

SLOVENIJA PRED PEKINGOM

NESEKSISTIČNA RABA JEZIKA

PROBLEMI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU -
OPAŽANJA SINDIKATOV

SKLADNOST DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

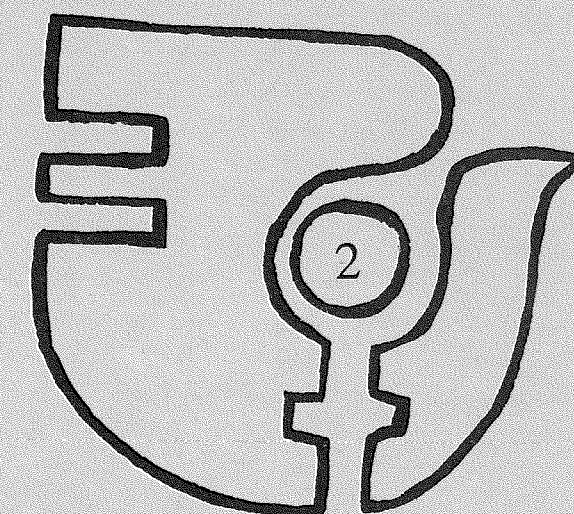
VAROVANJE ZDRAVJA ŽENSK

NEVLADNE ŽENSK ORGANIZACIJE ZA NAPREDEK POLOŽAJA
ŽENSK SLOVENIJE

ŽENSKE V NOVINARSKIH VRSTICAH IN MED NJIMI

SLOVENIJA PRED PEKINGOM

PROBLEMI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU OPAŽANJA SINDIKATOV



VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE
URAD ZA ŽENSKO POLITIKO

1995

SLOVENIJA
PRED
PEKINGOM

PROBLEMI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU - OPAŽANJA SINDIKATOV

IZ VSEBINE:

1. Tanja Salecl Bevc, Vijolica Neubauer:
O ŽENSKAH NA TRGU DELOVNE SILE
2. ZAPIS STROKOVNE JAVNE RAZPRAVE

VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE
URAD ZA ŽENSKO POLITIKO

1995

iz zbirke "SLOVENIJA PRED PEKINGOM"
**PROBLEMI ŽENSK NA DELOVNEM MESTU -
OPAŽANJA SINDIKATOV**

UREDNICI
Tanja Salecl Bevc
Vijolica Neubauer

IZDAJATELJ
Vlada Republike Slovenije
Urad za žensko politiko

Za izdajatelja
Vera Kozmik

Ljubljana, junij 1995

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.582.3

PROBLEMI žensk na delovnem mestu - opažanja sindikatov/
[urednici Tanja Salecl Bevc, Vijolica Neubauer] - Ljubljana: Vlada
Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995. - (Slovenija
pred Pekingom)

1. Salecl-Bevc, Tanja 2. Neubauer, Vijolica. - I. Bevc, Tanja Salecl
- glej Salecl-Bevc, Tanja
51113984

Vijolica Neubauer in Tanja Salecl Bevc:

O ženskah na trgu delovne sile

"Večino znanj in veščin, s katerimi ženske vstopajo na trg delovne sile, se pripisuje njihovim 'naravnim lastnostim', zato je njihovo delo podcenjeno."

(Harriet Bradley, Moško delo, žensko delo,
Univerza Minnesota, 1989)

Nova dimenzija vloge žensk v gospodarstvu in njene številne posledice za razvoj gospodarstva v evropski regiji so bile osrednja tema Regionalne pripravljalne konference na Četrto svetovno konferenco o ženskah, ki jo je za evropsko regijo organizirala Ekonomska komisija ZN za Evropo. Iz dokumentov in "Regionalne platforme za aktivnosti - Ženske v spreminjajočem se svetu - poziv k ukrepanju iz vidika ECE", ki so bili sprejeti na dunajski pripravljalni konferenci, povzemamo spoznanja, skupna večini držav evropske regije, in značilnosti ženske delovne sile v državah, ki šele gradijo tržno gospodarstvo in ustvarjajo pogoje za liberalizacijo trga delovne sile.

Za planska gospodarstva je bila značilna skupna filozofija in močna zavezanost enakopravnosti žensk in moških, ki se je odražala v pravnem sistemu. Vendar je bila kljub ideološki zavezanosti ekonomski in politični enakopravnosti žensk in moških, visokim ravнем izobrazbe, ki so jo dosegali oboji, skoraj univerzalni zastopanosti žensk na trgu delovne sile, pravno zajamčeni odsotnosti žensk zaradi materinstva in nege bolnih otrok ter dostopnosti do sredstev za načrtovanje družine, neenakost spolov v planskih gospodarstvih vztrajno prisotna. Z ekonomskega, družbenega in političnega vidika so ženske imele slabši dostop do virov in storitev. Zaposlene ženske so zasedale sekundarne pozicije, imele omejeno politično vlogo in bile zvečine izključene iz notranjih krogov procesov političnega in ekonomskega odločanja. To lahko pripišemo neenaki delitvi dela v gospodinjstvu, ki se je prenašala v ekonomsko in politično sfero družbe.

Uporaba ženske delovne sile, nove tehnologije in reorganizacija proizvodnega procesa so ustvarile "moške" in "ženske" poklice, za katere so bile uporabljene značilnosti, ki so bile družbeno priznane moški oziroma ženski delovni sili: "veščine" in "tehnološke izkušnje" moškim ter "cenenost" in "prilagodljivost" ženskam.
(Harriet Bradley, prav tam)

in ekonomski neenakosti žensk in moških.

Prav obstoječe razlike med spoloma so botrovale neenakosti žensk in moških tudi v prehodu v tržno gospodarstvo. Prej obstoječe ekonomske in politične razlike se niso spremenile, še več, pojavile so se tudi nove oblike diskriminatornega ravnanja:

- Dela, ki jih opravljajo ženske, so zgoščena v spodnjem delu spektra delovnih mest. Mobilnost navzgor in možnosti napredovanja so omejene ter ne ustrezajo sposobnostim in izobrazbi žensk. Ženske z visokošolsko izobrazbo so pogosto prisiljene sprejeti zaposlitve, ki ne ustrezajo njihovim sposobnostim.

- Ženske so pretežno zaposlene v storitvenem sektorju, ki postaja skorajda sinonim za zaposlovanje žensk. V nekaterih evropskih državah je v tem sektorju zaposlenih več kot 70 odstotkov ekonomsko aktivnih žensk, zaradi česar so ga upravičeno poimenovali "ženska trdnjava".

- Prestrukturiranje gospodarstva je privedlo do nestandardnih delovnih razmerij. V primerjavi z moškimi obstaja za ženske večja verjetnost prevzemanja nevarnih in slabo plačanih zaposlitev ali zaposlitev na netipičnem delovnem mestu. Ženske pogosto sklepajo netipične delovne pogodbe, ki jih postavljajo v položaj trajne ekonomske negotovosti.

Fleksibilne oblike zaposlovanja zvečine niso namenjene izboljšanju kakovosti zaposlovanja žensk (na primer usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti), ampak so bolj sredstvo, s katerim delodajalci zadovoljujejo svoje potrebe, predvsem zmanjševanje stroškov.

Tabela 1: Porazdelitev ekonomsko aktivnih moških in žensk v glavnih gospodarskih sektorjih v nekaterih državah, članicah Ekonomske komisije OZN za Evropo

DRŽAVA	LETO	MOŠKI			ŽENSKÉ		
		KMETUSTVO	INDUSTRIJA	STORITVE	KMETUSTVO	INDUSTRIJA	STORITVE
AVSTRUA	1971	12	51	37	17	29	53
	1981	7	51	42	10	27	63
	1991	6	49	45	8	21	71
ČEŠKO-SLOVAŠKA	1970	17	55	28	16	41	43
	1980	15	57	28	12	40	48
	1991	15	54	31	10	37	53
FRANCIJA	1968	16	48	36	15	26	60
	1982	9	43	48	7	22	72
	1987	8	40	52	6	18	76
NEMČIJA	1970	6	55	39	10	35	55
	1981	5	53	42	8	30	63
	1992	3	45	52	3	22	75
GRČIJA	1971	36	30	34	54	17	29
	1981	27	34	39	33	21	46
	1991	20	33	47	26	18	56
MADŽARSKA	1970	26	49	25	23	40	37
	1980	21	48	31	15	38	46
	1992	18	42	40	12	28	61
ITALIJA	1971	17	49	35	19	33	49
	1981	12	44	44	13	29	58
	1991	8	37	55	9	22	69
POLJSKA	1970	32	44	24	46	24	30
	1978	28	46	26	33	29	38
	1992	25	41	34	25	21	54
SLOVENIJA	1991	13	49	37	14	36	50
ŠVEDSKA	1970	10	51	39	5	21	74
	1980	8	49	43	4	18	78
	1992	5	40	55	2	12	86
ŠVICA	1970	9	53	38	5	32	63
	1980	7	48	45	5	25	70
	1992	6	43	51	4	19	77
VELIKA BRITANIJA	1971	4	53	43	1	30	69
	1981	3	48	49	1	22	77
	1992	3	37	60	1	14	85
ZDA	1970	5	42	53	1	21	78
	1982	5	38	56	2	18	80
	1992	4	34	62	1	15	84

Vir: ILO, LETNO POROČILO O ZAPOSLOVANJU, Ženeva, Nacionalni pregled delovne sile
Opomba: Podatki za leto okoli 1970 in 1980 so zvečine podatki o popisu prebivalstva, medtem ko so podatki za zadnje leto iz poročila o delovni sili, zato niso povsem primerljivi.

- Ženske so še vedno v manjšini na odgovornih in vodstvenih funkcijah v gospodarskem in v negospodarskem sektorju, v sindikatih in organizacijah delodajalcev. Zato nimajo dovolj dostopa do vzvodov družbene moči in ne morejo vplivati na procese spreminjanja in razvoja, ki potekajo v družbi (porazdelitev ekonomskih sredstev, davčni sistem, predpisi o plačah itd.).

Tabela 2: Delež zaposlenih žensk po vrsti dejavnosti (%)

DEJAVNOST	% ZAPOSLENIH ŽENSK			% UPRAVNIH, VODSTVENIH DELA VK
	1980	1985	1992	
INDUSTRIJA IN RUDARSTVO	43.3	43.8	41.8	18,3
KMETIJSTVO IN RIBIŠTVO	37.9	40.5	42.3	16,8
GOZDARSTVO	17.6	17.6	16.6	10,5
VODNO OSPODARSTVO	10.5	11.4	12.9	14,3
GRADBENIŠTVO	10.7	11.6	13.2	13,9
PROMET IN ZVEZE	17.3	17.5	20.5	36,4
TRGOVINA	59.5	60.9	62.4	24,5
GOSTINSTVO IN TURIZEM	74.3	72.5	70.0	25,1
OBRT IN OSEBNE STORITVE	19.8	20.5	46.7	18,4
STANOVANJSKO KOMUNALNA DEJAVNOST	22.6	23.0	20.2	12,9
FINANCE, POSLOVNE STORITVE	51.8	51.0	55.9	25,8
IZOBRAŽEVANJE IN KULTURA	65.2	65.9	66.5	31,8
ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VAR.	83.9	80.9	84.7	56,6
DRUŽBENE ORG. IN SKUPNOSTI	61.1	63.3	56.7	35,4

- Dohodki žensk so nižji od dohodkov moških, kar je posledica vertikalne in horizontalne segregacije trga delovne sile. Ženske in moške najdemo v različnih zaposlitvah, vendar so ženske pogostejše zaposlene v poklicih in na delovnih mestih, ki že tradicionalno niso ustrezno priznani in cenjeni ter zato prej slabše plačani.

Številne raziskave v evropskih državah so potrdile, da obstajajo razlike v plačilu dela žensk in moških. V švedskem nacionalnem poročilu za Četrto svetovno konferenco o ženskah ugotavljajo, da je za slabše plačilo žensk mogoče najti razloge v dejstvu, da ženske in moški delajo v različnih poklicih, v različnih sektorjih, na različnih ravneh in zasedajo različna delovna mesta. Nekaterih razlik pa ni mogoče razložiti s temi vzroki. Finska v svojem nacionalnem poročilu trdi: "Izobrazba sama po sebi ženskam še ne zagotavlja enakega statusa v poklicnem življenju. Kljub visoki izobrazbi in veliki motivaciji je razvoj karier žensk počasnejši, njihove plače pa so manjše od plač moških."

Tabela 3: Zasluži žensk v odstotkih od zaslužkov moških v izbranih državah, članicah Ekonomske komisije OZN za Evropo

DRŽAVA	LETO	MESEČNI ZASLUŽEK NEPLAZIČNIH DELAVK a/			
		INDUSTRIJA	TRGOVINA	BANKE	ZAVAROVALNICE
BELGIJA	1993	67.4	73.7/ 68.8 c/	78.5	77.3
FINSKA	1992	76.3 d/	85.2 e/	78.3	70.2
FRANCIJA	1993	68.1	70.9/ 68.4 c/	75.2	67.0
NEMČIJA f/	1992	67.2	70.8/ 68.7 c/	76.9	78.6
GRČIJA	1993	70.7	80.5/ 78.6 c/	75.7	81.0
MADŽARSKA	1992	54.8	63.0	58.1 g/	-
LUKSEMBURG	1991	56.1	58.8	68.9	68.7
NIZOZEMSKA	1992	67.1	68.2/ 66.6 c/	60.5	69.1
NORVEŠKA	1992	75.0	79.9	83.4	71.9
PORTUGALSKA	1992	71.1	80.4/ 79.8 c/	81.7	87.0
SLOVENIJA	1992 i/	78.6	76.9	82.5	
ŠPANJA	1992	60.8	64.1 h/	77.5 h/	71.9 h/
ŠVEDSKA	1990	74.9	74.3	-	73.8
ŠVICA	1991	68.5 h/	73.5/ 64.6 h/	81.3 h/	72.2 h/
VELIKA BRITANIJA	1993	59.3	62.6	53.8	58.3

Vir: ILO, LABOSTA, Ženeva, EUROSTAT, Zasluži, industrija in storitve, 1990, 1991 in 1993, Bruselj; Oddelek ZDA za delo, Urad za statistiko dela, zaposlovanje in plače, januar 1994, Washington DC

a/ Vključno z zaposlenimi za krajši delovni čas v Belgiji in Grčiji. Pri Franciji so zaposleni za krajši delovni čas vključeni v podatke za zaposlene s polnim delovnim časom.

b/ 1992

c/ Posebej trgovina na debelo in trgovina na drobno.

d/ Tehnično in pisarniško osebje.

e/ Prodajalke in pomočnice.

f/ Zahodna Nemčija.

g/ Bančništvo in zavarovalništvo.

h/ 1990

i/ Podatki so iz statističnega letopisa.

- Delovni pogoji niso prilagojeni dejstvu, da sta v mnogih družinah zaposlena oba partnerja, skrb za dom, družino, otroke in ostarele pa je še vedno pretežno dolžnost ženske, kar omejuje njeno optimalno udeležbo v sferi plačanih obveznosti. Na trgu delovne sile morajo ženske izpolnjevati več obveznosti in ob hitrejšem tempu kot jih morajo moški v gospodinjstvu.

"Področje dela ima pomembno vlogo pri ohranjanju moške nadvlade (Walby, 1988). Večina družbenih institucij je oblikovana skladno z moškimi potrebami, prioritetami, zahtevami in definicijami in večino teh institucij vodijo moški. Tako se na primer tradicionalni delovni teden - pet delovnih dni in prost vikend - povsem sklada z življenjsko rutino moških (celodnevno delo, doma, ko sede k jedi, ki jo je pripravila žena, večer pred televizorjem ali v bifeju, vikend na vrtu ali športnem igrišču). To pa se sploh ne prilega življenjski rutini žensk, odgovornih za dom in otroke. Ob dela prostih dneh bi šle rade nakupovat ali v banke in ne na nogometne tekme." (Harriet Bradley)

- Med diskriminatorne prakse sodi tudi spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno obnašanje spolne narave ali drugo vedenje, ki temelji na spolu in prizadene dostojanstvo žensk ali moških na delovnem mestu. Tako obnašanje lahko vključuje nezaželeno telesno, verbalno ali neverbalno ravnanje.

- Neučinkovita uporaba veljavne zakonodaje, ki jo zavirajo tudi slaba osveščenost o pravicah, strah pred morebitno izgubo delovnega mesta ali drugimi "povračilnimi" ukrepi delodajalca, če bi delavka zahtevala varstvo svojih pravic.

Povečevanje ekonomske učinkovitosti

Hkrati se pogosto spregleduje in podcenjuje izreden potencial ženske delovne sile. Ženske predstavljajo ne le skoraj polovico delovne sile, ampak so tudi visoko izobražena delovna sila. Še več, poleg dobre izobrazbe premorejo tudi znanja in veščine, ki olajšujejo prevzemanje zahtevnejših zaposlitev in menjavanje delovnih mest. Ženske premorejo pomembne izkušnje v managementu, ki so jih pridobile pri vodenju svojih gospodinjstev in v prejšnjem gospodarstvu, ki so ga pogosto pretresala obdobja pomanjkanja: načrtovanje, razporejanje virov, kadrovski management in reševanje konfliktov v nenehno se spreminjajočem okolju.

Jasno je torej, da imajo ženske v obdobju prehoda ključno vlogo. Dasiravno je enakost spolov sama po sebi namen in cilj, je tudi korak k večji ekonomski učinkovitosti. Raziskave kažejo, da lahko izboljšanje produktivnosti žensk prispeva k trajnemu razvoju in k zmanjševanju revščine, kar so ključni razvojni cilji v vseh gospodarstvih, razvitih, razvijajočih se in v prehodnih. Prizadevanja, da bi ustvarili enake možnosti za ženske in moške niso le predmet socialne enakosti, temveč tudi predmet ekonomske učinkovitosti.

ovirajo iz spolov izhajajoče razlike.

Na spol vezane ovire v obdobju prehoda se med drugim kažejo na naslednjih področjih:

- trg delovne sile
- reprodukcija in domače delo
- socialna varnost in socialno zavarovanje
- lastništvo
- državljanska in politična zastopanost
- raziskovanje

Tokrat se posvečamo vprašanju, ki izhajajo iz trga delovne sile, saj so številni drugi problemi povezani z ekonomskimi vlogami žensk, nenazadnje pa nam utegne boljše poznavanje problemov, s katerimi se ženske srečujejo na trgu delovne sile, pomagati, da bomo razumeli tudi druga vprašanja s področja enakosti žensk in moških.

Kaj se je zgodilo na slovenskem trgu delovne sile

Brezposelnost v Sloveniji, ki ji je botrovala sprememba političnega in gospodarskega sistema, drugače kot v večini ali celo v vseh državah v tranziciji, ni prizadela žensk huje kot moških. To tudi ne preseneča, saj je bilo to glede na dominacijo žensk v storitvenem sektorju in koncentracijo moških v težki industriji mogoče pričakovati. Seveda pa je to le vrh ledene gore. Podatki o brezposelnosti namreč ne upoštevajo prikrite brezposelnosti, na primer števila ljudi na prisilnem (administrativnem) neplačanem dopustu, števila delavk, odsotnih zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego otrok, in tistih, ki preprosto ne dobivajo plač. Kaj pa, če se prav v teh kategorijah zaposlenih skriva resnica, da je več brezposelnih žensk kot moških. Kar je povsem očitno, je seveda to, da zbiranje, analiza, posredovanje ter ažuriranje statističnih podatkov niso razviti tako, da bi lahko ocenili ekonomski položaj žensk v našem obdobju prehoda v tržno gospodarstvo in razvit

trg delovne sile. To med drugim vodi do podcenjene podobe o udeležbi žensk v delovni sili, do zanemarjanja pomena njihovih domačih, gospodinjstkih, neformalnih in drugih aktivnosti ter do pomanjkanja meritev odnosov med vloženim delom žensk in rezultati, do katerih so popolnoma upravičene.

Kljub podatkom pa lahko ugotovimo, da se bo delež brezposelnih žensk v bodoče večal, kar potrjuje tudi povprečno trajanje brezposelnosti žensk v primerjavi z moškimi in dejstvo, da je čedalje več izobraženih žensk, ki ne najdejo prve zaposlitve.

Tabela 4: Deleži zaposlenih žensk po vrsti dejavnosti (%)

		1985		1990		1992	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂
do 6 mesecev	1	4214	3370	10768	11510	16277	20128
	2	51.9	46.9	41.2	39.3	31.3	30.4
	3	55.6	44.4	48.3	51.7	44.7	55.3
6 do 9 mesecev	1	716	679	3003	3381	4745	5684
	2	8.8	9.5	11.5	11.6	9.1	8.6
	3	51.3	48.7	47.0	53.0	45.5	54.5
9 do 12 mesecev	1	588	528	2788	3229	4739	6473
	2	7.3	7.3	10.7	11.0	9.1	9.8
	3	52.7	47.3	46.3	53.7	42.3	57.7
1 do 3 let	1	1934	1797	7643	8207	20575	26544
	2	23.8	25.0	29.2	28.0	39.6	40.1
	3	51.8	48.2	48.2	51.8	43.7	56.3
3 do 5 let	1	425	502	1422	2070	4177	5120
	2	5.2	7.0	5.4	7.1	8.0	7.7
	3	45.8	54.2	40.7	59.3	44.9	55.1
5 do 8 let	1	153	171	396	652	1159	1880
	2	1.9	2.4	1.5	2.2	2.2	2.8
	3	47.2	52.8	37.8	62.2	38.1	61.9
8 let in več	1	83	137	141	231	275	448
	2	1.0	1.9	0.5	0.8	0.5	0.7
	3	37.7	62.3	37.9	62.1	38.0	62.0

1 - absolutna številka

2 - delež glede na vse brezposelne ženske/moške

3 - delež glede na tiste, ki jim brezposelnost traja toliko časa

Da postajajo ženske na trgu delovne sile čedalje manj kompetitivne, deloma izhaja iz racionalnih ekonomskih odločitev na ravni podjetništva. Zaposlovanje delavk pomeni potencialno možnost, da bodo dalj časa odsotne z dela, kar je za delodajalca večje tveganje kot če zaposli delavce, zato jim bo dajal prednost. Tradicionalna "pogodba med spoloma" namreč reprodukcijo definira kot izključno žensko skrb in krepi percepcijo, da so ženske "draga" in zaradi materinstva in skrbi za družino manj primerna delovna sila.

in kako ustvariti pogoje za enake možnosti žensk in moških na trgu delovne sile?

Interes kapitala žensko na trgu delovne sile potiska v neenak položaj v primerjavi z moškim, zato je treba s strukturnimi spremembami ženskam zagotoviti enake možnosti zaposlovanja, usposabljanja, napredovanja in prevzemanja vodilnih pozicij kot moškim.

Da bi pospešili liberalizacijo trga delovne sile, moramo v politiko in strategije razvoja tržnega gospodarstva vključiti vprašanja enakosti spolov in sprejeti številne ukrepe za uresničevanje ekonomske enakosti žensk in moških. Mednje sodijo tudi:

- Prilagoditi politiko izobraževanja in usposabljanja spremenjenim vzorcem povpraševanja na trgu delovne sile in tako ženskam zagotoviti enak dostop do zaposlitev (ob enakih delovnih pogojih in enakem nadzoru nad ekonomskimi viri kot jih imajo moški).

- Aktivno spodbujati načelo enakega plačila za enakovredno delo, predvsem z ocenitvijo delovnih postopkov, pri čemer je treba posebno pozornost posvetiti poklicem, v katerih je zelo koncentrirana ženska delovna sila, in ponovno ovrednotiti nepriznana znanja in sposobnosti, ki jih vsebujejo "ženski" poklici.

- Spodbujati moške k aktivnejšemu sodelovanju pri družinskih obveznostih, ženskam pa omogočiti, da napravijo poklicne kariere in da se vsestransko in enakopravno udeležijo javnega življenja. Posebej bi se morali posvetiti razvoju kariere, povečanju plač in izboljšanju pogojev v tradicionalnih ženskih poklicih.

- Z ustreznimi ukrepi zagotoviti enakopraven dostop žensk do usposabljanja na delovnem mestu, izpopolnjevanja in napredovanja. Še posebej se je treba posvetiti usposabljanju mater samohranilk in ponovnemu vstopu žensk na trg dela po daljši začasni odsotnosti z dela zaradi družinskih obveznosti. Zaščita reproduktivnega zdravja žensk se ne sme uporabiti kot osnova za neustrezno ravnanje.

- Izboljšati raziskovanje zdravstvenih problemov žensk, ki so povezani z njihovo zaposlitvijo v tradicionalnih in netradicionalnih področjih in skupaj s socialnimi partnerji uveljaviti ukrepe za preprečevanje tveganj, povezanih z delom.

- Zaposleni in sindikati ter vse ustrezne organizacije morajo poskrbeti za preprečevanje spolnega nadlegovanja in vseh oblik nasilja na delovnem mestu.

- Z ustreznimi metodami je treba ženskam, ki so utrpеле diskriminacijo na trgu dela, zagotoviti primeren dostop do pravičnega ravnanja.

Varovanje pravic zaposlenih žensk

V Sloveniji resda ne moremo govoriti o sicer dolgo prevladujočem stereotipu v nekaterih drugih državah, po katerem so ženske ostajale doma in skrbale za dom in družino, moški pa so bili zaposleni hranitelji družine, lahko pa govorimo o specifičnih problemih ženske delovne sile.

V okviru priprav na Četrto svetovno konferenco o ženskah smo v Uradu za žensko politiko posebno pozornost posvetili tudi težavam, s katerimi se spopadajo ženske na delovnem mestu, nekatere celo neuspešno, njihovem položaju, ki ga pogojujejo zakoni in kolektivne pogodbe, pogostim kršitvam pravno zajamčenih pravic in predlogom za odpravljanje kršitev in ovir, ki delavkam onemogočajo uživanje načela enakosti spolov na delovnem mestu. O nezakonitih ravnanjih, ki jih doživljajo ženske na delovnem mestu, se govori, podatkov, na podlagi katerih bi si ustvarili podobo o njihovi pogostosti in razsežnosti, pa nimamo. Da bi raven "govori se" premaknili na raven "dejstvo je", smo pripravili javno strokovno razpravo na temo Problemi žensk na delovnem mestu - opažanja sindikatov in k sodelovanju povabili predstavnice in predstavnike sindikatov, delovne inšpekcije in delodajalcev.

in odpravljanje segregacije delovne sile je temeljna naloga sindikatov.

ZAPIS JAVNE STROKOVNE RAZPRAVE

Ljubljana, 20. april 1995

V JAVNI RAZPRAVI SO SODELOVALI:

1. **Kristina ANTOLIČ**,
predsednica Sindikatov delavcev trgovine
2. **Martina HORŽEN**,
članica Izvršnega odbora Sindikata tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
3. **Bojan HRIBAR**,
sekretar Sindikata vzgoje, izobraževanja in znanosti, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
4. **Karmen LEBAN**,
sekretarka Območnega odbora Sindikata delavcev gostinstva in turizma za območje Ljubljane in okolice
5. **Nevenka LEKŠE**,
sekretarka Sindikata zdravstva in socialnega varstva
6. **Vlasta SAGADIN**,
predsednica Sindikalne konference osnovnih in glasbenih šol, Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije
7. **Ana SAMBT**,
predstavnica A banke
8. **Jana URAN**,
pomočnica glavnega inšpektorja Republike Slovenije, Inšpektorat za delo RS
9. **Dorotea VERŠA**,
uvodničarka, predstavnica Zavoda za zaposlovanje
10. **Tanja SALECL BEVC**,
moderatorica, svetovalka direktorice Urada za žensko politiko

Spoštovani in spoštovane, lepo pozdravljeni v mojem imenu in imenu Urada za žensko politiko, ki je organizator te razprave. Današnja razprava je druga v nizu tematskih razprav s skupnim naslovom "Slovenija pred Pekingom", njena tema pa je namenjena identifikaciji problemov in kršitev pravic zaposlenih žensk, prepoznavanju razsežnosti teh problemov in iskanju načinov in sredstev, s katerimi bi jih odpravljali in preprečevali.

Razkorak med pravno in dejansko enakostjo žensk in moških

Po pregledu pravnih predpisov iz delovnega področja lahko potrdimo, da je pravna enakost žensk in moških zagotovljena. Delovna zakonodaja zagotavlja enake možnosti ženskam in moškim in posebej opredeljuje delavke v primerih, ko obravnava posebno zaščito. Prav tako naša zakonodaja povzema vsa načela mednarodnih konvencij, povezanih s pravicami žensk, na nekaterih področjih pa upošteva tudi priporočila za ugodnejše rešitve. Resda je zakonodaja temeljni pogoj za enakopravni položaj in enake možnosti žensk na trgu dela, ni pa zadostni. V praksi zatorej še vedno obstaja velik razkorak med deklarativno enakostjo in dejanskim stanjem. Menim, da vzrokov zanj ne kaže iskati predvsem v nižji izobrazbeni strukturi žensk, tako kot v nekaterih drugih državah, temveč temu stanju še vedno botrujejo prevladujoči patriarhalni kulturni vzorci, ki moškim in ženskam že od zgodnjega otroštva predpisujejo primerne socialne vloge, in dvojna oziroma trojna obremenjenost žensk: poleg poklicnega dela še delo doma, torej skrb za otroke, za gospodinjstvo in nenazadnje skrb za moža. Prav zato smo se v današnji razpravi namenili osvetliti probleme, s katerimi se ženske srečujemo na delovnem mestu, ugotoviti, kako pogosto se delavke soočamo z njimi, prepoznati vzroke zanje in ugotoviti, kako bi se bilo mogoče z njimi učinkovito spopasti.

V uvodnem delu bo gospa Dorotea Verša, predstavnica Zavoda za zaposlovanje, predstavila položaj žensk na področju zaposlovanja. Njenemu uvodu bodo sledili prispevki predstavnic in predstavnikov šestih sindikatov, ki so se odzvali povabilu Urada za žensko politiko. V nadaljevanju nas bo gospa Jana Uran, pomočnica glavnega inšpektorja RS za delo, seznanila z najpogostejšimi kršitvami, s katerimi se srečujejo ženske. Na koncu pa bo gospa Ana Sambt, predstavnica A banke, podjetja, ki je prejelo priznanje za ženskam prijazno podjetje, predstavila njihove izkušnje, njihovo kadrovske politiko oziroma pozitivne akcije, ki vodijo k temu, da je podjetje naklonjeno ženskam. K sodelovanju smo povabili tudi podjetje Svila, ki mu je bil prav tako podeljen naslov ženskam prijazno podjetje, a so se žal opravičili.

Dorotea Verša:

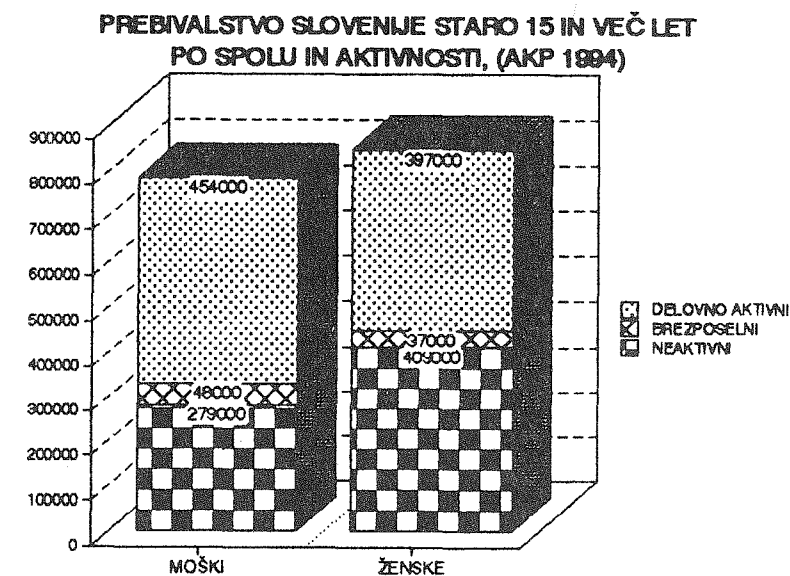
Današnjo predstavitev sem poimenovala "Aktualni položaj delovno aktivnih žensk v Sloveniji". Njen namen je prikazati strukturo prebivalstva po aktivnostih oziroma nekatere demografske lastnosti

delovno aktivnih žensk in zastopanost žensk po poklicih v določenih panogah ter njihov delovni čas.

Upam, da predavanje ne bo preveč teoretsko, tematiko namreč bolj poznam skozi delo v svoji pisarni in ne toliko iz prakse, in da bomo našli skupni jezik med teorijo, ki jo poznam jaz, ter prakso, ki jo poznate vi. Prav splet teorije in prakse namreč lahko prispeva k spremembi položaja žensk oziroma izboljšanju njihovega položaja.

Za lažji opis položaja žensk bom uporabila grafikone. Najprej nekaj besed o viru podatkov, ki sem ga uporabljala. To je anketa o kadrovskem potencialu. To anketno, statistično raziskovanje aktivnosti prebivalstva se skladno z mednarodnimi standardi v Sloveniji izvaja že pet let ter že dve leti velja za uradno raziskavo. Zatorej so tudi podatki, ki jih predstavljam, uradni, čeprav so nekatere definicije nekoliko drugačne od tistih, ki jih poznamo. V te podrobnosti se ne bi spuščala, ker za predstavitev niso bistvene.

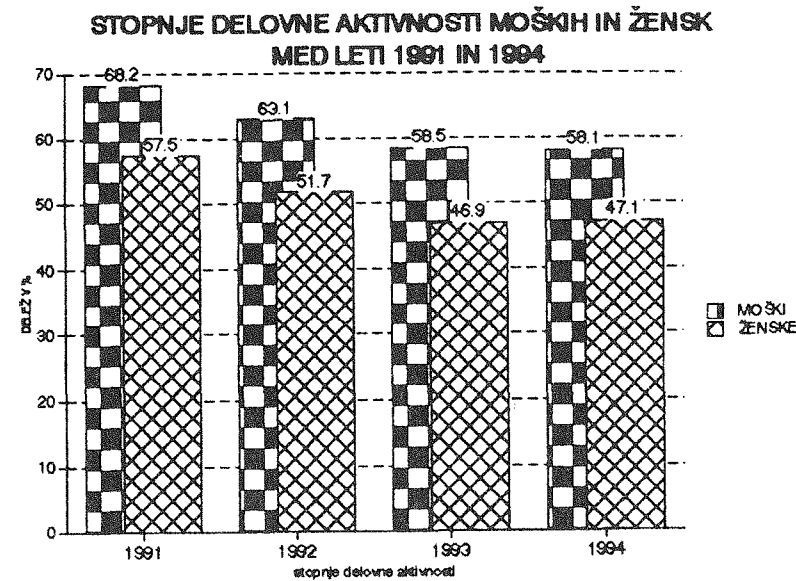
Slika 1:



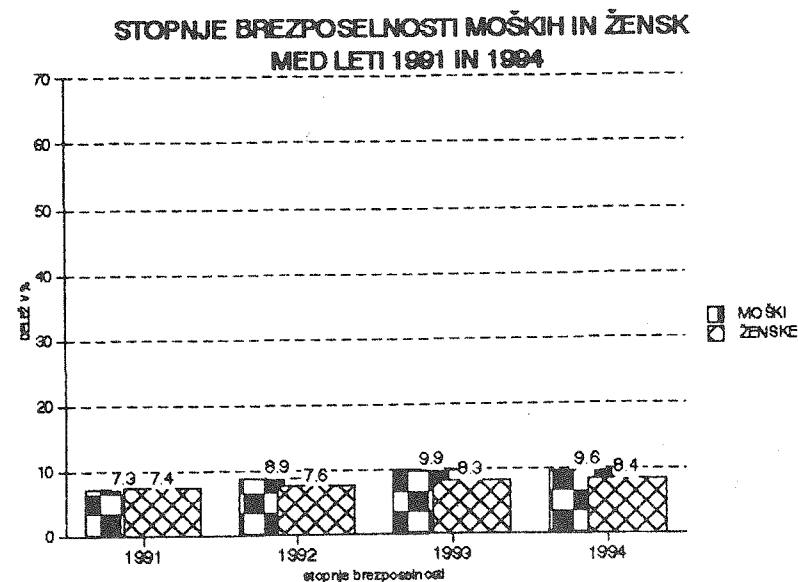
Struktura prebivalstva Republike Slovenije po aktivnosti in spolu

Prvi grafikon prikazuje strukturo prebivalstva Slovenije, starega petnajst in več let, po aktivnosti in spolu. Iz te strukture že vidimo, da je delovno aktivnih moških nekaj več kot delovno aktivnih žensk. Delovno aktivnih žensk med vsemi ženskami je 47 odstotkov, neaktivnih žensk pa je nekaj več kot neaktivnih moških, in sicer je neaktivnih 48 odstotkov vseh žensk. Izmed teh treh kategorij se kategoriji delovno aktivni in brezposelni nanašata na trg delovne sile, zato se bom v današnji predstavitvi bolj posvetila prav njima.

Slika 2:



Slika 3:

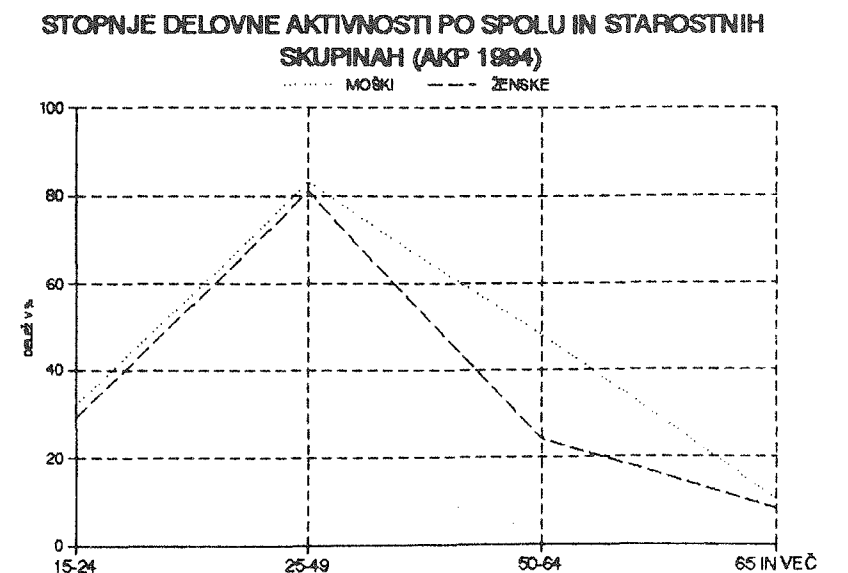


Sliki 2 in 3 prikazujeta gibanje stopnje delovne aktivnosti in brezposelnosti po spolu v letih 1991 in 1994. In segla bom nekaj let nazaj, ker so pač ta leta pomembna za sedanjo strukturo prebivalstva po aktivnostih. Kot sami vidite, je stopnja delovne aktivnosti tako moških kot žensk v zadnjih štirih letih upadala. Vzroke poznamo: ekonomska kriza, privatizacija, izguba jugoslovanskih trgov in tako naprej. Vidimo, da sta ti stopnji približno enako padali pri moških in ženskah. Del problema presežnih delavcev se je poskušalo rešiti s predčasnim upokojevanjem, vendar vemo, da problema presežkov ni bilo mogoče rešiti na ta način. Zaradi tega so številni zaposleni prehajali med brezposelne in posledično so, kot je videti v drugem delu grafikona, tudi stopnje brezposelnosti naraščale, tako za moške kot za ženske. Stopnja ženske brezposelnosti pa je bila vendarle vseskozi nižja od stopnje moške brezposelnosti, ki je tudi hitreje naraščala. Toda s stabilizacijo stanja v gospodarstvu so se pojavile tudi spremembe v gibanju stopnje brezposelnosti. Stopnja moške brezposelnosti je začela upadati, medtem ko ženska še vedno narašča. Ženske so torej začele izgubljati prednosti, ki so jih v primerjavi z moškimi imele na trgu delovne sile, še posebej kar zadeva brezposelnost.

Stopnje brezposelnosti bom v nadaljevanju odstavila na stranski tir in se bolj posvetila delovni aktivnosti, saj v področje dela sindikatov bolj sodijo zaposleni, torej tisti, ki delajo, in manj brezposelni.

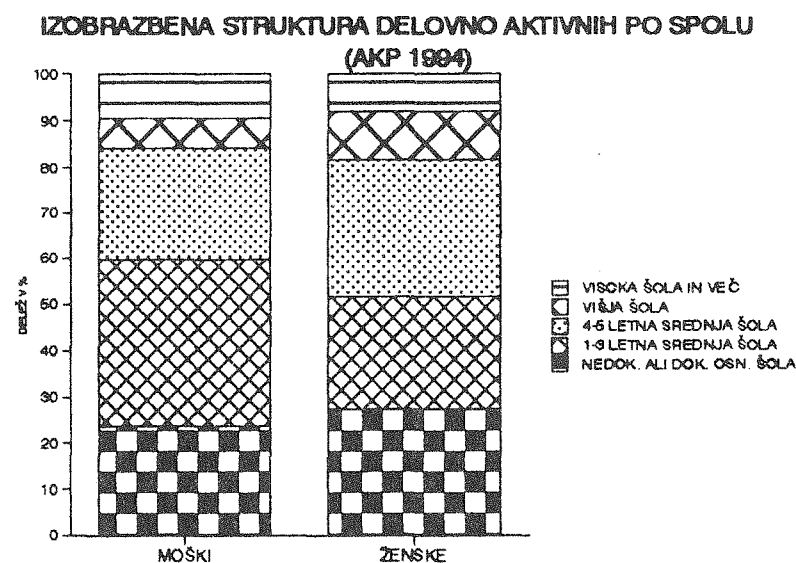
Znano je, da je stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji visoka, še zlasti v primerjavi s stopnjami delovne aktivnosti v državah Evropske unije. V Veliki Britaniji je na primer ta stopnja 47,8-odstotna, v Nemčiji 42,3-odstotna, v Italiji 29,9-odstotna in tako naprej. Lahko torej rečemo, da so ženske v Sloveniji v sferi dela zelo prisotne oziroma vanjo množično vključene.

Slika 4:



V nadaljevanju bom govorila o dveh demografskih značilnostih delovno aktivnih žensk, in sicer starosti in izobrazbi. Iz krivulje, ki prikazuje stopnjo delovne aktivnosti po starosti, tako za moške kot za ženske, v Sloveniji, je razvidno, da se med petnajstim in štiriindvajsetim letom stopnja delovne aktivnosti žensk dviguje oziroma narašča in dosega svoj maksimum med petindvajsetim in petintridesetim letom, potem pa postopoma upada. Zanimivo je, da se maksimum stopnje delovne aktivnosti pri ženskah pojavlja hkrati z maksimumom njihovega reproduktivnega obdobja, kar pomeni, da ženske v Sloveniji ne izstopajo za daljše obdobje iz delovne aktivnosti zaradi rojevanja in vzgoje otrok. Spet bom uporabila primerjavo z nekaterimi državami Evropske unije, v katerih je podoba drugačna. Na Irskem stopnja delovne aktivnosti žensk doseže svoj maksimum v dvaindvajsetem letu starosti delovno aktivnih žensk, potem pa začne, ko vstopajo v reproduktivno obdobje, oziroma, ko ustvarjajo družine, ta stopnja naglo upadati in ženske se ne vračajo več v delovno aktivnost. Popolnoma drugačna pa je slika v Veliki Britaniji. Ženske dosežajo maksimum delovne aktivnosti v dvaindvajsetem letu, potem stopnja za nekaj let upada, torej v obdobju, ko so ženske na višku reproduktivnega obdobja, vendar ženske stopnje delovne aktivnosti po starosti, ko otroci odrastejo, ponovno vstopajo v delovno aktivnost. Ti scenariji gibanja, te krivulje, so torej lahko različni.

Slika 5:



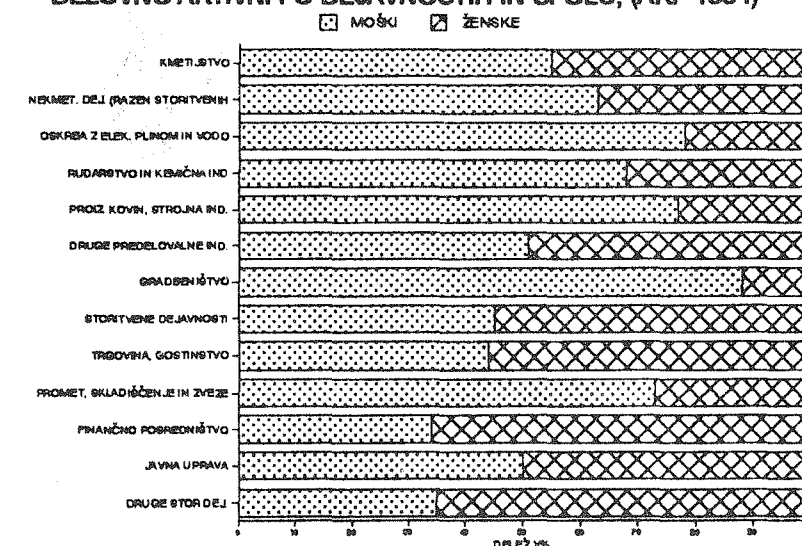
Moderatorica je na začetku omenila tudi izobrazbo. Iz grafikona, ki prikazuje izobrazbeno strukturo delovno aktivnih moških in žensk, je dejansko razvidno, da izobrazbena struktura delovno aktivnih žensk bistveno ne zaostaja, v kolikor sploh zaostaja za izobrazbeno strukturo moških.

Kljub dobri izobrazbenosti
ženske zasedajo "nižja"
delovna mesta

Če začnemo od sredine, vidimo, da je delež žensk, ki ima srednješolsko izobrazbo, nekaj manjši od deleža moških z enako izobrazbo. Po eni strani zato, ker ima nekaj več žensk samo osnovno šolo, po drugi strani pa, ker ima nekaj več žensk kot moških višjo oziroma visoko izobrazbo. Torej v izobrazbi dejansko težko iščemo razloge, zaradi katerih po nekaterih kriterijih oziroma v nekaterih področjih ženske ne dosegajo takega položaja v delovni aktivnosti kot moški. Verjetno bi podrobnejša raziskava oziroma raziskava drugega tipa pokazala, da ženske kljub svoji strokovnosti in dobri izobrazbi ne zasedajo delovnih mest na enaki ravni kot moški, oziroma zasedajo delovna mesta, za katera zadostuje nižja izobrazba.

Slika 6:

DELOVNO AKTIVNI PO DEJAVNOSTIH IN SPOLU, (AKP 1994)

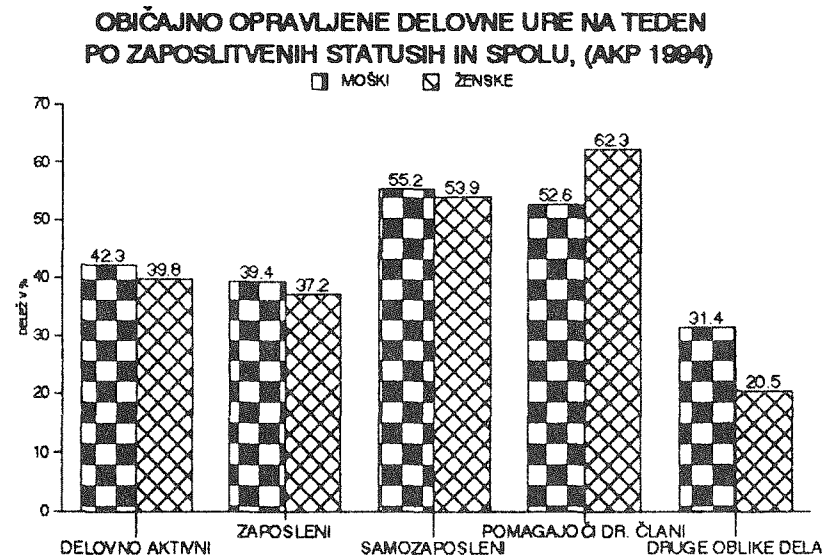


Največ žensk je v
storitvenih dejavnostih

V tretjem sklopu grafikonov vidimo grafikon o delovno aktivnih po dejavnostih in spolu. O tem ne morem povedati nič novega, nič drugega od tistega, kar nam pove grafikon, in sicer, da je žensk največ v storitvenih dejavnostih. Več kot polovica delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih je torej žensk. Drugače pa je v proizvodnih dejavnostih, oziroma, kot jih poimenujemo, v nekmetijskih dejavnostih, razen storitev, kjer ženske tvorijo manjši delež delovno aktivnih, saj je v njih zaposlenih skoraj 70 odstotkov moških. Vendar, če natančneje pogledamo vrstice pod podčrtanimi vrsticami, ki predstavljajo podrobnejšo strukturo po posameznih panogah, se pokaže, da so tudi znotraj teh splošnih vzorcev določena odstopanja. Tako so na primer med proizvodnimi dejavnostmi dejavnosti, v katerih prevladujejo ženske. Tukaj so poimenovane kot druga predelovalna industrija, znotraj nje pa so na primer tudi tekstilna industrija in druge. Pri storitvenih dejavnostih pa opazimo ponovno odstopanje v drugo smer, kjer je v prometu, skladiščenju in zvezah čez 70 odstotkov zaposlenih

moških. Tudi iz položaja posameznih panog lahko sklepamo, kakšen je položaj delovno aktivnih v teh panogah. Enako lahko iz položaja žensk oziroma iz zastopanosti žensk v posameznih panogah sklepamo, kakšen je njihov položaj glede na položaj panoge.

Slika 7:



V zadnjem sklopu grafikonov bomo videli, kako je z delovnim časom. Delovni čas je ključna determinanta življenja delovno aktivnih. Po delovnem času, oziroma tudi po delovnem času, lahko ocenjujemo kakovost delovnih razmer in kakovost življenja delovno aktivnih. Posebej pri ženskah moramo delovni čas ocenjevati v povezanosti z ostalim življenjskim časom. Tako kot stopnje delovne aktivnosti govorijo o tem, koliko žensk je zaposlenih oziroma delovno aktivnih, tako nam tudi delovni čas, oziroma število delovnih ur, pove, kako intenzivno so ženske vključene v delo.

V prvem stolpcu je povprečno število običajno opravljenih delovnih ur na teden za vse delovno aktivne skupaj. Vidimo, da ženske delajo nekoliko manj: delajo dve in pol uri manj kot moški in kot sem rekla prej, tedenski delovni čas žensk je nekoliko krajši od delovnega časa moških, saj ženske zaradi gospodinjskih in družinskih obveznosti težje opravljajo nadure. Anketa o kadrovskem potencialu prav opravljanje nadur navaja kot poglavitni razlog za te razlike, pa tudi sicer so ženske pogostejše odsotne z dela. Med vsemi zaposlitvenimi statusi vidimo, da samozaposleni opravljajo največ delovnih ur na teden. Zaposleni opravijo povprečno 38,3 ure, vemo pa tudi, da zaposleni tvorijo 82 odstotkov vseh delovno aktivnih. Med zaposlenimi torej ženske ponovno delajo nekaj manj kot moški. Edini zaposleni status, v katerem ženske delajo več delovnih ur na teden, so pomagajoči družinski člani.

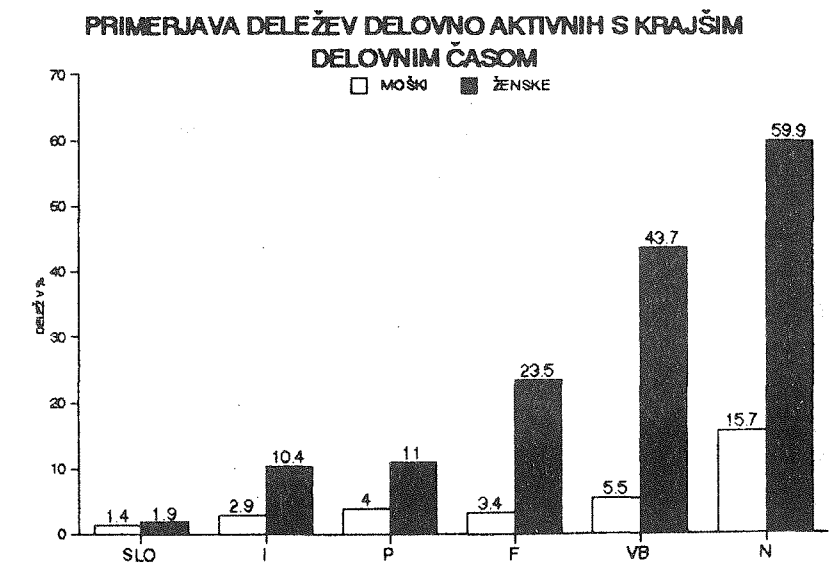
Zaposlene ženske v Sloveniji opravijo manj delovnih ur kot moški

in vendar delajo več kot zaposlene ženske v državah Evropske zveze

Ženske s tem statusom delajo veliko več kot moški z istim zaposlitvenim statusom. Zanimivo je tudi, da med pomagajočimi družinskimi člani prevladujejo ženske in predstavljajo 65 odstotkov vseh pomagajočih družinskih članov.

Če te podatke primerjamo z nekaterimi državami Evropske unije, ugotovimo, da delovno aktivne ženske v Sloveniji delajo 6,2 ure na teden več kot povprečno delovno aktivne ženske v državah Evropske unije. Ta razlika - tudi med državami Evropske unije so razlike, tako na primer opravijo v Nemčiji delovno aktivne ženske povprečno 33,3 ure na teden, na Nizozemskem pa 25,7 ur na teden - je predvsem posledica povprečno krajšega delovnega časa žensk v državah Evropske unije. V teh državah je delež zaposlenih žensk s krajšim delovnim časom občutno večji kot v Sloveniji. Primerjala sem delež krajšega delovnega časa v nekaj evropskih državah s Slovenijo. Sledijo si: Slovenija, Italija, Portugalska, Francija, Velika Britanija in Nizozemska. Vidimo, da je delež tako moških kot žensk, ki v Sloveniji delajo s krajšim delovnim časom, zelo majhen, in sicer dela na ta način okoli 15.000 delovno aktivnih. Tudi razlika med moškimi in ženskami ni bistvena. Podatki za nekatere države Evropske unije kažejo popolnoma drugačno sliko. Skrajni primer je Nizozemska, kjer skoraj 60 odstotkov delovno aktivnih žensk dela s krajšim delovnim časom.

Slika 8:



Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so vse, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Fleksibilne oblike dela in zaposlitve so se v razvitih družbah začele uvajati zlasti po letu 1975 in še posebej ob dolgotrajnih gospodarskih krizah. Gre za takšno razvojno logiko: najprej se te oblike dela začnejo spontano širiti, nato je zanje vse bolj treba najti zakonito pokritje, nazadnje jih sprejmejo tudi največji nasprotniki, na primer sindikati, ki ravno zaradi širjenja teh oblik dela slabijo (Kravaritou - Manidakis, 1988).

Nedvomna so opozorila, ki prihajajo iz razvitih držav, namreč da se z uvajanjem fleksibilnih oblik dela in zaposlitve socialne razmere prebivalstva poslabšujejo. Na te oblike se veže mnogo manj socialnih ugodnosti, pa tudi same po sebi so kot vir dela in dohodka bolj negotove. (Ivan Svetlik, Zaposlovanje: približevanje Evropi, FDV, Ljubljana 1994)

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je ena od oblik fleksibilnega zaposlovanja, ki po eni strani omogoča delodajalcu, da obravnava število zaposlenih glede na gibanja na trgu, po drugi strani pa omogoča tudi delojemalcu, torej delavcem, vsklajevati poklicne in ostale življenjske želje in potrebe. Seveda pa širjenje oblike dela s skrajšanim delovnim časom nosi tudi številne pasti, ki jih opažajo v državah, kjer je ta oblika zaposlovanja razširjena. Vemo, da je delo osnovni vir ekonomskih in socialnih pravic, s skrajševanjem delovnega časa pa se krčijo oziroma zmanjšujejo tudi te pravice. Delo s skrajšanim delovnim časom vleče za seboj tudi nižje dohodke, socialno negotovost in kot vidimo iz tega grafikona, je postalo zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom zelo pogosta oblika zaposlovanja žensk. Torej vse to moramo imeti v mislih, ko se odločamo o zaželenosti ali nezaželenosti dela s skrajšanim delovnim časom.

V delu s krajšim delovnim časom so številne pasti

**DELEŽ POSAMEZNIKOV MED DELOVNO AKTIVNIMI
(IZ DELOVNE SILE SO IZVZETI BREZPOSELNI),
KI SO OPRAVLJALI POSAMEZNE VRSTE DELA**

VRSTA DELA	LETO	1992	1993
Delo za določen čas		4.7	5.2
Delo s krajšim delovnim časom		1.3	1.7
Drugo delo		0.1	2.1
Delo po pogodbi		1.0	1.7
Delo za neposredno plačilo		0.9	1.4

Na nove razmere so se najbolj odzvale storitvene dejavnosti, tako tržne kot javne. Tako se zaposlitev za določen čas izrazilo nadpovprečno pojavlja v izobraževanju ter pri opravljanju osebnih in socialnih storitev. Na istih področjih in v zdravstvu se pojavlja tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom. Drugo delo se pojavlja predvsem v storitvah, tako javnih kot tržnih, delo po pogodbi pa je značilno za raziskovalno in svetovalno dejavnost, založništvo in tiskarstvo. Veliko ga je tudi v gostinstvu. Delo za neposredno plačilo pa je mogoče prav tako najti na številnih področjih opravljanja storitev. (Ivan Svetlik, Zaposlovanje: približevanje Evropi, FDV, Ljubljana 1994)

Ženske pogosto delajo v izmenah in ponoči

"Dediščina" je pozitivna za položaj zaposlenih žensk

Za konec bom z zadnjim grafikonom predstavila delovno aktivne po netipičnih urnikih in spolu. Delo v netipičnih urnikih, med katere sodi delo v izmenah, zvečer, ponoči, ob sobotah in nedeljah, je v številnih podjetjih in organizacijah zaradi proizvodnih in delovnih procesov neizogibno. Delo v teh netipičnih urnikih še posebej dodatno obremenjuje delovno aktivne, saj je delo v teh urnikih neskladno z biološkim ritmom človeka oziroma od njega drugačno in prav tako ni skladno z ritmom družine in ostalega socialnega okolja. Zanimivo je, da so ženske dokaj intenzivno zaposlene v teh netipičnih urnikih, kar jih še dodatno obremenjuje. Iz tega grafikona je približno razvidno, da je od vseh, ki delajo v izmenah, nekaj manj kot 50 odstotkov žensk. Nekaj manj kot 30 odstotkov vseh, ki delajo ponoči, so prav tako ženske. Vemo, da zakonodaja ureja zaposlovanje žensk ponoči, pa kljub temu predstavljajo ženske velik delež tistih, ki delajo ponoči. Če seštejemo vse te netipične oblike dela, ugotovimo, da v netipičnih urnikih dela 65 odstotkov vseh delovno aktivnih žensk, torej samo 35 odstotkov delovno aktivnih žensk dela v tistem delovnem času, ki ga smatramo za normalnega.

Za zaključek bi še omenila, da so nekatere od lastnosti, ki sem jih naštel, pozitivne za položaj zaposlenih žensk, in sicer njihova številčna vključenost med delovno aktivne in tudi njihova intenzivnost vključenosti, ki sem jo predstavila z delovnimi urami. Zato bi nadaljnje aktivnosti za izboljšanje položaja žensk morale ohraniti tiste prednosti, ki smo jih podedovali iz prejšnjega sistema. Seveda pa bi po drugi

strani morali prizadevanja tudi izboljšati, med njimi nekatere lastnosti, ki jih tukaj na žalost zaradi časovne omejitve nisem mogla omeniti, na primer: razporejenost žensk po poklicih, ker so bolj zastopane v deprivilegiranih poklicih, ali pa pojav, ki ga opažamo zadnje čase: zaposlovanje za določen čas, ki je pogostješe pri ženskah kot pri moških. Pojave novih oblik in novih značilnosti, ki negativno vplivajo na položaj žensk med delovno aktivnimi, bi morali preprečiti.

Tanja Salecl Bevc:

Po tem pomembnem prispevku, ki nam je osvetlil položaj žensk na trgu delovne sile, bomo prešli na drugi del, za katerega smo prosili sindikate, da predstavijo svoje vedenje in spoznanja o ženskah na delovnem mestu. Predstavnice in predstavniki sindikatov bodo podali svoje opažanja in poskušali pojasniti, kako uvajanje tržnega gospodarstva in privatne lastnine vpliva na položaj žensk, ter predstavili probleme, s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu. To so teme, o katerih najmanj vemo, v javnosti so najmanj poznane. O njih se sicer govori, a jih žal nihče celovito ne beleži.

4. člen

Delavci imajo pravico organizirati sindikat, ki varuje pravice in interese članstva v skladu z zakonom in statutom.

Organizacija oziroma delodajalec mora omogočiti sindikatu, da sodeluje v postopku urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki izhajajo iz dela in delovnega razmerja. ...

(Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja)

Opažanja s področja vzgoje in izobraževanja bo predstavila gospa Vlasta Sagadin, predsednica Sindikalne konference osnovnih in glasbenih šol, Sindikata vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije.

Vlasta Sagadin

Pozdravljeni. K predstavitvi dodajam še to, da sem učiteljica na osnovni šoli v Kranju. Prihajam neposredno iz baze, kot temu rečemo, funkcijo predsednice Sindikalne konference osnovnih in glasbenih šol pa sem prevzela šele pred dobrega pol leta.

Za začetek bom predstavila Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti. SVIZ, kot mu na kratko rečemo, združuje dobrih trideset tisoč članov in članic in predstavlja največji sindikat tako imenovanih negospodarskih dejavnosti. SVIZ je torej največji negospodarski sindikat, je reprezentativni sindikat in je sopodpisnik kolektivnih pogodb za negospodarstvo ter vzgojo in izobraževanje. Vanj je

*Sindikat vzgoje,
izobraževanja in
znanosti*

včlanjenih več kot polovica vseh zaposlenih v vzgoji, izobraževanju in znanosti. Prizadevala sem si pridobiti podatke o številu včlanjenih. Po podatkih, ki so mi na voljo, nas je okoli 52.000 samo v osnovnem in srednjem šolstvu, glasbenih šolah, zavodih in tako naprej. Žal pa mi ni uspelo dobiti natančnejših podatkov. Sindikat je organiziran v šest sindikalnih konferenc in jaz sem predstavnica ene izmed njih. Imamo sindikalno konferenco za predšolsko vzgojo, za visokošolske ustanove, za srednje šole, raziskovalne organizacije ter za zavode za mladino s posebnimi potrebami.

Danes sem uspela dobiti podatke, da je v šolskem letu 1993/94 v osnovnem šolstvu Slovenije delalo približno 86 odstotkov žensk in 14 odstotkov moških. Razmerje se nekoliko spremeni v srednjih šolah, kjer je 59 odstotkov žensk in 41 odstotkov moških, seveda pa se razmerje spremeni v korist moških v višjih in visokih šolah. Sam delež zaposlenih v šolstvu, vzgoji in v raziskovalni dejavnosti nekako kaže, da je razmerje, če gledamo globalno, približno 80 proti 20 v korist ženske populacije.

Vemo, kolikšna je udeležba zaposlenih moških v predšolski vzgoji. Osebo menim, da je resnična škoda, da so otroci prikrajšani za del vzgoje, ki bi jo morala enakovredno odigrati oba spola. V srednjih šolah se to razmerje uravnovesi, zanimivo pa je, da se pri zaposlovanju oziroma zasedanju vodstvenih položajev razmerje bistveno spremeni. V osnovnih šolah je le 39 odstotkov ravnateljic in 61 odstotkov ravnateljev. V srednjih šolah je 64 odstotkov ravnateljic in 36 odstotkov ravnateljev.

V razmišljanju o glavnih vzrokih feminizacije tega poklica se ne bom lotila sociološke razprave, saj je moje strokovno področje jezikoslovje, vendar menim, da je eden glavnih razlogov slabo nagrajevanje. Dela so toliko slabše plačana, kolikor nižje se spuščaš po lestvici. Najslabše so plačane vzgojiteljice, potem delavke v osnovnih šolah, sledijo zaposleni v srednjih šolah in profesorski kader. Razmere v višjem in visokem šolstvu so malo boljše, kar potrjujejo tudi statistični podatki.

Da poklici v šolstvu niso najbolj privlačni za moške, je znano dejstvo. Možnosti za napredovanje in ustvarjanje kariere v šolstvu niso ravno velike. Kdor pa želi napredovati, narediti kariero, se pač nekje prijavi na razpis za ravnateljsko mesto.

Kaj je razlog, da se ženske le redko odločajo za prevzemanje funkcij? Verjetno je vzrok, kar je povedala že govornica pred menoj, preobremenjenost in morda tudi premajhna ambicioznost in pomanjkanje samozaupanja, ki bi jim potrdilo, da so sposobne nositi odgovornosti. Tu mislim predvsem na delavke, ki so že prešle reproduktivno dobo in bi morda spričo starejših otrok že lahko prevzele te funkcije.

Izobrazbeno strukturo v šolstvu poznamo. Je ena izmed najvišjih v Sloveniji, in sicer je v osnovnih šolah 80 odstotkov učiteljic z višjo

*Otroke v šolah učijo
in vzgajajo ženske,
šole vodijo moški*

*Kjer je največ žensk,
so najslabše plače*

*Ustrezno izobraženi kadri
zapuščajo šole*

izobrazbo in 8 odstotkov z visoko izobrazbo, ostali kadri pa so predvsem tehnično in upravno osebje s srednjo in poklicno izobrazbo, oziroma delavke brez izobrazbe. Slednje so zato na žalost na repu plačilne liste. Stopnja izobrazbe se na višjih ravneh še povečuje. V zadnjem času pa opazamo trend, zlasti v srednjih šolah, da se zaradi neustrezne kadrovske zasedenosti za nekatere tako imenovane deficitarne profile že išče kadre. To je predvsem posledica odhajanja tehnično usmerjenih profilov, pa tudi naravoslovno usmerjenih ter delno jezikoslovcev v bolj konjunkturke poklice. Vemo kam odhajajo anglisti, kam odhajajo tehniki, inženirji in tako naprej. To je na nekaterih šolah že povzročilo alarmantno situacijo, ki je prizadela tudi kakovost pouka. Primer, da na srednji šoli uči matematiko študent ali absolvent neke tehnične vede, ni več izjema.

*Ali je nadaljnji študij
osebni interes
posameznice?*

Pri sprejemanju nove šolske zakonodaje opazamo težnje, da se izobrazbena raven zaposlenih v osnovnih šolah in vrtcih poviša. Do sedaj je zadostovalo, da je imela delavka višjo izobrazbo, zdaj pa se zahteva visoka. Zato se čedalje več zaposlenih delavcev že odloča za nadaljnji študij, motivirajo pa jih predvsem boljša plača in ugodnejši pogoji za napredovanje. Pri tem pa se pojavljajo težave, saj delodajalec, Ministrstvo za šolstvo in šport, sicer predpisuje strožje pogoje za vse zaposlene in s tem delavce sili v dopolnjevanje izobrazbe, ne omogoča pa finančne podpore za doštudiranje. Zato si večina delavk, predvsem žensk, ki so trojno obremenjene, sama plačuje drage šolnine za izobraževanje. Težav, ki jih povzroča sam študij ob delu in družini, pa raje ne omenjam. Iz tega sledi, da delodajalec po eni strani želi izobražen kader tudi v vrtcih, v osnovnih šolah, po drugi strani pa ta nadaljnji študij obravnava kot osebne interese posameznice in posameznika. Danes sem dobila podatek, da se za doštudiranje na drugi stopnji odločajo predvsem moški. Težko bi pričakovali, da bi si mati s tremi otroki privoščila še nadaljnje šolanje ob petkih popoldan, ob sobotah dopoldan, terenske vaje ob nedeljah, vrh tega pa še tri tisoč mark šolnine za vsak letnik.

*Pouk v izmenah - breme
učiteljic in učiteljev
ter otrok*

Naše delo je delo z mladino, z otroki. Spremenjene družbene razmere, v kakršnih smo zadnja leta, pa pedagoškim delavcem nalagajo tudi večje psihofizične obremenitve in napore. Dodatna obremenitev je tudi delo v izmenah, kar je bilo že omenjeno. Problem dela v izmenah ni v šolstvu prav nič manjši. V Kranju na primer, od koder prihajam, ima 50 odstotkov osnovnih šol še vedno dve izmeni, kar predstavlja izredno neugodne in zelo težke pogoje za poučevanje. To pa ni naporno le za učitelje, temveč so tudi pogoji za otroke v šolah s 1.300 otroki v dveh izmenah grozljivi. V prihodnosti sicer vidim neko svetlo luč - če to seveda sploh je svetla luč, menim, da ni - in sicer zmanjševanje števila šoloobveznih otrok, ki je posledica nižje natalitete, oziroma naše rodnoti nasploh. V prihodnjih letih bo to privedlo do sprememb, h katerim bodo prispevali tudi šolski tolar, ukrepi na področju izgradnje novih šol ali pa dograditve starih, ki so premajhne. Tudi štiriletna osnovna šola se bodo verjetno spremenile v polne osnovne šole in tako naprej. Drugače bo seveda v srednjih šolah, kjer bo vpis v naslednjih nekaj letih še vedno velik in se bodo izmenski pouk in težavni pogoji

*Zdravje zaposlenih
v vzgoji in
izobraževanju*

za poučevanje morda izboljšali šele v prihodnjih petih, desetih letih. Zanimivo je pa naslednje. Bolj, ko se osnovnošolski učitelji veselimo dela v eni izmeni, bolj se bojijo poučevanja učitelji glasbeniki v glasebnih šolah. To pomeni pravo nesrečo za njihovo dejavnost. Ves pouk se bo premaknil v popoldanski turnus, v večerne ure, tudi v sobote, kar se ponekod že dogaja, in posledično se bodo s tem spremenili tudi njihovi pogoji. Sindikat si prizadeva, da bi se tudi ti spremenjeni pogoji upoštevali pri nagrajevanju: sedaj se namreč izmensko delo ne vrednoti posebej.

Prepričana sem, da delodajalec, ki ga ne zanima zdravstveno stanje zaposlenih, ni dober delodajalec. V šolstvu je bilo za zdravje zaposlenih dobro poskrbljeno. Imeli smo redne zdravniške preglede zaposlenih. Vsaj vsaki dve ali tri leta je zaposleni prišel na vrsto za sistematski pregled. Žal so v zadnjih letih te preglede nekatere občine popolnoma ukinile; finančna sredstva zanje je namreč prispeval ustanovitelj. Za osnovne šole je plačnik lokalna skupnost, za srednje pa Ministrstvo za šolstvo in šport. Izkazalo se je, da je bil za nekatere občine to prevelik strošek in so te zdravstvene preglede preprosto ukinili. Zanimivo pa je, da se je nek zdravnik sam lotil proučevanja zdravstvenega stanja osnovnošolskih učiteljic in učiteljev v Ljubljani, seveda zasebno, zato rezultatov ne morem interpretirati kot 100-odstotno zanesljivih. Izpostavil je pet tipičnih obolenj, ki pestijo učitelje in učiteljice v kasnejših letih poučevanja, na primer po dvajsetih oziroma petindvajsetih letih delovne dobe v šolstvu. To so na primer povišan holesterol zaradi pogostih stresnih situacij, pogoste okvare sluha, ki bodisi prizadenejo eno ali obe ušesi, okvare glasilk in zvečan krvni tlak. Zanimivo je, da zaradi teh obolenj nobena učiteljica ne gre na bolniško. To niso neposredni vzroki za bolniške izostanke, so pa hude tegobe in z njimi mnogi zaposleni v šolstvu delajo, ker ne želijo izostati, saj bi jih morali drugi nadomeščati. Želim si, da bi opravili raziskavo tudi o zdravstvenem stanju delavcev, zaposlenih v vzgoji in izobraževanju.

*Prazne obljube o
izboljšanju gmotnega
položaja ključnih
kadrov v vzgoji in
izobraževanju*

Še zakonodajno področje. Naše področje ureja več zakonov. Sam paket šolske zakonodaje je pač strokovna tema, s katero delovnopravne zadeve nimajo nič. Šolsko področje je urejeno s kolektivno pogodbo za negospodarstvo. Kolektivna pogodba za vzgojo in izobraževanje je bila sprejeta danes. V šestih mesecih smo ugotovili, da je ohlapna, nedorečena, zato smo v SVIZ-u predlagali spremembe in dopolnitve. Sedaj se že pogajamo z Ministrstvom za šolstvo in šport. Področje plač je urejeno v dveh zakonih, in sicer v Zakonu o plačah delavcev v javnih izobraževalnih zavodih in v Zakonu o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Napredovanje pa urejajo pravilniki o napredovanju, ki jih je sprejelo Ministrstvo za šolstvo in šport. Kaj ti zakoni s področja nagrajevanja našega dela pravzaprav prinašajo? Povedati moram, da smo si zaposleni v šolstvu veliko obetali, zlasti na osnovi obljub, ki so nam jih dajali na ministrstvu, da se bo materialni položaj zaposlenih s sprejetjem zakona o razmerjih plač bistveno izboljšal in da bomo končno postali enakopravna branža z izobrazbeno primerljivim profilom v drugih

dejavnostih. Zgodilo pa se je, da so si materialno nekoliko opomogli administrativno tehnični delavci in ravnatelji, ključni kadri v šolstvu, učitelji, profesorji, vzgojiteljice, pa smo ostali praznih rok. SVIZ je zaradi tega po nekaj mesecih od vlade oziroma od ministrstva zahteval analizo učinkov tega zakona, a že pol leta zaman čakamo. Vse te zakone pa je mogoče izvajati skladno s tistim, kar je zunaj pristojnosti Ministrstva za šolstvo in šport, z določitvijo izhodiščne plače za negospodarstvo za prvi tarifni razred. V negospodarstvu je izhodiščna plača 31.200 tolarjev. S socialnim sporazumom, ki je bil podpisan prejšnji teden, in z določitvijo izhodiščne plače za prvi tarifni razred v gospodarstvu za letošnje leto se je razmerje med izhodiščnima plačama popolnoma porušilo. Namesto memorandumsko zapisanega približevanja obeh izhodiščnih plač, v gospodarstvu in v negospodarstvu, se je razlika še povečala. Sedaj znaša izhodiščna plača v negospodarstvu za prvi tarifni razred le še 74 odstotkov izhodiščne plače v gospodarstvu. To pa pomeni, da delavke, ki opravljajo najnižje plačana dela, za svoj polni delovni čas prejemajo dobrih 20.000 tolarjev. To je nesprejemljivo, neopravičljivo, ponižujoče, še zlasti, če vemo, kako je naša družba širokosrčna pri nekaterih socialnih prejemkih za ljudi, ki niso zaposleni.

*Kako zagotoviti
ustrezen kader v
šolstvu?*

Za zaključek pa še o tem, kateri so problemi, ki jih opažamo in ki jim bo sindikat posvetil veliko truda. Prvi problem je nizko vrednotenje opravljenega dela, ki je posledica, prvič, prenizke izhodiščne plače, in drugič, prenizko ovrednotenega dela zaposlenih v šolstvu, prenizkega osnovnega količnika. Naslednji problem je trend nadaljnje feminizacije tega poklica, ki mu botruje prav nagrajevanje. Danes sem z Ministrstva za šolstvo in šport izvedela, da se delež na novo zaposlenih moških zmanjšuje. Problem je tudi fluktuacija delovne sile v tiste konjunktne smeri, ki sem jih omenila že prej, in sicer v tehniko, na področje jezikov, v naravoslovje. Nadaljnji problem je zaposlovanje pedagoško šolanega kadra z diplomami v drugih dejavnostih namesto v šolstvu. Tako naše kadrovske šole, kot jim pravimo, ne zagotavljajo več kadra za našo branžo.

*Podaljšan porodniški
dopust - dvorezen
meč*

Za konec bom predstavila stališče SVIZ-a o zelo pereči tematiki, ki je aktualna in bo verjetno tudi v bodoče, to je stališče do podaljšanega porodniškega dopusta. V sindikatu nismo bili enotnega mnenja, ker smo ljudje pač različni. Skupno stališče je, da morajo ženske imeti možnost izbire, se same odločiti o tem, ali bodo koristile celoten porodniški dopust ali pa izbrale drugačno obliko. Zavedamo se tudi, da bi v začetni fazi odločitev za podaljšanje porodniškega dopusta v nekaterih naših dejavnostih, konkretno v vrtcih, povzročila pravi šok, če bi se vse ženske odločile biti z otroki tri leta doma. Vendar gledamo dolgoročno. Ne smemo zanemariti dejstva, da je po drugi strani naša branža odvisna od otrok, ki bodo nekoč večji in še večji. Prav otroci oziroma mladina so vir našega kruha, torej je to dvorezen meč. Po eni strani bi sekali, po drugi strani pa vemo, da bi več mladine, večja rodnost, če bi to bila posledica sprejetja predloga za podaljšanje, omogočila nove zaposlitve mladim vzgojiteljicam, učiteljicam, profesorjem, zdravnikom in drugim kadrom. Gledati moramo torej zelo široko. V sindikatu se ne

zaletavamo in se kar povprek izrekamo proti podaljšanju porodniškega dopusta. Vsekakor pa podpiramo mnenje, da morajo o tem odločati ženske, matere, in ne drugi namesto njih. Pravica do izbire mora ostati. Menim, da smo tako pokazali visoko stopnjo strpnosti, kljub temu, da bi podaljšanje porodniškega dopusta utegnili porušiti našo dejavnost, zlasti na področju predšolske vzgoje in vrtcev.

Tanja Salecl Bevc:

Naslednje govornice in govorce moram žal prositi, da so krajši in se bolj osredotočijo na probleme, katerim smo namenili današnje srečanje. Stališče o porodniški je sicer zanimivo, vendar to ni današnja tema, zato se ji vendarle izognimo. Začeli smo s sindikatom s področja storitvene dejavnosti, zato bomo nadaljevali s Sindikatom zdravstva in socialnega varstva. To področje nam bo predstavila sekretarka tega sindikata, gospa Nevenka Lakše.

Nevenka Lekše:

Kar nam je povedala kolegica iz SVIZ-a je vsebovano tudi v 90 odstotkih prispevka, ki sem ga pripravila za današnje srečanje, zato se bom izognila ponavljanju, ker gre za sorodno problematiko, in poudarila le stvari, ki so za področje, ki ga zastopam, pomembnejše.

Za uvod le to, da najbrž v času tranzicije tudi sindikati v tem prostoru in v tem času iščemo svoje pravo mesto, ker smo v prejšnjem sistemu bili pač del političnega sistema, torej stranka na oblasti. Sedaj je naša vloga popolnoma drugačna. Iščemo mesto pogajalca, partnerja na drugi strani mize, za katero si v dialogu s svojimi delodajalci prizadevamo zaščititi pravice delavcev, oziroma pravice, ki izhajajo iz njihovega dela in delovnega razmerja, dogovoriti. Zato pozivam vse kolegice in kolege v sindikatih, da je treba strniti vrste - časa najbrž nimamo prav veliko - da bomo lahko odpravljali vse tiste slabosti, ki se pojavljajo v tem prehodnem obdobju, predvsem v negospodarskih dejavnostih, v katerih je zvečine zaposlena ženska delovna sila. Uporabljala bom staro terminologijo, čeprav je predstavnica Zavoda za zaposlovanje že uporabljala novo, mi pa najbrž še nismo povsem seznanjeni s to mednarodno klasifikacijo.

Izvirni greh za težave v delovanju sindikatov je zanesljivo podcenjenost delovne sile. Z novim podpisom dogovorov o politiki plač v gospodarstvu se je seveda položaj poslabšal, cena dela v negospodarstvu pa občutno znižala, saj je v bistvu sedaj naša izhodiščna cena dela v primerjavi z izhodiščno ceno dela v gospodarstvu za 25 odstotkov nižja. Menimo, da bo morala vlada kot delodajalec številka ena, torej kot delodajalec vsem zaposlenim v negospodarstvu, narediti bistvene premike. Prav danes je koordinacija negospodarskih sindikatov sprejela sklep, da pozove vlado k takojšnjim pogajanjem, da bi poiskali izhod, ki bi ublažil ta razkorak. Zavedamo se razmer, v katerih je današnja

*Sindikati zdravstva
in socialnega varstva*

Prenizka cena dela

družba, vendar menimo, da ta razlika v ceni dela, tudi dela ženske delovne sile, za to družbo in za ta čas ni primerna. In prav zato bi morali, rečem lahko, da to že počnemo, poiskati zaveznike v drugih sindikatih. S tem namenom bomo poslali sindikatom poziv, da nas v teh prizadevanjih podprejo, ne glede na to, da pričakujemo odgovor našega delodajalca številka ena, ki bo seveda svoje stališče utemeljeval s sprejemom proračuna, ki je že v obravnavi v parlamentu.

Po javnem mnenju so najpomembnejše naloge sindikatov pravno svetovanje delavcem, ohranjanje delovnih mest ter zaščita brezposelnih.

Zelo pomembne funkcije delovanja sindikatov so tudi finančna pomoč delavcem, ki to pomoč potrebujejo, izobraževanje delavcev, dogovarjanje z vlado in Gospodarsko zbornico o vprašanjih ekonomske in socialne politike ter skrb za soodločanje delavcev.

Srednje pomembni funkciji sindikatov sta skrb za primerno visoke plače ter zagotavljanje cenejših živilskih izdelkov za delavske družine. (Miroslav Stanojević, Mojca Omerzu, Javnomnenjske podobe sindikatov, Univerza v Ljubljani, SSD, 1994)

Diskriminacija panog, v katerih so večinoma zaposlene ženske

Zakaj nekoliko daljši uvod v ceno dela? Že nekajkrat sem povedala, kar je vsebovano tudi v poročilu Urada za žensko politiko, da se pri nas soočamo s klasično diskriminacijo ženske delovne sile, saj prav 25 odstotkov nižja cena dela v negospodarstvu, kjer so zaposlene pretežno ženske, kaže na diskriminacijo celih panog. V drugih državah Evropske skupnosti sindikate pozivajo, naj opozarjajo na diskriminacijo žensk na delovnem mestu. Pri njih je diskriminatorno na primer, ko za isto delovno mesto konkurirata moški in ženska, cena istega dela pa je za žensko nižja. V sindikatih negospodarstva, kolikor se pač povezujemo, pa ocenjujemo, da so diskriminirane cele panoge. To so zdravstvo, šolstvo, kultura in nenazadnje tudi državna uprava, verjetno pa lahko kolegice iz tekstilne industrije trdijo podobno. Ker pa sem iz branže zdravstva in sociale, bi opozorila predvsem na večje probleme, na razporeditve delovnega časa in na kršitve v tej dejavnosti.

Razporeditev delovnega časa in nočno delo

Opozoriti želim na razporeditev delovnega časa, saj danes zaradi deficitarnosti poklica ženske delajo tudi štiri do šest tednov brez dneva tedenskega počitka. To so matere, to so žene, ki delajo sedem dni v tednu. Delajo ne samo osem ur, pač pa dvanajst ur. V treh mesecih se jim nakopiči tristo do štiristo ur, ob tem pa ne morejo koristiti dneva tedenskega počitka niti prostega dneva po dvanajsturnem delovnem času. Država ni kljub opozorilom nič storila, da bi se vendarle lotili razreševanja teh problemov. V sindikatu se s tem problemom že aktivno spopadamo. Našim sindikalnim zaupnicam in vsem našim članicam bomo posredovali priporočilo, naj v primeru, če delodajalec ne bo uredil delovnega časa, kakršnega predpisujejo mednarodne

konvencije in tudi naša zakonodaja, delo preprosto odklonijo. Sem sodi tudi to nesrečno nočno delo žensk. Vemo, da za dejavnost zdravstva in socialnega varstva mednarodne konvencije ne zagotavljajo zaščite žensk, za nas ženske v zdravstvu in socialnem varstvu ne velja prepoved nočnega dela. Prav zato, ker pri nas ne velja prepoved nočnega dela, v sindikatu pripravljamo primerjalno analizo, da bi ugotovili, kolikšen je dodatek za nočno delo v posameznih branžah oziroma kolikšna je njegova cena.

24. člen

... Izjemoma sme delovni čas delavca trajati pod pogoji, določenimi z zakonom in splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo, dlje kot 42 ur v delovnem tednu (delo, daljše od polnega delovnega časa), vendar ne dlje kot 10 ur na teden. ...

30. člen

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur. Če pa mora delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je treba zagotoviti za tak počitek en dan v naslednjem tednu.

32. člen

Delavcu ni mogoče kratiti pravice do odmora med delom, do dnevnega in tedenskega počitka. Delavec se ne more odreči pravici do letnega dopusta niti se mu more ta pravica kratiti.

(Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja)

Kjer ponoči pretežno delajo moški, je dodatek za nočno delo višji

V naši branži je nočno delo najnižje ovrednoteno, ceni dela je dodan le zakonsko določen minimalni dodatek, in sicer 30-odstoten. Ko smo delali primerjavo z industrijskimi panogami, kjer je sicer nočno delo žensk prepovedano, smo ugotovili, da je dodatek višji, saj znaša 40 do 50 odstotkov. Ne bi bila rada zlobna, ampak morda je višji zato, ker ponoči delajo zvečine moški. V sindikatu si prizadevamo, da bi ženskam, ki zaradi narave dela, saj je to vendarle specifična dejavnost, pogosto delajo ponoči, drugače ovrednotili nočno delo, o čemer se pogajamo z delodajalci. Naši argumenti so lahko kljub specifičnosti dejavnosti za delodajalca zelo prepričljivi. K ukrepanju je potrebno pozvati inšpekcije dela. Nekaj pozivov smo že naslovili tudi na republiško inšpekcijo. Stvari se seveda odvijajo počasi, verjetno zato, ker tudi njih, tako kot nas, pesti deficitarnost poklica.

*Oblast in moč nista
v rokah žensk*

V slovenskem prostoru še ne deluje trg delovne sile. Ob normalnem delovanju trga delovne sile bi deficitarnost določenih poklicev zmanjšali in odpravili z višjo ceno dela. Trg delovne sile ne deluje, zato deficitarnosti določenih poklicev ni mogoče odpraviti z višjo ceno dela, ki bi motivirala ljudi, da bi se odločili zanje. V Kliničnem centru na primer ta trenutek primanjkuje 350 sester. To lahko uporabim za argument, zakaj medicinske sestre ne morejo koristiti dneva tedenskega počitka.

Vzroke za take razmere seveda vidim tudi v - pa ne bi bila rada feministka v negativnem smislu - odsotnosti žensk v dnevni politiki, odsotnosti žensk na vodilnih in vodstvenih mestih, predvsem v negospodarstvu. Pred današnjim pogovorom sem poskušala ugotoviti, kakšna je zastopanost na vodilnih delovnih mestih. V vseh slovenskih bolnišnicah imamo samo dve direktorici. V zdravstvenih domovih jih je pet do sedem, zanje nisem uspela dobiti najnovejših podatkov. Dejstvo, da je v naši dejavnosti zaposlenih med 80 in 90 odstotkov žensk, zgovorno priča, zakaj je tako težko uresničiti nekatere nove, drugačne, ženskam bolj prijazne rešitve.

Mislim, da razmerje sil v našem sindikatu, ki predstavlja približno 25.000 članov, med 256 sindikalnimi zaupniki pa imamo 191 sindikalnih zupnic, obeta, da bomo v novih prizadevanjih za ustvarjanje boljšega položaja, predvsem pri varovanju pravic zaposlenih v tej dejavnosti, poskušali biti dober partner, prav zato, ker smo ženske prevzele vajeti v svoje roke.

Tanja Salecl Bevc:

Predstavnica Sindikata delavcev trgovine Slovenije, gospa Kristina Antolič, nas bo seznanila s težavami, povezanimi z ženskami, zaposlenimi na področju trgovine.

Kristina Antolič:

Šest mesecev sem predsednica Svobodnih sindikatov delavcev trgovine, ki imajo 38.000 članov. Smo torej tretji največji sindikat. V svojem prispevku bom izpostavila probleme delavk zaradi dela ob nedeljah in praznikih ter zaposlovanja na črno.

V Sloveniji je na področju trgovine prek 15.000 pravnih in fizičnih subjektov. Po znanih statističnih podatkih je bilo v okviru trgovine decembra 1994 zaposlenih okoli 56.373 ljudi. Delež zaposlenih žensk v trgovini na drobno, v trgovini na debelo in v zunanji trgovini je 62-odstoten, ob čemer velja poudariti, da je prek 70 odstotkov vseh žensk zaposlenih v maloprodaji. Ko govorim o ženski, materi, materi samohranilki, se ne morem izogniti njenemu položaju v trgovini, njenemu delu ob nedeljah in ob državnih praznikih. Jedro spora je prav

*Sindikati delavcev
trgovine*

*Zaposlene v trgovini
delajo tudi ob
nedeljah in praznikih*

gotovo v pravilniku o obratovalnem času, ki je bil sprejet na osnovi 17. člena Zakona o trgovini leta 1983 in ga je izdal minister za ekonomske odnose in razvoj. Svobodni sindikati delavcev trgovine smo v obdobju, ko je bil pravilnik v razpravi, nasprotovali določilu, da so trgovine odprte ob nedeljah, praznikih in državnih praznikih. Nekaterim delodajalcem se zaradi tega celo povečajo stroški poslovanja, a jih to ne moti, oziroma na to kar pozabijo. Zelo radi se zgledujemo po državah zahodne Evrope, toda pri tem pozabimo, da je povsod po svetu obratovalni čas trgovin soglasje med trgovino, potrošniki in sindikatom. Po sprejetju omenjenega pravilnika je 21. julija 1993 sindikat trgovine pisno pozval vodstvo slovenskih krščanskih demokratov, da mu pošljejo stališče glede spoštovanja največjih cerkvenih praznikov kot simbola ohranjanja krščanskih vrednot in da prepovedo obratovanje trgovin na Veliko noč, Marijino vnebovzetje, Vse svete in Božič. A žal sploh nismo dobili odgovora. Spričo dejstva, da je žena in mati v glavnem skrbnica doma in otrok, ji z obratovalnim časom ob nedeljah in praznikih, ko otroci nimajo pouka in ko vzgojno-varstvene organizacije ne delajo, ne dopuščamo, da bi bila vsaj enkrat v tednu z otroki, oziroma ji to preprečujemo.

40. člen

Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni oziroma v turnusu popoldan in ponoči 10%
- za delo v deljenem delovnem času
- za prekinitev dela več kot 1 uro 15%
- za prekinitev dela več kot 2 uri 20%
- za dežurstvo 20%
- za nočno delo 50%
- za delo prek polnega delovnega časa 50%
- za delo v nedeljo 50%
- za delo na dela proste dneve po zakonu 50%
- za delo na 1. januar, 1. maj, 1. november, 25. december in velikonočno nedeljo 200%.

(Kolektivna pogodba dejavnosti Trgovine Slovenije, Ur.l.RS, št. 43/94)

Neplačane nadure

V trgovini delavke delajo tudi po 45 ur na teden. Delajo neprekinjeno štirinajst dni, ne da bi imele en sam prost dan. Nadure za te dneve niso plačane. Ponekod koristijo uro za uro, čeprav kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije v 40. členu jasno določa, da za delo ob nedeljah in za z zakonom določene dela proste dneve pripada dodatek v višini do 50 odstotkov, za Veliko noč pa celo 200 odstotkov. Žal se to ne spoštuje.

Zaposlovanje na črno

Pri delavkah, ki delajo v trgovini, opazamo tudi pogoste okvare hrbtenice in bolezni ožilja, ki so posledica prevelikih fizičnih obremenitev, povezanih z njihovim delom. Ta obolenja še zlasti pestijo delavke v klasičnih trgovinah.

V manjših privatnih podjetjih zaposlujejo delavke na črno. Pogosto se je primerilo, da je delavka ugotovila, da ni bila prijavljena in zatorej tudi ni bila zdravstveno in pokojninsko zavarovana, šele potem, ko je šlo podjetje v stečaj ali pa se je likvidiralo. Taka početja so bila prijavljena, vendar se delovni inšpektor ni odzval. O problemu so seznanili tudi ministrico Klinarjevo, vendar ne vem, ali so na ministrstvu že ukrepali. Zato pozivam delovne inšpektorje, da si tudi ob nedeljah in praznikih vzamejo čas in opravijo preglede v majhnih, pa tudi ostalih trgovinah in preverijo, ali so v njih delavke zaposlene na črno.

121. člen

Pogodbo o zaposlitvi zasebni delodajalec predloži v presojo zakonitosti in registracijo pristojnemu občinskemu upravnemu organu v roku treh dni po njeni sklenitvi.

Pogodbo o zaposlitvi, ki ni v skladu z zakonom, drugimi predpisi ter s kolektivno pogodbo, vrne organ iz prejšnjega odstavka v roku osmih dni od predložitve z napotilom za uskladitev; v napotilu določi tudi rok za uskladitev.

Registrirano pogodbo o zaposlitvi organ iz prvega odstavka tega člena vrne pogodbenima strankama v roku treh dni po predložitvi oziroma uskladitvi.

Organ iz prvega odstavka tega člena vodi register pogodb o zaposlitvi.

122. člen

Šteje se, da je delovno razmerje sklenjeno, ko je pogodba o zaposlitvi registrirana in je delavec nastopil delo.

Zasebni delodajalec je dolžan v roku osmih dni po sklenitvi delovnega razmerja prijaviti delavca v zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

(Zakon o delovnih razmerjih)

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije

Ko delo je in ko dela ni

Ugotavljamo, da si sindikalni zaupniki ne upajo pošiljati verodostojnih podatkov in si ne upajo povedati, da ponekod kolektivnih pogodb ne izvajajo v celoti. Zato v sindikatu teče akcija za izvajanje kolektivne pogodbe. Ko bomo opravili analizo, bomo predlagali, da se proti kršiteljem ustrezno ukrepa. Predlagali bomo tudi, da se pravilnik o obratovalnem času ponovno vrne v obravnavo.

Tanja Salecl Bevc:

Položaj žensk v tekstilni in usnjarsko-predelovalni industriji nam bo predstavila gospa Martina Horžen, članica izvršnega odbora Sindikata tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije.

Martina Horžen:

Na tej razpravi zastopam sekretarko sindikata Branko Novak. Ne razpolagam s podatki, kakršne so predstavile prejšnje govornice. Prihajam iz tekstilne tovarne Lisca, kjer sem zaposlena kot polprofesionalna sindikalistka in kot vzorčna šivilja. V našem sindikatu je okoli 60.000 članov. Položaj v tej panogi je zelo kričeč. Slovenija pred Pekingom! Zdi se mi, da v tekstilni branži ni tako velikega razkoraka. Vemo, kako tam delajo otroci in kako nas uvoz uničuje. Mi se z vsemi sredstvi borimo proti temu, da bi prišli na raven Pekinga, vendar so sile, ki nas v take razmere pehajo, močnejše od sindikata.

Največji problem v naši branži je prerazporejanje delovnega časa. Kolegice, ki so govorile pred menoj, so že povedale kako je z inšpekcijami. Za tekstilno industrijo je značilno sezonsko delo. V vročem poletju, ko temperature dosežejo tudi 40 stopinj, delavci ogromno delajo, ko pa dela ni, so delavci na prisilnih rednih dopustih. S kolektivno pogodbo imajo delavci s šoloobveznimi otroki sicer zjamčen dopust v času šolskih počitnic, vendar delodajalec tega vselej ne upošteva. Veliko je kršitev tega določila.

17. člen

... Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se mora opredeliti s planom izrabe delovnega časa (delovni koledar), ki ga določi organ upravljanja podjetja, pri čemer mora upoštevati potrebe delovnega procesa in zakonsko določene odmore in počitke delavcev. Delavci s šolo obveznimi otroki imajo pravico koriščenja letnega dopusta dveh koledarskih tednov v času šolskih počitnic, pri čemer morajo upoštevati potrebe delovnega procesa. ...

(Kolektivna pogodba za tekstilno industrijo Slovenije)

*Prednost:
preživetje
tekstilne industrije*

Soočamo se tudi z izmenskim delom, ki je slabo nagrajeno. Prav tako je v naši branži veliko nočnega dela. Zaradi čezmernega dela pestijo zaposlene številna obolenja, predvsem okvare hrbtenice in vida. To so res poklicna obolenja, ampak ljudje so po dvajsetih oziroma petindvajsetih, tridesetih letih dela popolnoma iztrošeni. Dobro pa vemo, kako je z upokojitvami in invalidskimi postopki. Ljudje so vpeti v kolesje našega začetnega kapitalizma brez vsake zaščite. Naš sindikat si zelo prizadeva zaščititi ljudi, a kot sem že prej omenila, podjetja in tudi inšpektorji zamižijo pred dejstvi, saj je edina prednost, da se le še naprej posluje in da se v tej industriji nekako preživi.

Naše delo je tudi podcenjeno. Vemo, kako je v tekstilni branži, poznamo izhodišča in strukturo zaposlenosti ter vemo kakšen je z vsem tem povezan osebni dohodek. K temu se kopičijo še drugi problemi. Prihajam iz regije, kjer je bilo prej veliko kovinske industrije, elektro industrije, bilo je rudarstvo. Njihov propad je prizadel družine in tako so sedaj šivilje prisiljene zgolj s svojimi osebnimi dohodki preživljati cele družine. To se zrcali v šolanju otrok. Otroci iz delavskih družin nimajo nobenih možnosti, da bi karkoli dosegli. Problemi so zelo pereči, zato moramo nastopiti vsi skupaj ali vse skupaj, zato smo tukaj. Odločno se moramo upreti izkoriščanju in podcenjevanju ženske delovne sile.

Tanja Salecl Bevc:

Tudi na področju gostinstva in turizma so pretežno zaposlene ženske. O njihovih problemih nas bo seznanila predstavnica Sindikata delavcev gostinstva in turizma, gospa Karmen Leban, sekretarka Območnega odbora za območje Ljubljane in okolice.

Karmen Leban:

Na večino problemov, o katerih sem nameravala govoriti, so že opozorile predstavnice drugih sindikatov.

Panoga gostinstva in turizma zaposluje okrog 17.000 delavcev. To naj bi bila paradna panoga, panoga, ki Sloveniji prinaša čiste devize. V njej naj bi bili zaposleni zadovoljni delavci in zadovoljne delavke. Pa vendarle ni tako, vsaj z vidika ženske delovne sile ne. Ocenjeno je, da je v njej zaposlenih 13.000, celo okoli 14.000 žensk. Med zaposlenimi v gostinstvu in turizmu so seveda razlike, predvsem v izobrazbeni strukturi. Od 14.000 žensk je velika večina žensk zaposlenih oziroma razporejenih na delovna mesta od prve do pete tarifne skupine, prav zaradi nizke izobrazbe pa so še bolj podvržene šikaniranju delodajalcev.

Ne bom opozarjala na specifičen delovni čas natararice, sobarice, kuharice, kuharske pomočnice, perice, saj vemo, da je njihov delovni čas, tako kot v trgovini, izredno neugoden. Delo je izmensko, nočno,

*Sindikat delavcev
gostinstva in turizma*

Netipično zaposlovanje

delajo prek polnega delovnega časa, kar je v tej panogi skoraj pravilo, delajo ob praznikih in tako naprej. Štirideseturni delovnik je le izjema.

Poseben problem so bolniški staleži, odsotnosti zaradi nege otroka. Delavke, zaposlene v privatnem sektorju, si sploh ne upajo na bolniški dopust, ker bi lahko izgubile delo.

Ugotavljamo, da je pravni položaj delavke v gostinstvu in turizmu v bivših družbenih podjetjih pravzaprav veliko boljši od pravnega položaja delavk, zaposlenih v privatnem sektorju gostinstva in turizma.

V privatnem sektorju je zaposlovanje za določen čas postalo pravilo, pogosto pa je tudi zaposlovanje na črno. Pogosto je delavka, preden se zaposli, prisiljena vnaprej podpisati sklep o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko delodajalec uporabi, ko mu delavka več ne ustreza.

Opozarjam na probleme, ki so očitni. K že omenjenim sodi tudi pisna izjava, s katero se morajo delavke še preden se zaposlijo obvezati, da v naslednjih petih, šestih letih, odvisno od njihove starosti, ne bodo imele otrok. Delodajalci delavk, ki bi glede na starost utegnile v kratkem postati matere, namreč ne želijo zaposlovati. To so ključni problemi delavk v gostinstvu in turizmu.

*Mlajše delavke so
primernejše*

Vemo, da so delavke, natararice, kuharice, sobarice, stare okoli 24 let za delodajalca najprimernejše. Opažamo, da bi se privatni gostilničarji, ki ob prevzemu gostiln prevzemajo v najem tudi delavce, delavk, starih štirideset let, najraje znebili. To pogosto tudi storijo, da zaposlijo mlajše, lepše delavke, ker so za ta delovna mesta primernejša. O teh problemih redno seznanjamo inšpektorje za delo. Naša pravna služba je zasuta s tožbami, vendar ugotavljamo, da ni premalo aktivna samo inšpekcija za delo, ki ima kadrovske težave, pač pa je neučinkovito tudi nekdanje Sodišče združenega dela, sedanje Delovno in socialno sodišče. 30.000 zadev, ki čakajo na rešitev, 30.000 delavk in delavcev, ki čakajo, da zadostijo njihovim pravicam, je resnično klavrna situacija, ki bi jo verjetno težko našli zunaj Slovenije.

*Privatni sektor ne
jamči pravne varnosti*

O pravni varnosti delavke, zaposlene v privatnem sektorju, zato je skoraj ne moremo govoriti. Kolektivne pogodbe gostinstva in turizma se ne spoštuje. Spoštujejo jo le v nekdanjih državnih ali družbenih podjetjih, ki so sedaj v fazi lastninjenja. Kako bo novo lastništvo vplivalo na položaj delavk in delavcev, bomo videli v bodoče. Ob tem bi predvsem poudarila, da bi morala biti delovna in socialna sodišča glede teh kršitev veliko bolj učinkovita. Predpisane kazni so sedaj nekoliko višje, toda še vedno so tako minimalne, da niso vredne omembe. Poleg tega pa traja tudi tri leta, da se postopek na sodišču konča. Delavka je torej tri leta na cesti. Zato je pravzaprav prisiljena podrediti se vsem delodajalčevim zahtevam, če želi obdržati delovno mesto, na katero jo je milostno sprejel.

*Delavke so slabše
plačane od
delavcev*

Drugi problemi so povezani s plačami. Dejstvo je, da so delavke slabše plačane od delavcev. Poseben pojav je tudi, da so v vseh pogodbah o zaposlitvi plače praviloma ovrednotene kot neto plače za prvi tarifni razred, ker od tega privatni delodajalec plačuje davke in prispevke. S tem se mora delavka strinjati, sicer delo izgubi. Četudi je plača v pogodbi o zaposlitvi skladna s plačo, navedeno v tarifnem delu kolektivne pogodbe, take plače delodajalec praviloma ne izplačuje.

Problemi so resnično številni in menim, da je dobro, če se tukaj o tem pogovorimo, saj bomo le združene dovolj močne in uspele odpraviti te probleme. Tudi mi smo opravili analizo vodstvenih in vodilnih poklicev in za konec lahko povem, da sta v Ljubljani le dve direktorici gostinskih podjetij.

Tanja Salecl Bevc:

V povabilu za udeležbo v tej razpravi smo zapisali, da bodo sodelovali tudi druge predstavnice in predstavniki sindikatov, a jih žal ni. Če je vendarle kdo izmed njih z nami, vseh namreč ne poznam, se mu opravičujem.

Bojan Hribar:

Sem sekretar Sindikata vzgoje, izobraževanja in znanosti, ki deluje v okviru Zveze svobodnih sindikatov. Problemi v naši dejavnosti so bili že predstavljeni. Spregovoril bom o tem, kako sindikati rešujemo probleme, in se pri tem omejil na možnosti oziroma načine, na katere sindikati bolj ali manj podobno delujemo.

*Sindikati vzgoje,
izobraževanja in
znanosti*

*Kako delujejo
sindikati*

Sindikati sodelujemo že pri sami pripravi zakonskih podlag, oziroma pri vseh fazah zakonskega postopka. V vsem procesu, ob nastajanju osnutkov, prek priprave predlogov do oblikovanja besedil, podajamo svoje pripombe in predloge. Naslavljamo jih tako na predlagatelja kot tudi na parlamentarne odbore in poslanske skupine.

V tej mladi parlamentarni demokraciji smo se nekaj vendarle že naučili. Vemo, na katerem mestu moramo pritisniti, na kakšen način moramo pritisk izvesti in v katerem trenutku moramo to storiti, da vendarle dosežemo nekakšno približevanje k našim zahtevam. V skrajnem primeru, če ne dosežemo zastavljenega, nam še vedno ostane skrajno sredstvo. V nekaterih primerih smo sprožili ustavne spore in nekatere izmed njih tudi dobili.

*Podzakonski akti
kršijo načelo
enakosti spolov*

Uvodoma smo že slišali, da je pravna enakost žensk nekako zagotovljena. V tem okviru bom izpostavil primer izvedbenih aktov. V pravilnikih o napredovanju v nazive v šolstvu in seveda v plačilne razrede je še vedno določilo, da se v dobo zaposlitve v vzgoji in izobraževanju ne všteva odsotnost, daljša od šestih mesecev. Zaradi tega smo sprožili ustavni spor, ker to najbolj prizadene zaposlene

*Kolektivne pogodbe
in zakonodaja*

matere, ki so pač odsotne zaradi porodniškega dopusta. Na tako določilo smo dali pripombe. Ministrstvo za šolstvo in šport se ni odzvalo. Sedaj je sprememba pripravljena, a trenutno še velja ta pravilnik. Minister še ni umaknil tega predloga, oziroma tega ni storil noben minister, saj so podobni primeri tudi v ostalih dejavnostih. To je eden izmed primerov neenakosti, ne da bi našteval druge, čeprav so bili tudi taki, ki so imeli finančne oziroma materialne posledice.

Sindikati imajo pomembno vlogo pri kolektivnem pogajanju oziroma sklepanju kolektivnih pogodb, tako splošnih kolektivnih pogodb kot tudi branžnih kolektivnih pogodb. Na eni strani se pogajamo z vlado, govorim za negospodarstvo, na drugi pa z ministrstvom. Druga skrb sindikatov je izvajanje teh kolektivnih pogodb. Naš sindikat je organiziran na treh ravneh. Na državni ravni imamo tako imenovani republiški odbor. Potem imamo regijske območne odbore in organizacije v samih zavodih. Usposabljam zaupnike, da zaznajo morebitne kršitve kolektivne pogodbe. S pomočjo naše pravne službe potem najprej opozorimo na kršitev, če pa ne gre drugače, zahtevamo spoštovanje kolektivnih pogodb tudi s tožbami. Reči moram, da smo zato, ker imamo partnerja v bistvu na ministrstvu, vsaj kar se tiče šole, vendarle v boljši poziciji. Drugače je z vrtci, ki so še vedno v pristojnostih lokalnih skupnosti, ki jih tudi financirajo. Tam je včasih malo težje, ker je glede lokalne samouprave še vedno veliko stvari nerešenih. To je poseben problem. Nova šolska zakonodaja bo vsekakor bistveno določala tudi pogoje zaposlenih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Sodelovali smo že pri samem konceptu razvoja dejavnosti, torej pri pripravi sprememb, predvidenih na področju osnovnega in srednjega šolstva ter vrtcev. Zakone smo pravzaprav ocenili kot pozitivne, saj je v njih vendarle mogoče zaznati trend približevanja spremembam, ki so demografsko pogojene.

Slišali smo, da se zmanjšuje število otrok. Spremembe, ki jih prinaša nova zakonodaja po eni strani to sprejemajo, po drugi strani pa izboljšujejo pogoje za delo. Zmanjšuje se normativ za delo v vrtcih, zmanjšuje se število otrok in podobno. Te spremembe pozdravljamo. Imeli pa smo vrsto pripomb na delovno-pravni del, ki smo jih posredovali tudi v parlament.

*Zasebno šolstvo in
varstvo*

Posebne pozornosti pa je vreden naslednji problem. To je razmerje med javnim in zasebnim šolstvom, ki se bo seveda odrazilo tudi na položaju zaposlenih v teh dejavnostih. Za uvedbo zasebnega šolstva in varstva predšolskih otrok se predvidevajo dokaj liberalni pogoji. V prvih treh letih naj bi se stroški za zasebno šolstvo in varstvo v celoti pokrivali, enako kot za javno šolstvo. Za kasneje pa so predvidene variante. Ne vem, katera varianta je bila sprejeta: 75- ali 85-odstotno pokrivanje. To je po naši oceni relativno veliko in bo povzročilo razlike. Kljub zagotovitvi, da bodo plače v javnih in zasebnih šolah enake, se bo del presežnega denarja usmerjal v boljšo opremljenost, boljše pogoje, za katere pa menimo, da bi se morali izboljšati tudi, pravzaprav predvsem, v javnem šolstvu, saj bi morali biti zagotovljeni najboljše pogoji celotni

populaciji. Pri tem nas je tudi strah za zaposlenost v sedanjih javnih šolskih in vzgojnih zavodih. Posebno v vrtcih. Za šole res obstaja nekakšna varovalka, saj je določeno, da se zasebni šoli, ki bi ogrozila javno šolo, prekine financiranje. Za vrtce pa to seveda ne velja.

Podcenjeno delo

Temeljni problem v naši dejavnosti, ki je bil že izpostavljen, je seveda podcenjeno delo. Nenazadnje to potrjujejo tudi podatki dolgoročnega povprečja v primerjavi z gospodarstvom. Ministrstvo za delo je pripravilo neko analizo za zadnjih petnajst let, iz katere je jasno vidno, da se je še zlasti poslabšal položaj v srednjem in osnovnem šolstvu, pa tudi v vrtcih.

Tanja Salecl Bevc:

Oddaljujemo se od današnje teme, zato bomo nadaljevali s pisnim prispevkom Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki ga bo v krajši obliki posredovala sodelavka Urada za žensko politiko.

Pisni prispevek Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije:

Spremembe so zlasti prizadele delavke v industriji in javnih službah

V okviru delovnopravnega položaja žensk v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ugotavljajo: Družbene reforme, institucionalne spremembe in gospodarska kriza so najbolj prizadele delavke, zaposlene v industriji in javnih službah. Med zakonodajo, ki je na področju dela v veliki meri usklajena s konvencijami Mednarodne organizacije dela, ki se nanašajo na ženske, in med dejansko prakso, ki je pogosto na ravni liberalnega kapitalizma, je velik razkorak. Na trgu delovne sile se ob povečani konkurenci pojavljajo deviacije, ki so v škodo zlasti brezposelnim delavkam.

Industrijske delavke so izkoriščane

Industrijske delavke doživljajo posebno izkoriščanje pri delu: nočno in nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih, prerazporejanje delovnega časa, nezmožnost izrabe letnega dopusta v času šolskih počitnic, plače pod nivojem kolektivnih pogodb in neredna izplačila, pogosto spreminjanje delovnih normativov, slabše možnosti izobraževanja in napredovanja.

V javnih službah je prisotna selekcija glede na spol

Delavke v javnih službah imajo najvišje strokovne kvalifikacije, zlasti v zdravstvu, socialnem varstvu, šolstvu in kulturi, toda pri uresničevanju pravic iz delovnega razmerja se srečujejo s podobnimi težavami. V tem sektorju je posebej oteženo zaposlovanje žensk. Prve zaposlitve se pretežno sklepajo za določen čas, zaradi nosečnosti delavkam pogosto preneha delovno razmerje, pri zasedbi vodilnih delovnih mest je prisotna tiha selekcija glede na spol.

Opozorili so še na en pojav. Delodajalci žensk ne zaposlujejo zaradi možnosti odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta. Veliko mladih žensk sklene delovno razmerje šele po podpisu izjave, da vsaj tri leta ne bodo rodile.

Tanja Salecl Bevc:

Predstavnica Inšpektorata za delo, pomočnica glavnega inšpektorja gospa Jana Uran nam bo predstavila probleme žensk na trgu delovne sile, oziroma kršitve zakonodaje s svojega zornega kota.

Jana Uran:

S problematiko, o kateri smo govorili, se inšpektorji srečujemo vsak dan. Veseli me, da je predstavnica Zavoda za zaposlovanje zelo temeljito obdelala trg delovne sile z obeh vidikov, zaposlenost moškega in zaposlenost ženske. Zakaj to govorim? Zato, ker mi svojih podatkov ne zajemamo po spolu - ženska/moški. Nekatere negativne pojavnosti oblike, ki jih ugotavljamo predvsem v tistih panogah, v katerih so pretežno zaposlene ženske, bom zato lahko predstavila zgolj hipotetično.

Podatki, ki jih je posredovala predstavnica Zavoda za zaposlovanje, potrjujejo, da so statistični podatki za preteklo obdobje, ki smo jih zajemali mi, skladni z našimi ugotovitvami. In sicer z ugotovitvami, da je na primer število nepravilnosti, povezano z materinstvom, nizko, v primerjavi s celotnim obsegom obravnavanih zadev povsem zanemarljivo.

V preteklem obdobju smo na področju kršitev delovnopravne zakonodaje opravili na celotnem področju okoli 2433 rednih pregledov. Ti podatki so razvidni iz poročila, pripravljenega za oddajo pristojnim organom. Če pravimo, da je bilo kršitev na področju materinstva zelo malo, na primer pet v podjetjih, družbah in zavodih ter na primer trije v obratovalnicah in pri obrtnikih, je to resnično zanemarljiv pojav. Vendar moram reči, da ga ne smemo posploševati, ker sem prepričana, da negativne pojavnosti oblike do nas sploh niso prišle. Obstaja pa drug pojav, pogostnost negativnih pojavnosti oblik v panogi kot taki. To ugotavljamo predvsem na področju gostinstva in turizma, obrti in zasebnih storitev, stanovanjsko komunalne dejavnosti in trgovine. To seveda ni posledica tako številčnega prijavljanja delavcev, pač pa lahko ugotovljeno pogostnost pripišemo akciji pri zasebnih delodajalcih v gostinstvu in v turizmu, ki smo jo imeli v preteklem letu. Akcije na področju trgovine žal nismo imeli, čeprav je bil danes izpostavljen problem obratovalnega delovnega časa in z njim povezanega delovnega časa, ker področje trgovine ni v pristojnosti delovne inšpekcije, ampak po zakonu v pristojnosti tržne inšpekcije. Smo pa glede tega problema lansko leto Zvezi svobodnih sindikatov oziroma Sindikatom dejavnosti trgovine in gostinstva posredovali pojasnilo. Strogo je namreč treba ločiti poslovni čas od obratovalnega časa. Poslovni čas delovne organizacije se veže na samega delavca in mora biti skladen z dovoljenim fondom ur. Če se pojavijo nepravilnosti v zvezi z njim, je potrebno ukrepati.

Vrnili se bom k akciji v gostinstvu in turizmu. V preteklem obdobju smo ugotovili veliko nepravilnosti. Na področju gostinstva in turizma smo 122-krat ukrepali z odločbami, v 214 primerih pa smo podali prijave in ovadbe sodniku za prekrške. Samo na tem področju smo opravili 492 rednih pregledov. Na drugih področjih, in sicer v prometu, obrti in zasebnih storitvah, so razmere podobne. Na področju zasebnih storitev in obrti je namreč določenim nepravilnostim botroval tudi sam obrtni zakon, ki je vseboval določbo, da se morajo do 1.1. tako imenovani obrtniki preoblikovati v samostojne podjetnike in da mora pristojni organ izdati tako imenovano listo A in B. Dopuščamo možnost, da so se do takrat določene dejavnosti vendarle opravljale nenadzorovano.

Želela bi izpostaviti naslednje, ne zato, da bi opravičevala naše delo, ampak predvsem zato, ker sem prepričana, da smo tudi delavke pogosto v primežu novodobnih podjetnikov. Ko se o tem pogovarjamo, imamo verjetno pogosto v mislih delavko za strojem. Pozabljamo pa na delavko na odgovornih delovnih mestih, kjer se prav tako srečuje s problemi, a ti ne pridejo do nas.

Nahajamo se v nekakšnem prehodnem obdobju, v katerem se prejšnja zakonodaja presaja v naše razmere, pa vendarle trdim, da so določeni predpisi dobri. Vendar mi enostavno teh negativnih pojavnih oblik nočemo sankcionirati, bodisi zaradi varstva delovnega mesta ali pa šikanoznih ravnanj. Dobro vemo kako težko je v sodnem oziroma izvensodnem postopku dokazati kršitve, pri katerih gre za šikanozno ravnanje. Bili bi učinkovitejši, če bi tako imenovane predhodne, predsodne postopke domiselno dorekli, predvsem tako imenovane pomirjevalne ali arbitražne postopke. Prepričana sem, da je poravnava znotraj podjetja, med delavcem in delodajalcem, v okviru zakonitih meril, če je le mogoča, boljša kot čakanje, da bo zadeva obravnavana, oziroma če bo obravnavana na sodišču. Zato mi naše inšpektorje na terenu spodbujamo, naj, če je le mogoče, ukrepajo na kraju samem. To pristojnost smo dobili lansko leto z Zakonom o inšpekciji. Ne morem reči, da je rešitev idealna, a je to vendarle pravni predpis, ki nam daje pristojnost, da ukrepamo na licu mesta. Kadar ocenimo, da gre za ogrožanje zdravja in varnosti ljudi, lahko odpravimo nekatere nepravilnosti.

Poudariti bi želela še nekaj drugega. Predstavnica sindikata zdravstvene dejavnosti je izpostavila problem, vendar gre pri njem morda za protislovje. Kolektivna pogodba dejavnosti namreč vsebuje tako imenovani institut stalne pripravljenosti. Ta institut stalne pripravljenosti kot avtonomna norma znotraj njihove panoge dejansko onemogoča, da bi določene stvari regulirali in uredili zakonsko. Pogodbo, kakršna je, so namreč sprejeli. Če bi sedaj kakorkoli posegali v ta institut stalne pripravljenosti, bi morali poseči tudi v spremembo teh določb.

17. člen

Inšpektor z odločbo prepove delodajalcu opravljanje delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzorstvu ugotovi:

1. da delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe o delu v skladu s predpisi in kolektivno pogodbo,
2. da delodajalec delavca ni prijavil oziroma zanj ne plačuje prispevkov za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti,
3. neposredno nevarnost za življenje ali zdravje delavcev.

21. člen

Če inšpektor pri istem delodajalcu več kot dvakrat v šestih mesecih ugotovi kršitve iz 17. člena tega zakona, mora pristojnemu organu takoj podati predlog za odvzem dovoljenja za opravljanje dejavnosti. Pristojni organ je dolžan v roku dveh mesecev od vložitve predloga obvestiti inšpektorja o ukrepu, ki ga je sprejel v zvezi z njegovim predlogom.

(Zakon o inšpekciji dela)

89. člen

Organizacija oziroma delodajalec se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 540.000 do 1.200.000 tolarjev:

...
3) če odredi delavcu daljši delovni čas, kot je določeno z zakonom (24. člen);

...
6) če z razporeditvijo delovnega časa ne zagotovi časa za odmor med dnevnim delom, počitka med dvema zaporednima delovnima dnevi, tedenskega počitka in letnega dopusta v skladu s tem zakonom (28., 29., 30. in 31. člen);

...;

Z denarno kaznijo od 1500 do 120.000 tolarjev se kaznuje za prekršek odgovorna oseba v organizaciji oziroma pri delodajalcu, ki stori dejanje iz 1. do 10. točke prvega odstavka tega člena. ...

(Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja)

Menim, da bomo današnje stanje lahko presegli le tako, da se bomo sprememb lotevali zelo premišljeno in premišljeno dograjevali obstoječe zakonske podlage. Mislim, da je predvsem potrebno dograditi učinkovit

sistem vrednot, ki bo spodbujal ravnanje, skladno s sprejetimi pravili, in omejeval in sankcioniral kršitelje. Naš inšpektorat je predlagal, da se kazenske določbe, tako v delovnopravni zakonodaji kot v zakonu o prekrških, spremenijo oziroma dopolnijo. Tu mislim predvsem zvišanje kazni, saj so zagrožene kazni za kršitve predpisov največkrat prenizke. Če jih primerjamo z ekonomskimi koristmi, ki jih pridobi kršitelj predpisov, so zanemarljive. Na tem področju smo predlagali spremembe, predlagali pa smo jih tudi glede zastaranja rokov predlaganih prijav pri sodniku za prekrške. Prej sem povedala število, ki je kar veliko, vem pa, da tudi na senatih ni dovolj ljudi, da bi lahko zadeve reševali kar čez noč. Lani je bilo sodniku za prekrške poleg tistega, kar smo posredovali že v preteklem obdobju, posredovanih 954 prijav. To torej ni majhen zalogaj, zato smo celo predlagali, da bi se enoletni zastaralni rok podaljšal. Ne moremo si namreč predstavljati, kako bodo lahko te zadeve hitreje in učinkoviteje razreševali, če vemo, da je kadrovska politika tudi na tem področju restriktivna. Tudi pri nas je občuten kadrovski primanjkljaj. Lani smo, ko je bil sprejet zakon v Državnem zboru, dobili zeleno luč za 16 inšpektorjev. Danes jih je zaposlenih celo manj. A to naj ne bo opravičilo. Mi si bomo tudi naprej prizadevali, da bomo negativne pojavnosti oblike, na katere boste opozarjali, poskušali s skupnimi močmi odpraviti.

132. člen

Pravna oseba in posameznik, ki stori prekršek v zvezi s samostojnim opravljanjem dejavnosti, se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 50.000 tolarjev:

...

3. če se omogoči delo v organizaciji oziroma pri delodajalcu v nasprotju z 12. členom tega zakona;

4. če sklene delovno razmerje z delavcem za določen čas zunaj primerov iz prvega odstavka 17. člena tega zakona;

...

9. če uvede delo preko polnega delovnega časa v nasprotju z določbami 48., 49. in 50. člena tega zakona;

...

Z denarno kaznijo najmanj 5.000 tolarjev se kaznuje za prekršek odgovornosti oseba v pravni osebi, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka. ...

133. člen

Z denarno kaznijo najmanj 30.000 tolarjev se kaznuje za prekršek posameznik, ki stori prekršek v zvezi s samostojnim opravljanjem dejavnosti:

1. če pogodbe o zaposlitvi ne predloži v presojo in registracijo za delo pristojnemu občinskemu upravnemu organu v predpisanem roku (121. člen);

...

(Zakon o delovnih razmerjih)

Tanja Salecl Bevc:

Sedaj pa nam bo gospa Ana Sambt, direktorica službe za kadrovske in organizacijske zadeve v A banki, predstavila pozitivne izkušnje iz svojega delovnega okolja, ki so A banki prinesle naslov Ženskam prijazno podjetje.

Ana Sambt:

Sem diplomirana sociologinja in v banki sem zaposlena že 18 let. A banka je leta 1992 prejela nagrado za ženskam prijazno podjetje. Podjetje je tako še danes, saj si nenehno prizadeva izboljšati položaj žensk oziroma njihove delovne pogoje. V banki je zaposlenih 717 delavcev, od tega 562 ali skoraj 79 odstotkov žensk. Struktura zaposlenih po dejanski izobrazbi je, skladno s tem, kar sem slišala, neprimerljiva. V banki je zaposlenih 466 delavcev s srednjo izobrazbo, le 67 pa jih ima izobrazbo od prve do četrte stopnje. To so starejše delavke in delavci, ki so se zaposlili, ko še ni bilo obveznih pogojev oziroma ustrezne kadrovske politike, pa tudi sicer so bili sprejeti za dela, ki niso zahtevala posebne strokovne izobrazbe. Šesto stopnjo izobrazbe ima 97 delavcev, od tega 74 žensk. Sedmo stopnjo, torej visoko izobrazbo, jih ima 79, od tega je 57 žensk. Magisterij ima 8 zaposlenih, izmed njih sta dve magistri. Od 466 zaposlenih s srednjo izobrazbo je 380 žensk. To poudarjam, ker je povezano s pravicami, o katerih bom govorila kasneje. Povzamemo torej lahko, da je v banki 70 odstotkov žensk, ki imajo višjo in visoko izobrazbo.

Delež žensk na
vodilnih delovnih
mestih je
relativno visok

Tudi struktura zaposlenih na vodilnih delovnih mestih je v primerjavi z danes povedanim zanimiva. Vodilna struktura so generalni direktor, namestnik generalnega direktorja, izvršni direktorji področij, vodje sektorjev in vodje služb, torej je v banki 23 vodilnih delovnih mest. Na devetih izmed njih so ženske. Zelo zahtevna delovna mesta so tudi vodje oddelkov. Oddelkov je 22, izmed njih pa jih 19 vodijo ženske. To nam kaže, da so ženske verjetno bolj "garaške" in vzdržljivejše ter usmerjene k bolj operativnim obveznostim, zaradi česar lahko zdržijo na tako zahtevnih delovnih mestih. Ti podatki kažejo, da smo verjetno ena izmed redkih bank, če ne celo edina v Sloveniji, ki ima na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih zaposlenih toliko žensk. In nenazadnje kažejo tudi na to, da dajemo pri kadrovanju in kadrovski politiki prednost objektivnim kriterijem, strokovnosti, znanju, delovnim izkušnjam, delovnim izkušnjam na nivoju vodenja in organiziranja del, in da banka nima nobenih predsodkov glede zaposlovanja ženske delovne sile, ker jih obravnavamo kot enako upešne, morda na nekaterih delovnih mestih celo uspešnejše od moških.

Prijaznost zaposlenih
zrcali ustvarjalno
reševanje problemov

A banka je, skladno s svojim sloganom, banka prijaznih ljudi. Prepričana sem, da ne bi mogla ostati prijazna navzven, če ne bi negovali in vzdrževali dobrih odnosov znotraj kolektiva. Delavec ne bi mogel imeti pred stranko prijetnega in prijaznega obraza, če bi se znotraj kolektiva srečeval z nešteto problemi, ki jih banka ne bi razreševala. Na drugi strani pa to terja zelo visoko strokovnost služb,

ki se s tem ukvarjajo, in sposobnost ustvarjalnega razreševanja problemov.

Nihče od zaposlenih ni ostal brez zaposlitve

Naša banka sodi med pet največjih bank v Sloveniji in smo edina izmed velikih bank, ki do sedaj ni imela tehnoloških presežkov. Tehnološke presežke delavcev smo sicer razreševali, vendar nobena delavka in noben delavec ni ostal brez zaposlitve. To smo urejali na različne načine. Uporabili smo "mehke" metode in problem reševali z nakupi delovne dobe, z možnostmi kreditov in vseh drugih različnih oblik, ki so omogočile, da se je delavka ali delavec lahko osamosvojil. Imeli smo veliko delavcev, ki so iskali neko obliko samozaposlitve, in to smo mnogim omogočili. Pri tem nas je vodil kriterij, da to omogočimo delavcem do nivoja srednje izobrazbe, ker v banki zaradi sodobnih tehničnih pripomočkov in uvajanja višjih tehnologij izginjajo rutinska opravila. Ne trdim, da v prihodnje prav zaradi tehnološkega razvoja kdo izmed zaposlenih ne bo višek, toda spet bomo poskušali na svoj način, z izvirno politiko banke.

Kakšne možnosti zagotavljamo ženskam na delovnem mestu? O tem sem vprašala nekaj delavk na običajnih delovnih mestih in nekatere delavke na vodilnih položajih. Čudile so se, da jih sprašujem o tem, saj so menile, da imajo vse, da so že skoraj presegle moške. Ženske, zaposlene v naši banki, torej nimajo akutnih problemov, ki bi bili vidni navzven.

Banka zagotavlja enake možnosti ženskam in moškim

Kaj v banki počnemo, da nam to uspeva? Za zasedbo delovnega mesta zagotavlja banka enake možnosti ne glede na spol. Banka z ničemer ne pogojuje sklepanja delovnega razmerja z žensko. Pomembni so nam znanje in sposobnosti, ki jih ima. Za nas ni problem, če na delavko zaradi porodniške počakamo, ker vemo, da se bo po vrnitvi aktivno vključila v proces dela in da utegne doseči veliko več, kot je bila vredna njena enoletna odsotnost. Banka zagotavlja enako plačilo delavk in delavcev, tako da ne direktorica, niti nobena delavka nima slabše plače od moškega. Delavke v A banki imajo dodatni dan letnega dopusta za otroka do sedmega leta starosti, čeprav kolektivna pogodba dejavnosti poslovnih bank in hranilnic daje to pravico samo v primeru, da za otroka skrbi samo eden od staršev. Delavke lahko izkoristijo ves porodniški dopust, vključno z letnim dopustom. V A banki delavke ne delajo v nočnih izmenah, niti na področju AOP, kjer je delo izmensko, niti na področju izdaje avtorizacije za VISA, ki se opravlja cel dan. Delavke, zaposlene na teh področjih, smo prerazporedili na druga delovna mesta. Večina delavk ima strnjen delovni čas, bodisi v eni izmeni ali v turnusu, v manjših enotah pa imajo delavke deljen delovni čas. Slednje so v manjšini, ker je manjših enot malo. Seveda so delavke, ki delajo v agencijah, v slabšem položaju od tistih, ki delajo v turnusu. Delo v turnusu je vseeno lažje, saj imajo v nekaterih enotah dveurni premor, kar je za delavke nekako nekoristno izrabljen čas. Za delavke redno organiziramo edukativni pregled dojk na Onkološkem inštitutu. Največje bogastvo za ženske, zaposlene v A banki, je, da banka namenja veliko sredstev in pozornosti izobraževanju vseh delavcev. Ker so ženske v večini, so v ta proces tudi najbolj aktivno

Skrb za delovne pogoje in socialna pomoč

Večja izhodiščna plača in spoštovanje delovne zakonodaje

Ženske nimajo časa za politiko

In kateri so problemi zaposlenih žensk?

vključene. Izobražujejo se tako vodilni kot drugi delavci in delavke, in sicer doma in v tujini. Ženske se zelo rade izobražujejo, tako da je nastala med njimi velika tekmovalnost. Izobraževanje je najboljši sredstvo, s katerim dvigajo svojo samozavest na delovnem mestu in postajajo vešče za spopad s svojimi vsakdanjimi težavami.

Banka je izboljšala delovne pogoje zaposlenih, predvsem prostorske, vendar z njimi zaposleni še niso povsem zadovoljni, zato bomo ta problem reševali tudi v prihodnje. Banka namenja posebno pozornost delavkam s slabšim gmotnim položajem. Nekateri delavke so samohranilke, druge pa so edine hraniteljice družine, ker so ostali moški brez zaposlitve. Položaj takih delavk evidentiramo in jim skušamo dajati socialne pomoči. Tudi naš sindikat ima pri tem pomembno vlogo. Socialna pomoč se najpogosteje dodeli enkrat letno do višine enomesečne plače, v posebnih primerih, na primer zaradi bolezni ali drugega problema, dodelimo tudi dodatno pomoč. Banka ima velike možnosti za letovanje. V času poletnih in zimskih šolskih počitnic kapacitete namenjamo izključno družinam z otroki.

Danes smo pogosto slišali, da je delo podcenjeno. Tudi naši delavci menijo, da je njihovo delo podcenjeno, čeprav je njihova osnovna plača občutno višja od izhodiščne plače, ki jo določa kolektivna pogodba. S pogodbo določena izhodiščna plača je bila 39.000 tolarjev, izhodiščna plača pri nas pa je bila do sedaj 46.600 tolarjev. In banka tudi ni kršitelj delovne zakonodaje. Zahteve za varstvo pravic naših delavcev so bile izjemno redke in so bile tudi zvečine zavrnjene, ker so bile neobjektivne. Disciplinskih kršitev skoraj ni, če pa kdaj do česa pride, je to največkrat povezano z blagajniškim in podobnim poslovanjem. Taka kršitev je takorekoč direktna kršitev, zato se delavec raje odloči za prenehanje delovnega razmerja po sporazumni poti, kot da bi karkoli uveljavljal iz tega naslova. Banka kot delodajalec nima s sindikatom velikih problemov, oziroma poskušamo s sindikatom, ki je zelo močan, vse reševati dogovorno.

Odsotnost žensk v politiki, o kateri smo danes že govorili, je značilna tudi za naše delavke, ker nimajo časa, da bi se z njo ukvarjale. V banki razmišljamo o novih oblikah zaposlovanja delavcev, o drugačni organiziranosti dela, kar bi utegnili koristiti ustvarjanju pogojev za pozitivno spremembo tudi na tem področju.

Tanja Salecl Bevc:

S prispevkom o nekaterih zglednih primerih, ki prispevajo k izboljšanju položaja zaposlenih žensk smo zaključili prvi del današnjega srečanja. Nadaljevanje namenjamo razpravi, vendar bom poskusila pred njo povzeti ključne probleme žensk na delovnem mestu, o katerih so govorile predstavnice in predstavniki sindikatov. Glavni problemi zaposlenih žensk so delovni čas, predvsem delo prek polnega delovnega časa in delovni čas, ki ne spoštuje obveznega počitka. V zasebnem sektorju je pogosto delo na črno, delodajalci ob sklenitvi delovnega

*Kršitve delovne
zakonodaje rešujejo
sindikati*

*Sindikat komunalno-
stanovanjskega
gospodarstva*

razmerja pogosto zahtevajo podpis sklepa o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko uveljavijo, ko se želijo določene delavke znebiti. Ženske morajo pogosto tudi podpisati izjave, s katerimi se obvežejo, da določen čas ne bodo imele otrok. Nespoštovanje in kršitve kolektivnih pogodb so prav tako pogost pojav, značilen skoraj za vse dejavnosti. Predstavnica Sindikata delavcev gostinstva in turizma je povedala, da so delavke slabše plačane od delavcev. Tudi sklepanje delovnega razmerja za določen čas, ki ga zakonodaja sicer omogoča, utegne biti mehanizem, ki se pri ženskah pogosteje uporablja, ker je tako delovno razmerje lažje prekiniti. Poseben problem so nizke plače v feminiziranih poklicih in diskriminacija celih panog oziroma dejavnosti.

Mnenja sem, da se večina omenjenih problemov pravzaprav nanaša na kršitev delovne zakonodaje. Vendar je po drugi strani, kot je povedala gospa inšpektorica, prijav posameznic in posameznikov malo, kar je najverjetneje posledica strahu pred izgubo delovnega mesta ali šikaniranja, ki posameznice in posameznike odvrne od zahteve za varstvo svojih pravic oziroma od sprožanja postopkov zoper kršitelje, torej svoje delodajalce. Ob vsem tem je zato ključno vprašanje, kaj storiti, kako zagotoviti uresničevanje zakonskih določil v praksi? Vabim vas, da nam posredujete svoje zamisli, ki bi omejile ali odpravile vrzeli med deklariranimi pravicami in tem, kar se dejansko dogaja.

Kristina Antolič:

Predstavniki sindikatov smo verjetno pozabili poudariti naslednje: kršitve delovne zakonodaje, ki se pojavljajo v podjetjih, rešujejo tako rekoč sindikati sami. Delavec, ki ugotovi, da je delodajalec kršil eno izmed njegovih pravic, ali več pravic, za rešitev svojega problema poišče pomoč na območnem sindikatu. Predstavniki območnega sindikata takoj pozove vodstvo podjetja k razrešitvi problema. Če na tej stopnji ni uspeha, napoti delavca k pravni pomoči, kjer se problem reši brez nadaljnjih postopkov. Ponekod, na primer pri svobodnih sindikatih, so pravne pomoči dobro organizirane. Menim, da se tako rešuje veliko primerov, a žal nimam s seboj podatkov, ki bi potrdili njihovo številčnost. Mnenja sem, da veliko primerov kršitev pravic ni zabeleženih na drugih ravneh prav zato, ker se ob pravni pomoči sindikatov rešujejo znotraj posameznih področij. Majhno število prijavljenih kršitev si torej lahko razlagamo tudi kot posledico reševanja problemov na nižji ravni.

Miloš Mikolič:

Delam v Sindikatu komunalno-stanovanjskega gospodarstva, znotraj katerega ni očitne tipične ženske problematike. V dejavnosti, v kateri je zaposlenih približno 10.000 ljudi, je 30 odstotkov žensk. Po sindikalni plati so razmere za ženske ugodne, saj imamo prek 45 odstotkov sindikalnih zaupnic, s katerimi imamo celo bolj pozitivne izkušnje kot s sindikalnimi zaupniki. Na področju komunale je

*Snažilkam zasebni
delodajalci ne
zagotavljajo
socialne varnosti*

*Zasebniki niso partner,
s katerim bi se sindikat
lahko dogovarjal*

*Na področju varovanja
so razmere boljše*

od skupno 90 direktorjev pet ali šest direktoric. Pri pripravi kolektivne pogodbe je bila za kooordinacijo in povezavo zadolžena ženska.

Je pa za našo dejavnost značilen naslednji problem: Na področju stanovanjskega gospodarstva, predvsem pa na področju varovanja, so podjetja izročila dejavnost v privatne roke. Za svoje zaposlene snažilke so našli nekoga, ki jih je bil pripravljen prevzeti. Tako so se otresli določenega števila delavcev, ki so predstavljali nekakšen višek, in s tem delavkam, predvsem snažilkam, ki so bile v večini, na področju varovanja pa delavcem, pravzaprav onemogočili socialno varnost. Nekateri od teh prizadetih so potem prihajali na sindikate in v svoja nekdanja podjetja prositi za zaščito, pomoč, nasvete in podobno. Zasebni delodajalci so jih namreč grdo izkoriščali, zaposlovali so jih na črno, niso jih plačevali in podobno. Ko pa so prišli po pomoč, nisem vedel, kako jim pomagati, saj so marsikdaj rekli: "Nikar ne rinite v to, da ne bom še sam ob delo in ob zaslužek." Niso se želeli izpostaviti. Niso želeli, da bi te probleme reševali pravno. Na sindikat so prišli po socialno pomoč, po dodatni denar, po nasvet, kaj naj naredijo, niso pa želeli, da se jih izpostavi ali da pride sindikat v zasebno podjetje, ki jih je prevzelo. Problem je bil celo to, da določenih podjetnikov nismo našli. Iskal sem nekega šefa na njegovem naslovu, a je bil naslov samo izposojen, da je lahko tam prijavil firmo, stanoval in deloval pa je drugje. Zatorej ga tudi inšpekciji nisem mogel prijaviti, saj nisem vedel ne koga naj prijavim, ne kje je. Taki primeri so zelo pogosti. To se predvsem dogaja delavkam brez osnovne izobrazbe ali tistim, ki imajo samo osnovno izobrazbo, torej tistim, ki se same ne upajo poiskati pomoči. Med njimi je bilo veliko delavk iz drugih republik nekdanje Jugoslavije in begunk iz Bosne. To je torej v naši dejavnosti tipična ženska problematika, ne vem pa, kako je te probleme mogoče rešiti, razen z vzgajanjem in spodbujanjem: bodi pogumna, prijavi in tako naprej. Po drugi strani pa v teh podjetjih nimam partnerja. Delodajalci imajo združenje delodajalcev. Delodajalci so vsi, ki so formalnopravno nekdanje pravne osebe, podjetja ipd. Z njimi ni problemov, ker se je mogoče hitro dogovoriti. V skupini teh zasebnikov pa nimamo partnerja, da bi se v imenu sindikata lahko z nekom pogovarjali.

Na področju varovanja je situacija drugačna. Mnogi privatniki so začeli s prevzemanjem varovanja, na osnovi zakona je bila ustanovljena tudi Zbornica o privatni službi varovanja. V njeni pristojnosti je tudi dajanje licence tistemu, ki želi kot podjetnik delati na tem področju. Tako bodo sčasoma pravzaprav izločili vse špekulante in vse tiste, ki delajo na črno. To mi vliva upanje, da bom lahko z zbornico kot s svojim partnerjem na tem področju napravil določen red. Tega si na področju čiščenja, vzdrževanja stavb in podobno ni mogoče obetati. Dokler se te zadeve ne bodo uredile na neki drugi ravni, ne le na sindikalni, toliko časa bomo seveda imeli tudi mi probleme.

*Ukrepanje je v
pristojnosti inšpekcij*

Jana Uran:

Odgovorila bom najprej predstavnici za področje trgovine. Spoštujem delo sindikata, vendar ga razumem kot svetovalno funkcijo, kot pomoč, saj je njegova vloga pri predhodnem, predsodnem postopku, pri pomirjevalnem postopku in arbitražnem postopku zelo pomembna in izredno dobrodošla. Seveda pa ukrepanje ni v pristojnosti sindikatov. Da vam bo v uteho, smo v preteklem letu na področju trgovine ukrepali 376-krat, izdali smo 137 odločb in 160 predlogov sodniku za prekrške ter šest ovadb za kazenske postopke. To so bile zadeve, ki so bile evidentirane pri nas. Trgovina z delovno-pravnega vidika sodi k nam, z nadzorom zakona o trgovini pa v pristojnost tržne inšpekcije. Če je bila tudi tržna inšpekcija vsaj toliko učinkovita kot mi, potem se stvari premikajo in vtirjajo v določen red.

*Delodajalci izkoriščajo
neosveščenost in
nebogljenost delavk
in delavcev*

V zvezi s problemom prevzetih delavk moram omeniti tako imenovani "institut prevzema delavcev", ki ga vsebujeta Temeljni zakon o delovnih razmerjih in Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo. Res smo imeli na tem področju primere, ko smo morali ukrepati. Ugotovili smo, da je bil ta institut zlorabljen. Ne bom rekla, da je tako v vseh primerih, vendar nekateri primeri kažejo na to, da ko delodajalec na primer vidi, da bo delavka, ki res ni ozaveščena in informirana, odšla na porodniško, to njeno nebogljenost izkoristi, da se je znebi in ji da sklep o prenehanju delovnega razmerja. V takih primerih poskušamo zadevo sanirati z vrnitvijo in vzpostavitev prvotnega stanja, če je to le mogoče. O komunalni dejavnosti nisem posebej govorila, ker sem danes bolj izpostavila trgovino, gostinstvo, turizem, obrt in zasebne storitve, za katere lahko hipotetično zaključimo, da je v njih večinoma zaposlena ženska delovna sila. Naši podatki namreč niso zajeti po spolu. Verjetno bodo prav trendi, o katerih sem govorila v svojem uvodu, predvsem sprememba pravno-ekonomskega sistema in tržni mehanizmi, zahtevali, da bomo podatke zajemali in beležili tudi glede na spol.

Vito Doltar:

Ali podatki, ki ste jih navedli, veljajo za celo državo?

Jana Uran:

15. julija 1994 je bil sprejet Zakon o inšpekciji dela in od takrat je inšpektorat enoten za vso državo, nekdanji občinski in medobčinski inšpekcijski organi pa so podrejeni enotnemu inšpektoratu. Seveda pa kadrovska zasedba še zdaleč ni takšna, da bi lahko ažurno pokrivala vse zadeve, ki jih prijavljajo. Rednih pregledov v panogi oziroma v dejavnosti si ne moremo privoščiti. Zato smo med smernice za letošnje leto uvrstili štiri akcije, za katere menimo, da so nujne. Potekale bodo vse leto, tako da bomo lahko poleg zadev, ki jih moramo nadzirati skladno s pooblastili, lahko nadzirali še te akcije. Ena izmed akcij je

*Akcije inšpektorata
za delo*

Neučinkovitost kazni

*Nadzor nad delom
za določen čas*

ponovno na področju gostinstva in turizma, in sicer v sezoni, saj ugotavljamo, da je lanskoletno odkrivanje nepravilnosti vendarle obrodilo nekaj pozitivnih sprememb. Druga je akcija nad pravnimi subjekti, pri katerih je lastnina izključno ali pretežno tuja. Tretja akcija bo potekala na področju zaposlovanja tujcev, s četrto akcijo pa bomo pregledali delo za določen čas. Z zaposlovanjem za določen čas je namreč povezanih veliko zadev, ki jih obravnava naša inšpekcija, kar kaže, da je na tem področju vendarle še potreben določen nadzor. Delo za določen čas je mogoče preverjati v primerih, ko je vezano na nadomeščanje določene osebe, kadar pa je povezano s povečanim obsegom dela, je to avtonomna norma delodajalca, ki odloča, kdaj je obseg dela velik ali povečan, zaradi česar je nepravilnosti težko dokazati.

Karmen Leban:

Osebnost in sindikati nasploh pozdravljamo akcije inšpektorata, a to je premalo. Premalo je inšpektorjev, kršitev pa je preveč. Preveč pa jih je zato, ker so kazni tako neučinkovite in za kršitelje spodbudne, saj se na primer privatnikom bolj splača plačati kazen kot zaposliti delavko skladno z zakonskimi določbami. To je dejstvo. Drugi vzrok je, na kar smo že opozorili, da so postopki strahovito dolgi. To, da se delavke ne upajo prijaviti kršitev delodajalcev delovni inšpekciji, sanitarni inšpekciji in podobno, je pa dejstvo. Dokaz zanj je tudi naslednji primer. Sem članica disciplinske komisije, imenovane po 33. členu kolektivne pogodbe, ki jo imenuje Združenje delodajalcev. V letu dni, odkar sem kot predstavnica sindikata v tej komisiji, nismo imeli niti enega sklica disciplinske komisije. Ne, ker disciplinskih kršitev ni. Ljudi s sklepom o prenehanju delovnega razmerja poženejo na cesto, pa naj tožijo. Postopki pa trajajo tri leta.

Omenili ste tudi delo za določen čas. To je videti tako: delavka se je zaposlila za določen čas pred štirimi leti, a je še danes zaposlena za določen čas. In delodajalec ji delovno razmerje za določen čas podaljšuje za čas od dveh do šestih mesecev, odvisno pač od njene pridnosti. Menim, da bi se takšno stanje z visokimi kaznimi dalo odpraviti. Delovna inšpekcija bi morala imeti možnost, da kršitelja, na primer zasebnika, na kraju samem kaznuje z milijonom denarne kazni, saj bistvo kazni ni pobiranje denarja, temveč preprečevanje prekrškov. Kazni bi morale biti tako visoke, da se delodajalcem ne bi izplačalo izigravati zakonodaje. Mi smo to predlagali, a brez uspeha.

Tanja Salecl Bevc:

Razprava in niz problemov, o katerih so poročale uvodničarke ter razpravljalke in razpravljalci nam omogočajo, da razpravo strnemo v naslednje zaključke:

1. Neizogibno za izboljšanje položaja žensk na delovnem mestu in

odpravljanje kršitev njihovih pravic je osveščanje delavk o njihovih pravicah in postopkih za njihovo udejanjanje, pri čemer pa bi moral imeti pomembno vlogo sindikat. Osveščenost seveda ni zadosten pogoj, je pa neizogiben temelj vseh drugih ukrepov.

2. Naslednje ključno področje je kaznovanje. Zvišanje kazni je najverjetneje ukrep, ki utegne delodajalca, ki ga zaradi kršenja pravic, ki izhajajo iz dela, doleti kazen, ki se mu poslovno ne izplača, spodbuditi, da bo v bodoče ravnal drugače, torej skladno z zakonskimi in pogodbenimi določili.

3. Izvajanje pravic je treba tudi nadzirati. Zato bi se morala kadrovska okrepiti inšpekcija dela, saj njen obstoječi kadrovski potencial očitno ne zmore vsega potrebnega nadzora in ukrepanja.

4. Morda pa delavke kršitev svojih pravic res ne prijavljajo, ker ne verjamejo v učinkovitost postopkov in ker jih od tega morda odvrača tudi predolgo trajanje postopkov. Zato bi morali pospešiti obravnave na delovnih in socialnih sodiščih, ne le zaradi ljudi, ki zahtevajo varstvo svojih pravic, temveč tudi v spodbudo tistim, ki zaradi negativnih pričakovanj kršitev svojih delodajalcev ne prijavljajo, in v poduk delodajalcem, da je kršenje zakonov, kolektivnih pogodb in podzakonskih aktov nezakonito dejanje in zatorej kaznivo.

To so predlogi s področja delovnega prava, upam pa, da se bomo vsi posvečali tudi aktivnostim, ki bodo prispevale k pozitivnim spremembam na področju izobraževanja, dostopa do zaposlitve, napredovanja in prilagajanja delovnega okolja potrebam zaposlenih žensk, obremenjenih s skrbjo za dom in otroke ter druge pomoči potrebne družinske člane.