomočnice in morajo delati dvakrat več, da nekoč zasedejo položaje, ki običajno pripadajo moškim. In, če dodamo še trditev Uletove, da *"s poroko si moški vse žensko delo prisvajajo kot naravni dar in kot nujnost njihovega vsakdanjika, samo poklicno delo žensk pa je zanje manjvredno"* (Nastran-Ule et al., 1990: 16), lahko zaključimo, da gre za precej stereotipizirane in poenostavljene ugotovitve in trditve, saj tudi ženske opravljajo odgovorno delo in zasedajo pomembne in vodilne položaje na delovnih

mestih⁶ ali celo vodijo lastna (večja) podjetja, so lahko prav tako dobro plačane, nekatere morda še bolje od moških in njihovo delo ni percepirano kot manjvredno.

Diskriminacijo na področju iskanja zaposlitve in dokazovanja na samem delovnem mestu se opredeljuje kot: *”različno in manj ugodno obravnavanje ljudi zaradi posameznih lastnosti, kot so spol, barva kože, vera, politična pripadnost ali socialni izvor, ne glede na njihov prispevek ali zahteve dela”* (Seljak, 2003: 106). Diskriminacija zavira posameznike za pridobitev dela, omejuje ga pri razvijanju osebnih potencialov in sposobnosti ter pri izražanju talentov, s tem pa mu onemogoča, da bi bil pravično nagraden (Seljak, ibid.). Za Bakerja je diskriminacija na trgu dela *posledica predsodkov o članih določene skupine*, ki nastanejo zaradi pomanjkanja informacij, v tem primeru, pomanjkanje informacij pri delodajalcih o sami produktivnosti delavcev, ker ne morejo natančno preučiti njihovih sposobnosti, zato se delodajalci o zaposlovanju odločajo na podlagi (stereotipnih) značilnosti. Ker je diskriminacija zakonsko prepovedana, naj bi se jo izvajalo na različne, prikrita načine. Diskriminacija žensk naj bi se danes dogajala predvsem zaradi družinskih obveznosti (nosečnost, materinstvo, bolniške zaradi otrok itd.). Za raziskovanje obstoja diskriminacije se uporablja štiri skupine nadomestnih kazalcev, ki merijo diskriminacijo pri vstopu na trg dela: diskriminacijo, ki se kaže v strukturi brezposelnosti, diskriminacijo pri nagrajevanju ter diskriminacijo pri vrsti dela, ki ga opravljajo moški in ženske (Baker v Seljak, 2003: 107 – 108).

Za preprečevanje diskriminacije obstajajo številni normativni akti, kot na primer:

⁶ Na primer: Carolyn Everson (izvršna direktorica podjetja Microsoft), Carol Bartz (izvršna direktorica podjetja Yahoo), Fabiola Scardino (Yahoo Europe), Sari Baldauf (članica upravnega odbora Nokia) itd.

1. Prva ustava Federativne ljudske republike Jugoslavije (1946), ki je vzpostavila pravne temelje za odpravo diskriminacije⁷.
2. Ustava Republike Slovenije, ki narekuje spoštovanje enakosti kot temeljna vrednota slovenske ustavnopravne ureditve.
 - 49. člen ustave zapoveduje: *"/.../ enaka dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji"*.
 - 63. člen *"prepoveduje vsakršno spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti"*.
3. *Zakon o delovnih razmerjih* - Prepoved diskriminacije (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007):
 - 6. člen delodajalcu prepoveduje, da iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj ali diskriminira zaradi spola, rase, itd. Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, plačah itd.
 - 25. člen (Enaka obravnava glede spola) v dveh točkah narekuje, da:
 - a) Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za ženske ali samo za moške, razen, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.
 - b) Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.
 - 26. člen (Pravice in obveznosti delodajalca) delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem (in zakonskem) stanju, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine itd. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi

⁷ 24. člen ustave določa vsestransko enakopravnost spolov, hkrati pa uveljavlja poseben odnos politike (države) do žensk, ki *"varuje interese matere in otroka, tako da ustanavlja porodnišnice, otroške domove in varstvene ustanove, in s tem, da daje materi pravico do plačanega dopusta pred porodom in po njem"* (po Jogan, 2004: 367).

z raznimi pogoji kot so prepoved nosečnosti ali odlog materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Znotraj področja diskriminacije in segregacije so se pojavili številni termini, kot na primer *stekleni strop*, ki se je oblikoval v 70. letih v ZDA. Termin se navezuje na kontekst žensk v menedžmentu in organizacijah in označuje nevidne ovire, ki so izražene kot predsodki in stereotipi, ki otežujejo ali onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam. Wirth vidi problem steklenega stropa v njegovem *dvojnem efektu*, ki lahko *ženske ustavi blizu vrha organizacije*, ali predstavlja *oviro na najnižjih ravneh podjetja* (Wirth, 2001: 5). Mednarodna organizacija dela (1997) izpostavlja številne ovire, kot na primer družinske obveznosti žensk, predsodki moških o ženskah, diskriminacija v organizacijski praksi in načrtih napredovanj, neenakost v sferi plačanega dela, itd., s čimer se ženske soočajo pri napredovanju do najvišjih menedžerskih položajev (po Mednarodna organizacija dela v Kanjuo-Mrčela, 2000: 58). Tudi termini, kot sta *steklena stena* in *lepljiva tla*, so povezani z diskriminacijo žensk na trgu dela in v organizacijah in se nanašajo na horizontalno mobilnost, katera je otežena oz. onemogočena za ženske, implicirata pa ovire zaposlovanja žensk na strateška področja, katera so izhodišče vertikalnega napredovanja. Pojem *lepljivih tal* (Caplan, 2004) pomeni pomanjkanje specifičnih kariernih premikov pri ženskah po prvem vstopu v organizacijo.

Vse prepogosto se "srečujemo" z izjavami (obtožbami), da ženske v poklicni sferi zasedajo rutinizirana, neperspektivna in neodgovorna delovna mesta, ki so posledično slabše plačana. To naj bi zmanjševalo (omejevalo) njihovo motiviranost in zagon za tekmovanje ter napredovanje v primerjavi z moškimi. Srečujemo pa se tudi z izjavami, da ženske zaslužijo veliko manj v primerjavi z moškimi, čeprav naj bi delale veliko več, upoštevajoč še neplačano (obvezno) gospodinjsko delo.

Ugotovitve raziskave, izvedene v slovenskih podjetjih leta 1996, lahko uporabimo v prid naši tezi, da družina in otroci niso ovira za vstop žensk na trg delovne sile (plačano delo) in njihovo prisostvovanje na višjih in odgovornejših delovnih mestih. Kanjuo-Mrčela je v raziskavi ugotovila, da slovenski menedžerji in menedžerke kot glavni razlog manjše prisotnosti žensk v menedžmentu vidijo v samih družinskih obveznostih, ki jih imajo le-te, v pomanjkanju samozavesti, emocionalni nestabilnosti, večji odsotnosti z dela itd. Raziskava pa je tudi pokazala, da se menedžersko delo in družinsko življenje (ter otroci) ne izključujejo. V vzorcu, vključenih v raziskavo je bilo 80% žensk poročenih in večina je imela otroke, medtem, ko je bilo med moško populacijo poročenih 100% menedžerjev (Kanjuo-Mrčela, 2000: 59). Torej lahko ženske prav tako zasedajo strateške položaje v menedžmentu, seveda, če so dovolj sposobne in ambiciozne za to. A, kljub vsemu se zdi trditev, da ženske nikakor ne morejo zasedati visokih in pomembnih položajev, priljubljen kliše, predvsem pri ženskah. Če navedemo samo najočitnejši razlog, zakaj je na visokih in odgovornih položajih manj žensk kot moških, bi lahko izpostavili dejstvo, da taki položaji zahtevajo stalno zbranstvo in predanost delu. In, ker je ženska zaradi svoje biološkosti oz. *narave*⁸ (rojevanje in bolniške zaradi otrok) več fizično odsotna na delovnem mestu, pogosteje pa je tudi z mislimi oddaljena, zaradi težav v družini ali zaradi njihove čustvene narave, je odgovor na te špekulacije jasen. Delodajalec z odhodom ženske na porodniško ostane brez delavca in mora najeti novega, kar pomeni izgubo za podjetje, zato se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje moških. To lahko podkrepimo s Pleckovo (1977) tezo, da obstajajo asimetrično propustne meje med "delovnimi" in "družinskimi" vlogami, ki pri ženskah bolj in pomembno vplivajo na njihovo delo v službi, kot pa obratno (glej Pleck, 1977). Ženska je tako za delodajalca

⁸ Ženska ima enkrat na mesec menstruacijo, kar pri večini žensk povzroči močne bolečine, ki lahko žensko za dan ali dva onespособijo. V času pred menstruacijo, predvsem pa v tistem času je tudi bolj občutljivega zdravja in psihološko bolj ranljiva oz. občutljiva.

nezanesljiva delovna sila, ki jo *"razume kot rizično delovno silo"* (Miklavčič v Jogan, 2001: 190) in ženske so v povprečju manj predane delu kot moški, ker so poleg delavke oz. zaposlene še matere, žene in gospodinje (Morgan, 1972: 228–229).

Naj bo sporočilo pričujočega članka jasno: nikakor ne trdimo, da bi morali delodajalci žensk, ki se odločijo za materinstvo odpustiti ali da te ne bi smele biti navzoče in aktivne na trgu delovne sile. Trdimo pa, da ženske, ki so se odločile za otroke in družino in so zaradi tega manj prisotne in posledično manj produktivne na delovnem mestu (zaradi porodniške, bolniške, materinskega dopusta itd.) ne morejo protestirati zaradi manjšega končnega izplačila za opravljene delovne ure, v primerjavi z moškimi (in drugimi ženskami), ki od dela morda niso (toliko) odsotni. Pod vprašaj pa postavljamo tudi domneve o segregaciji in diskriminaciji žensk na delovnem področju, saj je bilo ugotovljeno povečanje števila žensk v poklicih, kjer so bile prej malo navzoče. Če primerjamo podatke med leti 1993 in 2002, se je povečalo število žensk, ki so delale v menedžerskih poklicih (iz 25,6% na 29,1%), hkrati pa se je zmanjšala njihova zaposljivost na področju uradništva, v storitvenih poklicih ali kot prodajalke (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar v Kanjue-Mrčela, 2005: 724).

Razni avtorji ugotavljajo, da se je položaja žensk na trgu delovne sile in plačanega dela precej izboljšal. Aguiar in Hurst (2007) opozarjata na relativno enako zmanjšanje skupnega deleža delovnih ur v skupnem delovnem času od leta 1965, tako za moške kot za ženske in na hkratno povečanje števila ur na trgu dela pri ženskah, ki jih te *"izravnajo"* z velikim zmanjšanjem njihovega dela v netržni sferi (družina, gospodinjstvo), in majhno povečanje participacije moških v tej isti sferi (glej Aguiar in Hurst 2007). Blau (1998) vidi izboljšanje položaja žensk v zasebni sferi zaradi porasta vključenosti poročenih moških v

gospodinjstvo.

Pojav t.i. "novih očetov in gospodinjcev" (Hoff in Scholz, 1985) pa sproži dileme oz. vprašanja o reorganizaciji tradicionalne delitve dela in prerazporeditev spolnih vlog, katere so danes očitno obrnjene. S tem so tradicionalne moške norme in vloge postavljene pod vprašaj, pojavijo pa se nove težave, ki se jih obravnava kot "*stranski učinki*" njihove socializacije. Levant (1996: 259) meni, da veliki pritiski na moške delujejo v nasprotju z njihovo tisočletno ustaljeno naravo, novi sociološki in psihološki pristopi pa moškosti ne obravnavajo več kot neko normativno referenco, ampak kot *problematični konstrukt*. Zahteve in pritiski na moške, da morajo ti nujno prispevati k materinskim in gospodinjskim opravilom (da pomagajo pri gospodinjskih opravilih, da izražajo svoja čustva in občutke, pomagajo pri vzgoji otrok itd.), imajo močan efekt na moškost. Ti so prisiljeni, da "pozabijo" na svojo tradicionalno ideologijo moškosti, kar je povzročilo "*krizo moškosti*" (glej Whitehead, 2006).

"Mit o nižjih plačah žensk"

T.i. model človeškega kapitala pojasnjuje razlike v plačah kot posledica razlik v produktivnosti in kot rezultat tradicionalne delitve dela v družini. Za ženske velja, da imajo krajšo delovno dobo z več prekinitvami, da so manj motivirane za investicije v človeški kapital, kar implicira formalno izobrazbo in izobraževanje na delovnem mestu. Izbirajo si poklice, kjer se zahteva manjšo izobrazbo ter službe, kjer so znižanja plač, zaradi prekinitve delovnega razmerja, manjša⁹ (Seljak, 2003: 106).

⁹ Kljub temu, da ima vsaka peta ženska v Sloveniji višjo ali visokošolsko izobrazbo (Statistični urad RS, 2010).

Konec leta 2005 je bil delež žensk, ki so imele končano specialistično povisokošolsko izobrazbo, magisterij ali doktorat 0,9%, moških pa 1,3%. 16,6% žensk starih med 25 in

Ko govorimo o ženskah v poklicni sferi, se pogosto srečujemo z namigi in špekulacijami, da so za isto delo plačane manj kot moški, kar smo poimenovali "*mit o nižjih plačah žensk*" (glej Prijon, 2011 in Prijon, 2012: 55) in zadeva ženske (v primerjavi z moškimi) na istem delovnem mestu za isto delo. A dejansko nikakor ne moremo potrditi teh trditev, saj bi za to morali primerjati dva kandidata za isto delovno mesto (torej moškega in žensko), ki bi imela enako starost, enako izobrazbo pridobljeno v približno enakem času (letu), ki sta diplomirala (magistrirala ali doktorirala) iz enake teme na isti fakulteti, ki sta imela enako povprečje, enake delovne izkušnje, delovno dobo, na istem delovnem mestu itd. Kar pa seveda ni mogoče. Poleg tega pa so razlike v plačah med moškimi in ženskami v nasprotju s *Pogodbo o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti* (Rim, 1957), kjer je v 119. členu zapisano, da mora vsaka država članica med prvo fazo zagotoviti, nato pa ohranjati načelo, enakega plačila za enako delo pri moških in ženskah. Urna postavka je torej z zakonom določena za ženske in moške in je enaka. Seveda je lahko končno plačilo pri ženskah nižje, ampak ker imajo te več izostankov z delovnega mesta (pogostejše jemljejo porodniške dopuste in bolniške, največkrat zaradi majhnih otrok). Kar pa ne moremo obravnavati kot diskriminacijo, glede na to, da je končno izplačilo preračunano glede na število delovnih ur, kjer je so vštete (oz. odštete) ure bolniške.

Trditve o domnevnih razlikah v plačah moških in žensk implicirajo, da naj bi ženske v zasebnem sektorju zaslužile tudi do 30% manj, v javnem sektorju pa okoli 20% manj kot moški, na manjši dohodek pa naj bi vplivalo dejstvo, da opravljajo manj zahtevna in manj odgovorna dela (Stanković, 2003: 150 in Kanjuo-Mrčela, 2005: 727). A zahtevati enako plačilo za nižje delovno mesto, manjšo produktivnost in prisotnost na

44 let je imelo končano visoko univerzitetno izobrazbo ter specialistično povisokošolsko izobrazbo, magisterij in doktorat. Moških pa 8,6% (Statistični urad RS, 2007).

delovnem mestu, očitno ni razumljeno kot diskriminacija in deprivilegiranost tistih, ki zasedajo višje in odgovornejše položaje, so na delovnem mestu vedno prisotni in imajo visoko produktivnost (najsi bodo to moški ali ženske), ki ne izkoriščajo bolniških ali porodniških dopustov.

Za konec naj dodamo še raziskavo, ki sta jo izvedla Blau in Kahn leta 1970¹⁰, kjer sta ugotovila, da so se za ženske izboljšali delovni pogoji, plače pa so se realno zvišale za vse ženske (razen za najmanj izobražene, kar velja tudi pri moških). Glede na stopnjo izobrazbe (to velja za ženske vseh ras) pa so se plače celo povečale v primerjavi z moškimi. Udeležba žensk na trgu delovne sile se je rekordno povečala tako na absolutni kot relativni ravni v primerjavi z moškimi (glej Blau in Kahn, 2007). Kar za ženske pomeni boljši tržni rezultati in več priložnosti za njihovo življenje tudi v javni sferi, ne samo v družini (Stevenson in Wolfers, 2008: 190). Hertz (1994) v intervjujih z uspešnimi poslovnimi ženskami ugotavlja, da jih veliko svoje može vidi, kot *"neločljivo sestavino njihovega življenja in uspeha"*. Sicer te težje usklajujejo skupno privatno življenje, kjer sta oba polno zaposlena in odvisna od lastnih obveznosti, a hkrati prihaja do ugotovitev, da zakon zaradi tega ne trpi in prav tako uspeva brez odrekanja bodisi z ene ali druge strani (Hertz, 1994: 133). Torej lahko domneve, da se od žensk zahteva izbor ali kariera ali družina, zanikamo. Domneve, da ženske ne zasedajo pomembnih položajev, pa nikakor ne pomenijo, da to ni mogoče oz. da se to v praksi ne dogaja. Za konec članka in za nadaljevanje razmišljanja pa naj dodamo Markhamovo tezo, da je *"življenje žensk, ki se odločijo, da bodo le matere, žene in gospodinje, lažje, saj se morajo tiste, ki se odločijo za kariero, nenehno prilagajati ali celo odločati med službo in možem, kaj šele otrokom"*

¹⁰ Raziskava temelji na podatkih, ki se pridobivajo iz javnomnenjskih raziskav (General Social Survey), ki potekajo v ZDA že 35 let, raziskujejo pa moško in žensko subjektivno zadovoljstvo in blagostanje (Stevenson in Wolfers, 2008: 4).

(Markham, 1990: 35). Srednja pot, ki pomeni srednje zahtevne službene obveznosti in normalen delovni čas (od 8.00 do 16.00), popoldan pa čas za družino, otroke, moža ter gospodinjska dela, je pot, katero izbere večina žensk. A vendar ugotovitve kadrovskih uslužbenecv ene izmed zaposlovalnih agencij kažejo, da slovenska podjetja ne delajo razlik med materami in ženskami brez otrok, saj so delodajalcem v prvi vrsti pomembne kompetence kandidatke in dobro opravljeno delo (Dakić, 2009).

Zaključek

Obstaja diskrepanca med trditvami in klišejem, da so *ženske slabše plačane od moških za isto delo*, da *te redkeje zasedajo vodilna in odgovorna delovna mesta v menedžmentu*, da *se soočajo z diskriminacijo, ki se kaže v težjem napredovanju* itd. ter med vsemi raziskavami, ki smo jih navedli na temo diskriminacije žensk na trgu delovne sile. In izgleda, da rešitve, še manj pa konstruktivnega dialoga in premislekov o prevladujočih mitih ne bomo dosegli. Izjava ene izmed kadrovskih uslužbenk zaposlovalne agencije je: *"Nekatere mame same sebe prepričujejo, da je z majhnim otrokom težko najti službo, vendar je težava bolj v njih samih kot v delodajalcih – če nisi pripravljen na delovne izzive, se to takoj vidi in je jasno, da potencialnega delodajalca takšen odnos odvrne že na začetku"* (Dakić, 2009). Uspešne ženske se zavedajo, da kariera vzame veliko časa, a hkrati to ni izključujoči dejavnik, da se je ne bi dalo usklajevati z družino.

Namigovanja o nenehni in vsestranski podrejenosti žensk v t.i. moško središčni moderni zahodni družbi, teze o segregaciji in dominaciji žensk na trgu dela, preobremenjenost z delovnimi in gospodinjskimi opravili itd. počasi dobivajo obliko *"mučeniškega kompleksa"* (ang. *martyr*

complex)¹¹. Z nenehnim poudarjanjem, da so ženske preobremenjene, moški pa sploh neobremenjeni, ženske dosegajo nasprotno učinke. Če so gibanja za ženske pravice nastala z namenom doseči, da bi postale ženske enakopravne moškim, se z njihovim potenciranjem in zahtevami o nemogočem dosega ravno obratni učinek. Obstaja bojazen, da moški na ženske ne bodo več gledali kot na nežnejši spol, katerega je potrebno oboževati, zaščititi in ga ljubiti, pač pa kot sovražni spol, kateri izvaja seksizem nad njimi (glej Prijon, 2012: 27). Ter bojazen, da bi nadaljevanje "boja" med moškimi in ženskami privedla do nepremostljivih razlik med spoloma, saj izgleda, da so nekatere ženske sklenile opustiti lastno naravo, vrednote, značilnosti in vedenje ter se podati na moška pota, kjer se zahteva trdnost, nepopustljivost, agresivnost in rigidnost. Od moških pa se nasprotno pričakuje, da bodo ubrali žensko pot delovanja, ki implicira nežnost, strpnost, potrpežljivost. Morda s tem ni nič narobe, vse dokler to ne ogrozi vlog, ki ju spola imata, torej moški kot tisti, ki mora žensko zaščititi in ženska kot nežnejši spol, ki izraža toplino, nežnost in milino. A, da ne bi imel članek negativne in pesimistične konotacije in konca, naj za zaključek dodamo, da *"zaposljivost uspešnih poslovnih žensk mater je danes povsem enaka zaposljivosti uspešnih poslovnih moških. Biti mati in uspešna poslovna ženska danes ni več nekaj, kar bi za dobre kadre pomenilo oviro"* (Dakić, 2009).

¹¹ Oseba z martyr kompleksom se nenehno postavlja v vlogo žrtve in ima potrebo po tem, da jo tudi drugi percepirajo kot tako. Značilnosti oseb z martyr kompleksom so med drugim: nenehno pritoževanje nad vsem in vsako situacijo, neiniciativni za izboljšanje situacije nad katero se pritožujejo, četudi se težava ali situacija razreši, bodo našle novega nad katerim se bodo pritoževale, ne cenijo nobenih izboljšav, ki so bile narejene, lažejo in preoblikujejo dejstva sebi v prid, namerno prezirajo ali se izogibajo dejstvom, ki bi bila v nasprotju z njihovimi trditvami itd. (Thought Clusters, 2007).

Viri in literatura

- Aguiar, Mark in Erik Hurst (2007): Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time over Five Decades. *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 969–1006.
- Beck, Ulrich (2001): *Družba tveganja: Na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
- Blau, Francine D. (1998): Trends in the Well-Being of American Women, 1970–1995. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 112–65.
- Blau, Francine D. in Lawrence M. Kahn (2007): Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980–2000. *Journal of Labor Economics*, 25(3), 393–438.
- Caplan, Jessica (2004): *Shattering the glass ceiling*. China staff, 1. September.
- Černigoj-Sadar, Nevenka (1985): Izkušnje plačanega dela in družine. *Družboslovne razprave* 2(3), 55–65.
- Dakić, Lana (2009): Poslovne ženske in materinstvo: Mame s prednostjo pred ženskami brez otrok. *Finance*, 9. Oktober.
- Davidson, Marylin J. in Ronald J. Burke (2004): Women in Management Worldwide: Facts, Figures and Analysis: an Overview. V Marylin J. Davidson in Ronald J. Burke (ur.): *Women in Management Worldwide: Facts, Figures and Analysis: an Overview*, 1–15. England: Ashgate Publishing.
- Glas, Miroslav in Mateja Drnovšek (1999): *Slovenian women as emerging entrepreneurs: Slovenke kot porajajoče se podjetnice*. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Hertz, Leah (1994): *Amazonke poslovnega sveta*. Ljubljana: Založba Mihelač.
- Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Jogan, Maca (2004): Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41(1-2), 361–376.
- Kanjue-Mrčela, Aleksandra (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: Stekleni organizacijski stropovi v devedesetih. *Družboslovne razprave*, 16(34/35), 53–78.
- Kanjue Mrčela, Aleksandra (2005): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V: Bogomil Ferfila (ur.): *Potovanje z Evropo: Slovenija v Evropski uniji*. 710–733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Levant, Ronald F. (1996): The New Psychology of Men. *Professional Psychology: Research and Practice* 27(3), 259–265. American Psychological Association, Inc.
- Markham, Ursula (1990): *Women under Pressure: A practical guide for today's Woman*. Longmead: Element Books Limited.
- Morgan, Elaine (1972): *The Descent of Woman*. New York: Stein Day Publishers.
- Nastran-Ule, Mirjana; Anuška Ferligoj in Tanja Renner (1990): *Ženska, zasebno, politično*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
- Parsons, Talcott (1978): *Action theory and the human condition*. New York: Free Press.
- Pleck, Joseph H. (1977): The work-family role system. *Social problems*, 24, 417–427.
- Prijon, Lea (2011): Women in economic and business sphere: Discrimination of women in labour market? V Viera Žúborová, Diana Camelia Iancu in Uroš Pinterič (ur.): *Social responsibility in 21st century*, 370–388.
- Prijon, Lea (2012): *Podrejenost žensk v zahodni družbi: Mit, realnost ali kliše?* Ljubljana: Založba Vega.
- Seljak, Janko (2003): Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnostih javne uprave. *Uprava* 1(1), 106–123.

- Stanković, Tanja (2003): Prikrita diskriminacija delodajalcev. *Delo* (18.November), 15.
- Stevenson, Betsey A. in Justin Wolfers (2008): Paradox of Declining Female Happiness. Prispevek na konferenci: *American Law & Economics Association Annual Meetings*.
- Vode, Angela (1998): *Spol in upor 1. knjiga*. Ljubljana: Knjižna zbirka Krt.
- Volk, Linda (2003): Država pomagala podjetjem, ki bi rada uvedla spolno enakopravnost. *Delo* (18. November), 15
- Whitehead, Stephen M. (2006): *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*. Cambridge, Malden: Polity
- Wirth, Linda (2001): *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: International Labour Office.

Uradni dokumenti

- Zakonu o delovnih razmerjih: Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007.
- Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti: Rim, 23. maj, 1957
- Ustava Republike Slovenije. Slovenija, 23. december, 1991.

Spletni viri

- Eurostat (2010): Employment rate by gender. Dostopno na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsiem010> (22. Januar, 2012).
- Statistični urad RS (2007): Ženske v Sloveniji, 5.3.2007. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749 (22. Januar, 2012).
- Statistični urad RS (2008): Ženske v Sloveniji, 6.3.2008. Dostopno na:

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497 (22. Januar, 2012).

- Statistični urad RS (2010): Mednarodni dan žensk 2010, 5.3.2010. Dostopno na:

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985 (22. Januar, 2012).

- Thought Clusters (2007): Software Development and Management. Dostopno na:

<http://www.thoughtclusters.com/2007/06/the-martyr-complex/> (22. Januar, 2012).