

Sara Slana

Enaka obravnava žensk in moških pri zasedbi prostega delovnega mesta

POVZETEK: Prispevek problematizira neenako obrnavo spolov pri zaposlovanju, in sicer z vidika neenakih možnosti in diskriminacije žensk pri zasedbi prostega delovnega mesta. Predstavljeni so ključne teoretične razlage in zakonodajna ureditev omenjenega področja, rezultati nacionalne akcije ozaveščanja delodajalcev ter rezultati pilotne raziskave med diplomanti in diplomantkami Fakultete za družbene vede v Ljubljani. S pilotno raziskavo smo na omenjeni populaciji želeli preveriti, ali je po njihovem mnenju dosežen namen instrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako M/Ž, tako imenovanega zaščitnega ukrepa za zagotavljanje enake obrnave spolov pri iskanju zaposlitve, določenega v Zakonu o delovnih razmerjih.

KLJUČNE BESEDE: enakost spolov, diskriminacija, zaposlovanje, ženske

1 Uvod

V življenju se vsakdo sooča z različnimi situacijami. V mladosti so naša največja skrb šola, študij in izbira poklica, po zaključku šolanja pa se vsa prizadevanja usmerijo v iskanje zaposlitve. Prav na tej stopnji se mnogi prvič srečajo s številnimi težavami, kot sta brezposelnost in diskriminacija na področju zaposlovanja.

Vstop na trg dela za marsikoga pomeni ključno življenjsko prelomnico, saj mora sprejeti odločitve, katerih posledice lahko nosi vse življenje, obenem pa se sooči s hudo konkurenco za zasedbo želenega delovnega mesta. Konkurenca in s tem omejene možnosti se še bolj kažejo v času svetovne gospodarske krize, v kateri primanjkuje delovnih mest, zaradi česar ima ogromno mladih diplomantk in diplomantov zelo malo možnosti izbire med delovnimi mesti, ki so vsaj deloma povezana z njihovim študijem ali poklicem, ki bi ga želeli opravljati.

Konkurenca med aktivnimi iskalci¹ zaposlitve je v teh časih tako huda, da se pri izbiri ustreznih kandidatov še bolj upoštevajo dodatni kriteriji, ki moškega kandidata v primerjavi z žensko že v izhodišču postavljajo v boljši položaj. Omenjeni dodatni kriteriji postanejo diskriminatorni, kadar so razlogi za to, da se iskalec na razpis za prosto delovno ni imel pravice prijaviti oz. na njem ni bil izbran zaradi osebnih oko-

1. V prispevku na mestih, kjer razlikovanje med moško in žensko obliko ni bistvenega pomena za samo vsebino, zaradi lažje berljivosti uporabljamo samo moško slovnično obliko.

liščin, kot so spol, starost, rasa, etnična pripadnost, vera ali prepričanje, invalidnost, spolna usmerjenost itd. V nadaljevanju se bomo osredotočili na zagotavljanje enake obravnave pri prijavi na razpis za prosto delovno mesto oz. izbiri na njem glede na spol, saj se danes v večini primerov na področju zaposlovanja z neenako obravnavo srečujejo predvsem ženske, ki v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in ki prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Kljub temu da imajo ženske povprečno višjo izobrazbo kot moški, težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti ter so glede na stopnjo strokovne usposobljenosti slabše plačane (Vertot in dr. 2009). Poleg tega pa so še vedno ženske tiste, ki so v današnji družbi dvojno obremenjene, saj se poleg redne službe zunaj doma srečujejo še z vlogo gospodinje in matere.

Namen prispevka je predstaviti ključne teoretične razlage in zakonodajno ureditev na področju zaposlovanja ter zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških, predstaviti rezultate nacionalne akcije ozaveščanja delodajalcev ter rezultate pilotne raziskave med diplomanti in diplomantkami Fakultete za družbene vede, s katero smo na omenjeni populaciji želeli preveriti, ali je po njihovem mnenju dosežen namen instrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako M/Ž pri zasedbi prostega delovnega mesta. V sklepu bomo na podlagi rezultatov pilotne raziskave med diplomanti ovrednotili, ali je spol eden ključnih kriterijev za izbiro kandidata/kandidatke na prosto delovno mesto in kaj je treba storiti, da ženske zaradi bioloških razlik v sferi plačanega dela ne bi bile v slabšem položaju kot moški.

2 Teoretični pristopi k preučevanju zaposlovanja žensk

S postopnimi reformami, ki so nastale kot posledica sprejemanja in uresničevanja zakonov enakega obravnavanja žensk ter moških v praksi, so države pripomogle k spreminjanju tradicionalnega dojemanja vloge moškega kot edinega hranilca družine. V drugi polovici dvajsetega stoletja tako pri javnih politikah in v družboslovnih znanostih prihaja v ospredje pomen aktivnosti moških in žensk na vseh področjih življenja, tudi pri plačanem in neplačanem delu.²

Razlogi za to so demografske spremembe, spremenjena sestava plačane delovne sile, vse intenzivnejše razprave o spreminjanju spolnih vlog in odgovornosti, ki jih imata moški in ženska v domačem okolju, uvajanje politike enakih možnosti³ in tudi zato, ker ekonomije ne zagotavljajo polne zaposlenosti za vse državljane in državljanke (Svetlik in dr. 2002: 400–401).

-
2. Poleg plačanega dela ženske in moški opravijo tudi veliko neplačanega dela, kamor se uvršča predvsem domače delo, od skrbi za gospodinjstvo do varstva in vzgoje otrok (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2004).
 3. Politika enakih možnosti žensk in moških na področju dela je usmerjena v odpravo vseh ovir za doseganje enakosti žensk in moških pri polni udeleženi na trgu dela ter pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2004).

Za iskanje odgovora na ključno vprašanje, ki si ga zastavljajo teoretiki, tj. zakaj vzorec spolne segregacije na delovnem mestu nastaja in zakaj se kljub sprejeti zakonodaji, ki prepoveduje diskriminacijo zaradi spola, ter kljub razvijajočemu se liberalnemu in socialnemu pravu, ki poudarja enakost, neenaka obravnava žensk na trgu dela ohranja (Rees 1992: 12–13), si lahko pomagamo z različnimi teoretičnimi pristopi, ki se ukvarjajo z vprašanjem enakosti spolov na trgu dela.

2.1 Neoklasična ekonomska teorija

Pri neoklasični ekonomski teoriji je glavni poudarek na avtonomnem posamezniku, ki se pri povečevanju lastnega dobička na konkurenčnem trgu delovne sile vede racionalno. Po omenjeni teoretični razlagi je »obstoj razlik med spoloma razložen z racionalno oz. prosto izbiro posameznic/posameznikov (med seboj se razlikujejo v številnih osebnih lastnostih, kot so starost, sposobnosti, področje dela in poklic), ki tako oblikujejo razlike v produktivnosti med ženskami in moškimi« (Mosesdottir 2003: 41). Pomemben dejavnik, ki vpliva na razlike med spoloma, je različna stopnja izobrazbe tistih, ki vstopajo na trg delovne sile. Po teoriji človeškega kapitala naj bi ženske manj investirale v svoje izobraževanje in usposabljanje, saj naj bi zaradi družinskih obveznosti na trgu dela preživele manj časa kot moški. Podobno pa imajo ženske tudi manj izkušenj v svojih službah, saj je manj verjetno, da bodo delale neprekinjeno več let. Zaradi omenjenega se srečujejo z večjimi težavami pri iskanju zaposlitve, napredovanju, doseganju boljšega položaja in enakega plačila za enako delo. Njihovo pomanjkanje usposabljanja, kvalifikacij in izkušenj, ki izvira iz njihove vloge skrbi za otroke, slabša njihov položaj na trgu dela (Haralambos in Holborn 2001: 627).

Poleg razlik v doseženi stopnji izobrazbe se ženske in moški razlikujejo tudi po vrsti izobrazbe, področju dela in delu, ki ga opravljajo na trgu delovne sile (Mosesdottir 2003: 42). Po mnenju neoklasikov naj bi na žensko izbiro izobrazbe, poklica in obseg dela v veliki meri vplivale družinske obveznosti. Prav zaradi skrbi za otroke in gospodinjstvih opravil v zasebni sferi so ženske na trgu dela v slabšem položaju že pri samem kandidiranju za prosto delovno mesto, prav tako pa se jih v primerjavi z moškimi veliko več odloči za delo s krajšim delovnim časom, kar še dodatno vpliva na ohranjanje razlik med spoloma na trgu dela (Padavic in Reskin 2002: 131). Poleg posameznikove izbire in pomanjkanja konkurenčnosti na trgu dela, ki jih poudarja neoklasični pristop, je pri iskanju odgovora, zakaj na trgu dela prihaja do razlik med spoloma, treba upoštevati tudi različne institucionalne dejavnike, kot so družbene norme, industrijska in zaposlitvena struktura, država blaginje itd., na kar nas opozarja primerjalni institucionalni pristop.

2.2 Primerjalni institucionalni pristop

Izbira delodajalcev in delavcev je tisti družbeni konstrukt, ki ohranja razlike ter obstoj neenakih možnosti žensk in moških na trgu dela. Družbene norme vplivajo na nastanek in ohranjanje stereotipov o tipično ženskih ter tipično moških vlogah in sposobnostih. Tipični stereotip o moških je, da so moški tisti, ki imajo nalogo priskrbeti dovolj finančnih virov za preživetje družine, in da so le oni sposobni opravljati fizično

zahtevna dela. Vloga ženske pa naj bi bila skrbeti za dom in družino, na trgu dela pa naj bi opravljale predvsem monotono in manj zahtevno delo. »Z omenjenimi družbenimi normami se najpogosteje upravičuje tako nižja plača žensk kot tudi dodeljevanje ženskam slabše vrednotenega dela na trgu delovne sile« (Mosesdottir 2003: 47–48). Anker (v Mosesdottir 2003: 48) ugotavlja, da je zaposlovanje žensk povezano z obstoječimi spolnimi stereotipi. Tipične ženske lastnosti, kot so skrbnost, gospodinjska opravila, ročne spretnosti, odkritost, privlačen zunanji videz itd., so bile uporabljene za označevanje tipično »ženskih« poklicev kot slabše plačanih in manjvrednih. Moški stereotipi pa imajo pomembno vlogo pri določanju tipično »moških« poklicev, ki so v družbi vrednoteni višje in posledično bolje plačani.

Poleg obstoječih družbenih norm na razlike med spoloma vplivata tudi industrijska in zaposlitvena struktura. Doeringer in Piore (v Jenkins 2004: 6) sta v šestdesetih letih dvajsetega stoletja razvila teorijo o dvojnosti trga dela. Teorija dvojnega trga delovne sile razlogov za položaj žensk na trgu dela ne išče v družinskem življenju, ampak poudarja strukturo, ki ženskam omejuje možnosti za napredovanje. Z njenega zornega kota ne obstaja en trg delovne sile, ampak dva, in sicer primarni in sekundarni. Za primarni trg so značilni višja plača, večje možnosti napredovanja in varna zaposlitev, delavci in delavke v sekundarnem trgu pa lažje izgubijo službo, jo večkrat zamenjajo, delajo za nizke plače in v težkih delovnih pogojih. Barron in Norris (v Jenkins 2004: 10) sta bila prva, ki sta omenjeno teorijo uporabila na primeru neenakosti med spoloma. Po njenem mnenju dvojni trg delovanja izhaja iz taktike delodajalcev, da pridobijo tisto vrsto delovne sile, ki jo potrebujejo, hkrati pa je dvojnost trga strategija kapitalizma z namenom ohranitve nadzora nad procesom proizvodnje. Za ohranitev primarnega trga so delodajalci pripravljene ponuditi visoke nagrade, delavci iz sekundarnega trga pa se jim zdijo lažje nadomestljivi. V sekundarnem trgu so zaradi diskriminacije v večji meri prisotne ženske, saj jih delodajalci vidijo kot lahko zamenljive, z malo interesa za pridobivanje dodatnih kvalifikacij in v primerjavi z moškimi manj ambiciozne pri zaposlitvi in karieri. Opisana delitev na trgu dela se je izoblikovala ob patriarhalnih vzorcih delovanja z namenom ohranitve moškega kot edinega pravega hranilca družine in ženske kot gospodinje (Jenkins 2004: 12).

Poleg že omenjenega pri ugotavljanju, zakaj prihaja do razlik med spoloma na področju trga dela, ne smemo pozabiti na sistem države blaginje in učinke porodniškega dopusta. Še vedno so namreč ženske tiste, ki v večini nosijo breme usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Danes na porodniški dopust še vedno najpogosteje odhajajo ženske, na delovno mesto pa se pogosto vrnejo kot zaposlene za krajši delovni čas (Mosesdottir 2003: 55–56) ali celo prekinejo kariero, kar ima negativen vpliv na njihov poklicni razvoj. Še vedno zaostajajo pri zasedanju vodstvenih položajev ter naletijo na več ovir in odpora na svoji poklicni poti, ki je pogosteje prekinjena, počasnejša in krajša, zaradi česar je tudi plačilo nižje kot pri moških. Zaradi starševske vloge in potencialnega materinstva so pogosto zavrjene že pri prijavi na razpis za prosto delovno mesto, čeprav so glede na izkušnje in znanje dostikrat bolj usposobljene kot moški kandidati. Po mnenju teoretikov tretje generacije segmentacijske teorije bo položaj žensk na trgu dela enakovreden položaju moških šele takrat, ko bo družba

zasebno in javno sfero začela dojemati povezano, kot da je ena sfera pogoj za obstoj druge. Teoretiki poudarjajo, da sta družina kot institucija z razporeditvijo družinskih obveznosti in vloga ženske v njej temelj za strukturo ponudbe na trgu dela ter posledično za ves kapitalistični sistem proizvodnje (Jenkins 2004: 17).

Pri preučevanju teoretičnih pristopov glede položaja žensk na trgu dela nikakor ne moremo mimo feministične perspektive, ki pri svojem raziskovanju večji pomen posveča dimenziji spola, na družino pa ne gleda le kot na neko enoto oz. sistem v odnosu do drugih sistemov, ampak preučuje tudi odnose v družini ter odnose moči med moškimi in ženskami ter ima težnjo po uresničitvi svojih teoretičnih razlag in dosežkov v praksi (Rees 1992: 25).

2.3 Feministična perspektiva

Skozi zgodovino so se razvili številni koncepti feministične teorije, ki so vsak s svojega zornega kota skušali pojasniti, zakaj pri zaposlovanju prihaja do razlik med ženskami in moškimi. V nadaljevanju bomo na kratko predstavili ključne ideje treh konceptov z vidika neenake obravnave spolov na trgu dela.

Liberalni feminizem je neenakost na trgu dela povezoval z ovirami, s katerimi so se morale soočiti ženske, da bi si zagotovile možnost vstopa na trg dela. Njegov namen ni bil uničiti obstoječe strukture, ki privilegirajo moške, ampak iskati načine, kako v te strukture vključiti ženske in jim zagotoviti enak položaj ter ekonomsko in pravno enakost v obstoječem sistemu (Rees 1992: 25–26). Predpostavka, da imajo moški v spolno segregirani družbi moč le zato, ker so moški, povezuje liberalni feminizem z radikalnim, ki je koncept prvega bolj kompleksno razvil predvsem z vidika strukture moči (Eisenstein 2007: 201). Radikalni feminizem pri svojem teoretiziranju poudarja odnose moči med moškim in žensko oz. med možem in ženo ter pri tem izhaja iz koncepta patriarhije. Patriarhalni odnos v družini dojema kot ključni element zatiranja in kot prizorišče za njegovo ohranjanje (Rees 1992: 31). Prav zaradi tega so spolna hierarhija v družbi in spolne vloge tiste, ki jih je treba reorganizirati. Osnovni mehanizem patriarhalnega nadzora je spolna delitev med ženskimi in moškimi vlogami na trgu dela, ki s poudarjanjem bioloških razlik omogoča neenakomerno porazdelitev moči med spoloma v prid moškemu spolu. Položaj ženske v odnosih moči ne izhaja iz ekonomske razredne strukture, ampak avtonomno organizirane patriarhalne družbe. To pomeni, da patriarhija žensk ne postavlja v slabši položaj zaradi zgodovinskih ali ekonomskih dejstev, ampak zaradi njihove biološke danosti reproduciranja (Eisenstein 2007: 202).

Kot glavni vzrok za razlike med spoloma na trgu dela patriarhijo in patriarhalne vzorce delovanja v družbi pojmuje tudi marksistični feminizem, katerega zahteve so bile, da se gospodinjstvo in skrb za otroke opredelita kot produktivno delo, saj ženske s svojim neplačanim delom neposredno povečujejo dobiček. Žensko delo, reprodukcija nove delovne sile in nudenje oskrbe svojim soprogom so za kapitalizem koristni, saj plača delavcem le deloma pokriva reprodukcijo delovne sile. Ženski prispevek h kapitalizmu so marksistične feministke poimenovalle kar teorija varnostnega ventila. S tem ko ženske svojim moškim ponujajo tolažbo, se napetosti pri delu umirjajo

in kompenzirajo, s tem pa blokirajo oblikovanje kritične razredne zavesti – možnosti upora. Ne smemo pozabiti, da je ženska v socializmu dvojno obremenjena, saj je poleg dela v družini vključena tudi v sfero sicer slabše plačanega dela, s čimer prispeva svoj delež kot dopolnilo moževi plači (Rees 1992: 26).

V nadaljevanju koncept patriarhije in njegov vpliv na položaj žensk na trgu dela obravnavamo še z vidika teorije dvojnih sistemov in ključnimi značilnostmi socialističnega, kapitalističnega in postsocialističnega modela zaposlovanja žensk.

2.4 Teorija dvojnih sistemov (patriarhija in kapitalizem) ter socialistični in postsocialistični model zaposlovanja žensk

Pri iskanju povezave med patriarhijo in kapitalizmom se je razvila teorija dvojnih sistemov, ki poudarja, da v vseh družbah obstajata dva sistema, ki se med seboj povezujejo z namenom ohranjanja podrejenosti žensk: sistem patriarhije, ki prevladuje v sferi gospodinjskega dela, in kapitalistični sistem, ki prevladuje v sferi plačanega dela (Gottfried 2006: 125).

Silvia Walby (1997: 5–6) patriarhalni sistem definira kot »sistem družbenih struktur in običajev, v katerem moški dominirajo, zatirajo in izkoriščajo ženske znotraj doma ter na trgu dela, katerega narava pa se od devetnajstega stoletja naprej spreminja, in sicer prehaja iz zasebne patriarhije v javno, saj so se ženske začele bolj intenzivno pojavljati v javni sferi«. Walbyjeva meni, da je za utemeljitev sprememb v odnosih med spoloma pomembnih šest struktur, in sicer:

- patriarhalni odnosi proizvodnje znotraj gospodinjstva, kjer ženske delajo, moški pa to izkoriščajo (prepuščajo opravljanje gospodinjskega dela ženskam in s tem ohranjajo njeno dvojno obremenjenost, si lastijo družinski avto, zaradi česar morajo ženske uporabljati počasnejši javni prevoz, skrb za otroke prepuščajo ženskam itd.);
- patriarhalni odnos v plačanem delu, ki ohranja kompleksne oblike patriarhalne strukture; te ženskam preprečujejo doseganje boljše plačanih delovnih mest, onemogočajo napredovanja in posledično ohranjajo razlike v plačah med spoloma v korist moških;
- patriarhalni odnos v državi, saj imajo država in posledično oblikovalci politik interes, da se ohranjajo tradicionalni patriarhalni vzorci in s tem podrejen položaj žensk, kajti le na tak način moški ohranjajo svoj nadrejeni položaj in neenakomerno porazdelitev moči v družbi;
- moško nasilje, do katerega pride zaradi moške nuje po zadovoljitvi lastnih potreb (država v nasilje med spoloma poseže le v izrednih razmerah, zato je po mnenju Walbyjeve nasilje nad ženskami na neki način legitimno);
- patriarhalni odnos pri spolnosti, ki je promovirana z obvezno in edino normalno sprejemljivo heteroseksualnostjo;
- patriarhalni odnos v kulturnih ustanovah, ki ga oblikujejo institucije, katerih naloga je ustvarjanje podobe ženske skozi obstoječe patriarhalne vzorce (npr. medijska vzgoja).

Po drugi strani pa je kapitalistični sistem tisti, ki ohranja obstoječe patriarhalne vzorce in s tem podrejenost žensk. Delitev dela po spolu je skupni strukturni in ideološki temelj kapitalizma in patriarhije, ki moškim in ženskam določa vloge ter dolžnosti na podlagi njihovega spola. Medsebojna odvisnost kapitalizma in patriarhije izhaja iz »prilagodljivosti patriarhije kapitalizmu in kapitala patriarhatu«. Kapitalizem potrebuje patriarhijo za normalno delovanje družbenega sistema moči in nadzora, v katerem prevladuje hierarhija med spoloma, saj s tem omogoča neproblematično delovanje ekonomskega sistema. Tako omenjena sistema postaneta del integralnega procesa, v katerem »kapitalizem izkorišča patriarhijo, patriarhija pa je določena s potrebami kapitala« (Eisenstein 1999: 208).

V socialistični družbi je bila emancipacija žensk označena kot osvoboditev delavk iz izkoriščevalskih rok kapitalistov, saj so ustave socialističnih držav že vsebovale enakost med spoloma, z zakonom pa je bila prepovedana diskriminacija na podlagi spola, rase, starosti in nacionalne pripadnosti. Vendar pa prepoznavanja enakosti spolov v socialističnih državah ne moremo enačiti z enakostjo spolov, za katero si prizadevamo danes, saj je bila ženska identificirana kot delavka in mati, enakost spolov pa razumljena kot polna zastopanost žensk na trgu dela in s tem prilagoditev žensk moškemu standardom polne zaposlitve. Kljub polni zaposlenosti so še vedno večino gospodinjskih del opravile ženske, kljub višji izobrazbi so zasedale slabše plačana delovna mesta in pomenile fleksibilno delovno silo (Calligan in dr. 2007: 21–22).

Kljub neenaki obravnavi in slabšemu položaju se ženske v socializmu niso počutile neenake z moškimi, saj razlike med spoloma niso bile prepoznane kot družbeni konstrukt. Za razliko od liberalne demokracije, kjer je v ospredju individualni posameznik, so bili v socializmu individualni interesi podrejeni kolektivnim ciljem, kar je vplivalo na to, da so imele ženske težave pri predstavljanju same sebe kot ženske, in ne kot predstavnice delavskega razreda. Po zlomu socialističnega sistema samoupravljanja je uveljavitev zahodnega kapitalističnega modela prinesla nov zaposlitveni zgled, temelječ na privatizaciji, kapitalu in večji produktivnosti. Kapitalistični model je tako prinesel številne spremembe za zaposlitev žensk: spremembe v odnosu prilagajanja trga dela družinskim potrebam; krčenje pravic na področju porodniškega dopusta in materinstva; povečevanje razlik v plačah med spoloma v prid moškemu spolu; ukinjanje ali privatizacija skrbstvenih storitev (npr. vrtcev), ki sta ženskam otežila usklajevanje poklicnega in družinskega življenja; višja stopnja ekonomske odvisnosti žensk na račun ponovnega sprejemanja vloge gospodinje zaradi pomanjkanja zelenih delovnih mest (Calligan in dr. 2007: 26–28). V nadaljevanju predstavljamo, kakšen vpliv je imela liberalna demokracija na spremembe pri zaposlovanju žensk v Sloveniji, bivši socialistični državi.

3 Politika enakih možnosti žensk in moških

Slovenija se je kot večina postsocialističnih držav s problematiko in politiko enakih možnosti bolj intenzivno in sistematično začela ukvarjati šele sredi devdesetih let dvajsetega stoletja.⁴ Pred tem obdobjem se je načelo enakosti žensk in moških zagotavljalo predvsem z ustavo in ratificiranimi mednarodnimi dokumenti, večina zakonov pa je bila napisana na spolno nevtralen način z namenom preprečevanja diskriminacije.⁵ Po osamosvojitvi se je tudi formalno zavezala, da bo pri sprejemanju zakonodaje oba spola obravnavala enako in jima omogočila enake možnosti, pri tem pa si bo pomagala z ustreznimi javnopolitičnimi instrumenti.⁶ V slovenskem okolju sta tako postali pomembni dve načeli: načelo enakega obravnavanja in načelo enakih možnosti. Bistvo prvega načela je zagotavljanje enakega obravnavanja ljudi na vseh področjih družbenega življenja, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom; drugo načelo pa se nanaša na izboljšanje položaja žensk ter ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja (Kozmik 1998).

Skladno s procesom približevanja Evropski uniji se je kmalu izkazalo, da obstoječi pravni okvir ni dovolj za dejansko enakost žensk in moških,⁷ in tako je nastala potreba po sprejetju posebnih zakonov in določenih dokumentov, ki bi urejali to področje (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj 2004). Danes je v Sloveniji cilj politike enakih možnosti predvsem vključiti načelo enakosti spolov v vse politike ter s konkretnimi ukrepi in aktivnostmi izboljšati položaj žensk ter moških na področjih, kjer so v neenakem položaju v primerjavi z drugim spolom. Cilj je vzpostaviti ustrezno organizacijsko strukturo in usposobiti ustrezen kader za izvajanje vključitve načela enakosti spolov, zagotoviti enake možnosti žensk in moških na vseh področjih življenja, preprečiti nasilje nad ženskami, trgovino z ljudmi in spolno izkoriščanje, pomagati pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti žensk in moških ter omogočiti ženskam enakovredno zastopnost pri političnem odločanju ter pri zasedanju višjih položajev v javni upravi, pravosodju in na družbeno-ekonomskem področju (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013, Ur. l. RS, št. 100/05).

Načelo enakosti pred zakonom oz. načelo pravne enakosti je kot ena temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v Ustavi Republike Slovenije (Ur. l. RS, št.

4. V tem obdobju so se države pripravljale na četrto svetovno konferenco o ženskah v Pekingu leta 1995. To je bila prva svetovna konferenca Združenih narodov o ženskah, na kateri so aktivno sodelovale tudi postsocialistične države.

5. V Sloveniji je v tistem obdobju prevladovalo prepričanje, da se je na področju zagotavljanja enakih možnosti za oba spola vse, kar se je dalo doseči, doseglo v prejšnjem političnem sistemu.

6. Javnopolitični instrumenti so orodja in sredstva, s katerimi oblikovalci javnih politik dosegajo in uresničujejo svoje cilje (Maychrzak 1990: 25).

7. Obstajalo je veliko bolj ali manj prikritih oblik seksizma in vzorcev delovanja, ki so temeljili na delitvi glede na družbeno konstruiranje spola in s tem povezanih diskriminatornih praks.

69/04), ki med drugim določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

Leta 2002 je začel veljati Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur. l. RS, št. 59/02), ki dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov ter enakih možnostih žensk in moških ter vzpostavlja sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik. S tem novim pristopom je bil narejen pomemben prehod iz dosedanjega načina oblikovanja politike enakih možnosti spolov, ki je omenjeno odgovornost omejeval le na nekatere vladne resorje in državne institucije (Habl 2002: 7).

Dve leti kasneje je bil sprejet Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS, št. 50/04, 93/07), s katerim se vsakomur zagotovi enako obravnavanje na vseh področjih družbenega življenja, zlasti na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine.

Z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških na trgu dela je številne novosti prinesel tudi Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 (Ur. l. RS, št. 59/02), ki je prepovedal diskriminacijo zaradi spola, natančno določil ravnanje delodajalcev, tako da se prepreči diskriminacija ter zagotovijo enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju ter v delovnem razmerju. Ta zakon je vseboval tudi nekatere tako imenovane zaščitne ukrepe za ženske, kot je objava prostega delovnega mesta z oznako M/Ž. Omenjene določbe je ohranil tudi leta 2007 spremenjen in dopolnjen Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 103/2007).

3.1 Enaka obravnava spolov pri objavi prostega delovnega mesta

25. člen Zakona o delovnih razmerjih prepoveduje diskriminacijo glede na spol pri objavi prostega delovnega mesta. Zakon torej določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, saj bi tako obravnavanje pomenilo diskriminacijo zaradi spola, ki je prepovedana (Belopavlovič 2003: 129).

Prosto delovno mesto je lahko objavljeno samo za moške ali samo za ženske le v primeru, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. To se lahko šteje samo v primeru, ko določenega dela predvsem zaradi njegove narave sploh ne bi mogla opravljati oseba drugega spola.⁸ Prosto objavo delovnega mesta samo za ženske ali samo za moške presoja sodna praksa v vsakem konkretnem primeru posebej. Sodna praksa

8. Na primer sorazmerno število moških in ženskih umetnikov v plesnem, baletnem ansamblu, gledališču ali operi, ne pa na primer prikrito zaposlovanje določenega spola zaradi manjših stroškov dela.

pa presoja tudi v primeru, ko delodajalec v javni objavi nakaže, da daje prednost določenemu spolu⁹ (Kresal 2002: 120), za kar je določena tudi denarna kazen.

Učinkovitost omenjenih določb, ki naj bi izenačile možnosti žensk in moških, pa je odvisna predvsem od njihovega razumevanja in delovanja v praksi. Bistveno vprašanje, ki se pojavlja, je, kaj sploh pomeni, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske. Ali to pomeni, da morajo biti vsa objavljena prosta delovna mesta zapisana v obeh slovničnih oblikah, ali le to, da v razpisu ne sme biti objavljeno, da je delovno mesto samo za ženske ali samo za moške?

Po oceni Tanje Salecl (2003: 64) je bila prevladujoča praksa leta 2003 ta, da so se delovna mesta objavljala samo v eni spolni slovnični obliki, in to običajno v ženski spolni slovnični obliki za t. i. tipično ženska delovna mesta, ki so vrednotena nižje,¹⁰ v moški slovnični obliki pa za t. i. tipično moška delovna mesta, ki so vrednotena višje.¹¹

3.2 Akcija ozaveščanja delodajalcev

Korak bližje k uveljavitvi določil 25. člena Zakona o delovnih razmerjih je naredil Urad za enake možnosti, ki je leta 2003 izvedel akcijo ozaveščanja delodajalcev o določilih Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških (Urad RS za enake možnosti 2005). Ob zaključku akcije je bila opravljena prva analiza objavljenih prostih delovnih mest, ki se je nanašala na vse oglase za zaposlitev, objavljene v dnevnikih Delo, Dnevnik in Večer (vključno z oglasi, objavljenimi v rubrikah Mali oglasi), v kateri je bilo pregledanih 93 oglasov in ugotovljenih 62 kršiteljev (66,7% delež kršitev).

Spomladi 2004 so se odločili ponovno spremljati časnike Delo, Dnevnik in Večer ter kršitelje opozarjati na določila Zakona o delovnih razmerjih, ki pri objavi prostih delovnih mest zahteva enako obravnavo za ženske in moške. Pri tem so se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi.¹² Pregledali so 392 oglasov in ugotovili, da se je delež kršitev v primerjavi s prvo analizo povečal za 7,2 %.¹³

Med akcijo ozaveščanja se je oglasilo več kakor 50 delodajalcev, ki so se večinoma zahvalili za opozorilo in navedli, da bodo v prihodnje upoštevali določila zakona. Nekaj jih je celo dalo pobudo, da Urad o pravilni objavi prostih delovnih mest obvesti tudi oglasne oddelke časopisnih hiš, kjer objavljajo oglase. Urad je pripravil predloge za oglase za zaposlitev ter jih posredoval približno tisoč velikim in srednjim podjetjem,

9. Za takšno nakazovanje bi lahko šlo, če javna objava poziva k prijavi samo v določeni spolni slovnični obliki (čeprav je v slovenskem jeziku moška spolska slovnična oblika nevtralna, je njena uporaba z vidika seksistične rabe jezika sporna, saj se s tem ohranjajo stereotipne predstave, ki pa ohranjajo podrejenost ženskega spola moškemu) ali če se z javno objavo obljublja določene ugodnosti oz. bonitete samo za osebe določenega spola.

10. Npr. tajnica, medicinska sestra.

11. Npr. strojni tehnik, direktor, ekonomist.

12. Niso upoštevali oglasov, ki so bili objavljeni v rubrikah Mali oglasi.

13. Pri pregledu strukture kršiteljev so ugotovili, da gre v 154 primerih za zasebne organizacije, v 49 pa za javne ustanove.

javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delojemalcev ter društvom kadrovskih delavk in delavcev. Obrnili so se tudi na oglasne oddelke časnikov Delo, Dnevnik, Večer, Finance, Primorske novice in Gorenjski glas. Tudi ob ponovnem spremljanju poleti 2004 so se osredotočili zgolj na oglase za prosta delovna mesta, ki so bili objavljeni kot komercialni oglasi. Pri pregledu 230 oglasov so ugotovili 63 kršiteljev, kar je pomenilo, da se je delež kršitev spustil na 27,4 %. Večje kršiteljice so bile še vedno zasebne organizacije.

Podatki Inšpektorata RS za delo (tabela 1), ki opravlja nadzor nad izvajanjem 25. člena Zakona o delovnih razmerjih, kažejo, da delodajalci praviloma upoštevajo določbo, po kateri morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti ter enaka obravnava pri zaposlovanju. Delodajalci tako pri javnih objavah prostih delovnih mest praviloma spola ne določajo kot pogoj za opravljanje določenega dela. Iz spodnje tabele je razvidno, da so inšpektorji v obdobju 2003–2008 ugotovili le devet kršitev 25. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Tabela 1: Število ugotovljenih kršitev 25. člena Zakona o delovnih razmerjih, obdobje 2003–2008.

Leto	Število ugotovljenih kršitev
2008	2 kršitvi
2007	ni ugotovljenih kršitev
2006	ni ugotovljenih kršitev
2005	1 kršitev
2004	6 kršitev
2003	ni ugotovljenih kršitev

Vir: Inšpektorat RS za delo: Poročilo o delu za leta 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008

4 Pilotna raziskava med diplomantkami in diplomanti fakultete za družbene vede

4.1 Potek raziskave

Za iskanje odgovora na vprašanje, ali je namen instrumenta objave prostega delovnega mesta z oznako M/Ž pri zasedbi prostega delovnega mesta dosežen, so se na Centru za politološke raziskave odločili izvesti anketo med diplomantkami in diplomanti (1996–2006) Fakultete za družbene vede¹⁴ (Fink - Hafner in dr. 2007). Cilj je bil ugotoviti, ali se populacija, vključena v vzorec, kljub zakonsko določenim normam srečuje z neenako obravnavo pri zasedbi delovnega mesta in kakšno vlogo pri tem igra spol.

Zbiranje informacij in podatkov je potekalo od konca oktobra 2006 do konca januarja 2007. V raziskavo je bil zajet vzorec 404 diplomantov (137 moških in 267

14. Pri raziskavi so sodelovali red. prof. dr. Danica Fink - Hafner, doc. dr. Tomaž Deželan, asist. Simona Topolinjak in Sara Slana.

žensk) študijskega programa Politologija, smer analiza politik in javna uprava (APJU) v obdobju 1996–2006. Od tega jih je 347 končalo študij po enopredmetnem, 57 pa po dvopredmetnem študiju. Na elektronske naslove diplomantov je bilo prvotno poslanih 232 vprašalnikov. Zaradi razmeroma majhnega prvega odziva so bili vprašalniki poslani še enkrat, in sicer na elektronske naslove tistih, ki se prvič niso odzvali. Teden dni kasneje je bilo po navadni pošti poslanih 172 vprašalnikov na naslove stalnih bivališč tistih diplomantov, katerih elektronski naslovi niso bili znani (tabela 2). Vprašalniki po e-pošti na naslove tistih, ki se prvič in drugič niso odzvali, so bili poslani še enkrat, tako da so bili vprašalniki po e-pošti poslani trikrat, po navadni pošti pa le enkrat.

Tabela 2: Poslane ankete po e-pošti in navadni pošti

Vrsta študija	E-pošta			Navadna pošta			Skupaj
	M	Ž	skupaj	M	Ž	skupaj	
Enopredmetni	73	123	196	54	97	151	347
Dvopredmetni	7	29	36	3	18	21	57
Skupaj	80	152	232	57	115	172	404

Vir: Center za politološke raziskave (2006)

V obdobju zbiranja podatkov je bilo skupaj vrnjenih 164 vprašalnikov, po elektronski pošti 104 vprašalniki, po navadni pošti pa 60 vprašalnikov (tabela 3). Skupna odzivnost diplomantov in diplomantk je bila 40,6 %; odzivnost diplomantk je bila v primerjavi z moškimi kolegi večja (diplomantke 44,2 %, diplomanti 33,6 %).

Tabela 3: Vrnjeni vprašalniki po navadni in elektronski pošti

Vrnjeni vprašalniki	Ženske		Moški		Skupaj		Skupaj
	poslani	vrnjeni	poslani	vrnjeni	poslani	vrnjeni	
Po navadni pošti	115	42	57	18	172	60	232
Po e-pošti	152	76	80	28	232	104	336
Skupaj	267	118	137	46	404	164	568
Skupaj %		44,2		33,6		40,6	

Vir: Center za politološke raziskave (2006)

4.2 Obdelava podatkov

Pri obdelavi podatkov je bil uporabljen računalniški program SPSS, ki je namenjen predvsem statistični obdelavi podatkov z osebni računalniki. Vprašanja zaprtega tipa (anketiranci imajo le eno možnost izbire) so bila v program vnesena brez kodiranja, vprašanja odprtega tipa (anketiranci lahko izbirajo med več odgovori) pa je bilo treba kodirati, tako da so bile na podlagi prebranih odgovorov sestavljene kategorije, v katere so bili opisni odgovori uvrščeni na podlagi vsebinske smiselnosti. Če je bil kateri od odgovorov glede na vprašanje popolnoma nesmiseln, je bil iz analize izključen in neupošteván. V tem primeru ali če odgovora na vprašanje nismo dobili, je bila uporabljena manjkajoča vrednost (99).

Po kodiranju in vnosu podatkov sta bili pri statistični obdelavi podatkov uporabljeni univariatna in bivariatna¹⁵ analiza programa SPSS. Pri univariantni analizi smo pregledali frekvence, strukturne odstotke in kumulativno frekvenco. Za ugotavljanje povezav med dvema spremenljivkama pri vprašanih zaprtega in odprtega tipa pa smo uporabili kontingenčno tabelo s pripadajočimi statistikami, ki omogočajo sklepanje o povezanosti spremenljivk (Kropivnik in Kogovšek 2002: 15–25).

4.3 Rezultati

Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi

Na razpise za prosta delovna mesta se prijavlja večina anketiranih, in sicer skoraj 80 % žensk in dve tretjini moških. Pri tem je oznako M/Ž pri oglasu poleg razpisanega delovnega mesta opazila le slaba polovica anketiranih. Pri ugotavljanju povezanosti preučevane spremenljivke s spolom z analizo »crosstabs« se je izkazalo, da spol nima vpliva na omenjeno spremenljivko, saj je delež žensk, ki so oznako opazile, le za 1 % višji od deleža moških (tabela 4).

Tabela 4: Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi (%)

Vprašanja, povezana z enakimi možnostmi	Ženske		Moški		Skupaj	
	DA	NE	DA	NE	DA	NE
Prijavljanje na razpise	78,0	22,0	65,2	34,8	74,7	25,6
Opazili oznako M/Ž	56,6	43,4	55,6	44,4	48,8	37,8
Oznaka M/Ž prinesla spremembe	20,0	80,0	28,2	71,8	22,2	77,8
Oznaka M/Ž omogočila enake možnosti na razpisu	57,6	42,4	55,9	44,1	57,1	42,9

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (raziskovalno poročilo), 2006

Več kot tri četrtine anketiranih meni, da z objavo delovnih mest z oznako M/Ž ni prišlo do sprememb glede enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju. 40 % tistih, ki menijo, da je oznaka M/Ž prinesla spremembe, pravi, da je oznaka pripomogla k odpravi diskriminacije vsaj v začetni fazi (tabela 5). Delež moških, ki tako utemeljujejo svoj odgovor, je kar 71,4 %, delež žensk pa je občutno manjši (dobra četrtina). Med tistimi, ki menijo, da oznaka M/Ž ni prinesla sprememb glede enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju, jih petina ugotavlja, da sprememb ni, saj so delovna mesta že vnaprej določena, moški spol pa ima prednost (dobra četrtina žensk in le 5 % moških); slaba petina jih meni, da je oznaka le pravna formalnost, ki jo je treba prenesti v prakso (petina žensk in 15 % moških); šestina, da oznaka še ne pomeni enakih pogojev oz. enake obravnave (dobra šestina žensk in 15 % moških); prav tako šestina jih je mnenja, da gre le za pravno formalnost, ki je delodajalec pri svoji odločitvi ne spoštuje (13 % žensk in vsak četrti moški).

14. Univariatna analiza vključuje metode, ki so namenjene predvsem predstavitev porazdelitev vrednosti spremenljivk, bivariatna analiza pa metode za preučevanje povezanosti med dvema spremenljivkama (Kropivnik in Kogovšek 2002: 15, 24).

Tabela 5: Ali je oznaka M/Ž prinesla spremembe glede na spol %?

SPOL	DA	NE			
	Odprava diskriminacije v začetni fazi	Sprememba ni, moški spol ima še vedno prednost	Oznaka je le pravna formalnost, ki jo je treba prenesti v prakso	Sama oznaka še ne pomeni enake obravnave	Pravna formalnost, ki je delodajalec ne spoštuje
Ženske	27,8	26,1	19,6	17,4	13,0
Moški	71,4	5,0	15,0	15,0	15,0
Skupaj	40,0	19,7	18,2	16,7	16,7

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (2006)

Več kot polovici anketiranih je delodajalec zaradi uvedbe oznake M/Ž na razpisu omogočil enake možnosti pri zaposlitvi na razpisano delovno mesto, pri čemer je delež žensk ponovno, a le za malenkost višji od deleža moških (tabela 4). Razlogi tistih, ki menijo, da jim kljub uvedbi oznake M/Ž na razpisih delodajalec ni omogočil enakih možnosti pri zaposlitvi na razpisano delovno mesto, so (tabela 6):

- oznaka nima vpliva (24,1 % žensk in kar 44,4 % moških);
- delodajalec oznaki ne daje nikakršne veljave, saj je vnaprej dogovorjeno oz. gre za subjektivno odločitev delodajalca, kdo bo zasedel delovno mesto (17,2 % žensk in kar 44,4 % moških);
- moški imajo še vedno prednost; ženske so v slabšem položaju zaradi materinstva (20,7 % žensk in noben moški);
- spremembe so le s pravnoformalnega vidika, oznaka je le formalnost (17,2 % žensk in noben moški);
- 6,9 % žensk in noben moški pa ima občutek, da diskriminacija sploh ne obstaja.

Tabela 6: Ali je oznaka M/Ž omogočila enake možnosti pri zaposlitvi glede na spol?

%	Ženske	Moški	Skupaj
Oznaka nima vpliva	24,1	44,4	28,9
Ženske odrinjene (materinstvo)	20,7	/	15,8
Oznaka le formalnost	17,2	/	13,2
Oznaka brez veljave za delodajalca	17,2	44,4	23,7
Spol ni pomemben	6,9	/	5,3
Diskriminacije ni	6,9	/	5,3
Drugo	6,9	11,1	7,9

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (2006)

Skoraj 38 % anketiranih meni, da na določeno delovno mesto niso bili sprejeti zaradi spola (tabela 7). Pri ugotavljanju povezanosti preučevane spremenljivke s spolom se izkaže, da spol vpliva na omenjeno spremenljivko, saj je delež žensk, ki so imele ta občutek, kar 46,1 %, medtem ko je pri moških ta delež le 13,2 %.

Tabela 7: Spol kot razlog za nesprejetje na delovno mesto (%).

Nesprejetje na delovno mesto zaradi spola	Vedno	Občasno	Nikoli
Ženske	1,9	44,2	53,8
Moški	/	13,2	86,8
Skupaj	1,4	35,9	62,7

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (raziskovalno poročilo), 2006

Vprašanja, povezana z zaposlitvijo in enakimi možnostmi

Slaba petina tistih, ki so odgovorili na vprašanje o neprimernih vprašanjih na razgovoru za delo, je morala na razgovoru za zaposlitev odgovarjati na vprašanja, ki niso neposredno vezana na delovno razmerje. Neprimerna vprašanja, ki so se na razgovoru pojavila največkrat, so bila povezana z družinskim oz. zakonskim stanom. Delodajalci so tak tip vprašanj postavili 5,7 % anketirank in kar 9,4 % anketirancev. Na vprašanje o sprejetju zaposlitve s krajšim delovnim časom ter na vprašanje o načrtovanju družine pa je moralo odgovarjati 3,4 % žensk in 3,1 % moških. Približno 6 % anketirancev je prejelo drugi tip neprimernih vprašanj, večini pa na taka vprašanja ni bilo treba odgovarjati (tabela 8).

Tabela 8: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) – 1. del

Vprašanja na razgovoru	Ženske	Moški	Skupaj
Sprejetje zaposlitve s krajšim delovnim časom	3,4	3,1	3,3
Načrtovanje družine in nosečnosti	3,4	3,1	3,3
Družinski oz. zakonski stan	5,7	9,4	6,7
Drugo	5,7	6,3	5,8
Ne	81,8	78,1	80,8

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (raziskovalno poročilo), 2006

8,1 % od 123 anketiranih je na razgovoru za zaposlitev odgovarjalo na diskriminatorska vprašanja (7,8 % žensk in 9,1 % moških). Le štirje so natančneje opredelili, na kakšna, in sicer: dve osebi na vprašanja o družini, ena oseba pa o nosečnosti in kraju bivanja (tabela 9). Več kot 85 % anketiranih na delovnem mestu trenutne zaposlitve ni doživljalo kakšnih pozitivnih posebnosti zaradi spola. Tisti, ki so pozitivne posebnosti doživljali, so jih opredelili kot kavalirstvo in spoštovanje (6 žensk), lažja komunikacija in dostopnost do informacij (1 ženska in 1 moški), privilegij pri delovnem času (1 ženska in 1 moški), naklonjenost zaradi videza (1 ženska in 1 moški) in priljubljenost pri nadrejenih (1 ženska).

Delež žensk, ki so na delovnem mestu trenutne zaposlitve doživele diskriminacijo zaradi spola, je 12,2 %. Med njimi jih je pet zaradi materinstva imelo slabše možnosti za napredovanje; dve menita, da so ženske v očeh delodajalca manj vredne in manj sposobne kot moški, ena pa poudarja stereotipno miselnost o ženskem delu. Moški diskriminacije zaradi spola niso doživljali. Nikomur od anketiranih tudi ni bilo treba podpisati pogođbe, da v določenem obdobju ne bo imel otrok.

Večina anketiranih v svojem delovnem okolju ne pozna primera diskriminacije na podlagi spola, 14 anketiranih pa jo je vendarle prepoznalo: štirje opozarjajo na psihične pritiske in pritiske na ženske zaradi majhnih otrok; štirje na načrtno zaposlovanje moških; trije na predsodke o t. i. tipično ženskem delu; ena na težave pri doseganju vodstvenih položajev za ženske; ena na nespoštljiv odnos do žensk; ena pa opozarja na to, da so bolj izobražene ženske na slabše plačanih delovnih mestih.

Tabela 9: Zaposlitev in enake možnosti za oba spola (%) – 2. del

Zaposlitev in enake možnosti za oba spola	Ženske		Moški		Skupaj	
	DA	NE	DA	NE	DA	NE
Diskriminatorna vprašanja na razgovoru	7,8	92,2	9,1	90,9	8,1	91,9
Predlagani za vodstveno mesto	23,2	76,8	45,7	54,3	29,2	70,8
Pozitivne posebnosti zaradi spola	15,6	84,4	12,5	87,5	14,8	85,2
Diskriminacija zaradi spola na delovnem mestu	12,2	87,8	/	100	9,0	91,0
Podpisati, da nekaj časa ne boste imeli otrok	/	100	/	100	/	100
Primer diskriminacije zaradi spola na delovnem mestu	16,9	83,1	12,5	87,5	15,7	84,3

Vir: Raziskava med diplomanti Politologije, smer APJU (raziskovalno poročilo), 2006

5 Sklep

Na podlagi rezultatov pilotne raziskave med diplomantkami in diplomanti Fakultete za družbene vede ugotavljamo, da kljub uveljavitvi instrumenta objave prostega delovnega mesta prihaja do neenake obravnave omenjene populacije pri zasedbi delovnega mesta in da ima spol pri tem ključno vlogo. Oznaka M/Ž je pri objavi prostega delovnega mesta dosegla le pravnoformalno ureditev tega segmenta in odpravo diskriminacije v začetni normativni fazi, saj s tem mehanizmom ne moremo dejansko prisiliti delodajalca, da na delovno mesto zaposli najboljšega kandidata oz. kandidatko. Tisti delodajalec, ki se je že vnaprej odločil, da bo na prosto delovno mesto zaposlil osebo določenega spola, bo to tudi storil. Pravna ureditev tako še ni zadosten mehanizem za zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju žensk in moških, je pa korak naprej k doseganju enakosti med spoloma. Poleg sprejetih zakonskih določil bi si morali prizadevati za uvedbo javnopolitičnih instrumentov, ki bi dejansko preverjali, ali se delodajalec drži sprejetih določil, in v primeru, da se jih ne, to tudi strogo kaznovati. Do bistvenih sprememb v naši družbi pa bo prišlo šele ob ustrezni spremembi družbenih vrednot, vzorcev mišljenja in ne nazadnje kulture.

Kljub zakonsko urejenemu področju več kot polovica sodelujočih v raziskavi, od tega kar 44,2 % žensk in le 13,2 % moških, meni, da na določeno delovno mesto niso bili sprejeti zaradi spola. Razlogov za slabše zaposlitvene možnosti žensk je več, eden izmed njih pa je prav gotovo dejstvo, da se bo mlada ženska verjetno slej ko prej odločila

za materinstvo. Noseča ženska in mati majhnega otroka po mnenju delodajalca pomenita dodatne težave in stroške, do katerih naj ne bi prišlo, če na delovno mesto zaposli moškega. Nosečnost, porodniški dopust, dopust za nego bolnega otroka, odsotnost z delovnega mesta zaradi šolskih in izvenšolskih obveznosti otrok itd. so razlogi, da imajo moški boljše zaposlitvene možnosti kot ženske. Zaradi stereotipov, ki krožijo v delovnih organizacijah, delodajalci ocenjujejo, da ženske zaradi omenjenih razlogov svojemu delu niso popolnoma predane, delo ostaja nedokončano, tako da mora delodajalec v mnogih primerih najeti dodatno pomoč, kar zanj pomeni dodatne stroške (Černigoj Sadar v Jurišič 2007). Na to kažejo tudi rezultati akcije ozaveščanja delodajalcev »Ni ti treba povedati delodajalcu, lahko poveš nam!« (tabela 10), ki sta jo skupaj izvedla Urad za enake možnosti in Zavod za zaposlovanje; njen namen je bil opozoriti delodajalce, da jim zakonodaja prepoveduje postavljanje vprašanj o načrtovanju družine in zakonskem oz. družinskem stanu, ter ozavestiti vse kandidatke in kandidate, da jim na takšna vprašanja ni treba odgovarjati (Urad RS za enake možnosti in Zavod RS za zaposlovanje 2007). Od novembra 2006 do aprila 2007 so prejeli 418 prijav, in sicer 87 % žensk in 13 % moških. Najpogostejša vprašanja v zvezi z zasebnim življenjem so bila tako pri ženskah kot pri moških: ali imate otroke; ali ste poročeni ali samski; ali nameravate imeti otroke. V primerjavi z moškimi je na ta vprašanja moralo odgovoriti več kot 86 % žensk.

Tabela 10: Zastavljena vprašanja na razgovoru za delo po spolu, 2007

Vprašanja na razgovoru	Ženske	Moški
Ali ste poročeni ali samski?	86,1	13,9
Ali imate otroke?	88,2	11,8
Nameravate imeti otroke?	92,7	7,3
Ali ste noseči?	100	/
Koliko so stari vaši otroci?	90,7	9,3

Vir: Urad RS za enake možnosti in Zavod RS za zaposlovanje, 2007

Če povzamemo: z instrumentom objave prostega delovnega mesta z oznako M/Ž je prišlo le do zakonske ureditve področja, ogromno truda pa bo treba še vložiti v udejanjanje teh določil v praksi. Delodajalci zakonska določila upoštevajo le do neke mere, in ne v celoti, instrument objave pa uporabljajo le zaradi obvezujočih zakonskih določb. Delodajalcem manjka zavesti, da je treba obema spoloma nuditi enake možnosti pri zasedbi delovnega mesta, da pri tem ne pride do kaznovanja enega zaradi bioloških razlik in danosti. Primernost posameznega kandidata oz. kandidatke za prosto delovno mesto se mora preverjati z drugimi mehanizmi, tako da spol ne postane glavni kriterij presoje ustreznosti posameznika oz. posameznice.

Ker je eden ključnih razlogov, zakaj delodajalci ne želijo zaposliti mlade ženske, njena potencialna nosečnost in materska vloga, saj so sprva enoletna odsotnost in kasneje pogoste bolniške odsotnosti zaradi bolezni otroka velik manko z vidika ustvarjanja dobička v kapitalističnem sistemu, bi bilo potrebno, da država s pozitivnimi ali negativnimi ukrepi, spodbudami, sankcijami itd. poskuša vplivati na zavest deloda-

jalcev ali celo prične razmišljati o preoblikovanju obstoječih politik. Na vseh ravneh družbenega življenja se srečujemo z moško določenimi vzorci, ki jih dojemamo kot nekaj normalnega in sprejemljivega, saj nastopajo kot rezultati in sadovi naše civilizacije. Vedenje in delovanje moških v javnem in zasebnem sektorju po mnenju Jeffa Hearn (Hearn in Holmgren 2006: 2) ni neposredno povezano s spolom oz. političnim delovanjem v smislu ohranjanja neenakosti med spoloma. Vendar pa: ker je moško delovanje, ki ohranja neenakost v družbi, ukoreninjeno v družbene in ekonomske odnose, so njegovi vzorci vedenja z naše strani sprejeti kot normalni in sprejemljivi. Posledica teh moško določenih vzorcev je predvsem prikrajšanost po spolu, ki ženske postavlja v neenak položaj v primerjavi z moškimi tako v javni kot zasebni sferi.

Prav zaradi omenjenega bi morale biti obstoječe politike v prihodnje oblikovane tako, da:

- spodbujajo odpravo spolnih stereotipov v družbi v smeri aktivnejše vloge moškega na področju starševstva (delitev porodniškega dopusta, delitev bolniških odsotnosti zaradi bolezni otroka itd.);
- spodbujajo večjo delitev družinskih obveznosti med ženskami in moškimi z namenom lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja;
- ob upoštevanju različnosti žensk in moških zagotavljajo enake možnosti ter enako obravnavo žensk in moških pri zasedbi delovnega mesta;
- tudi delodajalci družinskih obveznosti ne prepoznavajo kot zlo za ustvarjanje dobička, ampak skušajo z ukrepi znotraj podjetja ustvarjati družinam prijazno podjetje ter s tem zaposlenim staršem olajšajo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Literatura

- Belopavlovič, Nataša in dr. (2003): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Calligan, Yvonne in dr. (2007): *Gender Politics and Democracy in post-socialist Europe*. Leverkusen Opladen: Barbara Budrich Publishers.
- Eisenstein, Zillah (1999): *Constructing a Theory of Capitalist Patriarchy and Socialist Feminism*. *Critical Sociology* (2/3): 196–217. Dostopno prek: <http://crs.sagepub.com> (31. 10. 2009).
- Hafner - Fink, Danica in dr. (2007): *Raziskava med diplomanti politologije, smer analiza politik javna uprava: raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Haralambos, Michael, in Holborn, Martin (2001): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
- Hazl, Vanja (2002): *Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospesovalni center za malo gospodarstvo.
- Jenkins, Sarah (2004): *Gender, Place and the Labour Market*. Hampshire: Ashgate.
- Gotfried, Heidi (2006): *Feminist Theories of Work*. V M. Korczyński in dr. (ur.): *Social Theory at Work*: 121–154. New York: Oxford University Press.
- Kozmik, Vera (1998): *Sto besed za enakost*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Kropivnik, Samo, in Kogovšek, Tina (2002): *Analize podatkov z SPSS-om: Predavanja in vaje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Kresal, Barbara (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Primath.
- Majchrzak, Ann (1990): *Methods for Policy Research*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage, cop.
- Mosesdottir, Lilja (2003): *Equal Pay: Main Debates and Key Actors*. V L. Magnusson in dr. (ur.): *Equal Pay and Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*: 33–63. Bruselj: European Trade Union Institute.
- Padavic, Irene, in Reskin, Barbara (2001): *Women and men at work*. Thousand Oaks, London in New Delhi: Pine Forge Press.
- Rees, Teresa (1992): *Women and the labour market*. London in New York: Routledge.
- Salecl, Tanja (2003): Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, Ivan in dr. (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (2004): *Politika enakih možnosti žensk in moških*. V *Ekonomsko ogledalo* (1): 20–21. Dostopno prek: <http://www.sigov.si/umar/arhiv/og0104/zem.pdf#search=%22politika%20enakih%20mo%C5%BEnosti%22> (8. 9. 2006).
- Walby, Sylvia (1997): *Gender Transformation*. London: Routledge.

Viri

- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013 (ReN-PEMZM), Uradni list RS, št. 100/05, 10. 11. 2005. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ReNPEMZM.doc> (15. 6. 2009).
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, št. 103/07.
- Zakon o enakih možnostih, Uradni list RS, št. 59/02.
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, Uradni list RS, št. 50/04, št. 93/07.

Spletne strani

- Jurišič, Ana (2007): Odločitev o družini je povezana s službo: izsledki raziskave o zaposlovanju mladih mater spodbudili državo – Nevenka Černigoj Sadar. Dostopno prek: http://www.rtvsl.si/modload.php?&c_mod=rnews%2F&op=sections&func=read&c_menu=4&c_id=135524 (16. 5. 2007).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2003): Poročilo o delu za leto 2003. Dostopno prek: <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2003.pdf> (25. 9. 2006).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2004): Poročilo o delu za leto 2004. Dostopno prek: <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/porocilo2004.pdf> (25. 9. 2006).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2005): Poročilo o delu za leto 2005. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO_2005.pdf (25. 9. 2006).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2006): Poročilo o delu za leto 2006. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRS_za_delo2006.pdf (15. 5. 2007).

- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2007): Poročilo o delu za leto 2007. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2007.pdf (19. 6. 2008).
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2008): Poročilo o delu za leto 2008. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2008.pdf (18. 7. 2009).
- Urad RS za enake možnosti (2005): Akcija ozaveščanja delodajalk in delodajalcev o določenih zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na enako obravnavo žensk in moških. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/TD__Analiza_oglasov.doc (10. 3. 2006).
- Urad RS za enake možnosti in Zavod RS za zaposlovanje (2007): Akcija ozaveščanja delodajalcev »Ni ti treba povedati delodajalcu, lahko poveš nam!« Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NePovejKoncna.pdf> (1. 11. 2009).
- Vertot, Nelka, in Kozmelj, Andreja (2009): Statistična novica: ob mednarodnem dnevu žensk 2009. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2198 (15. 7. 2009).

Naslov avtorja:

Sara Slana

Univerzitetna diplomirana politologinja, doktorska študentka sociologije,
smer seksizem kot (sodobna) tradicija

e-mail: Sara.slana@gmail.com