

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI:
ANALIZA STALIŠČ MATER**

Ljubljana, 25. februar 2018

TATJANA GABROVŠEK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tatjana Gabrovšek, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti: analiza stališč mater, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Katarino Katjo Mihelič,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 04.04.2018

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE TER KONFLIKTI MED NJIMA	3
1.1 Ženske in njihova družbena vloga	4
1.2 Družinske obveznosti moških in žensk.....	6
1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter državna regulativa...	9
1.4 Konflikt med vlogami	12
1.5 Uspešnost na delovnem mestu ali družina	13
1.6 Posledice konfliktov	14
2 ŽENSKA NA DELOVNEM MESTU	16
2.1 Brezposelnost žensk in njihova izobrazba	17
2.2 Delovni čas in napredovanje	20
2.3 Nosečnost na delovnem mestu.....	23
2.4 Občutek manjvrednosti na delovnih mestih.....	25
2.5 Diskriminacija plač za enako delo	27
3 EMPIRIČNI DEL - USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI: ANALIZA STALIŠČ MATER.....	29
3.1 Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti – predstavitev problematike.	29
3.2 Anketni vprašalnik	32
3.3 Predstavitev vzorca in zbiranje podatkov	33
3.4 Rezultati raziskave	35
3.5 Priporočila za prakso	43
3.6 Omejitve raziskave	45
SKLEP	45
LITERATURA IN VIRI	48

KAZALO TABEL

Tabela 1: Statistični izračun števila aktivnega in brezposelnega prebivalstva glede na spol v Sloveniji za leto 2016	18
Tabela 2: Povprečne mesečne plače moških in žensk glede na vrsto poklica	27
Tabela 3: Statistika zaposlenih po spolu in starosti 2016	30
Tabela 4: Konflikt med delom in družino je pomembna tema v današnji družbi?	35
Tabela 5: Ali imate dovolj časa da se posvetite družinskim in delovnim obveznostim?	36
Tabela 6: Ali koristite še dodatno pomoč pri negi in vzgoji otroka, ko ste na delu?	37
Tabela 7: Kdo večkrat koristi dopust, ko otrok zboli?	38
Tabela 8: Koliko otrok imate, ki so odvisni od vas?	39
Tabela 9: Ali mislite, da imate ali utegnete imeti težave na delovnem mestu v primeru ponavljajočega se koriščenja dopusta zaradi bolezni otrok?	39
Tabela 10: Je za vas med nosečnostjo ali je bilo med vašo nosečnostjo dobro poskrbljeno na delovnem mestu?	40
Tabela 11: Kakšen je bil odziv vašega nadrejenega, ko ste mu povedali za nosečnost?	41

KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz udeležencev različnih stopenj izobrazbe in drugih virov pridobivanja znanja glede na spol, leto 2016	17
Slika 2: Grafični prikaz prebivalstva po statusu 2015	31
Slika 3: Grafični prikaz števila anketirank po starostni skupini	34
Slika 4: Grafični prikaz števila anketirank mater in žensk brez otrok	34
Slika 5: Grafični prikaz starosti otrok	37
Slika 6: Kdo v povprečju opravi več gospodinjskih del	38
Slika 7: Ali ženske težje napredujejo kot moški?	40
Slika 8: Grafični prikaz spremembe vedenja sodelavcev v času nosečnosti	40
Slika 9: V podjetju/organizaciji, v kateri delam, obstajajo razlike v plači med ljudmi, ki delajo na enakem nivoju ali pa opravljajo enako delo kot jaz	42
Slika 10: Lahko napredujem kot vsi ostali	43

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK	1
-------------------------------------	---

UVOD

Če primerjamo vsakdanje življenje ženske in moškega, lahko vidimo, da ima ženska v dnevu več nalog kot moški. Ker se je družba spremenila in razvila, so se skladno z njo spremenile tudi zahteve in pričakovanja. Zahteve do mater so na delovnem mestu enake, kot so zahteve do drugih delavcev. Veliko raziskav je že narejenih na temo delovnih mater, ki so pokazale, da je materam težje ostajati pozneje na delovnih mestih zaradi družinskih obveznosti. Raziskava, ki je bila izvedena v evropskih državah, je pokazala, da se delovni čas mater od države do države razlikuje. Na Švedskem 64 % mater, ki štejejo od 25 do 54 let in imajo vsaj enega otroka, dela delavnik s polnim delovnim časom, medtem ko je v Španiji takih mater 30 % in v Veliki Britaniji le 26 %. Odstotek je odvisen od državne podpore materam, ki se v raziskavah zgleduje po Esping-Andersenovi tipologiji blaginje. Ta se je osredotočala na državo, njeno politiko in institucije, bistvo je bilo, kako država porazdeli revščino in kako izvaja svojo socialno funkcijo. Take države imajo otroški dodatek, možnost odhoda med delavnikom in podobno. Pogled na družinske obveznosti je ločen na dva dela, nekatere države podpirajo klasično vlogo moškega, ki preživlja družino, žena pa je gospodinja, druge države podpirajo družine, kjer oba partnerja delata in služita. Slednje omogočajo otroški dodatek, dogovore o izhodih in podobno, saj take možnosti lajšajo opravljanje dela in izpolnjevanje družinskih obveznosti. Stališče takih držav je, da delo lahko moti družinske obveznosti in obratno (Abendroth, 2012).

Vendar pa se kljub možnostim, ki jih lahko posameznik izkoristi, še vedno pojavljajo različni konflikti, ki otežujejo vsakdanjik. Poznamo konflikt med delom in družino, konflikt obnašanja, časovni konflikt in konflikt obremenjenosti. Možje, ki imajo zahtevno delo, ki od njih zahteva več, so zahtevnejši v svojih pričakovanjih do partneric. Pogosto taki možje ne pomagajo doma in ne podpirajo žena pri njihovih karierah, saj dajejo večji poudarek svoji karieri. Posledično ženskam, ki živijo v družinah, kjer oba s partnerjem služita, doma primanjkuje čustvene in materialne podpore (Lund, 2012).

Ženske so skozi zgodovino močno trpele zaradi neenakosti na različnih življenjskih področjih, od dela do družine. Spolna neenakost je še vedno prisotna na vseh teh področjih, le da se je na nekaterih razlika zmanjšala. Čeprav se je družba razvijala, posodabljala svoje poglede, spreminjala svoje vrednote in podobno, je vidik vloge žensk še vedno ostal enak. Naravna vloga ženske naj bi bila skrb za otroke, člane družine in gospodinjsko delo. Razvoj pogleda na ženske se torej ni razvijal v to smer, da bi žensko razbremenil dvojnih obveznosti, ampak se je razvil v tem smislu, da ji je dodal enake ali vsaj podobne pravice in obveznosti kot moškim, denimo izobrazbo in zaposlovanje. Tako je ženska dobila enako pravico do izobraževanja kot moški, spodbuja se aktivnost žensk na skupnem trgu dela, obveznost do družine pa se ni porazdelila med moškega in žensko, ampak je ostala na strani ženske (Herley, 2015).

Vendar pa obstaja prepreka za ženske, ki jim onemogoča nadaljnje napredovanje in razvijanje v karieri. Ta nevidni zid, ki je neka meja, do kod lahko ženske uspejo in služijo, se imenuje učinek steklenega stropa (angl. *glass ceiling*). Že sama definicija tega pojma pove, da vlada prepričanje, da ženske niso sposobne za delo na vodilnih mestih. Tako ljudje raje vidijo moškega nadrejenega kot pa žensko (Tai, 2017).

Namen magistrskega dela je opozoriti na problem preobremenjenosti žensk in mater, tako doma kot na delovnem mestu. Taka preobremenjenost lahko privede do notranjega konflikta, saj se velikokrat znajdejo pred situacijo, ko morajo izbirati med delom in družino. Opozorila bom tudi na problematiko na delovnih mestih, kjer ženske najpogosteje naletijo na ovire. Raziskav na podobno temo je bilo že veliko, zato sem tudi te vključila v svoje magistrsko delo. Cilji magistrskega dela so podpreti trditve o preobremenjenosti žensk in mater ter z analizo literature in strokovnih člankov dokazati, da pri izgradnji kariere obstajajo določene prepreke pri ženskah in materah. Tudi sama sem želela pripomoči k osvetljevanju problematike in podpiranju trditev, zato sem v sklopu magistrskega dela izvedla anketo med ženskami in materami. Z anketnim vprašalnikom sem želela priti do odgovora na glavno raziskovalno vprašanje, in sicer kakšna so stališča mater o usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti.

Za analizo stališč mater sem v empiričnem delu postavila štiri ožja raziskovalna vprašanja. Raziskovalno vprašanje 1 se glasi »Ali družinske obveznosti predstavljajo oviro pri izgradnji lastne kariere in obratno?«, raziskovalno vprašanje 2 »Ali zasebno življenje žensk vpliva na neenaka merila na delovnih mestih med moškimi in ženskami?«, raziskovalno vprašanje 3 »Ali dvojna obremenjenost žensk večkrat privede do slabšega izvajanja dela?« ter raziskovalno vprašanje 4 »Ali se ženske zaradi kariernega pritiska odločajo za poznejše materinstvo?«.

Pri pisanju magistrske naloge sem uporabila deskriptivno in raziskovalno metodo. V teoretičnem delu sem probleme opredelila, širše opisala in v sklopu statistične metode analizirala sekundarne vire. Za primerjavo in analizo problemov sem uporabila tako tuje kot slovenske znanstvene in strokovne članke ter drugo literaturo. V empiričnem delu sem za raziskovanje dotičnih problemov in raziskovalnih vprašanj uporabila kvantitativno metodo - anketni vprašalnik. Anketne vprašalnike sem izvedla elektronsko in jih razposlala najmanj 50-im osebam, ki ustrezajo ciljni skupini, ki jo predstavljajo zaposlene ženske in matere oziroma tiste, ki niso zaposlene, ampak kako drugače delajo.

V prvem poglavju definiram družbeno vlogo žensk in pričakovanja družbe, ki jih ima do žensk. Vezano na družbeno vlogo ženske opisujem delitev družinskih obveznosti med moškim in žensko. Zakonsko dodeljevanje enakih ali podobnih pravic moškim v primeru starševstva je ena od možnosti, ki pa jih ti le malokrat izkoristijo. Zakon le omili razliko glede družinskih obveznosti med moškim in žensko, saj so, kot bomo videli, ženske pravice neprenosljive, medtem ko so nekatere moške pravice prenosljive na žensko.

V drugem poglavju predstavljam najprej konflikt vloge spolov, ki je eden temeljnih vzrokov za neenakost med moškim in žensko glede delovnih in družinskih obveznosti. Uspešno kombiniranje vlog zahteva ogromno truda in energije, zato lahko pride do odločitve, da ženska ne želi imeti otrok ali družine, saj daje prednost karieri. To je ena od posledic konfliktov, ki so opisani v zadnjem delu drugega poglavja.

Tretje poglavje opisuje ženske na delovnem mestu in razliko med njimi ter moškimi na področju plač in izobrazbe. Ženske se v zgodovini niso udeleževale visokošolskih ali višješolskih izobraževalnih ustanov, saj se je toliko bolj poudarjala njihova naravna vloga. Veljalo je, da ženska rodi otroka in skrbi za družino ter opravlja gospodinjska dela, moški pa dela. Ženske so hodile v šolo, vendar jih je imela večina osnovnošolsko izobrazbo ali manj, saj ni bilo sprejemljivo, da bi opravljale kakšno težje psihično delo, ker ne bi dobro opravljale dela doma. Skozi zgodovino se je odstotek izobraženih žensk povečal, s tem pa se je povečalo tudi težje usklajevanje prvotne vloge ženske s kariero. Opisala sem tudi nosečnost na delovnem mestu in kako nosečnost doživljajo drugi. Velikokrat se ženske srečajo z občutkom manjvrednosti na delovnem mestu, kar je lahko posledica različnih dogodkov, nedvomno pa se navezujejo na spolno razliko na delovnem mestu.

Cilji magistrskega dela so v teoretičnem delu usmerjeni na predstavitev počutja žensk na delovnem mestu, ko imajo majhne otroke ali so noseče. Cilji empiričnega dela je potrditi ali zavreči raziskovalna vprašanja, ki predstavljajo splošno resnico ali pa temeljijo na že poprejšnjih raziskavah. Predstavitev in orisi težav so podprti z že izvedenimi raziskavami, tujo in domačo literaturo ter s članki. Namen magistrske naloge je širše seznaniti ljudi s problematiko, s katero se ženske še vedno srečujejo, ne glede na regulativo in modernizacijo.

V empiričnem delu je cilj potrditi raziskovalna vprašanja, ki se nanašajo na dvojno obremenjenost žensk in dvojna merila na delovnih mestih zaradi osebnega ali družinskega statusa. Ugotoviti želim, ali se ženske pogostokrat počutijo drugače obravnavane kot moški in ali se noseče ženske ali ženske z majhnimi otroki počutijo manjvredno, manjkrat obravnavano kot dobro delavko in podobno. Ženske so zaradi obveznosti izven dela deležne drugačnega obravnavanja. Zaradi pričakovanj, da bodo dobre matere, dobre žene, dobre delavke, se pogosto znajdejo v položaju, ko ne zmorejo kombinirati vsega. Zato so ranljiva skupina na področju zaposlovanja, saj vsak delodajalec želi fleksibilnega delavca, ki bo maksimalno predan delu, ki ga opravlja.

1 USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE TER KONFLIKTI MED NJIMA

Usklajevanje dela in družinskega življenja predstavlja danes velik izziv. Poglavje je namenjeno orisu problematik na področju dela in družine, s katerimi se srečujejo ženske. V prvem podpoglavju bom predstavila družbeno vlogo žensk in pričakovanja družbe glede teh

vlog. Nadaljevala bom z opisom družinskih obveznosti moških in žensk ter primerjala količino obveznosti, ki jih imata oba spola. Pričakovanja družbe glede žensk in njihovega vedenja pa poskuša regulirati tudi država, ki s svojimi zakonskimi predpisi, resolucijami in podobnimi akti spodbuja aktivno delovanje obeh, mame in očeta. V zadnjem podpoglavju si bomo podrobneje ogledali akte in druge državne regulative. Konflikt med delom in družino je notranji konflikt posameznika, ki je produkt prevelikega pritiska na področju dela in družine. Ti dve področji se izključujeta v smislu časa, vedenja in na drugih psiho-socialnih področjih (Greenhaus & Beutell, 1985 v Lund, 2012). Delo lahko vpliva na družino, prav tako pa tudi družina lahko vpliva na delo. Ta konflikt je največkrat viden pri ženskah, kar se kaže v obliki stresa in depresije, pri njih pa se večkrat pojavi zato, ker so pričakovanja družbe do žensk drugačna kot do moških. V današnjem času je v razvitih državah večina žensk zaposlenih, saj to od njih zahteva način življenja. Veliko družin je odvisnih od mesečnih plač obeh partnerjev. Kapitalizem je pripeljal do te točke, ko mora posameznik delati že po koncu šolanja, da bi si ustvaril svoj dom in družino. Tako je tudi pri ženskah, le da so ženske zadolžene tudi za skrb in nego otrok, gospodinjstvo ter delo. Mnoge ženske se posledično odločajo za poznejše materinstvo.

1.1 Ženske in njihova družbena vloga

Družbena vloga žensk se je skozi zgodovino spreminjala. Leskošek (2002) v svojem delu pravi, ko gledamo zgodovinske dogodke in zgodovinopisje, so ženske le malokrat omenjene kot aktivne, vedno so bolj stranke, pasivne akterke, ki so le spremljale dogajanje. Zdi se, da je bila glavna vloga žensk, in to še vedno je, rojevanje otrok in skrb za družino. Kako potem lahko na ženske gledamo kot na intelektualna, kulturna in aktivna bitja?

Biološka teorija spola se razlikuje od sociološke/psihološke teorije. Že v angleškem jeziku lahko vidimo razlikovanje, saj za spol uporabljajo dve besedi, in sicer če govorimo o biološkem/psihološkem spolu, mu pravimo »sex«, sociološkemu spolu pravimo »gender«. Biološki spol se razlikuje glede na fizične lastnosti, sociološki/psihološki spol pa je predvsem dojemanje ženskosti in moškosti oziroma družbene določbe glede spola. Sociološki/psihološki izraz naj bi predstavljal posameznikovo počutje v lastni koži, torej »jaz sem moški/ženska«, s tem pa sta povezana tudi izraza ženskost in moškost. Ženskost in moškost se torej ne navezujeta na spol v biološkem pomenu, ampak na spol v sociološkem/psihološkem pomenu, ta pa zajema predvsem pričakovana obnašanja za en in drug pojem. Ženskost in moškost je ustvarila družba sama, pojma pa ponazarjata družbeno dojemanje spolnih in vedenjskih vzorcev, ki nam jih ta vsiljuje skozi svoje norme (Moi, 1999).

Pojem in pomen ženskosti ter moškosti sta se razvila skozi zgodovino, ključni razvoj pa Moi pripisuje vzgoji, ki je bila včasih izključno patriarhalna. Biti ženska pomeni naravo, ženstveno pa pomeni vzgojo, ki so jo na podlagi družbenih standardov v patriarhalnih

družinah vsiljevali ženskam. Če se ženska ne ravna po družbenih merilih ženske, ki zajema predvsem ženskost, jo označijo za neženstveno. Od tod izhaja tudi razlika glede opravljanja del, katera dela so ženstvena in se spodobijo za žensko ter katera za moškega. Tako so se razvili stereotipi, stereotipna ženska vloga in stereotipna moška vloga (Moi, 1999).

Raziskovalci, sociologi, psihologi in drugi so že dolgo nazaj razvili debato o vlogi spolov v družbi in morebitnih razlikah med spoloma (Roughgarden, 2004 v Herley, 2015). Organizacijski psihologi so prišli do zaključka, da so razlike v spolih na podlagi psiholoških zmogljivosti zanemarljive (Hyde, 2005 v Herley, 2015). Kljub temu pa v vsaki družbi obstajajo nepisana družbena pravila, ki so že sama po sebi hierarhična in katerih se moški in ženske držijo oziroma je pričakovano, da se bodo takšnih pravil držali. Takšna pravila so kreirana na vseh področjih, od službe do domačih opravil. Ta predhodno določijo, kakšne lastnosti in vzorci obnašanja so sprejemljivi za moškega in žensko. Tako pridemo do primera, ko v neki organizaciji določajo vlogo in naloge zaposlenega ter ga tako postavijo na določeno pozicijo. Takšno dodeljevanje pozicij in vlog na delovnem mestu lahko privede do prakticiranja diskriminacije na podlagi spolov, saj večina organizacij deluje tako, da prilagodi svoje delovanje po pričakovanih širše družbe (Herley, 2015).

Družbeni hierarhični sistem prepričanja je veliko bolj zakoreninjen v moške kot ženske, prav tako pa so ženske bolj demokratične po naravi, zato tak sistem pričakovanj pogosto naleti na neodobravanje pri ženskah.

Ženske imajo različne družbene vloge, ki si kot prioriteta delijo prvo mesto. Prvo mesto zato, ker se od nje pri vsaki vlogi pričakuje maksimum, pričakujeta se popolnost in izvajanje vloge brez napak. Ženske vloge so vloga partnerice, mame, delavke in gospodinje. Pri vsaki od teh vlog opravljajo dela, pri večini vlog pa za ta dela sploh niso plačane (Leskošek, 2002). Vloga partnerice zahteva od ženske popolno usklajenost z moškim, z njegovim razpoložljivim časom. Ženska v vlogi partnerice usklajuje svoj čas s partnerjevim, saj se od nje pričakuje, da bo opravljeno neko delo, v tem primeru skuhan kosilo do določene ure. Zahteva se tudi večje prilagajanje z njene strani kar se tiče obveznosti, saj usklajevanje časa večinoma zajema žensko delo. Leskošek (2002, str. 224) pravi: »Na prelomu 19. stoletja so bile ženske prepričane, da je gospodinjstvo pomembno, ker zagotavlja družinsko zadovoljstvo. Če je gospodinjstvo zanemarjeno, se mož začne odvracati od doma in od žene«.

Vloga mame je težja od vloge partnerice, saj zahteva maksimalno predanost bitju, za vzgojo in zdravje katerega si zadolžen. Predvsem se poudarja pojem materinstva, bolj kot pojem očetovstva. Ženske so bolj vpletene v materinstvo, ker naj bi stvari doživljale s celotno duševnostjo, medtem ko moški doživljajo stvari le z enim delom svoje duševnosti (Leskošek, 2002). Materinstvo je povezano z dojemanjem vloge žensk skozi zgodovino, ki je bila, kot je v prvem odstavku omenjeno, rojevanje in vzgoja otrok. Oakley (2000) pravi, da mit o materinstvu zavrača očetovsko odgovornost in da zato zaposlenost moških ni problematična.

Od ženske se torej zahteva popolnost pri izvajanju vloge matere, saj se zdi, da je ta vloga že od nekdaj na očeh družbe.

Skladno z zahtevanjem popolnosti pri izvajanju vloge matere se pojavi problem pri doseganju popolnosti kot delavke. Zahteve na delovnem mestu so popolnoma enake, delodajalec želi popolnost. Ženska, ki usklajuje družinsko življenje in mora biti popolna, ne more biti idealna delavka s fleksibilnim časom.

1.2 Družinske obveznosti moških in žensk

Usklajevanje dela in družine danes predstavlja zelo težko nalogo. Skozi zgodovino se je to odražalo drugače. Ženske so bile redkeje zaposlene, zadolžene so bile za delo doma. Šele v 50-ih in 60-ih letih se prične množično zaposlovanje žensk na zahodu. S tem so se pričele težave z usklajevanjem dela in družine. Delo danes od nas zahteva veliko več, kot je zahtevalo včasih, pričakuje se, da smo delu predani večino našega časa. Posledično je časa za družino in vzgojo otrok vedno manj, sami pa to običajno spoznamo pozno (Žakelj & Švab, 2009).

Skozi zgodovino se je stopnja zaposlenosti žensk izjemno povišala, ženske so dosegle enakopravnost na področju izobraževanja, usmerjanje enakopravnosti gre tudi v smer zaposlovanja žensk, medtem ko smo pri delitvi del v gospodinjstvu in družinskem življenju še vedno ostali na enaki točki (Žakelj & Švab, 2009).

Družinske obveznosti zajemajo ogromno obveznosti, kot so skrb za otroke, njihovo zdravje, vzgojo, osebno rast, socializacijo in pa gospodinjstva dela, ki zajemajo skrb za pravilno in redno prehranjevanje, higieno in vzdrževanje čistosti v stanovanju ali hiši, organizacijo časa in prilagajanje svojih obveznosti z družinskimi. Prilagajanje slednjih privede do usklajevanja med družinskimi obveznostmi in drugimi obveznostmi, ki so v našem primeru delovne obveznosti. Literatura, ki obstaja na temo delo-družina, predvideva, da mame težje delajo dlje, ker opravila doma od nje zahtevajo veliko količine energije (Abendroth, Lippe & Maas, 2012).

Deljenje družinskih in gospodinjstvih del je odvisno od skupnega pogleda partnerjev. Če imata na delo in obveznosti podoben ali enak pogled, lažje shajata in tako pride do manj konfliktov. Mož, ki razume, da mora ženi pomagati pri posodi, se zaveda, da bo tako tudi žena pomagala njemu pri drugih delih. Pride do izpopolnjevanja (Abendroth, Lippe & Maas, 2012). Velikokrat pride do konfliktov vlog med partnerji predvsem glede opravljanja družinskih in gospodinjstvih obveznosti. Do konflikta pride, ko eden od partnerjev pričakuje, da bo drugi partner prevzel odgovornost za določeno delo, ker je to bodisi moško bodisi žensko delo. Takšni konflikti, ki ostanejo nerešeni, poglobijo odtujitev med partnerjema. Tako se ustavi vsakršno sodelovanje med partnerjema, kar vodi v prevzem vseh nalog s strani le enega (Scherer, 1993).

V raziskavi (Scherer, 1993) je bilo zajetih nekaj parov, ki so dobili vprašanja o delitvi dela med partnerjema. Med tremi pari, ki so odgovarjali na temo delitve dela med partnerjema, je prvi par odgovoril, da so družinske obveznosti dolžnost obeh, drugi par je soglasno odgovoril, da je ženska zadolžena za večino družinskih del, tretji par pa je prišel do konflikta. Tu sta partnerja prišla do nesoglasja, saj sta oba opravila manj dela doma, kot je bilo pričakovano s partnerjeve strani. Mož je bil mnenja, da mora narediti manj družinskih del, kot jih že (30 %). Žena, ki naredi večino družinskih del (60 %), pa meni, da bi moral mož več postoriti glede družinskih del. To privede do situacije, ko pričakovanja partnerjev niso izpolnjena in prihaja do konfliktov. On bi rad, da naredi še več (70 %), ona pa bi si želela, da on naredi več, kot dela (40 %).

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (v nadaljevanju Resolucija 2015-2020) govori o usklajevanju zasebnega in delovnega življenja, ki je pogoj za uveljavljanje enakosti med spoloma v družbi. Poudarja, da so tradicionalne vloge žensk še vedno zakoreninjene v družbi. Čeprav ženske intenzivno sodelujejo na področju zaposlovanja, predstave o vlogah spolov na področju gospodinjskih del, skrbi za otroke in druge člane še vedno spadajo pod ženske vloge, zato smo ženske tiste, ki se največkrat srečujemo s številnimi težavami pri usklajevanju kariere in družinskega življenja. Pogosto so ženske tiste, ki so se pripravljene odpovedati določenim kariernim možnostim, da bi imele več časa za družino in bi hkrati zadovoljevale številna pričakovanja v zvezi z družino. Zato se ženske težje odločajo glede kariernih poti ali pa glede družinskih pričakovanj (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

V Sloveniji prevladuje tradicionalni tip družine, kjer ima ženska glavno skrb nad otroki in gospodinjskimi deli, moški pa le občasno priskočijo na pomoč. To se odraža v že omenjenih statističnih podatkih izrabe dopustov, delu s krajšim delovnim časom zaradi otrok in odsotnosti z dela zaradi nege bolnega otroka, kjer je ženski delež procentualno višji od moškega. Zakon pomaga odpraviti neenakost na področju ekonomske in socialne politike, torej na področju zaposlovanja, plač in podobno, medtem ko smo deljenje vlog v zasebnem življenju povsem potisnili na stranski tir in še vedno velja tradicionalno deljenje vlog. Oboje je povezano tako, da bi morali porazdeliti starševske obveznosti in obveznosti v zasebnem življenju, če bi hoteli večjo aktivnost žensk pri zaposlovanju in njihovo polno sodelovanje na trgu dela (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020). Zakon poskuša z očetovskim dopustom izenačiti neenakosti med moškimi in ženskami na področju aktivnosti v družinskem življenju. Vendar pa vseeno dopušča možnost, da se temu odreče, njegovi dnevi pa se prištejejo k maminim.

Černigoj Sadar (2000) deli delo na formalno in neformalno. Formalno delo je tisto, ki ga posameznik opravi in je zanj plačan. Neformalno delo pa je delo, ki ga posameznik opravi in zanj ni plačan. Pod slednje spadajo gospodinjska dela in druga dela izven profesionalne plačane kariere. Ugotavljata, da se moški le počasi vključujejo v opravljanje neformalnih del, to se bolj pozna pri mladih družinah, kjer se moški vključujejo v različne družinske

dejavnosti. Vključevanje moških v neformalno delo bi olajšalo ženskam kombiniranje med neplačanim in plačanim delom, zato bi se lahko tudi ženske povsem izkazale na področju dela. Tudi Resolucija ugotavlja, da »cilja večje zaposlenosti žensk ne bo mogoče doseči, če obenem ne bomo omogočili lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti« (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020). Ženskam se lajša dostop do trga dela z dostopno mrežo vrtcev. Vendar pa se vzorec ženskega dela zelo počasi spreminja, še vedno je večji odstotek deleža žensk zaposlenih za krajši delovni čas in koristijo več dopustov kot odstotek moškega deleža. Tako pridemo do zaključka, da ženske nosijo glavno vlogo pri usklajevanju dela in družine.

Gospodinjsko delo in vzgoja sta torej neplačani deli, ki ju ženske dnevno opravljajo poleg svoje profesionalne kariere. Vključevanje moškega je zato izjemno pomembno, saj žensko razbremeni obveznosti. Neenakost bo izničena šele takrat, ko bo delež moških, ki izkoristijo očetovski dopust, dvakrat višji kot zdaj. Kozmik (1998) navaja: »Spremembe v oblikovanju družine zahtevajo tudi preoblikovanje starševskih vlog, tako očetovske kot materinske. Vloga očeta bo morala sčasoma postati enakovredna in enako pomembna kot vloga matere ter predvsem samoumevna. Še vedno se največja neenakost kaže v izkoriščanju porodniškega dopusta«. Pri tem velja omeniti, da se neenakost kaže tudi v delavniku s krajšim delovnim časom, saj je ženski delež višji kot moški.

Raziskava o uresničevanju načela enakosti spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2012) je pokazala, da so vsakodnevna opravila za dom v veliki večini domena žensk (v več kot dveh tretjinah primerov je to večinoma domena ženske): ženske tako veliko pogosteje kakor moški ali kakor pari skupaj pripravljajo hrano, pomivajo posodo ali jo zlagajo v pomivalni stroj, perejo perilo, čistijo stanovanje in likajo.

Drugače je pri občasnih opravilih, kjer je delo bolj porazdeljeno. Moški naj bi večinoma opravljali manjša popravila v hiši ali stanovanju, urejajo okolico in skrbijo za avtomobil. Delo na vrtu je enakomerno porazdeljeno med oba spola, glede urejanja ali prenavljanja bivalnega prostora pa se dve tretjini partnerjev odloča skupaj, če pa se ne, pa to približno petkrat pogosteje počnejo moški. Partnerja se večinoma skupaj odločata tudi o vsakdanjih stvareh, in sicer glede uporabe avta, druženja v prostem času, preživljanja dneva celotne družine in podobno. Izjema glede vsakdanjih stvari pa sta le vprašanji glede čistega stanovanja in priprave obrokov, o katerih se večinoma odločajo ženske. Veliko stereotipov je tudi na področju opravil, povezanih z otroki. Ko pri teh ni prisotnega skupnega odločanja, so v večini ženske tiste, ki nadzorujejo šolske obveznosti otrok, skrbijo za zdravniške preglede, se igrajo z otroki, jih oblačijo in jim kupujejo osnovne potrebščine, urejajo administrativne zadeve ter skrbijo za njihovo varstvo in organizacijo (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter državna regulativa

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja pravice, ki izhajajo iz družinskih obveznosti, te pa so starševsko varstvo in družinski prejemki. Zakon ureja tudi postopke uveljavljanja teh pravic. Pravic iz naslova starševstva je veliko. Na prvem mestu je starševski dopust, ki zajema porodniški in očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust. Druga pravica je starševsko nadomestilo, kamor spadajo porodniško in očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo. Potem so tu tudi pravice iz naslova krajšega delovnega časa, po katerem, kot smo videli zgoraj v statističnih podatkih, večinoma posegajo ženske. Zadnji dve pravici iz naslova starševskega varstva pa sta pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok in nadomestilo v času odmora za dojenje ter pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8).

Dopust je po definiciji 1. odstavka 5. člena Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju Zakon) »pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka po tem zakonu in vključuje materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust« (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8). Imamo tri vrste dopusta, in sicer materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust. Pravica do materinskega dopusta obsega 105 dni, zakonsko določen nujni materinski dopust pa je 15 dni. Pomembna informacija je, da ima oče pravico izkoristiti materinski dopust v tolikšnem obsegu, kot ga mati ni izkoristila, vendar ne manj kot 28 dni. Zakon omogoča očetu očetovski dopust, ki ga lahko izkoristi v obsegu 30 dni. Očetovski dopust ima omejitev glede časa uveljavljanja le tega. Zakon v 27. členu, 1. odstavek, določa naslednje: »oče izrabi očetovski dopust v trajanju 15 dni do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Oče nima pravice do izrabe očetovskega dopusta, če koristi materinski dopust. Oče lahko izrabi očetovski dopust iz tega odstavka po dnevih. Trajanje pravice se v delovnih dnevih določi tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni« (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8). Tudi starševski dopust je z vidika spolov neenak, saj sme mati prenesti 100 dni starševskega dopusta na očeta, medtem ko sme oče vse zakonsko določene dni prenesti na mater. Zakon to določa v 29. členu (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8): »vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta. Eden od staršev ga izrabi neposredno po izteku materinskega dopusta. Kadar za tega otroka nihče ni upravičen do materinskega dopusta, se prizna pravica do starševskega dopusta neposredno po poteku 77 dni starosti otroka«.

Določbe Zakona nakazujejo na bistveno večjo vlogo ženske na področju družine in družinskega življenja. Že na podlagi tega vidimo, da iz pravic naslova dopustov izhaja pravica in tudi neke vrste obveznost žensk do večje odsotnosti na delu. Vprašanje se pojavi,

kaj to pomeni za učinkovitost na delovnem mestu, kakšna je možnost napredovanja v primeru koriščenja pravic do odsotnosti na delovnem mestu po eni strani in izvajanja družinskih obveznosti, ki jih imamo kot ženske, po drugi strani. Ženske so že na podlagi zakona vpete med koriščenje pravic in izvajanje obveznosti, zato nosijo odgovornost za usklajevanje dela in družine.

Nadomestilo je druga pravica iz naslova starševskega varstva. Po definiciji Zakona v 5. členu, 2. odstavek, je nadomestilo (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8) »nadomestilo plače, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo po tem zakonu in vključuje materinsko nadomestilo, očetovsko nadomestilo in starševsko nadomestilo«. Prav tako kot dopuste imamo materinsko, očetovsko in starševsko nadomestilo. Nadomestilo zajema vse proste dni, ki spadajo v starševski dopust in vse ostale proste dni, ki so določene z zakonom (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8). Nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove, nadomestilo za delno odsotnost pa znaša sorazmerno delu delne odsotnosti z dela (Uradni list Republike Slovenije, 003-02-4/2014-8). Imamo tudi pravico do odsotnosti z dela zaradi dojenja v obsegu ene ure dnevno, pri tem pa so ženske upravičene do nadomestila.

Zakon v IV. poglavju obravnava pravice staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva. Tu v svojem 50. členu določa, da lahko eden od staršev koristi pravico do krajšega delovnega časa od polnega, in sicer do tretjega leta otrokove starosti. Krajši delovni čas od polnega obsega najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Kot sem že zgoraj omenila, statistični podatek o krajšem delovnem času kaže, da je za krajši delovni čas zaposlenih večji odstotek žensk kot moških. Po podatkih Eurostata predstavljamo ženske v vseh državah, članicah Evropske unije, večji odstotek zaposlenih za krajši delovni čas kot moški. Ženske po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije delajo ob bolj običajnih urah kot moški. Pridemo do zaključka, da se pri ženskah bolj potencira materinstvo in obveznost do vzgoje, pri moških pa se potencira kariera (Kozmik, 2004). Pri tem se poraja vprašanje, ali so ženske bolj rizična delovna skupina od moških, saj imajo to obveznost materinstva in vzgoje. Potrebno je tudi deljenje gospodinjskih del, ki jih v večini opravljajo ženske, ker je takšna družbena miselnost. Pomembno je poudariti, da otrok potrebuje tako očeta kot mamo v enaki meri.

Če zagotovimo enake možnosti izvajanja pravic za oba spola, zmanjšamo tudi tveganost razlik na področju zaposlovanja, napredovanja in višine plač. Prišli smo torej do zaključka, da ženske nimajo enakih možnosti kot moški pri učinkovitosti dela na profesionalnem področju, saj so v povprečju daljše obdobje odsotne z dela kot moški (Rajgelj, 2009).

Primerjava z Esping-Andersenovim režimom blaginje, kjer je zagotovljena socialna pomoč z izvajanjem progresivnih socialnih politik (npr. otroški vrtec, dopusti, otroški dodatki in druge), kaže, da se matere lažje odločajo glede svojega delovnega časa. Mandel in Semenov pa stopita v nasprotje državi blaginje, saj trdita, da socialna država s svojo pomočjo ustvarja

»zaščitene trge dela«, ki podpirajo in ohranjajo prevladujočo vlogo ženske v gospodinjstvu in tako negativno vplivajo na njihov delovni čas (Abendroth, Lippe & Maas, 2012).

Korpi rešuje to protislovje s kategorizacijo državnih politik v tiste, ki podpirajo družine, kjer služita oba partnerja (angl. *the dual-earner family*) in tiste, ki podpirajo tradicionalne družine, kjer le oče prinaša denar v hišo (angl. *the traditional breadwinner family*). Obe kategoriji imata različne posledice za delovni čas matere.

Ko pride do primerjave tipologij blaginje, je temelj primerjave Esping-Andersenova tipologija blaginje, ki definira tri režime državne blaginje. V prvi režim spadajo liberalne države (primer so Kanada, ZDA in Avstralija). V teh državah in državah s takimi režimi je le malo ugodnosti, socialna pomoč je namenjena le tistim, ki so na pragu revščine, taka pomoč pa je pogosto stigmatizirana. Takim družbenim shemam ustreza dualizem političnih razredov (Mandić, 2008).

V drugi režim, ki ga je Esping-Andersen poimenoval konzervativen oziroma korporativističen, spadajo države blaginje (Nemčija, Avstrija, Francija in Italija), v katerih prevladujejo statusne razlike, kar vodi v to, da je bila socialna pomoč vedno odvisna od razreda in položaja. Ker naj bi korporativne sisteme oblikovala Cerkev, tam še vedno velja tradicionalna vloga družine. V tretji režim, imenovan socialdemokratski, naj bi spadale nordijske države. Tam se socialne pravice dotikajo tudi srednjega razreda, saj splošno prevladuje socialna demokracija. V takih državah so prepričani, da dualizem med državo in trgom ni potreben in da je treba enakost zagotavljati v najvišjih standardih in ne v minimalnih potrebah (Mandić, 2008).

V skandinavskih deželah je politika enakih možnosti temeljno vodilo za ukrepe na področju usklajevanja dela in družine. Država skrbi za večjo participacijo in vpletenost moških v družinsko življenje, saj tudi spodbuja očete h koriščenju starševskega dopusta (Švab, 2003). V Republiki Sloveniji velja Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (v nadaljevanju Resolucija), ki nadgrajuje prejšnji dokument (2005-2013). Resolucija v Uvodu pove, kaj je novega na dotičnem področju: »v novem nacionalnem programu je poudarek na osmih prednostnih področjih: enaka ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje, uravnotežena zastopanost žensk in moških, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju« (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

Na področju zakonodaje obstaja Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji, ki je bila sprejeta leta 1993 in se od takrat ni spreminjala. To nakazuje na dejstvo, da smo vlogo družine v družbi potisnili na stranski tir in se osredotočili predvsem na področje dela in delovne sile.

1.4 Konflikt med vlogami

Dejstvo, da so ženske med 2. svetovno vojno opravljale moška dela, in pojav feminističnega gibanja, kjer so zahtevali enakopravnost žensk pri plačah ter na vseh področjih, je pripeljalo do tega, da se je morala družbena slika idealnega moškega prilagoditi družbenim razmeram (Wood, 2004). Vprašanja glede vlog spolov so po Vietnamu spet dobila svojo vrednost, saj je bila družba prepričana, da so se pogledi na te vloge omilili in zato naj ne bi predstavljali negativnega vpliva (Brooks, 1990). Na žalost pa temu ni bilo tako, saj se je veliko število moških odzvalo z jezo, obrambo in trmoglavostjo, ki so znali voditi tudi v nasilje, da bi pokazali svojo superiorno moško moč (Wood, 2004).

O'Neil in Good (1997) definirata konflikt vloge spolov kot psihološko stanje, pri katerem imajo socializirane spolne vloge negativne posledice na osebo in druge. To pomeni, da pričakovanja družbe glede vloge spolov negativno vplivajo na osebo, saj družba izvaja nenehen pritisk. Ko posameznik, ki igra določene vloge spolov, naleti na omejitve, razvrstitev ali neupoštevanje družbenih pričakovanj glede teh vlog, pride do konflikta vloge spolov. Konflikt se torej pojavi, če se pričakovanja družbe glede vlog določenega spola razlikujejo od želj in ambicij posameznika (Wood, 2004). Družba določa, kaj je moškost in kaj ženskost. Zaradi tega mnogi verjamejo, da socializacija vlog spolov naredi posameznika pomanjkljivega, saj so po tem vzorcu moški brez čustev, ženske pa odvisne (Obsatz, 1997 v Wood, 2004).

Seksizem, ki je veliko bolj razširjen pri moških, pomeni diskriminacijo posameznika zaradi njegovega biološkega spola, vloge spola ali spolne orientacije (Wood, 2004). To je eden od rezultatov posameznika, ki se sooča s konfliktom vloge spolov. Kot smo videli, se ženske večkrat srečujejo s konfliktom delo-družina, medtem ko na moške bolj vpliva konflikt vloge spolov in na njih pusti močne vedenjske vzorce. Iz tega razloga se moški ne odločajo za očetovske dopuste, saj je nega otroka predvsem dolžnost ženske, ne kuhajo, se ne vpletajo v gospodinjska dela. Moška vloga je le plačano delo, saj po staromodnih pričakovanjih še iz časov patriarhalne ureditve, ki že več desetletij ni prisotna, izhaja, da moški prinašajo denar za preživetje družine in je to njihova ključna vloga. Kot je že Haralambos (1999) omenjal v svojem delu, je glavna značilnost patriarhalne družbe, da ima ženska manjši del družbene moči, manj virov in več dela. Takšno deljenje glede na spol je primer seksizma, ki je prisoten še v današnji družbi. Ženska naj bi skrbela za dom in gospodinjstvo, moški pa so bili zaščitniki družine. Že v času Rimskega imperija, ko se je zasebna lastnina povsem utrdila, je pahnila ženske v zasebno sfero, iz katere niso mogle spreminjati svojega družbenega položaja (Haralambos, 1999).

Konflikt vloge spolov se pojavlja predvsem na trgu dela. Veljalo naj bi, da je sprememba demografije na delovnih mestih eden vodilnih razlogov za porast konflikta vloge spolov. Pri moških se, na primer, v takih primerih razvije konflikt, saj njegovemu statusu grozi sprememba demografije (Herley, 2015). Pri ženskah se ta konflikt razvije, kadar gre za

stereotip o ženskih vodilnih mestih, saj bi naj ta stereotipno pripadala moškim (Koenig, 2011 v Dickens, 2017). Na primer, če ženska deluje v okvirih pričakovanj, ki veljajo za žensko vlogo, ne izpolnjuje pogojev za vodilno mesto. Znotraj podjetniškega trga se stereotip o podjetniku povezuje z moškostjo in nikakor ne z ženskostjo. To vse so družbena pričakovanja, kako bi se moral kakšen spol obnašati. Družbena pričakovanja glede žensk, torej kako naj bi se ženska pravilno vedla, kakšne cilje naj bi imela in podobno, pripeljejo do rezultata, da če se ženska želi ravnati v skladu z družbenimi pričakovanji, posledično ne more biti »idealna delavka«, saj se pod nazivom »idealnega delavca« skriva moškost in moško vedenje (Dickens, 2017).

Vsak konflikt pa ima tudi svoje posledice, ki se v kažejo tako psihično kot fizično. Pri ženskah se to lahko kaže v mnogih oblikah, kot recimo poporodna depresija, nižja samozavest, pomanjkanje spanca, razdražljivost in podobno.¹

1.5 Uspešnost na delovnem mestu ali družina

Ob vedno večjem pritisku z obeh strani je ženska prišla do te točke, ko se mora odločati med kariero in družino. Tako si postavi prioritete, ki so včasih družbeno sprejemljive, saj so skladne z naravno vlogo ženske, spet druge prioritete, kot je kariera, niso družbeno sprejemljive pri ženskah. Ena od raziskav iz leta 1993 razkriva, da ženske, ki so se odločile za poznejše materinstvo, so bile večinoma tiste, ki so delale na visokih pozicijah. Prav tako je bilo dokazano, da ženske, ki so bile v šolah uspešnejše, so kasneje postale mame kot tiste, ki so imele v šolah slabše ocene (Conlon, 2002).

Vse pa je odvisno od prioritete posameznika v življenju. Ženske se glede na svoje prioritete in želje delijo na različne kombinacije. Nekaterim ustreza samo kariera, nekaterim ta sploh ni pomembna, spet tretje lovijo najboljše kombinacije med delom in družino. V magistrskem delu bom obravnavala različne mlade ženske, ki dajejo prednost enemu ali drugemu.

Glede na njihov izbor prednostnih kombinacij bi jih lahko delili na tri kategorije, in sicer v delo usmerjene ženske, ki so osredotočene na kariero, bodisi v službi, v športu, politiki ali umetnosti. Družinsko življenje se mora prilagajati njihovem delu, visok delež teh žensk pa ostane brez otrok. Prve so tiste, ki imajo otroke, gledajo pa nanje kot na hobi za vikend in izraz normalnosti. Za njihove otroke skrbijo drugi. Potem so tu ženske, ki so osredotočene na dom in družinsko življenje in predstavljajo nevidno manjšino, saj se danes zanimanje vrti le še okoli zaposlenih žensk in njihovih karier. Zanje je značilno, da imajo relativno veliko otrok in se že takoj po poroki ne vključijo nazaj na trg delovne sile, razen če jih pestijo denarne težave. Vloga teh žensk je izobraževanje in socialni razvoj njihovih otrok, pa tudi skrb za gospodinjstvo. Ni pa nujno, da so te ženske manj izobražene. Tretje so adaptivne ženske, ki predstavljajo največjo in najbolj raznoliko skupino in želijo kombinirati delo ter

¹ Več v poglavju 2.3

družino, ne da bi stalno dajale prednost prvemu ali drugemu. Uživati želijo najboljše iz obeh svetov. Naglo se prilagajajo spreminjajočim se ekonomskim in socialnim okoliščinam (Ule & Kuhar, 2003).

Kot vidimo zgoraj, je najbolj razširjena kategorija adaptivnih žensk, ki želijo kombinirati delo z družino. Ni pa to vedno preprosto delo, zato se odločijo za kariero, saj jim tako ni reba kombinirati različnih vlog. Ženske, ki izberejo kariero kot prioriteto, veljajo za odločne individualistke, zato jim ni treba kombinirati dela gospodinje, matere ali partnerice z delom. Tako se najlažje izognejo valu kritik ob neuspešnem kombiniranju vlog, dejansko pa se tudi izognejo kombiniranju le teh, zato jim na področju dela maksimalna predanost in popolna fleksibilnost ne predstavljata težav (Ule & Kuhar, 2003). Vendar pa takšne ženske izjemno odstopajo od družbenih pričakovanj.

V raziskavi Conlon (2002), ki je bila opravljena med študenti v Minnesoti, je razvidno, da si tako študentje kot študentke želijo ustvariti družino in imeti kariero ter ti dve področji dobro kombinirati. Prva raziskava na to temo je bila opravljena leta 1972 in je pokazala, da so se 1603 ženske udeležile študija. Skoraj polovica teh študentk, ki so bile brucke, je imelo cilj dobiti dobro delo in imeti družino v roku 15-ih let. Nadaljevalna raziskava iz leta 1974, ki je imela podskupino teh istih intervjuvank, so kot zaključne študentke v 79 % dejale, da pričakujejo kombiniranje dela z družino in zakonom (Bronzaft, 1974 v Conlon, 2002). Raziskava iz leta 1978, ko se je za študij na obravnavani fakulteti odločilo 531 žensk, je pokazala enako močne karijerne težnje, medtem ko je le 10 % žensk dejalo, da bi zaradi družine in zakona zmanjšale svoje želje po poklicni karieri (Conlon, 2002). Kot vidimo, se je v roku osmih let spremenil ženski pogled na kariero in družino, spremenilo se je žensko vedenje do pričakovanj družbe.

Raziskave na področju odločanja med poklici ali družino so pokazale, da so pričakovanja moških in žensk na tem področju podobna, s tem da so se pričakovanja žensk skozi zgodovino povečala. Ne glede na kariero in načrte glede poklicev pa so študentje in študentke izrazili, da je glavna vloga v njihovi prihodnosti prav družinska vloga. Raziskava iz leta 1994 je razkrila, da je tako ženskam kot moškim enako pomembna vloga družinskega človeka in vloga delavca (Conlon, 2002).

1.6 Posledice konfliktov

Biti uspešna delovna ženska in mama, ki obenem dosega zadane cilje, zahteva veliko predanost in še večjo odgovornost. Ko ženska vstopi v materinstvo, je to velik korak v njenem življenju, ki vključuje premik iz že znanega v popolnoma neznano, novo realnost. Ta prestop od ženske terja postavitev novih ciljev, spremembo obnašanja in odgovornosti, saj mora ta izoblikovati novo samopodobo (Tai, 2017). Dr. Alyssa Berlin (2010) v svojem delu primerja ženske z delovanjem računalnikov. Ženska je pred rojstvom otroka kot računalniški program, ki je v konstantnem pogonu in tudi ob zapolnjeni kapaciteti njen

sistem še vedno dela. Rojstvo otroka je zato predstavljeno kot odpiranje novega okna za zagon nove aplikacije. Dr. Berlin nato pojasnjuje, da je z rojstvom vsakega otroka odprto tudi novo dodatno okence, nov program. Zgodi se podobno kot pri računalnikih, več kot je odprtih delujočih programov hkrati, počasneje računalnik dela, njegova učinkovitost pa je tudi slabša. Edina razlika med to primerjavo je ta, da računalniške programe lahko zapremo, programov v življenju, kot so otroci, partner in delo, pa ne (Berlin, 2010 v Tai, 2017).

Pri ženskah je posledica konfliktov vlog lahko zelo resna, vpliva tako na fizično zdravje kot tudi na psihično, kar se kaže predvsem v občutkih krivde. Razne raziskave, ki so bile izvedene na področju konfliktov vlog mame in delavke, so pokazale, da se nekatere mlade mame vrnejo na delovna mesta proti svoji volji, saj jih pestijo razni psihični napor, kot so občutek krivde, nervoza, žalost, stres in frustracije. Vsi taki psihični napor in misli pridejo zaradi obremenjenosti in pričakovanj. Ženske se spopadajo z željo biti kar se da dobra mama, po drugi strani pa se morajo odločiti, na katero področje se bodo osredotočile (npr. starševstvo, kariera) (Berlin, 2010 v Tai, 2017). Doseganje sinergije med delom in družino je možno le, če prevlada pozitivna energija med partnerjema, ki je povezana z dobro voljo. Tu igra pomembno vlogo tudi sinergija med vlogami spolov, ki se kaže v medsebojnem kompromisu pri partnerskih odnosih in predvsem v dogovorih med partnerjema (Beutell, 2013).

Nezmožnost kombiniranja vlog in želja, med katerimi so želja po ugajanju partnerju, biti najboljša mama in hkrati biti vzorna, zanesljiva delavka, privede do zelo močnega občutka krivde. Nekatere mame občutijo krivdo, ker mislijo, da bo delo negativno vplivalo na otroke. Občutijo krivdo, ker so otroci prepuščeni drugim, te pa nimajo dovolj časa, da bi jih potolažile, ko otroci to potrebujejo, poleg tega mame ne učijo otrok prvih stvari, saj so ti v varstvu in so to nalogo prevzele bodisi vzgojiteljice bodisi sorodniki. Po drugi strani pa mame, ki skušajo opravljati vlogo dobre mame, odhajajo z delovnih mest prej, prihajajo kasneje ali pa ostajajo doma, čutijo močno krivdo glede službe (Tai, 2017). Močen pritisk na odločitve glede družine in kariere veliko bolj občutijo ženske. V raziskavi iz leta 1985 je dokazano, da pritisk pri ženskah glede odločitve na področju družine slabo vpliva na odločitve glede kariere, prav tako negativno vpliva na motivacijo za izgradnjo te (Conlon, 2002).

Ženske so nasploh bolj psihično obremenjene, še posebej po rojstvu otroka, saj se spremeni delovanje možganov. Pestijo jih lahko razne nevrološke težave, kot so poporodna depresija, obsesivno-kompulzivna motnja, pomanjkanje spanca, pretirana zaskrbljenost glede izvajanja naloge mame, kriza identitete, občutek, kot da nimajo kontrole nad stvarmi v življenju, in nenazadnje tudi pomanjkanje podpore s strani partnerja (Tai, 2017).

Raziskovalci so se skozi prejšnja desetletja fokusirali na pomembnost spolnih stereotipov in na morebitne konflikte, ki jih posameznik ob takih stereotipih doživlja v sebi. Stereotipi so pričakovanja družbe. Herley (2015) v svojem delu omenja, da so O'Neil in drugi (1986)

konflikt vloge spolov označili kot stanje pri posamezniku, ko je obupan in zaskrbljen. Nadaljevali so s tem, da je ta konflikt formiran s strani družbe in njenih pričakovanj, zato posameznik pade pod pritisk pričakovanj in kako ga bodo videli drugi (Eagly & Karau, 2002 v Herley, 2015). V prej omenjeni študiji O'Neil in drugi (1986) so avtorji komentirali vpliv družbe na konflikt vloge spolov. Dejali so, da ima družba, v kateri posameznik živi in odrasča, največji vpliv na posameznikov pogled glede vlog spolov, zato tudi ta družba določa, kako se bodo moški in ženske kazali na ven. Konflikt vloge spolov naj bi celo pripeljal posameznika k ustvarjanju lastnega pogleda na to, katere so moške in katere ženske karakterne lastnosti (Herley, 2015).

Na primer, če moški verjame, da se mora, tako kot vsak moški, obnašati po določenih pričakovanih stereotipih, ki veljajo za možate in moške, to poveča tveganje za pojav konflikta vloge spolov pri posamezniku. Prav tako, če ženska verjame, da mora imeti, tako kot vsaka ženska, karakterne lastnosti, ki veljajo za ženstvene in ženske, se poveča tveganje za nastanek konflikta. Konflikt vloge spolov se bo pri posamezniku izražal kot stres, saj je njegova moškost oziroma njena ženskost stalno pod preizkušnjo (Herley, 2015). Posledice konfliktov se kažejo tudi v omejeni čustvenosti, homofobiji, obsesiji z dosežki in uspehom, omejeni spolnosti, v težavah z močjo in avtoriteto ter v tekmovalnosti. Ti znaki si pri moških bolj izraženi, medtem ko se pri ženskah bolj izražajo v obliki depresije, stresa, nespečnosti in podobno (Wood, 2004).

Omejena čustvenost je tisto stanje, ko posameznik s težavo pokaže svoje občutke in čustva. To pogostokrat vodi v agresijo, jezo in nezmožnost živeti v partnerskem odnosu. Lahko bi rekli, da se je število ločitev povečalo ravno zaradi tega, ker ljudje niso več sposobni živeti v partnerskih odnosih, kar je posledica vse večjega konflikta vlog in konflikta med delom-družino (Wood, 2004). Obsesija z dosežki in uspehom je v večini prisotna pri moških, saj s tem želijo dokazati svojo premoč in nadvlado. Žensko doživljanje konfliktov se kaže predvsem v depresiji, nervozi, slabi volji in pa izjemnem padcu samozavesti (Wood, 2004).

2 ŽENSKE NA DELOVNEM MESTU

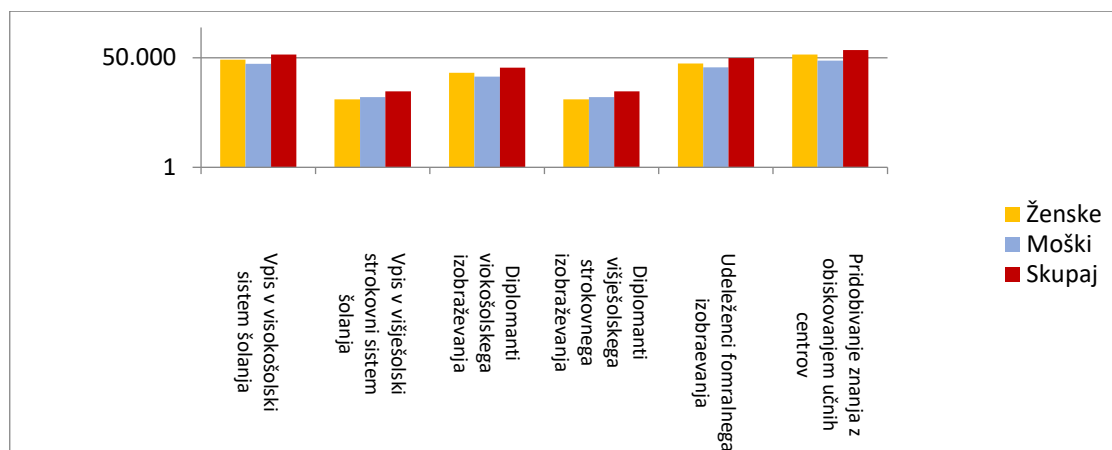
Zaposlenost žensk se je po letu 1970 izjemno povišala. Predvsem so bile zaposlene v računovodstvu ali pa kot navadna delovna sila. Vseeno pa je se ženske soočajo z mnogimi težavami pri doseganju vodilnih mest (Dickens, 2017). Takšna mesta danes pripadajo večinoma moškim. Vsekakor pa tudi dokazi in raziskave kažejo, da so dosežki moških bolj cenjeni od dosežkov žensk (Bella, 2001). Toutkoushian (1999) je v raziskavi na nacionalni bazi prišel do zaključka, da so ženski učni kolegiji manjvredni od klasičnih študijskih smeri z možnostjo akademskih nazivov (Toutkoushian, 1999 v Bella, 2001). Tudi plače za enako delovno mesto se razlikujejo glede na spol. V naslednjem podpoglavju sem predstavila pomen izobrazbe žensk in njihovo brezposelnost.

2.1 Brezposelnost žensk in njihova izobrazba

Šolski sistem se je skozi zgodovino spreminjal, v 19. stoletju je bilo v zahodnih družbah uvedeno obvezno osnovno šolanje. To je bil velik korak za šolski sistem, še večji korak pa je bila demokratična poteza šolstva, ki je omogočila povečan dostop deklic do izobraževanja. To je povzročilo izboljššan položaj žensk na trgu dela, s čimer se je povečala njihova avtonomija (Čeplak & Tašner, 2009). Vendar pa s tem niso pridobile ženske vseh slojev, saj naj bi nekateri analitiki ugotovili, da so s to demokratično potezo šolstva pridobile predvsem pripadnice srednjega sloja, nižjega pa ne. Bourdieu (2001) opozarja, da so ženske srednjega sloja izrinile prebivalce nižjega sloja, saj naj bi vladajoči srednji sloj, kjer tradicionalno delata oba zakonca in tako skupaj zaslužita nadpovprečne plače, nadvladal. Ženske so z vstopom na trg dela prevzele delovna mesta, ki so tradicionalno pripadala nižjemu sloju, zato se je njihova brezposelnost povišala (Bourdieu, 2001 v Čeplak & Tašner, 2009).

Čeprav se je število žensk v izobraževanju povečalo, pa se v izobraževalnem sistemu še vedno pozna, da se ženske bolj odločajo za študije, ki so skladni z ženskimi poklici. Bourdieu (2001) meni, da je to posledica družbenega pogleda in neenakosti, ki še vedno prakticira uvrščanje moških v določene poklicne sfere in ženske v njim primerne poklicne sfere. Navaja, da se moški v večjem številu udeležujejo poklicnih šol, ženske pa se usmerijo v poklice prodajalk, medicinskih sester, tajnic in nižjih uradnic. Pri moških se pozna prevlada v poklicih električarjev, elektroinženirjev, mehanikov in podobnih moških poklicih. Sicer pa avtor opozarja, da več deklet vstopi v visoko šolstvo, prav tako več deklet maturira (Bourdieu, 2001 v Čeplak & Tašner, 2009).

Slika 1: Grafični prikaz udeležencev različnih stopenj izobrazbe in drugih virov pridobivanja znanja glede na spol, leto 2016



Vir: Statistični urad Republike Slovenije za leto 2016.

Po podatkih statističnega urada Republike Slovenije iz leta 2016 se izobraževanja na visokošolskih zavodih v večjem številu udeležujejo ženske, te pa tudi v večjem številu maturirajo. Na zgornji sliki 1 si oglejmo statistiko glede na spol in vrsto izobraževanja ter

pridobivanja znanja. Zanimivo je, da se moški v večjem številu udeležujejo učnih centrov in podobno, ženske pa se bolj odločajo za visokošolsko izobrazbo.

Iz podatkov vidimo, da se ženske v večjem številu udeležujejo izobraževanja, razen na področju višješolske strokovne izobrazbe, ki pripada večinsko moškim. Po Bourdieu naj bi bile ženske močnejše zastopane v intelektualnih poklicih, administraciji, socialnih in umetniških poklicih, kot so televizija, novinarstvo, oglaševanje, socialno delo, poučevanje in podobno (Čeplak & Tašner, 2009). Kljub višji izobrazbi žensk pa podatki delovno aktivnega prebivalstva kažejo, da je število zaposlenih moških višje od števila zaposlenih žensk. V spodnji tabeli 1 si oglejmo številke delovno aktivnega prebivalstva in brezposelnega prebivalstva glede na spol v letu 2016. Vidimo, da so ženske v manjšem številu delovno aktivne, a imajo višji odstotek zaposlenosti od moških, ki imajo večje število delovno aktivnih posameznikov.

Tabela 1: Statistični izračun števila aktivnega in brezposelnega prebivalstva glede na spol v Sloveniji za leto 2016

	Delovno aktivno prebivalstvo	Brezposelni
Moški	446.863	35.000
Ženske	370.346	34.000
Skupaj	817.209	69.000

Vir: Statistični urad Republike Slovenije za leto 2016.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 določa splošne smernice in ukrepe za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških. Določa tudi smernice na področju trga dela, predvsem poudarja zagotavljanje načela enakih možnosti spolov (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

Resolucija nam razlaga, kako pomembno je ravnoesje zaposlenosti pri moških in ženskah, saj je gospodarski razvoj mogoč le, če je obema spoloma omogočeno enako sodelovanje na trgu dela, izkoriščanje njihovega potenciala in če jima je zagotovljena enaka ekonomska neodvisnost (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020). Evropa 2020 je strategija Evropske unije (v nadaljevanju EU) za gospodarsko rast in delovna mesta. Glavni cilj Evrope 2020 na področju zaposlovanja je 75 % stopnja zaposlenosti prebivalcev v starosti od 20 do 64 let. Čeprav se število zaposlenih žensk veča, je ostala stopnja zaposlenih žensk nižja od stopnje zaposlenih moških.

Skladno z Resolucijo in strategijo Evropa 2020 si je Slovenija zadala cilj, da do leta 2020 poveča stopnjo delovne aktivnosti na 75 % prebivalk in prebivalcev od 20 do 64 let. Kot je v Resoluciji rečeno, je stopnja zaposlenosti žensk (63 %) nižja od zaposlenosti moških (71,2

%), zato je na podlagi te posvečena posebna pozornost zaposlovanju žensk (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020). Po podatkih Eurostata se je brezposelnost v starostni skupini od 20-64 let v obdobju prejšnjega nacionalnega programa (2005-2013) znižala pri obeh spolih, vendar se je pri moških znižala bolj (4,6 %) kot pri ženskah (3,2 %). V tem obdobju pa se je tudi stopnja brezposelnosti povečala in ostala višja pri ženskah in je znašala 11 %, pri moških pa je znašala 9,5 % (Eurostat, 2013). Občutno pa se je v tem obdobju znižala stopnja zaposlenosti mladih, predvsem mladih žensk (za 11,9 %). Ta pojav je povečal napetost in neenakost med spoloma, ki je leta 2013 znašala 10,7 %. Leta 2013 je v Sloveniji znašala brezposelnost žensk kar 20 %, kar nas je uvrstilo v sam vrh držav EU, ki imajo najvišjo stopnjo brezposelnosti žensk v določeni starostni skupini (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

Resolucija nam razkriva tudi podatek, da se je zmanjšala razlika med spoloma na področju zaposlitve za določen delovni čas, vendar pa je delež žensk, zaposlenih za določen delovni čas, v Sloveniji precej višji od deleža takih žensk v drugih državah članicah EU (v EU 13,5 %, v Sloveniji 16,6 %). Razlika med spoloma na področju zaposlitve s krajšim delovnim časom pa je še vedno prisotna, saj je v obravnavanem obdobju prejšnje Resolucije delež narasel z 9 % na 12 % (Eurostat, 2013 v Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

Razlika med spoloma se je povečala pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom, saj je delež s tako obliko zaposlitve v obravnavanem obdobju narasel predvsem med ženskami z 9 % na 12 % (Eurostat, 2013).

Izobrazba pri ženskah je potekala skladno z razvojem enakosti med spoloma. Po statističnih podatkih Statističnega urada Republike Slovenije, kjer v svojem katalogu »Kako sva si različna« navaja, da je imelo leta 1961 87 % žensk le srednješolsko izobrazbo, delež moških pa je bil 73 %. Delež žensk z vsaj srednješolsko izobrazbo je znašal 12 %, medtem ko je moški znašal 25 %. Dejstvo, da se ženske v preteklosti niso izobraževale, pa prikazuje podatek z 1 % deležem žensk z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Moški delež je znašal 3 %. Leta 1991 je statistika pokazala velik porast deleža žensk, saj jih je bilo 37 % s srednješolsko izobrazbo. Moški delež je znašal 50 %. Delež žensk z vsaj osnovnošolsko izobrazbo je bil v tistem obdobju 55 %, delež moških pa 40 %. Povišal pa se je tudi delež žensk z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo, saj je narasel na 8 %. Moški delež je v tistem obdobju znašal 10 %. Zadnje primerjalno obdobje iz leta 2015 pa kaže zasuk. Delež žensk z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo, ki je znašal 25 %, je močno narasel in je presegel celo delež moških z enako stopnjo izobrazbe, ki je bil 18 %. Večina moških je imela srednješolsko izobrazbo, 60 %, prav tako je imela večina žensk srednješolsko izobrazbo, 45 %. Delež pri vsaj osnovnošolski izobrazbi pa je pri ženskah še vedno višji, saj je znašal 30 %, medtem ko moški delež kaže 22 % (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020). Statistika iz leta 2014/15 je pokazala, da je bilo v tistem obdobju 46.562 študentk in

34.236 študentov. Razvidno je torej, da se trend žensk z višješolsko in visokošolsko izobrazbo razvija in ostaja v prednosti pred moškim deležem.

Dejstvo je, da je ženskam na trgu dela zožen izbor poklicev in temu pravimo horizontalna poklicna segregacija, o čemer sem pisala v prejšnjem poglavju. Horizontalno poklicno segregacijo lahko povežemo s tem, da se večina žensk omejuje le na dve izobraževalni smeri, to sta zdravstvo (nega) in družboslovne smeri. Med moškimi najdemo oboje in tehnično ter naravoslovno smer izobraževanja. Zato pride do horizontalne poklicne segregacije.

2.2 Delovni čas in napredovanje

Napredovanje in delovni čas sta povezana z usklajevanjem družine in dela, prav tako pa sta povezana z uspešnim usklajevanjem družbenih vlog ženske. V prejšnjem poglavju sem omenila, da je napredovanje možno z izvajanjem maksimalne učinkovitosti na delovnem mestu, kar včasih zahteva nadure, predvsem pa delo za najmanj polni delovni čas. Pravica do krajšega delovnega časa izniči enako možnost napredovanja, saj delavec na delovnem mestu ni prisoten polni delovni čas, pač pa manj. Tako je delavec manj na razpolago, v tem času pa posledično lahko naredi manj kot delavec, ki je na delovnem mestu prisoten več časa tedensko.

V raziskavi, ki sta jo izvedli Susan Durbin in Jennifer Tomlinson (2010) s 16-imi direktoricami/poslovođji, ki so zaposlene za krajši delovni čas, primerjata napredovanje, razvoj kariere in izkušnje polnega delovnega časa s krajšim delovnim časom. Raziskava se je izvedla v Veliki Britaniji, intervjuvank pa je bilo malo, saj je le malo ženskih direktoric in poslovođij, ki delajo krajši delovni čas. Večina je imela uspešno kariero, medtem ko so bile zaposlene za polni delovni čas, ta pa je začela stagnirati, ko so se odločile za krajši delovni čas. Veliko število intervjuvank je imelo frustracije glede dela, saj so jim dajali nižje kakovostna dela. Raziskava kaže, da je vsem intervjuvankam zaposlitev za krajši delovni čas prinesla slabše kakovostno delo in negativne izkušnje (Durbin & Tomlinson, 2010).

Vse intervjuvanke so se ob rojstvu otroka zaposlile za krajši delovni čas od polnega. Dve sta se opredelili kot edini otrokovi negovalki, ostale so si to vlogo delile bodisi s partnerjem, z varuškami, s starimi starši in podobno. Na odločitev za zaposlitev za krajši delovni čas so vplivali različni dejavniki, vključno z lastnimi predstavami o aktivnem starševstvu. Nekaj žensk je dobro sprejelo zaposlitev za krajši delovni čas, medtem ko je bila njihova služba na čakanju. Večina je dejala, da je doseganje ravnovesja med družino in delom, medtem da vzdržujejo delo, ki jim je zanimivo, kompromis, ki so ga sprejele (Durbin & Tomlinson, 2010).

Nivo uspeha se je drastično spremenil pri vseh ženskah, ko so zmanjšale število delovnih ur, bile pa so zadovoljne s prilagodljivostjo delovnih ur in pozitivnim odzivom delavcev. Ne glede na to, pa je večina žensk izrazila frustracije glede možnosti napredovanja. Nekatere so

izjavile, da je njihov prihod na delo s krajšim delovnim časom spremenil nekatere vloge in povzročil izgubo statusa. Intervjuvanka D je izjavila, da je »srečna«, ker je zaposlena v dotičnem podjetju, a je preklicala to izjavo, potem ko njen vodja ni izrazil podpore ob njeni napovedi za zaposlitev s krajšim delovnim časom. Ta je pri tem dejal, da ji bo moral dati nižje kakovostna dela. Drugi intervjuvanki L je bila odvzeta možnost napredovanja, medtem ko je dejala, da sta s šefom v zelo dobrih odnosih. Intervjuvanka F je dejala, da ji je bila možnost napredovanja nedosegljiva in da je krajši delovni čas neposredno vplival na njene možnosti (Durbin & Tomlinson, 2010).

Raziskava je pokazala, da je bilo pri vseh intervjuvankah delo na čakanju, ko so bile zaposlene za krajši delovni čas, možnosti za napredovanje so bile odvzete in vse so se v trenutkih počutile ujeto na lastnem delovnem mestu. Mnoge so iskale možnosti v drugih podjetjih in organizacijah. Nekatere so znale sprejeti kompromis med delom in družino ter upale, da se bodo hitro vrnile na položaj in da bo njihov karierni uspeh narastel, ko se bodo ponovno zaposlile za polni delovni čas. Vendar pri večini žensk, ki imajo zelo majhne otroke, ponovna zaposlitev za polni delovni čas in vrnitev na položaj lahko traja več let. Intervjuvanke so bile vprašane, kako nadomestijo ure pri krajšem delovnem času, da bi vzdrževale delo in stike. Velika večina žensk se je opisala kot »networkers« oziroma osebe, ki navezujejo poslovne stike preko spleta. Intervjuvanke so povedale, da čas, ko jih ni na delu, nadomestijo z navezovanjem stikov na spletu, kjer spremljajo dogajanja in so aktualne v vseh zadevah (Durbin & Tomlinson, 2010).

Statistični podatki kažejo, da je pri zaposlitvi za krajši delovni čas delež žensk višji kot delež moških. Takšen rezultat se kaže v vseh državah članicah EU. Najnižji odstotek delovno aktivnih žensk s krajšim delovnim časom so leta 2014 zabeležili v Bolgariji, ki je znašal 3 %, na Slovaškem pa je znašal 6 %. Najvišji odstotek žensk z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom so zabeležili na Nizozemskem, ki je istega leta znašal 79 %, v Nemčiji 52 % in v Avstriji 50 % (Statistični urad Republike Slovenije, Kako sva si različna, 2016). Te rezultate lahko povežemo z dobro urejenimi pravicami in zakonskimi možnostmi za mlade matere v zahodnih državah. Po drugi strani pa je razlog za takšno razliko prav tem, da so zahodne države razvitejše v smislu ekonomske enakosti, zato se ženske v večjem številu ukvarjajo z deli, ki so tradicionalno moška, kar zahteva tudi vso predanost na delovnem mestu. Ženske v tem primeru ne morejo usklajevati vseh obveznosti, zato se zavežejo za zaposlitev s krajšim delovnim časom.

V letu 2014 je bil v Sloveniji delež delovno aktivnih žensk s krajšim delovnim časom od polnega v skupini od 40-64 let 10 %, moški delež pa je znašal 6 % (Statistični urad Republike Slovenije, 2015).

Napredovanje je drugo področje, kjer se kažejo razlike med spoloma že na podlagi prisotnosti na delovnem mestu enih in drugih. Napredovanje je izjemno pomembno za delavca in delavko, saj jima daje dodatno motivacijo in spodbudo za delo. Rudman in Glick

(2001) sta ugotovila, da ko organizacije iščejo posameznika za zaposlitev na vodilnih delovnih mestih, imajo v glavi predvsem sliko stereotipnega moškega z močnimi karakteristikami. To dejstvo izjemno vpliva na možnost zaposlovanja žensk na takih delovnih pozicijah (Dickens, 2017). Ženske, ki se znajdejo na vodilnih mestih, morajo ostati povsem ravnodušne do svoje ženskosti in ženske strani, saj morajo prevzeti nekatere moške karakteristike (Dickens, 2017). Ženske imajo torej težjo nalogo od moškega pri napredovanju, saj lahko naletijo na številne težave. Do določene mere se povzpnejo po hierarhični lestvici, vendar se na neki točki ustavijo. To imenujemo »učinek steklenega stropa« (angl. *glass ceiling*). O tej točki govorimo, kadar ženska ne napreduje in za to ni nekih objektivnih razlogov. Pomeni najvišjo nevidno točko oziroma strop v korporacijah in drugih organizacijah, nad katero je ženskam zelo težko ali celo nemogoče priti. Izraz se uporablja, ko je težko dokazati, da ženske slabše napredujejo, manjkrat dobijo povišico in možnost nadaljnjega razvoja (Lewis, 2017). Izraz »*glass ceiling*« se je prvič uporabil v knjigi »The Working Woman Report« avtorja Gay-a Bryant-a iz leta 1984. Kasneje se je izraz uporabil leta 1986 v članku iz Wall Street Journal-a, in sicer se je apliciral na ovire, s katerimi se ženske srečujejo v močnih in velikih korporacijah. Izraz je dobil ime stekleni, ker je steklo nevidna ovira, ki se je ženske ne zavedajo, dokler ne naletijo nanjo (Lewis, 2017).

Izraz »učinek steklenega stropa« je postal uveljavljen izraz leksikona za razvoj poklicne poti, ko je Zakon o državljskih pravicah iz leta 1991 ustvaril Zvezno komisijo za učinke steklenega stropa (v nadaljevanju Komisija). Ta je dobila nalogo identifikacije in definicije ovir, ki naj bi ženskam in manjšinam v delovni sili preprečevale napredovanje (Carnes, Morrissey & Geller, 2008).

Leah Dickstein je v svojem delu »Women in medical education: An anthology of experience«, 1996 navedla nekaj primerov odkritega in prikritega seksizma, s katerim se je srečevala v lastni karieri in ki potrjuje metaforo »*glass ceiling*«. Seksizem naj bi preprečeval ženskam prevzete vodilnih vlog v medicini, sam vrh, do katerega lahko ženska pride, pa je po njenih besedah izdelan iz materiala lexan, ki ga je težje razbiti kot steklo. V raziskavi Tescheve in Nattingerjeve so bili zajeti zdravniki in zdravnice, ki so se istočasno vpisali na medicinsko fakulteto. Avtorici sta za situacijo žensk v medicini predlagali metaforo »*sticky floor*« ali »lepljiva tla«, saj je bilo po raziskavi sodeč promoviranih veliko več moških kot žensk, prav tako pa so ženske na začetku svoje kariere prejele manj institucionalnih sredstev. Izraz se uporablja za opis situacije zaposlenih, ko določena skupina ljudi na podlagi diskriminacije ostaja na dnu hierarhične lestvice na delovnem mestu (Carnes, Morrissey & Geller, 2008).

Komisija je v svojem prvem poročilu o raziskavi glede učinka steklenega stropa ugotovila, da v zasebnem sektorju obstajajo trije nivoji navideznih ovir za manjšine in ženske, ki pa so v nasprotju z ameriškim etosom. Australian Centre for Leadership for Women (2012) v svoji raziskavi navaja te tri nivoje umetnih ovir:

- družbene ovire, ki so zunaj neposrednega nadzora nad manjšinami in ženskami, in sicer na najvišjih ravneh upravljanja;
- notranje strukturne ovire pri neposrednem nadzoru poslovanja;
- vladne ovire.

Komisija je dejala, da za vsak nivo obstaja večje število ovir, učinek steklenega stropa pa je predstavila kot koncept oziroma skupek ovir, s katerimi se manjšine in ženske srečujejo v zasebnem sektorju, ki zajema široko paleto različnih področij. Vključili so ovire, kot so pomanjkanje možnosti izobraževanja, pristranskost zaposlovanja, odtujenost podjetniške atmosfere ali klime, pomanjkanje mentorstva, usposabljanje za upravljanje, posebni ali različni standardi za ocenjevanje uspešnosti, kontraproduktivno vedenje in nadlegovanje s strani kolegov, stereotipizacija in predsodki, ki so povezani s spolom, raso ter etnično pripadnostjo (Australian Centre for Leadership for Women, Glass Ceiling Research, 2012).

Obstajajo pa latentni predsodki in spolni stereotipi, ki ženski onemogočajo napredovanje v sam vrh. Za ženske veljajo mnogi stereotipi, ki vplivajo na odločitev pri napredovanju. Družba pričakuje od žensk, da bodo aktivne tako na profesionalnem kot družinskem področju. Tu pride do dvojne preobremenjenosti žensk, do neuspešnega kombiniranja vlog, kar vodi v manjšo koncentracijo pri delu, saj vse to zmanjšuje delovno zavzetost delavca. Zato se delodajalci velikokrat odločijo napredovati moškega. Prav tako velja, da so ženske čustveno nestabilne, zato lažje dopustijo čustvom vplivati na odločitve, kar vodi v zaključek, da se ženske preveč čustveno soočajo s problemi. Delodajalec se v tem primeru odloči za moškega kandidata, ki je bolj razumen in objektiven pri odločanju.

2.3 Nosečnost na delovnem mestu

Nosečnost predstavlja neke vrste družbeno stigmo. Družba ima določena merila, kako naj se noseča ženska obnaša, recimo zaželeno je, da je nosečnica bolj pasivna, kot pa da izraža svoje mnenje odločno (Taylor & Langer, 1977 v Fox & Quinn, 2014). Za dobrega in fleksibilnega delavca velja tisti, ki je nima nikakršnih omejitev iz zasebnega življenja, kar pa noseča ženska in ženska z otrokom ali otroki ni. Otroci predstavljajo ogromno omejitev z vidika delodajalca, saj tak delavec ne bo svojega časa povsem posvetil delu, še vedno obstaja prioriteta iz zasebnega življenja.

Negativno obravnavanje nosečnice in stigmatizacija vplivajo na psihičnem področju na žensko negativno. Predanost delu in uspešno usklajevanje vlog se zmanjša, ženska tako pride do situacije, ko ne obvlada ne enega ne drugega. Major (2004) pravi, da več kot tretjina žensk skuša prikriti nosečnost, dokler je možno, da bi se izognile drugačnim obravnavanjem, kriterijem in neenakosti. Velikokrat ženska ne pride s porodniške na isto delovno mesto. Seveda pa imamo delodajalce, ki so družini prijazni in pa delodajalce, ki ne dajejo posebne pomembnosti družini in usklajevanju dela z družino. Pri slednjih delodajalcih je stigma nosečnic večja. Ko ženska poda informacijo o svoji nosečnosti, se ta takoj poveže z večjo

odsotnostjo pri delu zaradi zdravniških pregledov in morebitnega slabega počutja med nosečnostjo. Kar pa ne velja le za čas nosečnosti, pač pa tudi za čas, ko pride ženska s porodniškega dopusta, ta nevarnost pa traja do tretjega leta otrokove starosti oziroma do zakonskega maksimuma možnosti izkoriščanja pravice do krajšega delovnega časa.

Iz teh razlogov noseča ženska ni popolni delavec. Leta 1997 se je ameriška raziskava z Univerze DePaul (Halpert & Burg, 1997) osredotočila na izkušnje nosečih delavk. Intervjuvanke so bile stare od 20 do 40 let, za večino pa je bila to prva nosečnost. Prvi sklop vprašanj se je nanašal na reakcije vodij glede nosečnosti njihovih podrejenih. 29 % intervjuvank je povedalo, da njihove vodje skrbi, kako bo delo pokrito, ko bo ta odsotna zaradi nosečnosti. 48 % vodij naj bi skrbelo, kdaj se bo nosečnica vrnila nazaj na delo in ali se sploh bo. Večina vodij je sicer ravnala pravilno in profesionalno, nekatere vodje pa so se obnašale, kot da je nosečnost nekaj slabega, kar naj bi nosečnica naredila svojemu vodji. 51 % nosečnic naj bi bilo deležnih negativnih obravnavanj s strani vodij, kjer negativna obravnavanja pomenijo hladnost in izogib določenih stvari na področju dela. 38 % nosečnic je reklo, da vodje pogostokrat komentirajo njihov izgled, počutje (to je zaradi nosečniških hormonov) in jedilnik (Halpert & Burg, 1997).

Drugi sklop vprašanj se je nanašal na reakcije sodelavcev in drugih. Večina nosečnic je bila deležnih pozitivnih komentarjev, medtem ko 73 % nosečnic trdi, da je bila poleg teh komentarjev deležnih tudi osebnih (zakaj toliko ješ, ali imaš že strije...), pogostokrat pa so moški sodelavci primerjali nosečnost z ženino nosečnostjo. 21 % sodelavcev je pripravljenih pomagati nosečnicam, ko se slabše počutijo in ko se morajo malo odpočiti. 28 % nosečnic je bilo deležnih negativnih in sovražnih komentarjev, kot so da je nosečnost nezasluženo darilo. 48 % nosečnic je povedalo, da so njihovi vodje negativno reagirali na nosečnost (Halpert & Burg, 1997).

Noseča ženska velja v družbi kot oseba, ki ima več razpoloženskih in psihičnih nihanj ter je hitreje in bolj izčrpana. Ženska je v času nosečnosti deležna pravice dela, brez tveganja za zdravje nosečih žensk. Materinstvo je dobro zavarovano v zakonu, saj delodajalcu prepoveduje pogojevati sklenitev pogodbe o zaposlitvi z omejitvami glede materinstva in podobnega. Zakon pozna absolutne in relativne prepovedi opravljanja del med nosečnostjo in v času dojenja. Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa, da mora delodajalec izdelati izjavo o varnosti, ki vsebuje natančen opis delovnega mesta in oceniti tveganje za poškodbe ter zdravstvene okvare, pri tem pa mora določiti tudi varnostne ukrepe. Če noseča ženka opravlja delo, ki je ocenjeno kot tvegano za njeno zdravje in zdravje njenega otroka, mora delodajalec odpraviti tveganje ali pa jo premestiti na enakovredno delovno mesto, ki je varnejše zanj in otroka. Če takega mesta ni, ji mora delodajalec zagotoviti nadomestilo v višini povprečne mesečne plače v zadnjih 12-ih mesecih. Vendar pa velja nosečnost za neko družbeno stigmo, saj drugo stanje velja za stereotipno žensko vlogo, ki jo družba pričakuje, ta pa ni skladna z idealnim delavcem. Tako ženske mnogokrat občutijo to stigmo na delovnem mestu (King & Botsford, 2009).

Noseče ženske so v vlogi kandidatke za delo bolj osovražene, kot če se znajdejo v vlogi stranke v trgovini. Prav tako obstaja razlika med nosečo kandidatko in ne nosečo kandidatko, ki se potegujeta za tradicionalno moško delo. Pri tem je noseča ženska deležna slabšega ali celo sovražnega obravnavanja, saj ni v skladu z žensko vlogo. Če pa se noseča ženska poteguje za delovno mesto, ki tradicionalno pripada ženski vlogi, jo obravnavajo enako ali celo bolje kot ne nosečo kandidatko (Hebl, 2007). Hebl in drugi ugotavljajo tudi, da so moški tisti, ki izvajajo seksistične opazke glede nosečnosti in nosečih žensk bolj kot ženske. Zato se za noseče ženske predpostavlja opravljanje dela, ki je žensko, to pa je recimo učiteljica ali vzgojiteljica v vrtcu. Vendar tudi nekatera ženska dela ne favorizirajo nosečnic, recimo mesto prodajalke v trgovinah. Tu je stigma še vedno zaznana, medtem ko je za mesto prodajalke v trgovinah z otroškimi stvarmi noseča ženska povsem primerna.

Delovno mesto mora zagotoviti zagotavljanje pravic, zato je od delodajalca zaželeno, da se posveti politiki porodniškega dopusta, ker je od nosečnic pričakovano, da bodo večkrat odsotne z dela zaradi zdravniških pregledov. Fleksibilnost delodajalca omogoča izognitev konfliktov med nosečnicami in njim, poleg tega prihaja do manjšega števila tožb. Prav tako bi bilo dobro imeti dodatne sedalne površine na delovnih mestih, kjer bi se nosečnice odpočile z možnostjo udobne namestitve.

Kot lahko vidimo, se od nosečih žensk pričakuje določeno družbeno vedenje. Noseča ženska mora prilagoditi izvajanje svojega dela, celo spremeniti delovno mesto, ker je opravljanje takega dela s strani nosečnice z družbenega vidika nesprejemljivo. Prav tako sem na začetku magistrske naloge omenila, da se od nosečnic pričakuje, da so pasivne in ne izražajo svojega mnenja odločno in glasno. Nosečnice veljajo za tihe, nežne in mile ženske, ki imajo več psihičnih nihanj, zato je zanje značilno delo, ki je prijazno, nevsiljivo in neagresivno.

2.4 Občutek manjvrednosti na delovnih mestih

Občutek manjvrednosti na delovnih mestih je povezan z različnimi vsakodnevnimi dejavniki, s katerimi se srečujejo ženske, ti dejavniki pa so v veliki meri povezani z neenakostmi med spoloma in s stereotipi o ženskah. Ženska se na delovnem mestu počuti manjvredno, ker vlaga enako količino dela, enako količino energije, celo še več, če vzamemo, da veliko truda zahteva družina, kot moški, ob tem pa niso enako obravnavane kot oni.

Na občutek manjvrednosti na delovnih mestih vpliva že sama prisotnost na delovnem mestu, ki je pri ženskah dostikrat okrnjena zaradi obveznosti z družinskimi člani. Da bi vzgojile otroke, si ženske vzamejo pravico za delo s krajšim delovnim časom od polnega, ki je pri nas zakonsko predpisan, in sicer gre za krajši delovni čas, ko je posameznik zaposlen za največ 35 ur na teden. Odsotnost z dela pomeni tudi manjše možnosti za napredovanje, saj se ženska ne more oziroma se ne uspe pokazati v svoji 100 % zagnanosti. Nepričakovane bolniške odsotnosti zaradi otrok pogosto povlečejo negativne posledice za seboj. Kljub

odsotnosti se ženska vrne na delovno mesto pripravljena, je enako pridna kot moški, le da za to pogosto ni posebej nagrajena z napredovanjem ali s plačo. To vzbuja izjemno močen občutek manjvrednosti, še posebej pri plačah, saj so ženske večinoma za enako delo, kot ga opravlja moški, plačane manj. Vsak delavec pričakuje primerno plačilo za opravljeno delo, kar mu predstavlja motivacijo, tako kot motivacijo predstavlja možnost napredovanja. Tudi ta je pogojena s spolom, saj se žensk držijo določeni stereotipi, ki naj bi vplivali na izvajanje dela in produktivnost. Ženske tako veljajo za manj ambiciozne, manj odločne in bolj čustvene, kar jim onemogoča polno produktivnost (Tai, 2017).

Aktivnosti, ki se jih delavci udeležujejo izven okvira delovnega časa, je tudi eden od dejavnikov, ki vpliva na občutek manjvrednosti. Ženska, ki ima mlajše otroke, se lahko le redko udeleži takih dejavnosti in aktivnosti, če pa se želi le-teh udeležiti, se ji mora skupina prilagoditi, kar pa ne vzbuja dobrega občutka ne pri moških ne pri ženskah. V raziskavi Durbin in Tomlinson (2010) sta raziskovalki ugotovili, da si večina žensk ne more privoščiti neformalnih srečanj zunaj delovnih aktivnosti, saj se po končanem delovniku takoj odpravijo k družinam in družinskim obveznostim, čeprav vejo, da bodo zamudile pomembno druženje. Nekatero raziskavo so pokazale, da to vpliva na njihovo samopodobo delavke (Tai, 2017). Psihološka dogajanja so pokazala, da je podjetnica, ki je predana delu, obravnavana kot dobra konkurenca in sledi takoj za moškimi, medtem ko je mati, ki dela, obravnavana kot manj idealna za vodilno delovno mesto ali za naziv podjetnice. Ženske se zaradi tega počutijo manjvredne, saj poleg plačanega dela opravljajo tudi neplačano delo, ki pa po njihovem mnenju ni cenjeno (Tai, 2017).

Občutek manjvrednosti žensk se ne pojavlja le na delovnih mestih, ampak tudi na področju gospodinjskih del. Ker se od ženske pričakuje, da je aktivna na delu in potem še doma, ji ob teh pričakovanjih ni dopuščeno delati napak ali izpustiti kakšne od obveznosti. Doma se pričakuje veliko od nje, prav tako tudi na delovnem mestu. Prav tako pa ženska za svoje delo doma ni nagrajena, le malokrat je pohvaljena, pa tudi na delovnem mestu je le malokrat nagrajena. Zato se ženska velikokrat znajde ujeta med občutkom manjvrednosti in tesnobo, ki pa oba vplivata na delo doma in v službi. Glede občutka manjvrednosti je treba poudariti, da le ta izvira iz konflikta, ki ga ženska doživlja v sebi. Je posledica konflikta delo-družina in konflikta vloge spolov (Herley, 2015).

Stres pri ženskah povzroča tudi dejstvo, da imajo matere, ki delajo, večje število večopravilnih aktivnosti kot moško. American Sociological Review podaja podatke raziskav, kjer so analitiki vzeli 368 mater in 241 očetov, ki delajo še izven doma, in ugotovili, da imajo mame povišano število večopravilnih aktivnosti, še posebej med 17. in 20. uro (Tai, 2017). Rezultat tega je občutek žensk, da morajo večino stvari same, da se morajo izkazati tako na delu kot doma in v partnerskem odnosu, medtem ko je moškim potrebno dokazovanje le na področju dela. Zato so moški v prednosti pri napredovanju in vzornih delavcih, saj imajo več energije in časa, da se posvetijo svojim profesionalnim karieram, ob tem pa jim ni potrebno početi več opravil hkrati (Tai, 2017).

2.5 Diskriminacija plač za enako delo

Po statističnih podatkih so ženske za opravljanje enakega dela kot moški plačane manj. Vprašanje je, zakaj je prišlo do tega in zakaj se to še ni spremenilo. Denimo, da je to v povezavi s prisotnostjo na delu. Ženske so večkrat zaposlene za krajši delovni čas kot moški, so večkrat odsotne zaradi otrok in obveznosti v povezavi z njimi. Bistvena je statistika, ki kaže na diskriminacijo plač za enako delo.

Pri številu ur (plačanega in neplačanega) dela obstaja velika razlika med spoloma, saj 17,3 % moških in kar 41 % žensk dela več kot 70 ur na teden (Eurofond, 2012). Zaposlene ženske z otroki porabijo 25 ur na teden za skrb za otroke, moški 15 ur, za kuhanje in gospodinjstva opravila porabijo ženske 14 ur na teden, moški 9 ur in za pomoč ter skrb drugim pomoči potrebnim osebam porabijo ženske 10 ur in moški 13 ur na teden (Eurofond, 2012).

V Sloveniji obstajajo razlike med moškimi in ženskami v plačah v enakih poklicih, kar je razvidno iz statističnih podatkov iz leta 2014. Podatki v tabeli 2 se nanašajo na mesečne bruto plače v oktobru 2014, in sicer glede na različne vrste poklicev. V tabeli 2 vidimo, da so ženske za vsako od naštetih del manj plačane od moškega, ki opravlja enako delo kot ona. Največja praznina oziroma razlika v plači med moškim in žensko ob opravljanju enakega poklica je v zdravstvu in socialnem varstvu, kjer plača moškega znaša 2.150,69 €, ženska plača pa 1.604,03 €.

Tabela 2: Povprečne mesečne plače moških in žensk glede na vrsto poklica

	MOŠKI	ŽENSKE
Povprečna mesečna plača v oktobru 2014 (€)	1.566,61	1.478,34
Finančne in zavarovalne dejavnosti (€)	2.509,17	1.978,13
Strokovne/znanstvene/tehniške dejavnosti (€)	1.789,92	1.684,70
Javna uprava, obramba, socialna varnost (€)	1.812,03	1.700,56
Informacijske in komunikacijske dejavnosti (€)	2.096,91	1.877,87
Zdravstvo in socialno varstvo (€)	2.150,69	1.604,03

Vir: Statistični urad Republike Slovenije za leto 2014.

Raziskava o uresničevanju načela enakosti spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2012) je pokazala, da so vsakodnevna opravila za dom v veliki večini domena žensk (v več kakor dveh tretjinah primerov je to večinoma domena ženske): ženske tako veliko pogosteje kakor moški ali

kakor pari skupaj pripravljajo hrano, pomivajo posodo ali jo zlagajo v pomivalni stroj, perejo perilo, čistijo stanovanje in likajo. Pri občasnih opravilih je delo glede na spol bolj porazdeljeno: medtem ko moški večinoma poskrbijo za manjša popravila v stanovanju ali hiši in za urejanje okolice hiše ter skrbijo za avto, je delo na vrtu enakomerno porazdeljeno med partnerice in partnerje, o urejanju ali obnovi stanovanja oziroma gradnji ali obnovi hiše se pari v slabih dveh tretjinah odločajo skupaj, kadar pa se ne, to približno petkrat pogosteje počnejo moški. Odločanje o vsakdanjih stvareh glede življenja v partnerski skupnosti je nekaj, kar pari večinoma počnejo skupaj (kdo kdaj uporablja družinski avto, kaj jesti ob posebnih priložnostih, s kom se par družijo v prostem času, kako bo preživljala prosti čas vsa družina) - izjema sta vprašanja, kdaj je stanovanje dovolj čisto in pospravljeno ter kaj bo za večerjo, o katerih pogosteje odločajo ženske. Tudi pri opravilih, povezanih z otroki, se je pokazalo precej stereotipov. Kadar par tega ne opravlja skupaj, so ženske tiste, ki se pogosteje igrajo in družijo z otroki, nadzorujejo šolske obveznosti otrok, poskrbijo za obiske otrok pri zdravnici ali zdravniku, za oblačenje otrok, za urejanje administrativnih zadev za otroke, organizacijo varstva otrok v nujnih primerih in za organizacijo prevoza otrok na prostočasne dejavnosti (Eurofond, 2012).

Čeprav prakticiranje zaposlovanja žensk na nižje ovrednotenih delovnih mestih in namensko nižje plače zaradi spola nista zakonita, takšna praksa še vedno ni izginila. Dosedanje raziskave so dokazale, da so ženski dosežki proti moškim manj vredni. To dejstvo poveča možnost, da bodo ženske zaposlene na nižje ovrednotenih delovnih mestih (Bella, 2009). Toutkoushian je v svoji raziskavi iz leta 1998 ugotovil, da so razlike v plačah med moškimi in ženskami večje pri starejši populaciji kot pri mlajši. Mnoge organizacije zanikajo, da so razlike med plačami moških in žensk namerne, kar je mogoče res, glede na to, da na uspešnost delavca vplivajo mnoge okoliščine. Dejstvo je, da lahko moški dosega boljše rezultate od ženske zaradi diskriminatornih vidikov nasprotnih institucij oziroma vidikov ljudi, s katerimi posameznik sklepa posle. Glede na to, da na vodilnih mestih prevladujejo moški, ki konflikt vloge spolov doživljajo tako, da kažejo svojo premoč, bodo ti raje sodelovali in sklepali posle z moškimi kot z ženskami. Tako pride do rezultata, ko moški dosegajo boljše rezultate od žensk (Bella, 2009). Ni pa vedno tako, saj niso vsa delovna mesta odvisna od zunanjih okoliščin in ljudi.

Zanimivo je tudi dejstvo, da so ženske, ki so močne in enako ali bolj sposobne kot moški, manjkrat poročene kot sposobni moški. Je pa res, da ko so takšne ženske poročene, so največkrat poročene z moškim podobnih ali enakih sposobnosti, moči in talentov. Razlog za to je ta, da sta razvoj in mobilnost ženskih sposobnosti pri poročenih ženskah omejena bolj kot pri moških, ki so poročeni z žensko, ki ne dela v enakem ali podobnem poklicu ali pa je brezposelna. Povod pa je v tem, da obstajajo razlike v plačah. Ženske, ki so poročene z moškimi enakega ali podobnega poklica, pogosteje sledijo moškemu ravno zaradi razlik v njihovih plačah. Le redko pa se zgodi, da bo moški sledil ženski prav zaradi razlik v plači. (Bella, 2009). V raziskavi Bellas (2001) se nahajajo podatki razlik v plačah za leto 1985 in 1995. V letu 1985 je znašala povprečna letna plača moških 42.341 \$, medtem ko je

povprečna ženska letna plača znašala 33.866 \$, torej je bilo 8.475 \$ razlike. V tej isti raziskavi so raziskovalci prišli do zaključka, da se je manj žensk odločilo za doktorat ali profesionalno diplomu kot moških, odstotek je bil 75 % proti 82 %, čeprav ta statistika ni imela velikega pomena. Študija je pokazala, da se pri zaposlovanju za rang pomožnega profesorja odstotki izenačujejo, pri obeh spolih je bilo namreč 60 % zaposljivosti za razred takega dela. Pri zaposlovanju za delovna mesta takšnega razreda ni bilo razlik med moškimi in ženskami. Razlike so bile opazne šele pri višje razrednih delovnih mest, kot je recimo redni profesor, saj so bili na takih delovnih mestih moški 10x bolj zaposleni kot ženske.

3 EMPIRIČNI DEL - USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI: ANALIZA STALIŠČ MATER

Sodeč po statistiki iz leta 2016 se v Sloveniji plače med moškimi in ženskami za enako vrsto dela še vedno močno razlikujejo kljub podatku, da ženske v povprečju dosežejo višjo izobrazbo kot moški (Statistični urad Republike Slovenije, 2017). Ženske so torej manj plačane kot moški, prav tako pa opravijo večje število neplačanih ur. Skrb za otroke, gospodinjstvo, delo in partnerja predstavlja glavni problem današnjega razvoja in dojemanja mater, ki kljub vsem uspešno opravljenim nalogam veljajo za manj zanesljive delavce, ki so tudi manj sposobne od moških. To poglavje in analiza stališč sta namenjena prav materam, ki se soočajo z vsaj enim konfliktom od navedenih v magistrskem delu. Raziskava je narejena med materami in ženskami, ki sem jim dodelila anketo preko skupne elektronske pošte na Unicredit Banki Slovenija, zaposlenim v osnovni šoli Vodmat in prijateljicam, ki so anketo posredovale v organizaciji, kjer delajo. Poskusila sem pridobiti matere in ženske iz čim bolj raznolikih delovnih mest.

3.1 Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti – predstavitev problematike

Cilj raziskovalne ankete je potrditi ali zavreči raziskovalna vprašanja, ki sem jih oblikovala na podlagi vsakodnevnih pogovorov s sodelavkami, prijateljicami in sorodnicami. Nekatera raziskovalna vprašanja sem oblikovala skozi branje raznih raziskav, vsa vprašanja pa so oblikovana na podlagi splošnih trditev, da so ženske preobremenjene in včasih postavljene pred situacijo, kjer morajo izbirati med stvarmi in prioriteta v življenju.

Časa za vzgojo otrok in družino je danes vedno manj, saj je bilo delo včasih drugačno. Nihče ni zahteval nadur, dela od doma, službenih telefonov ni bilo in ko si prišel domov, si bil s svojo družino. Danes pa delo zahteva veliko več od nas, kot je to zahtevalo včasih (Žakelj & Švab, 2009). Pričakovanja na delovnem mestu so se povečala, družbena pričakovanja do žensk pa se niso sorazmerno s tem zmanjšala, ampak so ostala enaka. Mame težje delajo dlje, od njih se pričakuje skrb za otroke, njihovo zdravje in zdrav razvoj, po drugi strani pa se pričakujejo od njih tudi opravljena gospodinjstva dela, torej čisto in higiensko domače okolje, skrb za hrano in kuhanje ter ostala opravila. Pri tem ji partner lahko pomaga, če imata

zdrav odnos, ki temelji na kompromisu in dogovoru (Abendroth, Lippe & Maas, 2012). Vendar pa je tradicionalna vloga žensk globoko zakoreninjena v družbo (Resolucija 2015-2020) in velikokrat partner opusti vlogo pomoči ženski pri določenih opravilih. Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je ključnega pomena v življenjih ljudi, saj prav ob pojavu tega konflikta posameznik doživlja stres, frustracije, je brez energije, brez motivacije in podobno. Tu velja dejstvo, da ženske veliko bolj občutijo konflikt med delom in družino kot moški, saj se od njih tako na delovnem mestu kot doma pričakuje opravilo določenih nalog, to pa zajema tudi neplačane naloge (Conlon, 2002).

Do opuščanja pomoči pri opravljanju domačih obveznosti privede predvsem konflikt vloge spolov z moške strani, saj ti ne poprimejo za taka dela, ker to ni moško. Na drugi strani se pri ženskah konflikt vloge spolov izrazi tako, da je pod stresom, skrbi za otroke, družino, partnerja in delo, ker se potihoma zaveda, da je to njena naloga, ker je ženska (Lund, 2012). Med partnerjema, kjer oba doživljata notranji konflikt vloge spolov, težko pride do kompromisa in dogovorov, saj je za nekaj takega potrebna sinergija in zdrava energija med njima (Beutell, 2013). Konflikt vloge spolov pa se ne pojavlja zgolj v partnerskih odnosih, pač pa je prisoten tudi na trgu dela v mnogih organizacijah. Že dejstvo, da vodilna mesta stereotipno pripadajo moškim, ta stereotip pa se potrjuje na mnogih delovnih mestih, nakazuje na seksizem, ki je spet posledica konflikta vloge spolov (Dickens, 2017). Da so ženske slabše zastopane na delovnih mestih, dokazuje podatek Statističnega urada Republike Slovenije. Statistična analiza po prebivalstvu do 35 let, ki so hkrati zaposleni, je pokazala naslednje:

Tabela 3: Statistika zaposlenih po spolu in starosti 2016

Starost	Spol	Število zaposlenih
Do 35 let	Moški	13.896
Do 35 let	Ženske	12.035

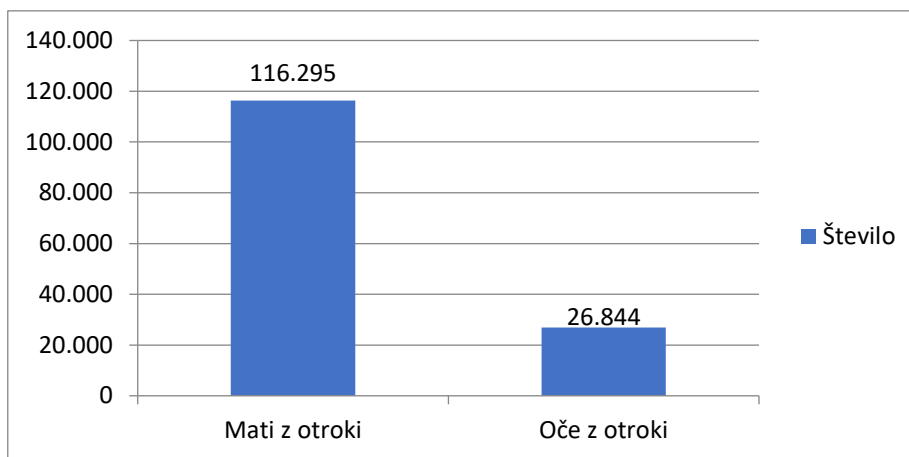
Vir: Statistični urad republike Slovenije, 2016.

Danes se psihološko bolj poudarja pomembnost mater kot očetov kar nas učijo tudi pri psihologiji na šolah, to stališče pa prakticirata tudi družba in zakonodajna veja oblasti, ki v večini primerov, če pride do razvez, otroka dodelita materi. Zanimiv je podatek, ki kaže, koliko gospodinjstev je bilo v letu 2015 uvrščenih kot oče z otroki in kot mati z otroki. V sliki 2 si oglejmo razliko.

Kot vidimo, je število mater z otroki v gospodinjstvu skoraj 4-krat večje kot očetov z otroki. Mama je najpomembnejša oseba v otrokovem razvoju in vsakdanjem življenju, saj vsaka mama ravna v skladu s tradicionalno žensko vlogo, ravna se po naravnih in močnih čutenjih, ki pripadajo ženstvenosti in ženski. V anketi sem imela eno od vprašanj na temo zaupanja

do partnerja in prepustitvi otrok njemu v skrb za dva tedna. Odgovori so pokazali določeno mero zaskrbljenosti. Najprej si oglejmo raziskovalna vprašanja, ki jih bom preverjala v magistrskem delu.

Slika 2: Grafični prikaz prebivalstva po statusu 2015



Vir: Statistični uraf Republike Slovenije, 2015.

RV1: Ali družinske obveznosti predstavljajo oviro pri izgradnji lastne kariere in obratno?

Raziskovalno vprašanje sem oblikovala na podlagi lastnih izkušenj, saj na delovnem mestu pogostokrat klepetamo med seboj, si izmenjamo par besed na hodnikih in podobno. Velikokrat sem slišala in bila priča nemogućnosti napredovanja zaradi družinskih obveznosti, saj obstajajo razlike med zanesljivim in fleksibilnim delavcem ter nezanesljivim in nefleksibilnim. Zaradi pogoste odsotnosti je možno, da imajo ženske težave na delovnem mestu. To se vidi tudi v anketnem vprašalniku, kjer je na vprašanje »Ali imate dovolj časa, da se posvetite delovnim in družinskim obveznostim?« predstavljal največji odstotek odgovor »Ne, velikokrat trpijo družina in družinska opravila«.

RV2: Ali zasebno življenje žensk vpliva na neenaka merila na delovnih mestih med moškimi in ženskami?

To raziskovalno vprašanje je bilo oblikovano na podlagi dognanj o ženskah, ki so zaposlene za polovični delovni čas, ker tako pač zahteva njihova druga vloga ali pa naravna vloga matere. V anketo sem vključila tudi matere, ki so zaposlene za polovični delovni čas ter vključila vprašanje o morebitnih težavah na delovnem mestu zaradi odsotnosti in pa vprašanje o nalaganju manjvrednega dela. Odločitev za krajši delovni čas ne bi smela vplivati na vrsto in kakovost naloženega dela, priložnosti ter možnosti napredovanja. Ženska kot mama velja za nefleksibilno delavko, ki zaradi svoje obsežnih obveznosti ne more biti čisto na razpolago na delovnem mestu. Zato taka odločitev ženske, da postane mama, velikokrat vpliva na dožemanje, kakšna delavka je (Glass & Fodor 2017).

RV3: Ali dvojna obremenjenost žensk večkrat privede do slabšega izvajanja dela?

Ženske med seboj velikokrat govorimo o svojih otrocih, partnerjih in obveznostih na delu ter doma. Od žensk se maksimum pričakuje doma in na delovnem mestu, to pa predstavlja dvojno obveznost in posledično dvojno obremenjenost. Ker me je pritegnil enak vzorec pri skoraj vsakem od slišanih problemov, sem se odločila analizirati, kdo opravlja večino del doma in ali to vpliva na koncentracijo ter učinkovitost dela. Predvsem me je pritegnila primerjava Dr. Berlin med ženskami in računalniškim programom, čigar delovanje poteka podobno, in s tem potrdila svoje raziskovalno vprašanje. Dr. Berlin je razložila, da ženska slabše opravlja dela, če jih je preveč, prav tako kot računalnik, ki ob veliko odprtih programov počasneje dela (Berlin, 2010 v Tai, 2017).

RV4: Ali se ženske zaradi kariernega pritiska odločajo za poznejše materinstvo?

Raziskovalno vprašanje sem oblikovala glede na današnjo situacijo, saj se mi zdi, da če želi ženska uspeti v karieri in prevzeti neko vodilno mesto, mora družino in ustvarjanje le te potisniti na stranski tir. Dejstvo o tem tiči v tem, da si nihče ne želi biti preobremenjen, danes pa se od žensk zahteva maksimum na delovnih mestih, v partnerskih odnosih in v družinskem življenju. Ženske se zato odločijo dati prednost enemu ali drugemu, ker pa smo danes odvisni od svojega dela, morajo tudi ženske delati v enakih količinah kot moški. Želijo si napredovanja, želijo si ustvariti status, saj jih delo zanima, nočejo pa tvegati izgube statusa ali možnosti napredovanja s porodniškim dopustom in možnimi občasnimi odsotnostmi, ko je otrok že rojen.

3.2 Anketni vprašalnik

Tema magistrskega dela je bila izbrana glede na lastne izkušnje, zato sem se odločila izdelati lasten vprašalnik (Priloga 1). Ker sem želela pridobiti kar se da natančne informacije s široko paleto različnih vprašanj, ki so povezana z mojimi pogovori in analizo podatkov problematike, je anketni vprašalnik nekoliko daljši in vsebuje 36 osnovnih vprašanj, ki sem jih oblikovala sama, ter 5 demografskih vprašanj, ki zajemajo starost, spol, izobrazbo, status in zakonski stan. Nadaljevanje 5. vprašanja je odvisno od anketirankinega odgovora, in sicer če je njen odgovor pritrdilen, se ji odpre nadaljnja sekcija vprašanj, vezanih na pritrdilni odgovor. Prav tako je na tak način sestavljeno 24. vprašanje. Vprašanje številka 36 ima 12 podvprašanj in se ocenjuje z ocenami 1-5 oziroma z lestvico od zelo redko do zelo pogosto. Demografska vprašanja se v mojem anketnem vprašalniku nahajajo na koncu ankete, da se anketiranec ne počuti nelagodno že ob prvem stiku z anketo.

Prvi sklop vprašanj 1-5 zajema splošna vprašanja. Prvo vprašanje je lastna opredelitev anketiranke do obravnavanega problema. Nadaljuje se s konfliktom med delom in družino, kjer so se anketiranke lahko opredelile ali trpi delo ali družina ter koliko prostega časa njej ostane skozi teden ob vseh obveznostih. Nadaljuje se z vprašanjem o partnerjevem statusu

in o njegovi podpori pri partnerkini karieri. Nato sledi vprašanje, ki je razvejano glede na odgovor. Tu sem anketiranke, ki so mame ali so noseče, usmerila na posebej izdelana vprašanja v zvezi z otroki. Te so preusmerjene na vprašanja 6-18.

Drugi sklop vprašanj torej zajema vprašanja 6-18. Prva vprašanja so splošna, glede števila otrok, starosti, ta pa se nadaljujejo na preživljanje časa z otroki, vzgojo in nego. Nato sledijo vprašanja o morebitnih konfliktih med delom in družino, torej nego otrok, koriščenjem dopustov in podobno. Zadnji sklop posebej izdelanih vprašanj zajema počutje na delovnem mestu, možnosti napredovanja med nosečnostjo in odzive sodelavcev.

Tretji sklop vprašanj obsega vprašanja 19-24. Ta vprašanja so povezana s splošnimi načrti glede družine in dela, glede gospodinjstva ter deljenja dela, ki se nato usmerijo v vprašanje o preživetem času na delovnem mestu. Temu zopet sledi razvejano vprašanje, ki usmeri anketiranko na poseben sklop vprašanj glede na njen odgovor. Vprašanje se navezuje na zaposlitev za krajši delovni čas, saj sem hotela pridobiti tudi stališča žensk, zaposlenih za krajši delovni čas.

Četrty sklop vprašanj zajema posebej izdelana vprašanja za matere, ki so zaposlene za krajši delovni čas. Ta sklop vsebuje vprašanja 25-29 in so povezana z vprašanji glede odločitve za krajši delovni čas, možnostmi napredovanja in drugimi dejavniki, povezanimi z delom in nadomeščanjem izgubljenih ur na delu.

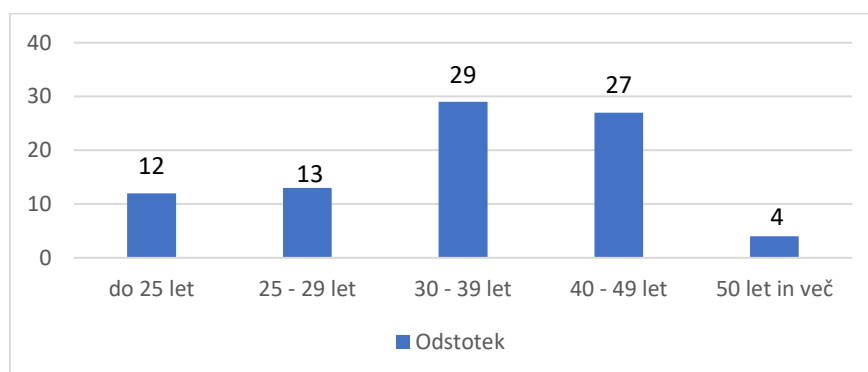
Peti sklop vprašanj zajema vprašanja 30-36, ki se navezujejo na opredelitve glede pogleda, vezanega na razlike med moškimi in ženskami na delovnem mestu, na deljenje del na družinskem področju ter na splošno zadovoljstvo s trenutnim stanjem in počutjem. Zadnje vprašanje glede obravnavane problematike je sestavljeno iz ocenjevalne lestvice, ki zajema 5 stopenj. Lestvico sestavljajo stopnje 1-5, med katerimi 1 ponuja (nikoli/se sploh ne strinjam, 3 (občasno/delno se strinjam) in 5 (vsak dan/popolnoma se strinjam). Anketiranki je ponujenih 12 trditev, do katerih se opredeli na podlagi te lestvice.

3.3 Predstavitev vzorca in zbiranje podatkov

V okviru raziskave stališč mater glede usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti sem se usmerila na ženske v bližjem krogu. Odločila sem se razdeliti anketo ženskam, s katerimi sem v stiku in katerih probleme sem poslušala, poleg tega pa sem razdelila anketo tudi zaposlenim v osnovni šoli Vodmat in mlajši populaciji. Glede na to, da sem se s težavami mater in žensk seznanila tekom dela in sem približno poznala problematiko, sem se zato, da bi pridobila čimbolj točne informacije, obrnila prav na njih, ki so tudi ciljna skupina. Večina anketirank je mater, saj sem se osredotočala predvsem na analizo stališč mater, sem pa zajela tudi noseče ženske in tiste brez otrok.

Anketo sem izdelala na spletni strani 1ka, ki je namenjena izdelovanju spletnih anket. Vseh anketirank je bilo 92, med katerimi je bilo ustreznih le 52, saj so bile ostale le delno izpolnjene. 30 anketirank je kliknilo na nagovor in nato zaprlo anketo, saj očitno niso ustrezale pogojem. 75 % anketirank je izjavilo, da imajo otroke, 2 % pa je bilo nosečih. 21 % anketirank je bilo brez otrok in niso bile noseče. Pridobila sem tudi vzorec anketirank, ki so zaposlene za krajši delovni čas, in sicer v obsegu 19 %.

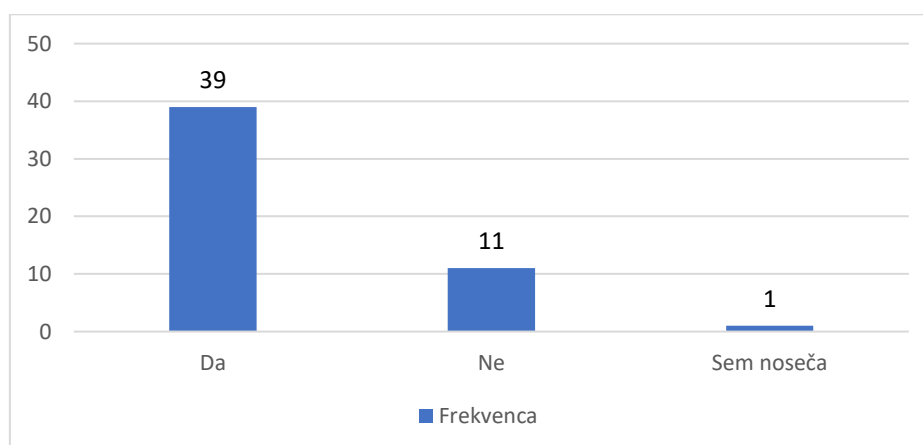
Slika 3: Grafični prikaz anketirank po starostni skupini



Vir: Lastna izdelava.

Starostne omejitve pri anketirankah ni bilo, obstajala je omejitev v spolu. Večina anketirank je bila starih med 30-39 let, na drugem mestu pa so bile ženske in matere stare med 40-49 let, ki imajo za seboj že kar nekaj izkušenj in soočanj s konflikti. V zgornji sliki 3 so prikazane starosti udeleženk ankete.

Slika 4: Grafični prikaz števila anketirank mater in žensk brez otrok



Vir: Lastna izdelava.

Ciljna skupina so bile predvsem mame, saj sem zbirale stališča o konfliktih med delom in družino. Na sliki 4 vidimo, koliko anketirank je bilo mater, koliko je bilo nosečih in koliko je bilo žensk brez otrok.

3.4 Rezultati raziskave

Spremenljivke omejujejo analitične možnosti za izračunavanje parametrov. Opisne spremenljivke so v moji raziskavi merljive na imenski merski lestvici. Za analizo sem uporabila frekvenco, ki kaže število anketirank, odstotek pa prikazuje količino podanih odgovorov v odstotkih. Naredila sem tudi statistično preizkušanje domnev, s katerimi sem ovrgla ali potrdila raziskovalna vprašanja. Pri vprašanjih, kjer je možnih več odgovorov, število anketirank ni enako številu vseh anketirank, saj je vsaka lahko izbrala več možnosti.

Prvo vprašanje je bilo splošnega pomena in omogoča anketiranki, da se opredeli glede pomembnosti težave, ki jo obravnavam, ta pa je konflikt med delom in družino. Na vprašanje so odgovorile vse anketiranke, med katerimi je 81 % odgovorilo, da se jim zdi konflikt med delom in družino izredno pomembna tema v današnji družbi.

Tabela 4: Konflikt med delom in družino je pomembna tema v današnji družbi?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da, izredno	42	81
Da, a ne toliko	8	15
Ne zdi se mi pomembna	2	4

Vir: Lastna izdelava.

Prvemu vprašanju je sledilo vprašanje, kjer so se anketiranke opredelile glede časa. Možnosti so bile različne, med temi odgovori pa sem prišla do zaključka, da večina anketirank nima dovolj razpoložljivega časa glede na svoje obveznosti in tako velikokrat trpijo družina in gospodinjstva opravila. 38 % anketirank je dejalo, da zaradi preobremenjenosti velikokrat trpita družina in gospodinjstvo. V tabeli 5 sta prikazana frekvenca in odstotek anketirank, ki so se izjavile glede časa in kombiniranja vlog. V tabeli 6 je navedeno, da velik odstotek žensk za varstvo uporablja tudi druge vrste zagotavljanja varstva in nege otrok, saj je to nujno potrebno, da ženske ne bi bile preobremenjene. S tem sem posledično dokazovala, kako se ženske še drugače znajdejo, da ne pride do dvojne preobremenjenosti.

Glede na to, da velikokrat trpita delo in družina, prihaja tudi do slabšega izvajanja dela pri teh vlogah, torej vlogi matere in partnerice. S tem lahko potrdim raziskovalno vprašanje 3 o dvojni preobremenjenosti in posledično slabšem izvajanju dela. Raziskovalno vprašanje o dvojni preobremenjenosti potrjujem tudi z raziskavo iz leta 1985, ki je dokazala, da pritisk na ženske glede odločitev na področju družine in njenega kreiranja izredno slabo vpliva na odločitev glede kariere. Ženske so bile mnenja, da je izjemno težko biti uspešen na obeh področjih, saj obe področji zahtevata od ženske celostno predanost (Conlon, 2002). Da so

ženske dvojno obremenjene in da to predstavlja težavo današnje družbe, saj ženska ne utegne delovati v okviru vseh zahtev, kaže tudi Resolucija 2015-2020, ki trdi, da ženske intenzivno sodelujejo na področju zaposlovanja. Vendar pa predstave o vlogah spolov na področju gospodinskih del, skrbi za otroke in druge člane še vedno spadajo pod ženske vloge, zato se te v večji meri srečujejo s številnimi težavami pri usklajevanju kariere in družinskega življenja (Uradni list Republike Slovenije, Resolucija 2015-2020).

Raziskovalno vprašanje ena, ki se glasi »Ali družinske obveznosti predstavljajo oviro pri izgradnji lastne kariere in obratno?« sem potrdila s svojo anketo kot tudi z raziskavami, ki so že bile narejene na tem področju. Ta se navezuje na družinske obveznosti in kako ta vpliva na razvoj kariere in obratno.

V tabeli 5 vidimo, da družina in gospodinska opravila velikokrat trpijo zaradi dela, kar potrjuje moje raziskovalno vprašanje.

Tabela 5: Ali imate dovolj časa, da se posvetite družinskim in delovnim obveznostim?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da, nekaj časa mi ostane tudi zase	8	16
Da, a imam poln urnik skozi teden	20	38
Ne, velikokrat trpi delo	4	8
Ne, velikokrat trpijo družina in gospodinska opravila	20	38

Vir: Lastna izdelava.

Kot pomoč pri lajšanju konflikta med delom in družino ali nadurnim delom jih večina uporablja vrtec ali varuško, kar pomeni, da bi brez teh dveh ključnih pomoči trpela kariera ali otrok. Na podlagi vsega tega lahko vidimo, da mame pogostokrat dajo na stran družino in družinske obveznosti, kar lahko povežemo z današnjim bojem za preživetje.

Vse to bi potrdila še s primerjavo Berlinove, ki je primerjala ženske z računalniškimi programi. Dr. Alyssa Berlin (2010) v svojem delu primerja ženske z delovanjem računalnikov. Ženska je pred rojstvom otroka kot računalniški program, ki je v konstantnem pogonu in tudi ob zapolnjeni kapaciteti njen sistem še vedno dela. Rojstvo otroka je zato predstavljeno kot odpiranje novega okna za zagon nove aplikacije. Pojasnjuje, da je z rojstvom vsakega otroka odprto tudi novo dodatno okence, nov program.

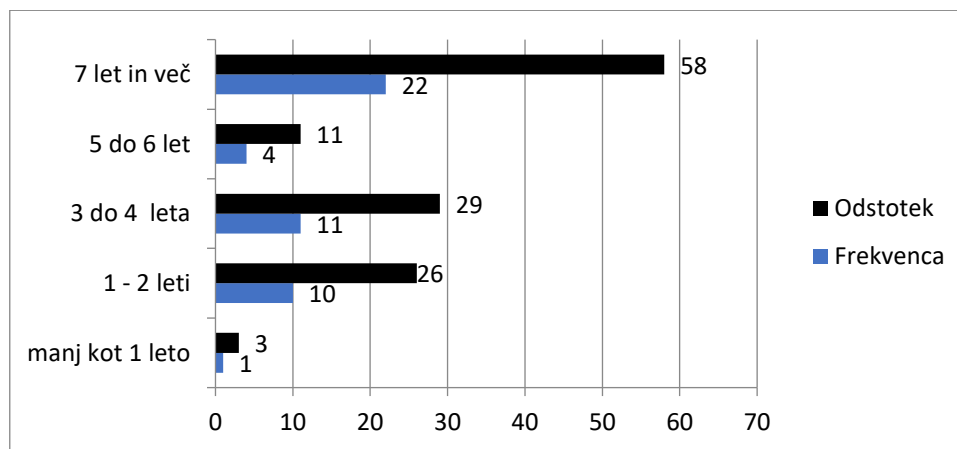
Tabela 6: Ali koristite še dodatno pomoč pri negi in vzgoji otroka, ko ste na delu?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da, vrtec, varuška	18	47
Da, sorodniki, starši	12	32
Ne, s partnerjem se izmenjujeva	8	21

Vir: Lastna izdelava.

Zgodi se podobno kot pri računalnikih, več kot je odprtih delujočih programov hkrati, počasneje računalnik dela, njegova učinkovitost pa je tudi slabša. Edina razlika med to primerjavo pa je ta, da računalniške programe lahko zapremo, programov v življenju, kot so otroci, partner in delo, pa ne (Berlin, 2010 v Tai, 2017). S tabelami in analizo vseh podatkov sem potrdila raziskovalno vprašanje 2, saj zaradi preveč obveznosti na eni strani pogosto trpi druga stran in obratno.

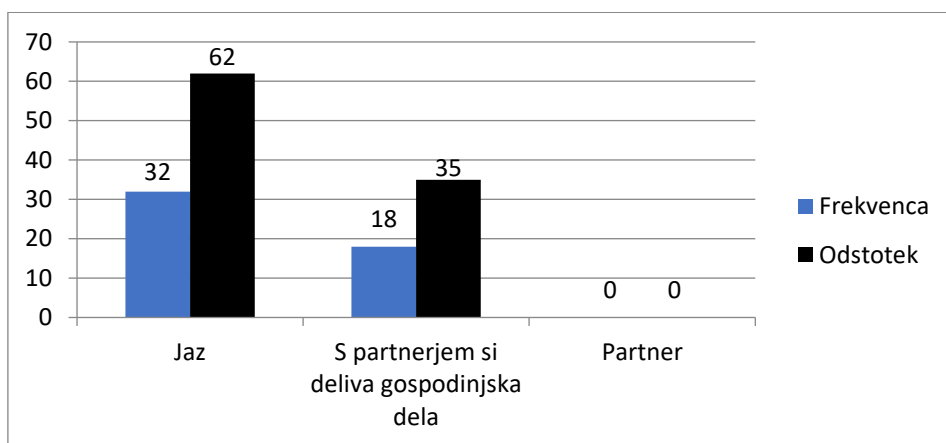
Slika 5: Grafični prikaz starosti otrok



Vir: Lastna izdelava.

Raziskovalno vprašanje 3, ki se glasi »Dvojna obremenjenost žensk večkrat privede do slabšega izvajanja dela« sem potrdila z anketnim vprašalnikom. Dvojno obremenjenost žensk dokazujem tudi s statistiko opravljenih del doma, ki je prikazana v sliki 6. Tako po izjavi anketirank za gospodinjska dela skrbijo večinoma one. To pomeni, da so ženske enako obremenjene doma kot na delu, s tem da so na delu plačane za opravljene naloge, doma pa ne, pa vendar mora biti vse narejeno.

Slika 6: Kdo v povprečju opravi več gospodinjskih del



Vir: Lastna izdelava.

V tabeli 7 vidimo, da so ženske tiste, ki si večkrat vzamejo dopust, ko otrok zboli. Posledično sem vprašanje navezala tudi na možnost težav, ki jih te utegnejo imeti na delu. Od 39 mater jih je 38 odgovorilo na vprašanje, pri čemer je 30 mater odgovorilo, da so one tiste, ki največkrat koristijo dopust. Le 6 mater si s partnerjem izmenjava dopust.

Tabela 7: Kdo večkrat koristi dopust, ko otrok zboli?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Jaz	30	79
S partnerjem izmenično koristiva dopust	6	16
Partner	2	5

Vir: Lastna izdelava.

V tabeli 9, so prikazani odgovori glede možnosti težav na delovnem mestu zaradi pogostega koriščenja dopusta. Težave seveda pomenijo tudi nemožnost napredovanja, razvoja kariere, prav tako pa je možno tudi obratno, da zaradi delovnih obveznosti zanemarjajo družino in partnerske odnose.

Na obremenjenost vpliva predvsem število otrok, ki so odvisni od vas, torej tistih, za katere morate vzeti dopust, da bi bili z njimi. Med anketirankami, med katerimi je bilo 39 mater, je na to vprašanje odgovorilo 38 mater, med katerimi jih je 25 odgovorilo, da ima 2 odvisna otroka.

Tabela 8: Koliko otrok imate, ki so odvisni od vas?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
1	11	29
2	25	66
3 in več	2	5

Vir: Lastna izdelava.

V tabeli 9 prikazujem odgovore, kjer je 50% mater odgovorilo, da utegnejo imeti težave na delovnem mestu zaradi pogostega koriščenja dopusta.

Tabela 9: Ali mislite, da imate ali utegnete imeti težave na delovnem mestu v primeru ponavljajočega se koriščenja dopusta zaradi bolezni otrok?

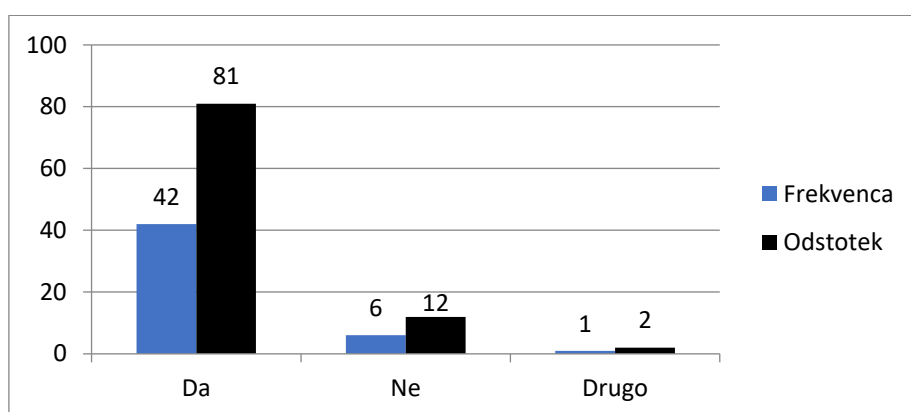
Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da	10	26
Možno je	19	50
Ne	9	24

Vir: Lastna izdelava.

»Zasebno življenje ženske vpliva na neenaka merila na delovnem mestu med moškimi in ženskami« se glasi raziskovalno vprašanje 2. Podpiram ga z akademskim člankom Glass in Fodor (2017), kjer je potrjena trditev, da so delodajalci mnenja, da ženske, ki so mame, niso tako fleksibilne delavke kot tisti, ki nimajo družinskih obveznosti oziroma nimajo prvotne vloge v takšnih obveznostih (Glass & Fodor, 2017). Zasebno življenje predstavlja odločitve, ki jih ženska sprejme, stanje, v katerem je, in vse ostale stvari, ki niso povezane z delom. Zato nosečnost štejemo k zasebnemu življenju, prav tako pa tudi družinske obveznosti in odločitev žensk, kako se vidijo, spadajo pod zasebno življenje. Če se ženska vidi bolj kot nekdo, ki mu kariera pomeni več kot snovanje družine, je takoj nenaravna. Ženske se morajo zato na področju dela bolj potruditi kot moški, morajo se tudi bolj izpostavljati, vendar če ženska to počne, velja za agresivno in ne za ženstveno.

V spodnjih grafičnih prikazih si bomo ogledali določene situacije in vpliv teh na delovnem mestu, poleg tega pa si bomo ogledali, kako krajši delavnik, ki ga morajo imeti zaradi otrok, ali pa se tako pač odločijo, ker želijo biti z otrokom, pogostokrat naleti na slabše kakovostno delo.

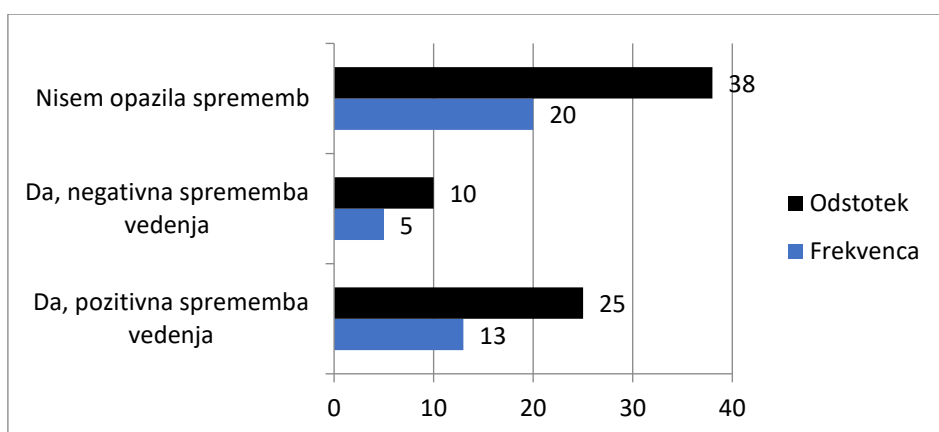
Slika 7: Ali ženske težje napredujejo kot moški?



Vir: Lastna izdelava.

Slika 7 prikazuje, kaj si ženske mislijo glede napredovanja med njimi in moškimi. Vprašanje se je glasilo, ali ženske težje napredujejo kot moški, pri čemer je 42 žensk odgovorilo pritrdilno, 6 pa se ni zdelo tako.

Slika 8: Grafični prikaz spremembe vedenja sodelavcev v času nosečnosti



Vir: Lastna izdelava.

Slika 8 prikazuje najprej vedenje sodelavcev do nosečnic. Podatki v sledeči tabeli 10 pa prikazujejo, kakšen odnos imajo delodajalci do zaposlenih nosečnic, ki bi morale imeti prilagojeno okolje, da bi se bolje počutile in bolje opravljale delo.

Tabela 10: Je za vas med nosečnostjo ali je bilo med vašo nosečnostjo dobro poskrbljeno na delovnem mestu?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Da, bolje kot prej	3	8

Zadovoljna sem bila, pogoji so bili dobri	12	31
Ni bilo sprememb	17	45
Ne, na delovnem mestu sem se počutila slabo	6	16

Vir: Lastna izdelava.

Kot vidimo v tabeli 10, v večini primerov ni bilo sprememb na delovnem mestu. Prav tako imajo delodajalci pogosto zadržke do nosečnic, namesto da jih podprejo in jim predstavijo vse pravice in dolžnosti, ki jih imajo v času drugega stanja. Nezainteresiranost delodajalcev na to tematiko privede tudi do konflikta, saj ženske pogostokrat ne vedo, kaj jim pripada in česa jim ni treba početi, ko so noseče. Spodnja tabela 11 prikazuje odzive delodajalcev.

Tabela 11: Kakšen je bil odziv vašega nadrejenega, ko ste mu povedali za nosečnost?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Bil/a je navdušen/a	8	22
Sprejel/a je razumno in predstavil/a pravice	12	31
Ni bilo posebnega odziva	12	31
Negativno, ni mu/ji bilo ravno všeč	6	16
Nisem mu še	0	0

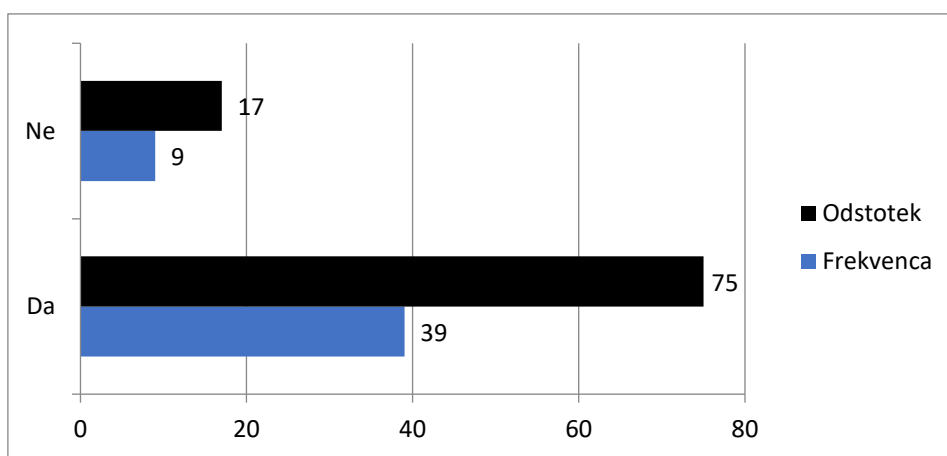
Vir: Lastna izdelava.

S tabelami in akademskim člankom potrjujem raziskovalno vprašanje 3. Naj omenim še razlike med plačami, ki niso nujno pogojene s spolom, pa vendar so razlike tudi glede moških in ženskih plač za enako delovno mesto. V magistrskem delu sem s statistiko orisala problem razlike med plačami, v anketnem vprašalniku pa sem se osredotočila le na razlike med plačami nasploh. Če obstajajo takšne razlike v neki organizaciji že med samimi delavci ne glede na spol, potem obstaja tudi razlika med plačami glede na spol. V podjetju/organizaciji, v kateri delam, obstajajo razlike v plači med ljudmi, ki delajo na enakem nivoju ali pa opravljajo enako delo kot jaz.

Slika 9 prikazuje, da se ta problem pojavlja v večini podjetij, saj je 75 % žensk odgovorilo z da in le 17 % anketirank je odgovorilo z ne. Če pa bi te ženske hotele višjo plačo, bi morale napredovati. Ko pridemo do napredovanja žensk in mater, lahko uporabimo izraz, ki tem

onemogoča napredovanje po neki točki, to pa je učinek steklenega stropa. Ženske imajo pogosto občutek, da niso enakovredne drugim delavcem, da težje napredujejo in so posledično manj konkurenčne. Slika 10 prikazuje rezultate trditve »Lahko napredujem kot vsi ostali«. Vidimo, da je kar 56 % žensk odgovorilo z ne in le 33 % z da. Dejstvo, da so mame, delavke in partnerice privede do tega, da je ženskam naloženo vse preveč nalog, zato veljajo za prenasršene, občutljive, utrujene in ne tako efektivne pri delu. Iz tega razloga dobijo manj možnosti za napredovanje, saj tudi same niso toliko prisotne na delu kot moški, da bi maksimalno izkoristile in dokazale svoj potencial.

Slika 9: V podjetju/organizaciji, v kateri delam, obstajajo razlike v plači med ljudmi, ki delajo na enakem nivoju ali pa opravljajo enako delo kot jaz

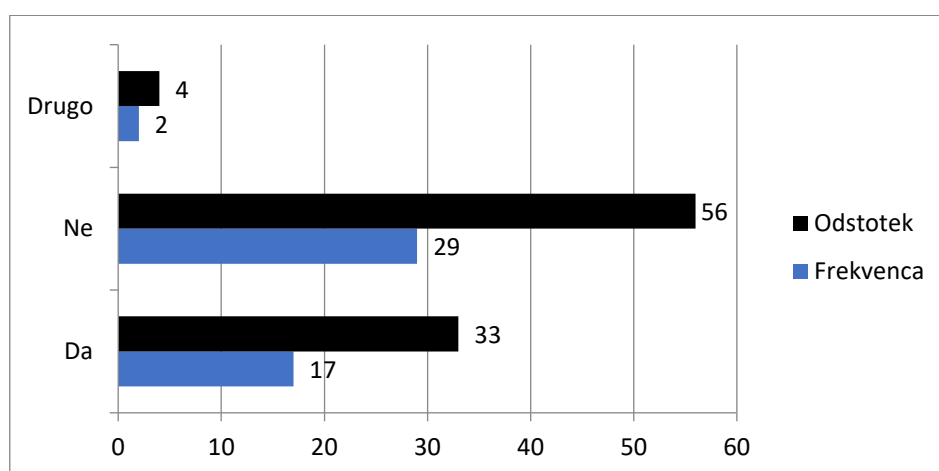


Vir: Lastna izdelava.

Raziskovalno vprašanje 4 se glasi »Ženske se zaradi kariernega pritiska odločajo za poznejše materinstvo«. Danes je vse več pritiska na kariero, večina ljudi je mnenja, da si je potrebno najprej zagotoviti dobro plačano delo, biti uspešen pri tem in krojiti kariero, šele nato je najbolje imeti otroka, da bi mu lahko nudil karkoli bi si želel. Ker danes obstaja študentsko delo, preko katerega začnejo najstniki delati že zelo hitro, celo v srednjih šolah med poletnimi počitnicami, se služenje denarja kar hitro prične.

Med študijem si študentje poiščejo primerno delo in ga opravljajo, dokler ga ne zaposlijo, ali pa ga menjajo, dokler ne najdejo tistega pravega dela. Pritisk glede gradnje kariere se torej prične že v najstniških letih, torej so že od takrat vpeljeni v krog dela. Zaradi dela se študij lahko zavleče, saj je potrebno ogromno energije za opravljanje študija ob delu. Mladina zato konča študij zelo pozno, v tem času pa so se gibali le okrog izgradnje kariere na podlagi izobrazbe. Vse to je privedlo do tega, da se je meja starosti žensk, ki rodijo, pomaknila krepko navzgor.

Slika 10: Lahko napredujem kot vsi ostali



Vir: Lastna izdelava.

Z odgovorom na vprašanje »Ali z načrtovanjem otrok oziroma ali ste z načrtovanjem otrok počakali do redne zaposlitve?« potrdjujem svoje raziskovalno vprašanje. Tu je 52 % žensk odgovorilo, da je bila redna zaposlitev pogoj, 12 % pa jih je odgovorilo, da jim je bilo pomembno, ni pa to bil glavni pogoj. Gre torej za odločitev ali-ali.

Svoje raziskovalno vprašanje potrdjujem tudi z raziskavami, med drugim z raziskavo iz leta 1993, ki je pokazala, da so bile tiste ženske, ki so se odločile za poznejše materinstvo, ženske, ki so zasedale visoke pozicije. Bronzaft raziskava, ki je bila narejena v različnih letih, uporabil pa je enake intervjuvanke, dobro in trdno dokaže raziskovalno vprašanje 4, saj je v raziskavi le 10 % žensk dejalo, da bi zaradi družine in zakona zmanjšala svoje želje po poklicni karieri. Družina torej ni več na prvem mestu, pač pa je kariera (Bronzaft v Conlon, 2002).

Kakšna so torej stališča mater glede usklajevanja dela in družine? Največ mater je odgovorilo, da velikokrat trpi družina. Večina jih je odgovorila, da je usklajevanje dela in družine tema, o kateri bi se moralo več govoriti. Matere se počutijo preobremenjene, nimajo časa za družino in to slabo vpliva na njihovo zdravje. Skupno stališče mater, ki so bile anketirane, je, da imajo pogostokrat premalo časa za oboje, poleg tega pa jim skrb za delo ne pusti, da bi bile družini vedno na razpolago.

3.5 Priporočila za prakso

Po raziskavah in trditvah žensk sodeč opravijo te še enkrat več dela kot moški. Odgovorne so za vzgojo otrok, prav tako so odgovorne za delo, ki ga opravijo na delovnem mestu, poleg tega pa morajo poskrbeti še za svoje partnerje. Ženske težje napredujejo in razvijajo svojo karierno pot, saj imajo še kar nekaj časa po porodu še dodatno obveznost, ki naj jim ne bi omogočala fleksibilnosti. Da bi ženskam omogočili razvoj karierne poti in razbremenili

stres, ki ga doživlja ob vsakokratnem dopustu zaradi otroka, bi partner lahko prevzel pobudo za deljenje koriščenja tega. Prav tako mislim, da bi se materam lahko omogočilo, da prenesejo porodniške dneve na očeta v enakem številu dni, kot to lahko naredijo očetje. Pri tem bi lahko vsak delodajalec omogočil vmesne izhode materam za nujno nego dojenčka. Ne zdi se mi slaba ideja, da bi delodajalec zagotovil varstvo otrok na delovnem mestu, ki bi bil v sklopu nahajališča delovnega mesta, torej tam kjer mama ali oče delata. Tako bi mamam omogočili pravočasen prihod v službo, saj ne bi opravljale nepotrebne poti z vožnjo do vrtca.

Delodajalci naj ne bi gojili ustrahovalnih pogledov glede nosečnosti, saj ne vplivajo dobro na motivacijo kreiranja družine, prav tako ne vplivajo dobro na žensko počutje in njeno samopodobo. Iz lastnih virov, ki jih ne smem razkriti, saj bi šlo za močno kršenje človekovih pravic, vem, da nekateri delodajalci naravnost povejo, da mlade ženske, ki ima partnerja, ne bodo zaposlili, saj obstaja možnost, da bo ta hitro zanosila, oni pa bodo morali iskati njeno nadomestilo v času nosečnosti. Delodajalci bi se lahko zavzeli, da bi se nosečim ženskam omogočilo tudi sobo za počitek in sproščanje, in to ne le nosečnicam, ampak vsem delavcem, saj delo danes od nas terja mnogo. Imamo mnogo podjetij, ki so družinam prijazna, pa vendarle v določenih primerih ne ravnajo tako. V določenih primerih se zna zgoditi, da božičnica pripade delavcem, ki so bili fizično prisotni na delovnem mestu v določenem odstotku, tu pa avtomatično odpadejo večinoma ženske, ki imajo majhne otroke. Taka ženska lahko dela od doma, medtem pa pazi na otroka, pa se ji vseeno ne bo štelo v fizično prisotnost, zato v takih primerih višji odstotek posameznikov, ki niso deležni božičnice, predstavljajo ravno ženske.

Največjo prepreko v reševanju konflikta med delom in družino pa predstavljajo družbena pričakovanja in stereotipi, ki so še vedno zasidrani globoko v družbo. Feminizem je dosegel enakost žensk in moških v izobraževanju, možnostih na trgu dela in podobno, ni pa ženske razbremenil njenih obveznosti. Feministično gibanje je pravzaprav dvorezen meč, saj je po eni strani ženskam naložilo še več bremen, ni pa prerazporedilo bremen, ki jih že ima, na moške. Socialna in družbena enakopravnost sta še vedno vprašljivi, saj morajo ženske preprosto opravljati določene naloge, ki jih moški ne. Družba je torej tista, ki bi lahko pogled spremenila in ga prilagodila današnjim zahtevam. Partner bi lahko bil bolj v podporo ženi, oče bolj v podporo in na voljo otrokom. Danes velja, da je mož podrejenec, če pomaga ženi pri hišnih opravilih, zato se jih toliko otepa pomoči, namesto da se vzajemno dogovorita o opravljanju nalog in se tako razbremenita slabe volje ter obremenjenosti. Ženska potrebuje podporo, največjo podporo pa ji lahko ponudi njen partner. Podpirati bi jo moral tako pri hišnih opravilih kot tudi pri izgradnji lastne kariere. Tako pri ženskah ne bi prihajalo do dvojne preobremenjenosti, obenem pa bi bolje opravljala svoja dela.

Razlike v plačah so še en pokazatelj, da ženske še niso dosegle popolne enakopravnosti v ekonomskem smislu. Delodajalec ali država kot delodajalec ne bi smela delati razlik med moškimi in ženskami v plačah za enako delo, saj to slabo vpliva na samopodobo ženske in posledično še potencira konflikte, ki jih doživlja ženska zaradi družbenih pričakovanj in

stališč. Glede na to, da nam Ustava zagotavlja enakost, bi težavo morali najprej reševati pri plačah, saj gre za javne podatke, ki mečejo slabo luč na sistem in postavljajo pod vprašaj legitimnost napisanih določil.

3.6 Omejitve raziskave

Pri moji raziskavi obstaja nekaj omejitev, ki vplivajo na točen rezultat. V raziskavi nisem preučevala razlik med materami glede na število otrok, matere sem zgolj informativno vprašala glede števila otrok. Predvsem sem želela pridobiti splošen vzorec stališča žensk in mater. Nisem preučevala stopnje v karieri in na kakšnih delovnih mestih so zaposlene, osredotočila sem se le na odzive delodajalcev ne glede na zaposlitev, saj menim, da so ti ključni dejavniki počutja delavcev. Prav tako je anketa izvedena elektronsko in ni bilo mogoče razjasniti morebitnih težav pri razumevanju vprašanj.

V prihodnosti bi za analizo težav glede usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti uporabila fokusne skupine, ki bi predstavljale bolj objektivni pogled na omenjeno težavo.

SKLEP

Namen magistrskega dela je bil dobro spoznati bralca s problematiko, ki je podprta s tujimi raziskavami in pa z lastno. Problem, ki ga želimo rešiti, moramo ozaveščati, zato sem se poskusila osredotočiti na tiste malenkosti v ženskih življenjih, ki njim samim pomenijo ogromno, zunanji svet pa se tega ne zaveda. Moja raziskava je bila izdelana na podlagi anketnega vprašalnika, ki se je osredotočal na ozaveščanje težav in na potrjevanje raziskovalnih vprašanj. Prvo raziskovalno vprašanje 1 je bilo »Ali družinske obveznosti predstavljajo oviro pri izgradnji lastne kariere in obratno?«, raziskovalno vprašanje 2 »Ali zasebno življenje žensk vpliva na neenaka merila na delovnih mestih med moškimi in ženskami?«, raziskovalno vprašanje 3 »Ali dvojna obremenjenost žensk večkrat privede do slabšega izvajanja dela?« ter raziskovalno vprašanje 4 »Ali se ženske zaradi kariernega pritiska odločajo za poznejše materinstvo?«. Omejitve dela je predstavljalo iskanje ciljne skupine, in sicer točneje žensk s polovičnim delovnim časom, saj jih je pri nas malo oziroma jih je v določeni organizaciji majhno število.

Današnji način življenja nas je pripeljal do te točke, ko je potrebno spretno kombinirati med obveznostmi in nalogami v zasebnem življenju in na delovnem mestu. Uspešnost kombiniranja in opravljanja je odvisna od količine nalog, ki se od posameznika do posameznika po številčnosti razlikujejo. Več vlog prinese tudi več obveznosti in nalog, poleg tega pa so tu še družbena pričakovanja, ki narekujejo, kako se je potrebno vesti pri kakšni vlogi. Družba se je skozi zgodovino spremenila in se še vedno spreminja, zakoreninjeni pa so ostali nekateri pogledi na tradicionalne vloge spolov. Ženske so se skozi zgodovino borile za enakopravnost, zato je prišlo tudi do situacije, ko so ženske opravljale fizična dela, ki so

tradicionalno pripadala moškim. Feminizem, ki je izgubil svoj pomen skozi zgodovino, v prvotnem smislu sicer pomeni enakopravnost moških in žensk v socialnem, političnem in ekonomskem smislu. Glede na to, da so si ženske izborile določene pravice in enakopravnosti z moškimi, pa praznina še vedno ostaja na področju zaposlovanja in plač ter obsega nalog, ki jih morajo narediti izven dela.

Družbena pričakovanja so do žensk izjemno visoka in se niso zmanjšala glede na hitri način življenja. Ženske so vzgojene po določenem vzorcu ne glede na to, ali še vedno obstaja patriarhat ali ne. Učijo jih, da morajo biti manjše od moških, da morajo imeti ambicije, a ne prevelikih, da morajo biti uspešne, a ne preveč. Ženska vzgoja je usmerjena v željo in v ustvarjanje ambicij na področju zakona in družine. Enakopravnost so dosegle na področju odločanja, lahko se samostojno odločajo, upravljajo s svojim življenjem, a potihoma velja, da morajo imeti v ozadju pomembnost zakona in družine. Če si ženska ne želi otrok ali pa njen glavni cilj ni snovanje družine, velja za nenaravno in neženstveno. Čim se ženska žene za uspešno kariero in se zna odločno postaviti zase, deluje agresivno in je pogostokrat označena z nazivom »moškinja«, ki ga je omenjal teoretski psihoanalitik Roman Vodeb. Ambicije na področju kariere, ki zahtevajo od ženske trdo kožo in odločnost, je povezal z aseksualnostjo ženske. Takih žensk je vedno več, saj je v današnjem času potrebna aktivna zaposlitev obeh partnerjev, v kolikor želimo živeti normalno.

Velikokrat pride do prevelikih zahtev od ženske, mame, partnerice in drugih vlog, ki jih ženska opravlja. Nasprotna oseba se velikokrat ne zaveda, koliko dela opravi mama, ki je hkrati tudi zaposlena in ima partnerja. Partner od nje zahteva oziroma pričakuje, saj zahtev ni potrebno izpostavljati vsakemu posebej, ker ženske že od malega vedo, katere so njihove naloge in kako se mora ravnati v skladu z njimi. Zato partner ne poudarja ob začetku zveze, da mora ženska kuhati vsak dan, da mora ona skrbeti za otroke, higieno, čistočo in zalogo hrane. Če je partner razumevajoč, opravlja določena dela tudi on, a občasno. Glavno skrb za taka dela nosi ženska. Ženske se torej potihoma zavedajo, kaj so njihove naloge in za kaj morajo poskrbeti. Velikokrat se moški tudi ne zavedajo, da bi ob upoštevanju vseh teh tradicionalnih vlog ženske, bilo mogoče dobro, če bi se upoštevala tradicionalna vloga moškega, ki je discipliniran in preživlja družino.

V moderni družbi že sami moški ne morejo slediti zahtevam življenja in stroškom, ki jih ta prinese, zato morajo v večini primerov delati tudi ženske, da bi družina lahko normalno preživela. Tu pride do konflikta, ker so ženske dobile dodatne naloge, saj so si izborile enakopravnost na področju možnosti izobrazbe in posledično na trgu dela, medtem ko se zahtevane naloge na področju družine niso spremenile. Tudi zakonodaja in smernice so umerjene k enakopravnosti predvsem na teh dveh področjih, praznina pa ostaja na področju dela in družine, kjer še vedno obstajajo pravice, ki pripadajo le mamam in niso prenosljive, medtem ko so očetovske pravice prenosljive na mamo. Ta možnost nalaganja dodatnega dela ženskam pripelje do dvojne obremenjenosti, s katero se ženske soočajo že vrsto desetletij oziroma odkar so dosegle enakopravnost na področju izobrazbe in zaposlitve.

Mame težko kombinirajo tudi izvenslužbene aktivnosti, ki združujejo sodelavce in predvsem kažejo pripadnost določeni organizaciji. Ker so zadolžene za delo doma, jim je tako druženje oteženo in se tako ne morejo udeležiti vsakokratne aktivnosti. Težko pa je izkazati pripadnost in posledično tudi dokazati pripadnost do dela, če je v delavniku velikokrat izredni dopust, krajši delavnik, porodniški dopust in bolniške odsotnosti. Oteženo dokazovanje žensk na različnih področjih vpliva na notranji konflikt, ki ga ženske doživljajo v večji meri kot moški.

Rezultati raziskav na teh področjih kažejo, da se ženske v večji meri srečujejo z različnimi konflikti, do katerih pride zaradi usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Mame, katerih glavna skrb je, da so njihovi otroci zdravi, mora hkrati skrbeti za vtis dobre in vzorne delavke. Da bi se stvari spremenile, bi bilo potrebno spremeniti in dopolniti resolucije in zakonodajo, ki ne nalaga enakih pravic in dolžnosti ženskam ter moškim na področju družinskih obveznosti. Vendar pa je za to spremembo potrebno iz družbe izkoreniniti tradicionalen pogled na žensko vlogo, ta korak pa predstavlja ogromno truda. Pogled na vlogo ženske se prenaša iz generacije v generacijo, zato je še vedno ohranjen, saj družina in otroci veljajo za občutljivo zadevo, za katero se ne predvidevajo velike spremembe. To kar je veljalo včasih, velja še danes. Kljub razvoju družbe pa je ta na nekaterih področjih ostala tradicionalna in nefleksibilna, zato razvoj na takih področjih stagnira.

LITERATURA IN VIRI

1. Abendroth, A.K., Van der Lippe, T., & Maas, I. (2012). Social support and the working hours of employed mothers in Europe: the relevance of the state, the workplace, and the family. *Social Science Research*, 41, 581-597.
2. Alpert, S.J. (2010). Balancing work, family and friends, and lifestyle. *The American Journal of Medicine*, 123(9), 775-776.
3. Arulampalam, W., Alison L. B., & Mark L. B. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
4. Bellas, M.L., Ritchey, N., & Parmer, P. (2001). Gender differences in the salaries and salary growth rates of university faculty: an exploratory study. *Sage Journals*, 44(2), 163-187f.
5. Beutell, J. N. (2013). Generational differences in work-family conflict and synergy. *Int J Environ Res Public Health*, 10(6), 2544-2559.
6. Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination*. Stanford University Press.
7. Brezak, S. (1992). *Vloga ženske v pedagoško - socializacijskem procesu v družini* (diplomsko delo). Maribor: Pedagoška fakulteta.
8. Carnes, M., Morrissey, C. & Geller, S.E. (2008). Women's health and women's leadership in academic medicine: Hitting the same glass ceiling? *Journal of Women's Health*, 17(9), 1453-1462.
9. Cigale, M. (1992). O ženskem delu. *Zbornik: Ko odgrneš sedem tančic* (str. 37-45). Ljubljana: Društvo iniciativa.
10. Conlon, L.A., (2002). *Anticipated work - family conflict and the life style expectations of female and male undergraduate and graduate students*. Minneapolis: University of Minnesota.
11. Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Competitiveness review: an international business journal*, 80(2), 655-681.
12. Čeplak, M., & Tašner, V. (2009). *Brez spopada, poglavje Enake možnosti spolov*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
13. Černigoj Sadar, N. (2000). *Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu*. Družboslovne razprave.
14. Dancer, L. S. & A. Gilbert, L. (1993). Spouses' family work participation and its relation to wives' occupational level. *Plenum Publishing Corporation*, 28(3-4), 127-145.
15. Deniz, N., Deniz, S., & Gülen Ertosun, Ö. (2012). The woman-friendly organization-effects of demographic variables on women employees' perception about their companies on work and family-oriented woman-friendly HRM: a study in banking industry in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41(1), 477-484.
16. Dickens, N.A., (2017). *Gender role identity: a predictor of leadership effectiveness among women*. Scottsdale: Northcentral University.

17. Durbin, S., & Tomlison, J. (2010). Female part-time managers: networks and careere mobility. *Work, Employment and Society*, 24(4), 621-640.
18. Ekonomska fakulteta. (2010). *Pravilnik o skupinskem magistrskem delu na rednih in izrednih bolonjskih podiplomskih študijskih programih za pridobitev strokovnega naslova magister ekonomskih ved ali magister poslovnih ved* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
19. Ekonomska fakulteta. (2012). *Pravila o bolonjskem doktorskem programu ekonomskih in poslovnih ved* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Ekonomska fakulteta. (2016a). *Pravilnik o diplomskem delu univerzitetne poslovne in ekonomske šole* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
21. Ekonomska fakulteta. (2016b). *Pravilnik o zaključni strokovni nalogi bolonjskega visokošolskega strokovnega študijskega programa visoka poslovna šola* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Ekonomska fakulteta. (2016c). *Pravilnik o magistrskem delu na rednih in izrednih bolonjskih podiplomskih študijskih programih za pridobitev strokovnega naslova magister ekonomskih ved ali magister poslovnih ved* (interno gradivo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Fox, A.B., & Quinn, D.M. (2015). Pregnant women at work: the role of stigma in predicting women's intended exit from the workforce. *Sage Journals*, 39(2), 226-242.
24. Greenhause, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
25. Halpert, J.A., & Hickman Burg, J. (1997). Mixed messages: Co-worker responses to the pregnant employee. *Journal of Business and Psychology*, 12(2), 241-253.
26. Haralambos, M., & Holborn, M. (1999). *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
27. Hebl, R., King, E.B., Glick, P., Kazama, S. & Singletary, S. (2007). Hostile and benevolent reactions to pregnant women: complementary punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1499-511.
28. Herley, T. (2015). *Perceptions of role conflict and workplace stress among women working in two traditionally male professions*. Minneapolis: Walden University.
29. Hazl, V. (2002). *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
30. Houston, T. (2012, 23. oktober). *Up close and personal: a personality expose of the personal essay*. Pridobljeno iz <https://litreactor.com/columns/up-close-and-personal-a-personality-expose-of-the-personal-essay>.
31. Kastelec, B. (2007, 20. maj). *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. Pridobljeno iz <http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument>.
32. Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2007). *Družini prijazno podjetje usklajevanje dela in zasebnega življenja*. Industrijska demokracija.

33. King, B.E., & Bostford, E.W. (2009). Managing pregnancy disclosures: understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work. *Elsevier Journal*, 19(4), 314-323.
34. Kozmik, V. (1998). Še diskriminirane? Zbornik: izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ljubljana: Zgodovinski arhiv Ptuj in Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
35. Leskošek, V. (2002). *Zavrnjena tradicija: ženske in ženskost v slovenski zgodovini od 1890 do 1940*. Ljubljana: Lila zbirka.
36. Lewis, J. J. (2016). *Glass Ceiling for women: women's history definition*.
37. Lipičnik, B., & Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (Human resources management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
38. Lund, J.T. (2012). *Work-family conflict and family stress processes: developmental implications for youth social-emotional functioning*. Boston: Boston College, Lynch School of Education.
39. Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *National Institutes of Health*, 82(3), 359-375.
40. Mandić, S. (2008). *Režimi blaginje in vprašanje razvrščanja držav v skupine v razširjeni EU*. Družboslovne razprave.
41. Maasen van den Brink, H., & Groot, W. (1996). Glass ceilings or dead ends: Job promotion of men and women compared. *Economics Letters*, 53(2), 221-226.
42. Moi, T. (1999). *What is a Woman*. Oxford: Oxford University Press.
43. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
44. O'Neil, J.M., & Good, G.E. (1997). Men's gender role conflict: personal reflections and overview of recent research. *SPSMM Bulletin*, 3(1), 10-15.
45. Oakley, A. (2000). *Gospodinja*. Ljubljana: založba *cf (spremna študija Tanja Renner).
46. Parvez, A., & Jaakkola, J. (2007). Maternal occupation and adverse pregnancy outcomes: a Finnish population-based study. *Occupational Medicine*, 57(6), 417-423.
47. Renner, T., & Švab, A. (1996). *Položaj družine v Sloveniji-primerjalna analiza družbenih politik*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
48. Rudman, L.A., & Glick, P. (2001). Perspective gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
49. Scherer, K. R. (1993). *Studying the emotion - antecedent appraisal process: an expert system approach*. New York: Oxford University Press.
50. Seiger, C., & Wiese, B. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37.
51. Štebe, M. (2007). *Doseganje ravnovesja med delom in družino preko fleksibilnega zaposlovanja in dela (diplomsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

52. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti. Znanstveno in publicistično središče*. Ljubljana: Zbirka Sodobna družba.
53. Tai, L. (2017). *Understanding how women learn to transition back to the workplace after giving birth*. New York: Columbia University.
54. Tašner, V. (2009). *Brez spopada kultur, spolov, generacij*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
55. Tsionou, T., & Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work - family interface: a review paper. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600.
56. Ule, M., & Kuhar, M. (2002). *Socialni položaj mladih družin v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve RS.
57. Uradni list Republike Slovenije. (2015). *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020*. Ljubljana.
58. Wood, M.J. (2004). *An exploration into gender role conflict, attitudes toward females and relationship beliefs*. Ruston: Louisiana Tech University.
59. Young, M. (2015). Family and Work. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 8, 758-765.
60. Zakon o delovnih razmerjih. (2013). *Uradni list RS* (Št. 21/2013, 28. maj 2015).
61. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2014). *Uradni list RS* (Št. 003-02-4/2014-8, 28. maj 2015).
62. Žakelj, T., & Švab, A. (2009). *Usklajevanje dela in družine*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

PRILOGE

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni! Sem Tatjana Gabrovšek, študentka magistrskega študija Ekonomske fakultete v Ljubljani in pripravljam magistrsko nalogo za študijsko smer trženje, z naslovom Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti: analiza stališč mater. Namen ankete je ugotoviti ali je mladim materam in ženskam, ki so v ustvarjanju družine, oteženo napredovanje in dokazovanje potenciala na delovnem mestu, ko obenem opravljajo večino družinskih in gospodinjskih obveznosti. S pomočjo vaših vprašanj, ki jih bom statistično analizirala, bom dobila vpogled v resnično dogajanje in počutje žensk na teh področjih.

Anketa je namenjena le ženskam, ki so v ustvarjanju družine ali pa jo že imajo.

Anketa je anonimna, vzela pa vam bo 5 minut časa. Zbrani podatki bodo obravnavani strogo zaupno in analizirani na splošno. Uporabljeni bodo izključno za pripravo omenjene magistrske.

Za vaše sodelovanje se vam lepo zahvaljujem.

Tatjana Gabrovšek

1. Konflikt med delom in družino je pomembna tema v današnji družbi?
 - a) Da, izredno
 - b) Da, a ne toliko
 - c) Ne zdi se mi pomembna
2. Ali imate dovolj časa, da se posvetite družinskim in delovnim obveznostim?
 - a) Da, nekaj časa mi ostane tudi zase
 - b) Da, a imam poln urnik skozi teden
 - c) Ne, velikokrat trpi delo
 - d) Ne, velikokrat trpijo družina in gospodinjska opravila
3. Ali je vaš partner zaposlen (za določen ali nedoločen čas)?
 - a) Da
 - b) Samozaposlen
 - c) Ne
 - d) Drugo
4. Vas partner podpira v vaši karieri?
 - a) Da, vedno
 - b) Občasno
 - c) Skoraj nikoli ali nikoli

5. Ali imate otroke?
 - a) Da
 - b) Ne
 - c) Sem noseča
6. Koliko odvisnih otrok imate?
 - a) 1
 - b) 2
 - c) 3 in več
7. Kolikšna je starost odvisnih otrok?
 - a) manj kot 1 leto
 - b) 1 - 2 let
 - c) 3 - 4 leta
 - d) 5 - 6 let
 - e) 7 let in več
8. Koliko ur tedensko preživite s svojim otrokom (vzgoja, druženje)?
 - a) manj kot 10 ur
 - b) 10 - 15 ur
 - c) čez 20 ur
9. Ali koristite še dodatno pomoč pri negi in vzgoji otroka, ko ste na delu?
 - a) Da, vrtec, varuška
 - b) Da, sorodniki, starši
 - c) Ne, s partnerjem se izmenjujeva
10. Kdo večkrat koristi dopust, ko otrok zboli?
 - a) Jaz
 - b) S partnerjem izmenično koristiva dopust
 - c) Partner
11. Ali mislite, da imate ali utegnete imeti težave na delovnem mestu v primeru ponavljajočega se koriščenja dopusta zaradi bolezni otrok?
 - a) Da
 - b) Možno je
 - c) Ne
12. Bi partnerju zaupali otroke za 14 dni?
 - a) Da, popolnoma mu zaupam
 - b) Da, vendar z določeno mero zaskrbljenosti
 - c) Ne

13. Ali med nosečnostjo opazite ali ste opazili drugačno vedenje sodelavcev?
- a) Da, pozitivna sprememba vedenja
 - b) Da, negativna sprememba vedenja
 - c) Nisem opazila sprememb
14. Ali med nosečnostjo prejimate ali ste prejeli komentarje od sodelavcev, ki vas niso nikoli prej ogovorili?
- a) Da, pozitivne komentarje
 - b) Da, negativne komentarje
 - c) Ne, nisem opazila
15. Je za vas med nosečnostjo ali je bilo med vašo nosečnostjo dobro poskrbljeno na delovnem mestu?
- a) Da, bolje kot prej
 - b) Zadovoljna sem bila, pogoji so bili dobri
 - c) Ni bilo sprememb
 - d) Ne, na delovnem mestu sem se počutila slabo
16. Kakšen je bil odziv vašega nadrejenega, ko ste mu povedali za nosečnost?
- a) Bil/a je navdušen/a
 - b) Sprejel/a je razumno in predstavil/a pravice
 - c) Ni bilo posebnega odziva
 - d) Negativno, ni mu/ji bilo ravno všeč
 - e) Nisem mu še
17. Kako nosečnost vpliva ali je vplivala na vašo delovno učinkovitost?
- a) Super, bila sem bolj kreativna
 - b) Ni bilo sprememb
 - c) Negativno, težko sem se osredotočala, bila sem izčrpana
18. Kakšne so vaše možnosti za napredovanje med nosečnostjo ali kakšne so bile, ko ste bili noseči?
- a) Možnosti so ostale enake kot prej
 - b) Dajali so mi več možnosti
 - c) Možnosti je bilo manj ali nič
19. Ali (še) načrtujete otroke?
- a) Da
 - b) Nisem še odločena
 - c) Ne

20. Ali z načrtovanjem otrok oziroma sli ste z načrtovanjem otrok počakali do redne zaposlitve?
- a) Da, to je (bil) pogoj
 - b) Da, a ni (bilo) važno ali se zaposlim jaz ali partner
 - c) Ne, nisem gledala/ne gledam na zaposlitev
 - d) Mi je (bilo) pomembno, ni pa glavni pogoj
21. Kdo v povprečju skrbi za gospodinjska opravila?
- a) Jaz
 - b) S partnerjem si deliva gospodinjska dela
 - c) Partner
22. Kdo v vašem gospodinjstvu hodi večkrat po nakupih (hrana, hišne storitve, ostalo)
- a) Jaz
 - b) Delno partner, delno jaz
 - c) Partner
23. Koliko ur povprečno preživite na delovnem mestu?
- a) manj kot 30 ur
 - b) 30 - 39 ur
 - c) 40 - 49 ur
 - d) 50 ur in več
24. Ste razmišljali o zaposlitvi za krajši delovni čas?
- a) Da, vendar nikoli nisem tega izkoristila
 - b) Da, zaposlena sem za krajši delovni čas
 - c) Ne
25. Zakaj ste se odločili za zaposlitev za krajši delovni čas?
- a) Zaradi nujne nege otroka
 - b) Ker ima mož izmeničen delovnik
 - c) Ker mi paše biti z otrokom
26. Ali vam nalagajo manjvredna in nižje kakovostna dela odkar ste zaposleni za krajši delovni čas?
- a) Ne, nisem dobila takega občutka
 - b) Da, določeni ljudje mi želijo predati tako delo
 - c) Drugo
27. Ali imate manjše možnosti za napredovanje zdaj, ko ste zaposleni za krajši delovni čas?
- a) Da, težje je

- b) Ne, možnosti so enake
 - c) Drugo
28. Kako se je odzval vaš nadrejeni, ko ste se odločili za koriščenje pravice do zaposlitve za krajši delovni čas?
- a) Vzpodbudno, pozitivno
 - b) Ni kazal nikakršnega mnenja ali opredeljevanja do tega
 - c) Negativno, ni mu bilo po godu, bil je zaskrbljen
 - d) Drugo:
29. Ali kako drugače nadomestite izgubljene ure na delovnem mestu, medtem ko ste doma?
- a) Imam službeni telefon in elektronsko pošto ter sem ves čas v stiku z delom in sodelavci
 - b) Imam službeni telefon in elektronsko pošto, a le redko uporabljam, ko sem doma
 - c) Nimam službenega telefona ali elektronske pošte, a se preko družbenih omrežij posvetim delu in sodelavcem
 - d) Ne nadomestim, ko sem doma, opravljam domača dela
30. Ali ženske težje napredujejo kot moški?
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Drugo
31. Ste bili deležni razlik med spoloma na delovnem mestu?
- a) Da, vedno
 - b) Da, občasno
 - c) Ne
32. Ali si s partnerjem znata razdeliti domača opravila?
- a) Da, popolnoma soglasno
 - b) Da, vendar po nekaj poskusih
 - c) Ne, dela opravljam samo jaz
 - d) Dela opravlja večinoma partner
33. V podjetju/organizaciji, v kateri delam, obstajajo razlike v plači med ljudmi, ki delajo na enakem nivoju ali pa opravljajo enako delo kot jaz.
- a) Da
 - b) Ne
34. Zadovoljna sem s trenutno plačo.
- a) Da, z lahkoto preživim mesec

- b) Da, vendar moram gledati na cene in dodatne aktivnosti
- c) Ne
- d) Drugo:

35. Lahko napredujem kot vsi ostali.

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo

36. Označi od 1 do 5

(1-Nikoli/Se sploh ne strinjam, 2-Redko/Malo se strinjam, 3-Občasno/Delno se strinjam, 4-Pogosto/Večinoma se strinjam, 5-Vsak dan/Popolnoma se strinjam)

- a) Zaradi družinskih obveznosti in odsotnosti na delu se počutim, kot da ne morem biti enako dobra kot drugi sodelavci/ke.
- b) Zaradi družinskih obveznosti se manjkrat udeležim izvenslužbenih aktivnosti s sodelavci/kami.
- c) Ker sem mlada mama, se mi zdi, da me imajo za bolj nezanesljivo delavko kot ostale.
- d) Zaradi načrtovanja družine mi ne želijo ponuditi pogodbe za nedoločen delovni čas ali pa me ne želijo zaposliti.
- e) Zaradi družinskih obveznosti se težje izkažem na delu in tudi težje napredujem.
- f) Ker sem se kasneje zaposlila (27. letu), sem se posledično odločila za poznejše materinstvo.
- g) Ker še nimam pogodbe za nedoločen čas, sem se posledično odločila za materinstvo šele, ko me zaposlijo za nedoločen čas.
- h) Vseeno mi je ali sem zaposlena za nedoločen čas, saj ne vpliva na mojo odločitev o materinstvu.
- i) Name bi gledali kot na bolj fleksibilno delavko, če bi imela starejše otroke (od 10 let naprej).
- j) Zaradi dvojnega dela, torej dela doma in na delovnem mestu, sem tako izčrpana, da se pri delu ne morem koncentrirati in ga slabše opravim.
- k) Na delovnem mestu se delajo razlike med moškimi in ženskami.
- l) Gospodinjska dela in skrb za otroke potihoma veljajo za žensko delo.

37. Kakšen je vaš zakonski stan?

- a) Samski (nikoli poročena)
- b) Poročeni ali živite v zunajzakonski skupnosti
- c) Vdovela
- d) Razvezana
- e) Drugo:

38. Kakšen je vaš trenutni status?

- a) Se še šolam/šudent
- b) Zaposleni za določen čas
- c) Zaposleni za nedoločen čas
- d) Brezposelni
- e) Drugo

39. Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- a) Manj kot srednja šola
- b) Srednja šola/srednja poklicna šola
- c) Višja šola (VI/1. stopnja)
- d) Visokošolski program/1. bolonjska stopnja (VI/2. stopnja)
- e) Magistrski študij/. bolonjska stopnja (VII. stopnja)
- f) Univerzitetni program/magisterij znanosti (VII/1. stopnja)
- g) Doktorat znanosti (VII/2. stopnja)

40. Spol

- a) Moški
- b) Ženski

41. V katero starostno skupino spadate?

- a) do 25 let
- b) 25 - 29 let
- c) 30 - 39 let
- d) 40 - 49 let
- e) 50 let in več

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Hvala za sodelovanje