

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

TINA ŽAGAR

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

EKONOMSKI VIDIKI SPOLNE DISKRIMINACIJE NA TRGU DELA

Ljubljana, junij 2005

TINA ŽAGAR

IZJAVA

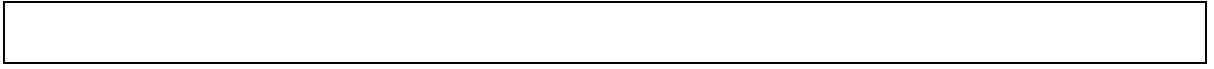
Študentka TINA ŽAGAR izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. BORUTA STRAŽIŠARJA in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 27.06.2005

Podpis:

KAZALO

UVOD.....	1
1. POJEM DISKRIMINACIJE.....	2
1.1. Definicija diskriminacije.....	2
1.2. Vrste diskriminacije.....	3
1.3. Zakonska urejenost diskriminacije v Sloveniji.....	4
2. SPOLNA DISKRIMINACIJA.....	5
2.1. Enakost in enaka obravnava spolov.....	6
2.2. Poklicna segregacija.....	8
2.3. Diskriminacija mezd.....	9
2.4. Pozitivna diskriminacija.....	10
3. RODNOST IN SPOLNA DISKRIMINACIJA.....	12
3.1. Problemi zaposlenih žensk.....	12
3.2. Vpliv izobrazbe na rodnost v Sloveniji.....	13
3.2.1. Vpliv vrste izobrazbe pri odločitvi za rojstvo.....	15
3.2.2. Izobraževanje in zaposlovanje žensk z otroki.....	16
3.3. Varstvo delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva.....	18
4. DISKRIMINACIJA PO SPOLU NA TRGU DELA Z VIDIKA DELODAJALCA....	19
4.1. Zaposlovanje.....	20
4.2. Pridobivanje kandidatov za zaposlitev.....	21
4.2.1. Ugotavljanje potreb po zaposlenih.....	21
4.2.2. Notranje in zunanje kadrovanje.....	22
4.2.3. Viri pridobivanja novih zaposlenih.....	23
4.2.4. Število potrebnih virov za pridobivanje zaposlenih.....	25
4.2.5. Kriteriji, pomembni za uspešno opravljanje nalog.....	26
4.3. Izbira med kandidati.....	27
4.4. Globinski intervju.....	29
4.4.1. Rezultati globinskih intervjujev.....	29
4.4.2. Splošne značilnosti.....	31
5. MOŽNE REŠITVE PROBLEMA SPOLNE DISKRIMINACIJE.....	31
SKLEP.....	33
LITERATURA.....	35
VIRI.....	37



UVOD

Diskriminacija je problem, s katerim se srečuje vse več ljudi. Poznamo različne vrste diskriminacije in zelo različne skupine ljudi, ki se jih ta problem dotakne. V preteklosti so se v večini držav trudili, da diskriminacija ne bi bila opažena, čeprav je bila prisotna, vendar jo je bilo lažje prikrivati, kot pa storiti nekaj, da bi jo odpravili. Večina jo sprejema kot nekaj samoumevnega in neizogibnega, nekateri pa so celo prepričani, da je nujno potrebna. Trg, ki je zelo podvržen diskriminaciji, je trg dela. V obdobju zadnjih desetih let je trg dela doživel velike spremembe, ki so zelo vplivale na število in kakovost delovnih mest, to pa je posledično pomenilo tudi povečanje razlik na področju zaposlovanja.

V diplomski nalogi želim predstaviti položaj žensk in s kakšnimi težavami se srečujejo, ko iščejo zaposlitev. Zanimivi so pravni vidiki, ki vse dokaj jasno opredeljujejo, ko pa vstopiš na trg dela in si ženska, ti kmalu postane jasno, da vse kar je v zakonih zapisano ne drži in da je veliko področij, kjer se dogajajo nepravilnosti, ki jih nihče ne kontrolira, niti ne sankcionira. Ta problem ima tudi velik demografski vpliv. V svoji nalogi, pa bi rada predstavila tudi, kaj o tem menijo podjetja, ki se jih ta problem tudi zelo dotakne. Zakaj se odločajo za spolno diskriminacijo pri zaposlovanju in koliko s tem dejansko privarčujejo in so dobri podjetniki.

Diplomsko delo je sestavljeno iz petih delov. Začnem z opredelitvami diskriminacije na trgu dela. Predstavim različne vrste diskriminacije in njihove definicije, povem tudi katere se najbolj pogosto pojavljajo povsod po svetu in ne samo pri nas. V tem poglavju predstavim tudi zakonsko urejenost diskriminacije v Sloveniji .

V drugem poglavju sledi opredelitev spolne diskriminacije na trgu delovne sile in zakoni, ki jo prepovedujejo in zapovedujejo enakost med spoloma na vseh področjih. Opišem poklicno segregacijo, diskriminacijo mezd, posebno mesto pa ima tudi del o pozitivni diskriminaciji. Tretje poglavje je bolj demografsko in se dotakne rodnosti v povezavi s spolno diskriminacijo. Kako izobražene so ženske na trgu dela, koliko otrok imajo in kako se zaposlujejo. Pomembno je tudi, kakšni zakoni jih ščitijo in kakšne pravice imajo.

Pri naslednjem poglavju pa se osredotočim na vzroke spolne diskriminacije pri delodajalcih. Kakšne načine izbire kandidatov poznamo, kako preverimo njihovo usposobljenost in kakšni so viri teh kandidatov. Poglavje zaključim z spoznanji, ki sem jih dobila pri globinskih intervjujih. Zadnje, peto poglavje, pa je namenjeno iskanju možnih rešitev za odpravo spolne diskriminacije. Katero bi bilo najučinkovitejše sredstvo za odpravo le-te, in kaj bi spodbudilo delodajalce k večjemu zaposlovanju žensk v njihovi rodni dobi.

1. POJEM DISKRIMINACIJE

Diskriminacija obstaja in to je dejstvo, ki mu ne more oporekati nihče. V življenju se skoraj vsi enkrat srečamo z določeno obliko diskriminacije, ki pa jo verjetno niti ne zaznamo, ker se nam zdi samoumevna. Diskriminacija pomeni zapostavljanje in različno obravnavanje določenih skupin ljudi v primerjavi z drugimi (Glazer, 1998, str. 208).

Ekonomisti so se s pojmom diskriminacije začeli ukvarjati še ne tako dolgo nazaj. V svetu ni splošno sprejeta nobena teorija o diskriminaciji, čeprav jih obstaja kar nekaj. Prvi, ki se je ukvarjal s fenomenom diskriminacije je bil Gary Becker, ki je leta 1957 napisal knjigo z naslovom *The Economics of Discrimination*. Diskriminacija je kompleksen, več plasten in globoko ukoreninjen način obnašanja. Zelo velik problem nastane tudi, ko jo želimo izmeriti in prikazati s številkami. Vsaka razlaga diskriminacije mora biti interdisciplinarna in ne samo ekonomska, ki nam problem malo razkrije, ne pa prikaže v vsej njegovi velikosti. Največkrat omenjene diskriminacije so: rasna diskriminacija, spolna diskriminacija, verska diskriminacija in starostna diskriminacija (McConnel, Brue, 1995, str. 313).

1.1. Definicija diskriminacije na trgu dela

Konvencija Mednarodne organizacije dela – MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje diskriminacijo kot (Kozmik, Salecl, 1999, str. 26):

- vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih;
- vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na zahtevani stopnji izobrazbe in drugih kvalifikacijah, potrebnih za določeno zaposlitev, ne predstavljajo diskriminacije.

Po neoklasični ekonomski teoriji bi moral biti zaposleni na trgu dela plačan glede na svojo mejno produktivnost. Ehrenbergova in Smithova definicija, ki se tej zahtevi še najbolj približa pravi takole: o diskriminaciji na trgu dela lahko govorimo takrat, ko so sicer enako produktivni posamezniki obravnavani različno, glede na to, kateri demografski skupini pripadajo (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 420). McConnel in Brue pa navajata naslednjo opredelitev diskriminacije: ekonomska diskriminacija obstaja, ko so ženske ali manjšinski delavci, ki imajo iste sposobnosti, izobrazbo, izurjenost in izkušnje kot beli moški, podvrženi podrejenemu obravnavanju pri zaposlovanju, dostopnosti določenih poklicev,

izobraževanja, pri napredovanju ali mezdni stopnji (McConnel, Brue, 1995, str. 314). Obstaja torej več različnih definicij diskriminacije, vse pa nosijo isto sporočilo: pojem diskriminacije uporabljamo za vsakršno neenako obravnavanje enako produktivnih ljudi, ki pripadajo različnim demografskim skupinam.

1.2. Vrste diskriminacije

Najpogostejši obliki diskriminacije delavcev sta spolna in rasna diskriminacija. Diskriminacijo na trgu dela lahko razdelimo v štiri skupine (McConnel, Brue, 1995, str. 315):

1. *Diskriminacija mezd*: obstaja, kadar razlike v mezdah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti dela, ampak na drugih dejavnikih, na primer, da so ženske za isto delo sistematično plačane manj kot moški.
2. *Diskriminacija pri zaposlovanju*: obstaja, kadar ena skupina ljudi nosi nesorazmerno visok delež brezposelnosti, kar pomeni, da možnosti za zaposlitev med različnimi demografskimi skupinami niso enake. V ZDA so se predvsem temnopolti prebivalci dolgo soočali s problemom, da so bili zaposleni med zadnjimi in odpuščeni med prvimi.
3. *Poklicna diskriminacija*¹: pomeni, da ima določena skupina ljudi (na primer ženske, v ZDA tudi temnopolti prebivalci) omejen ali celo onemogočen dostop do določenih poklicev, kljub temu, da so ti ljudje za opravljanje dela, ki ga ta poklic vključuje, enako sposobni kot na primer moški. Posledica poklicne diskriminacije je, da so ljudje, ki so na tak način diskriminirani, izrinjeni v druge, slabše plačane poklice, za katere pa so pogosto preveč kvalificirani.
4. *Diskriminacija človeškega kapitala*: obstaja, kadar ima neka skupina, na primer ženske, slabši dostop do možnosti, ki zvišujejo produktivnost – na primer do formalnega izobraževanja ali usposabljanja na delovnem mestu.

Prve tri kategorije diskriminacije so pogosto označene kot tekoča ali neposredna diskriminacija, ker se te vrste diskriminacije pojavijo potem, ko posameznik že vstopi na trg dela. Zadnjo kategorijo pa imenujemo tudi pretekla ali posredna diskriminacija, ker se pojavi, še preden se posameznik pojavi na trgu dela in začne iskati zaposlitev².

Najbolj pogosti oziroma najbolj očitni in najlažje dokazljivi obliki diskriminacije, ki se vršita na trgu dela sta diskriminacija mezd in poklicna segregacija.

¹ Imenovana tudi poklicna segregacija – v nadaljnjem besedilu bom uporabljala ta izraz.

² Usposabljanje na delovnem mestu bi po omenjeni klasifikaciji na tekočo in preteklo diskriminacijo težko uvrstili v katerokoli od skupin. Tako usposabljanje je namreč ena od oblik investicij v človeški kapital, ki je možna šele potem, ko posameznik že vstopi na trg dela, njene posledice pa se pokažejo v prihodnosti: kot slabše možnosti za napredovanje zaradi slabše usposobljenosti ali pa kot težave pri iskanju novih zaposlitev, ki so prav tako povezane z manjšo zalogo človeškega kapitala, ki jo je posameznik pridobil na prejšnjih delovnih mestih.

1.3. Zakonska urejenost diskriminacije v Sloveniji

Slovenija je z zakonodajo o zaposlovanju prevzela nekatere prvine jugoslovanske zakonodaje, saj številni jugoslovanski zakoni z manjšimi spremembami veljajo še danes. Z ratifikacijo mednarodnih dokumentov pa je prevzela tudi načela mednarodnih konvencij in se zavzela, da bo sprejela vse ukrepe, vključno z zakonodajnimi, ter da bo zagotovila pravice, ki jih vsebujejo ti dokumenti.

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v 14. členu Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91). Ta določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Ustava določa tudi, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

Slovenija je v zadnjih štirih letih na področju diskriminacije naredila velik napredek, saj je sprejela tri zakone, ki so pomembni za ta problem. Ti zakoni so: Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001).

Prvi odstavek 6. člena Zakona o delovnih razmerjih (2002) pravi, da delodajalec ne sme iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitve postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

V drugem odstavku izrecno zahteva enake možnosti in enako obravnavo žensk in moških pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Nadalje prepoveduje tako neposredno kot tudi posredno diskriminacijo zaradi katerekoli od naštetih lastnosti posameznika.

Kljub določbam v splošnem delu zakona pa je zakonodajalec utemeljeno menil, da je nevarnost morebitne diskriminacije v delovnih razmerjih še posebej velika, zato na možnost diskriminacije še posebej opozarja (Zakon o delovnih razmerjih, 2002):

- v 25. členu, ki obravnava objavo prostih delovnih mest: objava prostega delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če je to nujen pogoj za opravljanje dela;
- v 45. členu, ki obravnava varovanje dostojanstva delavca: delodajalec mora zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen kakršnemukoli neželenemu ravnanju spolne narave, ki žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev;
- v 89. členu, ki obravnava neutemeljene odpovedne razloge: kot neutemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi se med drugim štejejo tudi rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno in socialno poreklo;
- v 112. členu, ki obravnava izredno odpoved delavca: delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi med drugim tudi, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol ter če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem;
- v 133. členu, ki obravnava enako plačilo žensk in moških: delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol;
- v 204. členu, ki obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo v primeru, ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije.

2. SPOLNA DISKRIMINACIJA

Predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manj vredne in manj sposobne kot moški, ter da se ženske lahko družbeno uveljavijo le na področju gospodinjstva in družine, so bila neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti. Podrejen položaj žensk so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Osvobajanje in družbeno uveljavljanje žensk se je pričelo v 19. stoletju, vendar pa le-to ni potekalo spontano in samodejno, temveč kot premagovanje ukoreninjene miselnosti o podrejenosti žensk. Enakost moških in žensk na trgu dela se je torej začelo s priznanjem pravice do dela vsem, moškim in ženskam, saj je prav delo pogoj za uveljavitev človekove osebnosti in njegove osamosvojitve (Jogan et al., 1986, str. 84).

O spolni diskriminaciji govorimo, kadar so osebe, predvsem ženske, zaradi svojega spola obravnavane nepravilno in jim to prepreči dobiti neko delo ali napredovati na svojem delovnem mestu (Longman Business English Dictionary, 2000, str. 134).

Spolna diskriminacija se pojavi, ko delodajalci različno obravnavajo moške in ženske. Ta je lahko (Kozmik, Salecl, 1999, str. 2-3):

- **posredna** (indirektna): obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo znatno večji delež pripadnikov enega spola v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa ustrezni in potrebni ter upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom;
- **neposredna** (direktna): obstaja, kadar je oseba deležna manj ugodne obravnave zaradi svojega spola. Za razliko od posredne diskriminacije je neposredna diskriminacija direktno zapisana v zakonu, posredna pa je tista, kjer je v zakonu sicer nevtralno definirana norma namenjena obema spoloma enako, učinki pa so različni, slabši za en spol.

2.1. Enakost in enaka obravnava spolov

Enakost spolov pomeni enako prepoznavnost, moč in udeležbo obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Je nasprotje neenakosti in ne različnosti spolov, in skuša vzpodbuditi polno sodelovanje žensk in moških v družbi. Pomeni sprejemanje in enako vrednotenje razlik med ženskami in moškimi ter njihovih različnih vlog, ki jih imajo v družbi (Kozmik, Salecl, 1999, str. 1).

Enakost spolov, kot jo opredeljuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), ki je bil sprejet 21.6.2002, pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

Da bi se enakost udejanjila tudi v praksi, potekajo v svetu že od leta 1970 številni programi za povečanje enakih možnosti moških in žensk. Evropski svet je uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških skupaj z bojem proti brezposelnosti razglasil za izhodiščni prednostni nalogi Evropske unije in njenih članic. Formalni začetek enakega obravnavanja moških in žensk pa pomeni 141. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol. Kasneje je Evropski svet sprejel tudi številna priporočila, resolucije in direktive, ki uvajajo načelo enakih možnosti in enake obravnave. Ena od pomembnejših je Direktiva Evropskega sveta 76/207

EEC³, sprejeta leta 1976 o izvajanju načela enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Določbe te direktive se nanašajo na področje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, področje delovnih pogojev in razmer na delovnem mestu ter na področje strokovnega izobraževanja, usposabljanja in napredovanja ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve v posamezni delovni organizaciji. Direktiva izrecni poudarja, da uporaba načela enake obravnave moških in žensk zahteva popolno prepoved diskriminacije glede na spol in glede na zakonski stan, kar zajema prepoved diskriminacije zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved razlikovanja glede na zakonski stan.

Mednarodna organizacija dela (MOD) je leta 1981 sprejela konvencijo št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, ki velja za vse panoge gospodarskih dejavnosti in za vse kategorije delavcev. Konvencija ima namen ustvariti enake možnosti in obravnavanje delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi. Uporablja se za delavce in delavke z obveznostmi do svojih otrok, za katere skrbijo, pa tudi za delavce in delavke z obveznostmi do drugih članov njihove ožje družine, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Konvencija poudarja, da mora biti cilj državne politike vsake članice, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, ne da bi bile pri tem diskriminirane (Milač, Šetinc Tekavc, 1999, str. 524).

Evropska unija je tudi kasneje posvečala enaki obravnavi spolov in politiki enakih možnosti moških in žensk veliko pozornosti, saj je na tem področju sprejela kar nekaj direktiv. Najpomembnejše direktive o enaki obravnavi spolov pri zaposlovanju in na področju socialne varnosti so:

- Direktiva 2002/73 EEC⁴; gre za dopolnitev direktive 76/207 EEC o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev. Direktiva uvaja naslednje novosti: kot spolno diskriminacijo na delovnem mestu opredeljuje tudi spolno in drugo nadlegovanje, podaja definicijo posredne diskriminacije, od držav članic zahteva, da ustanovijo nacionalne institucije, ki bodo pristojne za uveljavljanje enakih možnosti, ter da uvedejo primerne sankcije v primerih diskriminacije, zahteva pa tudi integracijo načela enakosti spolov v vse predpise, politike in aktivnosti.
- Direktiva 79/7 EEC⁵ o enakem obravnavanju moških in žensk v zadevah socialne varnosti. Direktiva se nanaša na sheme sistemov obvezne socialne varnosti in programe

³ Official Journal, L 039, str. 40-42.

⁴ Official Journal, L 269, str. 15-20.

⁵ Official Journal, L 006, str. 24-25.

socialnega zavarovanja in ne dopušča diskriminacije v pogojih dostopa in obsega teh zavarovanj, v obveznih prispevkih in njihovem izračunavanju. Direktiva velja za zaposlene in samozaposlene delavce oziroma delavke ter zagotavlja uveljavljanje načela enake obravnave v primeru naslednjih tveganj: bolezen, invalidnost, starost, nesreča na delovnem mestu, poklicna bolezen in nezaposlenost.

- Direktiva 86/378 EEC⁶ o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti. S to direktivo je bilo načelo enake obravnave na področju socialne varnosti razširjeno na poklicne sisteme socialne varnosti. To so sistemi, ki jih ne uravnava direktiva 79/7 EEC, nudijo pa ugodnosti, ki so mišljene kot dopolnitev k ugodnostim, ki jih že predvidevajo zakonsko določeni programi socialne varnosti.
- Direktiva 86/613 EEC⁷ o načelu enake obravnave moških in žensk, ki so samozaposleni. Direktiva določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile odpravljanje vseh določb, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave, še posebej glede ustanovitve, opreme ali širjenja podjetja in ustanovitve ali širjenja katerekoli oblike samostojne dejavnosti, vključno s finančnimi zmogljivostmi.

Evropska unija je leta 1997 sprejela Direktivo 97/80 EC⁸ o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola, s katero želi osebam, ki menijo, da jim je bilo kršeno načelo enake obravnave omogočiti, da svoje zahteve uveljavijo v sodnem postopku. Direktiva od držav članic zahteva, da sprejmejo v skladu s svojim nacionalnim pravnim sistemom takšne ukrepe, ki zagotavljajo, da je dokazno breme na strani tožene stranke, kadar tožnik oziroma tožnica pred sodiščem ali drugim pristojnim organom navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da gre za neposredno ali posredno diskriminacijo.

2.2. Poklicna segregacija

Poklicna segregacija v zaposlovanju je pomembna in relativno trdovratna značilnost zaposlovanja žensk. Ni samo znak spolne neenakosti, temveč je tudi proces, ki olajšuje reprodukcijo spolne neenakosti. O njej govorimo takrat, ko so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom zaposlene v slabše plačanih službah ali imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko bolje plačana delovna mesta delodajalec ohrani za moške (Wilson, 1995, str. 13).

Horizontalna poklicna segregacija pomeni, da opravljajo ženske drugačne poklice in imajo drugačne karijerne možnosti kot moški, na primer, tajnice so običajno ženske, računalniški operaterji pa so običajno moški. Horizontalna segregacija se ohranja s pomočjo

⁶ Official Journal, L 225, str. 40-42.

⁷ Official Journal, L 359, str. 56-58.

⁸ Official Journal, L 014, str. 6-8.

usposabljanja moških in žensk za različne poklice, ki tako postanejo tipično moški oziroma tipično ženski poklici (Wilson, 1995, str. 15).

Vertikalna poklicna segregacija pomeni, da ženske običajno zasedajo nižja, manj odgovorna in seveda tudi slabše plačana delovna mesta kot moški. Ženske na primer opravljajo predvsem administrativna dela, moški pa vodstvena (Wilson, 1995, str. 15).

Popolna poklicna segregacija pomeni, da so v nekaterih poklicih zaposlene izključno ženske, v drugih pa izključno moški oziroma da ne obstajajo poklici, v katerih bi našli predstavnike obeh spolov (Kuralt, 1998, str. 9). Takšnih poklicev je zelo malo ali praktično nič, so pa še vedno poklici, v katerih prevladujejo moški ali ženske.

Obstajajo tri osnovne oblike segregacije (Novak, 1996, str. 17):

- neposredna segregacija: neka oseba ne dobi dela ali možnosti za usposabljanje zgolj zaradi svojega spola,
- posredna segregacija: sistem izobraževanja, usposabljanja in plač daje posebno ugodnost enemu spolu pred drugim in
- segregacija kot posledica ravnanja staršev in učiteljev, ki definirajo tipične socialne vloge za dekleta, ki določajo poklice in usmeritve kot primerne za ženske.

2.3. Diskriminacija mezd

Diskriminacija mezd med spoloma obstaja, kadar delodajalci plačujejo za enako delo enako usposobljenim ter enako izobraženim ženskam manj kot moškim. Najbolj se na trgu pojavlja ravno ta vrsta spolne diskriminacije, ki pa jo težko dokažemo saj ne moremo primerjati samo plač med seboj, ker na višino plače vplivajo različni dejavniki, ki jih ne smemo zanemariti. Vsako razlikovanje plač še ne pomeni spolne diskriminacije. Na višino plače vplivajo naslednji dejavniki (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 417-419):

1. Izobrazba in starost: večina žensk ima vsaj enako izobrazbo kot moški, kar pa ne velja za starejše generacije – pri njih so razlike v izobrazbi velike, zato razmerje med plačami žensk in plačami moških s starostjo pada.
2. Poklic: ženske so po številu nadpovprečno zaposlene v dejavnostih z nižjimi plačami. Razlike med plačami žensk in moških lahko torej delno pojasnimo z različno porazdelitvijo med poklici, vendar so tudi v nekaterih istih poklicih ženske plačane manj kot moški.
3. Dolžina delavnika: ženske na teden delajo manj ur kot moški.
4. Delovne izkušnje: če je posameznik v nekem poklicu zaposlen razmeroma malo časa, potem je njegova povprečna plača sorazmerno nižja.

Vsi naštetih dejavniki torej pojasnjujejo del razlik med plačami žensk in moških. Vendar, če izločimo vpliv vseh teh dejavnikov, še vedno ostane neka nepojasnjena razlika, za katero obstajata dve možni razlagi (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 420):

- razlike, ki ostanejo, so rezultat razlik v produktivnosti dela (teh razlik ni možno izmeriti),
- razlike v plačah so lahko posledica diskriminacije s strani delodajalcev, ki za enako produktivnost pri delu, ženskam sistematično plačujejo manj kot moškim.

Določanje plač v Sloveniji urejajo kolektivne in individualne pogodbe, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Zakon o delavnih razmerjih. Slednji določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Zakon obenem tudi določa, da so neveljavna vsa določila pogodb o zaposlitvi, kolektivne pogodbe in drugi splošni akti delodajalca, ki so v nasprotju s tem.

2.4. Pozitivna diskriminacija

Pozitivna diskriminacija se je uveljavila predvsem kot instrument za zagotavljanje dejanske enakopravnosti žensk in moških v sferi javnega odločanja in na trgu dela. Kot model vsebinske enakopravnosti se je uveljavljanje posebnih pozitivnih ukrepov v pravnem redu Evropske unije in v notranjem pravu nekaterih držav članic ustalilo šele v zadnjih nekaj letih. Posledica tega je različna sodna praksa, ki se je v zvezi z uveljavljanjem pozitivne diskriminacije v pravnem redu držav članic oblikovala pri odločanju Sodišča Evropske skupnosti (Flander, 2003, str. 45).

Uveljavljanje posebnih pozitivnih ukrepov oziroma pozitivne diskriminacije je omogočilo prednostno obravnavanje žensk pri zaposlovanju, napredovanju in poklicnem usposabljanju, kar je imelo za posledico številne pritožbe na sodišču s strani zavrnjenih moških kandidatov. Sodišče Evropske skupnosti je v večini primerov pod določenimi pogoji dopustilo uveljavljanje prednostnega obravnavanja žensk, vendar je hkrati poudarilo, da bi se uveljavljanje pozitivnih ukrepov moralo osredotočiti na sprejemanje ukrepov, ki bi ženskam na splošno in posebej na področjih na katerih so očitno pod zastopane zagotavljali enake možnosti, ne da bi pri tem posegalo v pravico moških do enakega obravnavanja. Tako je leta 1995 v primeru »Kalanke« Sodišče ES presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja pripadnice pod zastopanega spola pri napredovanju na višje delovno mesto, ter v tem primeru v prid razsodilo zavrnjenemu moškemu kandidatu z utemeljitvijo, da uvajanje pozitivnih ukrepov na podlagi direktive 76/207 EEC ni dovoljevalo avtomatičnega in brezpogojnega obravnavanja, ki bi se izvajalo z namenom uveljavitve določenega deleža zastopanosti posameznega spola (Flander, 2003, str. 45). Že leta 1997 je Sodišče ES v primeru »Marshall« zopet presojalo o dopustnosti pozitivne diskriminacije pri napredovanju ženske kandidatke. V tem primeru je sodišče zavrnilo

pritožbo moškega kandidata z utemeljitvijo, da v tem primeru prednostno obravnavanje ženskih kandidat, ki je bilo predvideno z zakonom, ni bilo niti absolutno niti brezpogojno. Sporno zakonsko pravo, ki je vključevalo prednostno obravnavanje, je bilo po mnenju Sodišča ES namenjeno preseganju in odpravljanju škodljivih posledic, ki jih imajo takšni stereotipi in predsodki na zagotavljanje enakih možnosti obeh spolov (Flander, 2003, str. 46).

Najnovejši primer o katerem je presojalo Sodišče ES je primer »Abrahamsson in Andersson«. Sodišče je v tem primeru presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja ženske kandidatke za sprejem na delovno mesto, ki je bila za zasedbo delovnega mesta zadostno strokovno usposobljena, vendar pa je bila v primerjavi z moškim protikandidatom manj kvalificirana. Sodišče je ugotovilo, da prednostno obravnavanje ženske kandidatke ni utemeljeno, saj je uveljavljanje prednostnega obravnavanja v skladu z direktivo 76/207 EEC oziroma direktivo 2002/73 EC dopustno, če je kandidatka pod zastopanega spola najmanj enako strokovno usposobljena kot protikandidat. V primeru, če je kandidatka, ki naj bi bila prednostno obravnavana, manj strokovno usposobljena kot protikandidat, pozitivna diskriminacija praviloma nasprotuje pravu Skupnosti (Flander, 2003, str. 49).

Iz sodne prakse je razvidno, da nacionalna zakonodaja posameznih držav članic Evropske unije, ki ženskam v primeru pod zastopanosti na področju zaposlovanja zagotavlja absolutno in brezpogojno prednostno obravnavanje pri potegovanju za zaposlitev, napredovanju ali poklicnem usposabljanju, presega okvir pospeševanja enakih možnosti in tako nasprotuje tudi direktivi 76/207 EEC oziroma direktivi 2002/73 EC o uresničevanju načelu enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja (Flander, 2003, str. 49).

Vlada Republike Slovenije se zaveda, da dejanske enakosti žensk in moških ni mogoče doseči zgolj z ustrezno zakonodajo, temveč da so za odpravo posledic obstoječih stereotipnih vlog žensk in moških v slovenski družbi potrebne pozitivne akcije in posebni začasni ukrepi. Urad za žensko politiko kot osrednje vladno telo, pristojno za pripravo tovrstnih predlogov, preučuje različne ukrepe, predvsem na področju delovnih razmerij in zaposlovanja, spodbuja aktivnejše vloge moških v družinah in neplačanem delu z namenom usklajevanja družinskih in poklicnih obveznostih in zastopanosti žensk v političnih strukturah in odločanju na vseh področjih. Pomembna naloga Urada za žensko politiko je sodelovanje pri nastajanju predlogov nove zakonodaje in različnih sistemskih reform, preučevanje predlogov z vidika njihovih posledic na položaj žensk in posredovanje predlogov, ki bodo zagotavljali vključitev načela enakosti v nov pravni red (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

3. RODNOST IN SPOLNA DISKRIMINACIJA

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 odsotnosti v zvezi z nego bolnih otrok. Pri moških te nevarnosti praktično ni, saj so delodajalci indiferentni glede tega ali moški ima otroke ali ne, poleg tega pa je v Sloveniji delež moških, ki izrabijo pravico do starševskega dopusta izjemno nizek, saj v povprečju znaša manj kot 1% letno (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003). Dejstvo da moški niso pripravljeni prevzeti odgovornosti za nego in vzgojo otrok, poveča obremenitev žensk pri usklajevanju poklica in družinskih obveznosti, oteži njihovo vključevanje na trg dela in s tem zmanjša tudi njihovo ekonomsko neodvisnost. Zato imajo ženske vse manj otrok oziroma se zanj odločajo kasneje, kar ilustrirajo tudi nekateri demografski podatki. Stopnja rodnosti pada, starost mater ob rojstvu prvega otroka pa se povečuje in že presega 25 let. V Sloveniji je bila tako leta 2000 povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka 28,3 let (Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 2003).

3.1. Problemi zaposlenih žensk

Večina žensk ima otroke med 20-im in 30-im letom starosti, to je ravno takrat, ko je najbolj pomemben čas za razvoj lastne kariere. Izostanki z dela zaradi rojevanja in varovanja otrok v tem času pomenijo, da ženska ne more doseči vseh potrebnih kvalifikacij, kar ji kasneje onemogoča dosegati višja in bolj odgovorna delovna mesta (Kuralt, 1998, str. 5).

Višja izobrazba bolj motivira ženske, da si poiščejo stalno zaposlitev (Kuralt, 1998, str. 5). Čeprav so ženske vsaj toliko sposobne kot moški, empirični podatki kažejo, da ženske še vedno ne dobivajo najodgovornejših mest in nalog v podjetju. Obstaja torej nekakšna nevidna ovira (»steklen strop«), ki ovira napredovanje žensk. Raziskave kot najpogostejše razlage za to navajajo naporno življenje managerjev (kar seveda čutijo tudi moški), ki je za ženske managerke ponavadi še težje (Jaklič, 1999, str. 300).

Mnogo delodajalcev ob zaposlovanju ženske zahteva, da je le-ta neporočena ali postavi pogoj, čez koliko časa se lahko poroči. Če pa je že poročena, se mora obvezati, da določen čas ne bo imela otrok, ob morebitni nosečnosti pa bo sama dala odpoved. To je sicer

protizakonito, a ob današnjem pomanjkanju delovnih mest, ženskam ne preostane nič drugega. Ko se ženska zaposli, ji ostane manj časa za delo v gospodinjstvu. Zato se veliko zaposlenih žensk odloči, da bodo imele otroke šele takrat, ko bodo že razvile svojo kariero; odločijo se za manj otrok, kot bi jih sicer rade imele. Nekatere se celo odpovejo zakonu in otrokom. Med managerji in direktorji v ameriških podjetjih, ki so ženskega spola, je kar 40% takšnih, ki so brez otrok (Kuralt, 1998, str. 21).

Otroci postavljajo žensko v podrejen položaj na trgu dela, saj za delodajalca pomeni večje število otrok, ki jih ima uslužbenka, večjo odsotnost z dela in zato večjo nezanesljivost (Kuralt, 1998, str. 23). Ženske zato skušajo biti konkurenčne moškim na delovnem mestu tako, da prelagajo odločitev za rojstvo otrok. Dokler bodo ženske nase prevzemale vsa bremena materinstva, bo to ostal dejavnik, zaradi katerega bodo diskriminirane. Z večjo vlogo moških pri vzgoji in negi otrok, bi tudi delodajalci ne menili, da so osamo ženske tiste, ki lahko »ogrožajo« delovno mesto. Delodajalci se zato sedaj večkrat odločijo in dajo kandidatki za zaposlitev v podpis pogodbo s katero se obveže, da bo tudi njen partner vzel starševski dopust in jo tako razbremenil in ji omogočil hitrejšo vrnitev na delovno mesto (Horvat, Vistoropski, 2002, str. 22).

3.2. Vpliv izobrazbe na rodnost v Sloveniji

Izobraževanje ima številne učinke, ki vplivajo na dostop do informacij, vedenjske vzorce in status. Poleg tega se razlikuje relativna vloga izobraževanja pri proučevanju rodnostnega vedenja pri moških in ženskah. Izobraževanje žensk namreč bolj vpliva na zniževanje rodnosti kot izobraževanje moških (Cochrane, 1979, str. 70).

Naraščanje vpisa na visokošolski študij (visoko strokovni ali univerzitetni program) in s tem trend masivnega šolanja je tudi v Sloveniji najbolj opazna sprememba v devetdesetih letih. K temu so pripomogle tudi slabše možnosti zaposlovanja. Med redno vpisanimi predstavljajo študentke 58,2% vseh vpisanih (Tabela 1). Od šolskega leta 1990/91, ko je bilo vpisanih 33.565 študentov, do šolskega leta 2003/04, ko je bilo vpisanih 87.205 študentov, se je delež študentov 2,6 krat povečal.

Ženske prevladujejo tudi med tistimi, ki uspešno zaključijo dodiplomski visokošolski študij. Leta 2003 je bilo med vsemi diplomanti na visoki stopnji 63,9% žensk (tabela 2). V obdobju 1961-1991 se je delež moških z najvišjo izobrazbo potrojil, medtem ko se je delež žensk celo poosmeril (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 14).

Tabela 1: Študenti vpisani na dodiplomski visokošolski študij, po spolu in načinu študija

Šolsko leto	Študenti		Redni		Izredni		Absolventi	
	Skupaj	%žensk	Skupaj	%žensk	Skupaj	%žensk	Skupaj	%žensk
1990/91	33.565	55,6	27.774	55,4	5.791	56,7
1995/96	45.951	56,9	35.998	56,8	9.953	57,1
1999/00*	77.609	57,3	44.837	57,2	21.361	56,5	11.411	59,2
2000/01	82.812	57,3	46.022	56,8	22.405	57,8	14.385	58,1
2001/02	88.100	58,8	49.400	58,1	22.920	57,9	15.780	62,2
2002/03	87.056	57,6	49.818	56,9	22.526	56,5	14.712	61,6
2003/04	87.205	58,2	50.462	57,7	20.312	56,3	16.431	62,0

* Od študijskega leta 1997/98 dalje prištevamo k skupnemu številu študentov tudi absolvente, ki imajo status študenta.

Vir: Statistični letopis RS 2004.

Očitno je, da se delež žensk, vključenih v izobraževalni sistem, v odnosu do moških povečuje, prav tako pa tudi delež žensk, ki uspešno končujejo svoje izobraževanje. Razlike so še zmeraj prisotne pri izbiri študija, kar je odraz delitve vlog med spoloma v zasebnem življenju. Poklici v katerih prevladujejo ženske, so praviloma tudi slabše plačani. Razmerja, ugodna za ženske, pa se na podiplomskem študiju spremenijo. Na podiplomski stopnji študija še vedno močno prevladujejo moški. Razlog za ta premik je iskati v tem, da si v tem času ljudje večinoma začnejo ustvarjati družino in imajo majhne otroke. Pri tem pa se predvsem ženskam zožujejo možnosti za nadaljevanje študija (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 78).

Tabela 2: Letno število diplomantov in delež žensk med diplomanti visokošolskih študijev

Leto diplomiranja	Diplomanti	%žensk
1990	5.951	59,5
1995	6.419	59,3
1999	9.345	58,9
2000	10.232	59,2
2001	10.375	62,0
2002	12.029	61,8
2003	11.232	63,9

Vir: Statistični letopis RS 2004.

Tabela 3: Doktorji znanosti, magistri in specialisti po spolu od leta 1945 do leta 2003

LETO	DOKTORJI ZNANOSTI		MAGISTRI IN SPECIALISTI	
	Skupaj	%žensk	Skupaj	%žensk
1945 - 1999	4128	26,1	9948	37,9
2000	296	38,5	754	48
2001	298	48,9	905	50,1
2002	318	45,3	1058	54,1
2003	367	41,4	1082	52,7

Vir: Statistični letopis RS 2004.

V Sloveniji se konstantno povečuje tudi število žensk vpisanih na podiplomski študij. V tabeli 3 lahko vidimo, da se je delež žensk, ki dokončajo doktorat že skoraj približal deležu moških, pri magistrskem in specialističnem študiju pa je delež žensk, ki dokončajo magistrski ali specialistični študij že večji od deleža moških, ki ta študij zaključijo

3.2.1. Vpliv vrste izobrazbe pri odločitvi za rojstvo

Raziskava Rodnostno vedenje Slovencev, ki so jo izvedli leta 1995, in v kateri je bilo anketiranih 4.559 demografsko reprezentativnih oseb, ocenjuje tudi vpliv izobrazbe na rodnostno vedenje (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 46-48). Ocenjene so bile tri različno izobražene skupine, razdeljene na petletne starostne razrede po spolu. Med ženskami s končano nižjo izobrazbo je med najstarejšimi (40-44 let) polovica (58,5%) prvič rodila pri 21-ih letih, večina (91%) pa pri 25-ih letih. Pri pet let mlajši starostni skupini (35-39 let) je več kot polovica (63%) prvič rodila pri 20-ih letih in večina (92%) pri 24-ih letih. Odlaganje rojstev se pojavi že pri pet let mlajši skupini (30-34 let), ki imajo končano najnižjo izobrazbo, kjer se je sicer polovica (54%) odločila za prvega otroka pri 20-ih letih, večina (92%) pa šele pri 27-ih letih.

Med ženskami s končano srednjo izobrazbo je med najstarejšimi polovica (58,5%) prvič rodila pri 22-ih letih in več kot 90% jih je rodilo pri 31-ih letih. Zelo podobno sta se vedli mlajši dve starostni skupini, le da je starost pri prvem otroku padla na 21 let, ki jo je dosegla večina (50%).

Največje razlike med različno izobraženimi so vidne pri anketirankah z višjo ali visoko izobrazbo. Polovica te skupine se je odločila za prvega otroka pri 24-ih letih, kar je za 3 do 4 leta kasneje kot pri ostalih manj izobraženih. Med anketiranci z osnovno in srednješolsko izobrazbo je polovica moških imela prvega otroka približno pri 25-ih letih, visoko

izobraženi pa 2 leti kasneje ne glede na tri starostne skupine. Za starostno kohorto rojenih v obdobju 1966-1970 (25-29 let) to ne velja več. Do 29-ega leta starosti je višje ali visoko izobraženih moških, ki se odločijo za otroka le 29,8%. Vidimo, kako ima vrsta izobrazbe bistveno pozitiven vpliv na starost ob rojstvu prvega otroka.

3.2.2. Izobraževanje in zaposlovanje žensk z otroki

Stopnja zaposlenosti žensk v Sloveniji je že po tradiciji visoka. Leta 2000, drugo četrletje, je bil delež žensk med vsemi zaposlenimi 46,2% (Statistični letopis RS 2001, internet). Slovenska značilnost je tudi zaposlitev žensk za polni delovni čas (Kuralt, 1998, str. 33). Vse to tudi negativno vpliva na prevzem odločitev za rojstvo otrok.

Z naraščajočo vključenostjo žensk v izobraževalnem procesu in na trgu dela pa se povečujejo problemi pri usklajevanju vlog v sferi produkcije in reprodukcije. Nekatere ženske bi želele daljši čas ostati doma pri majhnih otrocih, spet druge bi želele delati s skrajšanim delovnim časom. Vendar je med tistimi, ki v sferi produkcije o tem odločajo, še vedno premalo posluha (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 78).

Razvidno je (Slika 1), da se izobražujejo večinoma mlade ženske, ki še nimajo otrok; najmlajše najverjetneje na srednji stopnji in nekaj let starejše na višji in visoki stopnji. Nobena od najmlajših žensk, ki že ima otroke, se ne izobražuje več. Redko se izobražujejo tudi starejše ženske z otroki. Med tistimi, ki imajo zelo majhne otroke, stare od 0 do 2 leti in se še izobražujejo, prevladujejo ženske stare 20 do 25 let. Te najverjetneje končujejo študij, ki ga je prekinilo rojstvo prvega otroka. Ženske, ki imajo nekoliko starejše otroke, stare 3 do 6 let, se med vsemi najmanj izobražujejo. Nekoliko več se zopet izobražujejo ženske po tridesetem letu starosti, ki imajo že večje otroke.

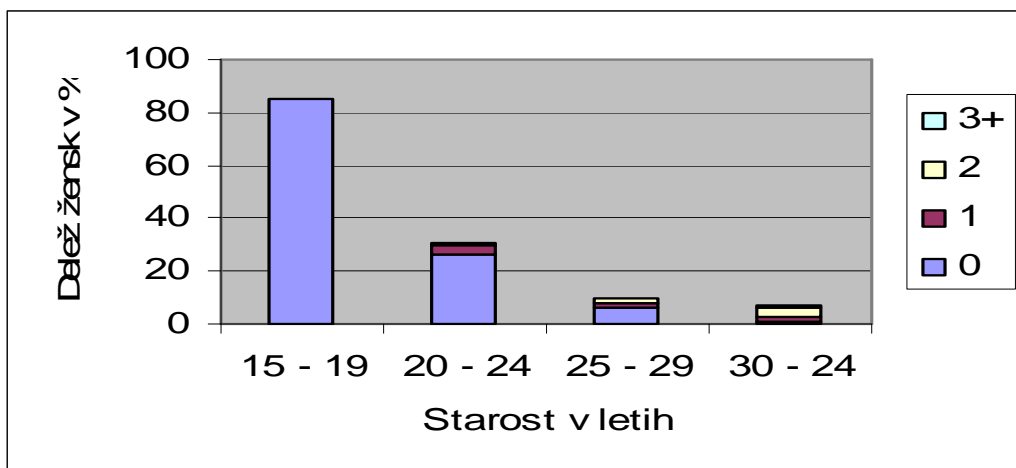
Iz opisanega lahko povzamemo (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 80):

- da se ženske izobražujejo, dokler nimajo otrok oziroma se odločijo za otroka šele, ko se nehajo izobraževati;
- da se s prihodom otrok izobraževanje zanje v glavnem konča;
- da se le redke ženske zopet odločajo za nadaljevanje študija, ko otroci odrastejo.

Kar zadeva zaposlenost žensk (za polni delovni čas) je njihova prisotnost na trgu dela odvisna od njihove starosti: najprej s starostjo narašča, nato pa pri zadnji starostni skupini začne padati. To lahko vidimo tudi na Sliki 2. Med starejšimi ženskami, starimi 30 let ali več, so pogosteje zaposlene za polni delovni čas ženske, ki imajo dva otroka, najmanj pa tiste, ki otrok nimajo. Pri najmlajših ženskah so zaposlene predvsem tiste, ki še nimajo otrok. Med zaposlenimi ženskami, starimi 20 do 25 let, tudi prevladujejo ženske, ki nimajo otrok, vendar je med njimi precej takih, ki že imajo otroke, najpogosteje enega. Pri še

starejših ženskah, starih od 25 do 29 let, je med zaposlenimi ena tretjina mater, ki imajo enega otroka in skoraj toliko mater, ki imajo dva otroke. Žensk, ki imajo tri ali več otrok, je najmanj med vsemi zaposlenimi materami. Težje usklajujejo poklicne in družinske obveznosti. Vendar je pri najstarejših treh starostnih skupinah več zaposlenih mater s tremi ali več otroki kot pa žensk, ki nimajo otrok. Teza, da zaposlitev preprečuje ženskam, da bi imele otroke, za Slovenijo tako ni značilna (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 80).

Slika 1: Delež žensk, ki se izobražujejo (v%), glede na število otrok doma (po starostnih kohortah), za leto 1995

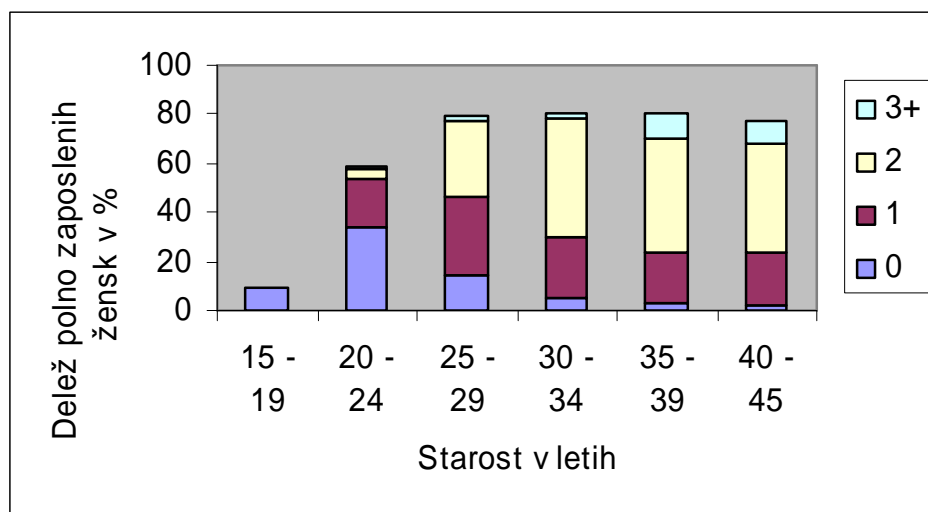


Vir: Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 79.

V Sloveniji je možnost zaposlitve s skrajšanim delovnim časom zelo malo izkoriščena. Razlog za to tiči predvsem v nepripravljenosti delodajalcev, ki jih delovna zakonodaja ne zavezuje k bolj »prijaznemu« odnosu do družinskega življenja svojih zaposlenih. To možnost bi najverjetneje izkoristile najbolj obremenjene matere, to je tiste, ki imajo dva otroke in najmlajšega starega 3 do 6 let (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 84).

V raziskavi torej še ni bilo zaznati večjega prelaganja odločitve za prvega otroka, povečujejo pa se razmiki med prvim in drugim otrokom v mlajših generacijah. Na to odločitev še najbolj vpliva stopnja izobrazbe: čim bolj so izobraženi, tem kasneje se odločijo za prvega otroka (Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 94).

Slika 2: Delež zaposlenih žensk za polni delovni čas (v%), glede na število otrok doma (po starostnih kohortah), za leto 1995



Vir: Rodnostno vedenje Slovencev, 1998, str. 81.

3.3. Varstvo delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva

Z namenom preprečiti diskriminacijo zaradi starševstva in omogočiti staršem usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, novi Zakon o delovnih razmerjih (2002) vsebuje določila o posebnem varstvu delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva (187.-193. člen). Zakon jim daje pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva pa je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon tudi določa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. Prav tako zakon določa, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati nadurnega in nočnega dela ali dela, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki jih z izvršilnim predpisom določi minister pristojen za delo, v soglasju z ministrom pristojnim za zdravstvo. Če pa delavka opravlja tako delo, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa. V primeru, ko se kljub prilagoditvi ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali njenega otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora

v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu z določili zakona.

Po Zakonu o delovnih razmerjih (2002, 115. člen) delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti in to dokaže s predložitvijo zdravniškega potrdila. Ne glede na to pa delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu ali delavki lahko preneha delovno razmerje po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka prisilne poravnave.

4. DISKRIMINACIJA PO SPOLU NA TRGU DELA Z VIDIKA DELODAJALCA

Organizacijski razvoj v 90. letih prejšnjega stoletja jasno kaže značilnosti sodobnega podjetja, ki mora biti prilagodljivo, dosledno in nepopustljivo, zahteva sodelovanje vseh zaposlenih in ceni tako odgovornost kot tudi ustvarjalnost. Hkrati pa ga odlikuje humanost in zavedanje pomena zaposlenih kot njenega največjega premoženja. Torej je uspešnost podjetja odvisna predvsem od zaposlenih. Zato je prav, da podjetja dajejo velik pomen procesu privabljanja in izbiranja kandidatov (Svetlik et al., 2002, str. 134).

V procesu privabljanja in zbiranja kandidatov, največkrat pride do spolne diskriminacije. Delodajalci so zelo previdni, ko nanovo zaposlujejo osebo, ki jo ne poznajo. Pozanimajo se o vseh stvareh, ki se jim zdijo pomembne za nemoten delovni proces. Z vprašanji včasih posegajo v intimo kandidata za delo, a ker je povpraševanje po delu praviloma večje od ponudbe, kandidatom ne preostane drugega, kot da odgovorijo na vsa vprašanja, ki jim jih zastavi delodajalec. Ko zaposlujejo ženske jih zanima njihov stan, število otrok in pa zdravje, dostikrat se morajo udeležiti tudi zdravniškega pregleda. Z vidika delodajalca se temu ne smemo čuditi, saj si vsak delodajalec želi biti dober gospodar in izbrati najboljšega kandidata, kar pa dostikrat pomeni tudi to, da bo delal veliko nadur in ne bo hodil na bolniški oziroma porodniški dopust. Diskriminacija pa se dogaja tudi pri napredovanju kandidatov oziroma kandidatk, kjer so dejavniki zopet podobni kot pri zaposlovanju. Delodajalci imajo na razpolago različne oblike iskanja novih kandidatov in različne metode izbiranja le-teh (Polnočni klub, 2005).

4.1. Zaposlovanje

Zaposlovanje je proces, s katerim podjetje zadovoljuje svoje potrebe po zaposlenih z napovedmi za prihodnost, s pridobivanjem in zbiranjem kandidatov ter z orientacijo novih zaposlenih (Lipičnik, 1994, str. 449). Poznamo dva pomena besede zaposlovanje, in sicer zaposlovanje v širšem in ožjem smislu. O zaposlovanju v *širšem smislu* govorimo, kadar mislimo na celo verigo aktivnosti od planiranja do postopanja z že zaposlenimi delavci. O zaposlovanju v *ožjem smislu* pa govorimo takrat, ko mislimo samo na en del zaposlovanja v širšem smislu (Lipičnik, 1997, str. 77).

Poznamo različne faze v procesu zaposlovanja (Lipičnik, 1994, str. 450):

- planiranje in napovedovanje zaposlenih,
- privabljanje,
- izbiranje,
- uvajanje v delo ali orientacija,
- razvijanje: napredovanje, nazadovanje, premeščanje, preoblikovanje dela, trening,
- odpuščanje,
- prosto delovno mesto.

S *planiranjem človeških možnosti* se celoten postopek prične. V tem koraku želi podjetje na podlagi različnih postopkov določiti, kakšne in koliko zaposlenih dejansko potrebuje. Hkrati pa mora podjetje ugotoviti, kdaj te zaposlene potrebuje.

Tej fazi sledi faza *privabljanja oziroma pridobivanja kandidatov* za zaposlitev na določenem delovnem mestu. Podjetje lahko pridobi kandidate znotraj in/ali zunaj podjetja. Pridobivanje kandidatov iz notranjega vira je za podjetje osrednjega pomena. In šele ko je notranji vir pridobivanja izčrpan, začne podjetje pridobivati kandidate iz zunanjega vira. K sodelovanju lahko podjetje povabi kandidate na različne načine, denimo z oglasi v sredstvih javnega obveščanja, s štipendiranjem, preko zaposlovalne agencije, izobraževalne ustanove,...

Fazi pridobivanja zaposlenih sledi faza *selekciranja*. Gre za fazo, kjer podjetje med prijavljenimi kandidati izbere tiste, ki ustrezajo njihovim zahtevam. Pri tem si poleg prijave na delo pomagajo še z življenjepisimi, intervjuji, testi, opazovalnimi centri, priporočili, zdravniškimi pregledi.

Ko kandidata zaposlimo, sledi obdobje *uvajanja*, privajanja, učenja, kako se vključiti, kako obvladovati posamezna dela itd. Novozaposlene se seznanijo z njihovimi pravicami, obveznostmi, varstvom pri delu, odgovornostjo. Razloži se jim tudi, kaj se od njih pričakuje. Z vsem tem si želi podjetje povečati proizvodnjo in varnost zaposlenih pri delu

ter zmanjšati fluktuacijo zaposlenih in nenazadnje ustvariti dobre medsebojne odnose med zaposlenimi. Cilj vsakega podjetja naj bi bil, da novo zaposleni čimprej postanejo produktivni tako v kratkoročnem kot tudi dolgoročnem smislu.

Ko so novozaposleni seznanjeni z vsem, kar vpliva oziroma vodi k uspešnemu delu, sledi faza *razvoja*, napredovanja, uresničevanja karier. Začenja se proces spreminjanja določenih vlog, ki poteka toliko časa, da zaposleni svoje delovno mesto zapusti. Tako ponovno nastane prosto delovno mesto in proces zaposlovanja se ponovi (Lipičnik, 1997, str. 79).

4.2. Pridobivanje kandidatov za zaposlitev

4.2.1. Ugotavljanje potreb po zaposlenih

V podjetjih nastanejo nova delovna mesta (Runtas, 1995, str. 14):

- kadar se pojavijo nova dela, za katera do sedaj ni bil nihče zadolžen;
- ko podjetje širi ali spreminja svoj obseg in/ali dejavnost;
- ko reorganizirajo ali pa šele ustanavljajo podjetje;
- kadar iz podjetja množično odhajajo zaposleni (pa naj bo razlog v nezadovoljstvu ali pa gre zgolj za upokojitve zaposlenih, porodniške dopuste ter daljše zdravstvene izostanke).

Na kratek rok si lahko podjetje pomaga tako, da ta prosta delovna mesta zapolni z manjšim številom že zaposlenih, ki pa opravljajo vsa dela, s tem da zaradi obilice dela izpustijo vsa manj nujna. Na dolgi rok pa takšno prekomerno naprežanje delavcev ne more biti ustrezna rešitev. Za zapolnitev prostih (izpraznjenih ali na novo oblikovanih) delovnih mest, je potrebno pridobiti ustrezne zaposlene, da bi delo v podjetju potekalo nemoteno naprej. Prvi korak pri iskanju novega zaposlenega je v natančni določitvi želenega profila kandidata za prosto delovno mesto. To pomeni, da določimo dela, ki jih bo opravljal posamezni zaposleni v podjetju, ter znanja in lastnosti, ki jih mora imeti za opravljanje omenjenega dela.

Opis delovnega mesta naj bi vseboval (Rozman, 2000, str. 84):

- konkreten opis dela;
- zahtevano izobrazbo;
- zahtevana ali želena dodatna znanja in sposobnosti (vozniški izpit, strojepisje);
- delovne izkušnje (področje in leta dela);
- odgovornosti in pristojnosti delovnega mesta;
- želeno osebnostne lastnosti (komunikativnost, motiviranost);
- glavne naloge zaposlenega;
- predvideno višino plače in druge ugodnosti.

4.2.2. Notranje in zunanje kadrovanje

Novo zaposlene lahko pridobimo iz notranjega in zunanjega vira. Prvi način zajema tiste zaposlene, ki so že zaposleni v podjetju, a želijo zasesti prosto delovno mesto. Poznamo več oblik pridobivanja zaposlenih iz notranjega vira. Med njimi so najpomembnejše (Svetlik, 2002, str. 134):

- napredovanje zaposlenih na strokovno zahtevnejša področja delovnih nalog pod pogoji, ki jih določajo interni akti o napredovanju;
- izobraževanje zaposlenih na nespremenjenih področjih dela, kadar njihova strokovna usposobljenost ne ustreza zahtevam delovnega procesa;
- izobraževanje perspektivnih zaposlenih ob delu na strokovnih institucijah, kjer bodo dosegli višjo izobrazbo od dosedanje in se s tem usposobili za zahtevnejša področja delovnih nalog;
- s pripajanjem, nakupom drugih podjetij;
- iz viškov, ki se porajajo na posameznih področjih poslovanja;
- s premeščanjem med organizacijskimi enotami;
- s prehajanjem ene funkcije v drugo.

Slabosti notranjega kadrovanja se kažejo predvsem v naslednjem (Svetlik, 2002, str. 134):

- v podjetju »vzgojeni« zaposleni mnogokrat ne vidijo problemov oziroma jih rešujejo na neustrezen oziroma zaostal način.
- Zgodi se, da zaposleni svojega sodelavca, ki je bil izbran na prosto delovno mesto vodje, še vedno vidijo kot sebi enako osebo. Tako ima novi zaposleni – vodja – težave pri uveljavljanju avtoritete, ker ga sodelavci ne jemljejo resno, saj je bil še do nedavno njim enak.

Obstajajo pa tudi prednosti pri pridobivanju novih zaposlenih iz notranjega vira. Te so (Možina, 2002, str. 134):

- V primeru, da gre za napredovanje, se pripadnost zaposlenih podjetju močno poveča.
- Ker so zaposleni v podjetju že nekaj let, potrebujejo bistveno manj uvajanja in usposabljanja pri delu kot zunanji kandidati.
- Notranjega kandidata bomo po vsej verjetnosti ocenili bistveno boljše kot zunanjega kandidata.

Ni nujno, da podjetje izkoristi notranje kadrovanje. Včasih je boljše, če zaposlijo kandidate od zunaj, saj lahko slednji prinesejo svež veter v podjetje (nove ideje, drugačen pristop k reševanju nalog in problemov, opazijo napake, ki se jih zaposleni ne zavedajo, ...). Ko pridobivajo kandidate iz zunanjega okolja, se moramo zavedati, da je:

- Tovrstno pridobivanje lahko povezano z visokimi stroški, ki jih povzročajo oglasi v medijih ali plačilo storitve posebnim agencijam za iskanje ustreznega kadra.

- Potrebno daljše uvajanje v podjetje Novi zaposleni prejema polno plačo, dela pa šele z delno zmogljivostjo.

Lahko pa se podjetje odloči, da bo dalo prednost že zaposlenim v podjetju. Že zaposleni se zaposlijo na višja delovna mesta ali pa ostanejo na enaki ravni zahtevnosti nalog kot pred zamenjavo delovnega mesta. Podjetje, ki sledi omenjenemu procesu, na višje položaje zaposluje zaposlene iz podjetja, na nižje položaje, ki so jih izpraznili zaposleni zaradi napredovanja, pa nove zunanje kandidate.

Ko smo se odločili za zaposlitev novega zunanjega kandidata, se prične intenziven dvosmerni proces usklajevanja med novim kandidatom in podjetjem. Omenjeni proces je bistveno bolj intenziven kot v primeru, če bi na prosto delovno mesto zaposlili delavca iz podjetja.

Večja podjetja namenijo procesu pridobivanja veliko več časa in sredstev kot pa majhna podjetja z nekaj zaposlenimi. Tako si velika podjetja privoščijo drage, a zanesljive tehnike pridobivanja zaposlenih, ki pa so ekonomsko učinkovite le v primeru, če imamo na voljo veliko število kandidatov in veliko prostih delovnih mest. dobro bi bilo, da bi pri procesu pridobivanja sodelovale izključno tiste osebe, ki so za tovrstno delo strokovno usposobljene, sicer je lahko ves trud zaman. Učinkovitost procesa pridobivanja zaposlenih razberemo iz kvocienta izbire. Kvocient izbire odraža odnos med številom izbranih kandidatov in skupnim številom prijavljenih kandidatov (Lipičnik, 1994, str. 456):

Kvocient izbire = število izbranih kandidatov/število prijavljenih kandidatov

Kadar je razmerje blizu 1:1, naj bi bil proces izbire kratek in nezapleten, lahko tudi neučinkovit. Če to razmerje višamo (1:3,1:4), postaja proces izbire dolgotrajnejši, dražji in bolj zapleten (povečuje se verjetnost, da bodo izmed vseh kandidatov izbrani tisti, ki najbolj ustrezajo razpisanim pogojem). Proces pridobivanja zaposlenih je učinkovitejši, čim večje je omenjeno razmerje, saj je zagotovil veliko kandidatov, ki predstavljajo možnosti za izbiro čimbolj ustreznega kandidata.

4.2.3. Viri pridobivanja novih zaposlenih

Obstaja več možnosti, kako pridobiti nove zaposlene. Najpogosteje uporabljene so naslednje (Svetlik, 2002, str. 137-138):

- *Direktno iskanje*: pri direktnem iskanju se kandidata ne išče s pomočjo oglasa, temveč se poizveduje pri profesionalnih kolegih, znancih, prijateljih, ... Na tak način pridejo delodajalci do delavcev, ki jih je drugače nadvse težko dobiti. Z njimi lahko v tem

primeru stopijo v stik neposredno. Tako iskanje predstavlja najučinkovitejši način identifikacije potencialnih kandidatov, še posebej v primeru iskanja vodilnih in vodstvenih kadrov. Direktni stik zahteva sposobnega svetovalca, ki dobro pozna identiteto podjetja, filozofijo managementa, stanje na trgu dela in zahteve strank (Walley, 1998, str. 125).

- *Iskanje preko javne službe za zaposlovanje (Zavod za zaposlovanje RS):* Zavod za zaposlovanje RS razpolaga z najboljšežnejšo bazo podatkov iskalcev zaposlitev na območju Republike Slovenije. Nekateri mu očitajo, da imajo na voljo le manj sposobne in manj iniciativne kandidate. Zavod omogoča tudi kratkotrajne (1-6 mesecev) oblike usposabljanja (na svoje stroške) za delovna mesta, za katera med brezposelnimi ni na voljo primernih kandidatov (Svetlik, 2002, str. 137).
- *Iskanje preko oglasa v medijih javnega obveščanja:* gre za močno razširjeno metodo iskanja kandidatov. Po tej poti lahko obvestimo kar največji krog potencialnih kandidatov. Oglas lahko objavimo v vseh medijih in tudi na oglasnih deskah podjetij.
- *Štipendiranje:* Štipendiranje, ki predstavlja kadrovanje na zalogo, je med dijaki in študenti zelo zaželen način financiranja med časom dijaškega in/ali študentskega izobraževanja. Na ta način si podjetje zagotovi pritok ustrezno izobraženih zaposlenih ob določenem času. Prejemnik štipendije po koncu izobraževanja naj ne bi imel težav z iskanjem službe, saj je pogodbeno vezan na štipenditorja. Zgodi se, da podjetje svojih štipendistov po končanem šolanju zaradi različnih vzrokov ne more zaposliti. V tem primeru je štipendist prost obveznosti do štipenditorja. Danes število kadrovskega štipendij močno upada. Minili so časi, ko je bilo kadrovskega štipendij bistveno več kot republiških.
- *Zasebne zaposlovalne agencije:* te agencije pridobijo prošnje na podlagi zahtev podjetja. Kot vir najpogosteje uporabljajo oglaševanje, pa tudi naključno povpraševanje po delu. Agencija nato prošnje pregleda in kandidate, ki se ujemajo z zahtevami podjetja, pošlje na kadrovske oddelke na intervju. Te agencije so hitre, učinkovite, a precej drage. V primeru, da delodajalec v nekaj mesecih ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje objektivno dogovorjenih pričakovanj, se agencija obveže, da bo brez dodatnih stroškov poiskala novega, primernejšega kandidata. Agencija jamči za kandidata, ki dejansko sklene delovno razmerje z naročnikom (dolžina jamstva je odvisna od zahtevnosti delovnega mesta). Cena storitve iskanja in izbire določenega zaposlenega je odvisna od neto plače razpisanega delovnega mesta. V tujini se cena giblje od treh do petih mesečnih neto plač. V Sloveniji je tovrstna storitev še močno podcenjena.

- *Neposredno iskanje po podjetjih*: predstavlja neformalen, neposreden, a zelo učinkovit vir. Iskalci zaposlitve sprašujejo po delu neposredno v podjetju ali tja pošljejo pisno ponudbo. Tudi, če jih podjetja v tistem trenutku ne potrebujejo, jih vseeno vodijo v evidenci kot morebitne kandidate za zapolnitev prihodnjih prostih delovnih mest (Trbanc, 1992, str. 53).
- *Priporočila zaposlenih*: po mnenju nekaterih delodajalcev je to zelo dobra metoda. Novinci že vedo nekaj o organizaciji in se tako lažje vključijo. Običajno imajo podobne delovne navade kot njihovi (že prej zaposleni) prijatelji. Ponekod je ta metoda formalizirana: zaposleni, ki priporoči nekoga, ki ga podjetje uspešno zaposli, dobi nagrado. Ta metoda se največ uporablja pri zaposlovanju ozko specializiranih strokovnjakov ali oseb z redkimi poklici, ki se običajno med seboj poznajo (Werther, Davis, 1989, str. 155).

4.2.4. Število potrebnih virov za pridobivanje zaposlenih

Koliko virov pridobivanja zaposlenih (enega ali več) podjetje potrebuje, je odvisno od (Svetlik, 2002, str. 134):

- vrste delovnega mesta, ki ga je potrebno zapolniti,
- od velikosti težav pri privabljanju kandidatov,
- od območja, kjer je podjetje, in
- od izkušenj s posameznimi viri.

Ko se zdi podjetju vrsta delovnega mesta odločilna pri izbiri enega izmed virov za privabljanje kandidatov, se navadno ravna po naslednjih priporočilih (Svetlik, 2002, str. 134):

- kadar iščejo zaposlene z ročnimi spretnostmi, naj se obrnejo na državne zaposlovalne agencije ali centre za njihov urjenje;
- kadar iščejo pisarniško osebje, naj se obrnejo na zasebne zaposlovalne agencije;
- kadar iščejo strokovno izobražene, naj uporabljajo oglaševanje in sodelujejo s strokovnimi podjetji, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem;
- kadar iščejo diplomante in maturante, naj sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami;
- kadar iščejo vodstveno osebje, naj se odločijo za oglaševanje v specializiranih revijah in za sodelovanje s svetovalci ter z »lovci na glave« (headhunting).

S stroškovnega vidika sta najcenejša vira pridobivanja kandidatov državne zaposlovalne agencije in izobraževalne ustanove. Oglaševanje, zasebne agencije, svetovalci in »lovci na glave« pa sodijo med dražje vire. Pri tem morajo podjetja upoštevati še učinkovitost posameznih virov (stroški na posamezen odgovor ali prošnjo) in posredne stroške, ki so povezani s čakalno dobo, preden se pridobi primerno število kandidatov (Armstrong, 1991, str. 356).

Priporočljivo je, da bi vsako podjetje, ki išče novega zaposlenega, ocenilo, katera izmed metod je zanj najbolj primerna. Kazalci, ki jih lahko pri tem uporabi, so (Svetlik, 2002, str. 140):

- število prispelih prijav;
- kakšni so stroški na eno prijavo;
- velikost celotnih stroškov pridobivanja potrebnih zaposlenih;
- kakšen je delež neustreznih prijav in stroški za neustrezno prijavo;
- delež ustreznih prijav za izbirni postopek in strošek za ustrezno prijavo.

4.2.5. Kriteriji, pomembni za uspešno opravljanje nalog

Lastnosti, ki so se pri kadrovanju izkazale kot pomožni kriterij pridobivanja novozaposlenih, so (Evenden, 1992, str. 18):

- *izobrazba in raven strokovne usposobljenosti*: cilj, ki si ga je zadalo podjetje je, da med vsemi možnimi kandidati izbere tistega, ki je najbolje usposobljen za delo. Velikokrat se zgodi, da delodajalec izbere napačnega kandidata, ker daje preveliko prednost kandidatom z boljšim uspehom, z določenim tipom izobrazbe, s krajšo dobo šolanja. Vsak delodajalec bi moral vedeti, da samo izobrazba in strokovna usposobljenost kandidatov nista zadosten kriterij pridobivanja zaposlenih, kajti sam naziv (za kaj se je kandidat izučil) še ne pove dosti o kandidatu samem.
- *Delovne izkušnje in pretekli dosežki*: ta kriterij je odločilnega pomena v primeru, ko je bil kandidat že zaposlen na podobnem delovnem mestu dlje časa, pri čemer je razlog njegovega odhoda iz prejšnjega podjetja nezainteresiranost nadrejenih za njegov nadaljnji razvoj. Iz tega lahko včasih sklepamo, da je kandidat zanesljiv, da mu to delo ustreza ter da je pri njem uspešen. Svoje ugotovitve lahko preverimo tako, da se o kandidatu in njegovem delu pogovorimo z njegovimi nadrejenimi in sodelavci v prejšnjem podjetju.
- *Specifična znanja*: sem lahko štejemo predvsem dobor znanje čim večjega števila tujih jezikov (zaradi odpiranja tujih trgov), obvladovanje dela z računalnikom 8brez njega danes ni več moč shajati).
- *Osebnostne lastnosti*: ljudje smo si med seboj različni. V različnih situacijah reagiramo različno. Na podlagi tega se kažejo razlike v lastnostih posameznikov. Nekatere lastnosti imamo prirojene, nekatere pa privzgojene (v vrtcu, doma, šoli, ...).

4.3. Izbira med kandidati

Ko podjetje s pomočjo različnih virov privabi določeno število kandidatov, se postopek izbire lahko prične. Vsako podjetje želi zaposliti kandidate, ki bodo na svojem delovnem mestu uspešni. S tem bo zadovoljen tako novozaposleni kakor tudi podjetje. Da bi se to doseglo, je potrebno spoznati kandidata, ki se želi zaposliti. Najpomembnejše vprašanje, ki se poraja podjetju, ki išče nove sodelavce je, ali bo kandidat ustrezal zahtevam delovnega mesta. Zato je potrebno izbrati kandidate katerih sposobnosti in znanja omogočajo opravljanje velikega števila različnih del, ki jih je mogoče hitro prekvalificirati (s kar najmanj usposabljanja) in imajo sposobnost nenehnega učenja. Vsako podjetje se mora zavedati, da je selekcija vedno dvostranski proces. Ne izbira samo podjetje, ampak tudi kandidat. Zgodi se, da se v postopku izbire kandidati z več ponudbami premislijo. Zato je potrebno takšnemu kandidatu predstaviti realno sliko podjetja in njegovega dela. Pri tem moramo nujno izpostaviti vse tisto, za kar je kandidat zelo zainteresiran. Tako lahko rečemo, da je izbirni postopek – postopek motiviranja kandidatov in pogajanja z njim (Svetlik, 2002, str. 142).

Pri izbiranju kandidatov se uporablja več metod, vendar le-te niso niti obvezne niti primerne za vsako podjetje in za vsak proces izbire (Armstrong, 1991, str. 360):

- *Prijava na delo:* v prošnji kandidat organizaciji navede temeljne podatke o svoji preteklosti. Iz prijave je moč ugotoviti tudi, kako se prosilec izraža ter kako zna razporediti informacije. V organizaciji si na podlagi kandidatove prijave na delo o njem ustvarijo prvo sliko, zato je pomembno, kako je napisana.
- *Življenjepis:* kandidati ga napišejo sami. Tisti, ki so dobro napisani, odslikajo človekovo preteklo življenje. Ker so dokaj enostavni, so lahko razumljivi. Vsak življenjepis naj bi vseboval šest ključnih podatkov. Ti so:
 1. osebni podatki (ime, priimek, naslov, telefonska številka, elektronski naslov, ...);
 2. izobrazbena pot;
 3. delovne izkušnje z navedbo posebnih spretnosti in dotedanjih odgovornosti;
 4. dotedanja delovna kariera;
 5. priznanja in nagrade;
 6. priporočila.
- *Intervju:* predstavlja namenski pogovor, v katerem poskušata obe strani dobiti informacije. Pomeni prvi neposredni stik med organizacijo in kandidatom. Kandidati morajo biti obveščeni o tem kdaj in kam naj pridejo ter komu naj se javijo. Ker si kandidati že pred samim pogovorom ustvarijo neko sliko o organizaciji, je zelo

pomembno, kako se do njih vedejo delavci organizacije, s katerimi pridejo v stik. Od spraševalca se pričakuje, da je do kandidata korekten. Spraševalec se mora držati dogovorjene ure začetka pogovora, zato mora v primeru večjega števila pogovorov v istem dnevu predvideti, koliko časa bo porabil za posameznega kandidata. Ponavadi intervju ne poteka manj kot dvajset in ne več kot štirideset minut. Priporočljivo je, da ima spraševalec po vsakem pogovoru še nekaj minut časa za oblikovanje zapiskov.

- *testi*: testiranje, je merjenje posameznikovih lastnosti. Različni numerični rezultati pomenijo različno obnašanje, nadarjenost in sposobnost. Testi naj se uporabljajo pri poklicih, kjer se zahteva veliko število kandidatov in kjer se ni mogoče popolnoma zanesti na to, da so minule izkušnje in izobrazba kandidata v sorazmerju z njegovim bodočim opravljanjem dejavnosti. V nekaterih primerih se lahko uporabljajo spleti testov, ki vključujejo različne vrste testov. Dobri testi morajo imeti štiri značilnosti, in sicer morajo biti:
 1. standardizirani (oblikovani na podlagi primernega reprezentativnega vzorca populacije);
 2. verodostojni (morajo meriti lastnost, ki naj bi jo dejansko merili);
 3. občutljivi na merski inštrument;
 4. zanesljivi (meriti morajo isto stvar, tudi pri različnih ljudeh in v različnem času).

- *Priporočila*: gre za zbiranje informacij od ljudi, ki so že tako ali drugače sodelovali s kandidatom. Priporočila so lahko osebna, ki samo pokažejo, da ima kandidat prijatelje, nimajo pa večje vrednosti. Pomembnejša so priporočila delodajalcev. Le-ta pridobijo v podjetju na več načinov, in sicer tako, da nekdanjega kandidatovega delodajalca prosijo:
 1. za pisno poročilo o zaposlitvi kandidata in za mnenje o njegovem značaju;
 2. za posredovanje poročila preko telefona;
 3. da izpolni poslano standardizirano obliko poročila, kar ne zahteva toliko časa kakor prva možnost.

- *Opazovalni centri*: predstavljajo posebna selekcijska orodja namenjena opazovanju in oblikovanju človekovih zmožnosti. Ena izmed preizkušenj v opazovalnem centru so skupinske razprave, kjer je udeležencem predstavljen problem, ki ga je potrebno skupinsko rešiti. Pri tem se opazuje, kako se kandidati vključijo v reševanje, kašni so njihovi predlogi, ... Drug način pa je situacija »v košu«. Tu kandidatu damo mnogo pisem, faksov, sporočil, ki naj jih uredi v določenem času. Po preteku tega časa, kandidat razloži, kako bi reagiral na posamezno sporočilo.

- *Zdravstveni pregledi*: z njim dobi podjetje podatke o splošnem zdravstvenem stanju kandidata, o tem ali bo kandidat lahko kos fizičnim in psihičnim naporom, ki jih

prinaša delo. Ta metoda je povezana s precejšnimi stroški, zato je ne uporabljajo vsa podjetja.

4.4. Globinski intervju

O pojavu spolne diskriminacije, na področju zaposlovanja, lahko zasledimo v različnih medijih veliko prispevkov. Narejenih je bilo veliko anketnih raziskav za območje celotne Slovenije in po posameznih regijah. Največkrat so na vprašanja odgovarjale zaposlene ali nezaposlene ženske. V večini raziskav je bilo zaznati spolno diskriminacijo, čeprav je le-ta dobro prikrita.

Sama sem želela prikazati problematiko z vidika delodajalcev oziroma podjetij. Opravila sem globinski intervju v majhnem in večjem podjetju. Zanimalo me je predvsem ali se sami zavedajo spolne diskriminacije na trgu delovne sile, kakšnih metod se poslužujejo pri iskanju novih zaposlenih in ali imajo z zaposlenimi ženskami res večje težave zaradi starševstva in porodniških dopustov. Primerjava med večjim in manjšim podjetjem se mi je zdela še posebej zanimiva z vidika reševanja težav zaradi odsotnosti z dela.

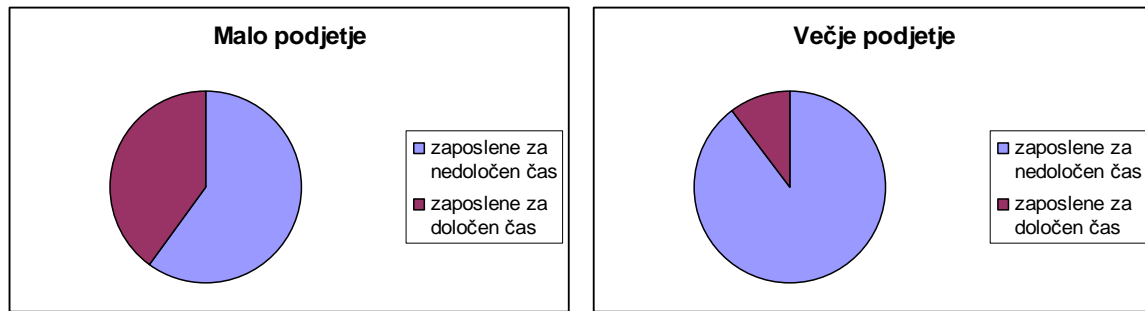
4.4.1. Rezultati globinskih intervjujev

Prvi globinski intervju sem opravila v zavodu, ki se ukvarja z znanstveno raziskovalno dejavnostjo v gradbeništvu. V podjetju je skupaj 199 zaposlenih, od tega je 68 žensk. Od teh 68 žensk jih je pet doktoric znanosti in 11 magistric. 49 žensk je zaposlenih na strokovnih delovnih mestih in imajo peto, šesto ali sedmo stopnjo izobrazbe. Tri ženske pa imajo četrto stopnjo izobrazbe in so zaposlene na tehničnih delovnih mestih. Na vprašanja mi je odgovarjala vodja kadrovske službe.

Drugi globinski intervju pa sem opravila v majhnem podjetju, ki se ukvarja s prezračevalnimi sistemi in ima 12 zaposlenih, od tega 5 žensk. Tri zaposlene imajo sedmo stopnjo izobrazbe, dve zaposleni pa imata peto stopnjo izobrazbe. Ena od zaposlenih je tudi direktorica podjetja, ki mi je odgovarjala na vprašanja, saj ima najboljši vpogled na celotno podjetje.

V večjem podjetju je med vsemi zaposlenimi ženskami samo sedem žensk zaposlenih za določen čas, dve od njih delata samo polovični delovni čas na lastno željo, ena je pripravnica, ostale štiri pa so se tudi same odločile za pogodbo za določen čas. V malem podjetju pa so tri zaposlene za nedoločen čas, dve pa za določen čas (6 mesecev). Ena od žensk, ki so zaposlene za določen čas je mlada mamica, druga pa je mlada in še nima otrok. Povprečna starost zaposlenih žensk v večjem podjetju je 33 let, v manjšem pa 38 let.

Slika 3: Delež žensk, ki so zaposlene za nedoločen čas v malem in večjem podjetju



Vir: Globinski intervju.

Zanimalo me je tudi, kakšne postopke uporabljajo pri iskanju in zaposlovanju novih kandidatov. V obeh podjetjih se obračajo na Zavod za zaposlovanje in javne razpise, ki jih objavljajo v različnih publikacijah. V majhnem podjetju pa se poslužujejo tudi poznanstev in priporočil, ki jih dobijo od ljudi, ki jim zaupajo. Na vprašanje o tem ali jih zanima osebno življenje kandidatov za zaposlitev so v večjem podjetju povedali, da jih najbolj zanima ali kandidat obvlada delo za katerega kandidira, pri znanstvenih delovnih mestih pa je pomembno kakšni so njihovi dosežki in odmevi v tujini. Velikokrat pa zaposlijo tudi pripravnike, ki jih kasneje sami usposobijo za delo, ki ga morajo opravljati. V majhnem podjetju pa so odgovorili, da jih dostikrat zanima osebno življenje kandidatov predvsem, kadar zaposlujejo ženske. Zanima jih njihov stan, število otrok in starost otrok. S tem se želijo zavarovati, saj so v preteklosti imeli slabe izkušnje z zaposlovanjem žensk, ki so kmalu po zaposlitvi odšle na porodniški dopust ali pa so bile veliko odsotne z dela zaradi bolezni svojih otrok.

V večjem podjetju so izostanki žensk zaradi bolezni otrok pogostejši kot pri moških. Delež moških, ki vzamejo bolniški dopust za nego otroka je približno 14%. V majhnem podjetju pa moški nikoli ne vzamejo bolniški dopust za nego otroka. V večjem podjetju so izostanki za nego otroka znašali 1872 ur v enem letu, izostanki zaradi bolezni pa 10313 ur v enem letu. V majhnem podjetju pa so izostanki za nego otroka znašali 122 ur v enem letu, izostanki zaradi bolezni pa 623 ur v enem letu. Izostanke z dela v večjem podjetju zelo malo nadomeščajo, delo malo prerazdelijo, če pa se pokaže potreba zaposlijo nekoga za določen čas ali pa vzamejo študenta preko študentskega servisa. Malo podjetje pa izostanke težje rešuje, saj imajo vsi zaposleni že tako veliko dela in težko prevzamejo delo nekoga, ki ga ni, pa tudi delovne naloge so tako različne, da ne znajo opravljati dela od drugih sodelavcev. V primeru izostankov morajo tako na hitro dobiti nekoga, da nadomesti manjkajočega, kar pa seveda ni tako enostavno, predvsem zaradi specifičnosti dela.

Na vprašanje ali imajo občutek, da pri izbiri kandidatov za delo prihaja do spolne diskriminacije so v večjem podjetju zagotovili, da absolutno ne. V malem podjetju pa je gospa direktorica priznala, da zaposluje raje moške. Ženske zaposli samo na delovna mesta za katera moški ponavadi sploh ne kandidirajo. Najbolj pa se izogiba mlajših žensk, ki so mlade mamice ali pa sploh še nimajo otrok, ker je to za njih rizična skupina. Zaveda se, da je to spolna diskriminacija, a njej je bolj pomembno dobro delovanje podjetja, ki pa ga pogojuje dokaj konstantna prisotnost na delovnem mestu.

Prisotnosti spolne diskriminacije na trgu dela se zavedajo tako v malem kot tudi večjem podjetju. V večjem podjetju menijo, da bi k odpravi spolne diskriminacije veliko pripomogla osveščenost, tako delodajalcev kot delojemalcev. O tem se je potrebno veliko pogovarjati in biti pozitivno naravnani. V malem podjetju pa so mnenja, da bi morala država subvencionirati določene prispevke in bolj pomagati malim podjetjem, kadar bi se odločili, da zaposlijo mlado žensko, ki nima otrok ali ima majhne otroke.

4.4.2. Splošne značilnosti

Iz raziskave oziroma globinskih intervjujev lahko povzamem, da v večjih podjetjih veliko lažje nadomestijo izostanke z dela zaradi nege otrok ali porodniškega dopusta. Ko zaposlujejo se držijo zakonskih določil in ponavadi zaposlijo nekoga, ki najbolje ustreza razpisanim pogojem za zaposlitev. Diskriminacije pri zaposlovanju ne zaznavajo. Iz statističnih podatkov pa je vidno, da tudi pri njih prihaja do feminizacije poklicev, saj je zelo malo žensk zaposlenih na visokih položajih. Moški se redkeje odločajo za izostanek z dela zaradi nege otroka kot ženske.

V mali podjetjih pa je spolna diskriminacija bolj transparentna in jo je lažje zaznati. Ženske, tudi z visoko izobrazbo, so ponavadi zaposlene na slabo plačanih delovnih mestih. Opravljajo feminizirana dela, v primeru izostanka z dela zaradi nege otroka ali porodniškega dopusta pa jih je zelo težko nadomestiti.

5. MOŽNE REŠITVE PROBLEMA SPOLNE DISKRIMINACIJE

Odpravi oziroma preprečevanju neenakega obravnavanja spolov in vzpostavljanju dejanske enakosti med spoloma so namenjeni splošni in posebni ukrepi, ki jih opredeljuje Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002). Splošni ukrepi so ukrepi normativne narave, s katerimi se prepoveduje diskriminacija zaradi spola ali zapoveduje določeno vedenje in ravnanje za doseg enakega obravnavanja spolov. S splošnimi ukrepi se določijo tudi sankcije v primeru kršitve prepovedi diskriminacije. Splošni ukrepi pa so tudi ukrepi politične narave, namenjeni obveščanju širše javnosti o področju enakih možnosti žensk in moških (Zakon o enakih možnostih, 2002, 6. člen).

Posebni ukrepi so začasni ukrepi, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseg te ciljev določeni racionalno in sorazmerno glede na objektivno ugotovljene razlike med ženskami in moškimi. Zakon zato dopušča uvedbo posebnih ukrepov samo v primeru, ko je cilj doseganje enakosti spolov in kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo. Posebni ukrepi so razdeljeni na tri vrste (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 2002, 7. člen):

- pozitivni ukrepi, ki ob izpolnjevanju enakih pogojev in meril dajejo prednost osebam tistega spola, ki je na določenem področju slabše zastopan oziroma je v manj ugodnem položaju; ti ukrepi se izvajajo, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov ter
- programski ukrepi, ki se izvajajo v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

Slovenija je s sprejetjem ustrezne zakonodaje na področju zagotavljanja enakih možnosti moških in žensk na trgu dela zagotovo storila velik napredek, vendar pa je poleg dobre zakonodaje, ki bo sankcionirala kršitve, potrebno tudi intenzivnejše ukrepanje delovne inšpekcije, hitrejšo obravnavo na sodiščih, osveščanje delodajalcev ter izobraževanje delavk in delavce v smislu večjega poznavanja svojih pravic.

Ker so ženske zaradi ugodnega starševskega dopusta izpostavljene različnim pritiskom delodajalcev in se problemi zaposlovanja mladih žensk in mater, ki so že v delovnem razmerju povečujejo, bi morala država predlagati oziroma uvesti tudi pozitivne ukrepe za podjetja, ki bodo praktično uveljavila politiko enakih možnosti. Država bi lahko uvedla davčne olajšave pri zaposlovanju mladih žensk, zaradi tveganja porodniške odsotnosti; povračilo stroškov bolniških odsotnosti; subvencije za zaposlitev žensk, ki se ponovno vključujejo na trg dela; spodbujanje zaposlovanja žensk s sofinanciranjem plač (Svetlik et al., 2002, str. 427).

Pogosto podcenjujemo izreden potencial ženske delovne sile. Ženske predstavljajo ne le 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 imajo pomembne izkušnje, 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 (Salecl-Bevc, 1995, str. 7).

Dejstvo je, da so ženske tiste, ki si želijo boljšega položaja na poklicnem in drugih življenjskih področjih, zato bodo morale veliko storiti tudi same. Ženske bi se morale

zavedati omejitev, ki jih postavlja njihov spol in narediti vse, da bi te omejitve omilile. Glede na to, da ženskam niso prirojene enake lastnosti kot moškim, bi morale bolj razviti samozavest, samopredstavitvev, tekmovalnost in avtoritativnost. Zavzemati pa bi se morale tudi za enakopravnejšo delitev starševskih obveznosti, si priznati enakopravnost z moškimi na vseh področjih in nasprotovati stereotipom., ki negativno vplivajo na položaj žensk v družbi. Zelo pomembno je tudi izobraževanje žensk, ki je ključnega pomena pri napredovanju na boljše delovno mesto. Če želimo biti enakopravne moškim, se moramo tudi v času porodniškega dopusta zanimati za svoje delo, hoditi na dodatna izobraževanja in se truditi v dobro podjetja, s tem si tudi olajšamo vrnitev na delovno mesto.

V proces izboljševanja položaja žensk na trgu delovne sile pa se morajo vklopiti tudi podjetja. Spodbujajo naj družbene programe, ki podpirajo delo in družino ter omogočijo ženskam takšen delovni čas, ki najbolj ustreza njihovim potrebam. Omogočijo naj fleksibilne oblike zaposlovanja, polovičen delovni čas, premakljiv delavnik, delo na domu, delo na daljavo, delitev delovnega mesta in skrajšanje delovnega časa, ki bi zaposlenim omogočil kombiniranje usposabljanja in dela. Strokovnjaki predlagajo tudi zasebne jasli, ki bi jih organizirali v podjetjih. Te naj bi bile nekoliko cenejše, bolj kakovostne, utrjevale pa naj bi tudi vezi med mladimi mamicami in podjetji (Podkrižnik, 2003, str. 19).

SKLEP

Spolna diskriminacija na trgu dela je resen problem, ki pa ga zelo težko dokažemo. Iz intervjujev in različnih raziskav lahko sklepam, da obstaja prikrita diskriminacija žensk pri zaposlovanju in napredovanju. Ženske predstavljajo že polovico delovne sile v večini držav vključno s Slovenijo, vendar pa rast deleža zaposlenih žensk ne prinaša sorazmernega izboljšanja njihovih življenjskih in delovnih razmer.

Enakost na področju zaposlovanja je pravno dobro urejena, vendar pa to ne preprečuje spolne diskriminacije. Dobro je urejeno tudi področje starševskih dopustov in družinskih prejemkov, kljub temu pa prihaja do odlaganja rojstev v kasnejša obdobja. Ženske v neenakopraven položaj postavlja predvsem (potencialno) materinstvo in z njim povezane odsotnosti. Najprej so ženske zaradi (potencialnega) materinstva neenako obravnavane pri iskanju zaposlitve, nato pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, saj jih delodajalci zaposlujejo predvsem za določen čas, ter kasneje še pri napredovanju in zasedanju višjih položajev.

Ženske se vedno več izobražujejo in dosegajo vedno višjo stopnjo izobraženosti. Problem je predvsem v tem, da se izobražujejo predvsem na družboslovnem področju, moški pa na tehničnem področju, kar vodi do feminizacije poklicev. V bolj feminiziranih panogah (storitve, šolstvo, kultura, zdravstvo) so plače nižje, kot v panogah, kjer se zaposlujejo predvsem moški, slabše pa so tudi možnosti napredovanja.

Glavni vzrok prelaganja rojstev v starejša leta je podaljšanje števila let izobraževanja žensk. Z naraščajočo vključenostjo žensk v izobraževalnem procesu in na trgu dela se tako povečujejo problemi pri usklajevanju vlog v sferi produkcije in reprodukcije. K temu so pripomogle tudi slabše možnosti zaposlovanja za ženske z majhnimi otroki oziroma žensk, ki jih bodo kmalu imele.

Podjetja, ki zaposlujejo so zelo previdna, kadar zaposlujejo ženske kandidatke. Že v postopku izbire med kandidati, dostikrat prihaja do diskriminacije oziroma do neenakega obravnavanja vseh prijavljenih kandidatov. Vsako podjetje si želi biti dober gospodar in izbrati najbolj ustreznega kandidata, ki bo za podjetje dobra pridobitev. Postopki, ki jih podjetja pri izbiri kandidatov uporabljajo so različni. Na razpolago imajo veliko metod, s katerimi lahko pridejo do najbolj ustreznega kandidata, za potrebe njihovega podjetja. Izbira med kandidati za zaposlitev se razlikuje tudi glede na velikost podjetja. V majhnih podjetjih so dostikrat bolj previdni pri izbiri kandidatov oziroma kandidatk za zaposlitev. V majhnih podjetjih se predvsem bojijo izostankov z dela, ker zelo težko nadomeščajo odsotnega sodelavca. Mlade mamice in mlade ženske, pa so po njihovem mnenju velikokrat odsotne zaradi bolezni otrok oziroma zaradi nosečnosti. Njihova bojazen je do neke mere razumljiva, vendarle pa se bo njihovo mišljenje sčasoma morale spremeniti, saj so moški vedno bolj družinsko aktivni in pripravljeni prevzemati izostanke z dela zaradi bolezni otrok na svoja ramena.

Na področju odpravljanja spolne diskriminacije, bomo veliko morale storiti predvsem ženske same. Tradicionalizem se počasi razblinja, narejenih je bilo že veliko korakov, mnogo je prizadevanj in organizacij, ki pomagajo ženskam, da se vedno bolj uveljavljajo in postajajo enakopravne. Zelo pomemben dejavnik pri odpravi spolne diskriminacije je tudi država, ki mora temu problemu posvetiti več časa in ustrezne rešitve. Nenazadnje pa se morajo tudi podjetja osvestiti in začeti ženske kot kandidatke za zaposlitev oziroma zaposlene ženske sprejemati enakovredno z moškimi kandidati za zaposlitev oziroma zaposlenimi moškimi.

LITERATURA

1. Armstrong Michael: A Handbook of Personnel Management Practise. London : Kogan Page Limited, 1991. 976 str.
2. Cochrane Susan Hill: Fertility and Education, What Do We Really Know? Washington : The International Bank for Reconstruction and Development, 1979.175 str.
3. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labour Economics. 5. izdaja. London : HarperCollins College Publishers, 2000. 651 str.
4. Evenden Robin: Management Skills: Making the Most of People. Wokingham : Addison-Wesley, 1992. 374 str.
5. Flander Benjamin: »Pozitivna diskriminacija« v sodni praksi Sodišča ES. Evropsko pravo in praksa, Ljubljana, 2003, 3, str. 45-49.
6. Glazer Jože: Tudi na trgu dela enakopravne. Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj : Zgodovinski arhiv, 1998, str. 199-212.
7. Horvat Tina, Vistoropski Nika: Nageljni so uveli, ženske smo ostale-stroji! Delo (Priloga Ona), Ljubljana, 5.3.2002, str. 17-19.
8. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1999. 353 str.
9. Jogan Maca et al.: Ženske in diskriminacija. Ljubljana : Delavska enotnost, 1986. 156 str.
10. Kozmik Vera, Salecl Tanja: Zakon o enakih možnostih: Primerjalna analiza. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
11. Kuralt Nataša: Problemi zaposlenih žensk. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1998. 44 str.
12. Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1997. 326 str.
13. Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Možina Stane, Management. Ljubljana : Didakta, 1994, str. 444-478.

14. McConnel Campbell R., Brue Stanley L.: Contemporary Labor Economics. New York : McGraw-Hill, 1995. 653 str.
15. Milač Nina, Šetinc Tekavc Martina: Spolna diskriminacija pri zaposlovanju v delovnem razmerju. Podjetje in delo, Ljubljana, 35 (1999), 3/4, str. 519-535.
16. Novak Nevenka: Diskriminacija po spolu na trgu dela v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996. 53 str., 4 str. Pril.
17. Podkrižnik Mimi: Materinstvo ne more biti ovira. Delo, Ljubljana, 3.9.2003, str. 19.
18. Rozman Rudi: Analiza in oblikovanje organizacije. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 154 str.
19. Runtas Irena: Pridobivanje in izbira kadrov. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1995. 55 str.
20. Svetlik Ivan: Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. Možina Stane, Management kadrovskih virov. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 133-173.
21. Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
22. Trbanc Martin: Poti zaposlovanja. Zbornik: Zaposlovanje-perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana : Znanstveno publicistično središče, 1992, str. 50-68.
23. Walley Liz, Smith Mike: Deception in selection. London : John Wiley & Sons ltd., 1998. 289 str.
24. Wilson Fiona M.: Organizational Behaviour & Gender. London : McGraw-Hill, 1995. 281 str.
25. Werther B. William, Davis JR Keith: Human Resorces and Personnel Management. New York : McGraw-Hill Book Co., 1989. 628 str.

VIRI

1. Direktiva Evropskega sveta 76/207 EEC (Official Journal, L 039).
2. Direktiva 2002/73 EEC (Official Journal, L 269).
3. Direktiva 79/7 EEC (Official Journal, L 006).
4. Direktiva 86/378 EEC (Official Journal, L 225).
5. Direktiva 86/613 EEC (Official Journal, L 359).
6. Longman Business English Dictionary. Edinburgh : Pearson Education Limited, 2000.
7. Polnočni klub: Oddaja. Ljubljana : Televizija Slovenija, Prvi program, 29.4.2005
8. Rodnostno vedenje Slovencev. Ljubljana : ZRC SAZU, 1998. 128 str.
9. Statistični letopis Republike Slovenije 2004. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2005. 687 str.
10. Tretje poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana : Urad za enake možnosti, [URL:<http://www.uem-rs.si/slo/konvencija.doc>], 10.4.2005.
11. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS/I, št. 33/91).
12. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
13. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002).
14. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001).