

Maja Breznik, Bojan Kern

ENAKOST SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU Z VIDIKA MENEDŽMENTA ČLOVEŠKIH VIROV

UVOD

Ekonomska globalizacija ima nekatere izrazito negativne učinke. Prihaja do propadanja nekaterih osnovnih človeških vrednot. »Enakost – kot osrednji cilj družbe – nadomeščajo pridobitniške oziroma hegemonistične vrednote« (Ovsenik 2001: 948). Globalizacija povečuje razlike med ljudmi, namesto da bi jih zmanjševala, privilegira že privilegirane in pušča za seboj žrtve. Do žrtev teh procesov prihaja tudi na področju zaposlovanja. Pod konkurenčnimi pritiski in nujnostjo gospodarskega delovanja iščejo organizacije načine za zmanjševanje stroškov, med drugim tudi z izogibanjem zaposlovanja manj zanesljive delovne sile. Poleg mladih, neizkušenih kandidatov, starejših oseb, invalidov, dolgotrajno brezposelnih, sodijo v to skupino tudi ženske.

POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE IN VZROKI ZA NEENAKOST SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU

Kljub trendu upadanja brezposelnosti v Sloveniji od leta 1998 naprej je delež brezposelnih žensk celo rahlo narasel (v letu 1998 49,9%, v letu 1999 50,6%, v letu 2000 in 2001 50,7%). Med položajem žensk in položajem moških na trgu delovne sile obstajajo podobne osnovne razlike kot v večini evropskih držav, vendar je za Slovenijo značilna manjša razlika v stopnji zaposlenosti moških in žensk predvsem zaradi hitrejšega povečevanja brezposelnosti moških in ne večjega zaposlovanja žensk. Prisotna je drugačna »ženska kultura« in vedenjski vzorci, ki vplivajo na zaposlovanje.

Podatki o strukturi delovno aktivnega prebivalstva kažejo, da se zmanjšuje število pomaga-

jočih družinskih članov, kjer je največ žensk. Narasča pa število delodajalcev in samozaposlenih, kjer je delež žensk najmanjši.

Primerjava zaposlovanja žensk v Sloveniji z Evropo kaže, da se pri nas še ne srečujemo s prenehanjem dela ob rojstvu otrok in vrnitvi v sfero dela šele, ko otrok odraste.

Raziskava o poklicni in spolni strukturi aktualnega povpraševanja po delovni sili (Verša 1998) je prikazala precejšnjo neenakost med spoloma in poklici. V 57% potreb po delavcih so delodajalci kot pogoj navedli moškega, v 23% pa žensko. Le v 20% spol kandidata ni bil pomemben. V skupini najmanj zahtevnih poklicev je bilo dvakrat večje povpraševanje po moških kot po ženskah. V skupini poklicev za visoke uradnike in menedžerje je bilo kar šestkrat večje povpraševanje po moških (*Izobraževanje in zaposlovanje žensk* 1998).

Izrazita delitev trga delovne sile na panoge in položaje se torej še vedno nagiba v škodo žensk. Ženske zasedajo manj cenjena in slabše plačana delovna mesta, manj jih zaseda vodilna mesta, manjše so tudi njihove možnosti napredovanja in ustvarjanje kariere v primerjavi z možnostmi moških. Vzroki za to so številni. Ob segmentaciji trga delovne sile na centralnega (primarnega) in marginalnega (sekundarnega) (Svetlik 1985) naj bi se ženske nahajale predvsem na sekundarnem internem segmentu – to pomeni negotovo, neavtonomno, slabo nagrajeno delo, ki zahteva manj znanja in se opravlja v slabših delovnih pogojih (Gorišek 1991). Pri spolni segregaciji poklicev se pri horizontalni, ki ima korenine že v spolni diferenciaciji študijskih smeri, srečujemo z delitvijo poklicev na tipične »ženske« in tipične »moške«, medtem ko se pri vertikalni vrsti segregacije ženske srečujejo s t. i. »steklenim stropom« (*glass ceiling*) oziroma manjšimi možnostmi vzpenjanja na višje položaje. Med vzroki za neenakost spolov

pri zaposlovanju se pojavljajo še: fizični dejavniki (telesna konstitucija ženskega organizma v primerjavi z moškim, materinska funkcija), tradicionalna delitev vlog med spoloma in učinki socializacije (npr. vloga ženske kot skrbnice za družino in otroke, vloga moškega kot tistega, ki preživlja družino), stereotipi, predsodki o ženskah kot delovni sili, dvojna (trojna) obremenjenost žensk (zaposlitev v organizaciji, delo z otroki, čemur se pogosto pridružuje še skrb za ostarele člane in opravljanje gospodinjstev), asimetrična delitev dela in odgovornosti med spoloma znotraj družine (z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških), negativni učinki pravnega varstva žensk pri zaposlovanju (nekateri pravne določbe, ki naj bi ženske varovale pri zaposlovanju, imajo nasproten učinek), materinstvo kot oteževalna okoliščina pri zaposlovanju itn.

ZAKONSKE OSNOVE ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI SPOLOV (PRI ZAPOSLOVANJU)

Po podatkih primerjalne analize Urada za žensko politiko imajo v bolj razvitih evropskih državah posebne zakone o enakih možnostih. V Sloveniji posebnega zakona o enakih možnostih ni. Do sedaj veljavno nevtralno zakonodajo, ki ni imela posebnih določb o enakosti spolov, je delno spremenila posebna določba o enakih možnostih in enaki obravnavi spolov novega Zakona o delovnih razmerjih (ki je bil sprejet 15. 5. 2002).

Novi Zakon o delovnih razmerjih na področju enakopravnosti med spoloma pri zaposlovanju prinaša tole. Poleg splošne določbe o prepovedi diskriminacije glede na spol, ki navaja, da morajo biti moškim in ženskam zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah, nagrajevanju, odsotnosti z dela, delovnih pogojih, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, novi zakon natančneje določa, da delodajalec pri pogojih za zaposlitev ne sme objavljati delovnih mest samo za moške ali samo za ženske, če določen spol ni nujen pogoj za opravljanje dela. Novi zakon zaradi dosedanje nejasnosti tudi eksplicitno navaja, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata oziroma kandidatke zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o

nosečnosti oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlaganjem materinstva ali z vnaprejšnjim podpisano odpovedjo. Novi zakon o delovnih razmerjih ima v določbi o prepovedi diskriminacije zapisano tudi zahtevo o enaki obravnavi žensk in moških pri napredovanju, ni pa zapisanih postopkov oz. kriterijev, s katerimi bi v praksi zagotovili enakost spolov pri napredovanju. Posebna določba govori tudi o enakem plačilu za enako delo. V posebnem členu novi zakon določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem in delavkam, ne glede na spol. V skladu s posebno določbo mora delodajalec delavkam in delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Zakon ureja temeljne pravice v zvezi s pravico do starševskega dopusta, novi Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih pa ureja vse podrobnosti v zvezi s trajanjem, upravičenostjo, načinu uporabe in nadomestilom plače. Z namenom spodbujanja večje vloge očetov pri negi in vzgoji otroka vpečuje individualni neprenosljivi očetovski dopust.

DISKRIMINACIJA ŽENSK PRI ZAPOSLOVANJU NA PODLAGI (POTENCIALNEGA) MATERINSTVA

Čeprav so ženskam in moškim zakonsko zagotovljene enake pravice, pa v realnosti nimajo vedno enakih možnosti. Neenakost možnosti izvira iz funkcije materinstva, zaradi katere je ženskam odtegnjena marsikatera pravica in možnost konkuriranja moškim. V nezavidljivem položaju so predvsem mlade ženske brez otrok in mlade mamice. Teh se delodajalci pri zaposlovanju »izogibajo«, bodisi zaradi tveganja odsotnosti za čas porodniškega dopusta bodisi zaradi pogostejših odsotnosti v zvezi z nego bolnih otrok (pri moških te nevarnosti praktično ni – v Sloveniji v povprečju letno manj kot 1% moških uporablja starševski dopust, bolniško odsotnost zaradi nege pa v povprečju petkrat manj ko ženske) na različne načine: z dajanjem prednosti moškim kandidatom, z zaposlovanjem za določen čas (čemur pogosto sledi verižno sklepanje pogodb in prekinitvev pogodb v primeru nosečnosti), s podpisovanjem vnaprejšnjih odpovedi ali izjav, da delavka ob zaposlitvi

za nedoločen čas določeno obdobje ne bo zanosila. Taki ukrepi delodajalcev nedvomno diskriminirajo ženske pri zaposlovanju na podlagi potencialnega materinstva.

RAZISKAVA O ZAPOSILITVENIH MOŽNOSTIH ŽENSK MED »MLADIMI« ZAPOSLENIMI IN MENEDŽERJI OZ. KADROVIKI V ORGANIZACIJAH NA OBMOČJU GORENJSKE

Z empirično raziskavo smo poskušali ugotoviti, kakšne so dejansko zaposlitvene možnosti žensk v primerjavi z moškimi, kaj jih postavlja v neenakopraven položaj in ali je zaradi (potencialnega) materinstva zaposlitev žensk res manj varna od zaposlitve moških. Tako smo preverjali veljavnost teh trditev:

- Ženska ima manjše možnosti za zaposlitev zaradi (potencialnega) materinstva in iz istega razloga je zaposlitev žensk v primerjavi z moškimi manj varna

- Mlade ženske iščejo dalj časa zaposlitev kot moški in so pogosto zaposlene za določen čas, kar pomeni manj varno zaposlitev

- Delodajalci so manj naklonjeni zaposlovanju žensk predvsem zaradi pogostejšega absentizma in z njim povezanimi stroški, ne pa zaradi namerne diskriminacije.

Podatke smo zbrali s pomočjo dveh vprašalnikov. Prvi je bil namenjen mladim zaposlenim (ženskam in moškim v starosti do 35 let), drugi pa menedžerjem oziroma osebam, ki so v posameznih organizacijah odgovorni za zaposlovanje in izbor kadrov. V prvem primeru smo uporabili naključno izbran vzorec 50-tih zaposlenih (25 žensk in 25 moških), različnih profilov, izobrazbenih nivojev ter položajev v hierarhiji delovnih organizacij. Vprašalnik za managerje je bil izveden na vzorcu 20 reprezentativnih organizacij na območju gorenjske. Zajel je organizacije različnih velikosti, različnih dejavnosti (gospodarskih in negospodarskih), statusa (zasebni in javni sektor) ter profitne usmerjenosti (profitna, neprofitna). Proti pričakovanju so bile vse povabljenе organizacije ob naši zagotovljeni anonimnosti z zanimanjem pripravljene sodelovati.

S prvo trditvijo, da ima ženska zaradi (potencialnega) materinstva manjše možnosti za zaposlitev, je soglašala velika večina menedžerjev (90%).

Petinosedeset odstotkov menedžerjev je menilo, da je iz istega razloga zaposlitev žensk v primerjavi z moškimi manj varna.

Raziskava je jasno pokazala, da se z diskriminativnimi izkušnjami pri iskanju zaposlitve ženske srečujejo neprimerljivo pogosteje kot moški (56% proti 4%), pri čemer gre najpogosteje za bojazen delodajalca pred nosečnostjo na novo zaposlene delavke in s tem povezane odsotnosti (s tem se je soočilo 36% vseh anketiranih žensk). Sledi izkušnja odklonilnega ravnanja zaradi majhnih otrok, ki pomenijo nevarnost pogostejše bolniške odsotnosti (16%), in diskriminacija na osnovi spola (12%).

Tudi analiza dejavnikov pridobitve zaposlitve je pokazala, da pri ženskah osebne okoliščine, kot so starost in število otrok, namen imeti otroke, zakonski stan ipd. igrajo vlogo pri pridobitvi zaposlitve, medtem ko pri moških ne igrajo (28% proti 0%). Dobra polovica organizacij sprašuje kandidate za zaposlitev po načrtovanju družine (55%), če se jim zdi potrebno, tretjina pa jih pri izboru upošteva morebitne bolniške odsotnosti zaradi nege otrok (30%). Sklepamo, da tovrstnih vprašanj ne postavljajo moškim kandidatom.

Odgovori na našo drugo trditev, da mlade ženske dalj časa iščejo zaposlitev kot moški in so pogosto zaposlene za določen čas, kar pomeni manj varno zaposlitev, so pokazali pomembno razliko med spoloma v času iskanja prve zaposlitve – ženske so jo iskale v povprečju 3,08 meseca, moški pa 0,4 meseca. Mlade ženske se v primerjavi z mladimi moškimi pogosteje nahajajo v zaposlitvah za določen čas (16% proti 4%), ki pomenijo ne le manj varno zaposlitev, temveč tudi slabši položaj. Zaposlitev za določen čas je v primerjavi z zaposlitvijo za nedoločen čas že na splošno manj varna – delodajalec ima skoraj neomejene možnosti, da pogodbe ne podaljša –, pri ženskah pa ta oblika zaposlitve pomeni še dodatno tveganje – prekinitev pogodbe zaradi nosečnosti.

Značilnost odnosa med obliko zaposlitve in njeno varnostjo prikazuje kontingenčna tabela (tabela 1), iz katere je razvidno, da skoraj vse anketiranke, zaposlene za določen čas, mislijo, da bi v primeru nosečnosti izgubile zaposlitev.

V obliki zaposlitve za določen čas se nahajajo predvsem ženske v starosti od 20 do 30 let (večinoma brez otrok), to pa je obdobje, ko se mlade ženske v največji meri odločajo za ustvarjanje družine. Slabši položaj tovrstne zaposlenosti pa potrjuje dejstvo, da 90% anketiranih, zaposlenih

Tabela 1: Značilnost odnosa med obliko zaposlitve in njeno varnostjo v primeru nosečnosti

| | | Oblika zaposlitve | | |
|-------------------------|-------|-------------------|--------|-----------|
| CountExp | | 1,00 | 2,00 | RowTotal |
| ValCol Pct | | | | |
| Varnost zaposlitve | 1,00 | 0 | 7 | 7 |
| | | 4,8 | 2,2 | 28,0% |
| | | ,0% | 87,5% | |
| | 2,00 | 17 | 1 | 18 |
| | | 12,2 | 5,8 | 72,0% |
| | | 100,0% | 12,5% | |
| Column | 17 | 8 | 25 | |
| Total | 68,0% | 32,0% | 100,0% | |
| Contingency Coefficient | | ,67266 | | ,00001 *1 |

za določen čas, doslej niso bili deležni napredovanja na delovnem mestu in da 80% anketiranih tudi negativno ocenjuje možnosti za napredovanje v prihodnje.

Glavni dejavnik neenakosti spolov na področju zaposlovanja je po mnenju 95% menedžerjev tveganje porodniških odsotnosti zaradi nege otrok. V tem je verjetno iskati razlog, zakaj bi se kar tretjina (31,6%) raje odločila zaposliti moškega kot žensko z majhnim otrokom – ob hipotetični predpostavki, da bi bila kandidata v vseh pogojih izenačena.

Glede na to, v kolikšni meri organizacija zagotavlja enakost spolov pri zaposlovanju, smo določili štiri kategorije humanosti pristopov zaposlovanja – glede na število diskriminatornih dejavnikov (Breznik 2001: 153):

1. Human pristop, ki po naših kriterijih zagotavlja enakost spolov pri zaposlovanju, ker ne vsebuje nobenega diskriminatornega dejavnika
2. Razmeroma human pristop z enim ali dvema elementoma neenakih možnosti spolov, kamor smo uvrstili organizacije, ki v pretežni meri zagotavljajo enakost spolov pri zaposlovanju in delu, vendar kažejo tudi določene elemente neenakega obravnavanja
3. Pretežno human pristop s tremi do šestimi pomembnimi elementi neenakosti
4. Diskriminatoren pristop, ki z sedmimi do desetimi dejavniki neenakih možnosti nakazuje na neposredno diskriminacijo spolov pri zaposlovanju.

Kot kriterije nehumanega načina zaposlovanja smo določili (op.cit.: 151-152):

- pomembno večji delež žensk, zaposlenih za

določen čas, v primerjavi z deležem moških (ali visok delež mladih žensk, zaposlenih za določen čas, ne glede na delež moških v primerih, ko so zaposlene pretežno ali samo ženske)

- navajanje poklica v razpisih samo v enem od spolov (le petina organizacij razpiše delovno mesto za oba spola, ostale v skladu s tradicionalnim vzorcem – torej v moškem ali ženskem spolu)

- upoštevanje spola (v primeru, da spol ni pogoj za opravljanje dela) ali/in družinskih obveznosti ob selekciji kandidatov in kandidatke (15% jih upošteva družinske obveznosti)

- zvestoba organizaciji (v smislu izbire kandidata ali kandidatke, ki predstavlja najmanj tveganja) kot najvišjo vrednoto pri izboru kadrov (75% menedžerjev pri izboru v največji meri vodi zvestoba organizaciji – med njimi 80% zasebnih podjetij, 15% menedžerjev vodi pri izboru načelo enake obravnave, 10% menedžerjev sledi načelu spoštovanja dostojanstva kandidatov in kandidatke)

- upoštevanje bolniških odsotnosti zaradi nege bolnih otrok pri izboru (pojavlja se pri 30% organizacij)

- spraševanje kandidatov in kandidatke po načrtovanju družine v razgovorih za zaposlitev (55% organizacij sprašuje kandidatke po načrtovanju družine, če se jim zdi potrebno)

- odločitev za moškega kandidata, če mu konkurira mlada mamica, ki v vseh pogledih v enaki meri izpolnjuje pogoje za zaposlitev (31,6% respondentov bi se odločilo za moškega, 5,3% za žensko, 63,1% pa bi se jih v takem primeru znašlo v moralni dilemi)

- ocenitev nosečnosti na novo zaposlene delavke kot negativno izkušnjo (25% organizacij je pokazalo negativen odnos do tega)

- negativen odnos do absentizma zaposlenih zaradi nege družinskih članov (v 15% organizacij)

- dajanje prednosti moškemu pred žensko v možnostih za izobraževanje (na področju izobraževanja organizacije ne delajo razlik med spoloma).

Izmed obravnavanih organizacij po posameznih kategorijah humanosti pristopa zaposlovanja je razvidno, da nobena od organizacij v celoti ne zagotavlja enakih možnosti. Pravzaprav se večina organizacij postopkov zaposlovanja loteva pretežno nehumano. Večina med njimi (77%) je zasebno profitnih podjetij. Ena desetina pa ima neposredno diskriminatoren pristop, zlasti do kandidatov ženskega spola (zasebna podjetja).

Kljub tej na videz zelo zaskrbljujoči situaciji pa ne moremo govoriti o t. i. namerni (direktni) diskriminaciji delodajalcev oziroma o splošni nehumanosti organizacij do zaposlovanja žensk. Navajanje prostih delovnih mest v enem od spolov je plod tradicije in spolne segregacije poklicev, saj v nobeni od organizacij ni spol kriterij izbire (razen če gre za fizično težka dela oziroma dela, ki so po zakonu prepovedana za ženske).

Po mnenju večine menedžerjev ženske postavljajo v neenakopraven položaj z moškimi predvsem različne vrste bolj ali manj nepredvidenega absentizma, povezanega z materinstvom, in ne manjša delovna angažiranost ali kaj podobnega. Z različnimi odsotnostmi so povezani ne le stroški, ki jih nosi organizacija, temveč tudi druge neprijetnosti. Npr. pridobivanje ustreznega kadra za čas nadomeščanja (ponovi se proces uvajanja in usposabljanja novega kadra), pretrgan stik z delom, zastarelo znanje in spretnosti delavke po vrnitvi s porodniškega dopusta ipd.

Organizacije so pokazale interes za:

- davčne olajšave pri zaposlovanju mladih žensk (zaradi tveganja porodniške odsotnosti),
- povračilo stroškov bolniških odsotnosti,
- enakomernejšo delitev starševskega in bolniškega dopusta za nego bolnih otrok med spoloma,
- ohranitev stikov med organizacijo in delavko na porodniškem dopustu kot motivacijo za nemo-teno zaposlovanje (mladih) žensk.

Navedeni motivi, pa tudi dejstvo, da bi izbira med moškim kandidatom in mlado mamico za dve tretjini menedžerjev pomenila moralno dilemo, potrjujejo hipotezo o nenamerni diskriminaciji, povezani s stroški in drugimi neprijetnostmi.

IZDIBRAZBA KOT KAPITALNE SILE

SKLEP

Zaradi kompleksnosti problematike ne moremo govoriti o moralnih in nemoralnih menedžerjih. Raziskava je pokazala, da problem neenakih možnosti žensk pri zaposlovanju obstaja. Za ženske pomeni diskriminacijo, za menedžerje pa pogosto moralno dilemo in neusklajenost med lastnimi

vrednotami in zahtevami tržnih in ekonomskih procesov.

Z ekonomskega vidika imajo delodajalci upravičen razlog, da zaposlijo osebo, od katere pričakujejo, da bo v podjetju ostala dalj časa, kadar nastajajo stroški zaposlovanja in usposabljanja (Ehrenberg, Smith 1994: 161–162). Z moralno-etičnega vidika in tudi z vidika družbene odgovornosti podjetij pa odsotnost enakih možnosti, predvsem pa diskriminacija žensk zaradi (potencialnega) materinstva, ni in ne more biti opravičljiva.

Izenačevanje možnosti zaposlovanja med spoloma zgolj z posameznimi ukrepi v okviru aktivne politike zaposlovanja ni zadosten poseg za doseg želenega stanja za zagotavljanje dejanskih enakih možnosti. Enostavnih rešitev ni. Za reševanje problema sta potrebna komplementarno razumevanje problematike in holističen pristop k njenemu reševanju na ravni države, organizacij in posameznikov. Nujno mora vključevati reševanje problema z vidika menedžmenta človeških virov.

Glavni akter sprememb v smeri zagotavljanja dejanske enakosti na področju zaposlovanja so organizacije oz. podjetja z vzpostavitvijo humane organizacijske kulture ter z visoko stopnjo etike in morale menedžmenta. Natančneje, gre za etičnost odločanja in moralnost ravnanja tistih, ki so v posameznih organizacijah odgovorni za človeške vire, za njihovo pridobivanje in selekcijo in zaposlovanje nasploh.

Spoštovanje načela enakih možnosti je stvar osebne morale posameznika (delodajalca, kadro- vika) in njegovih vrednot in se le bežno dotika zakonodaje in ukrepov države.

Enako obravnavanje kandidatov za zaposlitev, ne glede na spol, zakonski stan, število in starost otrok, načrtovanje družine itn., je osebna etična odločitev menedžerja, ki ne more biti vsiljena ali priučena. Mogoče pa je z ustreznimi metodami in tehnikami pri menedžerjih spodbuditi zavedanje o tem, kakšno krivico delajo sebi in drugim z diskriminatornim zaposlovanjem, ter spodbuditi občutek (senzibilizacijo) za humanejše ravnanje s človeškimi viri.

¹ Po Ivančiču (1994: 46) prihaja do sprememb v delodajalskem ravnju delavke predvsem zaradi

