

Aleksander Lorenčič

ŽENSKÉ V GOSPODARSTVU PO OSAMOSVOJITVI SLOVENIJE

INSTITUCIONALIZIRANA SPOLNA DELITEV DELA

Prispevek na podlagi relevantnih kazalnikov, primerih dobre prakse in primerjalni analizi v Evropski uniji in širše ovrednoti položaj žensk na področju gospodarstva in dela v Sloveniji po osamosvojitvi in prehodu v kapitalistični sistem. Tako Slovenija kot Evropska unija, katere polnopravna članica je Slovenija, si že leta prizadevata za čim večjo enakost med spoloma. Politika enakosti je bistveni sestavni del predvsem pri dveh vprašanjih: pri vprašanju gospodarske rasti in zaposlovanja ter pri vprašanju demografskih sprememb. Kljub vsemu kazalniki pričajo o tem, da je položaj žensk na trgu dela slabši kakor položaj moških. Tako med brezposelnimi prevladujejo ženske, povprečna bruto plača žensk je nižja, ženske v podjetjih pogosto ne uživajo enakih pravic, na vodilnih položajih prevladujejo moški in podobno. Podatki iz prve polovice leta 2008, torej iz časa pred izbruhom globalne finančne in gospodarske krize, kažejo na to,

da je bil položaj žensk v Sloveniji nekoliko boljši kot v povprečju Evropske unije. Zaposlenost žensk v Sloveniji je namreč bila 61,8-odstotna, v Evropski uniji pa 57,2-odstotna.

Monika Žokalj je v svojem prispevku ugotovila, da je čeprav v 21. stoletju govorimo o enakih možnostih za oba spola, imamo napredno zakonodajo s tega področja, ženske pa imajo uradno enake izobraževalne in zaposlitvene možnosti – razvidno, da so na trgu delovne sile ženske še zmeraj neenakopravne. Vzrok so tradicionalna, stereotipna prepričanja o ženski in moški vlogi, razlikah v socializaciji in drugih razlikah med spoloma. Ženske so kategorija prebivalstva, ki jim pri zaposlovanju posvečamo posebno pozornost. Žensko delovno silo delodajalci večinoma pojmujejo kot manj zanesljivo od moške, kar vodi do slabših delovnih razmer, manjših možnosti napredovanja in investicij v izobraževanje tega kadra ter do razlik v osebnih dohodkih.⁹⁶ V Sloveniji je načelo enakosti zagotovljeno s 14. členom Ustave Republike Slovenije. Ta opredeljuje Republiko Slovenijo kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Slovenija se uvršča med države, ki načelo enakosti spolov urejajo s posebnim zakonom. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002) določa skupne smernice oziroma temelje za ustvarjanje enakih možnosti in spodbujanje enakosti spolov na različnih področjih življenja, ki so pomembna z vidika enakosti spolov (npr. politično, ekonomsko, socialno področje, vzgoja in izobraževanje). Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004) je že nadgradil pravno podlago za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na vseh področjih družbenega življenja, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sprejeta v Organizaciji združenih narodov leta 1979, je osrednji pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk, ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja in obvezuje tudi Slovenijo, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi polna enakopravnost spolov na vseh področjih, zlasti političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem. Pomembna univerzalna instrumenta za varstvo pravic žensk sta tudi mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, sprejet leta 1966, in mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, sprejet istega leta, ki zavezujeta države pogodbenice, da omogočajo ženskam in moškim enakopravno uživanje vseh pravic in svoboščin, zagotovljenih z obema paktoma ter s konvencijo Mednarodne organizacije dela, ki se nanašajo na enako plačilo za enako delo,

⁹⁶ Žokalj, *Ženske v menedžmentu*, str. 293.

na odpravo diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, na enako obravnavanje delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi ter na zaščitne ukrepe. Enako obravnavanje in enake možnosti spolov sta tudi temeljni pravni načeli politike Evropske unije, opredeljeni tako v amsterdamski pogodbi, ki je temeljna pogodba EU, kot v mnogih direktivah, ki so uveljavljene v nacionalnih zakonodajah držav članic EU. Z amsterdamsko pogodbo se je Evropska skupnost zavezala, da bo v vseh svojih politikah in aktivnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si prizadevala, da se odpravijo vse neenakosti zaradi spola (2. in 3. člen).

V okviru Sveta Evrope sta za varstvo pravic žensk najpomembnejši evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, sprejeta leta 1950, ter evropska socialna listina, sprejeta leta 1996, ki zagotavljata nediskriminatorno uživanje pravic in svoboščin, zagotovljenih s konvencijo oziroma listino, ne glede na spol, raso, barvo, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno poreklo, pripadnost narodni manjšini, premoženje, rojstvo ali drugo okoliščino.⁹⁷

Kljub vsem prizadevanjem in zakonodaji pa še danes velja institucionalizirana spolna delitev dela. To pomeni, da še vedno bolj velja, da je »naravna« vloga ženske skrb za dom, otroke in gospodinjstvo, moški pa je tisti, ki dela izven doma in skrbi za finance.⁹⁸ V preteklosti je bila ženska v popolnoma podrejenem položaju. Najprej v odnosu do očeta ali brata, po poroki pa do moža. Tako je med drugim na primer za delo izven doma potrebovala moževo dovoljenje. Do prvega večjega zaposlovanje žensk je prišlo v času industrializacije, ko je razvoj zahteval različno delovno silo. Takrat lahko začnemo govoriti o tako imenovanem dvojnem bremenu za ženske. Opravljati so morale delo doma in hoditi v službo. Pozitivna stran tega je, da so ženske s tem pridobile samostojnost in neodvisnost. V obdobju razvitega kapitalizma do druge svetovne vojne so ženske ustvarjale pomemben del družbenega proizvoda, nosile vsa bremena gospodinjstev, rojevale in vzgajale otroke ter skrbele za ostarele in onemogle člane svojih družin, delale na kmetiji ali v službi. Podpirale so tri vogale v hiši, kot se rado pregovorno reče. Med prvo in drugo svetovno vojno so ženske prevzele tudi aktivno vlogo gospodarjenja na kmetijah, v obrti in drugih obratih za oskrbo prebivalstva.⁹⁹ Kot navaja France Kresal, so do druge svetovne vojne ženske v podjetništvu imele podrejeno vlogo. Sodelovale so skoraj izključno »v odvisnem delu«. V obrti, trgovini in svobodnih poklicih so gospodarsko sodelovale samo kot vdove ali dedinje. V industriji 19. in 20. stoletja so ženske sodelovale kot delavke; bilo jih je 25 do 40 odstotkov od vseh zaposlenih.¹⁰⁰

97 *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*, str. 4–5. Podrobneje o zakonodaji in o zadevni problematiki gl. spletne strani Urada Vlade Republike Slovenije za enake možnosti, vladne organizacije, ki si v Sloveniji prizadeva za uveljavljanje načela enakosti žensk in moških v praksi.

98 Švab, *Skrb med delom in družino*, str. 1116.

99 Kresal, *Ženske v gospodarstvu*, str. 171.

100 Prav tam.

Socialistične države so imele do vloge in položaja ženske drugačna stališča od kapitalističnih držav. Na Zahodu je bil v drugi polovici 20. stoletja še vedno v veljavi model ženske kot matere in gospodinje, za pravice žensk pa so si prizadevale številne ženske organizacije. V socialističnih državah je, kot piše Mateja Jeraj, gibanje za žensko enakopravnost v svoje roke prevzela država. Ta je ženskam podelila številne pravice, v zameno pa od njih zahtevala dejavno udeležbo v gospodarskem in političnem življenju.¹⁰¹ Ženske pri nas so v socializmu dosegle določeno stopnjo socialnih pravic. Dosegle so celo več, kot je bilo na tem področju doseženo povprečno v Evropi. Po drugi svetovni vojni je zakonodaja, poleg splošne volilne pravice, določala tudi enakopravnost spolov, pravico do enakega plačila za enako delo, dostop do vseh javnih služb in enakopraven odnos v izobraževalnem sistemu.¹⁰² Intenzivna gradnja infrastrukture, tovarn, cestnih povezav, elektrarn itd. je zahtevala veliko delovne sile. Ženske so vstopale v nove poklice, tudi tehničnih smeri (*delo na gradbiščih, z delovnimi stroji ipd.*). K napredku na tem področju so prispevala tudi feministična gibanja. Po letu 1960 se je zgodil prvi močnejši feministični val, tako imenovani feminizem drugega vala kot političnega gibanja za pravice žensk. Priča smo bili počasnim premikom naprej. Poleg zaposlovanja v tipičnih ženskih poklicih so se ženske zaposlovale tudi izven njih, kar je vplivalo na spremembe v organizacijah in družinah.

V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je »podpovprečni«
delež žensk na položajih postal kazalnik, ki so mu v industrijsko razvitih državah začeli posvečati vse več pozornosti. Leta 1986 je v časopisu Wall Street Journal izšel zapis, da se tudi najbolj pokončne in uspešne ženske na poti do najvišjih vodstvenih položajev srečajo z nepremostljivo oviro, s tako imenovanim steklenim stropom (vidijo cilj, ki pa je nedosegljiv). Leta 2007 sta avtorici Alice H. Eagly in Linda L. Carli zapisali, da metafora steklenega stropa ni več primerna, in uvedli koncept labirinta. Ta po njunem mnenju ponazarja, da karierna pot ni ne enostavna ne enosmerna. Preden ženska zasede vodilni položaj, se namreč sooči z ovirami že na ravni srednjega menedžmenta, in ne le pri najvišjem, kot je razumljeno v metafori steklenega stropa.¹⁰³

101 Jeraj, *Ženska naj bo mati in delavka*, str. 367.

102 Prav tam, str. 372.

103 *Menedžerke v Sloveniji*.

Pomembnejši dogodki v zgodovini žensk po letu 1945

1942/1945	Uzakonjena splošna volilna pravica/pravnoformalno.
1945	Imenovana prva ministrica.
1973	Ob dnevu varnosti sprejmejo v slovensko milico prve miličnice (šest).
1974	V ustavi SFRJ sprejeto določilo o svobodnem odločanju o rojstvu otrok.
1977	Uzakonjena pravica do umetne prekinitve nosečnosti (iz drugih, ne le iz zdravstvenih razlogov).
1977	Opravljen prvi umetni oploditev.
1986	Porodniški dopust traja eno leto.
1989	V Ljubljani začne delovati prvi telefon SOS za ženske in otroke – žrtve nasilja.
1992	Pri Vladi RS začne delovati urad za žensko politiko.
1997/1998	V 1. letnik srednje policijske šole se lahko prvič vpišejo tudi dekleta.
2001	Vlada RS ustanovi urad za enake možnosti, ki prevzema naloge urada za žensko politiko.

Vir: Urad za žensko politiko; Cigale, Ženske prihajajo; Družine

NA TRGU DELA ŽENSK V SLABŠEM POLOŽAJU KOT MOŠKI

Statistični urad Slovenije je marca 2008 v posebni publikaciji objavil položaj žensk v Sloveniji. Ženske so po podatkih Evropske unije od leta 2000 zasedle 7,5 milijona od skupno 12 milijonov novih delovnih mest. V celotni uniji je bilo leta 2007 zaposlenih 57,2 odstotka žensk oz. za 3,5 odstotne točke več kot leta 2000, zaposlenost moških pa se je v tem času povečala za manj kot eno odstotno točko. Čeprav je imelo 59 odstotkov žensk univerzitetno izobrazbo in imajo na splošno boljšo izobrazbo kot moški, je bila stopnja zaposlenosti za ženske nižja kot za moške, in sicer v povprečju za 14,4 odstotne točke. Ženske so zaslužile na uro približno 15 odstotkov manj kakor moški, pri doseganju visokih položajev pa so imele več težav. Število žensk na direktorskih mestih se je zelo počasi povečevalo. Zaposlenih je bilo precej manj žensk z majhnimi otroki (62,4 odstotka) kakor pa takih moških (91,4 odstotka). Med zaposlenimi s polovičnim delovnim časom je bil delež žensk znatno višji od deleža moških (žensk je 32,9 odstotka, moških pa 7,7 odstotka). Položaj žensk v Sloveniji je bil v tem času glede na povprečje EU nekoliko boljši. Zaposlenost žensk v Sloveniji je bila 61,8-odstotna (zaposlenost moških pa 71,1-odstotna). V EU-27 je imela glede tega najugodnejši položaj Danska (73,4-odstotna zaposlenost žensk in 81,2-odstotna zaposlenost moških), najmanj ugodnega pa Malta (zaposlenost žensk 35-odstotna, zaposlenost moških 74,5-odstotna). Tudi razlika v stopnji zaposlenosti med spoloma je bila na Malti največja (40 odstotnih točk), najmanjša pa je bila ta razlika na Finskem

(4 odstotne točke), Slovenija pa je bila z 9,3 odstotne točke razlike med stopnjo zaposlenosti moških in žensk na 8. mestu med 27 članicami EU.¹⁰⁴

Decembra 2007 je bilo v Sloveniji 864.361 delovno aktivnih prebivalcev, od tega 43,3 odstotka žensk. Decembra 2007 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje registriranih 68.411 brezposelnih oseb, med njimi je bilo 53,7 odstotka žensk. Stopnja registrirane brezposelnosti konec leta 2007 je bila 7,3-odstotna (8,9-odstotna za ženske in 6,1-odstotna za moške). Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2007 pa je bila 9,6-odstotna za ženske, 6,2-odstotna za moške.¹⁰⁵

Razlika v plači med ženskami in moškimi je povprečna razlika v urnih plačilih žensk in moških v celotnem gospodarstvu. V Evropi ženske zaslužijo povprečno okrog 17 odstotkov manj kot moški, razlika v plači med ženskami in moškimi pa se v nekaterih državah povečuje. Ta razlika pomembno vpliva na zaslužke v celotnem življenju in kasneje tudi na pokojnine. Nižje plače pomenijo nižje pokojnine, zaradi česar je tveganje revščine za starejše ženske večje. Razlika v plači med ženskami in moškimi je posledica trajnega zapostavljanja (diskriminacije) ženske delovne sile in trajne neenakosti na trgu dela, ki v praksi prizadene predvsem ženske. Razlika v plači med spoloma je povezana s številnimi pravnimi, socialnimi in ekonomskimi dejavniki, ki močno presegajo vprašanje enakega plačila za enako delo.¹⁰⁶ Povprečna mesečna bruto plača žensk v Sloveniji je bila leta 2007 za 7 odstotkov nižja kakor plača moških. Razlika med plačo žensk in plačo moških je bila najmanjša (6 odstotkov) v uradniških poklicih, največja pa v poklicih za neindustrijski način dela, pri obeh skupinah poklicev pa je plača ženske znašala v povprečju približno 75 % plače moških. Povprečne mesečne bruto plače so bile najvišje v dejavnosti finančno posredništvo. Čeprav so tako plače žensk kot plače moških v tej dejavnosti najvišje, pa so plače žensk dosegale le dobrih 69 % plače moških. Precej so plače žensk zaostajale za plačami moških tudi v dejavnosti zdravstvo in socialno varstvo, saj so tam dosegale le slabih 71 % povprečne mesečne bruto plače moških. Ženske so imele višje plače kakor moški le v dejavnostih gradbeništvo in promet, skladiščenje in zveze, vendar je bil delež v teh dejavnostih zaposlenih žensk precej nizek (10 odstotkov v gradbeništvu) in ženske so v njih opravljale zahtevnejša, bolj plačana dela.¹⁰⁷

V poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« so v Sloveniji ženske dosegle nižjo povprečno mesečno bruto plačo, in sicer 91,4 odstotka povprečne mesečne bruto plače moških, medtem ko so ženske v vseh poklicnih skupinah v letu 2007 dosegle 92,2 odstotka povprečne mesečne bruto plače moških.

104 Statistični urad Republike Slovenije (SURS).

105 Žokalj, *Ženske v menedžmentu*, str. 293.

106 *Menedžerke v Sloveniji*.

107 Žokalj, *Ženske v menedžmentu*, str. 293.

Povprečna letna bruto plača moških in žensk se je v poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« bistveno razlikovala: povprečna bruto plača moških v tej poklicni skupini je bila 2630 evrov, povprečna bruto plača žensk pa 2405 evra. V poklicni skupini »zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji« so posebej zanimiva razmerja povprečnih bruto plač žensk v primerjavi s povprečnimi bruto plačami moških po starostnih skupinah: povprečne bruto plače žensk (zakonodajalk, visokih uradnic, menedžerk) so leta 2007 presegle povprečne bruto plače moških samo v starostni skupini 15–24 let, v vseh drugih starostnih skupinah pa so bile nižje od povprečnih bruto plač moških. Največje nesorazmerje je bilo v škodo žensk v starostni skupini 65 let in več.¹⁰⁸

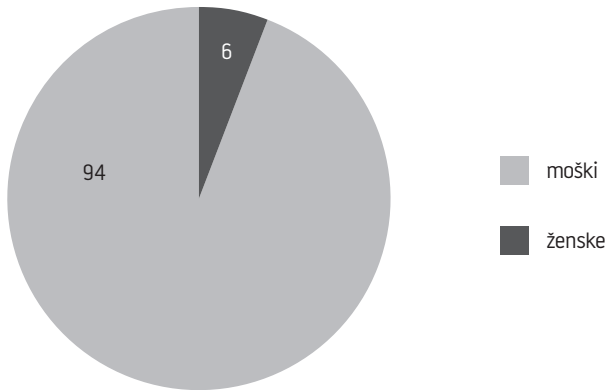
Po podatkih statističnega urada se je v zadnjih letih število menedžerk tudi v Sloveniji povečalo, podobno kot v drugih razvitih državah. Glede na to, da so prebivalke Slovenije še podpovprečno zastopane v politiki in na vodilnih mestih slovenskih podjetij, jim odločitev za podjetniško kariero še vedno odpira nove poklicne izzive. Strategija razvoja malega gospodarstva v Sloveniji (1996) je opredelila ženske kot eno od ciljnih podjetniških skupin, ki naj bi jih podprli pri uresničevanju njihovih poslovnih zmožnosti. Čeprav pri nas pri uresničevanju te strategije doslej kljub temu niso bili storjeni vsi pomembni koraki, se je po raziskavah delež ženskih podjetnic že približal ravni razvitih držav. Vendar imajo ženske tudi pri nas še precej težav pri prodiranju v tradicionalno moške dejavnosti. Ker je Slovenija članica Evropske unije, je treba toliko bolj širiti priložnosti za ženske podjetnice in ustvariti okolje, ki pospešuje prispevek žensk k splošnemu podjetniškemu razvoju države.¹⁰⁹ Po poročilu o človekovem razvoju za leto 2009 je bila Slovenija po vrednosti indeksa človekovega razvoja uvrščena na 29. mesto v svetu med državami z zelo visoko stopnjo razvoja, po merilu razporejenosti moči po spolu pa na 34. mesto. Od držav članic EU-27 je bilo pred njo 14 držav, za njo pa so bile uvrščene Ciper, Portugalska, Češka republika in Malta iz skupine držav z zelo visoko stopnjo razvoja ter Estonija, Poljska, Slovaška, Madžarska, Litva, Latvija, Bolgarija in Romunija iz skupine držav z visoko stopnjo razvoja. Po zastopanosti in sodelovanju žensk v politiki, ki je merjena z deležem žensk v parlamentu, je Slovenija dosegla 10 odstotkov, po aktivnosti in moči odločanja, ki je merjena z deležem žensk na vodstvenih in vodilnih položajih ter z deležem žensk na tehničnih in strokovnih položajih, pa je dosegla 34 oziroma 56 odstotkov.¹¹⁰

108 *Menedžerke v Sloveniji.*

109 Prav tam.

110 Prav tam.

Predsednik/ca uprav v 17 največjih družbah na borzi (2010)



Vir: Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti

Vzroke in težave, ki vplivajo na dejstvo, da ženske niso enako zastopane na najvplivnejših položajih in podobno, je dobro analizirala Monika Žokalj. Navedla je naslednje razloge, in jih prav tako temeljito argumentirala:

- tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge,
- razpetost med kariero – materinstvom – družino,
- mreža institucionalnega varstva otrok (starejših, bolnih),
- pomanjkanje samozavesti,
- predsodki/stereotipi (npr. o menedžerkah, ki si jih mnogi predstavljajo kot agresivne, trde, hladne in nežensvene; torej nasprotje stereotipu ženske),
- diskriminacija,
- pomanjkanje mreže poznanstev,
- manjša geografska mobilnost,
- stekleni strop; v menedžmentu pomeni točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etničnih manjšin).¹¹¹

Različne raziskave pa tudi izjave uspešnih žensk potrjujejo, da je materinstvo največja »ovira« na podjetniški oziroma karierni poti žensk.¹¹² Poleg težav z delodajalci gre tudi za osebno odločitev. Materinstvo ali kariera je temeljno vprašanje številnih žensk. So pa tudi takšne, in ni jih malo, ki dokazujejo, da je

¹¹¹ Žokalj, *Ženske v menedžmentu*, str. 294–296.

¹¹² Gl. tudi Kanjuro-Mrčela, *Ženska v menedžmentu*, str. 162.

mogoče biti sposoben na obeh področjih. O tem priča tudi izjava Marte Turk, uspešne podjetnice, ki je dejala: »Sem pionirka podjetništva. 1989. leta sem z dvema otrokoma in še enim na poti delala v centralni redakciji Dela. Glede na to, da smo dežurali popoldneve in vikende, sem predlagala šefu redakcije, zakaj ne bi bil takrat za zaposlene odprt vrtec. Odgovoril je – in tega ne bom nikoli pozabila: »Marta, ob zaposlitvi nisva sklenila pogodbe, da boste imeli še enega otroka.« S tem se nisem mogla strinjati in sem iskala priložnost, kjer bi lahko uveljavila svoje talente, znanje in zamisli ter svojo poslovno pot kombinirala z družino. Mož me je podprl. Brez tega si verjetno ne bi upala začeti.«¹¹³ Sonja Šmuc, izvršna direktorica Združenja Manager, navaja, da »statistika pravi, da ženske dnevno v povprečju opravijo dve uri več neplačanega dela (gospodinjstvo, skrb in vzgoja otrok) kot moški; to je 18 delovnih tednov na leto.«¹¹⁴ »Kakšna bi bila vaša kariera, če bi 18 delovnih tednov več delale? Kako bi se počutile, če bi jih vložile v šport, umetnost, v svoje hobije? Samo dobra delitev dela in dogovor med partnerjema omogoča, da ste poslovno uspešne in osebno izpolnjene. Če vodite podjetje in ste hkrati »super ženska« – odlična mama, žena, vaš dom se sveti – lahko to vodi v izgorelost. Treba si je pustiti pomagati – tako doma kot v podjetju. Ko razmišljate, ali bi v svoje podjetje vzele še eno osebo za pomoč, naj ne bo edina skrb, koliko denarja je treba zaslužiti za dodatno plačo, ampak tudi misel, kaj je dodana vrednost novega zaposlenega. Nova oseba lahko pomeni razvoj novega izdelka ali storitve, osvojitve novega trga, lahko vam omogoči, da opravljate svoje delo bolj kakovostno in razvijate podjetje,« še meni Šmucčeva.¹¹⁵

Margaret Linehan je v svoji knjigi *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*, v kateri so objavljeni pogovori s 50 menedžerkami iz različnih držav, ugotovila, da se morajo ženske bolj dokazovati za napredovanje, imajo premalo vzornic, težje vzpostavljajo poslovno mrežo in so višje izobražene.¹¹⁶ To potrjujejo tudi podatki za Slovenijo. Med 12.687 ženskami, ki so konec leta 2008 opravljale poklic iz poklicne skupine »direktorice, menedžerke družb« oz. »menedžerke manjših družb«, je bilo 67,9 odstotka ali 8615 žensk s končano univerzitetno izobrazbo (z doktoratom, magisterijem; najmanj pa z višjo šolo), 27,5 odstotka ali 3493 žensk z vsaj dokončano srednjo šolo, najmanj in samo 4,6 odstotka ali 579 žensk z nižjo izobrazbo. Med moškimi, ki so opravljali te poklice, pa jih je imelo 53,9 odstotka univerzitetno izobrazbo, 34,9 odstotka dokončano srednjo šolo in 11,2 odstotka manj kot srednjo šolo.¹¹⁷ Tonja Blatnik je leta 2010, ko je bila sekretarka Sekcije menedžerk pri Združenju Manager, dejala, »da

113 Ko se podjetnica prelevi v menedžerko.

114 Prav tam.

115 Prav tam.

116 Linehan, *Uspešne ženske*.

117 *Menedžerke v Sloveniji*.

so trendi na področju ženskega vodenja sicer vzpodbudni, številke pa še niso povsem zadovoljive, kažejo tudi mednarodno primerljivi kazalniki«. Blatnikova je še izpostavila, »da je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije leta 2008 med 41.423 osebami iz poklicne skupine direktorjev, menedžerjev družb oziroma menedžerjev manjših družb 30,6 odstotka žensk«. ¹¹⁸

Uravnotežena zastopanost spolov na mestih odločanja je eno od prioritetenih področij udeleženosti evropske komisije pri enakosti spolov. V praksi pa je dejstvo, da je glede na populacijo, izobrazbo in zaposlenost na najvišjih položajih število žensk nezadostno in nesorazmerno. ¹¹⁹ Konkurenčnost na globalnem trgu je eden pomembnejših dejavnikov uspešnosti gospodarstva, najboljši kadri so nujen sestavni del vsake uspešne organizacije. Ženske predstavljajo polovico prebivalstva, v povprečju so bolj izobražene kakor moški, pa vendar jih je najvišjih mestih odločanja v gospodarstvu nadpovprečno malo. S tem se ne uporablja talentov, znanja, izkušenj ter idej polovice prebivalstva. Z napredkom, ki smo ga v EU dosegali v zadnjih letih – v povprečju 0,5 odstotne točke letno – bo trajalo še 50 let, da bomo v Evropski uniji dosegli uravnoteženo zastopanost žensk in moških v upravah. ¹²⁰

ŽENSKÉ KVOTE TUDI V PODJETJIH?

Kot sta zapisali Milica Antić Gaber in Irena Selišnik, »lahko kvote odigrajo vlogo premoščanja prve ovire na poti k uravnoteženi prisotnosti obeh spolov na pomembnih mestih odločanja«. ¹²¹ Spolne kvote se vse bolj uveljavljajo na različnih področjih javnega življenja, še zlasti kot mehanizem za vzpostavljanje enakosti spolov na vodstvenih položajih, v gospodarstvu in na najpomembnejših menedžerskih pozicijah v podjetjih, nadzornih svetih in upravnih odborih družb. Skandinavske države, posebej norveška zakonodaja o kvotah iz leta 2003, ki je uvedla spolne kvote v odborih javnih podjetij, tistih, ki so v lasti občin, ali tistih, ki so organizirane kot zadruga, so pri tem prednjačile. ¹²² S tem so spodbudili diskusije o spolnih kvotah na vodstvenih položajih tudi drugod v Evropi. Sledile so ji Francija, Nizozemska, Španija, Italija in Belgija, kjer so določili spolne kvote za vodstvene položaje v javnih ali celo v zasebnih podjetjih. Tudi v drugih državah po svetu najdemo različne poskuse uvajanja ali uzakonjanja kvot. V Združenih državah Amerike se na primer od podjetij pričakuje, da v postopku izbire za

¹¹⁸ Menedžerke imajo višjo izobrazbo od menedžerjev.

¹¹⁹ Kanjuo-Mrčela, Spolna konstrukcija menedžerskih vlog, str. 53.

¹²⁰ Robnik, Uravnotežena zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu.

¹²¹ Antić Gaber, Selišnik, *Kako razumeti kvote?*.

¹²² Prav tam.

vodstvena delovna mesta upoštevajo enako zastopanost spolov, pa tudi druge kategorije, ki so lahko predmet diskriminacije.¹²³

Ministri Evropske unije za zaposlovanje in socialne zadeve že nekaj časa skušajo doseči dogovor o uvedbi ženskih kvot v upravah podjetij, ki kotirajo na borzi. »Okoli 5000 podjetij, ki kotirajo na borzi, naj do leta 2020 zagotovi, da bo 40 odstotkov neizvršnih članov njihovih upravnih odborov žensk, sicer jih bo doletela kazen,« je pred dvema letoma predlagala tedanja komisarka za pravosodje Viviane Reding. Predlog komisije naj bi veljal za podjetja na borzi, ki imajo več kot 250 zaposlenih in njihov letni promet presega 50 milijonov evrov. Za javna podjetja je komisija predlagala, naj 40-odstotno žensko kvoto dosežejo do leta 2018.¹²⁴ Prvoten predlog je razvođenel. Med najostrejšimi nasprotnicami so Velika Britanija, Nizozemska in Estonija. Trojica je bila tudi v skupini držav, ki je že pred objavo predloga komisije v skupnem pismu poudarila, da so zavezujoče kvote zanje nesprijemljive. Nazadnje je bil v obravnavi občutno razvođenel kompromis, po katerem uvedba kvot ne bo zavezujoča, temveč le politični cilj. Določal je, naj članice delujejo za dosego tega cilja z uvedbo ustreznih pravil o izbiri in imenovanju neizvršnih članov uprav. A tudi ta kompromis še ni imel zadostne večine. Podpiralo ga je le 16 članic, med njimi tudi Slovenija. Je pa na tem področju naredila korak naprej Nemčija. Po zakonu, sprejetem leta 2014, bo morale več kot sto največjih nemških podjetij imeti v svojih nadzornih svetih najmanj tretjino žensk. Tako je odločila vlada kanclerke Angele Merkel. Zakon bo začel veljati leta 2016, po njem pa bo morale 108 največjih podjetij, katerih imena bodo javno objavljena, v nadzornih svetih imeti najmanj 30 odstotkov ženskih predstavnic. »*Ne moremo si privoščiti, da ne bi upoštevali znanja in sposobnosti žensk,*« je dejala Merklova, ko je podprla novi zakon.¹²⁵ Italijanska vlada je pred nekaj leti razglasila potrebne predpise za uvedbo ženskih oziroma »roza kvot« tudi v javni upravi. Z januarjem 2012 je začel veljati zakon, imenovan Golfo-Mosca, na podlagi katerega so bila podjetja, ki kotirajo na borzi, dolžna uvesti vsaj 20-odstotno (ta delež se je z letom 2013 zvišal na 33 odstotkov) udeležbo žensk v upravnih odborih podjetij.¹²⁶

123 Prav tam.

124 Bruselj predlaga 40-odstotne ženske kvote v upravah podjetij.

125 Nemčija uvaja ženske kvote v nadzornih svetih največjih podjetij.

126 Anselmi, Iščejo se sponzorji za top ženske menedžerke.

