

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**POLOŽAJ ŽENSKE V POSLOVNEM SVETU:  
USKLAJEVANJE VLOG V SLUŽBI IN DOMA**

Ljubljana, september 2010

URŠA ULČAR

## **IZJAVA**

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom \_\_\_\_\_, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_ Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

Uvod.....	1
1 Družbene in življenjske vloge ženske.....	3
1.1 Spolna vloga ženske.....	3
1.2 Neenakopravnost med spoloma.....	4
2 Ženske na trgu dela danes.....	4
2.1 Ženska in kariera.....	5
2.1.1 Usklajevanje plačanega dela z neplačanim.....	7
2.2 Dejavniki, ki vplivajo na usklajevanje ženskega plačanega dela z neplačanim.....	8
2.2.1 Moška vpletenost v neplačano delo in podpora ženski.....	8
2.2.2 Država in njene regulative.....	10
2.2.3 Politika delodajalcev.....	10
2.3 Diskriminacija žensk.....	11
2.3.1 Stekljeni strop.....	12
2.3.2 Diskriminacija žensk na področju plač.....	13
2.4 Ženska in otroci.....	14
2.4.1 Dvokarierne družine.....	16
2.5 Ženske in izobraževanje.....	16
3 Primeri usklajevanja službe in družine ter gospodinjskih opravil.....	17
3.1 Mojca.....	17
3.2 Tina.....	19
3.3 Zdenka.....	20
3.4 Primerjava s teorijo.....	21
Sklep.....	22
Literatura in viri.....	24
Priloga.....	1

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Stekljeni stropi in steklene stene .....	12
---	----

## **KAZALO TABEL**

Tabela 1: Strinjanje s potrebo po večji moški udeležbi v gospodinjskem delu glede na spol....	8
Tabela 2: Dnevna poraba ur za gospodinjsko delo po spolu .....	9
Tabela 3: Tipi možev .....	9
Tabela 4: Moški in ženska glede na vrsto napredovanja .....	14
Tabela 5: Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu.....	15
Tabela 6: Delo s skrajšanim delovnim časom .....	15
Tabela 7: Diplomanti terciarnega študija po spolu .....	17

## **UVOD**

### **Predmet obravnave**

Danes, ko se vse odvija tako hitro in način življenja, ki se spreminja skoraj vsakodnevno, je tudi vloga ženske drugačna kot je bila nekoč. V tako hitro spreminjajočem se okolju, kjer je poudarek na materialnih dobrinah in želja po čim večjem ugledu, se spreminjajo tudi osnovni vzorci družin in razmerja med moškim in žensko. Vedno večji poudarek je na dobrem delovnem mestu in grajenju samostojne kariere, čemur ženske sledijo. Ženske strmijo k poklicem, ki so v preteklosti predstavljali zgolj moško delovno silo, grajenju kariere in pridobivanju moči in ugleda. Danes je trg odprt za ženske kot v preteklosti še nikoli ni bil, zato tako množično zaposlovanje žensk. Prostega časa danes primanjkuje, ženske se vedno kasneje odločajo za materinstvo in večji del svojega časa preživijo v službi. Tako se je tradicionalni vzorec družin in vlog v njej spremenil v hitri tempo življenja, brez začrtanih spolnih vlog, kjer oba partnerja enakovredno opravljata plačano in neplačano delo. Še rajši pa so izven službene dolžnosti predstavljene na zunanje izvajalce, saj tako hiter tempo življenja brez kvalitetnega časa doma ne vsebuje še gospodinjskih in drugih neplačanih opravil.

V Sloveniji trend množičnega zaposlovanja sledi drugim razvitim državam v svetu. Po podatkih so ženske v izobraževanju že presegle moško populacijo, zaradi česar se materinstvo prestavlja na kasnejši čas, ki pa je namenjen za kariero. Tako ženske v Sloveniji danes živijo v hitro se spreminjajočem svetu, kjer so norme in vrednote usmerjene v plačano sfero in primanjkuje časa za zasebno življenje. Delovna mesta za ženske so odprta, vendar pa je še vedno čutiti, da so ženske primerne za t.i. ženske poklice kot je zdravstvo, šole, idr. Moški pa so še vedno na visokih položajih. Vendar pa se trend premika v prid ženskam, ki uspešno usklajujejo družinsko življenje s službo.

### **Namen in cilji**

Namen diplomske naloge je na začetku obrazložiti naravno vlogo žensk in neenakopravnost med spoloma pri usklajevanju družinskega življenja s plačanim delom. Kljub razvoju, čemur je sledilo tudi množično zaposlovanje žensk pa se vloge v življenju niso bistveno spremenile. Ženska je še vedno nosilka gospodinjskih opravil in skrbi za otroka, čeprav je sama tudi zaposlena izven doma. Zaradi stereotipov prihaja do diskriminacije na delovnem mestu, v nekaterih sektorjih pa tudi na področju plač. Namen drugega dela pa je predstaviti, kako ženske v praksi usklajujejo družinsko življenje s plačano sfero ter primerjavo med dejanskim stanjem in stanjem v teoriji.

Cilji, ki jim sledim v diplomski nalogi so:

- spolna vloga žensk v primerjavi z moško vlogo,
- žensko usklajevanje različnih področji v katerih je prisotna in

- ugotoviti dejansko usklajevanje žensk in njihovo primerjavo s teorijo.

## **Raziskovalni pristop**

V diplomski nalogi preučujem žensko usklajevanje družine, otrok in gospodinjskih opravil s plačanim delom. V teoretičnem delu predstavljam usklajevanje v teoriji in iz različnih raziskav, v drugem delu pa usklajevanje žensk v Sloveniji na podlagi treh intervjujev. Kako v Sloveniji dejansko poteka usklajevanje plačanega dela z neplačanim. V obeh primerih se opiram na preučevanje primarnih in sekundarnih virov kot so recimo knjige, strokovni članki, revije, razprave, podatki na spletu idr.

## **Struktura diplomske naloge**

Diplomsko nalogo sestavlja uvod, teoretični del, analitični del in sklep. V teoretičnem delu bom najprej opisala kakšna je spolna vloga žensk in neenakopravnost med spoloma na področju gospodinjskih opravil in skrb za otroka. V nadaljevanju se bom osredotočila kakšno je dejansko stanje žensk danes v Sloveniji. Opisala bom kariero ženske in v podpoglavju obrazložila usklajevanje med plačanim delom in neplačanim delom. Naprej bom opisala dejavnike, ki vplivajo na žensko usklajevanje plačanega dela z neplačanim, tako da bodo podpoglavja: Moška vpletenost v neplačano delo, Država in njene regulative ter Politika delodajalcev. Kasneje se bom osredotočila na diskriminacijo žensk, kjer bom opisala stekleni strop in diskriminacijo v plačnem sistemu. Opisala bom še žensko in vpliv otrok na njeno delovanje v plačani sferi ter dvokarijerne družine. Teoretični del bom zaključila z izobraževanjem žensk.

V analitičnem delu bom opisala usklajevanje plačanega dela z družino in gospodinjskimi opravili na primeru Mojce, Tine in Zdenke. Na koncu tega dela bom povezala teorijo in primere ter ugotovila ali se teorija ujema s primeri. Diplomsko nalogo bom zaključila s sklepom ter viri in literaturo, ki sem jo uporabila.

# 1 DRUŽBENE IN ŽIVLJENJSKE VLOGE ŽENSKÉ

## 1.1 Spolna vloga ženske

»Ženska je prek materinske vloge, zaradi svoje reproduktivne funkcije, subjekt ujet med naravo in kulturo. Njena biološkost je torej družbeno definirana in njena družbenost biološko determinirana« (Švab, 2001, str. 96). »Naravna« vloga ženske je, da skrbi za otroke in gospodinjstvo, medtem ko je moška vloga delo izven doma in skrb za finančni del v družini. Tako se je institucionalizirala spolna delitev dela, ki v veliki meri ostaja še danes (Švab, 2003, str. 1116). Marsikatera ženska je včasih delala samo do poroke, saj so bile v preteklosti ženske vedno v podrejenem položaju. Vedno so moški odločali o njih. Najprej se je ženska podrejela očetu in bratom kasneje, ko pa se je poročila, je bila podrejena možu na večini vseh področij v življenju. Tako je recimo ženska do leta 1930 morala dobiti dovoljenje od svojega moža, da je lahko delala izven doma. Prvo veliko zaposlovanje žensk se je začelo v industrializaciji, saj je bila takrat ženska delovna sila zelo potrebna (Välimäki, Lämsä & Hiillos, 2009, str. 596-614). Takrat se je začelo t.i. dvojno breme žensk, saj so začele delati izven doma in potem so morale poskrbeti še za domača opravila in skrb za otroke. Vendar pa so takrat ženske prvič začele dosegati večjo samostojnost in neodvisnost, za kar se borijo še danes. Po tem množičnem zaposlovanju pa so se začela oblikovati prva feministična gibanja in teorije.

Po letu 1960 se je oblikoval prvi močnejši in udarni feministični val, t.i. feminizem drugega vala kot političnega gibanja za pravice žensk. Takratna gibanja so naredila veliko za pravice žensk in njihov napredek (Švab, 2001, str. 7). Ženske so se zaposlovale na tipičnih »ženskih« poklicih, kot so šivilje, učiteljice, medicinske sestre ... Zelo počasi pa so se začele uveljavljati in zaposlovati tudi na tipičnih »moških« poklicih, kar je povzročilo velike spremembe tako v organizacijah kot tudi družinah samih.

Tako je bila spolna identiteta oblikovana že zgodaj in se je kot taka tudi institucionalizirala, ter določila kakšne so naloge in kakšne skrbi ima vsak posameznik, glede na spol in starost v družini. »To, da od nas pričakujejo, da bomo opravljali določene vrste dejavnosti pomeni, da razvijemo določeno spolno determinirano identiteto. To, da razvijemo določeno spolno determinirano identiteto pomeni, da pričakujemo, da bomo opravljali določene vrste nalog in da bomo to opravljali prostovoljno in samoumevno. Skrbstvene naloge in čustveno delo niso zgolj katerikoli niz nalog, temveč niz nalog, ki je bistven za vzpostavljanje spolne identitete in spolne razlike« (Morgan, 1996, str. 101). Vendar pa se te naloge in skrbi razlikujejo od družbe do družbe, od vrste družine ter glede na razredno, regionalno, religiozno in etično pripadnost (Černigoj Sadar, 2000, str. 32).

## 1.2 Neenakopravnost med spoloma

*»Težnja po zagotavljanju enakih možnosti za oba spola pa ni samoumevna sestavina kapitalističnega tržnega gospodarstva, ki prevladuje v posocialističnem obdobju. Narobe, utrjevanje tega modela gospodarjenja je pogosto povezano z oživljanjem tradicionalne androcentrične urejenosti, ki jo (vsaj delno) podpira še institucionalni red« (Jogan, 2006, str. 197). Popolna enakopravnost med moškim in žensko bo zato zelo težko dosegljiva. Ženske so na trgu delovne sile diskriminirane na mnogih področjih. Diskriminirane so pri plačah, ker moški zasluži več, diskriminirane so na samih delovnih mestih, tako glede zaposlitve, kot tudi glede kariere in napredovanja. Največja neenakost med spoloma pa se kaže ravno na neplačanem delu, ki obsega skrb za otroke in dom. *»Moški so zaradi vztrajnih družbeno posredovanih stereotipno definiranih spolnih in starševskih vlog v veliki meri izključeni iz nege in vzgoje otrok ter iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi. Eden največjih problemov zaposlenih žensk v Sloveniji je prav dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom«* (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 61).*

Tako ženska danes, ki ima kariero oziroma je zaposlena izven doma ter družino, dobesedno živi na dveh neprivlačnih si delih, ki jih usklajuje tako dobro, da postanejo privlačni: *»Ženske so vsakdanje migrantke med raznimi časi, prostori in habitusi in po večkrat na dan menjavajo realne in simbolne registre, mojstrijo se v spretnosti organizacije, koordinacije in prilagajanja veliko bolj od moških kolegov, tovarišev prijateljev in partnerjev. Za žensko je to gotovo obremenitev in je hkrati tudi več kakor to, je izkušnja življenja v dveh svetovih, je dvojna navzočnost«* (Renner, 2000, str. 290).

Kljub množičnem zaposlovanju žensk, tudi v Sloveniji, se niso veliko spremenile tradicionalne delitve dela med spoloma glede gospodinjstva. To dvojno ali ponekod tudi trojno (velikokrat pade na ramena žensk tudi skrb za ostarele družinske člane) obremenjevanje žensk pa je vsaj delno omilil prenos nekaterih funkcij v javno sfero. Ustanovljenih je bilo veliko javnih vrtcev, organizirana javna prehrana v vrtcih in šolah, različne gospodinjanske pomočnice, varuške ... Vendar večji del še vedno pripada ženski, moški pa se bolj posvečajo svoji službi. Vse to pa zaradi pričakovanj, da se ženska bolj posveča družini in gospodinjanskim opravilom predstavlja neenakopravnost na delovnem mestu (Černigoj Sadar, 2000, str. 36).

## 2 ŽENSKÉ NA TRGU DELA DANES

Zaposljivost žensk se iz leta v leto izboljšuje, predvsem pa raste število žensk na višjih položajih, kar dokazujejo sledeči statistični podatki. Država je prejela vrsto ukrepov na področju žensk in enakosti med spoloma. Politika enakosti se danes ukvarja predvsem z vprašanjem o gospodarski rasti in zaposlovanju ter pri vprašanju gospodarskih sprememb, saj



so ženske še vedno na slabšem položaju na trgu delovne sile v primerjavi z moškimi. Po podatkih EU je od leta 2000 naprej 62,5 % vseh novih delovnih mest zasedla ženska populacija. Danes si večina žensk želi biti ne samo zaposlena, ampak želi imeti dobro delovno mesto, ki je primerno njeni izobrazbi in pošteno plačilo. Vendar se še vedno čuti stekleni strop, ki predstavlja težko oviro za ženske (Ženske v Sloveniji, 2008).

Zaposlenost žensk v Sloveniji je 61,8 %, kar je nekoliko boljše od povprečja v EU, zaposlenost moških pa je 71,1 %. To dokazuje, da so ženske še vedno v slabšem položaju na trgu delovne sile kot moški. Kljub temu pa imajo ženske v povprečju boljšo izobrazbo na terciarni ravni (višjih strokovnih šolah in visokošolskih zavodih). V študijsko leto 2006/2007 se je med vsemi vpisanimi vpisalo 59,3 % žensk. Na univerzitetnih programih pa število študentk presega 60 %. Taki odstotki se nanašajo tudi na dokončanje študija. Le na doktorskih programih ženske zaostajajo za moškimi, saj jih je doktoriralo 49,6 %. Najmanj žensk je še vedno prisotnih na področju tehnike, proizvodne in predelovalne industrije ter gradbeništva, vendar se tudi na teh področjih počasi povečuje delež študentk. Največ študentk je seveda na področjih, ki veljajo za tipična »ženska« področja, to je izobraževanje ter zdravstvo in sociala (Ženske v Sloveniji, 2008).

Kljub boljši izobrazbi ženske na istem delovnem mestu na uro zaslužijo manj kot moški. V povprečju zaslužijo 15 % manj, prav tako pa imajo večje probleme pri vzpenjanju po karierni lestvici oziroma pri zaposlovanju za boljša delovna mesta. Razlog za nižjo plačo leži tudi v tem, da so ženske zaposlene na nižje plačanih delovnih mestih (Ženske v Sloveniji, 2008).

Žensk zaposlenih z majhnimi otroki je 62,4 %, medtem ko moških z majhnimi otroki 91,4 %. Polovični delovni čas koristi 32,9 % žensk, moških pa le 7,7 %, pa še to večji del zaradi zdravstvenih problemov (Ženske v Sloveniji, 2008). Ti podatki nazorno prikazujejo, da se danes moški še vedno bolj posvečajo karieri in delu izven doma, ženske pa skrbijo za gospodinjstvo in otroke ter se poleg tega še posvečajo svoji karieri.

## **2.1 Ženska in kariera**

V preteklosti sta bila delo in družina ločeni sferi, saj je moški predstavljal prinašalca denarja, ženska pa je bila gospodinja doma, tako da so starejše raziskave družino in delo obravnavale ločeno, kot različni in neodvisni sferi (Campbell Clark, 2000, str. 748). Danes je že skoraj samoumevno, da je zaposlena tudi ženska. Tako lahko rečemo, da se ženska ne skriva več za moškim, ampak si prizadeva doseči svoje lastne cilje na delovnem mestu (Gilbert, 1985, str. 23). Vendar pa lahko govorimo o ženski karieri in moški karieri, saj se v bistvenih točkah močno razlikujeta (Cabrera, 2006, str. 218–219). Ženske trpijo za steklenim stropom veliko hitreje kot moški in višje kot se vzpenjajo po karierni lestvici, hitreje naletijo na stekleni strop (Linehan & Scullion, 2001, str. 394). Mainiero in Sullivan (2006, str. 107) sta opisala moško kariero kot linearno in stabilno, medtem ko je ženska kariera nelinearna, nespojena in prekinjena. Prav tako sta avtorja v svoji raziskavi ugotovila, da se ženske, ki zapuščajo podjetja ali pa ne želijo biti kandidatke za napredovanje, ne odločijo za to samo zaradi otrok

in družine, ampak tudi zaradi vrsto drugih razlogov, kot je diskriminacija na delovnem mestu, premalo priložnosti, zdravstveni razlogi, ker so podjetja zmanjševala število zaposlenih ... Tako, da ne moremo kot glavnega krivca pri karieri s strani ženske govoriti samo o materinstvu.

Tako zaradi te »naravne« vloge žensk, ženska kariera ne moremo biti razumljivi brez poznavanja in razumevanja družinskega oziroma domačega okolja in življenja (Powell in Mainiero, 1992, str. 216). V osnovi naj bi bile ženske bolj predane svojemu neplačanemu delu kot pa plačanemu delu in tako naj bi kariera ženske bolj trpela in naj bi prišlo pri ženski do veliko večjih konfliktov pri usklajevanju tih dveh delov kot pa pri moškemu. Kanjuo Mrčela (2000, str. 53) ugotavlja, da kljub temu, da se število žensk v sferi plačanega dela povečuje, je žensk na najvišjih položajih v organizacijah in podjetjih zelo malo ter nezadostno in nesorazmerno glede na populacijo, zaposlenost in izobrazbo.

Največji problem, ki ga predstavlja ženski danes v poslovnem svetu, je ravno materinstvo. Kljub modernemu razmišljanju ostaja skrb za otroke in gospodinjstvo še vedno ženska dolžnost. Ko ženska zanosi, si vzame vsaj najmanjši možni materinski dopust in to pomeni, da kariero vsaj začasno prekine, ponavadi kariero prekine celo do šolanja otrok. Ko pa se ženska po porodniškem dopustu vrne nazaj na delovno mesto, je njeno vzpenjanje po karierni lestvici zaradi te prekinitve zelo otežkočeno. Ker imajo podjetja ponavadi zelo agresivno politiko »napreduj ali pa izstopi«, so karierni premori ali pa polovični delovni čas zelo uničujoči (The world needs women leaders, 2008, str. 28). Dokaz, zakaj je karierni premor zaradi otroka diskriminatoren za žensko je, da premor v karieri zaradi študijskih obveznosti velja za zelo dobrodošlega in sprejetega v podjetju ali organizaciji, medtem ko premor zaradi otroka pa je zelo moteč dejavnik (Linehan, 2001, str. 65). Mainiero in Sullivan (2006, str. 38) sta v svoji raziskavi ugotovila, da se ženske, ki zapuščajo podjetja ali pa ne želijo biti kandidatke za napredovanje, ne odločijo za to samo zaradi otrok in družine, ampak zaradi vrsto drugih razlogov, kot je diskriminacija na delovnem mestu, premalo priložnosti, zdravstveni razlogi ali ker so podjetja zmanjševala število zaposlenih.

Glavni razlogi, ki so jih navedli slovenski menedžerji in menedžerke, zakaj je tako malo žensk na menedžerski položajih so bili: družinske obveznosti žensk, samozavest, ki ženskam primanjkuje, večja odsotnost z dela, nizka želja žensk za taka delovna mesta in ženska emocionalna nestabilnost, stereotipi, da ženska ne more biti voditeljica ter diskriminacija že pri zaposlovanju kot tudi kasneje pri napredovanju (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 162). Pomembno vlogo pri tem ima tudi kultura določene države, saj se kulturne tradicije in norme zelo počasi prilagajajo. Tako je zaradi stereotipa oziroma kulture na določenem območju ženska zelo težko na najvišjih položajih (Linehan, 2001, str. 48). Tudi statistični podatki dokazujejo veliko manjšo prisotnost žensk menedžerk oziroma direktoric kakor moških. Konec leta 2008 je poklic iz poklicne skupine »direktorji/direktorice, menedžerji/menedžerke družb« oziroma »menedžerji/menedžerke manjših družb« opravljalo 30,6 % žensk (Menedžerke v Sloveniji, 2010a).

Ko je govora o napredovanju ženske na višje položaje in zakaj je to tako težko, kljub boljši izobrazbi, izkušnjam in predanosti, lepo opiše Flandersova (v Linehan, 2001, str. 66): *»Ko gre za napredovanje in razvoj poklicne kariere, se ženske presojujejo manj po njihovih sposobnostih in dosežkih in bolj na podlagi domnev o njihovem družinskem življenju, odgovornostih in namenih«*. Vendar je večina žensk mnenja, da jih služba in kariere izpopolnjuje in da so zelo predane svoji karieri ter jim je kariera na prvem mestu, tako da službe ne gledajo kot služenje denarja, ampak da je to del njihovega življenja in del njihove identitete (White, 1995, str. 12). Da ima družinsko življenje pomembno vlogo, sem že opisala. Vendar pa se navaja tudi vrsto drugih razlogov, zakaj ženska ni primerna za visoke položaje. Ena od pomembnih predpostavk so tudi lastnosti in karakteristike žensk. Moški so opisali žensko kot preveč čustveno, po rojstvu otroka se ženska manj posveča službi, potovanja ter nadure postanejo problem, če je moški prestavljen na drugo delovno mesto, mu sledi cela družina in da ženske ne morejo delati z drugimi ženskami. To so razlogi, zaradi katerih ženska naj ne bi bila primerna za visoke položaje (Joy, 1992, str. 36). Moški v podjetjih naj bi bili vodje, ženska vloga v podjetju pa je sledenje in podpora moškim (Jackson, 2001, str. 31).

### **2.1.1 Usklajevanje plačanega dela z neplačanim**

Opredelitev plačanega oziroma formalnega dela in neplačanega oziroma neformalnega dela je odvisno od vrste drugih dejavnikov. Murgatroyd (1985, str. 52–57) loči javno sfero v katero uvršča ekonomsko produkcijo, kjer ko se moški ali ženska vključi v formalni trg delovne sile, zato dobi plačilo. Gospodinjska produkcija pa sodi v privatno sfero, kjer so vse aktivnosti neplačane, nanašajo se na člane in članice v družini, v gospodinjstvu in izven njega.

*»Dosedanje analize usklajevanja delovnega in družinskega življenja kažejo, da je uspešnost usklajevanja odvisna od prepletanja dejavnikov na treh ravneh – družbeni (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir), organizacijski (prakse in politike delodajalcev) in individualni (strategija posameznikov in posameznic)«* (Kanjuo Mrčela, 2007, str. 22). V marsikateri literaturi sta družina in delo dva različna pola, ki sta med seboj v konfliktu. Tako z vidika dela in grajenja kariere, družina predstavlja neko oviro in obveznost prav tako tudi obratno, v družinskem okolju delo predstavlja oviro za nemoteno delovanje družine in predstavlja nenehno prilagajanje (Švab, 2003, str. 1120). Ko pa se pojavi potreba, da eni od sfer damo prioriteto, potem lahko zaradi uspeha na tej sferi veliko izgubimo v drugi sferi. Tako je pomembno, da uspešno usklajujemo kariero oziroma službo z družino (Ballout 2008, str. 438). Tako Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, str. 13), opišeta, da ima javna sfera oziroma plačano delo večji pomen in veljavo kakor zasebna. Hochschild (2003, str. 8) opiše *»skrbeti za družino je vse bolj razumljeno kot 'obtičati' zunaj glavnega toka dogajanja«*. Pravi tudi, da danes živimo v ekonomskem svetu, kjer je ekonomski sistem zmagal nad zasebnim/družinskim življenjem. Vedno bolj je pomemben materialni svet, dolge ure porabljene v službi in tako skozi denar danes nekomu povemo, da ga imamo radi.

Zaradi usklajevanju plačanega dela z neplačanim, kot sem že omenila, prihaja do vrsto konfliktov. Vendar pa moški in ženska zaradi različnih pričakovanj na obeh področjih,

različno občutita konflikt oziroma je konflikt pogojen s spolno vlogo. Konflikt je tako odvisen od spolne vloge, zahtev na delovnem mestu in zahtev doma, prav tako je konfliktov več, če sta oba v družini zaposlena, t.i. konflikti dvokariernih družin (Ballout, 2008, str. 444-445, 447).

## 2.2 Dejavniki, ki vplivajo na usklajevanje ženskega plačanega dela z neplačanim

Kako lahko ženska usklajuje svoje domače življenje (družina, otroci, gospodinjstvo) s plačanim delom, lahko v veliki meri vpliva vrsto dejavnikov, kot je pomoč in podpora partnerja, država in njene regulative, politika delodajalcev in v končni fazi tudi pomoč prijateljev in drugih družinskih članov, ki so zelo pomembni v smislu podpore ženski pri njenem usklajevanju.

### 2.2.1 Moška vpletenost v neplačano delo in podpora ženski

Danes je značilnost »novega očetovstva«, da so veliko bolj vpleteni v skrb za otroke, gospodinjska opravila pa so še vedno v večji meri prepuščena materam (Švab, 2001, str. 125). Vendar pa lahko rečemo, da se je osnovna skrb za družino in obveznosti povezane z njo, delno prenesla od ženske k moškemu, za kar je pripomoglo množično zaposlovanje žensk (Švab, 2003, str. 1116).

Da ženska več dela opravi sama ni ravno njena volja, ampak je bolj kot ne v to prisiljena. Vendar pa je zanimiv podatek, da si moški dejansko želijo več pomagati pri gospodinjskih opravilih in da se jim zdi krivično, da je večji del prepuščen ženskam (Jogan, 2006, str. 202).

*Tabela 1: Strinjanje s potrebo po večji moški udeležbi v gospodinjskem delu glede na spol*

Moški			Ženske		
(močno) soglaša	Neodločeni	(sploh) ne soglaša	(močno) soglaša	neodločeni	(sploh) ne soglaša
50,9 %	28,8 %	20,4 %	66,4 %	22,6 %	11 %

*Vir: M. Jogan, Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi, 2006, str. 202.*

V Tabeli 1 je razvidno, da se v slabih 51 % moški strinjajo, da ženske potrebujejo tudi njihovo pomoč pri gospodinjskih opravilih. 66,4 % žensk pa močno soglaša za večjo moško vključenost v gospodinjska dela. Zelo zanimiv podatek je, da kar 20,4 % moških sploh ne soglaša, da je njihova prisotnost v gospodinjstvu pomembna, prav tako pa se tako strinja tudi 11 % žensk.

Moški se zavedajo, da je zelo pomembno vključevanje ne samo v gospodinjska opravila, ampak predvsem v skrb in vzgojo otrok. Veliko moških ne želi biti kot njihovi očetje, ki so večino svojega časa preživeli v službi in premalo časa doma (Cooper & Lewis, 1993, str. 11). Tako so danes moški oziroma očetje, ki so sprejeli egalitarni pogled na starševske obveznosti,

veliko več časa posvečajo svojim otrokom, vendar pa moški vidi starševske obveznosti kot tekmovanje med službo in starševskimi obveznostmi (Kaufman & Uhlenberg, 2000, str. 934).

Tabela 2 pojasnjuje koliko ur porabi ženska in koliko ur na teden porabi moški za gospodinjska opravila. Razvidno je, da moški dvakrat manj skrbi za gospodinjstvo kot ženska.

*Tabela 2: Dnevna poraba ur za gospodinjsko delo po spolu*

Moški	Ženska
2,39	4,57

*Vir: European Communities, 2004, str. 46.*

Tako po raziskavi European Communities (2004, str. 46) ženska za plačano in neplačano delo porabi 7,39 ur, medtem ko moški porabi 6,33 ur. Vendar ženska ni po svoji lastni volji dvakrat bolj obremenjena kot moški, ampak je v to prisiljena. Tako moški pripadnost družini razlaga in občuti kot razbremenjenost pred vsakdanjimi, življenjsko neizogibnimi opravili, medtem ko gre pri ženski za nadobremenjenost (Jogan, 2006, str. 202).

O'Neil in Bilimoria (2005, str. 178) se strinjata, da ima moški pomembno vlogo in vpliv na žensko kariero in odločitve.

*Tabela 3: Tipi možev*

Tipi	Osnovne karakteristike	Vpliv na žensko kariero	Povezava med moževo spolno vlogo in žensko kariero
Dominanten mož	Moževe službene dolžnosti narekujejo žensko kariero in odločitve.	Ženska kariera se prilagaja moževi.	Moški sprejeme vse odločitve v družini.
Podpirajoč mož	Mož aktivno vzpodbuja in podpira ženino kariero.	Moževa aktivna podpora omogoča napredovanje ženine kariere.	Po posvetovanju z možem, žena sprejema lastne odločitve glede kariere.
Mož, kot finančni podpornik	Ženska izkoristi moža, kot finančnega podpornika pri njeni karieri.	Mož poskrbi za finančno varnost in varno življenje.	Ženska je hvaležna za moževo podporo in ima dominantno vlogo.
Prilagodljiv mož	Mož se prilagaja ženini karieri.	Mož skrbi za otrok in gospodinjstvo ter svojo kariero prilagaja ženini.	Mož igra podrejeno vlogo v odnosu. Možnost soočanja z negativnimi odzivi okolice.
Ovirajoč mož	Mož ima negativen in nerazumevajoč odnos do ženine kariere.	Zavirajoče vpliva na ženino kariero.	Pomanjkanje moževe samozavesti ima negativen učinek na ženino kariero.

*Vir: S. Välimäki, A. M. Lämsä, M. Huillos. The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career, 2009, str. 609.*

V Tabeli 3 so opisani tipi možev, ki so jih opisala menedžerke v raziskavi. Menedžerke so opisale svoje može na podlagi tega, kako vplivajo na njihovo kariero ter kakšna je povezava med moževo spolno vlogo in njihovo kariero. Tako so uvrstile pod tip dominantnega moža, moža, ki ima glavno besedo v družini, potem je podpirajoč mož, tisti s katerim se o vsem

pogovorita, mož kot finančni podpornik, ki daje ženski predvsem podporo glede denarja in varnosti, ter prilagodljiv mož, ki pa ima podrejeno vlogo in on sam skrbi za gospodinjstvo in otroke. Kot zadnjega pa so opisale ovirajočega moža, čigar lastnost je, da zelo negativno vpliva na ženino kariero in je sploh ne podpira. Tako je kariera ženske odvisna tudi od razumevanja in podpore moža.

### **2.2.2 Država in njene regulative**

V Sloveniji že vrsto let politika pomaga staršem usklajevati plačano delo z neplačanim, t.i. starševskim obveznostim. V kasnejših letih je država samo še izboljševala zakonodajo in socialno politiko. Pri usklajevanju plačanega in neplačanega dela ženske največ izkoriščajo enoletni dopust (materinski dopust in dopust za nego in varstvo otroka). Medtem ko se moški poslužujejo neprenosljivega očetovskega dopusta le v 2 %, kar še vedno dokazuje, da glavno breme družinskih obveznosti nosi ženska. Ženske se v večini primerov po končanem materinskem dopustu vrnejo nazaj na staro delovno mesto in opravljajo takoj enako število ur, kot pred porodniškim dopustom. V zadnjem desetletju je država s svojo socialno politiko začela olajševati starše z majhnimi otroci. Uvedla je še vrsto novih zakonov. Med njimi je bil leta 2002 sprejet zakon, ki ščiti starševski dopust in da se starši lahko po dopustu vrnejo nazaj na staro delovno mesto, leta 2001 je bil sprejet zakon za očeta, da lahko vzame neprenosljiv očetovski dopust, da bi se bolj vklapljal v skrb za otroke ter zakon sprejet leta 2002 za enakopravno udeležbo žensk in moških na trgu delovne sile. Država pa že vrsto let ureja tudi otroško varstvo v javnih vrtcih. Po raziskavah pa je razvidno, da zakonsko določene možnosti v veliko večji meri uporabljajo ženske kot pa moški (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 17).

### **2.2.3 Politika delodajalcev**

Tudi podjetja lahko naredijo veliko, da podprejo zaposlene matere in jim omogočijo lažje usklajevanje službe in skrb za otroke. Vendar pa bodo podjetja vedno usmerjena k svojemu glavnemu cilju, ki je dobiček. Ko pa se bodo začela podjetja zavedati, da je tudi ženski vložek v podjetje zelo velik in so dragocene za podjetje, bodo začeli razmišljati o družinam prijaznih podjetjih. »Novejše raziskave v Evropi (*European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004*) kažejo, da podjetja, ki uvajajo programe za usklajevanje dela in zunajdelovnega življenja (*angl. work – life balance*), prihranijo 16 evrov na vsak evro, ki ga vložijo v programe« (v Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 721, 722). Tako imajo družinam prijazna podjetja po raziskavah veliko pozitivnih stvari na več deležnikov, ki so prav tako pozitivne za delojemalca: predvsem na zaposlene in njihove družine, saj tako veliko lažje usklajujejo plačano delo z neplačanim, so manj pod stresom in imajo tako boljše življenje, predvsem pa niso diskriminatorni za ženske in napredovanje; samo podjetje pa ima nižje stroške kadrovanja, boljši izid iz poslovanja in predvsem konkurenčno prednost na trgu dela; prav tako imajo pozitivne lastnosti za celotno narodno gospodarstvo in državo ter posledično na celotno družbo, saj je potem veliko manj problemov v samih družinah. Vendar

pa v Sloveniji trend družinam prijazna podjetja še ni v razcvetu, saj se tega poslužujejo samo velika podjetja z bolj izobraženo delovno silo. Tudi država lahko s svojimi regulativami veliko vpliva na podjetja, da bi postala bolj prijazna družinam. Vendar pa država kot sama ne more vsega narediti, zato se morajo tudi delodajalci zavzemati za družinam prijazna podjetja (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 175).

Kaj podjetja lahko naredijo, da olajšajo ženski uspešno usklajevanje med neplačanim in plačanim delom?

- Prožni delovni čas, ki olajša zaposlenim materam uspešno usklajevanje med službo in domačimi opravili ter otroki. Tako ženska lahko dela v večernih urah, med malico ... (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 137) .
- E – zaposlovanje : Danes je tehnologija že tako napredovala, da se da veliko narediti preko računalnika iz domače hiše. Sploh pa na takih delovnih mestih, kjer fizična prisotnost na sedežu podjetja ni potrebna. Tako ženska še lažje usklajuje in koordinira delo doma in službo, ki dejansko poteka iz domače hiše (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 140).
- Polovični delovni čas.
- Mentorstvo, kot podpora ženskam pri lažjem napredovanju po karierni lestvici in manjša poraba njenega časa, ker ji nekdo svetuje in pomaga. Mentor tako zagotavlja informacije, izpopolnjevanje, nasvete, psihično podporo. Mentorski odnos je za moškega zelo pomemben, za žensko pa še veliko bolj, ker se sooča z večjimi ovirami. Vendar pa imajo ženske še vedno probleme pri pridobivanju mentorjev, čeprav bi jim mentorstvo precej olajšalo usklajevanje (Linehan, 2001, str 69).
- Organizacijska kultura, ki omogoča zaposlenim nesankcionirano uresničevanje formalno obstoječih pravic in ugodnosti (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 23).
- Organiziranost vrtcev v podjetjih ali njeni neposredni bližini (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 23).

Naštela sem, po mojem mnenju, najpomembnejše možnosti, ki bi ženskam resnično pomagale pri usklajevanju družine in službe. Vendar pa je teh možnosti še zelo veliko, kot je recimo strnjen delovni teden, delitev delovnega mesta itd. (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 137).

### **2.3 Diskriminacija žensk**

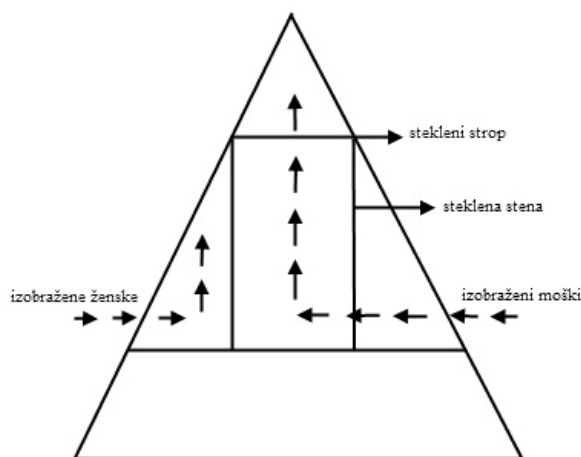
Diskriminacija žensk na delovnem mestu je še vedno prisotna. Obstoj steklenih stropov in steklenih sten je še vedno zelo močan. V nadaljevanju bom opisala pojav steklenega stropa in diskriminacijo žensk na področju plač.

### 2.3.1 Stekleni strop

Pojem stekleni strop se je prvič pojavil v sedemdesetih v ZDA, da pojasni nevidne ovire, ki zaradi stereotipov in predsodkov, omejujejo napredovanje določenim družbenim skupinam (ženskam, pripadnikom in pripadnicam rasnih ali etičnih skupin) do višjih in boljših delovnih mest (Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58). Razlaga steklene stene je, zakaj ženske dosežejo določene stopnje v podjetjih, kot so gospodarstvo, ekonomija ali politika, ampak ko želijo priti do najvišjih položajev se soočijo z oviro, ki je zelo težko premostljiva. Zelo veliko teorij razlaga pojav steklene stene. Ena od možnosti je, da stekleni strop obstaja zaradi zgodovine, ker so vodilna mesta vedno pripadala moškim in da je tako najbolje, da tudi ostane. Ena od razlag je tudi, da so ženske veliko manj prisotne pri družabnem mreženju in socialnem druženju s partnerji podjetij in da so ta mreženja zelo pomembna za podjetja. Veliko pomembnih poslov se sklepa tudi pri takem druženju, kot je recimo ribolov, golf ... , kar pa za žensko ni ravno značilno, da bi se teh stvari udeleževala, saj naj bi bili to bolj moški športi (The world needs women leaders, 2008, str. 27). Mednarodna organizacija dela (v Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58) pa navaja naslednje:

- narava poklicnih poti žensk (zaradi steklenih sten so ženske skoncentrirane horizontalno),
- družinske obveznosti žensk,
- odsev neenakosti v sferi plačanega dela (ženske so skoncentrirane na manj plačanih delovnih mestih),
- lastnosti žensk, ki so ovire za napredovanje,
- predsodki in stereotipi, ki jih imajo moški o ženskah in
- diskriminacija v organizacijski praksi in načrtih napredovanja.

*Slika 1: Steklени stropi in steklene stene*



*Vir: A. Kanjuo Mrčela, Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih, 2000, str. 58.*

Slika 1 opisuje nevidni del organizacijske strukture, ki je določen s spolom (Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58).



Da spolna diskriminacija na delovnem mestu še vedno obstaja, kaže vrsto statističnih podatkov in raziskav. Razlogi v nadaljevanju pa kažejo na to, zakaj je diskriminacijo potrebno odpraviti (Cain & Kleiner, 1999, str. 53):

- organizacije in podjetja potrebujejo talentirane in sposobne ženske v čim večji meri,
- danes je biti pošten, brez predsodkov in ne diskriminatorno pravilno ravnanje in
- diskriminacija je danes nezakonita in cena za organizacije in podjetja, kjer se ugotovi diskriminacija, je prevelika.

Ljudje danes mislijo, da diskriminacije na delovnem mestu več ni in da smo jo popolnoma izkoreninili. Ostala je samo še t.i. »zdrava« diskriminacija. Res je, da je trg delovne sile danes odprt za ženske, kot še ni bil nikoli prej, vendar pa steklena stena še vedno obstaja (European Commission, 2008).

### **2.3.2 Diskriminacija žensk na področju plač**

Veliko statističnih podatkov dokazuje, da so ženske plačane manj kot moški na istih delovnih mestih in z isto odgovornostjo. Zakaj prihaja do tega fenomena, obstaja vrsto odgovorov. Prevladuje stekleni strop in steklena stena, organizacijska kultura in kultura stroke, politična in družbena kultura in osebne karakteristike žensk. Pri ženski se pričakujejo karierni premori, zaradi materinstva in delodajalci zaradi tega manj vlagajo v ženske ali pa ženske manj vlagajo v svoje delo. Zaradi tega in še vrsto drugih razlogov (zopet se pojavi stekleni strop) ženske delajo na manj plačanih delovnih mestih. Ženske so v večini manj izkušene, vendar pa tudi, če ima ženska toliko izkušenj kot moški, lahko dobo manjšo plačo (Richardson, 1996, str. 13, 17). Zelo zanimiv podatek je, ne samo, da je vso gospodinjstvo in skrb za otroke v večji meri prepuščen ženskam, da so tudi stroški, ki so povezani z otroki na ramenih žensk in niso strošek para oziroma obeh staršev (Bujaki & McKeen, 1998, str. 112).

Povprečna ženska bruto plača je leta 2008 znašala 92,4 % povprečne moške bruto plače. To je 110 evrov manj kot moški. V povprečju so bile plače manjše, tudi zato, ker so odvisne od starostnih, izobrazbenih in drugih dejavnikov. Vendar še vedno obstaja diskriminacija na področju plač. Tako je bila največja razlika v plačah (33,8 %) na področju zavarovalniških in finančnih dejavnosti. Bruto plača ženske pa je presegala moško bruto plačo na področjih gradbeništva, oskrbe z vodo, ravnanja z odpadki, saniranje okolja ter v prometu. Vendar pa je bil odstotek žensk na teh področjih bistveno manjši kot pa odstotek moških (Mednarodni dan žensk, 2010b).

Richardson (1996, str. 15,16) je opredelila štiri karierne modele, ki opisujejo napredovanje v podjetju in nazorno kažejo, zakaj posledično ženska zasluži manj.

- Hitro linearno napredovanje: relativno velik delež napredovanja, zmerno povečanje plače za vsako napredovanje in strukturirano karierno napredovanje, ki vključuje možnost menjavanja službe bolj pogosto (značilna predvsem za moške).

- Počasno linearno napredovanje: vključuje napredovanje, vendar manjši delež kot hitro linearno napredovanje, manjši povišek plače in premiki znotraj organizacije, ki niso vedno pogojeni z kariernimi načrti.
- Nazadovanje: osnovni trend je premikanje na manj odgovorna delovna mesta, na manj plačana delovna mesta ali pa iskanje primerne službe, po večji odsotnosti z dela.
- Statična kariera: ne vsebuje nobenega konkretnega napredovanja ali zaposlenost na delovnem mestu veliko let brez kakršnegakoli napredovanja.

Na podlagi teh štirih vrst napredovanja je bila narejena raziskava po spolu in Tabela 5 prikazuje, koliko moških in koliko žensk pripada določenemu kariernemu modelu.

*Tabela 4: Moški in ženska glede na vrsto napredovanja*

	Moški	Ženska	Moški v %	Ženske v %
Hitro linearno napredovanje	48	46	46,2	29,5
Počasno linearno napredovanje	43	67	41,3	42,9
Statična kariera	13	32	12,5	20,5
Nazadovanje	0	11	0	7,1
Skupaj	104	156	100	100

*Vir: C. Richardson, Snakes and ladders? The differing career patterns of male and female accountants, 1996, str. 15.*

Iz raziskave je razvidno, da je hitro linearno napredovanje značilno predvsem za moške, večji del žensk pa napreduje po karierni lestvici bolj počasi, kar za seboj potegne tudi slabšo plačo. Zanimivo je, da dobrih 20 % žensk zaposlenih na enem in istem delovnem mestu dlje časa in je bolj malo vidnega napredovanja ter nobene finančne spremembe glede plače. Noben moški v raziskavi pa ni nazadoval na delovnem mestu, medtem ko je žensk nazadovalo 7,1 %. Iz raziskave je razvidno, da jih je nekaj nazadovalo zaradi premora, ki so ga naredile zaradi otroka in niso bile več primerne za staro delovno mesto. Nekatere pa se tudi same odločijo za slabše položaje, ker jim tam urnik bolj ugaja, je krajši delovnik in tako lažje usklajujejo družinsko življenje s službo.

## 2.4 Ženska in otroci

Agresivna politika podjetij je za ženske z otroki zelo obremenjujoča. Zato podatki kažejo, da so ženske, ki so na visokih položajih brez otrok tiste, ki pa jih imajo, odlašajo z materinstvom dokler se da (The world needs women leaders, 2008, str. 28).

Tabela 3, ki sledi v nadaljevanju prikazuje, kako se povprečna starost matere, ko se odloči za prvega otroka, iz leta v leto povečuje. Tako se je starost matere ob rojstvu prvega otroka od leta 1995 do leta 2008 dvignila za 2,8 leta. Zakaj do tega prihaja obstaja vrsto razlogov, med katerim prevladuje materinstvo, ki za podjetja in organizacije predstavlja rizično skupino.

Tabela 5: Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu

Starost matere (leta)	Ø 1995-1999	Ø 2000 - 2004	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Ob rojstvu prvega otroka</b>	25,6	27,0	27,5	27,8	28,0	28,2	28,4

Vir: Statistični letopis 2009, 2009, str. 84.

Ženske navajajo kot najpogostejše negativne izkušnje po rojstvu otroka predvsem, da so morale takoj delati osem-urni delovnik, deležne so bile dodatnih obremenitev, kar ni bilo po njihovih lastnih željah in prav tako jim je bila onemogočena zaposlitev na delovnem mestu, ki so si ga želele ter otežkočeno napredovanje, karijerne blokade in celo premestitve na manj plačana delovna mesta, v nekaterih primerih pa celo prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 38). Po raziskavi (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar 2007, str. 19) več žensk trpi negativne izkušnje na delovnem mestu zaradi starševstva kot pa moških. Petina anketirank je imela težave pri iskanju službe zaradi starševstva (moških samo 3 %), vsaki deseti ženski je bilo napredovanje otežkočeno, zelo radi (v 13 %) pa se po rojstvu otroka poslabšajo odnosi z nadrejenimi. 14 % žensk poroča, da jim je delodajalec prekinil delovno razmerje zaradi materinstva (ženske so bile stare do trideset let, kar je najbolj rizična skupina), moški pa o prekinitvi ne poročajo. Ženske po rojstvu trpijo vrsto negativnih izkušenj, ki so večje kot pri moških. Po raziskavah je odločanje za starševstvo močno povezano z diskriminatornimi ravnanji delodajalcev oziroma strahom pred tem (Ule & Kuhar, 2003, str. 66).

Prožne oblike dela so zelo primerne za matere z otroki, vendar pa podatki kažejo (Tabela 4), da niso izkoriščene v tolikšni meri kot bi lahko bile. Razlog tiči tudi v tem, da zaposleni pogosto niso seznanjeni s svojimi pravicami ali pa jih ne izkoriščajo v tolikšni meri (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 22 ). V Tabeli 4 je razvidno, da se ženske bolj poslužujejo dela s skrajšanim delovnim časom kot moški, vendar še vedno samo v 11 %. V zgornjem delu diplomske naloge sem opisala, kaj pomeni za delodajalca, če se odločiš za delo s skrajšanim delovnim časom.

Tabela 6: Delo s skrajšanim delovnim časom

	Ženske (2000)	Ženske (2005)	Moški (2000)	Moški (2005)
<b>Delo s skrajšanim delovnim časom</b>	7,8 %	11,1 %	5,3 %	7,2 %

Vir: A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar, *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja* 2007, str. 16.

Joesch (1997, str. 1017) ugotavlja, da »nove« matere, ki hodijo v službo, dlje časa hodijo v službo ob svoji nosečnosti in hitreje se vračajo nazaj na delovno mesto po rojstvu otroka. Tako matere potrebujejo ne samo fizično in finančno pomoč, ampak tudi čustveno pomoč, da lažje usklajujejo plačano delo z neplačanim. Blair-Loy (2001, str. 707) pravi, da je danes poudarek na "novih materah", ki se predvsem opirajo na zunanje izvajanje domačih opravil in dolžnosti.

### 2.4.1 Dvokarierne družine

Zaradi tako množičnega zaposlovanja žensk, so se pojavile nove vloge za moškega in žensko. Tako lahko govorimo o dvokarierni družini, ki je oblikovana netradicionalno, saj ni samo moški tisti, ki skrbi za finančni del v družini. Prav tako naj bi se v taki družini oba starša zavzemala za otroke in gospodinjstvo, vendar moški v tem še vedno precej zaostajajo. Po raziskavah so se tudi moški začeli bolj zavzemati za skrb za otroke, saj jih večina pravi, da so se njihovi očetje premalo ukvarjali z njimi in da bodo oni svojim otrokom posvečali več pozornosti (Cooper & Lewis, 1993, str. 11-12).

Obstaja veliko vrst dvokariernih družin, med katerimi še vedno prevladuje »popravljen« tradicionalna, kjer je moška kariera še vedno bolj pomembna in moški še vedno zasluži več denarja. V takem primeru je ženska plača bolj kot podpora moški, za gospodinjstvo pa prav tako še vedno skrbi ženska. Druge oblike dvokariernih družin pa so bolj sodobne, kjer sta karieri obeh enako pomembni ali celo, da je ženska kariera bolj pomembna od moške. Prav tako, v takih primerih, naj bi bilo gospodinjstvo in skrb za otroke enakovredno porazdeljeno, v nekaterih primerih celo moški naredi več tovrstnega dela (Cooper & Lewis, 1993, str. 11-12).

Gilbert (1994, str. 103) pa je dvokarierne družine razdelila na tri modele: »običajen«, moderen in egalitaren tip družine, kjer oba skrbita za gospodinjstvo in otroke. V »običajni« družini mož in žena delata kariero izven doma, vendar je primarna vloga ženske še vedno skrb za gospodinjstvo in otroke. V moderni družini moški želi tesnejšo zvezo in odnos s svojimi otroki, vendar pa gospodinjstvo še vedno preostane samo ženski. V tretjem tipu družine pa oba skrbita tako za gospodinjstvo kot za otroke. Veliko in vedno več dvokariernih družin je bolj podvrženih egalitarnemu načinu, kjer oba skrbita za gospodinjstvo in otroke ter sta oba zaposlena izven doma.

## 2.5 Ženske in izobraževanje

Pred 35 leti se ženske niso izobraževale tako kot se danes, saj je bila vsaka 50. ženska višje-ali visokošolsko izobražena. Pred 39 leti je imela samo petina žensk narejeno višjo izobrazbo kot osnovnošolsko, višjo izobrazbo kot srednješolsko pa je doseglo malo več kot 2 % žensk (Mednarodni dan žensk, 2010). V nadaljevanju sledi Tabela 5, v kateri je razvidno, da se je stanje izobraževanja bistveno spremenilo in da zaključni terciarni študij višji procent žensk v primerjavi z moškimi ter, da se ta procent iz leta v leto dviguje.

Tabela 7: Diplomanti terciarnega študija po spolu

Leto	Moški		Ženske		Skupaj
	Število	%	Število	%	Število
1994	2770	42,3	3779	57,7	6549
1995	3013	42,0	4153	58,0	7166
1996	3524	41,2	5033	58,8	8557
1997	3569	40,0	5351	60,0	8920
1998	4237	43,4	5524	56,6	9761
1999	4541	43,0	5995	57,0	10536
2000	4926	42,8	6571	57,2	11497
2001	4873	40,6	7118	59,4	11991
2002	5804	40,6	8474	59,4	14278
2003	5437	39,0	8494	61,0	13931
2004	5892	39,6	8996	60,4	14888
2005	6037	38,2	9750	61,8	15787
2006	6531	38,1	10614	61,9	17145
2007	6377	38,2	10303	61,8	16680
2008	6413	37,2	10808	62,8	17221
2009	6911	38,2	11192	61,8	18103

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti programa in spolu, Slovenija, letno.

Iz Tabele 5 lahko razberemo, da odstotek diplomantk od leta 1994 do leta 2009 v primerjavi z odstotkom moških diplomantov narašča. Odstotek vseh diplomantk se je v preučevanem obdobju povečal za 4,1 odstotne točke. Kljub temu pa ženske v precej manjših odstotkih zavzemajo vodilne položaje v Sloveniji (glej stran 6 zadnji odstavek) ter trpijo za steklenim stropom hitreje kot moški.

Tako velik odstotek žensk na podiplomskih študijah in drugih višjih šolah kaže na to, da imajo ženske zelo velike želje in ambicije za svojo kariero (European Commission, 2008).

### 3 PRIMERI USKLAJEVANJA SLUŽBE IN DRUŽINE TER GOSPODINJSKIH OPRAVIL

#### 3.1 Mojca

Mojca je stara 43 let in je zaposlena v veliki finančni organizaciji kot direktorica sektorja. V tej organizaciji je zaposlena 7 let, kot direktorica sektorja pa dela eno leto. Je nadrejena 12 zaposlenim s katerimi ima dobre izkušnje. Po izobrazbi je diplomirana ekonomistka, zaradi službe ima opravljenih še vrsto drugih tečajev in licenc, ki niso uradna, ampak jih delovno mesto zahteva. Je poročena in mati dveh otrok, starih 10 in 11 let. Mož je zaposlen kot izvršni direktor, prav tako v večjem slovenskem podjetju. Živijo v svoji hiši, v istem mestu kot oba delata. Imajo manjši atriji tako, da ni veliko dela okoli hiše.

Delovni dan se za Mojco prične ob 6h zjutraj, ko se pripravi za službo, zbudi otroke, pripravi zajtrk in ju odpelje v šolo. Njen delavnik se ponavadi ne konča pred 17h, raje se še malo podaljša. Delovni dan je zapolnjen do zadnje minute, sestanki se začnejo že takoj, ko pride ob 8h v službo. Tudi doma si ne more privoščiti počitka, saj se najprej posveča otrokom, potem postori še kaj manjšega po hiši in dan že mine. Vsake toliko časa si vzame še kakšno urico zase in za svoje hobije. Ker je mož prav tako zaposlen na delovnem mestu, kjer pred 17h ne pride domov, so otroci najprej v podaljšanem bivanju v šoli, kasneje pa jih pobira varuška. Varuške tudi skrbijo za otrokove izven šolske dejavnosti, ki se pričnejo bolj zgodaj v popoldnevu. Kasneje pa se Mojca in varuška usklajujeta glede otrok. Ko zapusti službo se njen delovni dan glede obveznosti do službe še ne konča. Zelo pogosto mora za službo še doma kaj postoriti, česar se ponavadi loti v poznih večernih urah, ko otroci že spijo. Takrat še kaj postori po hiši, opere perilo, tako da se njen delovni dan konča šele okoli 24h.

Glede na dolg delovnik Mojci ne ostane veliko časa še za hišna opravila, saj poskuša čas, ki ji po službi ostane, čim bolj posvetiti otrokom. Najnujnejše stvari po hiši postori sproti, vsakodnevno, drugače pa za likanje in pospravljanje stanovanja skrbi hišna pomočnica. Mojca pravi, da oprati perilo in pospraviti najnujnejše lahko naredi, potem pa že zmanjka časa. Zato je pomoč obvezna. Pravi, da doma z možem nimata striktno ločeno kdo je zadolžen za določena opravila in da sproti urejata dom in okolico, glede na to koliko imata prostega časa.

Mojca je s svojo službo zadovoljna in pravi, da jo izpopolnjuje. Nikakor si ne predstavlja, da ne bi delala. Kot problem njene službe je izpostavila, da ni tak problem, da njen delavnik traja tako dolgo, saj se s prilagajanjem in organiziranjem lahko vse uredi, ampak to, da moraš na takem delovnem mestu biti vedno na razpolago. Pravi, da ni nič odvisno od nje in da si težko planira dneve, saj nikoli ne ve do kdaj bo morala delati. Sama nima vpliva na svoj delavnik in tako se marsikdaj njen delovnik podaljša do večernih ur in mora sproti kombinirati svojo službo z obveznostmi otrok. Tudi mož ima nepredvidljiv delovnik in zato brez pomoči varušek in sorodnikov, predvsem stare mame, marsikdaj ne gre. Vikendi pa pravi, so namenjeni družini in sproščanju od celega tedna. Čez vikend se posveča otrokom in možu. Seveda tudi čez vikend ne mine popolnoma brez službe, saj še vedno kaj ostane, vendar se trudi, da čim manj. Prav tako se ji ne zdi, da bi bili otroci zaradi njenega dolgega urnika za kaj prikrajšani, saj se jim posveča ves svoj prosti čas, predvsem pa ob vikendih in šolskih počitnicah, ki jih družina vedno preživlja skupaj.

Glede diskriminacije na delovnem mestu pa pravi, da nima nobenih izkušenj in da je bila vedno enakovredno obravnavana v organizaciji pri grajenju svoje kariere. Podrejeni jo spoštujejo in nima izkušenj, da bi se njeni podrejeni drugače obnašali, ker imajo žensko za nadrejeno. Tudi plača pravi, da je enaka kot jo ima moški na enakem delovnem mestu in da v njihovem podjetju sploh naj ne bi prihajal do diskriminatornih ravnanj in da so ženske enakovredno obravnavane.

## 3.2 Tina

Tina je stara 38 let in je zaposlena v slovenskem podjetju, kot članica uprave za področje poslovnih rešitev. Na tem delovnem mestu je zaposlena eno leto. Po izobrazbi je doktor ekonomskih znanosti, poleg tega ima narejenih še vrsto seminarjev, licenc in drugih obveznosti, ki jih zahteva delovno mesto. Je poročena in ima tri otroke stare 4, 10 in 12 let. Mož je zaposlen kot direktor svojega podjetja. Živijo v svoji hiši, ne daleč od vrtca in osnovne šole.

Tinin delovni dan se začne ob 6.45, ko otrokom pripravi zajtrk. Ko opravijo vse jutranje obveznosti, jih Tina odpelje v šolo, najmlajšega pa še v vrtec. Največkrat jih odpelje prav ona, saj gre potem sama v službo. Ker sta starejši dve puncici že dovolj stari, po šoli lahko gresta že sami domov, saj šola ni daleč od doma. Po najmlajšega otroka v vrtec pa hodijo včasih ona sama, mož, velikokrat pa vskočijo tudi stari starši.

Tinin delovnik se konča okoli 17h ali 18h. Približno dvakrat na teden pa mora Tina narediti obveznosti za službo tudi doma. Tega se največkrat loti v poznih večernih urah, ko gredo otroci spat. Prav tako pravi, da se v nedeljo zvečer vedno tudi pripravlja na nov delovni teden. S svojo službo je Tina zadovoljna, prav tako je tudi v zelo dobrih odnosih s svojimi sodelavci in podrejenimi. Pravi, da nima nobenih slabih izkušenj na delovnem mestu in da so jo vedno obravnavali enakovredno. Tudi na področju plač ni bila nikoli diskriminirana. Pravi, da je to odvisno tudi od tega, kako se ženska postavi za sebe in kakšen odnos vzpostavi s sodelavci. Glede na to, da njen delovnik traja vsaj do 17h in da je mož tudi zelo zaposlen, se glede obveznosti otrok in njihovih izven šolskih dejavnosti dogovarjata sproti, velikokrat pa vskočijo tudi stari starši. Z usklajevanjem in sprotnim organiziranjem stvari lahko tečejo brez problema. Ker je njen delovnik zelo dolg, in želi čim več časa izven službe posvetiti svojim otrokom in možu pravi, da vseh gospodinjskih obveznosti ne more postoriti. Zato jim pri čiščenju hiše in likanju pomaga gospodinjska pomočnica, ki pride enkrat tedensko. Pravi, da nimajo točno določeno kdo opravlja katera gospodinjska opravila, vendar pravi, da imata z možem enakovredno razdeljeno. Kuha največkrat sama, mož pa poskrbi za moška opravila kot so košenje trave okoli hiše in druga opravila, ki so potrebna okoli hiše in v hiši. Pravi, da se trudi navaditi svoje otroke, da sami pospravljajo svojo sobo in da sproti pospravijo za seboj v kuhinji in igrače. Tako se trudijo, da vsak pospravi za seboj in da vsi po svojih močeh pomagajo pri hišnih opravilih.

Največji izziv ji predstavlja usklajevanje družinskega življenja s službo. Nenehno je potrebno usklajevanje in organiziranje, ker zaradi natrpanega delovnega časa in vrsto družinskih opravil, drugače enostavno ne gre. Pravi, da danes družina ne trpi zaradi njene kariere, vendar pa je na začetku njene kariere poti družina občutila njeno odsotnost. Pravi, da ji je bila služba in grajenje kariere včasih zelo pomembno, primarno, danes pa se je skozi leta naučila, da za kariero ni potrebno žrtvovati svoje družine. Z izkušnjami uspešno usklajuje svoje življenje, z

gospodinjskimi opravili in otroki, pa tudi prosti čas za hobije se najde. Vikende družina preživlja skupaj in se posvečajo drug drugemu.

### 3.3 Zdenka

Zdenka je stara 38 let in je zaposlena kot vodja oddelka določenega sektorja v večji agenciji v Sloveniji ter je nadrejena 8 sodelavcem. Po izobrazbi je univerzitetna diplomirana pravnica, prav tako pa ima narejen tudi pravosodni izpit. Na tem delovnem mestu je zaposlena 6 let. Je poročena in ima otroka starega 12 let. Mož je zaposlen kot direktor svojega podjetja. Živijo na obrobju Ljubljane, približno 50 km izven, v svoji hiši. Oba z možem sta včasih delala v Ljubljani, zdaj pa mož opravlja svojo službo od doma, kar je olajšalo skrb za otroka, saj je mož večji del dneva doma.

Zdenkin delovni dan se začne ob 6.30. Ker je otrok že dovolj star, od letos naprej hodi sam v šolo in iz šole in tudi jutranje obveznosti opravi sam (poje zajtrk, se obleče). Po zajtrku se Zdenka odpelje v službo. Do letošnjega leta, ko otrok hodi že sam v šolo, ga je Zdenka vozila v šolo in pred tem v vrtec v Ljubljano, saj v njihovem kraju vrtec in šola nista bila odprta dlje kot do 15h. Ker sta oba z možem bila takrat v službi v Ljubljani, nikakor nista do 15h mogla priti ponj in zato je bil v vrtcu in šoli v Ljubljani, kjer je odprto dlje časa. Zdenka pravi, da pred 16.30h oziroma 17h ni nikoli doma.

Pravi, da je zadovoljna s svojo sedanjo službo, predvsem zato, ker lahko marsikaj naredi tudi od doma. Tako pravi, da večkrat na teden v večernih urah opravi še kakšne službene dolžnosti. Tudi v nedeljo zvečer se pripravlja na nov teden. Pravi, da nima določenega urnika v službi, kot se je sama izrazila: »Pri nas v službi se ne štempljamo«. Tako je njen delovni dan odvisen od projekta in dela, ki more biti dokončan v predvidenem roku. Tako si lahko vsaj delno sama regulira urnik. Je pa težko, ko mora oditi za cel dan ali pa celo za več dni zaradi službenih obveznosti v tujino. Takrat za otroka poskrbi oče. Pravi, da ko je bil otrok manjši, da je bilo seveda zelo težko oditi od doma za več dni, vendar se je otrok na to navadil in tako nikoli ne občuti, da bi bil zaradi materine kariere za kaj prikrajšan. Je pa oče v tem času maksimalno poskrbel zanj, tako da je bilo veliko lažje, kot če bi bila kakšna zunanja varuška. Ker stari starši ne živijo v njihovi bližini in so kar precej oddaljeni ne morejo vsakodnevno pomagati. V času počitnic pa z veseljem sprejmejo svojega vnuka.

Tudi Zdenka se strinja, če imaš vse organizirano in dobro usklajeno se da vse lepo postoriti in tudi čas za hobije se najde. Za gospodinjska opravila pravi, da sproti pospravljajo kolikor se le da, čez vikend pa pride tudi hišna pomočnica, ki pospravi hišo in kaj zlika. Tudi otroka navajata na to, da veliko postori sam in pospravi za seboj. Mož poskrbi za delo okoli hiše (košenje trave, rezanje grmovja ...). Kosilo imajo v šoli in v službi, tako da ni potrebno vsak dan kuhati, imajo pa velikokrat skupaj pozno kosilo oziroma večerjo, da preživijo še kaj časa skupaj. Zdenkin dan se zaključi okoli 23h.



Ker Zdenka in mož čez vikend načeloma ne delata, ga izkoristijo za obisk starih staršev in drugih obveznosti, ki jih čez teden ne morejo opraviti. Tako vikende preživljajo skupaj.

Glede diskriminacije na delovnem mestu, pa Zdenka pravi, da jo pri grajenju svoje kariere ni občutila. S sodelavci se dobro razume, prav tako s svojimi podrejenimi in nima občutka, da bi jo obravnavali kakorkoli drugače. Na delovnem mestu ima tako dobre izkušnje in ni nič drugače obravnavana, ker je ženska.

### **3.4 Primerjava s teorijo**

V intervjujih, ki sem jih naredila je zaznati, da se ženske soočajo s precej podobnimi težavami, ki pa se na vseh področjih ne ujemajo s teorijo, ki sem jo navedla v prvem delu diplomske naloge. Vse intervjuvanke so izobražene in so zaposlene izven doma. Zasedajo delovna mesta, ki zahtevajo veliko predanosti in časa, saj se nobena ne vrača domov pred 17h. Vse tudi, izven delovnega časa, doma kaj postorijo za službo, predvsem pa ob nedeljah, ko se pripravljajo na nov delovni teden. Večinoma to opravijo v poznih večernih urah, ko gredo otroci spat. Njihovi možje so prav tako polno zaposleni in imajo dolg in naporen urnik v službi. Tako jih lahko uvrstim v dvokarierno družino. Pripadajo dvokarierni družini za katero je značilno, kot sem opisala v zgornjem delu, da je oblikovana netradicionalno in da tudi mož pomaga pri skrbi za otroke in gospodinjska opravila. Možem je največkrat prepuščeno delo okoli hiše in delo v hiši, kot je recimo kaj za popraviti ali podobno. Gospodinjska dela so pri vseh intervjuvankah organizirana tako, da čim več dela opravijo sproti, tudi otroke se navaja na to, vsaj enkrat tedensko pa pride hišna pomočnica, ki pospravi po hiši in kaj zlika. Glede na podatke, ki sem jih navedla v zgornjem delu, ko možki porabi za gospodinjska opravila manj časa, v teh primerih lahko delno potrdim, saj je pranje perila in kuhanje še vedno več ali manj prepuščeno ženskam, vendar pa možki tudi pomagajo pri vseh teh opravilih, medtem ko pri skrbi za otroka možki sodelujejo skoraj v isti meri kot ženske. Po sprotne dogovoru, si mož in žena uskladita urnik in poskrbita za otroke. V primeru Zdenke, pa se mož z otrokom veliko ukvarja, saj zdaj dela doma, pa tudi kadar je Zdenka odsotna za več dni, mož poskrbi za otroka. Vse intervjuvanke se strinjajo, da jih njihovi možje podpirajo tudi pri grajenju njihove kariere in so jim v pomoč. Tako, da nimajo slabih izkušenj iz strani partnerja, da bi jim zaviral kariero.

Vse intervjuvanke so potrdila, da so s svojo službo zadovoljne in da pri grajenju svoje kariere nobena ni občutila diskriminacije. Pravijo, da so enakovredno obravnavane, da jih sodelavci spoštujejo, prav tako niso nikoli imele problemov s svojimi podrejenimi. Plača tudi ni nič manjša ali pa ne vedo, koliko zaslužijo njihovi sodelavci, tako da ne morejo primerjati.

Zaključim lahko, da intervjuvanke na delovnem mestu niso bile diskriminirane ali pa niso občutile, da bi bile. Je pa s strani delodajalcev Mojca omenila, da jo ne moti, da ima dolg delovni dan ampak to, da nič ni odvisno od nje ampak, da ji urnik narekuje delodajalec oziroma nadrejeni. Tako se delodajalec ne ozira na to ali imaš doma otroka in obveznosti

ampak, da bo delo narejeno. Tudi v zgornjem teoretičnem delu sem že izpostavila, da bi lahko delodajalci z različnimi ukrepi vsaj delno olajšali usklajevanje službe in družinskega življenja. Glede na to, da so vse te ženske dvojno obremenjene v smislu, da so prisotne v plačani sferi in v neplačani sferi, pravijo, da se da vse uskladiti, če primerno usklajuješ in organiziraš stvari. Za njih je velika obremenjenost, saj se nobeni dan ne konča pred 23h, zato pa imajo pomoč s strani moža, nekatere pa tudi starih staršev in varušek ter hišno pomočnico za gospodinjska dela. Danes se veliko opravil lahko da v zunanje izvajanje, kar lahko ženski precej olajša usklajevanje. Tako pravijo, da nobena ni podvržena stresu ali drugim oblikam nelagodja, saj pravijo, da če si vse dobro organizirajo imajo čas tudi za svoje hobije in vikende izkoristijo za moža in otroke.

Če zaključim, koliko se dejansko stanje žensk usklajuje s teorijo, lahko povem, da velik del, ki sem ga navedla v teoriji velja, vendar pa so ženske na to bile pripravljene in se s tem soočajo tako, da potem ne prihaja do stresov in drugih bolezenskih znakov. Vse od intervjuvanih so po rojstvu otrok in kariernem odmoru nadaljevale z vzpenjanjem po karierni lestvici in v službi zaradi tega niso imele problemov, niso nazadovale na delovnem mestu, ampak so imele odprte vse možnosti. Vendar pa so morale v to vložiti veliko časa in majhne otroke prepuščati varstvu. Vse imajo, kljub velikemu delu doma in skrbi za otroke, še velike ambicije in tudi ponovno izobraževanje jim ne bi bil problem.

Z množičnim zaposlovanjem žensk, so se oblikovale nove vloge v družinah. Moški so se začeli vključevati v skrb za otroke, počasi pa se skoraj enakovredno usklajujejo tudi na področju gospodinjstva. Če se bo trend tako nadaljeval bodo v prihodnje tradicionalne oblike izginile in nastale nove, kjer prevladuje enakopravnost med spoloma. Tudi na področju zaposlovanja diskriminatorna ravnanja izginjajo. Povečuje se delež žensk, ne samo na tipičnih ženskih poklicih, ampak tudi na področjih, kjer v preteklosti ženske niso bile prisotne. Danes še obstaja vrsta nevidnih ovir, ki žensko omejujejo in ovirajo pri napredovanju, vendar se tudi te ovire manjšajo in na nekaterih področjih, kjer se podjetja zavedajo, da je ženska pomemben člen v podjetju, že skoraj popolnoma izginjajo. Enakopravnost med spoloma je danes tudi ena od poglobitnih tem na področju države in urejanju zakonov, zaradi česar stekleni strop počasi izginja.

## **SKLEP**

V diplomski nalogi sem opisala ženske v poslovnem svetu, dejavnike, ki vplivajo na ženske na delovnem mestu in usklajevanje službe z družino in obveznostmi doma. Dejavniki, ki vplivajo na žensko na delovnem mestu in kako vplivajo na njeno usklajevanje plačanega in neplačanega dela, so različni. Največji vpliv pa ima država z zakoni in določili, delodajalec s politiko na delovnem mestu in partner oziroma mož, ki lahko vpliva pozitivno ali negativno na žensko na delovnem mestu in pri grajenju njene kariere, kot tudi njeno usklajevanje. Slovenija kot socialna država uvaja vrsto zakonov, ki urejajo področje zaposlovanja žensk in področje, ki varuje ženske, da se ne dogaja preveliko diskriminacije. Na strani delodajalce je v

tujini že trend prijaznih podjetij, ki pa pri nas še ni ravno prešel v prakso. Mož oziroma partner pa lahko olajša ženski njeno usklajevanje, da se poskuša tudi sam čim bolj vključevati na področje neplačanega dela. Glede na podatke v teoriji in v intervjujih, ki sem jih naredila so se moški že začeli veliko bolj posvečati otrokom, gospodinjstvu malo manj, vendar se z leti tudi to vključevanje povečuje. Zavedanje moških, da je to potrebno, pa je že. Na področju izobraževanja so ženske že presegle moško populacijo, vendar to še ne pomeni, da so moške presegle tudi na delovnem mestu. Pri grajenju svoje kariere še vedno trpijo diskriminacijo oziroma stekleno steno, ki predstavlja ovire pri napredovanju žensk v službi.

Tudi v Sloveniji so se v zadnjih letih ženske začele množično zaposlovati in redkokatera ostaja doma kot gospodinja. Tako je za vse te ženske še posebej pomembno usklajevanje službe z gospodinjskimi opravili in skrb za otroke. Kako ženske to usklajujejo je odvisno od posameznic in dejavnikov, ki vplivajo na to. Je pa v razcvetu danes zunanje izvajanje predvsem gospodinjskih opravil in pa tudi skrb za otroke, ki lahko precej olajšajo usklajevanje. Z množičnim zaposlovanjem žensk so se pojavile tudi nove oblike družin, ki so t.i. netradicionalne, prevladujejo pa dvokarijerne družine. Posledično so se zaradi tega začele spreminjati tudi vloge v družini, ki so vplivale na delovna mesta, na podjetja sama in kot taka tudi na celotno družbo, njene vrednote in načela. Kot rečeno ni več samoumevno, da ženska skrbi za dom in družino, medtem ko moški skrbi za finančni del v družini in dela izven doma. Oba sta zaposlena izven doma, oba skrbita za finančni del v družini in oba se usklajujeta in organizirata glede gospodinjskih opravil in skrbi za otroke. Vrednote se spreminjajo, živimo pa v materialnem svetu, kjer denar pomeni veliko in mnogokrat žal skozi denar nekomu povemo, da ga imamo radi

## LITERATURA IN VIRI

1. Ballout, I. H. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27 (5), 437–466.
2. Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: the case of women finance executives. *Gender & Society*, 15 (5), 687–709.
3. Bujaki, M. L. & McKeen, C. A. (1998). Hours spent on household tasks by business school graduates. *Women In Management Review*, 13 (3), 105–113.
4. Cabrera, E. F., (2006). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12 (3), 218–237.
5. Cain, Y. & Kleiner, B. H. (1999). Sex diskrimination in hiring: the glass ceiling. *Equal Opportunities International*, 18 (2/3/4), 51–55.
6. Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747–70.
7. Cooper, C. L. & Lewis S. (1993). *The Workplace Revolution. Managing Today's Dual Career Families*. London: Kogan Page.
8. Černigoj Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma*, 31–52.
9. European Commission (2008). *What's keeping women out of the top jobs*. Najdeno 14. julija 2010 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=2&furtherFeatures=yes>
10. European Communities (2004). *How Europeans spend their time. Evryday of women and men. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*.
11. Gilbert, L. A. (1985). *Men in dual-career families*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
12. Gilbert, L. A. (1994). Current Perspectives on Dual-Career Families. *Current Directions in Psychological Science*, 3(4), 101–105.
13. Hochschild, A. R. (2003). *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. Berkly, Los Angeles, London: University of California press.
14. Joesch, J. M. (1997). Paid Leave and the Timing of Women's Employment Before and After Birth. *Journal of Marriage and Family*, 59 (4), 1008–1021.
15. Jackson, J. C. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Managemnet Review*, 16 (1), 30–41.
16. Jogan, M. (2006). Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi. *Socialno delo*, 3 (5), 197–205.
17. Joy, C. (1992). A Woman's Perspective of the Profession. *Journal of Accountancy*, 173 (4), 36.
18. Kanjuo Mrčela, A. (1996). *Ženska v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
19. Kanjuo Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma*, 53–78.

20. Kanjuo Mrčela, A. (2007). *Plačano delo in ostalo*. Zbornik o Evropski uniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar. (2004). *Starši med delom in družino* (vmesno poročilo).
22. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43 (5-6), 716–736.
23. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Kaufman, G. & Uhlenberg, P. (2000). The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women. *Social Forces*, 78 (3), 931–949.
25. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
26. Linehan, M. & Scullion, H. (2001). European Female expatriate careers: critica success factors. *Journal of European Industrial Training*, 25 (8), 392–418.
27. Mainiero, L.A. & Sullivan, S.E. (2006). The Opt-Out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers. *Davies-Black Publishing*, Mountain View, CA.
28. Morgan, D.H.J. (1996). *Family Connections: An Itroudction to Family Studies*. Cambridge: Polity Press.
29. Murgatroyd, L. (1985). *The Production of People and Domestic Labour Revisted*. V: Close, P. & Collins, R. (ur.). *Family and Economy in Modern Society*. The MacMillan Press.
30. O'Neil, D. A. & Bilimoria, D. (2005), Women's career development phases. Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10 (3), 168–89.
31. Powell, G. & Mainiero, L. (1992). Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18 (2), 215–237.
32. Rener, T. (2000). *O delu iz ljubezni* (spremna beseda). V: Oakley, A. Gospodinja. Ljubljana.
33. Richardson, C. (1996). Snakes and ladders? The differing career patterns of male and female accountants. *Women In Management Review*, 11(4), 13–19.
34. Statistični urad Republike Slovenije. (2008). *Ženske v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1497](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497).
35. Statistični urad Republike Slovenije. (2009). *Statistični letopis Republike Slovenije 2009*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
36. Statistični urad Republike Slovenije. (2010a). *Menedžerke v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 14. julija 2010 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2952](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2952).
37. Statistični urad Republike Slovenije. (2010b). *Mednarodni dan žensk*. Ljubljana statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2985](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2985).

38. Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti programa in spolu, Slovenija, letno. Najdeno 16. julija na spletnem naslovu [http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955402S&ti=Diplomanti+terciarnega+izobra%9Eevanja+po+vrsti+programa+in+spolu%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem\\_soc/09\\_izobrazevanje/08\\_terciarno\\_izobraz/02\\_09554\\_diplomanti\\_splosno/&lang=2](http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0955402S&ti=Diplomanti+terciarnega+izobra%9Eevanja+po+vrsti+programa+in+spolu%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/02_09554_diplomanti_splosno/&lang=2).
39. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
40. Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino. Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* (str. 1112–1126). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina in starševstvo*. Ljubljana: FDV.
42. Välimäki, S., Lämsä, A. M. & Hiillos, M. (2009). The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career. *Gender in Management*, 24 (8), 596–614.
43. White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review*, 10 (3), 4–15.
44. The world needs women leaders: It is not the glass ceiling that prevents women from achieving senior leadership roles. (2008). *Strategic Direction*, 24 (3), 27–29.

## **PRILOGA - Vprašalnik intervjuja z Mojco, Tino in Zdenko**

Kje ste zaposleni, na kakšnem delovnem mestu in če imate kaj podrejenih? Koliko let ste zaposleni na tem delovnem mestu?

Koliko ste stari, kakšno imate izobrazbo in druge opravljene licence ter podobno?

Ali ste poročeni, koliko imate otrok in koliko so stari?

Poklic in delovno mesto partnerja?

Kje živite in ali še kdo živi z vami?

Kdaj se za vas začne delovni dan in kako delovni dan poteka? Kdo vozi in pobira otroke, kako poteka celotni dan in kdaj se konča?

Kako imate doma organizirano gospodinjstvo, kdo je zadolžen za določena pravila? Ali imate določeno kdo kaj počne ali si jih delita?

Ali je potrebno službene dolžnosti delati tudi izven delovnega časa oziroma doma? Ali čez vikende tudi delate za službo?

Kako ste zadovoljni s svojo službo? Pomanjkljivosti, ki bi jih izpostavili glede usklajevanja službe in družine?

Kakšne imate izkušnje z moškimi na delovnem mestu? Ali imate občutek, da ste bili zaradi česar koli v službi diskriminirani, ker ste ženska?

Ali imate občutek, da so otroci in družina zaradi vaše kariere zaradi česar koli prikrajšani? Ali se vam zdi, da premalo časa posvečate otrokom?

Ali imate kljub temu še kaj časa za svoje hobije in kaj počnete čez vikend, ko nimate službenih obveznosti?