

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

SPECIALISTIČNO DELO

**ŽENSKA MED DRUŽINO IN KARIERO V TRŽNEM GOSPODARSTVU**

Ljubljana, avgust 2008

PETRA TRAMTE

## **IZJAVA**

Študentka Petra Tramte izjavljam, da sem avtor/ica tega specialističnega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 15. avgusta 2008

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO VSEBINE

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 ZAKONSKE PODLAGE V ZVEZI Z ZAPOSLOVANJEM ŽENSK</b> .....	<b>6</b>
1.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR, 2002) .....	9
1.1.1 Prepoved diskriminacije na delovnem mestu.....	9
1.1.2 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas .....	10
1.1.3 Vloga inšpektorata RS za delo.....	10
1.1.4 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva .....	11
1.2 ZAKON O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH (ZEMŽM, 2002)) .....	12
1.2.1 Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti .....	12
1.2.2 Urad za enake možnosti.....	13
1.2.3 Pravno varstvo in pritožbeni postopek .....	13
1.3 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH (ZSDP, 2001) .....	14
1.3.1 Starševski dopust .....	14
1.3.2 Starševsko nadomestilo.....	16
1.3.3 Pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva .....	17
<b>2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK</b> .....	<b>18</b>
2.1 BREZPOSELNOST ŽENSK .....	19
2.2 GIBANJE ZAPOSLENOSTI ŽENSK .....	23
2.3 IZOBRAZBENA STRUKTURA ZAPOSLENIH ŽENSK .....	24
2.4 PROBLEMI ZAPOSLOVANJA MLADIH ŽENSK – POTENCIALNIH MATER.....	25
2.5 POGOJI ZA ZAPOSILITEV (FORMALNI IN NEFORMALNI) .....	26
2.6 DELOVNI ČAS .....	27
2.7 KRAJŠI DELOVNI ČAS OD POLNEGA .....	28
2.8 ZAPOSLOVANJE ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS OD POLNEGA PRI NAS IN V DRUGIH DRŽAVAH EU .....	29
2.9 KRŠENJE PRAVIC NA DELOVNEM MESTU.....	30
<b>3 KARIERA IN MATERINSTVO</b> .....	<b>33</b>
3.1 NAPREDOVANJE IN KARIERA .....	34
3.2 OVIRE PRI NAPREDOVANJU ŽENSK.....	37
3.3 PREKINITEV DELOVNEGA RAZMERJA ZARADI NOSEČNOSTI .....	39
3.4 VRNITEV MATERE IZ STARŠEVskega DOPUSTA .....	40
3.5 NEPLAČANO (DRUŽINSKO) DELO IN KARIERA ŽENSK .....	41
3.6 DELITEV DRUŽINSKEGA DELA .....	43
3.7 VLOGA MOŠKIH PRI GOSPODINJSKEM DELU IN »NOVO OČETOVSTVO« .....	44
3.8 ZAKAJ MOŠKI LAŽJE IN HITREJE NAPREDUJEJO KOT ŽENSK? .....	45
3.9 ŽENSK NA VODILNIH DELOVNIH MESTIH.....	48
3.10 VARSTVO OTROK.....	49
<b>4 POSLEDICE SODOBNE DILEME ZAPOSLOVANJA, KARIERE IN MATERINSTVA</b> .....	<b>52</b>
4.1 ODLAŠANJE Z MATERINSTVOM (SINDROM NEZLOMLJIVE VERIGE) .....	53
4.2 UPADANJE RODNOSTI .....	54
<b>5 RAZISKAVA O ZAPOSILITVI, MATERINSTVU IN USKLAJEVANJU DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA</b> .....	<b>56</b>
5.1 PROBLEM IN HIPOTEZE .....	56
5.2 METODOLOGIJA .....	57
5.3 REZULTATI IN INTERPRETACIJA .....	59
5.4 PREVERJANJE HIPOTEZ .....	77
<b>6 PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK</b> .....	<b>83</b>
6.1 S STRANI DRŽAVE.....	83
6.2 S STRANI DELODAJALCEV .....	86

6.3 S STRANI ŽENSK SAMIH .....	87
<b>SKLEP .....</b>	<b>89</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>93</b>
<b>PRILOGE .....</b>	<b>1</b>

## KAZALO TABEL

<i>TABELA 1: REGISTRIRANO BREZPOSELNE ŽENSKE, 1987-2006 .....</i>	20
<i>TABELA 2: STOPNJA BREZPOSELNOSTI MLADIH (15-34 LET) PO SPOLU V ODSOTKIH (%) .....</i>	22
<i>TABELA 3: STRUKTURA KLICEV S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ .....</i>	31
<i>TABELA 4: CELOTNA RODNOST .....</i>	61
<i>TABELA 5: MOŽNOSTI ZAPOSLOVANJA MOŠKIH IN ŽENSK .....</i>	65
<i>TABELA 6: USKLAJEVANJE VLOG USPEŠNE POSLOVNE ŽENSKE IN DOBRE MATERE .....</i>	66
<i>TABELA 7: VRNITEV S PORODNIŠKEGA DOPUSTA.....</i>	69
<i>TABELA 8: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 1 IN 13 .....</i>	78
<i>TABELA 9: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 1 IN 13 .....</i>	78
<i>TABELA 10: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 3 IN 13 .....</i>	79
<i>TABELA 11: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 3 IN 13 .....</i>	79
<i>TABELA 12: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 3 IN 14 .....</i>	80
<i>TABELA 13: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 1 IN 13 .....</i>	80
<i>TABELA 14: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 4 IN 12 .....</i>	81
<i>TABELA 15: POVEZANOST MED ODGOVORI NA VPRAŠANJE 4 IN 12 .....</i>	81
<i>TABELA 16: POMOČ PARTNERJA PRI DRUŽINSKEM DELU – POVZETO .....</i>	83

## KAZALO SLIK

<i>SLIKA 1: REGISTRIRANO BREZPOSELNE ŽENSKE, 1987-2006 .....</i>	21
<i>SLIKA 2: STOPNJA BREZPOSELNOSTI PO SPOLU V ODSOTKIH (%) .....</i>	21
<i>SLIKA 3: STOPNJA BREZPOSELNOSTI MLADIH (20-29 LET) PO SPOLU V LETU 2006 V ODSOTKIH (%) .....</i>	23
<i>SLIKA 4: GIBANJE ZAPOSLENOSTI ŽENSK V SLOVENIJI, 1987-2007 .....</i>	24
<i>SLIKA 5: DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO PO ŠOLSKE IZOBRAZBI IN SPOLU V SLOVENIJI, 2006 V ODSOTKIH (%).....</i>	25
<i>SLIKA 6: DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM PO SPOLU V SLOVENIJI IN EU V LETU 2006 .....</i>	29
<i>SLIKA 7: POVPREČNA STAROST MATERE OB ROJSTVU PRVEGA OTROKA, SLOVENIJA, 1982-2006 .....</i>	54
<i>SLIKA 8: GIBANJE ROJSTEV V LETIH 1982-2006, SLOVENIJA .....</i>	55
<i>SLIKA 9: STAROST ANKETIRANIH ŽENSK .....</i>	59
<i>SLIKA 10: ZAKONSKI STAN ANKETIRANIH ŽENSK .....</i>	59
<i>SLIKA 11: ŠTEVILO OTROK ANKETIRANIH ŽENSK ZAJETIH V ANKETI .....</i>	60
<i>SLIKA 12: IZOBRAZBENA STRUKTURA ŽENSK .....</i>	61

<i>SLIKA 13: MNENJE ŽENSK</i> .....	62
<i>SLIKA 14: OSTALA BI DOMA POD DOLOČENIMI POGOJI</i> .....	62
<i>SLIKA 15: RAZLOGI ZA DELO</i> .....	63
<i>SLIKA 16: NAJBOLJ POGOSTI RAZLOGI ZA DELO</i> .....	63
<i>SLIKA 17: OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU</i> .....	64
<i>SLIKA 18: SPREJEMANJE MATER V PODJETJIH</i> .....	65
<i>SLIKA 19: DOLŽINA PORODNIŠKEGA DOPUSTA</i> .....	66
<i>SLIKA 20: DOŽIVLJANJE PORODNIŠKEGA DOPUSTA</i> .....	67
<i>SLIKA 21: RAZDELITEV SKRBI ZA OTROKE MED PARTNERJEMA</i> .....	68
<i>SLIKA 22: ZADOVOLJSTVO S POMOČJO DRŽAVE</i> .....	68
<i>SLIKA 23: DRUGA OBLIKA ZAPOSLOTITVE ALI DELA</i> .....	69
<i>SLIKA 24: OBLIKE VARSTVA OTROK</i> .....	70
<i>SLIKA 25: DEJANSKA RAZVRSTITEV ŽIVLJENJSKIH OBDOBIJ</i> .....	71
<i>SLIKA 26: ŽELENA RAZVRSTITEV ŽIVLJENJSKIH OBDOBIJ</i> .....	71
<i>SLIKA 27: PARTNERJEVA POTRDITEV NASTOPA OČETOVskega DOPUSTA ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA</i> .....	72
<i>SLIKA 28: RAZPOREDITEV GOSPODINJSKIH OPRAVIL</i> .....	72
<i>SLIKA 29: PREGLED OPRAVLJENEGA DELA ŽENSK</i> .....	74
<i>SLIKA 30: RAZPORED UPRAVLJANJA DELA GLEDE NA LASTNE ŽELJE</i> .....	75
<i>SLIKA 31: PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK</i> .....	76



## UVOD

Ženske so členi nezlomljive verige, ki poganja svet.

Danes smo priča naglim družbenim spremembam, ki od nas zahtevajo bistveno večjo stopnjo prilagodljivosti kot v preteklosti. Predvsem to velja za ženske, ki se v zadnjih desetletjih vedno bolj vključujejo na trg delovne sile in postajajo (so)hranilke družine. Pri vključevanju na trg delovne sile pa jih še vedno spremlja primarna materinska funkcija kot glavni del njihovega vsakdanjika. Vendar pa se sodobna ženska ne le zaveda svojega poslanstva, temveč tudi izbira in sama uresničuje želje, ki pa niso vedno povezane z njihovo naravno vlogo matere ali pa je le ta skrbno načrtovana.

Naravna vloga ženske mnogokrat postaja ovira pri zaposlovanju in vključevanju na trg delovne sile. Delodajalci se pri zaposlovanju otepajo mladih žensk, saj je velika verjetnost, da se bodo kmalu poročile in imele otroke, da bodo torej večino časa odsotne z delovnega mesta, kar pomeni dodatne nepotrebne stroške za delodajalca, saj mora v tem času najeti drugo delavko. Zato mlade ženske zaposlijo za določen čas, ker jih v primeru nosečnosti lahko brez težav odpustijo in nadomestijo z drugo delavko.

Mladi vse bolj načrtujejo svojo življenjsko pot. Najprej želijo priti do ustrezne izobrazbe, se zaposliti, izkazati na poklicnem področju, si s tem zagotoviti dober socialni položaj, šele potem začnejo razmišljati o družini in otrocih. Vendar pa se ves proces velikokrat ustavi že pri zaposlitvi. Brezposelnost med mladimi je danes sorazmerno visoka. Med težje zaposljivimi skupinami so zaradi svoje materinske funkcije mlade ženske in mlade mamice.

Kariera in napredovanje mladih, a perspektivnih in visoko izobraženih žensk je velikokrat ovirana zaradi usklajevanja družinskih in gospodinjskih obveznosti z delovnimi obveznostmi.

Specialistično delo bo prispevek h kritični analizi prereza trga dela za ženske v povezavi z družinskimi obveznostmi in rodnostjo. Podani bodo predlogi ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, kar je v precejšnji meri »delo žensk«; razvrednotenost gospodinjskega dela in časa, ki ga zanj porabijo ženske, pomembno vpliva na kakovost življenja žensk/mater in dinamiko družinskih odnosov. Država bi morala vzpostaviti pogoje,

da bi se ženske odločale predvsem za prvega otroka, saj analize kažejo, da je ta odločitev bistveno težja v primerjavi z odločanjem za drugega otroka oz. vsakega naslednjega družinskega člana, za katerega so že izpolnjeni osnovni pogoji (stanovanje, služba, ...).

S specialističnim delom sem raziskala zakonodajo s področja zaposlovanja in družinske politike v Republiki Sloveniji in preverila njeno dejansko uporabnost in izkoriščenost s strani žensk in njihovih partnerjev pri usklajevanju družinskih in službenih obveznosti.

Specialistično delo dokazuje, da ženske zaradi njihove materinske funkcije, kljub mnogim zakonskim pravicam in ugodnostim, nimajo enakega položaja in enakih možnosti pri zaposlovanju, ustvarjanju kariere in starševstvu kot moški.

Specialistično delo vsebuje teoretični (sodobne teorije) in empirični del (raziskava).

### Metodologija

Večina literature s področja organizacije, sociologije in enakosti spolov je omejena na usmeritve, kako najti z dobro organizacijo uskladitev naraščajoče obveznosti predvsem ženskega spola ter analizo vzrokov in razmer, ki so prispevali k neuspešnemu dialogu med delodajalci in zaposlenimi mladimi starši (materami).

Delo ima pretežno konceptualno-teoretsko naravo, kajti njegovo vodilo je analiza razmerij med trgom delovne sile, mladimi ženskami in organizacijo obveznosti poklicnega ter družinskega dela.

V delu je uporabljena splošna analitično-sintetična metoda (Toš, 1998, Šešič, 1974). Na podlagi preučevane literature, v kateri se nekateri avtorji izogibajo podajanja lastnega koncepta pri razreševanju konflikta žensk kot mater in delavk, je kot neke vrste sinteza predstavljenega modela potencialnih ukrepov, ki bi prispevali k boljši organizaciji usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti.

Pristop k obravnavani temi je multidisciplinaren; pretežno je zasnovan na organizacijskih, socioloških in psiholoških razvojnih teorijah.



## Vsebinska zgradba

V uvodu, ki je hkrati prvo poglavje dela, so predstavljeni problemi dela, strokovne osnove ter načela in način dela.

V **drugem poglavju** specialističnega dela so predstavljeni zakoni in zakonske podlage v Republiki Sloveniji, iz katerih izhaja nadaljnja raziskava. V tem delu naloge je podrobno opredeljena prepoved diskriminacije na delovnem mestu ter pri zaposlovanju, ki izhaja tako iz Zakona o delovnih razmerjih kot tudi iz Zakona o enakih možnostih ženskih in moških. Obravnavan je tudi Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, saj njegova vsebina predstavlja marsikatero pomoč in možnost staršem pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.

Očetovski dopust je eden od ukrepov k spodbujanju enakopravnega starševstva pri vzgoji in negi otrok. S to pravico je dana očetom možnost, da se enakopravno vključijo v nego in vzgojo otroka v njegovem najzgodnejšem obdobju, pravica do dopusta za varstvo in vzgojo otroka v njegovem najzgodnejšem obdobju. Pravica do dopusta za varstvo in vzgojo otroka tudi ni več izključno pravica matere, ampak pripada obema staršema.

Glede dopusta za nego in varstvo otrok je Slovenija s 100-odstotnim nadomestilom edinstven primer, drugi ukrepi na področju družinskih prejemkov in otroškega varstva pa jo uvrščajo v sam svetovni vrh. Tudi glede na kazalce evropske socialne klime ocenjujejo, da ima Slovenija dobre ukrepe na področju starševstva in materinstva. Pomembni ukrepi, ki pomagajo pri reševanju nasprotij med zaposlitveno in starševsko vlogo (in so opredeljeni v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih) so plačan starševski dopust (porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust), možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času dopusta za nego in varstvo otroka, možnost dogovora staršev izrabe starševskega dopusta ter različne oblike skrajšanega delovnega časa. Ko govorimo o zakonskih možnostih dela z delovnim časom, krajšim od polnega, kaže omeniti tudi generalno možnost sklepanja delovnega razmerja s krajšim delovnim časom ter možnost sklepanja atipičnih pogodb o zaposlitvi.

V **tretjem poglavju** je predstavljen dejanski položaj žensk na trgu delovne sile. S kronološkim pregledom zaposljivosti žensk je jasno predstavljeno upadanje zaposlenosti

žensk. Predstavljeni so nekateri problemi pri zaposlovanju mladih žensk in določeni pogoji za zaposlitev, ki niso vedno formalni.

Prikazana je tudi dolžina delovnega časa v Sloveniji kot stanje, ki naj bi bilo realno stanje. Ena od oblik zaposlitve je tudi zaposlovanje za krajši čas od polnega, ki pa se na žalost v Sloveniji zelo redko uporablja. V tujini pa je to pogost pojav in ga matere uporabljajo vsaj v nežnejših letih otrokovega življenja, kar dodatno pripomore k lažji uskladitvi ženskega profesionalnega in družinskega dela s partnerjevim. Tovrstna zaposlitev predstavlja staršem veliko pomoč pri varstvu otroka.

**Četrto poglavje** dela govori o vprašanju usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti.

Na področju družinskega življenja so se v obdobju zadnjih nekaj desetletij v Sloveniji zgodile številne spremembe: upadanje števila otrok in s tem povezano naraščanje kohabitacij, zvišuje se starost partnerjev ob prvi poroki, več je razvez in ponovno porok. Drugi sklop sprememb obsega novosti v reproduktivnih vzorcih, ki se kažejo v poznejših prehodih v starševstvo, zniževanju rodnosti, povečevanju števila rojstev v zunajzakonskih zvezah. Poleg tega se zakonske zveze spreminjajo; nekdanja je bila to materialna vrednost, danes je predvsem emocionalna.

V Sloveniji analitiki beležijo pojav t.i. preodgovornega starševstva; to pomeni, da se mladi v starševsko vlogo ne podajajo več nenačrtno, temveč želijo planirano izpeljati vse zastavljene cilje – od pridobitve ustrezne izobrazbe, zadovoljive službe, stanovanja, potovanj, čisto na koncu pride na vrsto še odločitev ali postati starš ali ne. Pri tem velja poudariti, da mladi želijo bolj kot materialno zadovoljstvo svojemu otroku nuditi dovolj kvalitetno starševstvo, se z malčki aktivno ukvarjati, kar pa terja veliko prostega časa. Zaposlovalna klima mladim danes ni naklonjena, saj morajo, da bi obdržali svoje delovno mesto ali napredovati pogosto ostajati v službi preko delovnega časa, se dodatno izobraževati ipd. To velja predvsem za visoko izobražene, ki se ne zadovoljijo s katerimkoli delom oz. statusom in zato veliko energije vlagajo v kariero.

Staršem so v pomoč pri celostni oskrbi za njihovega otroka tudi predšolski varstveni zavodi, ki so enakopravno dostopni vsem družinam, tako da je vanje v povprečju vključenih kar 61,1% otrok, starih od 1 do 6 let. Kar 80% teh je starih od 4 do 6 let (podatki za leto 2006).

Na podlagi kvantitativnih raziskav v Sloveniji ponovno beležimo trend nesorazmerno velike obremenitve žensk (mater) pri družinskih obveznostih, še posebej visoko izobraženih, katerih delež kontinuirano narašča. To velja še posebej izpostaviti zato, ker je Slovenija glede na zaposlenost žensk v vrhu, če jo primerjamo z drugimi državami EU. Stroka opozarja, da mora država vzpodbujati ukrepe, ki bodo prispevali k spreminjanju ustaljenih kulturnih prepričanj in stereotipov, da so otroci in gospodinjstvo praviloma ženska odgovornost.

V **petem poglavju** dela je kot posledica in rezultat dileme žensk pri zaposlovanju, karieri in materinstvu, predstavljeno odlašanje starševstva in s tem povezano upadanje rodnosti. Trend upadanja rojstev, ki je zajel ves razviti svet, Slovenije ni obšel; upadanje rodnosti in daljšanje življenjske dobe povzročata staranje prebivalstva. Delež prebivalcev, starih 65 let in več, se povečuje; tako da je v letu 2003 znašal 15%, kar je že enako deležu prebivalcev v starosti od 0 do 14 let.

Najpomembnejši indikator za rojevanje je položaj žensk. Ženske so danes tiste, ki odločajo o rojstvu otrok. Če njihov položaj v družbi in družini ni uspešno rešen, potem otrok ni ali se rojstvo prelaga na čas, ko bodo imeli to urejeno. Obenem pa se mladi preveč zanašajo na pomoč medicine pri zanositvi prvega otroka v poznih letih.

Druga specifičnost tega trenutka, ki jo je prav tako potrebno omeniti v povezavi z odlašanjem starševstva, je tveganost odločitev in negotovost v prihodnosti, po drugi strani pa sprejemanje odgovornosti za lastne odločitve. Današnja mladina želi poleg uspešno zaključenega šolanja in pridobitve ustreznega dela, investirati tudi v svoj prosti čas, v druženje s prijatelji, potovanja, itd. Rojstvo otroka pa to spremeni – in ker današnja mladina svoje življenje bolj ali manj skrbno načrtuje in se zaveda odgovornosti starševske vloge, le - te odmika v daljno prihodnost.

Še en pomemben razlog odlašanja rojstev, ki velja predvsem za ženske, je podaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in pritiski delodajalcev za odlašanje s starševstvom oz. nosečnostjo.

**Šesti del** dela je namenjen empiričnemu delu, raziskavi, ki je bila narejena med naključno izbranimi zaposlenimi ženskami na osnovi vprašalnika. Za izvedbo raziskave s pomočjo

anketnega vprašalnika sem se odločila, ker je le tako zagotovljena anonimnost oseb, vključenih v raziskavo.

V sedmem poglavju so predstavljeni nekateri predlogi rešitev za izboljšanje položaja s strani države, delodajalcev in žensk samih.

## **1 ZAKONSKE PODLAGE V ZVEZI Z ZAPOSLOVANJEM ŽENSK**

Gospodarski razvoj je prispeval k večji zaposlenosti žensk, vendar se položaj žensk, predvsem mladih žensk, mater in potencialnih mater na trgu delovne sile ni izboljšal. Ta je zato v veliki meri še vedno odvisen od odnosa države do enakopravnosti obeh spolov, ki se odraža s sprejemanjem ustrezne zakonodaje za preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu ter ukrepov, s katerimi bi država pomagala mladim družinam pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.

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

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

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

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

pomembnejših je Direktiva Evropskega sveta 76/207 EEC (European Union Law, 2000, str. 95), sprejeta leta 1976, o izvajanju načela enake obravnave žensk in moških na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. Določbe te direktive se nanašajo na področje pogojev za sklenitev delovnega razmerja, področja delovnih pogojev in razmer na delovnem mestu ter na področju strokovnega izobraževanja, usposabljanja in napredovanja ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve v posamezni delovni organizaciji. Direktiva izrecno poudarja, da uporaba načela enake obravnave moških in žensk zahteva popolno prepoved diskriminacije zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved razlikovanja glede na zakonski stan.

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

Evropska unija posveča enaki obravnavi spolov in politiki enakih možnosti moških in žensk veliko pozornosti, saj je na tem področju sprejela kar nekaj direktiv. Najpomembnejše direktive o enaki obravnavi spolov pri zaposlovanju in na področju socialne varnosti so (European Union Law, 2000, str. 95-96):

- Direktiva 2002/73 EC; gre za dopolnitev direktive 76/207 EEC o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev. Direktiva uvaja naslednje novosti: kot spolno diskriminacijo na delovnem mestu opredeljuje tudi spolno in drugo nadlegovanje, podaja definicijo posredne diskriminacije, od držav članic zahteva, da ustanovijo nacionalne institucije, ki bodo pristojne za uveljavljanje enakih možnosti, ter da

uvedejo primerne sankcije v primerih diskriminacije, zahteva pa tudi integracijo načela enakosti spolov v vse predpise, politike in aktivnosti.

- Direktiva 86/378 EEC o enakem obravnavanju moških in žensk v zadevah socialne varnosti. Direktiva se nanaša na sheme sistemov obvezne socialne varnosti in programe socialnega zavarovanja in ne dopušča diskriminacije v pogojih dostopa in obsega teh zavarovanj, v obveznih prispevkih in njihovem izračunavanju. Direktiva velja za zaposlene in samozaposlene delavce oziroma delavke ter zagotavlja uveljavljanje načela enake obravnave v primeru naslednjih tveganj: bolezen, invalidnost, starost, nesreča na delovnem mestu, poklicna bolezen in nezaposlenost.

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

Slovenija je v zadnjih treh letih naredila veliko na področju zaposlovanja in napredovanja žensk, saj je sprejela tri zakone, ki so pomembni z vidika zaposlovanja žensk, enakosti med spoloma in usklajevanju družinskih obveznosti. Ti zakoni so: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je bil sprejet leta 2002, Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), sprejet leta 2002, in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), sprejet leta 2003.

Vendar je to le prvi korak na dolgi poti potrebnih sprememb do uvedbe resnične enakosti spolov pri zaposlovanju in napredovanju. Potrebno bo še veliko časa, da bodo zakoni in država ponujala mladim parom ustrezne pogoje za odločanje za družino in otroke. Predvsem pa bo potrebno osveščanje mladih o možnostih, ki jim jih daje nova zakonodaja na tem področju. Le-ta namreč ustvarja le osnovo za vse nadaljnje družbene spremembe, ki morajo generirati predvsem spremembe v zavesti oziroma glavah ljudi.

## **1.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002)**

Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet 24.4.2002 in je stopil v veljavo s 1.1.2003, je z vidika zaposlovanja in napredovanja žensk zelo pomemben. Zakon izrecno prepoveduje delodajalcem, da bi zaradi spola postavljali v neenakopraven položaj iskalke in iskalce zaposlitve pri zaposlovanju ter delavke in delavce v času trajanja in tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja. S tem je delodajalec v primeru kršitve prepovedi diskriminacije, iskalki oziroma iskalcu zaposlitve in delavki oziroma delavcu, odškodninsko dogovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

### **1.1.1 Prepoved diskriminacije na delovnem mestu**

ZDR v 6. členu določa prepoved diskriminacije pri iskanju zaposlitve pri zaposlovanju ali v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi na podlagi kakršnekoli osebne okoliščine.

Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega in drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno opravičeni, ustrezni in potrebni.

Razlikovanje na podlagi osebnih ali kakšnih drugih okoliščin pa je dopustno oziroma potrebno in nujno, v kolikor so te v ZDR vgrajene kot del zakonske materije (npr. nočno delo žensk, prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja). Zakonodajalec je namreč v določenih primerih iz vsebinskih razlogov določil drugačen način obravnavanja pravnih naslovljencev predvsem zaradi varovanja splošnih interesov (varstvo materinstva, otrok, mladine).

### **1.1.2 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas**

- Objava prostih delovnih mest

Glede objave prostih delovnih mest je pomembna določba 25. člena ZDR, ki določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec določenemu spolu prednost, razen, če gre za navedeno izjemo v kontekstu specifične narave dela.

- Pogoji za zaposlitev

Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (26. člen ZDR).

### **1.1.3 Vloga inšpektorata RS za delo**

Inšpektorat RS za delo je ustanovljen kot organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Inšpektorat opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost in zdravje pri delu ter nadzorstvo nad izvajanjem zakonov in predpisov, ki to izrecno zahtevajo.

Inšpektorat ugotavlja, da navkljub prizadevanjem za omejevanje zaposlovanja za določen čas, predstavlja to zaposlovanje v praksi pravilo in ne izjemo pri vseh vrstah delodajalcev in v vseh dejavnostih. Delodajalci v pogodbah o zaposlitvi za določen čas ne navajajo niti zakonskega razloga sklenitve delovnega razmerja za določen čas. Iz številnih prijav in vprašanj delavcev ter delodajalcev se je kot najbolj problematično izkazalo ponavljanje zaposlitev za določen čas z istim delodajalcem tudi po več let. Najbolj pogost razlog, imenovan v pogodbah o zaposlitvi za določen čas je povečan obseg dela, katerega dejanski



obstoj je nemogoče preveriti. V letu 2001 je bilo ugotovljenih 229 kršitev v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, od tega je največ v dejavnosti posredništva in trgovine na drobno. Prav v teh dejavnostih pa so zaposlene večinoma ženske. Poleg tega delodajalci iz naslova sklenitve delovnega razmerja za določen čas ne zagotavljajo osnovnih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kot so pravice do letnega dopusta, pravica do regresa za letni dopust, pravica do 30-minutnega odmora itd.

#### **1.1.4 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva**

Zakon o delovnih razmerjih (115. člen ZDR) določa posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za nosečnice, doječe matere in staršev v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki popolne odsotnosti z dela.

Po zakonu imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Zakon tudi določa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi pravic v času nosečnosti. Prav tako zakon določa, da v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja. Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka. Če le - to ni mogoče, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je iz istega razloga odsotna iz dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu z določili zakona. Delodajalec lahko delavcu, ki neguje otroka starega do treh let, naloži nadurno delo po predhodnem delavčevem pisnem soglasju. Nadurnega dela ali dela ponoči pa ne sme opravljati delavka v času nosečnosti in eno leto po porodu, če obstaja nevarnost za njeno ali otrokovo zdravje (187.-190. člen). Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima po zakonu (193. člen) pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

## **1.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, 2002)**

Na podlagi različnih mednarodnih dokumentov, ki uvajajo načelo enakih možnosti in enake obravnave, so številne države sprejele posebne zakone o enakih možnostih. Za članice EU so bila še posebej pomembna priporočila, resolucije in direktive Evropskega sveta, ki se nanašajo predvsem na delovno področje, usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, pravno varstvo in zastopanost spolov v procesih odločanja (Kozmik & Salecl, 1999, str. 9).

Z Zakonom o enakih možnostih (2002) se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov ter oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (1. člen ZEMŽM).

### **1.2.1 Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti**

Posebni ukrepi, ki jih v 7. členu navaja Zakon o enakih možnostih žensk in moških (objavljeno v Uradnem listu RS, št. 59/2002) so:

- *pozitivni ukrepi*, ki ob enakem izpolnjevanju prepisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju glede na spol, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,
- *spodbujevalni ukrepi*, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol in
- *programski ukrepi* v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

### **1.2.2 Urad za enake možnosti**

Vlada Republike Slovenije je leta 1992 ustanovila Urad za žensko politiko (objavljeno v Uradnem listu RS, št. 27/92), ki je deloval kot samostojna strokovna služba. Leta 2001 je bil urad preimenovan v Urad za enake možnosti. Temeljno načelo pri delu urada je skrb za uresničevanje deklarirane pravne enakosti moških in žensk ter dejansko ustvarjanje enakosti na vseh področjih življenja.

Bistvene naloge Urada so:

- spremljanje položaja žensk in uresničevanje njihovih z ustavo, zakoni in mednarodnimi konvencijami zajamčenih pravic;
- z vidika položaja žensk in načela enakih možnosti obravnava predpise, akte in ukrepe, ki jih sprejemajo Vlada Republike Slovenije in resorna ministrstva ter h gradivom pred sprejetjem podaja mnenja in predloge;
- sodeluje pri pripravi predpisov, drugih aktov in ukrepov, ki jih pripravljajo ministrstva in se nanašajo na položaj žensk in ustvarjanje enakih možnosti;
- pripravlja analize, poročila in druga gradiva;
- spodbuja enakost žensk in moških z informiranjem in osveščanjem;
- na podlagi veljavnih predpisov in postopkov zastopa Vlado Republike Slovenije v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti.

Urad opravlja naloge v sodelovanju z ministrstvi in drugimi javnimi službami, z mednarodnimi, domačimi in tujimi vladnimi in nevladnimi organizacijami in drugimi institucijami ter s tujimi in domačimi strokovnjaki in strokovnjakinjami.

### **1.2.3 Pravno varstvo in pritožbeni postopek**

Za učinkovitejše pravno varstvo diskriminiranih oseb je v okviru Evropske unije sprejeta posebna Direktiva Evropskega Sveta o dokazanem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola. Direktiva se nanaša na civilni in upravni, ne pa tudi na kazenski postopek. Direktiva uvaja novost, da nosi dokazno breme v postopku nasprotna stranka, ki mora dokazati, da do zatrjevanih kršitev ni prišlo. Direktiva Evropskega sveta o izvajanju načela

enake obravnave na področju zaposlovanja, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev ter Direktiva Evropskega sveta o enakem plačilu za moške in ženske poudarjata dolžnost države zagotoviti pravno varstvo pravic posameznika/posameznice, ki sproži pritožbeni postopek ali postopek pred sodiščem. Direktiva izrecno določa, da zaposlena oseba v primeru diskriminacije ne sme biti podvržena sankciji s strani delodajalca (Kozmik & Salecl, 1999, str. 12).

### **1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, 2001)**

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je stopil v veljavo s 1.1.2002, ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona. Do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so upravičene osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in zanj plačujejo prispevek.

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

- starševski dopust;
- starševsko nadomestilo;
- pravica do krajšega delovnega časa (do tretjega leta otrokove starosti).

#### **1.3.1 Starševski dopust**

Starševski dopust zajema različne vrste dopusta, vsem pa je skupno, da je to pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka tiste osebe, ki otroka dejansko neguje.

Vrste starševskega dopusta so:

- rodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

#### 1.3.1.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust (17.-22. člen ZSDP) je dopust, namenjen pripravi na porod in negi ter varstvu otroka takoj po porodu. Mati ima pravico do porodniškega dopusta 105 koledarskih dni in je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Oče otroka ali druga oseba lahko pravico do porodniškega dopusta uveljavi v primeru, če mati umre, zapusti otroka ali če je na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno ali začasno nesposobna za samostojno življenje in delo. V času porodniškega dopusta pripada upravičenki oziroma upravičencu porodniško nadomestilo, ki je ena od vrst starševskega nadomestila.

#### 1.3.1.2 Očetovski dopust

Po ZSDP ima do očetovskega dopusta pravico samo oče in pravica ni prenosljiva. Novost, ki je začela veljati 1.1.2005, je trajanje očetovskega dopusta. Očetovski dopust po novem traja 90 dni, pri čemer mora oče 15 dni očetovskega dopusta koristiti v času porodniškega dopusta matere, 75 dni pa do osmega leta otrokove starosti. V času očetovskega dopusta bo oče upravičen do očetovskega nadomestila, in sicer bo 15 dni prejemal celotno nadomestilo plače, za preostale dni pa mu bo država zagotavljala plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. S to pravico želi država vključiti moške v skrb za otroke in s tem doseči boljše usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti tako žensk kot moških (23.-25. člen ZSDP).

#### 1.3.1.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka (26.-34. člen ZSDP) je dopust, ki ga upravičenke/-ci nastopijo po preteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. To pravico lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba. Tovrstni dopust traja 260 dni. V primeru, da pravico do dopusta za nego in varstvo otroka uveljavljata oba starša, morata skleniti pisni dogovor, ker dopusta v obliki polne odsotnosti z dela ne moreta izrabiti hkrati, razen v posebej določenih primerih. V času tega dopusta upravičenki/-cu pripada nadomestilo za nego in varstvo otroka.

### 1.3.2 Starševsko nadomestilo

Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo.

Vrste starševskega nadomestila:

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.

Pravico do starševskega nadomestila (39. člen ZSDP) imajo osebe, ki:

- imajo pravico do starševskega dopusta in so bile pred dnevom nastopa starševskega dopusta zavarovane za starševsko varstvo;
- imajo pravice do starševskega dopusta in so bile zavarovane najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta.

Pravica do starševskega nadomestila izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. V tem času pravica do prejemanja drugih nadomestil miruje.

#### Trajanje starševskega nadomestila

Ob zgoraj omenjenih pogojih pravica do starševskega nadomestila traja (40. člen ZSDP):

- v času porodniškega dopusta – pravica do porodniškega nadomestila;
- v času očetovskega – pravica do očetovskega nadomestila, in sicer za prvih 15 dni, ki jih mora izkoristiti v času porodniškega dopusta matere, za ostalih 75 dni pa očetu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače;
- v času za nego in varstvo otroka – pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka;
- v času posvojiteljskega dopusta – pravica do posvojiteljskega nadomestila.

Če se posamezna vrsta starševskega nadomestila izrabi v obliki delne odsotnosti z dela, zavarovancu pripada pravica do starševskega nadomestila toliko časa, kolikor traja delna odsotnost z dela.

Starševsko nadomestilo pripada za delovne dneve oz. delovne ure, ko je zavarovanec na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom.

### Dobroimetje

Če starša ali druga oseba ne izrabi dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu, kot ji pripada, lahko pripadajoči del nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka izrabi v obliki dobroimetja (46. člen ZSDP), ki ga lahko namenijo za:

- plačilo otrokovega varstva,
- plačilo najemnine za stanovanje,
- reševanje stanovanjskega vprašanja (nakup stanovanja ali hiše, adaptacija stanovanja ali hiše, gradnja hiše).

Višina dobroimetja je enaka višini neizplačanega nadomestila za nego in varstvo otroka, vendar največ 5-kratnik pripadajočega mesečnega nadomestila za dopust za nego in varstvo otroka.

### **1.3.3 Pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva**

Po zakonu (48. člen ZSDP) ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas. V tem primeru delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti. Republika Slovenija pa mu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače.

## 2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK

Predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk na trgu dela, o tem da so ženske manj vredne in manj sposobne kot moški ter da se ženske lahko družbeno uveljavijo le na področju gospodinjstva in družine, so bile neločljiva sestavina vsakdanje množične prakse in zavesti družb v preteklosti. Podrejen položaj žensk so utrjevali prevladujoči lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in prenos vzorcev s staršev na otroke. Osvobajanje in družbeno uveljavljanje žensk se je pričelo v 19. stoletju, vendar pa le - to ni potekalo spontano in samodejno, temveč kot premagovanje ukoreninjene miselnosti o podrejenosti žensk. »Prizadevanja za uveljavitev enakopravnosti žensk na področju zaposlovanja, kljub pravni enakopravnosti in čedalje večji usposobljenosti, trčijo na dve oviri: na trg delovne sile, ki dela očitne razlike med spoloma in na seksistično dodeljevanje vlog glede na spol: svet moških je svet poklica; svet žensk pa svet družine.« (Moser, 2000, str. 279).

Trg delovne sile je segmentiran na podtrge, ki jih sestavljajo različne kategorije prebivalstva, vsekakor pa je najbolj izrazita in empirično potrjena segmentacija trga delovne sile na »ženskega » in »moškega«. S povečanjem stopnje zaposlenosti žensk se njihova diskriminacija prenaša iz privatnega življenja tudi na trg delovne sile (Svetlik, 1985, str. 90).

Pri zaposlovanju se diskriminacija odraža v višji stopnji brezposelnosti žensk, v njihovi poklicni segregaciji, v povečanem zaposlovanju za skrajšan in določen čas, v slabšem plačilu in v prevzemanju službenih kot tudi večino družinskih obveznosti. Slednje je tudi glavni razlog za označevanje ženske delovne sile kot nestalne, neprilagodljive in manj zanesljive (Gorše, 1992, str. 123).

Družina in njen položaj v družbi vpliva na strukturo zaposlovanja, kar posledično vpliva tudi na delež brezposelnosti žensk, ki je večji od deleža moških. Delojemalke se soočajo z vrsto korenitih sprememb, ki so posledica gospodarske recesije na eni strani in tehnološkega napredka na drugi strani. Na položaj žensk pa ne vplivajo samo gospodarski dejavniki vendar tudi in predvsem pomanjkanje delitve dela v družini.

Spopad s prenasičenim trgom dela, veliko konkurenco in pomanjkanjem izkušenj je za vsakogar težak in mučen. Postavljeni pogoji na razpisih so včasih nemogoči. Poleg formalnih



pogojev, ki so navedeni v razpisih, pa so velikokrat postavljeni tudi neformalni in nenapisani pogoji, ki niso moralni in so predvsem nelegalni kot so pogoji vezani z načrtovanjem otrok in družine, ki se pojavljajo predvsem pri zaposlovanju žensk.

V tem poglavju želim predstaviti položaj žensk na trgu delovne sile, njihove ovire in težave pri iskanju zaposlitve ter zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, ki se mi zdi zelo pomemben vmesni čas v zaposlitvi, pri nas in v drugih državah EU.

## **2.1 Brezposelnost žensk**

Mednarodna organizacija za delo šteje za brezposelnega vsakogar, ki je v določenem času brez dela, ki je pripravljen delati in išče delo. Pri nas šteje statistika med odkrito brezposelne tiste osebe, ki so kot take prijavljene na uradih za delo. Odkrito brezposelnost imenujemo tudi zato, da bi jo ločili od prikrite, ki se nanaša na osebe, ki ne delajo in ne iščejo zaposlitve, ki iščejo službe mimo uradov za zaposlovanje in tudi osebe, ki so zaposlene, a bi želele več delati ali opravljati primernejša dela (Sedej, 1997, str. 45).

Nezaposlenost žensk predstavlja velik problem pri zagotavljanju enakih možnosti žensk in moških, saj so ženske v primeru brezposelnosti finančno podrejene. Zato resolucija Evropskega sveta o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk (84/C 161/02) v ta namen določa, da je potrebno:

- zagotoviti pravico do enakih možnosti za zaposlitev in s tem povezane pravice do osebnega dohodka, pri čemer morajo biti v postopku izbire kandidatov in kandidatk za delovno mesto za vse uporabljena enaka merila;
- spodbujati in povečevati delež zaposlenih žensk;
- sprejeti tako imenovane ukrepe pozitivne diskriminacije, na podlagi katerih bodo ženske deležne posebne ureditve, z namenom odprave dejanske diskriminacije.

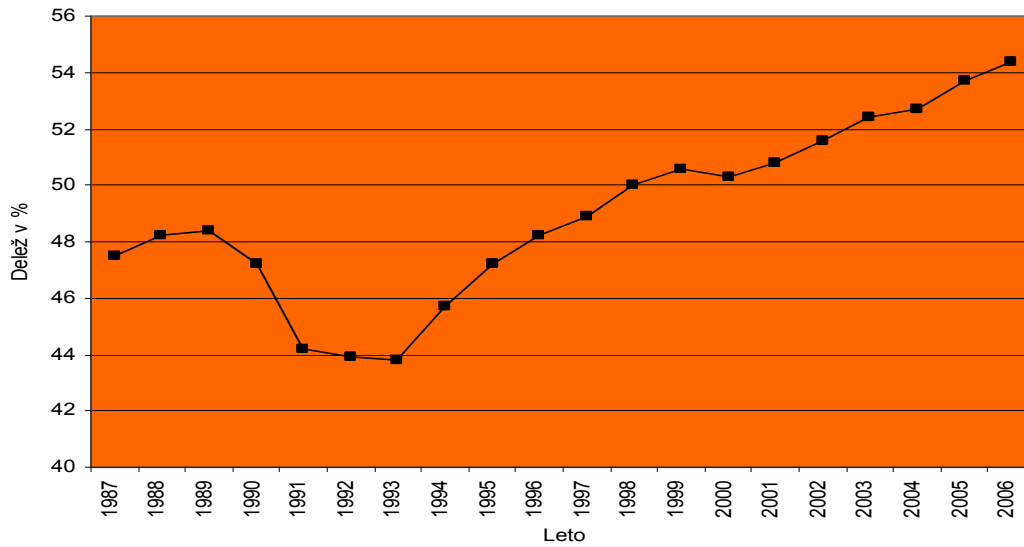
Tabela 1: Registrirano brezposelne ženske, 1987-2006

	Število brezposelnih žensk	Delež žensk med vsemi brezposelnimi osebami (v %)
1987	8.467	47,5
1988	12.235	48,2
1989	16.359	48,4
1990	26.161	47,2
1991	40.322	44,2
1992	51.947	43,9
1993	60.003	43,8
1994	56.397	45,7
1995	59.884	47,2
1996	59.949	48,2
1997	62.912	48,9
1998	63.264	50,0
1999	57.903	50,6
2000	52.580	50,3
2001	52.963	50,8
2002	51.378	51,6
2003	50.324	52,4
2004	47.817	52,7
2005	49.698	53,7
2006	42.592	54,4

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.12.

Tabela 1 prikazuje, da se je bilo stanje drastično spremenilo v obdobju tranzicije, ko je zaradi stečajev in prestrukturiranja podjetij prišlo do obsežnega odpuščanja delavcev, kar se še vedno odraža v strukturi in gibanju brezposelnosti. Število brezposelnih se je po letu 1988 skokovito povečevalo vse do leta 1993. Do največjega povečevanja je prišlo v letih 1990 in 1991, ko se je število brezposelnih žensk povečalo za dobrih 55% v primerjavi s predhodnim letom. Nekoliko bolj umirjeno se je rast števila brezposelnih žensk nadaljevala vse do leta 1998, ko je bilo brezposelnih okrog 63.000 žensk. V zadnjih treh letih njihovo število upada, tako da je bilo leta 2006 brezposelnih 42.592 žensk.

Slika 1: Registrirano brezposelne ženske, 1987-2006

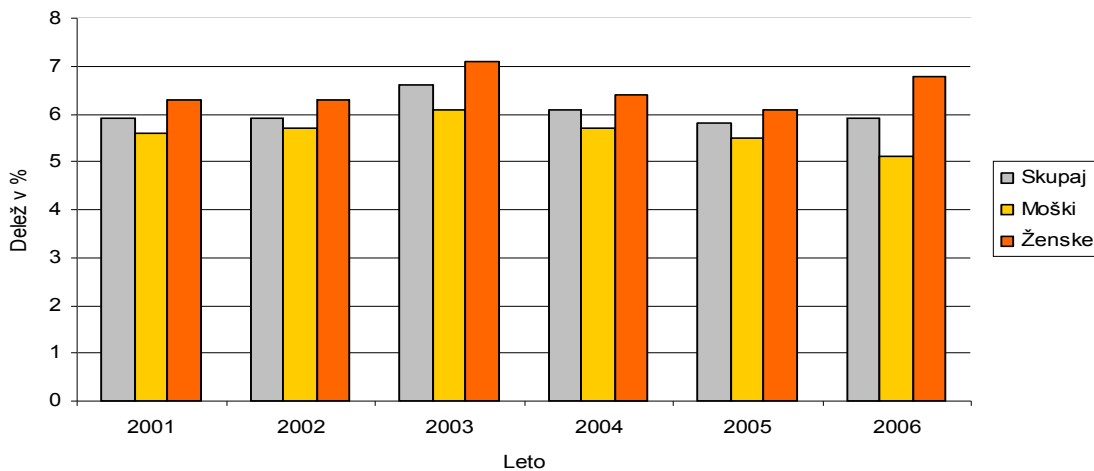


Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.12.

Gibanje deleža žensk med vsemi brezposelnimi je mogoče pojasniti z dejstvom, da je bilo za začetno tranzicijsko obdobje značilno, da se je povpraševanje po delovni sili v največji meri zmanjševalo v tistih panogah, ki so zaposlovale pretežno moške, medtem ko je bilo krčenje panog, ki so zaposlovale predvsem ženske, bistveno manjše zaradi česar je bilo manj tudi odpuščanja zaposlenih (Hazl, 2002, str. 33).

Poglejmo si še brezposelnost žensk v primerjavi z brezposelnostjo moških v zadnjih petih letih (slika 2).

Slika 2: Stopnja brezposelnosti po spolu v odstotkih (%)



Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.13.

Iz slike 2, na str. 21 je razvidno, da se je brezposelnost v letu 2003 dvignila, potem pa je do leta 2006 zopet upadla. Močno pa je razvidna razlika med stopnjo brezposelnosti žensk in moških.

Zaskrblijujoči so tudi podatki o brezposelnosti mladih iskalcev oziroma iskalk zaposlitve, ki je v zadnjih letih naraščala (tabela 2 ).

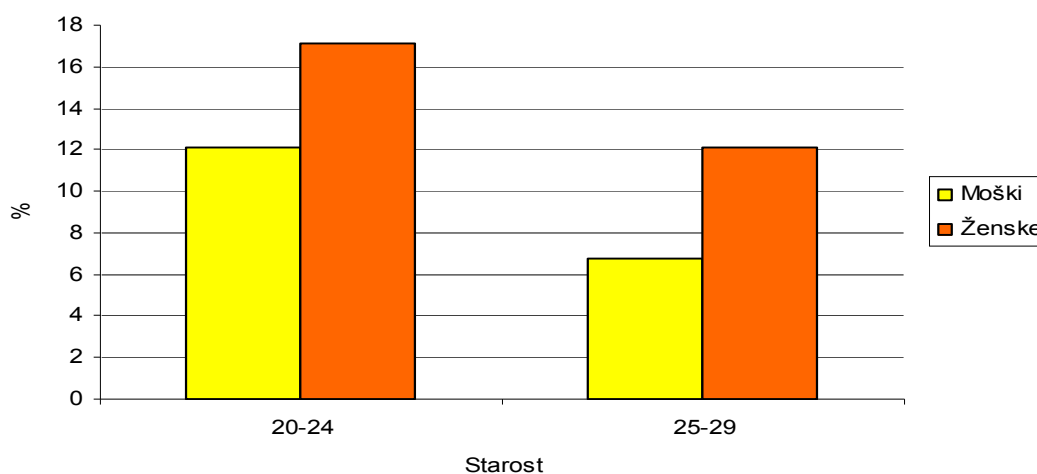
*Tabela 2: Stopnja brezposelnosti mladih (15-34 let) po spolu v odstotkih (%)*

<b>SKUPAJ</b>	<b>LETO</b>					
<b>STAROST</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-19	22,5	18,3	20,4	14,7	12,6	16,0
20-24	15	14,4	14,8	14,1	13,1	14,3
25-29	6,4	6,7	9,9	8,4	7,3	9,4
30-34	4,8	5,9	5,1	4,8	3,8	4,2
<b>MOŠKI</b>						
<b>STAROST</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-19	19,7	18,1	19,4	11,7	11,0	19,0
20-24	14,2	13	12,2	11,1	11,3	12,1
25-29	5,5	4,5	8,7	7,0	6,2	6,8
30-34	4,5	5,4	4,2	3,7	3,5	3,7
<b>ŽENSKE</b>						
<b>STAROST</b>	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-19	26,8	18,6	-	19,1	-	-
20-24	16,1	16,3	18,3	17,8	15,4	17,1
25-29	7,3	9,1	11,4	10,1	8,6	12,1
30-34	5,2	6,5	6	6,1	4,3	4,8

*Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.13.*

Povsod po svetu so stopnje brezposelnosti mlajših oseb skoraj dvakrat višje kot stopnje brezposelnosti odraslih. Višja je stopnja brezposelnosti mlajših žensk kot stopnja brezposelnosti mlajših moških. Iz podatkov na sliki 3, na str. 23 je mogoče trditi, da pomeni biti ženska in biti mlada dvojno oviro pri vključevanju na trg delovne sile.

Slika 3: Stopnja brezposelnosti mladih (20-29 let) po spolu v letu 2006 v odstotkih (%)



Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.13.

Na sliki 3 sta posebej obdelani dve starostni skupini, ki sta predmet proučevanja specialističnega dela. Iz priložene slike je razvidno, kolikšen je posamezni delež brezposelnih moških in žensk v obeh starostnih skupinah, ki obenem simbolizira najrodnejšo dobo posameznika oziroma obdobje intenzivnega oblikovanja lastne družine. Podatki kažejo, da je delež brezposelnosti žensk v obeh skupinah večji od moških, da pa je razlika med spoloma v starostni skupini 20-24 let očitnejša oziroma je bistveno večji delež brezposelnih žensk kot moških.

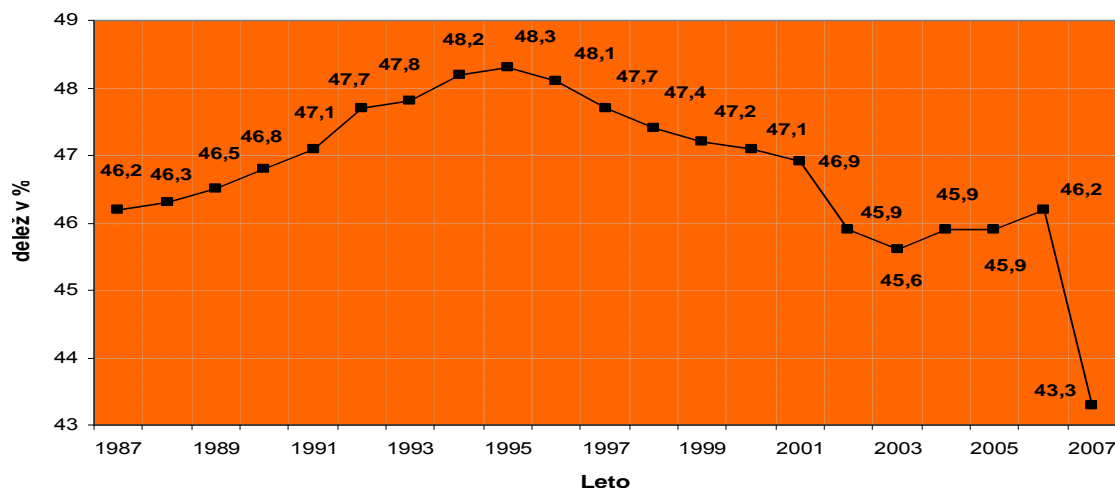
Sklep bi lahko bil ta, da se posledično zaradi negotove ekonomsko-socialne komponente, ženske težje odločajo za družino in otroke.

## 2.2 Gibanje zaposlenosti žensk

Ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Že v začetku tega stoletja je bilo na območju današnje Republike Slovenije med zaposlenimi 20% žensk, prvi povojni popis leta 1953 pa je pokazal, da je bilo zaposlenih skoraj 89.000 žensk med skoraj 267.000 vseh zaposlenih kar predstavlja dobro tretjino vseh zaposlenih. Vse od tedaj je število zaposlenih žensk naraščalo do leta 1988, ko je delež žensk predstavljal 46,3%. Delež zaposlenih žensk je v obdobju med letom 1987 (46,2%) in letom 1995 (48,3%) sicer še vedno naraščal, vendar ne več na račun

povečevanja brezposelnosti moških. Po letu 1999 je ponovno prisoten trend naraščanja števila zaposlenih žensk, pri čemer je bilo konec leta 2007 zaposlenih 374.268 žensk, pri čemer se delež zaposlenih žensk vztrajno zmanjšuje vse od leta 1997 (47,7%). Tako je omenjeni delež znašal v letu 2007 le še 43,3%.

Slika 4: Gibanje zaposlenosti žensk v Sloveniji, 1987-2007



Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 12.1.

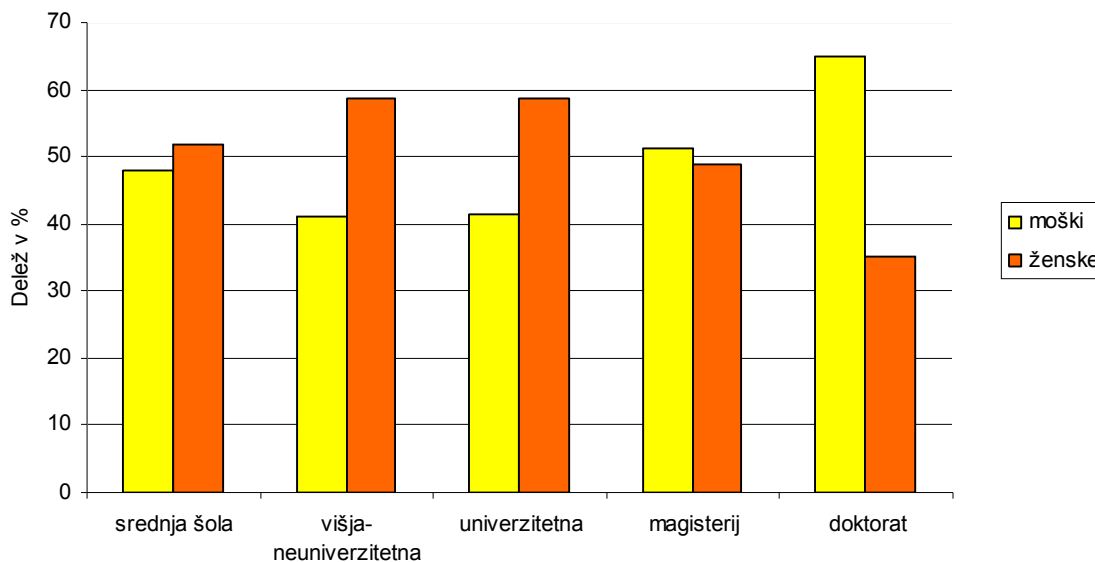
Ker ženske prevladujejo v storitvenih dejavnostih, je razumljivo, da prevladujejo tudi med tistimi poklicnimi skupinami, ki dominirajo v teh dejavnostih. Tako je delež žensk najvišji med poklicnimi skupinami uradnikov oziroma uradnic, poklici za storitve, prodajalci oziroma prodajalkami, strokovnjaki oziroma strokovnjakinjami, v najnižjem deležu pa so zastopane med poklici za neindustrijski način dela ter zakonodajalci oziroma zakonodajalkami, visokimi uradniki oziroma uradnicami in menedžerji oziroma menedžerkami. Takšna porazdelitev žensk in moških po poklicnih skupinah odraža obstoj vertikalne segregacije, ko so ženske, kljub enaki, če ne včasih celo višji izobrazbi kot moški, na najbolj vplivnih in zahtevnih delovnih mestih zastopane v bistveno manjšem številu oziroma deležu.

### 2.3 Izobrazbena struktura zaposlenih žensk

Izobrazba je pomemben dejavnik, ki vpliva na možnosti zaposlovanja žensk in pridobivanja enakih možnosti pri napredovanju v poklicu. Zato se vse več žensk odloča nadaljevati študij in se še drugače izobraževati in izpopolnjevati.

Med delovno aktivnimi ženskami v Sloveniji (leto 2006) jih ima največ srednjo strokovno izobrazbo (32,68%), sledijo ženske z univerzitetno izobrazbo (19,85%), višjo-ne-univerzitetno (8,7%), z magisterijem (1,24%) in doktoratom (0,5%).

Slika 5: Delovno aktivno prebivalstvo po šolski izobrazbi in spolu v Sloveniji, 2006 v odstotkih (%)



Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 6.16.

Iz slike 5 je razvidno, da je največje odstopanje žensk in moških po izobrazbi v letu 2006 pri podiplomski izobrazbi (magisterij, doktorat), ker je delež moških višji kot delež žensk. Pri ostalih stopnjah izobrazbe pa je delež žensk višji kot delež moških.

## 2.4 Problemi zaposlovanja mladih žensk – potencialnih mater

Trg obravnava delavce kot posameznike s kompletom veščin; zahteva vlaganje vase in producira delavce, ki se izogibajo tveganju – otroci pa predstavljajo tveganje. Višja ko je izobrazba žensk, višji so oportunitetni stroški za potencialne matere (Ule, 2002, str. 48).

Največ težav in problemov zaposlovanja izhaja iz funkcije materinstva zaradi katerega je ženskam odtegnjeno udejanjanje marsikaterih pravic in možnosti konkuriranja moškimi. V nezavidljivem položaju so predvsem mlade ženske in mlade mamice. Teh se delodajalci pri zaposlovanju radi izogibajo zaradi možnosti koriščenja porodniškega dopusta kot tudi zaradi

pogostejših odsotnosti v zvezi z nego bolnih otrok. Pri moških teh težav praktično ni, saj so delodajalci indiferentni glede tega ali moški ima otroke ali ne.

Ženske zaradi svoje materinske funkcije ostajajo v večji meri kot moški nezanesljiva in draga delovna sila, ki jo delodajalci, če imajo možnost, raje nadomestijo z moško.

Glavne slabosti ženske delovne sile so:

- krajša delovna doba žensk oziroma krajše delovno aktivno obdobje bodisi zaradi hitrejšega upokojevanja bodisi zaradi množičnega opuščanja dela v starostnem razredu od 25 do 29 let;
- krajši delovni urnik žensk, pri čemer je potrebno poleg predvidenega urnika upoštevati tudi nadure in nepredvidene odsotnosti z dela;
- manjša gotovost opravljenega dela zaradi nepredvidene odsotnosti.

Posledica teh treh dejavnikov je ob formalno uzakonjeni enakosti plač med spoloma za enako opravljeno delo in da je plača ženske delovne sile za delodajalca realno višji strošek kakor plača moške delovne sile. To pa je tudi eden od vzrokov, da se podjetnik, kadar ima možnost, raje odloči za moško delovno silo.

## **2.5 Pogoji za zaposlitev (formalni in neformalni)**

Kot že omenjeno, je z zakoni splošno določeno, da morajo biti pogoji za zasedbo delovnega mesta enaki za oba spola, razen če gre za z zakonom določene izjeme in je spol nujen za določeno delovno mesto. Formalni pogoji za zasedbo delovnega mesta so praviloma objavljeni že v objavi oziroma razpisu za delovno mesto, medtem ko se neformalni pogoji največkrat pokažejo na informativnih razgovorih. Kot neformalne pogoje se v tem primeru šteje za pogoje, ki so z zakonom prepovedani in se povezujejo z načrtovanjem družine in otrok.

Raziskava, katere naročnik je Urad za enake možnosti (2004) navaja, da je skoraj vsaka četrta anketirana oseba (23%) izjavila, da so ga/jo delodajalci **spraševali o načrtih glede otrok** pri pogovorih o zaposlovanju in napredovanju. To izkušnjo imajo predvsem ženske (28%, največ takih jih je starih do 40 let). Tudi moški se ne izognejo takšnim vprašanjem, predvsem v



starostnem obdobju 31-40 let (11%). Samske ali razvezane in tisti starši, ki imajo več kot srednjo šolo in ki živijo v Ljubljani ali Mariboru, so tudi bolj pogosto izpostavljeni tem vprašanjem. Informacije o nameravanem starševstvu so tudi eden izmed razlogov, da starši ostanejo brezposelni, saj ima skoraj tretjina brezposelnih izkušnje s takšnimi vprašanji delodajalcev. Razlik med tem ali so starši zaposleni v gospodarstvu ali negospodarstvu ni, saj jih je skoraj četrtina v obeh sektorjih izkusila takšna vprašanja, razlik tudi ni med zasebnim in javnim sektorjem.

Podpis pogodbe o soglasni prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva je sorazmerno redek, le 2% staršev poroča o teh izkušnjah. Ta izkušnja je najbolj pogosta pri starših do 40 let. Bolj pogosto kot pri ostalih se pojavi tudi pri tistih anketiranih, ki živijo v izvenzakonskih skupnostih ter študentih/študentkah (11%). Delodajalci želijo vnaprej preprečiti diskontinuitete v delovnem procesu predvsem pri zaposlovanju študentov/študentk in v zasebnem sektorju.

## **2.6 Delovni čas**

Ženske v Sloveniji, enako kot moški, večinoma delajo polni delovni čas. Med delovno aktivnimi ženskami je po podatkih iz leta 2006 samo 12,5% takih, ki delajo krajši delovni čas, vendar pa je v zadnjih desetih letih pri ženskah opazen rahel trend naraščanja deleža tistih, ki delajo krajši delovni čas.

Raziskava Urada za enake možnosti (2004) navaja, da je dobri dve petini (42%) anketiranih bilo en dan ali več v službi več kot osem ur. Petina anketiranih (21%) pa je bila v službi več kot osem ur štiri do osem dni v tednu.

Dobra četrtina anketiranih (26%) je izjavila, da so po rojstvu najmlajšega otroka morali delati več kot osem ur dnevno. O izkušnji dolgega delovnika bolj pogosto poročajo moški, predvsem tisti v starostnem obdobju do trideset let; dve petini moških (40,9%) s predšolskimi otroki dela ali je delalo več kot osem ur na dan; delež anketirancev z dolgim delovnikom sicer upade (26,7%) v starostni skupini od 31-40 let, v starejši skupini pa se zopet dvigne na 31%.

Dobra petina žensk je obremenjena z dolgim delovnikom, najbolj pogosti (26,7%) o tem poročajo anketiranke stare od 31-40 let.

Dolg delovnik je povezan tudi s stopnjo izobrazbe, najbolj pogosto ga izkusijo anketiranci, ki imajo srednjo izobrazbo (37,1%), medtem ko so anketiranci z več kot srednješolsko izobrazbo najmanj pogosto (21,4%) omenili dolg delovnik. Tudi pri anketirancih je dolžina delovnika povezana s stopnjo izobrazbe, o dolgem delovniku pa najbolj poročajo anketiranke s srednješolsko (30,9%) in z visokošolsko izobrazbo (24,9%).

O dolgem delovniku poročajo predvsem zaposleni v gospodarstvu in kmetije. Bolj pogost je dolg delovnik v zasebnem kot v javnem sektorju.

## **2.7 Krajši delovni čas od polnega**

V Sloveniji je delo s krajšim delovnim časom v praksi zelo redek pojav, pričakuje pa se, da se bo obseg tovrstnih zaposlitev povečal. Statistični urad Republike Slovenije navaja, da je bil v letu 2006 v Sloveniji delež zaposlenih 9,6%. Potrebno pa je omeniti, da se zelo razlikujejo kmetijske in druge dejavnosti. V kmetijskih dejavnostih je namreč znašal delež delovno aktivnih prebivalcev, ki so delali s krajšim delovnim časom, kar 34,7%. V nekmetijskih (razen storitvenih) dejavnostih pa je delo s krajšim delovnim časom od polnega še vedno precejšnja redkost, saj je delež tovrstnega dela 4,6%.

Prednost tovrstnega dela je, da dopušča uravnoteženje plačanega dela in domačega neplačanega dela oziroma nasploh delovnega in zasebnega življenja. Seveda pa ta oblika zaposlitve nima le svetle plati, saj pomeni tudi manjšo plačo, manjšo socialno varnost, manjšo možnost za izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu kot tudi manj možnosti za napredovanje na delovnem mestu (Habl, 2002, str. 24). Ženske, ki so zaposlene so ponavadi ujete v past poklicne segregacije, kajti to delo je značilno predvsem za poklice, ki ne zahtevajo veliko znanja in veščin, zelo redko pa med profesionalnimi in menedžerskimi poklici. Tako delo je ponavadi slabo, nizko plačano in brez kariernih obetov (Ule, 2002, str. 136).

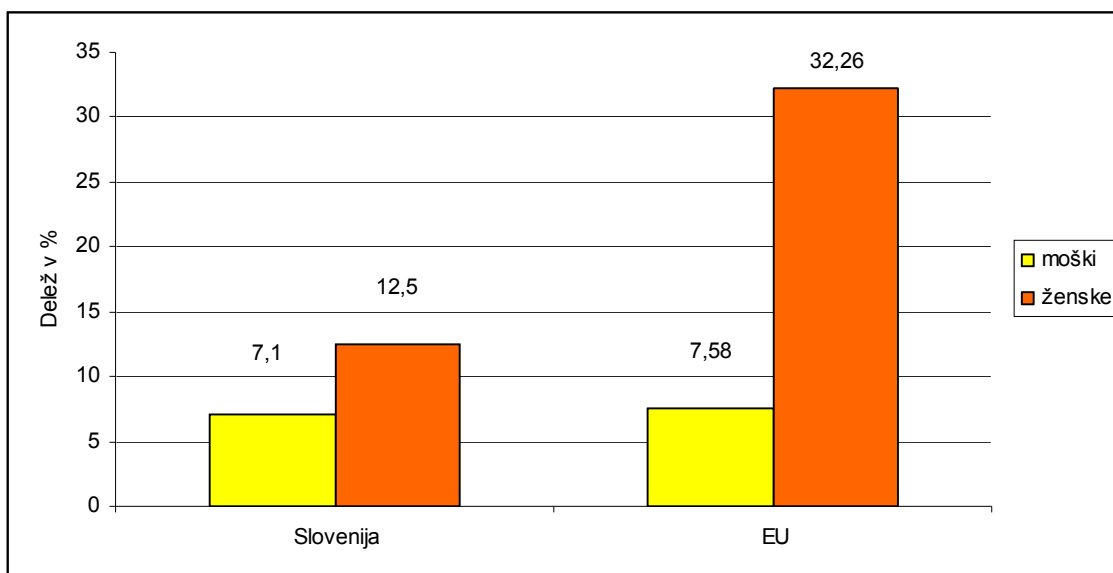
Delo s krajšim delovnim časom se v praksi ne izvaja tako dobro kot bi se lahko. Predvsem je tu problematičen delovni čas. Res je, da je le ta določen, vendar delodajalec pričakuje od zaposlenega, da bo določeno delo opravljeno ne glede na čas, ki bo za to porabljen.

Velik problem za mlade ženske predstavlja tudi varstvo otrok v času njihove odsotnosti v vrtcih. Delavka za krajši delovni čas dobi polovično plačilo, stroški vrta pa ostajajo isti ne glede na to, ali je otrok v vrtcu samo štiri ure ali ves dan.

## 2.8 Zaposlovanje za krajši delovni čas od polnega pri nas in v drugih državah EU

V tujini je, za razliko od Slovenije, zaposlitev s krajšim delovnim časom zelo pogosta in dobro izkoriščena. Za tovrstno zaposlitev se ženske odločajo, ker jim način dela omogoča lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Kljub temu pa se tudi ženske v tujini srečujejo s podobnimi težavami, saj nikjer v svetu ni mogoče najti primerov, da bi zaposleni na vodilnih delovnih mestih delali s krajšim delovnim časom.

Slika 6: Delovno aktivno prebivalstvo s krajšim delovnim časom po spolu v Sloveniji in EU v letu 2006  
v odstotkih (%)



Vir: Aktivno prebivalstvo 2007, str. 12, tabela 7;  
Employment by sex, age groups, professional status and full-time/part-time 2007.

Če primerjamo krajši delovni čas v Sloveniji z ostalimi državami v Evropski uniji (leto 2006), lahko ugotovimo, da je delež žensk in moških v Sloveniji, ki delajo krajši delovni čas od polnega, nižji kot v državah EU. Delež moških s krajšim delovnim časom v Sloveniji je skoraj enak deležu v državah EU. Bistvena razlika med Slovenijo in državami EU se pokaže pri ženskah. Delež žensk v Sloveniji, ki delajo s krajšim delovnim časom je kar za 19,8 odstotnih točk nižji od povprečja v državah EU. Takšna razlika med delovno aktivnimi ženskami v Sloveniji in povprečjem v EU je razumljiva, saj je bila za bivše socialistične države značilna politika polne zaposlenosti; temu ustrezno je bilo tudi poskrbljeno za družbeno varstvo otrok. Nasprotno pa so države EU v preteklosti vzpodbujale predvsem zaposlitev s krajšim delovnim časom za ženske in druge oblike fleksibilnega delovnega časa, vse z namenom, da bi ženske lažje usklajevale zaposlitve z družinskimi obveznostmi. V državah EU pa se tudi na tem področju stanje spreminja, namreč delež žensk v starostnem obdobju od 20 do 39 let, ki delajo krajši delovni čas od polnega, je nižji od celotne populacije delovno aktivnih žensk. To pomeni, da ženske v fertilni dobi niso prevladujoča kategorija žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom (Salecl, 2003, str. 86).

## **2.9 Kršenje pravic na delovnem mestu**

Kršenje pravic na delovnem mestu je zelo težko dokazljivo, predvsem pravic, ki se dotikajo porodniškega dopusta, varstvo materinstva, nosečnosti, zaposlitev in prekinitev zaposlitve za določen čas itd. Podatki, ki pa so dokazljivi in so oprijemljivi, pa so težko dokazljivi zato bodo prikazani iz analize klicev brezplačne in anonimne številke Urada za enake možnosti 080 12 13, na katero lahko pokličejo vsi, ki so jim bile kršene pravice (npr. na področju dela, družine, nasilja ipd.) zaradi svojega spola. Klice sprejemajo od ponedeljka do četrтка od 10. do 12. ure. Na anonimne klice odgovarjajo strokovno usposobljeni delavci in pravniki.

Podrobno je prikazana analiza klicev iz delovnih razmerij za leto 2006. V letu 2006 se je po nasvet obrnilo 62,6% žensk in 37,4% moških. V tabeli 3, na str. 31 je prikazana struktura klicev s področja delovnih razmerij.

Tabela 3: Struktura klicev s področja delovnih razmerij

Vsebina klica	Deleži klicev, glede na vsebino klica (v %)
Porodniški dopust, varstvo materinstva in očetovstva, nosečnost	33,3
Dostop do zaposlitve	5,7
Bolniške odsotnosti	2,3
Odpoved pogodbe o zaposlitvi, brezposelnost	12,6
Redni letni dopust, regres	10,3
Zaposlitev za določen čas	6,9
Šikaniranje, nadlegovanje, spolno nadlegovanje	13,8
Plače, delovni čas, drugi pogoji dela	12,6
Drugo	2,5

Vir: Poročilo o klicih na brezplačno telefonsko številko Urada za enake možnosti v letu 2006.

Na področju delovnih razmerij lahko na podlagi prejetih klicev izluščimo nekaj najpogostejših vprašanj oziroma opozorimo na najbolj pereče probleme, ki so jih na uradu zaznali ob analizi prejetih klicev. Čeprav se je precej klicev nanašalo na splošne pogoje dela, letni dopust, regres, odpovedi pogodb o zaposlitvi ter predvsem na podajanje splošnih informacij ter konkretnih napotkov glede uveljavljanja porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka in drugih pravic iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), želim posebej izpostaviti tudi nekaj drugih primerov.

Tudi v letu 2006 med klici izstopajo primeri v zvezi z nosečnostjo ter odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Kot je bilo mogoče ugotoviti iz klicev, mnogo delavk, ki so noseče v času, ko se jim izteče pogodba o zaposlitvi za določen čas, delodajalci ne zaposlijo več oziroma jim zaposlitve ne podaljšajo. Večina delavk je zatrjevala, da je razlog za to predvsem njihova nosečnost. V nekaterih primerih naj bi jim to dali vedeti kar sami delodajalci neposredno ali vsaj med vrsticami. Te delavke so želele Urad za enake možnosti opozoriti na tovrstne primere domnevne diskriminacije, ki se pojavljajo v vsakdanjem življenju. Hkrati so jih zanimale predvsem pravica do porodniškega dopusta, pravice, ki jim pripadajo med nosečnostjo pred potekom pogodbe, in možnosti za podaljšanje ali načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerih, ki zadevajo nosečnost in materinstvo.

V primeru, da noseči delavki, ki ni ne na bolniškem ali na porodniškem dopustu in se ji pogodba izteče pred nastopom porodniškega dopusta, preneha delovno razmerje po poteku

roka, do katerega je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena. Če ji delodajalec po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas le-te ne bo podaljšal ali ne bosta sklenila nove, delodajalec ni dolžan obdržati delavke v delovnem razmerju le zaradi tega, ker je noseča ali na porodniškem dopustu. Če pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha v času porodniškega dopusta oziroma bolniške, delodajalec po poteku pogodbe nima obveznosti do delavke.

Prejeli so tudi vprašanje o pravici delavke do dojenja otroka. Delodajalec je od delavke zahteval posebno prošnjo za dojenje otroka med delovnim časom. Za omogočanje dojenja zadošča le zdravniško potrdilo o dojenju in dogovor delodajalca z delavko o kraju in času dojenja.

Nekaj vprašanj se je nanašalo na večkratno podaljševanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas z istimi osebami na istih delovnih mestih. Pojasnili so jim, da se več zaporedno sklenjenih pogodb za določen čas v neprekinjenem trajanju treh let za isto delo šteje kot sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Delavke, ki so opozorile na to, da so podpisale odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru nosečnosti so jim svetovali naj se obrnejo na Inšpektorat za delo, tam podajo izjavo o podpisu takšne listine in prijavijo (lahko tudi anonimno) delodajalca, ki je kršil zakonodajo.

Izpostaviti želim tudi skupino klicev, ki se je nanašala na (ne)dovoljeno zbiranje podatkov s strani delodajalcev. Gre za podatke, ki niso v neposredni povezavi z delom. Klici so se v večini nanašali na akcijo NI TI TREBA POVADATI DELODAJALCU, LAHKO POVEŠ NAM, ki jo je Urad za enake možnosti v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje sprožil novembra 2006. Delavci in delavke ter iskalci in iskalke zaposlitve so se na Urad obračali tudi preko brezplačne številke in anonimne telefonske linije in Urad obveščali o primerih, ko so jih delodajalci na razgovoru za zaposlitev ali v delovnem razmerju kljub zakonski prepovedi, spraševali na primer o nosečnosti, načrtovanju družine, če so poročeni oziroma samski itd. Tudi te primere so na Uradu skrbno zabeležili in delavke in delavce ter iskalke in iskalce zaposlitve seznanjali z njihovimi pravicami po ZDR in drugi zakonodaji ter jih opozarjali na omenjeno akcijo Urada in možnost pobude za obravnavo primera pri zagovornici.

Večina teh delavk se je obrnila po nasvet in informacijo na anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti. Večina se z odgovorom zadovolji in ostanejo na točki, kjer so bile, zelo malo pa se jih odloči dejansko podati izjavo in pritožbo zoper delodajalca, le redkim pa tudi uspe dokazati kršitev na delovnem mestu. V tabeli 3, na str. 31 je nazorno prikazano, da imajo ženske in moški na delovnem mestu različne težave in različne pritiske s strani delodajalca.

### **3 KARIERA IN MATERINSTVO**

»Narediti iz ženskega vprašanja vprašanje otrok, je najtrdnejši branik pred enakopravnostjo žensk.« (Metz-Göckel/Müller)

Na trgu delovne sile se je zaradi uvajanja tržnega gospodarstva ter z njim povezanega delovanja tržnih zakonitosti v zadnjem desetletju dogajalo veliko sprememb, ki so močno vplivale na število in kakovost delovnih mest za oba spola. Spreminjale in povečevale so se razlike na področju zaposlitve, delovnih razmer in dodatno otežile usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ženske nosijo precejšnjo odgovornost za opravljanje gospodinjskih del, vzgojo in nego otrok ter nego starejših članov družine. Posledično so velikokrat prisiljene delati bližje domu, za določen čas, občasno na domu, na nižje kvalificiranih in slabše plačanih delovnih mestih, na črno ali se povsem umakniti iz trga dela. Ženske pogosteje kot moški prekinjajo svojo poklicno kariero ter med delovno dobo večkrat izstopajo in vstopajo na trg delovne sile. Povsod po svetu pa so še vedno močno zakoreninjeni stereotipi, ki ženskam otežujejo pot do vodilnih delovnih mest in v poklice v katerih prevladujejo moški.

Ženske so v ospredju zanimanja, prvič zaradi specifične reproduktivne funkcije – materinstva, ki lahko na trgu delovne sile pomeni oviro in drugič kot tisti del družine, ki prevzema največ družinskih obveznosti (skrb in nega za otroke, starejše, gospodinjska opravila, ipd.). Moški so v tem primeru predmet »zanimanja« bolj kot očetje. V devetdesetih letih v Evropi opazimo precejšen porast zanimanja za vlogo očeta v družini, ne le pri negi in vzgoji otrok, ampak tudi pri delitvi ostalih družinskih obveznosti. Če je še pred desetletjem veljalo, da so državo očetje zanimali le kot tisti družinski člani, ki družino finančno podpirajo, kar je še posebej aktualno v primeru razveze staršev, danes lahko rečemo, da se od očetov zahteva tudi bolj aktivna udeležba pri družinskih obveznostih (Rener, 1996, str. 72).

Intenzivna vključenost žensk v neplačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je sicer nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, kot je široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo. Saj med zaposlenostjo žensk in javno ponudbo varstva otrok obstaja tesna povezava.

Še vedno pa ostaja večina neplačanega dela ženskam. Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske, ki (še) niso obremenjene z neplačanim delom, prikrajšane za možnost na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa jih bo imela. Obveznosti neplačanega dela omejujejo ponudbo ženske delovne sile, zmanjšujejo življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.

### **3.1 Napredovanje in kariera**

**Napredovanje** je prehod delavca iz nižjega na višje delovno mesto. Napredovanje spremlja ugoden občutek vzpenjanja po karierni lestvici in poleg tega tudi konkretne materialne ugodnosti. Karierna lestvica mora v človeku vzbujati občutek napredovanja, pa naj bo vodoravna ali navpična, sicer nima motivacijskega smisla (Lipičnik, 1998, str. 410).

Napredovanje zaposlenih je lahko formalno (vertikalno ali horizontalno) ali neformalno (stalno izpopolnjevanje) (Jereb, 1989, str. 157).

**Vertikalno napredovanje** je po navadi povezano z organizacijsko strukturo oziroma z vodstveno hierarhijo. Pri tem napredovanju razlikujemo torej toliko stopenj napredovanja kolikor je v organizaciji ravni vodenja. Možne poti ter funkcije in delovna mesta, ki omogočajo tako napredovanje so v vsaki organizaciji vnaprej opredeljene ter številčno določene (omejene). Ponavadi ustrezno dokumentirane z organigrami oziroma organizacijskimi shemami (hierarhične ravni) (Florjančič & Jereb, 1998, str. 59).

**Horizontalno napredovanje** je praviloma povezano z večjo zahtevnostjo dela. Pogoji za napredovanje so različni, kot na primer: ustrezna stopnja izobrazbe, dodatna funkcionalna



znanja, delovne izkušnje in podobno. Pod sisteme horizontalnega izobraževanja lahko oblikujemo glede na naravo dela (npr.: pomožna dela, administrativno tehnična dela, strokovna dela, vodstvena dela) ali pa v okviru posameznih delovnih področij (npr.: prodajalci, analitiki, komercialisti, informatiki, tehnologi itd.). Število možnih stopenj napredovanja znotraj posameznih skupin je lahko različno (npr. štiri stopnje napredovanja na področju administrativno-tehničnih del: pripravniška dela, manj zahtevna dela, zahtevna dela, zelo zahtevna dela) (Florjančič & Jereb, 1998, str. 59).

**Kariera** je planirano ali neplanirano zaporedje dela ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja, samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranem času (Lipičnik, 1994, str. 472).

Brečkova (2006, str. 33) opredeljuje delovno kariero kot izobraževalno pot posameznika, pri čemer se ta izobražuje, usposablja in izpopolnjuje za organizacijske vloge, ki mu dajejo občutek osebnega napredovanja in uspešnosti pri delu.

Kariera je osebni in strokovni razvoj posameznika na poklicnem področju, ki mu daje možnost uresničevanja lastne vizije in prilagoditev s potrebami in cilji podjetja (managementa). Kaže se v priložnostih za nenehno usposabljanje in izpopolnjevanje znanj, veščin in v možnosti napredovanja na zahtevnejša delovna mesta. Je proces ohranjanja konkurenčne sposobnosti in prednosti posameznika in skupine na notranjem trgu podjetja (Mayer, 1994, str. 117).

Poznamo različne faze karier:

➤ Zgodnja kariera

Za zgodnjo kariero je značilno prilagajanje na delo. Prehod iz šole v službo zahteva od človeka prilagoditev na nov življenjski ritem, na novo okolje, na nove zahteve: Pred posameznika so postavljene tudi zahteve in notranje dileme v zvezi z razmejitvijo zasebnega od poslovnega oz. službenega življenja. V tem času se mora pri posamezniku razviti tudi profesionalna orientacija, instinkt za postavljanje dosegljivih ciljev in razumevanje, da tudi kariere drugih vplivajo na lastno kariero.

Prav ta prehod je lahko zelo odločilen in pomemben za vsakega posameznika kako bo sprejemal nove razmere, da bo njegova osebnost pri tem ostala čim bolj stabilna.

➤ Srednja kariera

Srednja kariera se tretira kot »na pol poti«. V tem obdobju se posameznik vrača v svoje »sanje« iz preteklosti, razmišlja o odločitvah iz preteklosti in o tem kako uresničiti svoje cilje, želje in potrebe. Posameznik razmišlja o nadaljnji karieri.

➤ Pozna kariera

Pozno kariero doseže le malo ljudi, ki dosežejo najvišji nivo v organizacijah in na njem obstanejo oziroma še celo napredujejo (Florjančič, Ferjan & Bernik, 1999, str. 193).

Uspešna kariera je večinoma zgrajena na nekaj ključnih tradicionalnih sestavinah: opravljanju profesionalnega dela, tekmovanje z drugimi profesionalci, pridobivanju priznanja za delo, doseganju ugleda že v zgodnjem obdobju profesionalnega delovanja in na minimiziranju družinskih obveznosti (Šadl, 2004, str. 982).

Med metodološkimi orodji, ki jih v zadnjem času zasledimo v Zahodni Evropi je zanimiv program »Ženska v managementu«. Gre za specifično načrtovanje kariere z upoštevanjem specifičnih lastnosti življenja in dela žensk in odstranjevanjem ovir, ki so doslej odvrčale od managerskega dela. Po opravljenih materinskih funkcijah ponujajo sodelavkam v tem programu obnavljanje potrebnih strokovnih znanj, seznanjanje s spremembami podjetja v obdobju njihove odsotnosti zaradi materinstva in z možnostmi njihovega vključevanja na delovna mesta s poslovodnimi kompetencami. Slednjemu bi kazalo čim bolj subtilno in skrbno slediti tudi v kadrovske praksi naših podjetij, saj se kljub trdnemu strokovnemu dokazovanju še vse premalo žensk prebije na čelne položaje v vodenju podjetij (Rojc, 1992, str. 61).

## 3.2 Ovire pri napredovanju žensk

Ženske zaposlene s polnim delovnim časom, zlasti tiste na višjih delovnih mestih, vlagajo veliko energije in časa v izgradnjo uspešne kariere. Velikokrat celo več kot njihovi moški sodelavci. Večina moško prevladujočih poklicev (medicina, poslovni svet, pravniški poklici, ...), v katere vstopajo ženske so organizirani za moški spol, ki naj bi bil prost pretežnega družinskega dela in obveznosti (Šadl, 2004, str. 979).

Obstaja mnogo ovir pri napredovanju žensk v poklicih. Ovire pri napredovanju izhajajo predvsem s strani delodajalca, politike napredovanja v podjetju in pri ženski sami. Ženske si mnogokrat same postavijo ali postavljajo ovire pri napredovanju, saj zato najdejo mnogo razlogov, ki izhajajo iz njih samih ali pa iz okolja začitijo nesoglašanje z njihovim kariernim udejstvovanjem. Velik problem pri njihovem vključevanju na vodstvene položaje predstavlja tudi preobremenjenost žensk s strani družinskega dela in obveznosti. Ženske pa si mnogokrat same zastavijo vprašanje prednosti: kariera ali materinstvo.

Po Linehanu (2001, str. 42-45) pa se pri graditvi poklicne kariere pojavijo še druge ovire:

### ➤ Stekleni strop

Gre za oviro, ki je komaj opazna, skoraj nevidna, a hkrati tako močna, da ženskam preprečuje napredovanje navzgor po hierarhični lestvici (Linehan, 2001, str. 42). Tovrstne ovire se pojavijo, kadar se potencialno neugodni dejavniki, ki vplivajo nanje (materinstvo, tradicija) prekrivajo s pričakovanji managementa, ki jih sprožijo podzavestni moški koncepti, stereotipi in pričakovanja.

### ➤ Mreže poznanstev

So vezi med moškimi, ki nastanejo zunaj delovnega časa med športnimi dogodki, v klubih, itd. Povezave so s problemom prodora žensk v »moški klub« ter s tem zavestnim prikrivanjem podatkov nujnih za oblikovanje poslovne politike, odrekanju priložnosti, poslovnih stikov in socialne podpore. Izključevanje žensk iz formalnih in neformalnih mrež poznanstev prispeva k poklicni osamitvi in omejuje podporo vrstnikov zaradi česar imajo njihovi moški kolegi večje prednosti pri napredovanju (Lineham, 2001, str. 258).

➤ Neopaznost oziroma podcenjenost žensk

Četudi imajo moški in ženske zakonsko enake priložnosti za poklicno kariero, jih podjetja zelo verjetno zaposlujejo z različnimi nameni in jih znotraj tudi različno obravnavajo (Linehan, 2001, str. 65). Ko gre za napredovanje in razvoj poklicne kariere, se ženske presojujejo manj po njihovi sposobnosti in dosežkih in bolj na podlagi domnev o njihovem družinskem življenju, odgovornosti in namenih. V povezavi s tem pa so velikokrat prezrta tudi njihova mnenja, sugestije in izboljšave, ki jih predlagajo ženske zaposlene v določeni organizaciji.

Mednarodna organizacija dela med razlogi, zakaj ne najdemo več žensk na vodilnih delovnih mestih, navaja, da se je večina žensk prisiljena odločati med poklicno kariero in družino, ker je danes dolžina na delu prebitega časa bistven kriterij za napredovanje. Vodilnih delavcev, ki bi delali krajši delovni čas, pa ni mogoče najti (Hagl, 2002, str. 26).

Zanimive so ključne ugotovitve evropske študije o ovirah, ki spremljajo ženske pri napredovanju iz leta 2002, ki je zajela petsto najvišjih menedžerk in stodvainštirideset najvišjih menedžerjev iz dvajsetih evropskih držav. Te so (European study, 2002):

- Ovire, ki spremljajo napredovanje žensk v menedžmentu so precej podobne po vseh evropskih regijah.
- Intervjuvanke so si želele doseči vrh in so bile enako ambiciozne kot moški.
- Večina menedžerk v tej študiji je bilo poročenih s partnerji zaposlenimi za polni delovni čas. Večina jih je imela tudi otroke.
- Predsodki in stereotipi o ženskah vlogah in zmožnostih so največja ovira pri napredovanju (66% intervjuvank) in tej jasno sledijo pomanjkanje vzornic (64% intervjuvank), pomanjkanje splošnih menedžerskih izkušenj (63% intervjuvank), zavezanost družini in ostale odgovornosti (62% intervjuvank) ter pomanjkanje mentorskih odnosov (61% intervjuvank).
- Politike glede starševskega dopusta so v veliko evropskih državah dobro urejene, vendar jih ni mogoče uporabljati v celoti, ker bi si s tem ovirale kariero.

Poklicno napredovanje mladih žensk pogosto prekine tudi nosečnost in z njo povezana odsotnost z dela. V času nosečnosti pogosto nimajo stika s službo, z dogajanjem na trgu,

aktualnimi podatki, novostmi in s svojimi sodelavci, tako da ženska v času svoje odsotnosti poklicno praktično zaostane za moškimi kolegi.

Za uspešno žensko danes velja ženska, ki se je povzpela visoko v službi, na delovnem mestu, vendar pa je to velikokrat rezultat mnogih odrekaj, zapostavljanja družine, partnerja in domačih opravil.

### **3.3 Prekinitev delovnega razmerja zaradi nosečnosti**

Pri odločanju za otroke je izjemno pomembna negotovost glede zaposlitve. Veliko žensk ne vidi nobene možnosti za odhod na porodniško, nimajo namreč zagotovila, da jih bo po vrnitvi delovno mesto še čakalo ali se celo zavedajo, da bo zanositev povzročila izgubo delovnega mesta.

Raziskava Starši med delom in družino, Urada za enake možnosti, navaja, da o **prekinitvi delovnega razmerja s strani delodajalca poroča 6% staršev**. Prekinitev delovnega razmerja najpogosteje omenjajo anketirani stari do 30 let (12%); delež s to izkušnjo se v starosti od 31 do 40 let več kot prepolovi (5%), medtem ko te izkušnje anketirani stari nad 40 let praktično ne omenjajo (1%). Izkušnjo prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca omenjajo tudi **zaposleni za določen čas (9%)**. Izguba delovnega mesta zaposlene ženske za določen čas lahko nastopi že pred samim nastopom porodniškega dopusta, lahko pa tudi ob izteku pogodbe med porodniškim dopustom, delodajalec pa ji pogodbe ne podaljša.

Je pa izkušnja prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca bolj pogosta pri ženskah (8%) kot pri moških (2%). **Več kot vsaka deseta anketiranka (14%) v starosti do trideset let** je izkusila prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca. To izkušnjo so doživele predvsem ženske z nižjo izobrazbo.

Mnogo pa je tudi prekinitev delovnega razmerja **s strani delojemalcev** zaradi nevdržnih delovnih razmer, s katerimi se srečajo ob vrnitvi s starševskega dopusta.

### 3.4 Vrnitev matere iz starševskega dopusta

Danes je zelo malo žensk, ki vidijo svojo prihodnost v tem, da najdejo moža in izstopijo iz trga dela. Profesionalno delo je za njih samouresničevanje, osrednji del njihove samoidentitete, kar pa se ne da posplošiti na vse vrste dela. Zaposlitev pozitivno vpliva tudi na mater, ker poveča njeno samozavest, vpliva na njeno večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z brezposelnimi materami (Ule, 2002, str. 50-51).

Ženske v Sloveniji se po izteku dopusta za nego in varstvo otroka pogosteje kot ženske na zahodu, ki prekinejo poklicno kariero za daljši čas, da bi rodile in vzgojile otroke, vrnejo na delovno mesto. Razlogov za takšno stanje je več. Na eni strani je dokaj dobra ureditev porodniškega dopusta za nego in varstvo otroka, na drugi strani pa razširjenost organiziranega varstva otrok zaradi česar se matere po porodu lažje ponovno vključijo v proces zaposlitve. Nekatere ženske so se prisiljene ponovno zaposliti zaradi gmotnega položaja (Habl, 2002, str. 14).

Stropnikova (2000, str. 37) ugotavlja, da se v Sloveniji večina mater (in očetov) tudi po starševskem dopustu vrne nazaj na delovno mesto:

- 80,2% mater dela isto število ur ali celo več;
- 5,9% mater dela manj ur;
- 6,6% jih začasno preneha delati, a nadaljujejo s plačanim delom kasneje;
- 7,4% mater popolnoma preneha z delom.

Po povprečno enoletni odsotnosti matere zaradi koriščenja pravice porodniškega dopusta je vrnitev na delovno mesto za žensko težka. Delavka se vrne v svoje profesionalno delovno okolje, kjer se je od njenega odhoda mnogo stvari spremenilo. Ker zaposlena med svojo odsotnostjo nima stika s sodelavci in službenim okoljem, so mnogokrat njene izkušnje in znanje zastarele. Tako se mora ponovno vključiti v delovni proces, se seznaniti z aktualnim dogajanjem in ažurnimi podatki, za kar pa je potrebno kar nekaj časa.

Težave, s katerimi se ženske soočajo pri vrnitvi s porodniškega dopusta na delovno mesto, so predvsem naslednje (Moser, 2000, str. 281-282):

- strukturirani in aktualni pogoji na trgu delovne sile, kot tudi razlikovanje glede na spol, premajhna ponudba kvalificiranih delovnih mest s krajšim delovnim časom kot tudi visoka brezposelnost;
- zaostajanje v usposobljenosti v primerjavi s prosilkami z nepretrganim poklicnim življenjem in z njihovimi moškimi sodelavci, z odmaknjenostjo od poklicnega življenja, posledično pa tudi s pomanjkanjem poklicne samozavesti;
- pomanjkanje razumevanja za ženske, ki se vračajo v poklicno življenje;
- enostranske delitve dela v družini in predsodki socialnega okolja do zaposlene ženske, ki ima družino;
- pomanjkanje javnega varstva otrok.

Ženske, ki se želijo poklicno uveljavljati, ne čutijo potrebe po daljšem starševskem dopustu, kvečjemu bi ga podaljšale za tri mesece, vendar pa bi med dopustom rade bile na tekočem s svojo stroko in dogajanjem v službi. Želje po podaljšanem dopustu lahko interpretiramo kot željo po pobegu iz manj prijetne realnosti, kar pa ni primerna rešitev in naj to tudi ne bi postala. Starševski dopust bi kvečjemu lahko bil bolj fleksibilen, vredno pa je razmisliti tudi o podaljšanju dopusta za nego in varstvo zdravega otroka (Ule, 2002, str. 108). Prav tako bi se moralo začeti prakticirati delo s skrajšanim delovnim časom, ki je v Sloveniji zelo slabo razvito ter ustvariti pogoje za izvajanje le tega. Otrok, ki je vsaj nekaj ur v javnem varstvu, se začne socializirati, še vedno je veliko časa z mamo, prav tako pa ženska, ki je vsaj nekaj časa v službi, ohranja stike s podjetjem, se tudi fizično pripravi in se kasneje lažje vključi v zaposlitev s polnim delovnim časom.

### **3.5 Neplačano (družinsko) delo in kariera žensk**

Družinsko delo je najbolj pogosta, najbolj razširjena in morda tudi najpomembnejša oblika neformalnih aktivnosti, ki služijo zadovoljevanju potreb vsakdanjega življenja. V vseh sodobnih družbah je družinsko delo spolno določeno in je v pretežni meri žensko delo.

Bianchi družinsko delo deli v tri skupine (Rener, 1996, str. 22):

➤ *Gospodinjsko delo*

Gospodinjsko delo sestavljajo vzdrževalna dela, kot so čiščenje, pripravljanje hrane, obleke, čiščenje stanovanja, ipd.

➤ *Potrošno delo*

Potrošno delo vsebuje organizacijo potrošnje, nakupov, transporta, sodobnost uporabe servisov in komunikacije z institucijami, ki sodelujejo v upravljanju vsakodnevnega življenja. V nasprotju z običajnimi predstavami o potrošnji kot o »užitku« je za veliko večino ženske populacije potrošnja predvsem delo in vednost kako na najbolj učinkovit način preoblikovati družinske resurse (in zlasti dohodek) v zadovoljevanje družinske potrebe.

➤ *Odnosno delo*

Poleg omenjenih del družinskega dela ženske opravljajo tudi odnosno delo. Odnosno delo je vzgajanje otrok, negovanje bolnih, skrb za starejše družinske člane, blaženje težav otrok iz šole ter partnerjevih iz delovnega mesta ter ustvarjanje prijetnega počutja.

Zaposlenim materam, ki gradijo zahtevno kariero in od katerih se še vedno pričakuje, da prevzamejo glavno gospodinjskega in skrbstvenega dela v družini, danes močno primanjkuje časa. Naraščajoče pomanjkanje prostega časa kot posledica naraščanja števila delovnih ur v številnih sektorjih plačane delovne sile pa sili ženske k usklajevanju in delitvi družinskega dela s svojim partnerjem ali spremembo prioritet.

V primerjavi s plačanim delom, ki daje denar in prestiž, je gospodinjsko delo v glavnem spregledano in ima nizek status, čeprav predstavlja odločilen delež v celotni družbeni reprodukciji. Večino neformalnega dela opravijo ženske. Ženske pa so že več kot pol stoletja vključene v plačano delo zunaj doma, tudi v življenjskem obdobju, ko imajo predšolske in šoloobvezne otroke, moški pa se le počasi začenjajo vključevati v gospodinjsko delo (Černigoj Sadar, 2000, str. 43).

Z vprašanjem usklajevanja družinskega dela in službe se danes ukvarjajo predvsem ženske. Predvsem mlade ženske se danes niso več pripravljene odreči karieri ali službi in se



osredotočiti samo na gospodinjstvo ter skrb za otroke. Ženske bi, glede na njihov izbor prednostnih kombinacij, lahko delili na tri kategorije (Ule, Kuhar, 2003, str. 123):

- *Na delo usmerjene ženske* so osredotočene na kariero, bodisi v službi, bodisi v športu, politiki ali umetnosti. Družinsko življenje se mora prilagajati njihovem delu, visok delež teh žensk pa ostane brez otrok. Tiste, ki imajo otroke, gledajo nanje kot na hobi za vikend in izraz normalnosti. Za njihove otroke skrbijo drugi.
- *Ženske, osredotočene na dom in družinsko življenje*, 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.
- *Adaptivne ženske* predstavljajo največjo in najbolj raznoliko skupino in želijo kombinirati delo in 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.

Različne stile življenja in njihove prednosti najdemo med ženskami vseh stopenj izobrazbe, v različnih poklicih in različnih socialnih razredih. Ženske se različno odločajo, koliko otrok bodo imele, kakšno zaposlitev bodo iskale in kakšen pomen bo imela služba v njihovem življenju, prav tako pa se različno odzivajo na ukrepe države, delodajalcev ter na socialno ekonomske okoliščine. Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluge, vplivajo na izbor delovnega mesta in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.

### **3.6 Delitev družinskega dela**

Družina je skupnost, v kateri se odvija pomemben del človeške in socialne reprodukcije, je nekak socialni in emocionalni prostor primarne socializacije in je vir emocionalne in

materialne solidarnosti. Predstavlja dinamično skupnost, ki lahko ustvarja tako blagostanje kot prikrajšanost (Černigoj Sadar, 2000, str. 48).

Po Gilbertu pare, pri katerih sta oba partnerja karierno aktivna, lahko glede na delitev dela, delimo na naslednje tipe (Ule, 2002, str. 51):

➤ *Tradicionalni oz. konvencionalni tip*

Oba partnerja delata polni delovni čas. Gospodinjsko delo in skrb za otroke pa še vedno ostaja odgovornost ženske. Delitev družinskega dela v večjem delu ni.

➤ *Moderni oz. participatorni tip*

V tem primeru si partnerja delita starševstvo, medtem ko ženska ostaja odgovorna za gospodinjsko delo.

➤ *Egalitarni tip*

Oba partnerja si delita vloge v družini, poleg svoje zaposlitve sta oba aktivno vpletena v gospodinjsko delo in družinsko življenje.

Kljub dejstvu, da oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine, različno občutita privrženost družini; pri ženskah gre za preobremenjevanje, pri moških pa družina pogosto pomeni faktor razbremenjevanja v opravljanju vsakdanjih življenjsko neizogibnih opravil.

### **3.7 Vloga moških pri gospodinjskem delu in »novo očetovstvo«**

#### *Vloga moških pri gospodinjskem delu*

Moški se vedno bolj zavedajo, da bi morali več prispevati k gospodinjskem delu in skrbi za otroke, vendar je realnost drugačna, saj jih le malo to udejanja. Zelo nizek je odstotek moških, ki dela polovični delovni čas ali vzame starševski dopust namesto matere. V EU je tako leta 1995 vzelo starševski dopust le 5% moških in je enak odstotek moških delalo polovični delovni čas. Razkorak med zavedanjem moških o pomembnosti prevzemanja družinskih odgovornosti in dejansko nizko stopnjo udejanjanja v praksi je v državah EU tudi rezultat ovir na delovnem mestu in razlik v plačah med moškimi in ženskami. Moški, ki zaprosijo za

starševski dopust, so pogosto deležni predsodkov s strani delodajalca in sodelavcev. V Sloveniji je starševski dopust že zelo dobro urejen, pa vendar glavno oviro predstavlja prevladujoča patriarhalna miselnost in posledično šikaniranje moških (Ule, 2002, str. 142-143).

Sodobne raziskave o spolni delitvi dela v gospodinjstvu in pri družinskih opravilih govorijo o jasnih razločevalnih črtah med spoloma. Vključevanje moških v gospodinjstvo naj bi se predvsem nanašalo na (Rener, 1996, str. 27):

- opravljanje več tako imenovanih funkcionalno specifičnih del z jasno določljivimi komponentami in definiranimi mejami,
- opravljanje visoko direkcijskih del, za katera se lahko sami odločajo, kdaj in kako bodo opravljena (npr. drobna popravila),
- opravljanje del, ki bi jih lahko označili kot pristočasna (vrtnarjenje, igra z otroki),
- izvršilno delo (npr. nakupujejo, a želijo imeti listek s seznamom), izogibajo pa se planiranju.

Bistvena razlika med delom žensk in moških pa ostaja v negovalnem delu, saj naj bi bilo to delo žensk, ki je definirano kot ljubezen in ne kot delo.

#### Novo očetovstvo

Pod pojmom novo očetovstvo razumemo celoto tistih vlog (in delovanj), s katerimi se moški kot oče neposredno vključuje v vsa dela (od gospodinjkega, negovalnega, vzgojnega in emocionalnega), ki so nujna sestavina družinskega življenja brez katerih preprosto ne bi bilo mogoče »delanje ljudi« - ohranjanje človeške vrste (Jogan, 2001, str. 183-184).

Sodobni moški se torej želi potrditi tudi s tem, da sodeluje pri vzgoji in družabnih dejavnostih. Nikakor si ne želi, da bi bila nega in vzgoja otrok tudi v prihodnje področje, ki ga obvladujejo ženske.

### **3.8 Zakaj moški lažje in hitreje napredujejo kot ženske?**

Ženske imajo na izbiro več poti: lastna pot, razvijanje posebnih specifičnih lastnosti, razvijanje splošnih vrednot, nadgradnja osebnostnega razvoja ali mešanica vsega. Odločitev je

odvisna od osebnostnih lastnosti in ambicij: so ženske, ki uživajo v skrbi za svoje otroke in moža, spet druge se v tej vlogi čutijo odrinjene in zapostavljene, tretje osrečujejo dosežki in kariera moža, četrte jo želijo ustvariti same (Vahtar, 1998, str. 10).

Vsak posameznik opravlja določeno število družbenih vlog in si s tem zagotavlja svoje mesto v družbi. V moderni družbi so vloge, ki naj bi jih opravljal ženske, povezane s privatnim življenjem (družbeno nižje ovrednotenim), moški pa naj bi opravljali vloge v javnem. Takšna razdelitev je utemeljena z argumentom o »naravnosti« in naravni, biološko določeni povezanosti žensk z domom, otroki in družino, čeprav številne raziskave dokazujejo, da ženske v moderni družbi ne živijo samo v sferi privatnosti (konstantna prisotnost v sferi plačanega dela). Ne glede na to, kakšne družbene vloge opravlja ženska, od nje pričakujejo, da bo opravljala tudi svoje »primarne«, »naravne« vloge (vloga matere in gospodinje). Družbene vloge, ki jih opravlja ženske, imajo nižji status od teh, ki jih opravlja moški. Na status ženske poleg poklica, izobrazbe in dohodka vplivajo še: status partnerja, zakonski stan, (ne)poročenost, materinstvo ali »nematerinstvo«. Razvezanost, samski stan ali »nematerinstvo« imajo ponavadi negativen vpliv na status ženske (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 40 – 41).

Merkačeva (2001, str. 12) pravi, da so pričakovanja do žensk praviloma večja na vseh področjih, vendar so standardi, namenjeni moških, tudi zanje obremenilni. Pričakovana okolja so oblika pritiska tako za moške kot za ženske, saj je posameznik deležen pohvale socialnega okolja glede na uspeh pri doseganju standardov, ki jih to okolje določa. Merila, s katerimi se to meri, se razlikujejo glede na spol. Pri ocenjevanju ženskega spola je v ospredju uspešnost pri opravljanju funkcije doma in v družini, pa tudi njena ženstvenost.

Poglejmo si najpogostejše stereotipe o moških in ženskah (Merkač, 2001, str. 10):

- moški so intelektualno superiornejši – raziskave tega ne potrjujejo;
- moški so čustveno stabilnejši – raziskave tega ne potrjujejo, moški in ženske imajo enak niz čustev. Stereotip izhaja iz tega, da lahko ženske pokažejo več čustev, ne da bi naletele na nestrinjanje;
- moški cenijo dosežke, napredek in pomembno delo bolj kot ženske – mnoge raziskave kažejo, da so tudi ženske intrinzično motivirane, saj so enako kot moški nezadovoljne z delom, ki jim ne omogoča izrabiti vseh sposobnosti;
- moški so odločnejši od žensk – ženske so lahko enako odločne kot moški;

- uspešni manager ima moške atribute – značilnosti dobrega managerja so najpogosteje odvisne od okoliščin.

Raziskovalci ugotavljajo, da so stereotipi o manjši sposobnosti žensk za management res samo predsodki. Managerji in managerke se ne razlikujejo v bistvenih stališčih, sposobnostih in vedenju, saj je pri obeh spolih moč najti odlično, slabo in povprečno učinkovitost (Merkač, 2001, str. 12).

Na koncu pa še vedno ostane podatek Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je v juniju 2007 izpeljalo konferenco o managerkah v Sloveniji, da je pri nas 28% žensk na vseh vodilni položajih, le 2-3% pa jih je v top managementu. Kje torej iskati razloge za takšno stanje?

Iz prejšnjih poglavij gre izpostaviti mnogo očitnih razlogov za prednost moških pri napredovanju pred ženskami:

- izpad iz napredovanja zaradi prekinitve delovnega procesa med porodniškim dopustom;
- izpad ažurnosti podatkov med porodniškim dopustom;
- pogosta odsotnost z dela zaradi nege in varstva otrok;
- izčrpanost zaradi gospodinjskega dela, ki ga pretežno opravljajo ženske;
- zaradi družinskega dela se ne morejo udeleževati popoldanskih službenih aktivnosti;
- iz istega razloga pa ne opravljajo nadurnega dela v obsegu kot ga lahko moški.

Velikokrat pa gre vzpostaviti tudi osebne razloge, saj se ženske pogosto odločajo za prednost družini kot pa za kariero na račun le-te. Prizadevanja žensk so bistveno večja. Načeloma je zelo težko usklajevati družinsko življenje s poklicnim; tudi zaradi občutka slabe vesti, zaradi prevelike angažiranosti v poklicu in premalo časa, ki se ga posveča družini. Pa tudi zato, ker je moški svet še vedno sovražen do žensk. Moškim ni všeč, če je ženska izobrazena in da ima morda celo prednost pred njimi.

Spol predstavlja oviro, ki ženskemu onemogoča ali vsaj otežuje doseganje visokih položajev. Zaposlene so na nižjih, slabše plačanih delovnih mestih, na mestih, ki se ocenjujejo kot manj pomembna, zahtevajo manj odgovornosti ter dajejo manj družbene moči in vpliva (Cigale, 1992, str. 40). Pri napredovanju so ženske uspešnejše takrat, ko se upoštevajo formalne

kvalifikacije in tam, kjer so selekcijska in promocijska merila jasna. Seveda tudi ženske napredujejo, toda velika večina le do »steklenega« stropa, ki loči delovna mesta, na katerih se dela, od tistih, na katerih se odloča.

### **3.9 Ženske na vodilnih delovnih mestih**

Menedžerski položaji so zaradi prevladujočih stereotipno določenih vlog spolov v družbi manj dostopni ženskam kot moškim, k čemer pripomorejo tudi vse sestavine družbene ureditve in vse oblike reprodukcije te ureditve. Ženske zasedajo v družbi nižje vrednotene vloge in položaje z nižjim statusom in manjšo družbeno močjo zato je vertikalna mobilnost žensk manjša. Poleg tega so ženske menedžerke za razliko od njihovih moških kolegov pogosto preobremenjene, kar je posledica usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja (Hazl, 2002, str. 27).

Dejstvo, da ima ženska na visokem managerskem položaju nekakšno simbolno vlogo v organizaciji, je zanjo dodatna obremenitev. Neugodnosti se najdejo v tem, da zaradi večje prepoznavnosti poudarjajo predvsem njihove napake in lastnosti ter jih povezujejo s pripadnostjo spolu, namesto da bi upoštevali njihove sposobnosti (Linehan, 2001, str. 129).

Raziskava Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve navaja, da je delež žensk na najbolj vplivnih in zahtevnih delovnih mestih, kot so zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji, le 29,1% (leto 2002), in to kljub dejstvu, da imajo enako, če ne včasih celo višjo izobrazbo kot moški, potrjuje obstoj vertikalne segregacije. Analize podatkov o deležu delovno aktivnih žensk v poklicni skupini (leto 1999) kažejo, da je v poklicni skupini zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji najvišji delež žensk med zakonodajalci in visokimi uradniki 40,5%, med direktorji in menedžerji družb je delež žensk 36,2%, med menedžerji manjših družb pa 25,7%.

V modernem svetu velja prepričanje, da zastopanost žensk na najvišjih položajih, vključno z najvišjimi funkcijami na področju pravosodja, državne uprave, mednarodne politike in na vseh področjih političnega življenja neke države, neposredno vpliva na kakovost odločanja v državi in s tem tudi na kakovost razvoja te države (Kozmik, 1998, str. 164).

V največjih družbah in poslovnih sistemih v Sloveniji, po revidiranih in konsolidiranih bilancah za leto 2000, ni bilo med predsedniki oziroma predsednicami nobene ženske, med člani oziroma članicami jih je bilo le 12,8%, med predsedniki oziroma predsednicami nadzornih svetov 2,4%, med člani oziroma članicami le-teh pa 18,0%. Vlada Republike Slovenije je v 42 nadzornih svetov, poslovnih in upravnih odborih gospodarskih subjektov (javnih podjetij, družb, skladov, itd.) za štiriletni mandat imenovala skupaj 187 članov oziroma članic, od tega 42 ali 22,3% žensk (tretje poročilo o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije).

Podatki kažejo, da so ženske v Sloveniji glede na delež, ki ga imajo v strukturi prebivalstva, slabše zastopane od moških tudi na vseh ravneh političnega odločanja tako na lokalni kot tudi na državni ravni. Na nizko zastopanost žensk v političnem odločanju so opozorili tudi člani odbora ZN za odpravo diskriminacije žensk na svojem 29. zasedanju julija 2003. V zvezi s to problematiko so Sloveniji priporočili, naj sprejme predlagano dopolnitev ustave za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških ter potrebne ukrepe za povečanje zastopanosti žensk v voljenih in imenovanih organih (Ivelja, 2003, str. 4).

Iz tega sklepamo, da delež žensk na vodilnih položajih ne dosega tolikšnega obsega, da bi jim omogočal vpliv na odločanje o pomembnih vsebinah ter s tem doseganje ustreznih sprememb.

Strjeno pa lahko potrdimo domnevo, da je prav področje družinskega življenja oziroma usklajevanje obveznosti na tem področju z obveznostmi poklica in kariere za ženske še vedno največja ovira pri sprejemanju in opravljanju odgovornih delovnih funkcij. Moški lažje izvajajo poslovno funkcijo in se popolnoma posvetijo delu, ker niso toliko obremenjeni zunaj službe. Obveznosti, vezane na dom in družino ter vzgojo otrok, so še vedno prepuščene ženskam, tako da se zastavlja vprašanje, ali so ženske, ki so si priborile možnost zaposlovanja (in nekatere tudi opravljanja zelo zahtevnih delovnih funkcij), res emancipirale ali so si samo podvojile obveznosti (Kanjuro Mrčela, 1992, str. 77).

### **3.10 Varstvo otrok**

Varstvo otrok je pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti za starše otrok zelo pomembno in je ena izmed pomembnejših pogojev pri ustvarjanju uspešne kariere staršev. Če

ima otrok zagotovljeno primerno varstvo in imajo starši občutek, da se njihov otrok v varstvu počuti dobro, se na delovnem mestu razbremenijo skrbi v zvezi z njim in je njihova funkcionalnost in zbranost na delovnem mestu veliko višja.

Poglejmo si kakšne oblike vzgoje in varstva otrok uporabljajo starši:

- vrtec,
- varstvena družina (organizirana preko vrtca),
- plačana privatna varuška (varstvo na varuškinem domu),
- plačana privatna varuška (varstvo na otrokovem domu),
- izmenjava pri varstvu otrok z drugimi starši,
- starši,
- starejši otroci,
- stari starši,
- brezplačno varstvo s strani drugih oseb (sorodnikov, prijateljev, sosedov, ipd.).

Raziskave kažejo, da je približno 22% staršev za svoje otroke uporabljajo izključno storitve javnih vrtcev. Svojim starim staršem je varstvo v celotnem predšolskem obdobju zaupalo 17% staršev. Približno 15% staršev se je odločilo za varstvo otrok s strani starih staršev v času, ko so bili otroci mlajši od treh let, nato pa so otroke vključili v javni vrtec. 11% anketiranih staršev je samih varovalo predšolske otroke, 9% otrok anketiranih staršev pa je varoval partner. Približno 6% anketiranih staršev je do tretjega leta varovalo svoje otroke, potem pa so otroke vključili v javni vrtec (Stropnik, 2001, str. 47).

### Vrtec

Ker je vrtec najpogostejša oblika varovanja otrok si podrobneje pogledimo lastnosti in delovanja vrtcev. Temeljne naloge vrtcev so: pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrokom ter ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj (Hagl, 2002, str. 16).

Starši v Sloveniji lahko vključijo svoje otroke v katerikoli javni ali privatni vrtec v katerikoli občini. Obstoječe zmogljivosti (večinoma v javnih vrtcih) skoraj v celoti zadovoljujejo povpraševanje po storitvah predšolske vzgoje in varstva (Stropnik, 2001, str. 49). Predšolsko vzgojo lahko v Sloveniji izvajajo javni in zasebni vrtci. Starši imajo pravico do izbire.



Vrtci lahko ponudijo različne programe glede trajanja programov in organizacijo (Habl, 2002, str. 16):

- *dnevni program*, traja od 6 do 9 ur in lahko poteka dopoldne, popoldne, ves dan ali izmenično;
- *poldnevni program*, traja od 4 do 6 ur in lahko poteka dopoldne, popoldne ali izmenično;
- *krajši program*, traja od 240 do 600 ur na leto in je namenjen otrokom iz odročnih in demografsko ogroženih krajev;
- *vzgojno varstvena družina* je oblika vzgoje in varstva, ki poteka na domu in jo lahko opravlja vzgojitelj ali pomočnik vzgojitelja, ki je zaposlen v vrtcu, ali zasebni vzgojitelj;
- varovanje otrok na njihovem domu, ki je v celoti samoplačniško.

Otroke je mogoče vpisovati v vrtec vse leto in sicer na podlagi prijave. Če je v vrtec vpisanih več otrok, kot je prostih mest, odloča o sprejemu posebna komisija, pri čemer imajo prednost otroci, za katere starši predložijo potrdilo centra za socialno delo o ogroženosti zaradi socialnega položaja ter otroci s posebnimi potrebami.

Obseg subvencionirane predšolske vzgoje v javnih vrtcih je odvisen od cene programov in dohodkovnega položaja družin. Nižji dohodkovni razredi so obremenjeni manj, višji bolj. Najvišje plačilo obsega 80% cene programa. Starši, ki prejema denarni dohodek po predpisih o socialnem varstvu, so plačila v celoti oproščeni. Povprečna subvencija na otroka je leta 1889 znašala okrog 69% cene. Od januarja 1998 so starši za vsakega otroka v vrtcu deležni vsaj 20% subvencije cene s strani lokalnih skupnosti (Ule, 2002, str. 67-68).

Starši pogosto omenjajo tudi sledeče probleme v zvezi z vrtci (Ule 2002, str. 104):

- prezasedenost vrtcev;
- časovna neprilagodljivost vrtcev;
- stroški vrtca.

Pri stroških vrtca se pojavi problem, ko mati nastopi delovno razmerje s krajšim delovnim časom. Mati se za tako potezo odloči zaradi želje po daljšem preživljanju časa s svojim otrokom. Še vedno pa mora dnevno v službo in otroka oddati v varstvo. Če se odloči, da bo

otroka dala v varstvo v javni vrtec, bo plačala isto ceno za varstvo kot ostali starši, ne glede na to, da bo otrok v varstvu samo polovico časa. Ker pa mati dela polovični delovni čas, bo dobila tudi nižje plačilo za svoje delo. V nekaterih področjih (predvsem na Primorskem) se v javnih vrtcih že uvaja program tudi za take otroke. Pokazalo se je tudi, da se je v teh območjih veliko žensk začelo odločati za delovno razmerje s krajšim delovnim časom.

Zakonodaja zaenkrat direktno ne podpira, spodbuja ali subvencionira bivanje otrok v lastni družini z materialnimi in pravnimi spodbudami staršem, ki želijo sami varovati in vzgajati svoje predšolske otroke.

Kot je bilo omenjeno že v prejšnjih poglavjih, so za vzgojo in varstvo otrok predvsem odgovorne ženske. Z neurejenim varstvom otroka se pojavi velik problem, predvsem problem žensk. Ko žensko skrbi za otroka, je ovirano njeno poklicno delo, zbranost na delovnem mestu, posledično pa so slabi rezultati.

#### **4 POSLEDICE SODOBNE DILEME ZAPOSLOVANJA, KARIERE IN MATERINSTVA**

Dandanes si ženske večinoma želijo dokončati študij, dobiti dobro službo, se na poklicnem področju izkazati in dokazati, dobiti ustrezno stanovanje, šele potem pride na vrsto misel na družino in otroke.

Zaposlovanje žensk korenito vpliva na rodnostne spremembe ter na splošno strukturira življenjske poteke posameznic. V vseh razvitih evropskih državah zaznavamo bolj ali manj intenzivne trende sprememb z rodnostjo. Ti trendi pomembno vplivajo na velikost družin (upadanje stopenj rodnosti), na konstituiranje družine prokreacije (zviševanje starosti matere ob rojstvu prvega otroka) in na deformalizacijo družin (naraščanje števila otrok, rojenih izven zakonske zveze) (Švab, 2001, str. 65-67).

Raziskave (Ule, 2002, str. 147) so pokazale, da si mladi načeloma želijo družino in otroke, vendar pa je ta odločitev povezana z mnogimi (objektivnimi in subjektivnimi) pogoji – in ni več spontana in samoumevna. Najpomembnejši objektivni pogoji so ekonomski pogoji, kot so zaposlenost, finančna varnost, osnovni stanovanjski pogoji, možnost uskladitve dela, kariere

in družinskega življenja, varstvo otrok. Osnovni subjektivni pogoji pa so zrelost, kvaliteta osebnega življenja, dober partnerski odnos in odločitev za prevzem odgovornosti za družino in otroke.

#### **4.1 Odlašanje z materinstvom (sindrom nezlomljive verige)**

Z željo žensk po višji stopnji izobrazbe, ekonomski avtonomiji, dokazovanju na delovnem mestu in višji kvaliteti življenja se zvišuje starost ženske ob rojstvu prvega in vsakega naslednjega otroka.

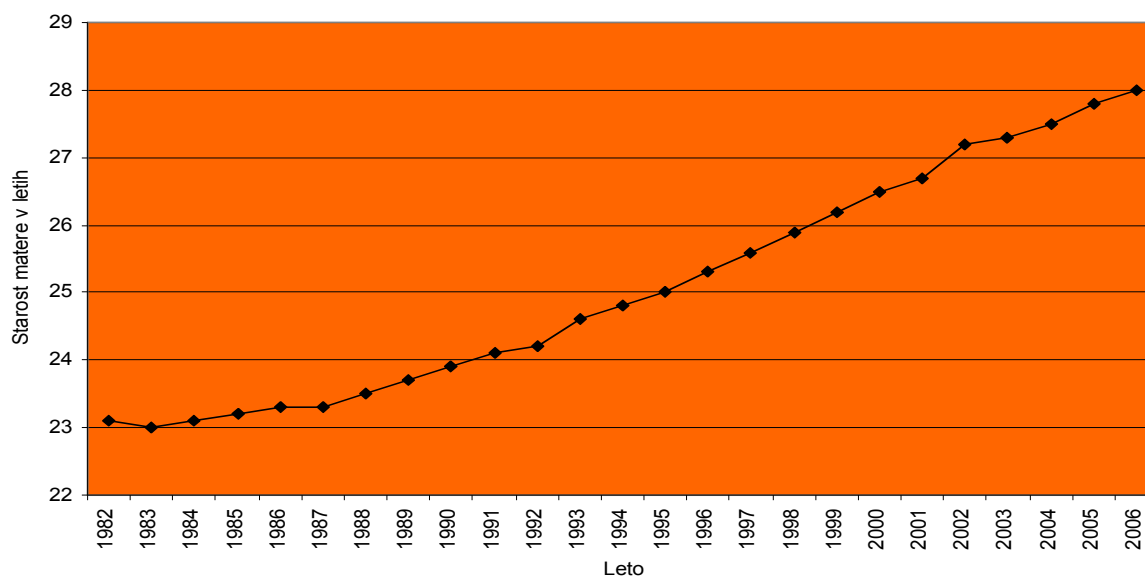
Za tako imenovane mediteranske države (kot so Italija, Grčija, Španija, tudi Slovenija) velja, da so razvite države z izredno nizko rodnostjo in skorajda patološkim obnašanjem s formacijo družine in prehodom v odraslost nasploh. Upad rodnosti je v teh državah povezan z naraščajočo starostjo pri zapuščanju doma, upadajočim številom porok, visoko nezaposlenostjo mladih in s podaljševanjem zaposlovanja. V Italiji obstaja »nezlomljiva veriga«, v kateri rojevanje otrok sledi poroki, poroka sledi neodvisnosti od družine, ki sledi zaposlitvi, zaposlitev sledi dokončanju izobrazbe. Zaporedni dogodki dosegajo vsak posamezen člen te verige pozneje v življenju, kar pomeni zviševanje starosti matere ob prvem otroku in manj let za rojevanje otrok. Mnogi mladi odrasli ostajajo doma pri starših tudi po tem, ko so dosegli finančno neodvisnost. Kot kažejo naši kvalitativni in kvantitativni podatki, velja model »nezlomljive verige« tudi za Slovenijo (Ule, 2002, str. 156).

##### **»Nezlomljiva veriga«:**

DOKONČANJE IZOBRAZBE → ZAPOSILITEV → NEODVISNOST OD DRUŽINE → POROKA → ROJSTVO OTROKA
---

Zanimivo je, da večina žensk kljub življenju v »rizični družbi« verjame, da lahko same izberejo starost, pri kateri bodo imele otroka. Obstaja velika stopnja zaupanja v sodobno medicino in sodobne medicinske postopke umetnega oplojevanja pri višji starosti, če po naravni poti ne bi prišlo do zanositve. Dejstvo pa je, da z zviševanjem starosti pri rojstvu otrok upada verjetnost, da bodo imeli ljudje več otrok.

Slika 7: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka, Slovenija, 1982-2006



Vir: *Prebivalstvo Slovenija 2007*, str. 1, tabela 4.8.

Kot je razvidno iz slike 7, starost žensk ob rojstvu prvega otroka vztrajno narašča. Povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka je bila leta 1982 23,1 let, deset let kasneje se je dvignila na 24,2 let, v letu 2006 pa je bila mama ob rojstvu prvega otroka v povprečju stara že 28 let. Iz podatkov bi lahko posredno sklepali, da model nezlomljive verige velja tudi pri nas, saj študentje povprečno zaključijo študij s 25 leti (seveda ti podatki vključujejo vse ženske, ne le diplomantke na višjih in visokih šolah).

## 4.2 Upadanje rodnosti

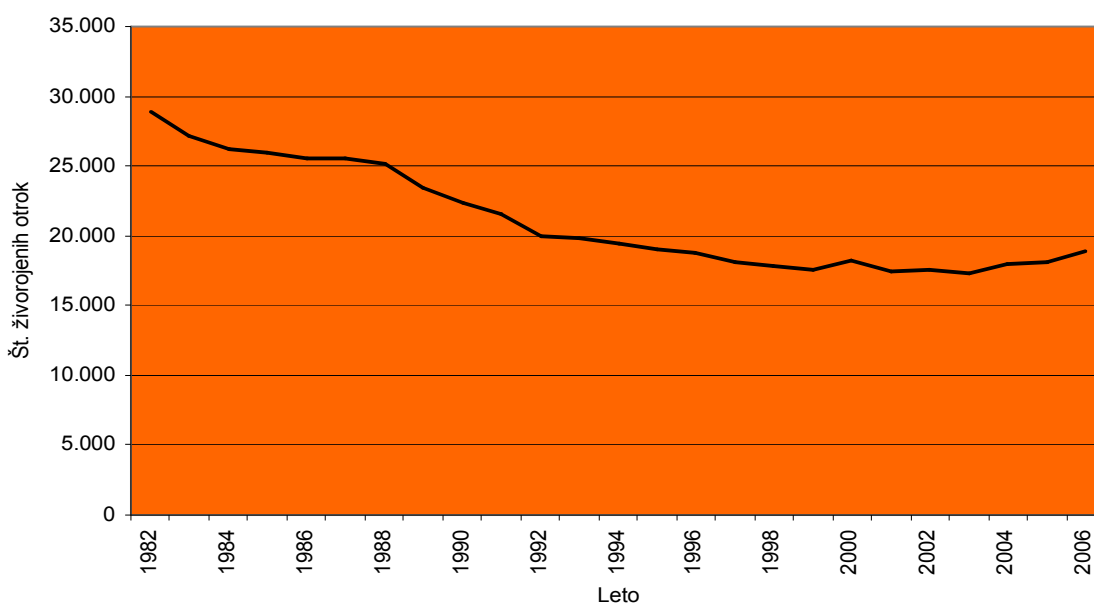
V vseh zahodnih državah zaznavamo bolj ali manj intenzivne trende upadanja rodnosti. Spremembe, ki neposredno določajo družinsko življenje, niso zgolj rezultat notranjih družinskih sprememb, ampak so povezane s širšimi družbenimi spremembami. Izpostavili bi predvsem dva pomembna segmenta družbenih sprememb: spremembe na trgih delovne sile, še posebej pa zaposlovanje žensk, ki vpliva na rodnostne spremembe oziroma na splošno strukturira življenjske poteke posameznice. Trend, ki bo v bodočnosti pomembno vplival na organizacijo vsakdanjega družinskega življenja, pa je staranje populacije (Švab, 2001, str. 65-67).

Ena izmed razlag nizke rodnosti v razvitih državah je danes neenakost med stopnjami enakopravnosti med spoloma v različnih institucijah. Če so v izobraževanju in zaposlovanju možnosti žensk ekvivalentne možnosti moškim, pa so pogosto ženske prikrajšane, če imajo otroke, zato v povprečju omejujejo število otrok. Dolgoročno se zaradi tega zmanjšuje stopnja rodnosti.

Lestanghe šteje med najbolj splošne dejavnike demografskih sprememb (Ule, 2002, str. 151):

- naraščajoče izobraževanje žensk in ekonomska avtonomija žensk;
- naraščajoče in visoke potrošne aspiracije, ki ustvarjajo potrebo po drugem dohodku v gospodinjstvu, ki enako spodbujajo žensko participacijo na trgu delovne sile;
- povečano vlaganje v razvoj kariere pri obeh spolih, v tandemu z naraščajočo tekmovalnostjo na trgu delovne sile;
- stroški in dostopnost stanovanj, tako za mlade družine in za gospodinjstva v nadaljnjih fazah oblikovanja družine;
- porast »postmaterialističnih« potez, kot so samoaktualizacija, etična avtonomija, svoboda izbire, tolerantnost do nekonvencionalnosti;
- večji poudarek na kvaliteti življenja s porastom nagnjenja za prosti čas in zabavo;
- umikanje od nepreklicnih obveznosti in želja po ohranjanju »odprte prihodnosti«;
- naraščajoča verjetnost ločitve in zato bolj previdno vlaganje v lastno identiteto.

*Slika 8: Gibanje rojstev v letih 1982-2006, Slovenija*



*Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2007, tabela 4.5.*

Padajoča rodnost je po mnenju strokovnjakov rezultat zavestnih odločitev za manjše število otrok, obenem pa tudi odlašanja z rojstvi pri posameznikih, kar ima za posledico, da se mnogo teh v prihodnosti načrtovanih rojstev nikoli ne zgodi.

Nizka rodnost naj bi bila po mnenju mladih predvsem odvisna od (Ule, 2002, str. 147):

- **ekonomskih razlogov** (nezadostnih in negotovih razlogov kot posledice ekonomske krize in brezposelnosti, visokih stroškov pri oskrbi otrok, slabih možnosti pri reševanju stanovanjskega vprašanja, težav pri usklajevanju profesionalnega oz. kariernega in družinskega življenja);
- **kvalitete življenja** (tendence po bolj udobnem življenju, želje po neodvisnosti in osebnem razvoju, karieri, izpolnitvi);
- **novih tveganj** (strahu pred prihodnostjo, nestabilnih partnerskih zvez, večje odgovornosti in večje zahtevnosti pri odraščanju, vzgoji, šolanju otrok, slabih zgledov iz starševskih družin);
- **velike odgovornosti in velike zahtevnosti, ki jo prinaša starševstvo**, visoke aspiracije, ki jih imajo za otroke; hočejo biti odgovorni starši in odlašajo z odločitvijo za otroke, dokler nimajo vseh pogojev za vzorno starševstvo.

## **5 RAZISKAVA O ZAPOSLOTVI, MATERINSTVU IN USKLAJEVANJU DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA**

### **5.1 Problem in hipoteze**

Med teoretičnim opazovanjem problema usklajevanja poklicne in materinske vloge žensk se mi je porodilo kar nekaj vprašanj v zvezi s to problematiko. Predvsem me je zanimalo, kakšne razsežnosti ima to v Sloveniji. Zato sem se odločila, da temu področju posvetim nekoliko večjo pozornost in ga tudi raziščem. V raziskavi (vprašalnik je v prilogi), sem poskušala ugotoviti predvsem to, kateri so tisti problemi oziroma ovire, s katerimi se ženske/matere najpogosteje srečujemo tako v družini (odnos do partnerja, otrok), kot tudi na delovnem

mestu. Pri tem pa sem želela izpostaviti tudi ženske in njihovo kariero, kako so motivirane za poseg po bolj odgovornih nalogah in kaj morajo za to tvegati.

Hipoteze:

1. Mlajše ženske menijo, da je ženska lahko enako uspešna v službi in doma.
2. Ženske z več otroki imajo stališče, da je ženska lahko enako uspešna v karieri le v primeru, ko si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti.
3. Ženske z več otroki ocenjujejo dolžino porodniškega dopusta kot ustrezno, vendar bi jim morali zagotoviti stik z delovnim mestom.
4. Ženske z višjo izobrazbo menijo, da imajo moški prednost pri zaposlitvi.
5. Moški se udeležujejo v gospodinjstvem (družinskem) delu predvsem v smislu potrošnega dela.

## 5.2 Metodologija

Med teoretičnim opazovanjem problema usklajevanja poklicne in materinske vloge žensk se mi je porodilo kar nekaj vprašanj v zvezi s to tematiko. Predvsem me je zanimalo, kakšne razsežnosti ima to v Sloveniji. Zato sem se odločila, da temu področju posvetim nekoliko večjo pozornost in ga tudi raziščem, še toliko bolj, ker se tudi sama srečujem s podobnimi težavami.

Idejo za oblikovanje vprašalnika sem dobila na podlagi lastnega zanimanja, nekatera vprašanja pa so se mi porodila iz povzetkov razgovorov z ženskami in njihovo navedbo omenjene problematike. Raziskava je bila opravljena s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je zagotovil popolno anonimnost oseb, vključenih v raziskavo. Opravljeno je bilo na dva načina. Zaradi ugotovitve, da si ženske težko najdejo kar tako nekaj minut časa, sem se v veliki meri posvetila zbiranju anket preko elektronske pošte. Glede na to, da še vedno obstaja precejšnje število ljudi, ki dostopa do interneta nimajo ne doma niti v službi, sem del odgovorov zbrala še na klasičen način anketiranja. Tako je bila približna četrtina vseh vprašalnikov razdeljena naključno izbranim ženskam v Sloveniji v papirnati obliki. Glede na dolžino vprašalnika je bilo takojšnje odgovarjanje nemogoče zato so ženske vprašalnike odnesle domov, kar se je kasneje izkazalo, da so jih nekatere pozabile vrniti oziroma je vračanje izpolnjenih

vprašalnikov trajalo nekoliko dlje. Odziv je bil kljub obsežnemu vprašalniku velik, prav tako pa tudi zanimanje za izbrano temo. Odgovarjanje na vprašalnik je zavrnilo le kakih 24% žensk, iz česa sklepam, da se je tema dotikala tudi njihovih življenjskih zgodb. Vesela sem bila, da so se nekatere celo odprle in spregovorile o izbrani temi.

Anketiranje je potekalo v mesecu oktobru in novembru 2007. Vprašalnik je bil razposlan na 150 različnih elektronskih naslov in razdeljen med 85 naključno izbranih žensk po vsej Sloveniji. Od tega je bilo vrnjenih 178 vprašalnikov. 24% žensk iz takih in drugačnih razlogov anketnega vprašalnika ni izpolnilo. Med vsemi prejetimi vprašalniki se je izkazalo, da je za nadaljnjo obdelavo uporabnih 175 vprašalnikov. V raziskavo je bilo tako zajetih 165 žensk različne starosti in strokovne izobrazbe iz vse Slovenije.

Anketni vprašalnik vsebuje 34 vprašanj, ki so razdeljena v štiri sklope:

- Prvi, drugi in zadnji (četrti) sklop zajemajo vse anketiranke in so mi omogočili pridobitev socialno-demografskih podatkov (o anketirankah, podatke o njihovi starosti, zakonskem stanu, številu in starosti njihovih otrok, izobrazbi, zaposlitvi, delodajalcih, delovni dobi, napredovanju, usklajevanju poklicnih in družinskih obveznostih in porodniškem dopustu), informacije o razporeditvi gospodinjskih del med partnerjema, mnenje žensk o njihovem položaju v družbi in njihove predloge.
- Tretji sklop zajema le tiste anketiranke, ki so že bile na porodniškem dopustu; ta del je omogočil vpogled v zaposlitev po vrnitvi s porodniškega dopusta, pomoč partnerja pri družinskem delu in kaj bi vplivalo na njihovo odločitev o ponovnem materinstvu.

Rezultate sem prikazala v tortnih ali stolpčnih grafikonih in tabelah. Vprašanja, kjer je bilo mogoče izbrati več odgovorov sem posebej prikazala najbolj pogoste. K vsakemu vprašanju sem v nadaljevanju grafično prikazala odgovore in jih dodatno razložila. Izbrana tematika me je zelo prevzela, vse podatke in dejstva sem z zanimanjem zbirala in analizirala, saj se tudi sama srečujem z enakimi težavami. Omenjena problematika ima še veliko odprtih raziskovalnih tem.



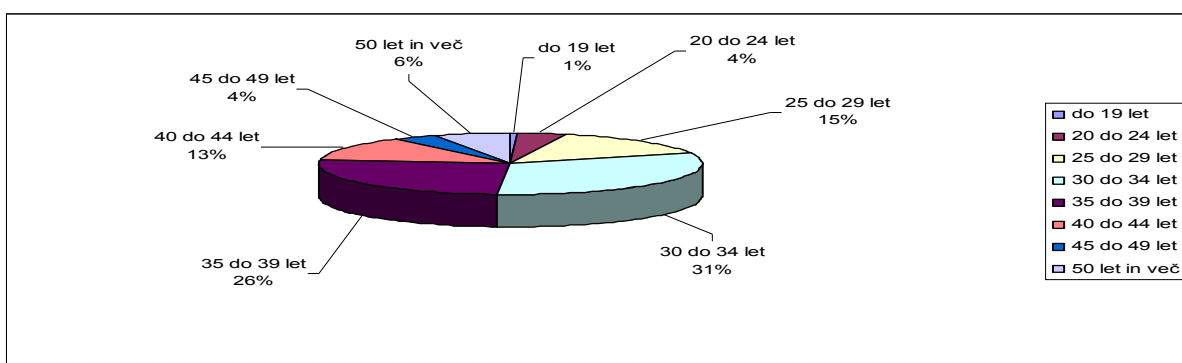
## 5.3 Rezultati in interpretacija

Grafični prikaz podatkov s komentarjem.

### I. OSNOVNI PODATKI

#### 1. vprašanje: Vaša starost?

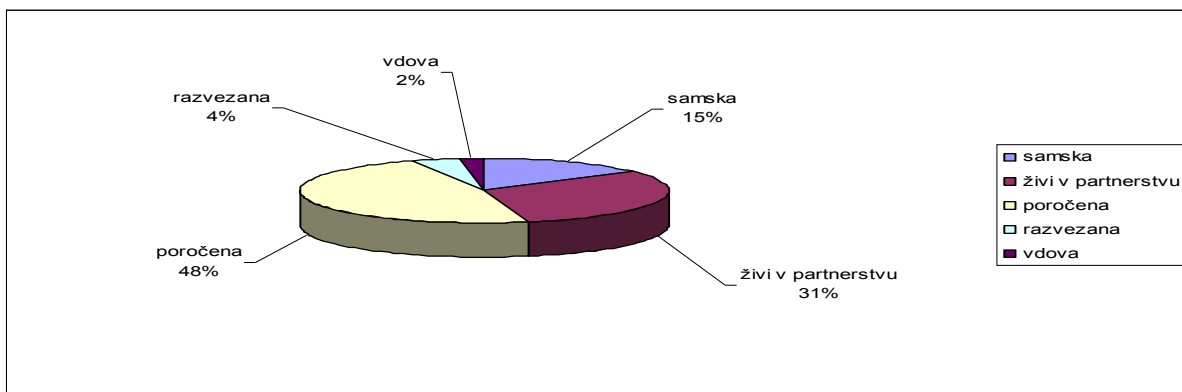
Slika 9: Starost anketiranih žensk



Iz slike 9 je razvidno, da je največ žensk (31%), ki so odgovarjale na zastavljen vprašalnik, ravno v letih, ko že imajo nekaj osebnih in delovnih izkušenj. Prav tako je njihovo rodno obdobje lahko že za njimi ali pa se s tem soočajo. Svoje izkušnje z usklajevanjem maternelske in poklicne vloge, so lahko izrazile tudi ženske v starosti od 35. leta, tja do 50 in več, kjer je zajetih skupaj 49% anketirank.

#### 2. vprašanje: Zakonski stan?

Slika 10: Zakonski stan anketiranih žensk



Zakonski stan v anketi zajetih žensk, prevladuje kar v 48%, da so poročene, 31% jih živi v partnerstvu. Na anketo so odgovarjale tudi samske ženske (15%), kar pa ne pomeni, da le-te nimajo otrok. Kot je znano, odstotek izven zakonskih vezi z otroki narašča. Vzrok bi lahko našli tudi v zakonodaji. Pari v veliki meri koristijo ugodnosti, ki so jim tako ponujene s strani države (večji otroški dodatki, cenejši vrtec,...). Glede na družino kot celico pa se morda bolj smatra za zakonsko zvezo, čeprav ni pogoj, da bi zato bilo več medsebojnega zadovoljstva v družini.

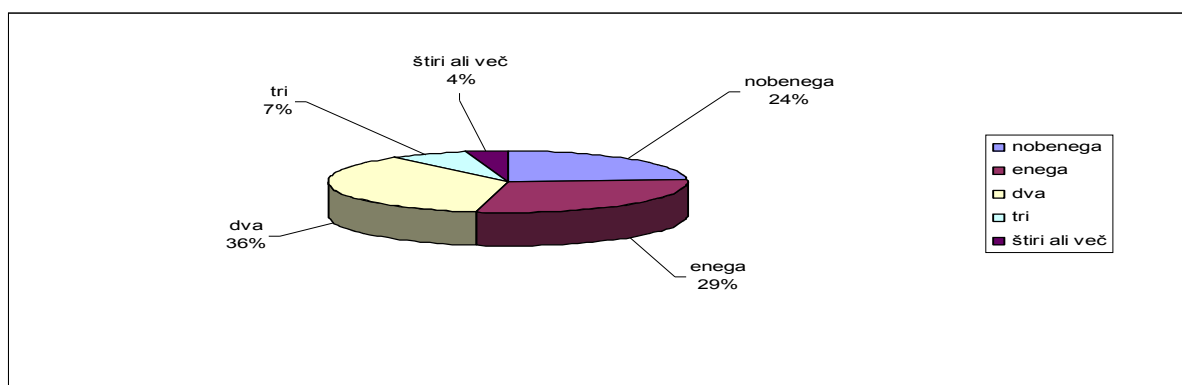
Število rojenih v zakonski zvezi v prvem letu poroke se je iz obdobja 1990-94, zmanjšalo za polovico v letu 2001, medtem ko narašča število rojenih otrok v zunaj zakonski zvezi.

V letih 1990-95 je starost žensk ob sklenitvi zakonske zveze od 20-24, v letu 2001, 24-29 let. (Surs, 2002)

Nekatere organizacije imajo dvojna merila glede zakonskega stanu. Poročenemu moškemu dajejo prednost, češ da ima trdno podporo v domačem okolju zato lahko vso pozornost posveti svojemu delu; poročena ženska se jim zdi preveč vezana in verjetneje se jim zdi, da bo zanemarila poklicno kariero zaradi družine.

### 3. Vprašanje: Koliko otrok imate?

*Slika 11: Število otrok anketiranih žensk zajetih v anketi*



Iz prikazane slike je razvidno koliko otrok imajo anketirane ženske. Prevladujejo ženske z dvema otrokoma, za kar lahko sklepamo, da so se dodobra soočile s situacijo, za katero si je treba življenje preurediti, ko enkrat doživiš, da si odgovoren še za nekoga drugega. Kar 29%

žensk je z enim otrokom, 11% žensk pa s tremi ali celo več otroki. Videti je, da je rodnost precej nizka. Navedeno prikazuje spodnja tabela.

Po statističnih podatkih za leto 2006 (SI-stat podatkovni portal) je naravni prirast Slovenije prvič po desetih letih spet pozitiven (752). Pregled po številu 50 letnikov je enkrat večji kot število otrok starih eno leto.

Celotna rodnost za žensko, se je od leta 1980 (2,11), na leto 2006 (1,31) skoraj prepolovila. Prav tako je razvidno, da so v 80-ih letih ženske največ rojevale pri starosti 23 let, medtem ko je iz leta 2006 znano, da se je starost zvišala na 28 let (SI-stat podatkovni portal).

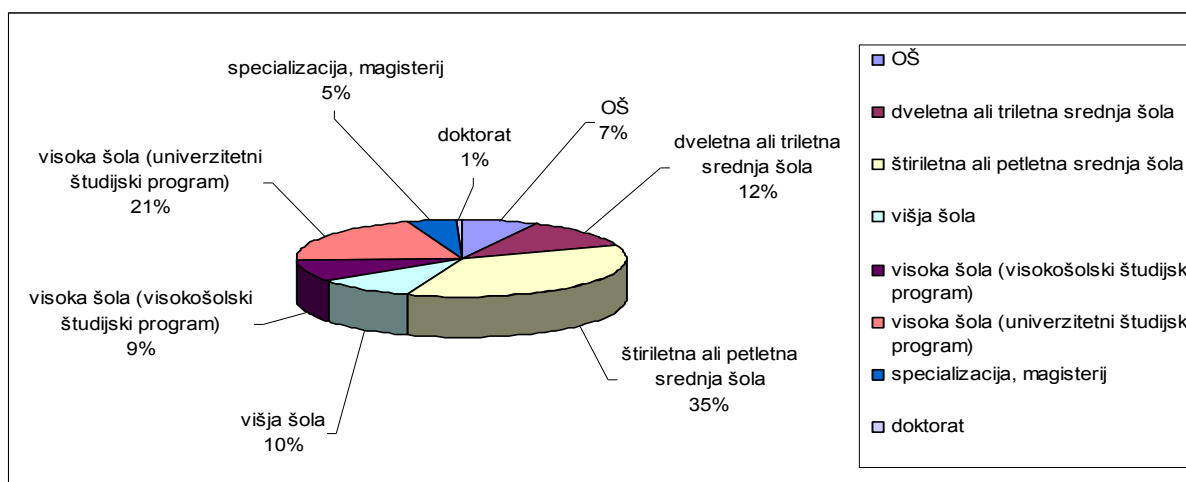
Tabela 4: Celotna rodnost

Leto	1980	1991	1995	1999	2001	2003	2004	2005	2006
	2,11	1,42	1,29	1,21	1,21	1,20	1,25	1,26	1,31

Vir: Rezultati raziskovanj, št. 828/2007, str.60, tabela 2.2..

#### 4. vprašanje: Vaša javno veljavna izobrazba?

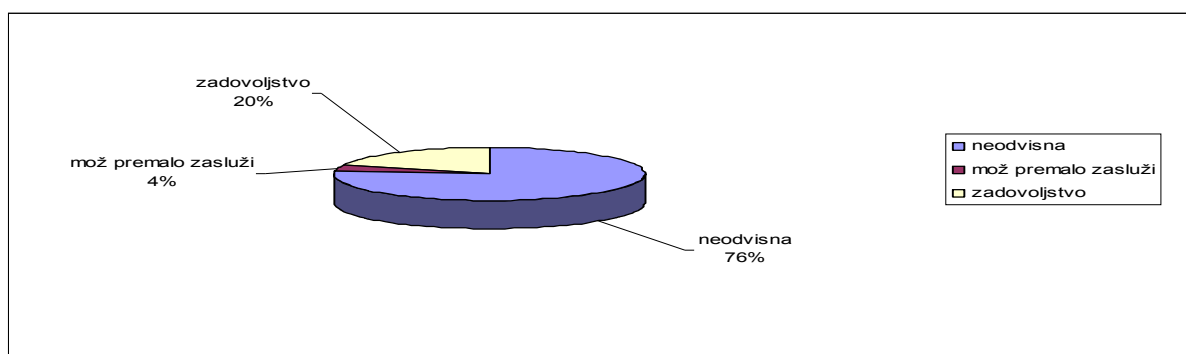
Slika 12: Izobrazbena struktura žensk



Iz podane slike je razvidno, da je velik delež žensk s štiriletno ali petletno srednjo šolo (35%). 46% anketirank ima fakultetno izobrazbo. Po zadnjih statističnih podatkih je opaziti velik poskok vpisa na visokošolske izobraževalne programe. V primerjavi z letom 1995 je za leto 2006 podvojen vpis.

## 5. vprašanje: Kakšno je vaše mnenje o zaposlovanju žensk?

Slika 13: Mnenje žensk

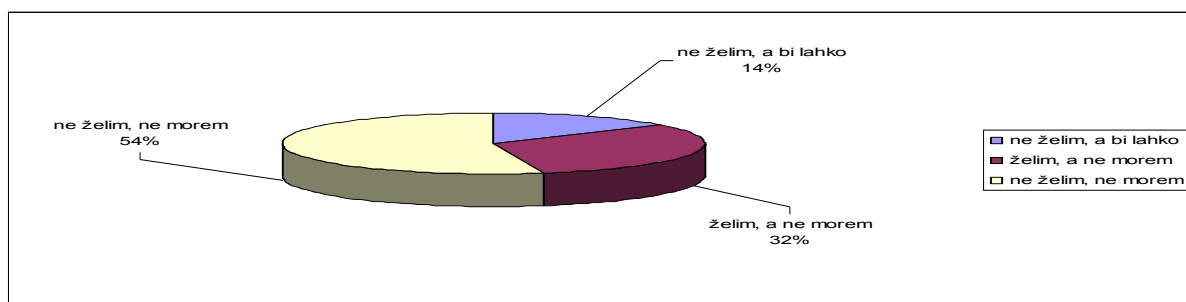


Prevladuje mnenje žensk, da le s svojim delom lahko ostanejo neodvisne in samostojne (76%). Ob tem velja pomisliti, kaj povzroča tako odločenost. 20% anketirank delo predstavlja veselje in zadovoljstvo.

## II. PODATKI O ZAPOSLOTITVI

### 6. vprašanje: Ali bi želeli pustiti službo in ostati doma, da bi se zgolj posvečali družini – otrokom in partnerju?

Slika 14: Ostala bi doma pod določenimi pogoji



Zastavljeno vprašanje se je porodilo ob misli, kako ženske sprejemajo svoje obveznosti do aktivne vključitve v svet dela. Ob izpolnitvi ostalih pogojev je razvidno, da si kar 14% vprašanih ne želi ostati doma, čeprav imajo za to vse pogoje. Za to lahko navedemo veliko vzrokov:

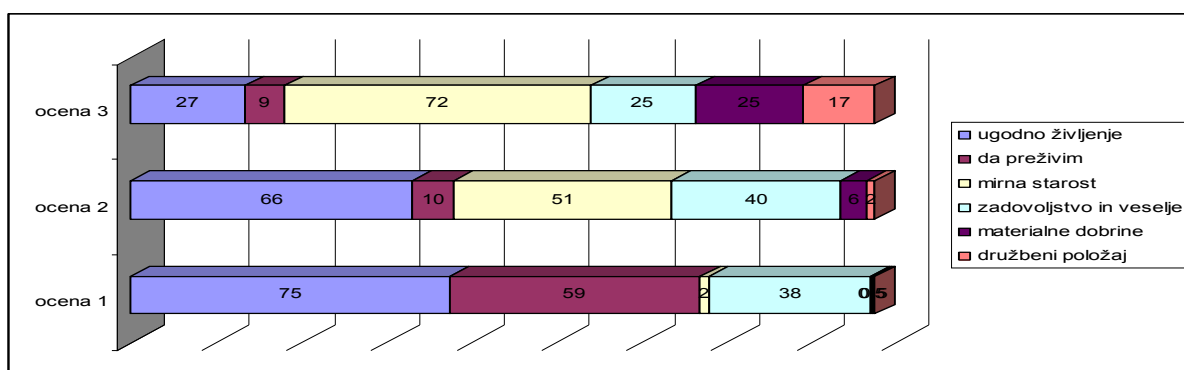
- delo jim pomeni veselje in zadovoljstvo;
- ohranjajo socialne stike;
- želijo izraziti svojo ustvarjalnost.

Iz rezultatov ankete lahko povzamem, da si doma želijo ostati (32%) predvsem ženske z nižjo izobrazbo. Najpogosteje iz finančnega razloga ne morejo ostati doma. Morda pa bi potem, ko bi bile nekaj časa doma, želele spet nazaj v službo?

Kar 54% anketiranih žensk se je opredelilo, da ne želijo in niti ne morejo ostati doma. Morda so že imele drugačno izkušnjo ter jim delo tako več pomeni. Ostanejo zadovoljne s situacijo pa čeprav ravno ta zahteva veliko truda in usklajevanja.

### 7. vprašanje: Zakaj sploh delamo?

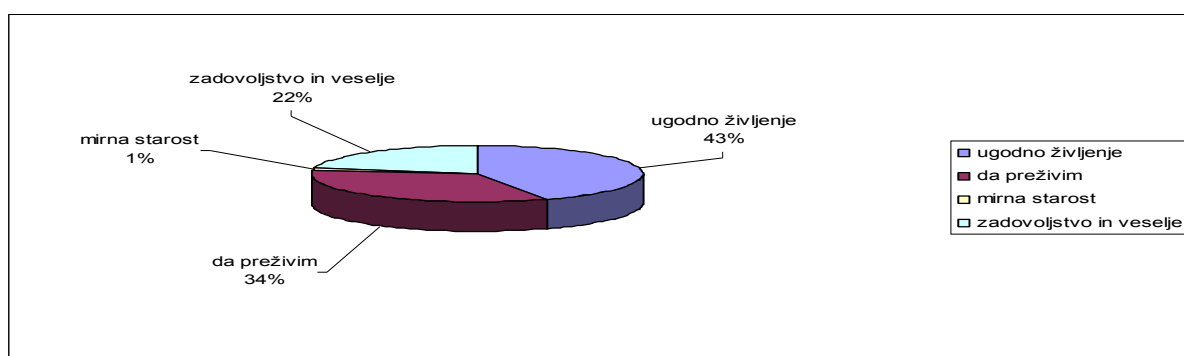
Slika 15: Razlogi za delo



Iz slike 15 je razvidno naslednje:

Najbolj prioritarno so ženske ocenile, da delajo za ugodnejše življenje. Kar 75 anketiranih žensk je to vrednoto največje ocenilo, 66 žensk je to vrednoto postavilo na drugo mesto. Drugo najbolj pomembno so ženske ocenile v zaporedju: preživetje, mirna starost, zadovoljstvo in veselje. Na tretje se je kot razlog za delo uvrstilo zagotavljanje mirne starosti.

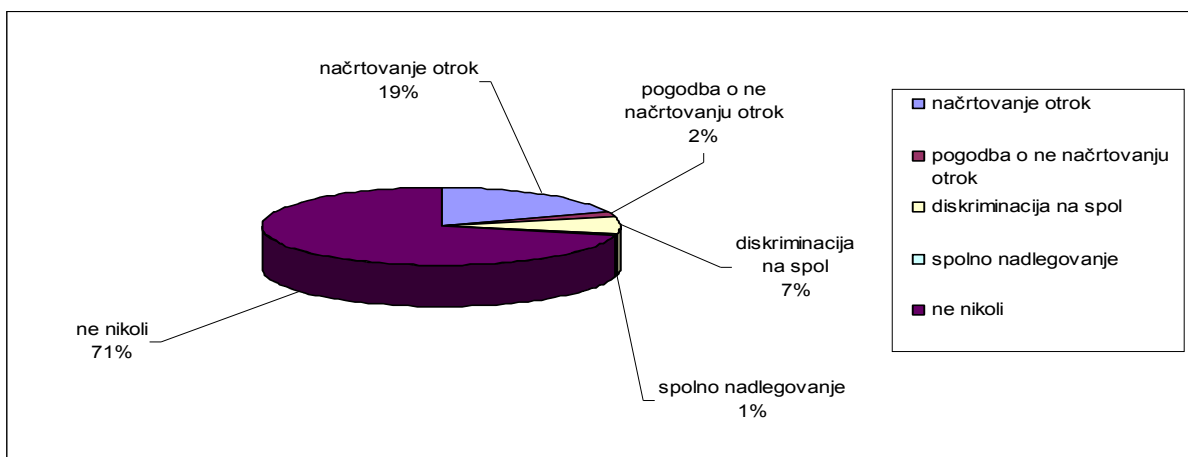
Slika 16: Najbolj pogosti razlogi za delo



Slika 16, na str. 63 kaže, da 43% anketirank dela za ugodnejše življenje, na drugem mestu je preživetje. 22% anketirank delo predstavlja zadovoljstvo in veselje. Iz navedenega se da sklepati, da ženskam še vedno največ pomeni ugodno življenje. Pri tem pa je relativno, kako to vrednotiti, saj je le to odvisno od vsakega posameznika.

#### 8. vprašanje: Ali ste že naleteli na kakšno oviro pri iskanju zaposlitve?

*Slika 17: Ovire pri zaposlovanju*



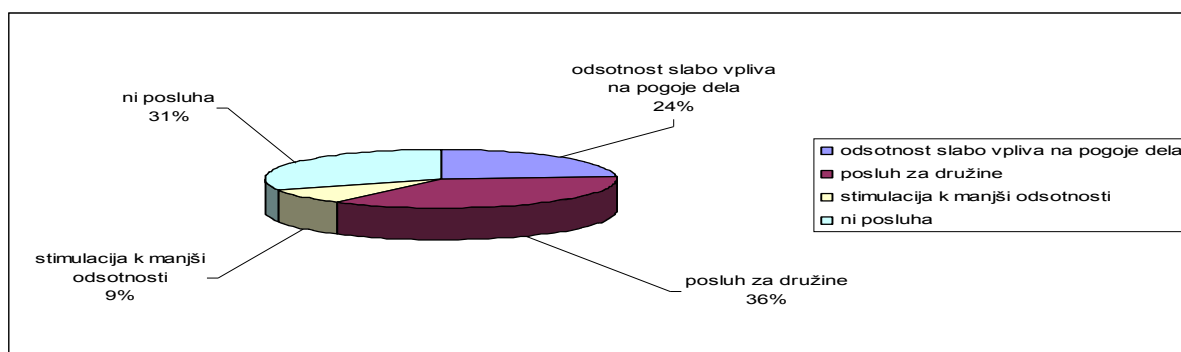
Če lahko verjamemo, da je res malo žensk, ki bi preizkusile kakršnokoli oviro pri zaposlovanju ali na samem delovnem mestu, potem naj tako ostane. Še vedno pa je prevelik odstotek (kar 19%), na kar so predvsem ženske med 20. in 35. letom naleteli na oviro glede načrtovanja otrok. Tako naraven in potreben proces za celotno družbo ne bi smel naleteti na tako nečloveške ovire.

Poleg navedenih ovir so ženske v samih anketah navedle, da so oviro doživele tudi zaradi starosti. Zlasti po 45 letu je veliko težje obdržati delovno mesto, še težje pa ga je na novo pridobiti oz. zamenjati.

Ker v samem anketnem vprašalniku ni bilo navedene te ovire, je ni tudi v prikazani sliki.

## 9. vprašanje: Kako v vašem podjetju sprejemajo bodoče matere in matere z otroki?

Slika 18: Sprejemanje mater v podjetjih



Na splošno je zelo razdeljeno mnenje o razmerah v slovenskih podjetjih. Posluh za družine imajo samo v 36%. Glede na to, da v službi preživimo veliko svojega časa zato neurejene razmere za naše dobro počutje verjetno slabo vplivajo na splošno psihično stabilnost posameznikov. Če sklepamo, da posebej matere čutijo dolžnost do svoje družine in se po svojih močeh trudijo, da bi čim več časa preživele z njo je to silno pomembna posameznikova angažiranost za čim večjo harmonijo.

## 10. vprašanje: Ali so možnosti zaposlovanja moških in žensk enake?

Tabela 5: Možnosti zaposlovanja moških in žensk

		ŠTEVILO V %
a	moški imajo pravilo prednost	11
b	moški imajo pogosto prednost	22
c	obratno, pri zaposlitvi se pogosto zdi, da dajejo prednost ženskam	0
d	moški imajo pogosto prednost, a ne zaradi spola, ampak zaradi prepričanja delodajalcev, da bodo bolj uspešni pri delu	14
e	prednost je odvisna od situacije: ker je med deficitarnimi poklici (tehnika, naravoslovje ipd.) večji delež moških je logično, da lažje dobijo zaposlitev, a ne zaradi spola	17
f	če so kandidati za zaposlitev enaki glede delovnih zmožnosti, potem bo za delodajalca spol nepomemben	8
g	na splošno menim, da so moški in ženske (ob enakih ostalih pogojih) pri zaposlovanju izenačeni	9
h	o tem vprašanju nimam izdelanega stališča	14
i	Drugo	5

Največ anketirank (22%) meni, da imajo moški večje možnosti pri zaposlovanju, nekaj (14%) pa je takih, ki menijo, da imajo moški prednost, vendar ne zaradi spola, temveč zaradi

prepričanosti delodajalca, da bodo pri delu uspešnejši (najverjetneje tudi zaradi večje prisotnosti na delovnem mestu, ker praviloma matere negujejo bolnega otroka). Nekaj anketiranih (14%) o tem vprašanju nima razdelanega stališča iz česa lahko sklepamo, da ne razmišljajo v tej smeri.

11. vprašanje: Ali menite, da je možno usklajevati vlogi uspešne poslovne ženske in dobre matere?

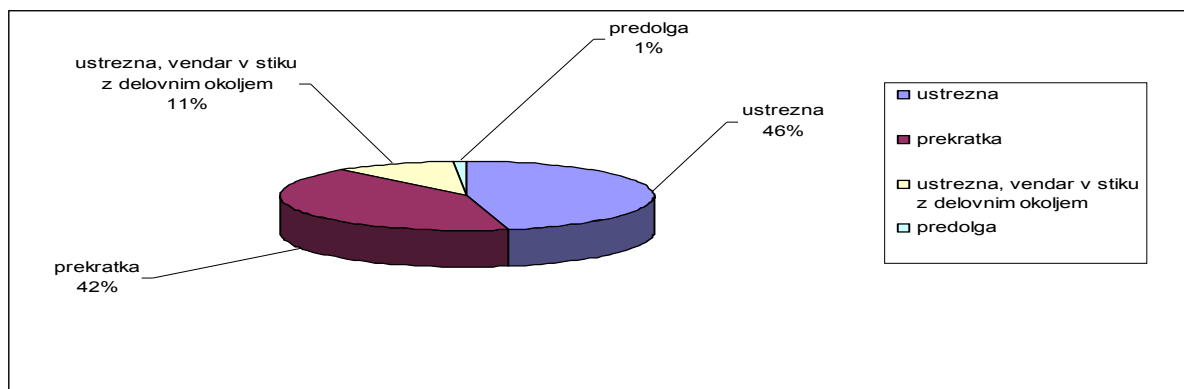
Tabela 6: Usklajevanje vlog uspešne poslovne ženske in dobre matere

		ŠTEVILO V %
a	ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	36
b	partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	0
c	ženska se mora odločiti: kariera ali družina	6
d	ženska je lahko uspešna v karieri le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	52
e	Drugo	6

Največ odgovorov (52%) potrjuje trditev, da je ženska lahko uspešna v karieri le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti. Veliko pa pove tudi pogosto označevanje odgovora a, da je ženska lahko enako uspešna v službi in doma, saj se v večini primerov prepleta z odgovorom d. Pri zbiranju rezultatov sem bila pozorna na starost anketirank, kjer sem opazila, da se pri mlajši in srednji generaciji predvsem izmenjujeta odgovora a in d, pri starejši generaciji pa prevladuje odgovor d, kar bi povezala s tem, da so starejše ženske bolj izkušene in bolj zrelo ocenjujejo partnerske delitve nalog.

12. vprašanje: Kako ocenjujete dolžino porodniškega dopusta?

Slika 19: Dolžina porodniškega dopusta



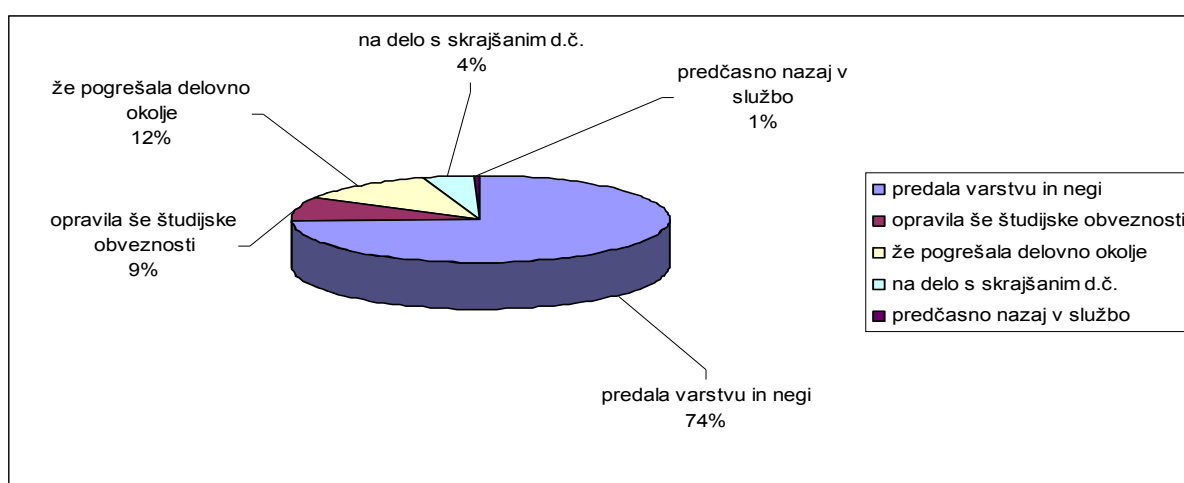


Iz slike 12, na str. 66 je razvidno, da 46% anketirank meni, da je dolžina porodniškega dopusta ustrezna, vendar se tudi 11% anketirank strinja, da bi ženskam na porodniškem dopustu morali zagotoviti stik z delovnim mestom.

### III. PODATKI O OTROCIH

#### 13. vprašanje: Kako ste doživljali porodniški dopust?

Slika 20: Doživljanje porodniškega dopusta

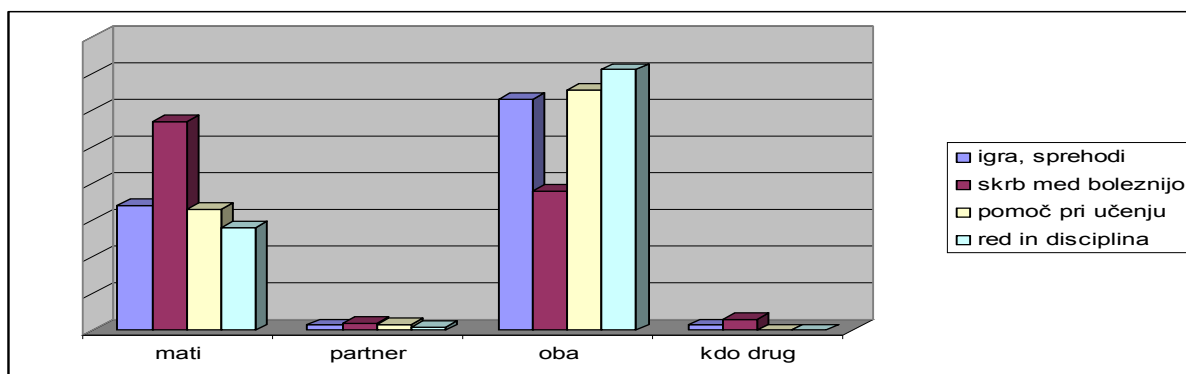


Ob razvidni sliki lahko sklepam, da se ženske popolnoma posvetijo negi in varstvu otroka (74%), ko se za to odločijo. Morda je vmes še katera ostala zakrita v množici, ker si ni dovolila spregovoriti, da je imela v času porodniškega dopusta tudi neizražene želje.

9% anketirank je v obdobju porodniškega dopusta poskušala še opraviti študijske obveznosti, kar ponazarja, da je vedno več žensk, ki nadaljujejo šolanje ob delu ali pa svoje šolanje podaljšujejo. Ker sem tudi sama izkusila to pot, vem da je za vse to potrebno vložiti veliko truda, odrekanj in neprespanih noči. Z vero, da se nam trud enkrat poplača, je vse lažje.

#### 14. vprašanje: Razdelitev aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke med partnerjema

Slika 21: Razdelitev skrbi za otroke med partnerjema

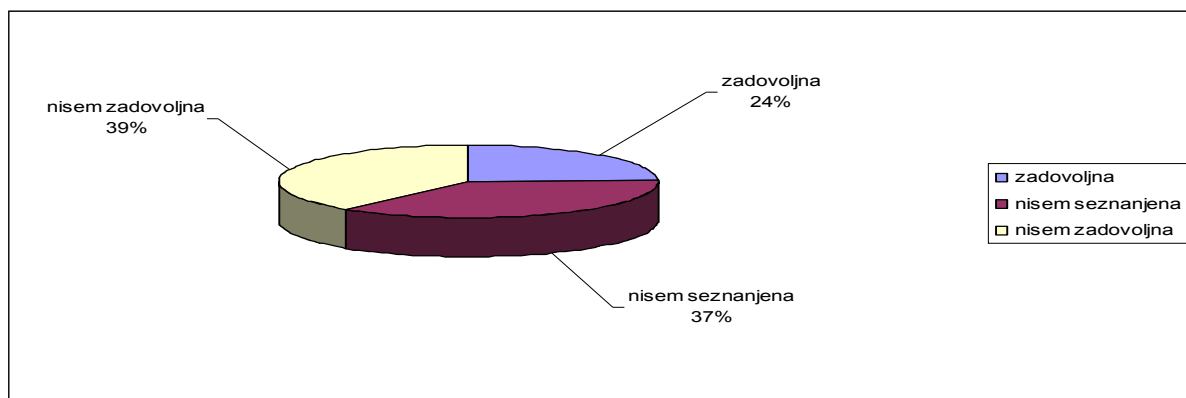


Iz prikazane slike je razvidno, da je na materi posameznici še vedno veliko preveč opravil in skrbi za otroke. Ob tem se lahko vprašamo, kolikšen del obveznosti prevzame še od tistega, kar se pojmuje, da bi delala skupaj.

Pod stolpcem »kdo drug«, je najpogosteje mišljeno varstvo otrok v času bolezni, ko je le-ta v zaključni fazi, a v vrtec še ne smejo. Pogosto poskrbijo za te otroke mamice, ki se morajo kar najhitreje vrniti na delo, varstvo prepustijo babicam.

#### 15. vprašanje: Zadovoljstvo z ugodnostmi, ki jih nudi država

Slika 22: Zadovoljstvo s pomočjo države



Glede na novo uvedbo zakonov za pomoč staršem ob rojstvu otroka t.i. Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih z letom 2002 in pričetkom veljavnosti leta 2003 in v

prihodnjih letih, je razumljivo, da je visok odstotek premalo seznanjenih, da bi se lahko opredelili za določeno mnenje.

16. vprašanje: Po vrnitvi s porodniškega dopusta:

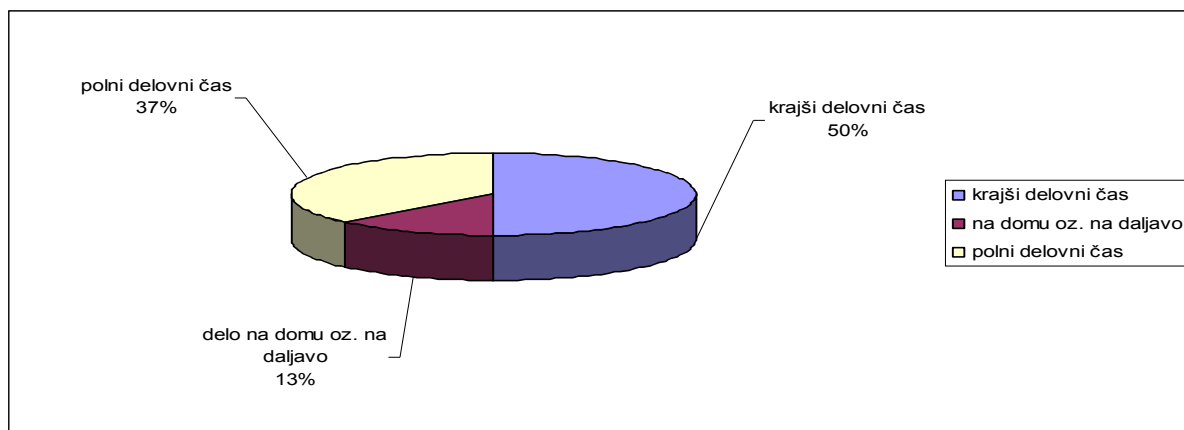
Tabela 7: Vrnitev s porodniškega dopusta

		ŠTEVILO V %
a	Sem takoj začela delati s polnim delovnim časom	32
b	Sem nekaj časa delala s krajšim delovnim časom	11
c	Sem imela občutek kot da sem na novem delovnem mestu, toliko stvari se je spremenilo	11
d	Je bilo na delovnem mestu vse po starem	12
e	So mi sodelavci oziroma sodelavke prijazno pomagali	14
f	So me prijazno sprejeli nadrejeni	11
g	Bi si želela več razumevanja s strani sodelavcev oziroma sodelavk	0
h	Bi si želela več razumevanja s strani nadrejenih	3,6
i	Drugo	5,4

Večina anketirank (32%) je takoj po preteku porodniškega dopusta začela delati s polnim delovnim časom. Podobno kažejo tudi raziskave (Stropnik, 2000), saj matere po vrnitvi s porodniškega dopusta večinoma delajo isto število ur ali celo več. Anketirane poročajo o dobrem sprejemu ob povratku na delovno mesto. Nekaj anketirank je bilo po vrnitvi s porodniškega dopusta tudi brez zaposlitve.

17. vprašanje: Ali bi si po vrnitvi s porodniškega dopusta želeli katero drugo obliko zaposlitve ali dela?

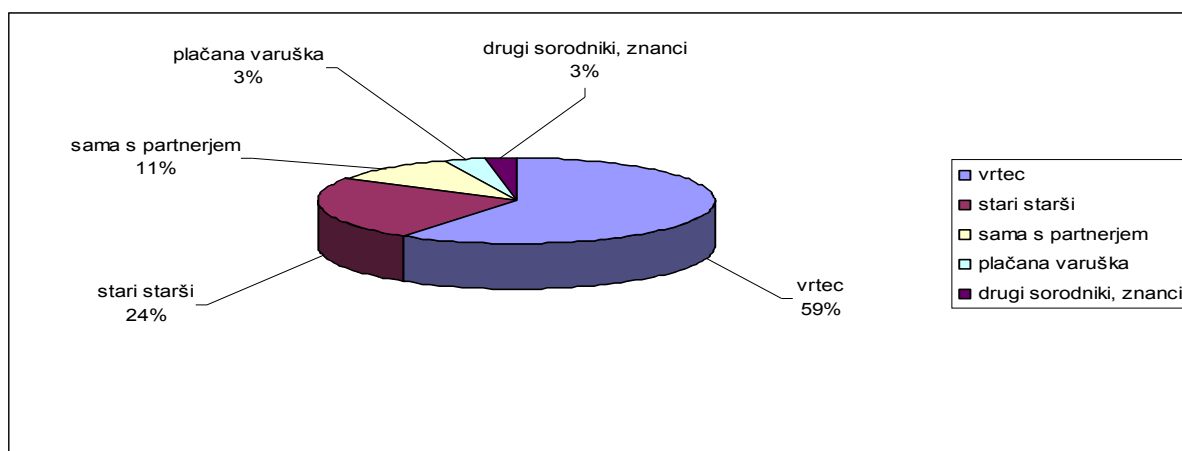
Slika 23: Druga oblika zaposlitve ali dela



Iz slike 23, na str. 69 je razvidno, da bi največ anketirank (50%) želelo delati s krajšim delovnim časom in sicer s polovičnim delovnim časom in šest ur dnevno, vendar pa bi to obliko želele koristiti največ do otrokovega tretjega leta starosti. 37% anketirank si ne bi želelo nobene druge zaposlitve. Kar nekaj (13%) anketirank pa bi želelo delo na domu oz. na daljavo.

#### 18. vprašanje: Kako imate oziroma ste imeli urejeno varstvo otroka do vpisa v osnovno šolo?

*Slika 24: Oblike varstva otrok*

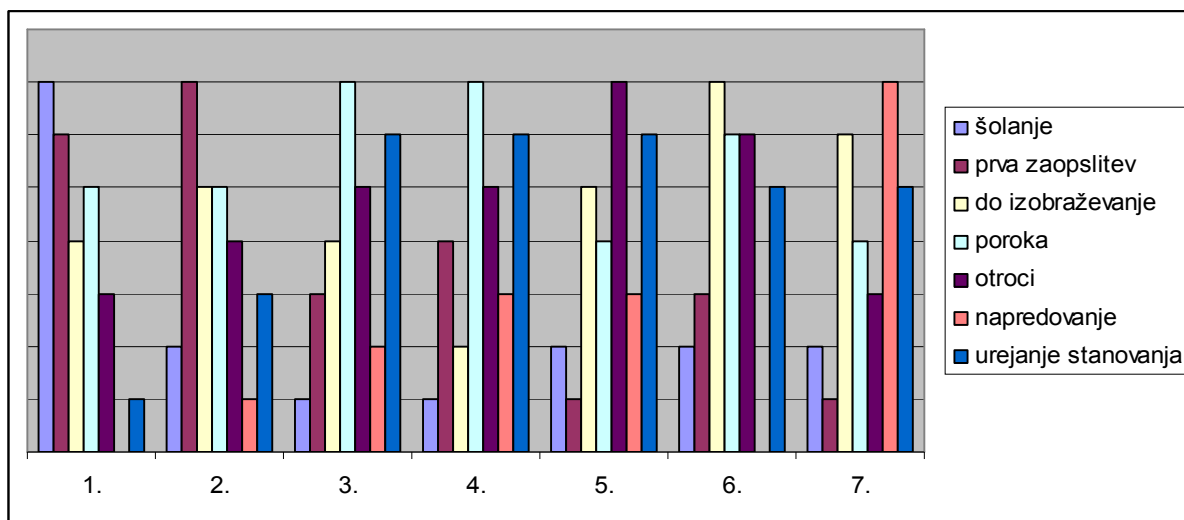


Iz slike je razvidno, da kar 59% vprašanih uporablja oz. so uporabljale skupinsko varstvo v vrtcih, 24% vprašanih ima v večini domače varstvo.

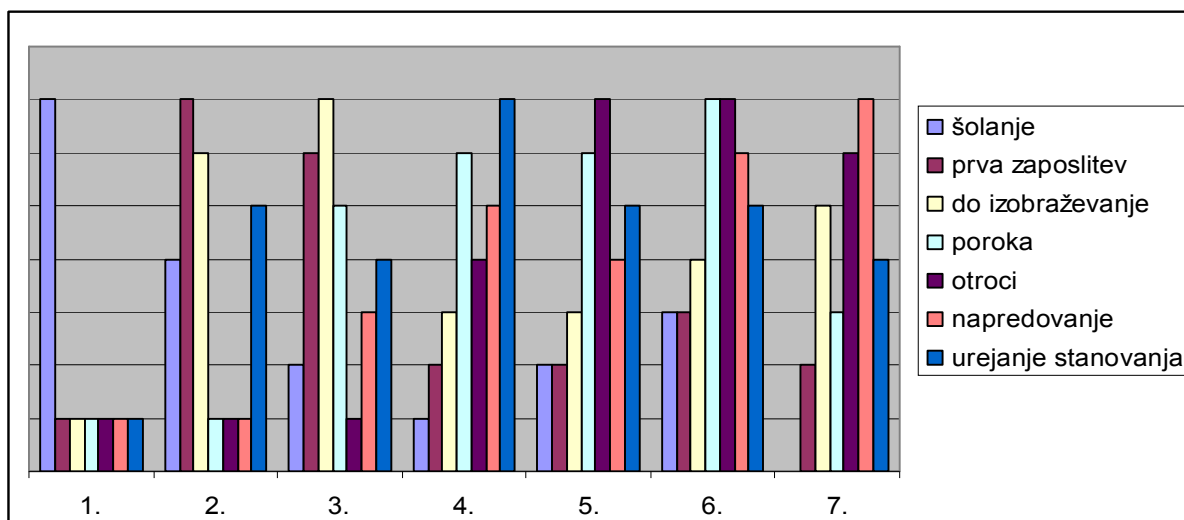
Mnogi matere gledajo postrani iz usmiljenja do najmlajših otrok. Ubogi malčki, res že zgodaj pričnejo z napornim dnevnim urnikom vstajanja in drugih navad. A kaj naj stori mati, ki nima nikogar, da bi prevzel varstvo vsaj ob priložnostih, ko ima sama nujne opravke. Ni potrebno, da so nujni, včasih bi si želela obiskati kakšno zanimivost, izobraževanje, kulturno prireditve ali se le sprostiti. Prav ob tem pa se sklepa, da je edina zadolžena za popolno varstvo otrok, kot izjemo popolnega varovanja otrok pa prepogosto to sklepajo soprogi in očetje. Drobni trenutki nezadovoljstva matere pa lahko vnesejo stres v družino.

## 19. vprašanje: Razvrstitev življenjskih obdobij ter kako bi jih osebno želele

Slika 25: Dejanska razvrstitev življenjskih obdobij



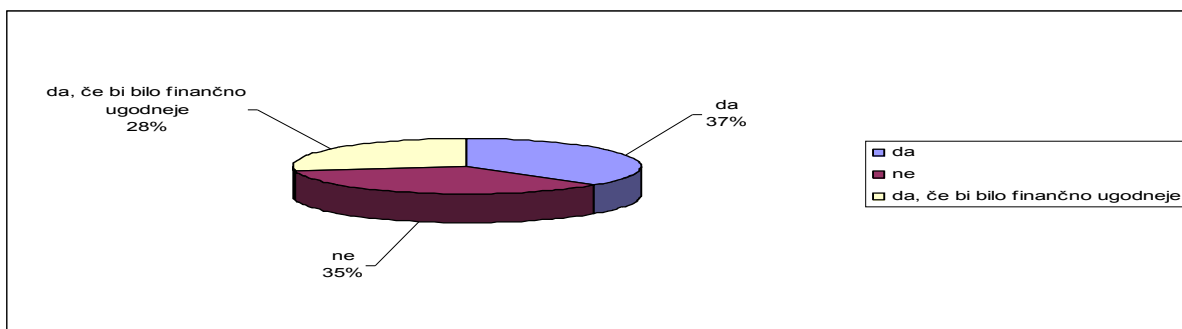
Slika 26: Želena razvrstitev življenjskih obdobij



Najpogosteje bi ženske v primerjavi z dejanskimi doživetimi izkušnjami bistveno spremenile vrstni red pri do izobraževanju, poroki in odločitvi za prvega otroka. Zадnje je opaziti zlasti pri ženskah, ki so zgodaj imele otroke. Ob tem pa so zapostavile nadaljnje izobraževanje, kar je vplivalo na njihovo bodoče zadovoljstvo. Pri ženskah, ki so dosegle višjo izobrazbo, je opaziti, da bi rade več časa posvetile družini. Ob tem velja sklepati, da so tudi v službi dlje časa dnevno, imajo zahtevno službo ter tudi to, da jim družina veliko pomeni.

## 20. vprašanje: Ali bi vaš mož sprejel možnost dopusta za nego in varstvo otroka?

Slika 27: Partnerjeva potrditev nastopa očetovskega dopusta za nego in varstvo otroka



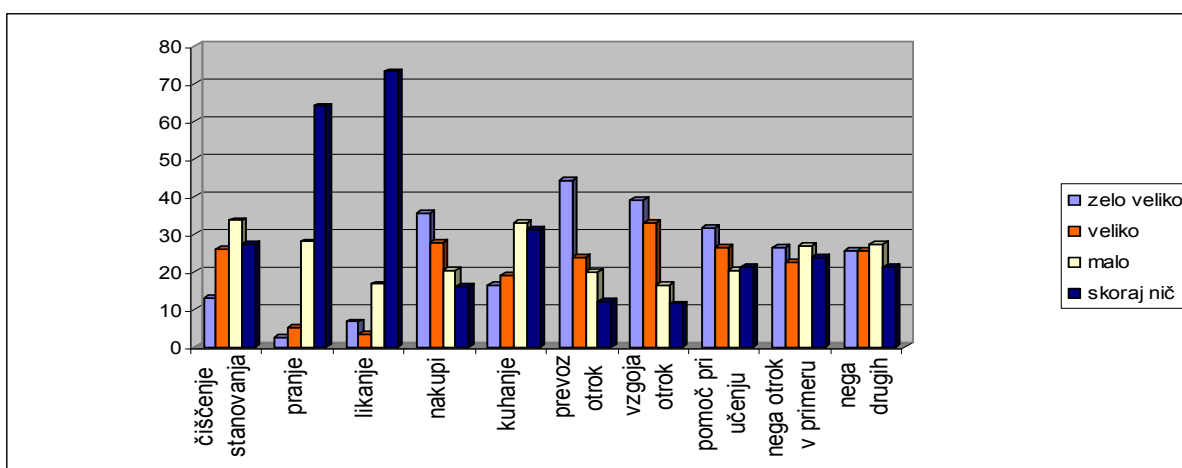
Glede na zadnje raziskave o zelo majhni uporabi možnosti nastopa dopusta za nego in varstvo otrok je zgornji grafikon lahko presenečenje. To nam pove 37% anketirank, da bi moški sprejeli možnost nastopa dopusta za nego in varstvo otroka. Ob tem lahko morda pomislimo še na možnost, da so odgovarjale ženske, katere po biološki poti ne bodo več imele srečanja z takimi okoliščinami.

Lahko le pozdravimo tovrstno pripravljenost na delitev nege otrok med partnerjema. Če bi odločale finance bi se po sklepanju anketirank za to odločilo 28% moških.

## IV. PODATKI O GOSPODINJSTVU

### 21. vprašanje: Koliko vam partner pomaga pri družinskem delu?

Slika 28: Razporeditev gospodinjskih opravil



Prikazana slika 28, na str. 72 nam prikazuje, katera gospodinjska dela najbolj pogosto opravljajo ženske, partner, oba oziroma kdo drug.

Ženske imajo nepreklicno najvišje stolpce po številu opravil kot tudi po količini vsakega. Še vedno pa je najbolj »njihovo« delo pranje in likanje. Partnerji v večini prevzamejo vzdrževalna opravila ter v veliko manjši meri opravke na uradih.

Razpredelnica z delitvijo opravil na oba prikazuje dokaj enakovredno vsakodnevno nakupovanje, izvedbo družinskih praznikov in uradne opravke. Ob tem ne velja spregledati, da si delita tudi pospravljanje in čiščenje zlasti pri mlajših generacijah. Starejše ženske opravijo bistveno več opravil same, čeprav bi jim pri tem lahko pomagali otroci ali partner. Možno je, da otroci ne živijo več v istem gospodinjstvu, partner pa nikoli ni prevzemal del teh opravil nase.

Drugi najpogosteje prevzamejo kuhanje, kar je pogosto lahko koristno in ceneje. Opaziti je, da so ženske, ki so dosegle višjo izobrazbo deležne večje pomoči partnerja pri gospodinjskem delu kot pa tiste z nižjo izobrazbo. Razlagamo si lahko, da morajo za to imeti več razumevanja pri partnerjih in družini, da lahko lažje uskladijo svoje poklicne in družinske obveznosti. Iz zgodb žensk sem tudi zaznala, da so že na začetku partnerstva svojim partnerjem izrazile željo in potrebo po vzajemni pomoči. Morda pa so mlajše generacije moških tudi bolj osveščene in prilagodljive.

Tuja avtorica Hochschildova trdi, da zaradi neenake porazdelitve gospodinjskih opravil ženske opravljajo eno službo doma kot dodatek k nalogam na delovnem mestu. Ženske vztrajajo v tej drugi delovni izmeni zaradi splošnega prepričanja, da je njihovo delo manj pomembno od tistega, ki ga opravljajo njihovi partnerji.

*»Ker moški dajejo več poudarka moški identiteti pri svojem delu je njihov delovni čas več vreden od ženskega – tako za moškega kot njegovo družino. Večji pomen moškega delovnega časa vpliva na večjo dragocenost njegovega prostega časa, kajti prav prosti čas, ki mu pripada mu omogoča, da obnavlja svojo energijo, okrepi ambicioznost in dela bolje. Ker doma opravi manj dela lahko v službi dela dlje, s tem dokaže svojo pripadnost podjetju in hitreje napreduje. Njegova težnja po napredovanju se še okrepi, posledično pa se poveča tudi*

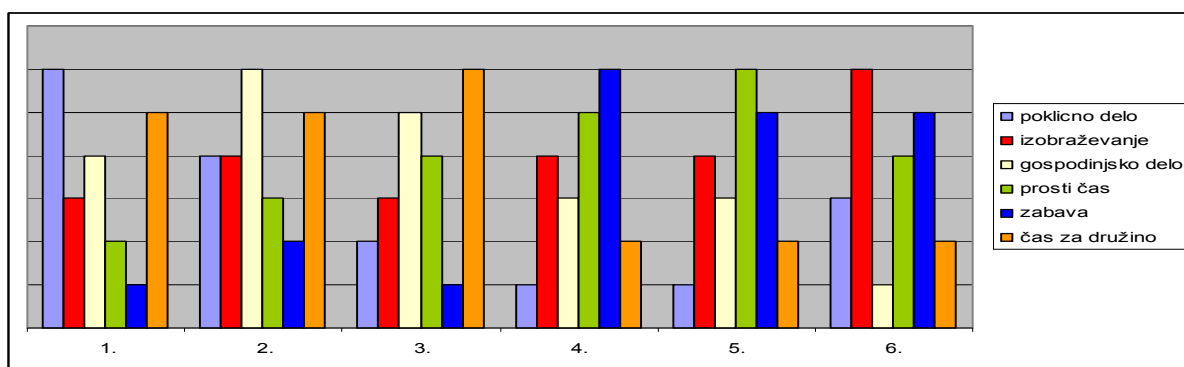
njegova plača. In njegovo sodelovanje pri domačih opravilih se še zmanjša.« (Hochschild, 1989).

Tuje raziskave (Cooper & Lewis, 1993) kažejo, da 73% žensk še vedno skoraj v celoti prevzema vsa gospodinjska opravila in da imajo moški v primerjavi s partnerkami, ki so zaposlene za konec tedna v povprečju šest ur več prostega časa. Raziskava v Španiji (Fernandez, 1993) je pokazala, da je družbena vloga žensk povezana z njihovo vlogo v družini, medtem ko je za moške čas, ki ga preživijo na delu najpomembnejši. Družinske obveznosti se obravnavajo kot ovira za napredovanje, saj ženskam onemogočajo, da bi bile vedno na voljo, kar je eden od bistvenih pogojev za napredovanje. Ženske so v glavnem odgovorne za vodenje gospodinjstva in morajo po potrebi vzeti dopust ter pozabiti na svoje delovne obveznosti, da bi se posvetile otrokom. Ob teh navedbah lahko lažje razumemo ženske, ki pri 35-ih in več letih še ne razmišljajo o lastni družini.

Po navedbi lahko povzamemo, da tudi pri nas ni nič drugače. Pomembno je predati čim več gospodinjskih opravil še na druge člane gospodinjstva, če nočemo, da smo res same za tako rutinska opravila, ki jih lahko opravljajo tudi nekateri najmlajši člani družine. Od primera, ko partner rad sede pred televizor ob »zelo zanimivi« nogometni tekmi, lahko ob gledanju neovirano sortira nogavice, morda celo lika, vsaj preprosto perilo za likanje. Tukaj pa kar hitro naletimo na odpor, pogojevanje, preutrujenost, ponos, zrelost partnerja. Otroci potrebujejo zgled, če so med partnerjema nesoglasja, kako bodo potem oni vedeli, koga naj poslušajo. Potrebno je veliko potrpežljivosti in odkrit pogovor, kar pa je zelo odvisno od zrelosti partnerjev.

## 22. vprašanje: Razpored opravljenih in želenih dejavnosti

*Slika 29: Pregled opravljenega dela žensk*

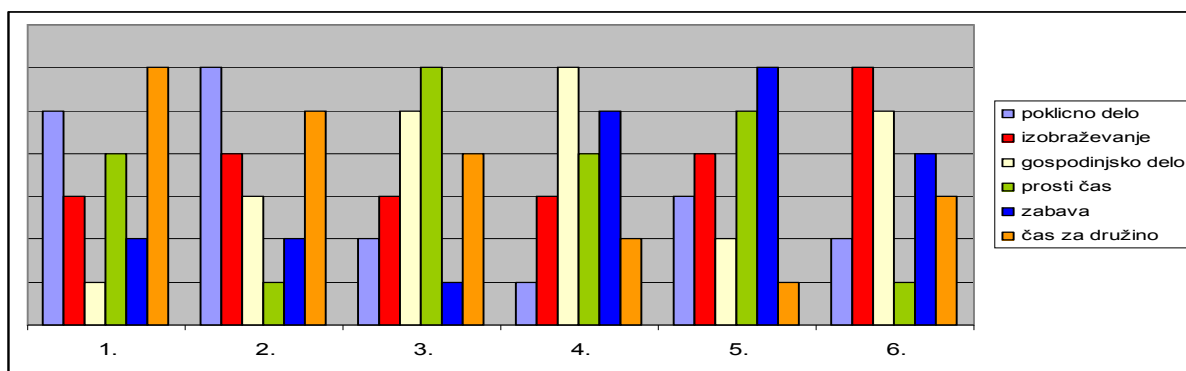




Slika 29, na str. 74 kaže, da ženske najbolj zmorejo opraviti poklicno delo, zatem gospodinjsko delo, na tretjem mestu je čas, ki ga uspejo posvetiti družini. Na četrtem mestu sta v približni enakosti prosti čas in zabava, ki sta si podobna, a z več odgovori tudi na petem mestu. Skrajno neprimerno, a žal resnično, se je na zadnjem mestu znašlo izobraževanje. Pogubno prav zaradi zahtev po čim višji izobrazbi in tako večji mobilnosti.

Naslednja slika prikazuje, kako bi iste dejavnosti ženske razporedile, če bi bila odločitev v njihovih rokah.

Slika 30: Razpored upravljanja dela glede na lastne želje

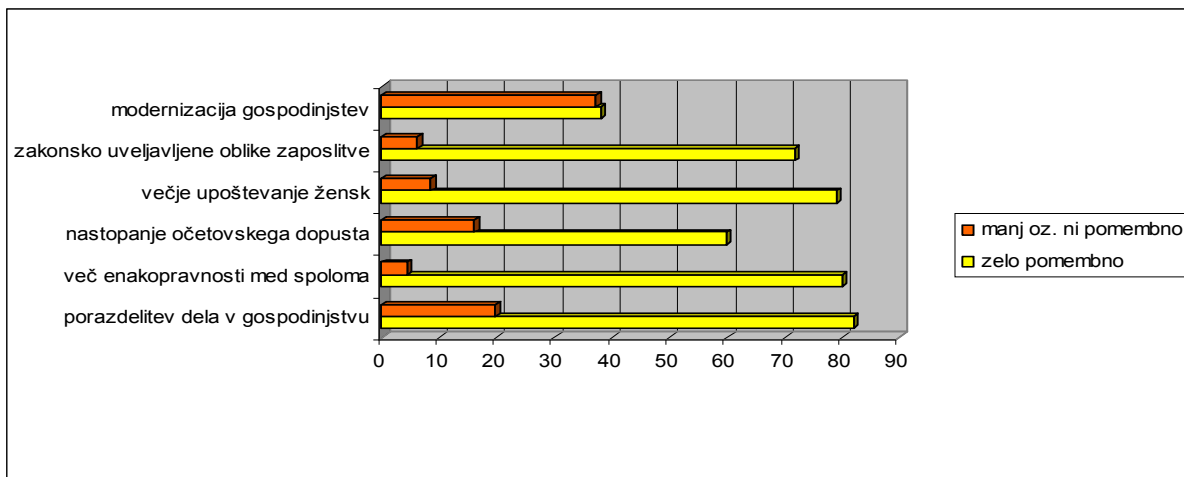


Na prvem mestu so ženske po izbiri šestih možnih odgovorov izbrale, da bi želele največ dodatnega časa za družino, na drugem pa nujno poklicno delo. Prostemu času bi se rade posvetile bistveno več, kot se uspejo dejansko.

Med najbolj vidnimi spremembami v slikah je v prvi na začetku, v drugi sliki na koncu zelenih opravil prav gospodinjstvo. Veliko opravil, ki ne prinašajo veliko ustvarjalnosti in so večinoma rutinska.

23. vprašanje: Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno storiti, da bi se izboljšal položaj ženske v družini in družbi?

Slika 31: Predlogi za izboljšanje položaja žensk



Največjo podporo je dobil predlog »porazdelitev dela v gospodinjstvu«. Očitno to najbolj obremenjuje največ žensk. Gospodinjenskega dela je veliko, ni preveč ustvarjalno in učinek dela kmalu ni več viden.

Drugo največjo podporo je dobil predlog za »več enakopravnosti med spoloma« pri delu in v družini. Čeprav je v javnosti o tem veliko povedanega, je še vedno premalo narejenega.

»Večje upoštevanje žensk«, predvsem njihovih sposobnosti so ženske postavile na tretje mesto predlogov, za tem pa »zakonsko uveljavljene oblike zaposlitve« in »nastopanje očetovskega dopusta«. »Modernizacija gospodinjstev« se je znašla na koncu lestvice predlogov, torej je tovrstna pomoč dovolj dostopna, če je le na voljo dovolj denarnih sredstev.

24. vprašanje: Misli žensk, ki so jih ženske namenile soočenju s problemi žensk:

Na zadnje odprto anketno vprašanje sem dobila veliko različnih odgovorov. Navajam nekaj izbranih:

»Z vztrajnim delom in izpopolnjevanjem znanja se razlike med žensko in moškim brišejo. Ženska se mora odločiti ali družina ali kariera, s tem pa si zagotovi tudi napredovanje, ker se posveti svoji odločitvi (dobra mati; napredovanje v karieri).«

»Mislim, da bo zaposlovanje moških in žensk enakopravno takrat, ko bo moral moški vzeti polovico porodniškega dopusta in vzpostavil boljši kontakt z otrokom.«

*»Dokler bo veliko moških na vodilnih mestih tako v gospodarstvu in politiki, bodo ženske v manjšini.«*

*»Največji problem žensk je preobremenjenost po opravljenem delovnem času in skrbi za družino in s tem veliko premalo prostega časa.«*

*»Družbeno prepričanje, da je večina gospodinjskih opravil domena žensk. Mož lahko gleda televizijo, se ukvarja s športom in se ob tem ne počuti poklicanega, da bi z malo svoje volje lahko veliko pripomogel partnerki.«*

*»Mišljenje, da se mora partner po službi odpočiti, materi pa se po celodnevni oskrbi otrok in gospodinjskega dela tega ne pripisuje.«*

## **5.4 Preverjanje hipotez**

Povezanost med nekaterimi spremenljivkami sem iskala s križanjem odgovorov na posamezna vprašanja, da bi poleg osnovne porazdelitve odgovorov dobila nekoliko bolj poglobljen vpogled, potreben za preverjanje hipotez. Kljub navidezno obseženemu vzorcu pa je žal ob členitvi vprašanj oziroma odgovorov pogosto frekvenca tako nizka, da zelo otežuje bolj zanesljiva posploševanja. Zato prikazujem kontingenčne tabele poleg absolutnih vrednosti še z relativnimi deleži (v %) zgolj za osnovno razvidnost razmerij, čeprav je računanje deležev oziroma odstotkov ob tako nizkih številih dvomljivo ali celo nesmiselno.

Prav dejstvo, da je bil vzorec anketiranih prenizek za bolj zanesljivo posploševanje in sklepanje o pomembnosti povezav in razlik, je treba upoštevati tudi pri razlagi dobljenih rezultatov.

1. **HIPOTEZA:** Mlajše ženske menijo, da je ženska lahko enako uspešna v službi in doma.

Tabela 8: Povezanost med odgovori na vprašanje 1 in 13

Vprašanje 1 in 13 – število odgovorov	do 29 let	30 do 39 let	40 do 49 let	50 let in več	SKUPAJ
a) ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	17	23	14	8	61
b) partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	0	0	0	0	0
c) ženska se mora odločit: kariera ali družina	0	0	0	0	0
d) ženska je lahko uspešna le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	19	28	31	14	92
e) drugo	3	5	8	5	22
<b>SKUPAJ</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>175</b>

Tabela 9: Povezanost med odgovori na vprašanje 1 in 13

Vprašanje 1 in 13 – delež odgovorov v %	do 29 let	30 do 39 let	40 do 49 let	50 let in več	SKUPAJ
a) ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	43,6	41,1	26,4	29,7	34,9
b) partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
c) ženska se mora odločit: kariera ali družina	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
d) ženska je lahko uspešna le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	48,7	50,0	58,5	51,8	52,5
e) drugo	7,7	8,9	15,1	18,5	12,6
<b>SKUPAJ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1. hipoteza se sprejme. Mlajše anketiranke so bolj kot starejše mnenja, da je ženska lahko enako uspešna v službi in doma.

Posredno prav vsi odgovori – ne glede na starost – kažejo na pomen kariere pri kateri ne sme biti odločilnih ovir. To lahko do določene mere pojasnimo z vzorcem, ki vključuje zaposlene ženske na sorazmerno zahtevnih in pomembnih delovnih mestih. Povezanost s starostjo glede tega stališča ni docela jasna, nakazuje se tendenca, da pomen delitve družinskih obveznosti najbolj poudarjajo ženske v starosti od 40 do 49 let. Iz tabel 9a in 9b je razvidno, da se tudi mlajše anketiranke opredeljujejo za delitev dela med partnerjema.

**2. HIPOTEZA:** Ženske z več otroki menijo, da je ženska lahko enako uspešna v karieri le v primeru, ko si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti.

Tabela 10: Povezanost med odgovori na vprašanje 3 in 13

Vprašanje 1 in 13 – število odgovorov	ŠTEVILO OTROK				SKUPAJ
	0	1	2	3	
a) ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	23	0	24	3	50
b) partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	0	15	0	0	15
c) ženska se mora odločit: kariera ali družina	3	6	0	3	12
d) ženska je lahko uspešna le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	32	17	26	15	90
e) drugo	3	5	0	0	8
<b>SKUPAJ</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>175</b>

Tabela 11: Povezanost med odgovori na vprašanje 3 in 13

Vprašanje 1 in 13 – delež odgovorov v %	ŠTEVILO OTROK				SKUPAJ
	0	1	2	3	
a) ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	37,7	0,0	48,0	14,3	28,6
b) partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	0,0	34,9	0,0	0,0	8,6
c) ženska se mora odločit: kariera ali družina	4,9	14,0	0,0	14,3	6,9
d) ženska je lahko uspešna le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	52,5	39,5	52,0	71,4	51,4
e) drugo	4,9	11,6	0,0	0,0	4,5
<b>SKUPAJ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

2. hipoteza se sprejme. Nakazuje se tendenca, da ženske z več otroki bolj poudarjajo pomen enakovredne delitve družinskih obveznosti kot pogoj njihove uspešne kariere, težje je razločljiva precejšnja razlika v stališčih žensk z enim in dvema otrokoma.

Zanimivo je, da so se ženske, ki otrok nimajo, predvsem odločale med odgovorom, da je ženska lahko uspešna v službi in doma in odgovorom, da je ženska lahko uspešna v karieri le

v primeru delitve dela med partnerjema. Medtem ko so ženske, ki imajo dva otroka odgovarjale na videz podobno, le da so v večini primerov odgovarjale na oba odgovora hkrati (pri 13. vprašanju so anketiranke lahko izbrale tudi odgovor kariera ali družina, kar se je zgodilo le v enem primeru. Kar nakazuje, da ženske, ki nimajo otrok ne vidijo razloga le v razvijanju njihove lastne kariere.

**3. HIPOTEZA:** Ženske z več otroki ocenjujejo dolžino porodniškega dopusta kot ustrezno, vendar bi jim morali zagotoviti stik z delovnim mestom.

Tabela 12: Povezanost med odgovori na vprašanje 3 in 14

VPRAŠANJE 3 in 14 – število odgovorov	ŠTEVILO OTROK				SKUPAJ:
	0	1	2	3 ali več	
a) dolžina porodniškega dopusta je ustrezna	32	19	41	13	105
b) porodniški dopust je prekratek	6	9	10	0	25
c) dolžina porodniškega dopusta je ustrezna, vendar bi morali hkrati zagotoviti stik z delovnim okoljem	19	10	16	0	45
<b>SKUPAJ</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>175</b>

Tabela 13: Povezanost med odgovori na vprašanje 1 in 13

VPRAŠANJE 3 in 14 – delež odgovorov v %	ŠTEVILO OTROK				SKUPAJ:
	0	1	2	3 ali več	
a) dolžina porodniškega dopusta je ustrezna	56,1	50	61,2	100,0	60,0
b) porodniški dopust je prekratek	10,5	23,7	14,9	0,0	14,3
c) dolžina porodniškega dopusta je ustrezna, vendar bi morali hkrati zagotoviti stik z delovnim okoljem	33,4	26,3	23,9	0,0	25,7
<b>SKUPAJ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

3. hipoteza se zavrne. Anketiranke z več otroki so mnenja, da je dolžina porodniškega dopusta ustrezna in ne omenjajo, da bi med tem časom morale imeti stik z delovnim okoljem.

Z dolžino porodniškega dopusta so videti najmanj zadovoljne anketiranke z enim otrokom. To tendenco je težko pojasniti, morda je v ozadju »egoizem«, po katerem za ženske z dvema ali več otroki ta ureditev zanje osebno sploh ni pomembna, ker te pravice v večini pač ne bodo več potrebovale. Anketiranke brez otrok bolj poudarjajo pomen stikov z delovnim okoljem med porodniškim dopustom. Ženske s tremi ali več otroki ocenjujejo dolžino porodniškega

dopusta kot ustrezno. Nobena od teh anketirank pa ni izpostavila želje po stiku z delovnim mestom.

**4. HIPOTEZA:** Ženske z višjo izobrazbo menijo, da imajo moški prednost pri zaposlitvi.

Tabela 14: Povezanost med odgovori na vprašanje 4 in 12

VPRAŠANJE 4 in 12 – število odgovorov	Do vključno štiriletne ali petletne srednje šole	Višja in visoka izobrazba (dodiplomska in podiplomska)	SKUPAJ
a) moški imajo praviloma prednost	3	0	3
b) moški imajo pogosto prednost	16	28	44
c) obratno, pri zaposlitvi se pogosto zgodi, da dajejo prednost ženskam	0	0	0
d) moški imajo pogosto prednost, a ne zaradi spola, ampak zaradi prepričanja delodajalcev, da bodo bolj uspešni pri delu	12	16	28
e) prednost je odvisna od situacije: ker je med deficitarnimi poklici (tehnika, naravoslovje ipd.) večji delež moških je logično, da lažje dobijo zaposlitev, a ne zaradi spola	3	31	34
f) če so kandidati za zaposlitev enaki glede delovnih zmožnosti potem bo za delodajalca spol nepomemben	6	13	19
g) na splošno menim, da so moški in ženske (ob enakih ostalih pogojih) pri zaposlovanju izenačeni	3	13	16
h) o tem vprašanju nimam izdelanega stališča	13	9	22
i) drugo	3	6	9
<b>SKUPAJ</b>	<b>59</b>	<b>116</b>	<b>175</b>

Tabela 15: Povezanost med odgovori na vprašanje 4 in 12

VPRAŠANJE 4 in 12 – delež odgovorov v %	Do vključno štiriletne ali petletne srednje šole	Višja in visoka izobrazba (dodiplomska in podiplomska)	SKUPAJ
a) moški imajo praviloma prednost	5,1	0,0	1,7
b) moški imajo pogosto prednost	27,1	24,1	25,1
c) obratno, pri zaposlitvi se pogosto zgodi, da dajejo prednost ženskam	0,0	0,0	0,0
d) moški imajo pogosto prednost, a ne zaradi spola, ampak zaradi prepričanja delodajalcev, da bodo bolj uspešni pri delu	20,3	13,8	16,0

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

<b>VPRAŠANJE 4 in 12 – delež odgovorov v %</b>	<b>Do vključno štiriletne ali petletne srednje šole</b>	<b>Višja in visoka izobrazba (dodiplomska in podiplomska)</b>	<b>SKUPAJ</b>
e) prednost je odvisna od situacije: ker je med deficitarnimi poklici (tehnika, naravoslovje ipd.) večji delež moških je logično, da lažje dobijo zaposlitev, a ne zaradi spola	5,1	26,7	19,4
f) če so kandidati za zaposlitev enaki glede delovnih zmožnosti potem bo za delodajalca spol nepomemben	10,2	11,2	10,9
g) na splošno menim, da so moški in ženske (ob enakih ostalih pogojih) pri zaposlovanju izenačeni	5,1	11,2	9,1
h) o tem vprašanju nimam izdelanega stališča	22,0	7,8	12,6
i) drugo	5,1	5,2	5,2
<b>SKUPAJ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Stališča o možnostih zaposlovanja glede na spol so očitno povezana z izobrazbo. Če anketirane delimo glede na izobrazbo le v dve skupini prikazani v tabeli 14, na str. 81, opazimo več značilnosti.

4. hipoteza se zavrne. Ženske s srednješolsko izobrazbo so bolj kot ženske z višjo in visoko izobrazbo prepričane o prednosti moških pri zaposlovanju, manj verjamejo, da je prednost moških pogosto le navidezna, večji delež o tem še nima razdelanega stališča.

Ženske z višjo in visoko izobrazbo imajo, sodeč po odgovorih, bolj izdelano in kompleksno stališče, manj shematsko in črno-belo, bolj podprto z logično argumentacijo. Značilno je, da je njihov delež pomembno večji ob stališču, da je prednost moških pogosto le zunanji videz, saj niso preferirani zaradi spola, ampak zaradi poklicev, ki jih obvladajo in so hkrati bolj iskani na trgu dela. Med njimi je manjši delež tistih, ki o tem še nimajo izdelanega stališča.



**5. HIPOTEZA:** Moški se udeležujejo v gospodinjskem (družinskem) delu predvsem v smislu potrošnega dela.

*Tabela 16: Pomoč partnerja pri družinskem delu – povzeto*

<b>VPRAŠANJE 21 – število odgovorov</b>	<b>(zelo) veliko</b>	<b>malo ali skoraj nič</b>
Čiščenje stanovanja	99	76
Pranje	25	148
Likanje	6	166
Nakupi	122	53
Kuhanje	82	93
Prevozi otrok(a)	136	37
Vzgoja otrok(a)	120	54
Pomoč pri učenju otrok(a)	108	66
Nega otrok(a) v primeru bolezni	90	83
Nega družinskih članov v primeru bolezni	90	83

5. hipoteza se sprejme. Partnerji anketirank se najpogosteje udeležujejo v gospodinjskih delih s potrošnim delom.

Anketiranke navajajo, da moški najraje opravljajo delo, kot so prevozi otrok, nakupovanje; sodelujejo pri vzgoji otrok in otrokom pomagajo pri učenju. Najmanj partnerjev pa anketirankam pomaga pri opravljanju gospodinjskih del (likanju in pranju).

## **6 PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK**

### **6.1 S strani države**

Na oblikovanje družin in kakovosti življenja v družinah vpliva več vrst različnih področij, kot so družinska politika v ožjem smislu, družinska politika, ki zajema različne resorje od davčnega sistema do stanovanjske politike, zaposlovanja, servisnih služb, izobraževalne, zdravstvene politike itd.

Država je v zadnjem času dosegla pozitivne spremembe v zakonodaji, namenjeni odpravi diskriminacije zaradi spola, ki vključujejo Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Najpomembnejši dosežek je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih in Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati leta 2003, saj zagotavlja enake možnosti in enako obravnavanje žensk in moških pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih, nagrajevanju in odsotnosti z dela, delovnih pogojih in delovnem času. Zakon tudi jamči enako plačilo za enako ali enakovredno delo, prepoveduje neposredno ali posredno diskriminacijo in v primerih diskriminacije nalaga dokazno breme delodajalcu. Delodajalca tudi zadaljuje k zagotavljanju delovnega okolja v katerem nihče ne bo izpostavljen spolnemu nadlegovanju. Pomemben napredek pomeni tudi Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je uvedel individualno, neprenosljivo pravico zaposlenih očetov do očetovskega dopusta, saj se s tem začne skupna odgovornost in delitev družinskih obveznosti ter kasneje razbremenitev žensk.

Vendar pa se tu postavlja določena skrb zaradi položaja žensk na trgu dela, vključno z občutno vertikalno in horizontalno segregacijo ter razlikami v plačah žensk in moških, predvsem v gospodarskih družbah in podjetjih. Zaskrbljujoče je tudi, da visoka raven izobraženosti žensk ne ustvarja sorazmernih možnosti in uspešnosti žensk na trgu dela. Predvsem pa je tudi z vidika natalitete zaskrbljujoč vedno višji delež brezposelnosti mladih žensk, potencialnih mater, ki zaradi negotovega socialnega položaja odlašajo z materinstvom.

Zato bi **država morala razviti določene ukrepe**, predvsem pri nadzoru nad delovno pravno zakonodajo, s čimer bi spodbujala in nadzorovala morebitne kršitve delodajalcev pri zaposlovanju žensk. Poostri bi morala predvsem nadzor nad delom v podjetjih in bolj resno vzeti pritožbo zoper neenake obravnave med spoloma.

Množični mediji dnevno poročajo, koliko podjetij je šlo v stečaj in koliko delavcev je ostalo brez dela. V zadnjem času so to predvsem tekstilne in druge tovarne, v katerih so zaposlene predvsem ženske. **Država bi morala razviti in izvesti programe usposabljanja in prekvalifikacije za brezposelne ženske** v storitvene dejavnosti in formirati različne servise, ki bi bili v pomoč zaposlenim ženskam (v nadaljevanju).

Oblikovati in razvijati bi morala učinkovite ukrepe za zagotavljanje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti ter spodbujati delitev gospodinjskega dela in družinskih obveznosti med ženske in moške.

Za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti bi država na različne načine lahko prispevala, vendar je za to potrebno veliko časa in tudi finančnih sredstev. Predvsem bi morali pomisliti na tiste dejavnike, **ki bi dejansko razbremenili žensko** in ji »podaljšali« delovni dan. Formirati bi bilo potrebno:

- Posebne servise za občasno varstvo, igralnice za otroke v domačem okolju, prevoz otrok na fakultativne dejavnosti, pomoč pri učenju;
- Družinske servise, ki bi bili namenjeni nujnejšim domačim opravilom, kot so čiščenje, pranje, likanje, ki bi bili cenovno dostopni.

Država naj bi uvedla **subvencije za zaposlovanje nezaposlenih staršev**. Delodajalec bi lahko uveljavljal subvencijo za zaposlovanje nezaposlenih staršev vsakič, ko na novo zaposli brezposelno osebo, ki varuje in vzgaja najmanj enega otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti.

Država naj bi imela pomembno vlogo pri spodbujanju podjetij, naj ustanavljajo **družinam prijazna podjetja**, s katerimi bi razvila praktične in zaželene instrumente in ukrepe, ki bi podpirali usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja.

Uvedba družini prijazne kadrovske politike ni preprosta, ob zavezanosti cilju pa tudi ni pretirano zahtevna. Če želi podjetje začeti z izvajanjem ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih, se mora osredotočiti predvsem na nediskriminatorno zaposlovanje, fleksibilnost glede časovne in prostorske organizacije dela, razvijanje kulture skrbi za zaposlene, razumevanje in prilagajanje potrebam staršev malih otrok ter na dolgoročno naravnane in nediskriminatorne karijerne načrte. Dobra novica je, da podjetja na tem področju niso sama in da je na voljo dovolj ekspertnega znanja in instrumentov, ki podjetjem pomagajo vpeljati ustrezne elemente upravljanja s človeškimi viri. Jeseni 2006 so se z njimi imela priložnost seznaniti tudi slovenska podjetja. **Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje** v okviru pobude skupnosti EQUAL. V sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve je namreč takrat začel s pilotskim certificiranjem za Družini prijazno podjetje. Projekt je do jeseni 2007 potekal poskusno in za sodelujoča podjetja brezplačno, z letom 2007/2008 pa je pod okriljem omenjenega ministrstva tako kot v nekaterih drugih državah EU, na primer v Nemčiji, Avstriji in na Slovaškem, prerasel v stalno prakso.

Glavni namen omenjenega razvojnega partnerstva je zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju žensk – (potencialnih) mater – zaradi materinstva. Pri realizaciji se je naslanjalo na že začete projekte in med drugim oblikovalo merila za podeljevanje priznanja (znaka) »Družini prijazno podjetje« (projekt je začel Urad za enake možnosti). V letu 2007 je 32 slovenskih podjetij in organizacij pridobilo osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Konec oktobra 2007 je razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje uradno prenehalo delovati. Njihov glavni produkt Certifikat Družini prijazno podjetje pa bo obstajal tudi v prihodnje.

## 6.2 S strani delodajalcev

Podjetja in delodajalci bi se morali zavedati, da ukrepi, ki so prijazni do družin pomagajo privabiti, motivirati in zadržati dobre delavce. Delavec, ki nima skrbi in ni obremenjen z družinskimi težavami, bo na delovnem mestu veliko bolj zbran in produktiven kot delavec, ki ga bodo obremenjevale skrbi iz zasebnega življenja.

Zato bi se morala uvajati družinam prijazna podjetja, ki bi spodbujala tudi (mlade) ženske k zaposlovanju in kariernemu napredovanju, saj so ženske polovica delovne sile in je med njimi polovica potencialno dobrih managerjev.

V podjetjih nekaterih evropskih držav spodbujajo ukrepe harmonizacije med delom in družinskim življenjem, katere bi lahko povzeli tudi v slovenskih podjetjih glede na naravo in potrebe dela (Ule, 2002, str. 134-136):

- usklajevanje delovnih ur z željami staršev,
- ponudba dela s krajšim delovnim časom od polnega,
- posebne delovne sporazume in dopuste za matere in očete v obdobjih posebnih potreb (npr. ob bolezni družinskih članov),
- vzdrževanje stika z zaposlenimi med starševskim dopustom (npr. možnost strokovnega izobraževanja v tem času),
- podpora pri reševanju varstva otrok,
- enakopraven dostop do fleksibilnih delovnih opcij za ženske in moške,
- t.i. job sharing – da si več delavcev (običajno dva) deli eno delovno mesto.

Delodajalci bi lahko uporabili tudi različne načine zadovoljevanja posebnih potreb žensk (Kanjuo-Mrčela, 1996, str. 159):

- alternativni načini načrtovanja kariere,
- podaljšani dopusti,
- fleksibilen urnik,
- fleksibilen delovni čas in delo doma,
- delitev dela,
- telekomunikacijske zveze.

Po mnenju nekaterih naj bi bile primerne rešitve »programi napredovanja mater«, ki pa so bili deležni številnih kritik. Gre za to, da ženske v zameno za več časa, ki ga lahko posvetijo družini in s tem povezanim manjšim številom stresnih situacij (delo s skrajšanim delovnim časom, od njih se ne zahteva, da se čez noč potujejo zaradi službe, lahko imajo možnost, da svoje delo s kom delijo) pristanejo na nižjo plačo in počasnejše napredovanje. Tem programom očitajo predvsem, da gre za novo obliko spolne diskriminacije (Butler, Litwin & Ritvo, 1994, str. 208 - 210).

Podjetja sicer postopoma spoznavajo, da so za komercialni uspeh podjetja pomembni tudi zaposlenim prijazni delovni pogoji in dobra delovna atmosfera, vendar pa bodo podjetja potrebovala mnogo več vloženega truda, spodbude s strani države in usklajevanja preden se bo politika prijaznih podjetij integrirala v managerske strukture. Vprašanje pa je kdaj (oz. ali sploh kdaj) se bodo tudi v Sloveniji pojavili oglasi kot npr.:

**»Želimo zaposliti mlade leve in levinje, ki želijo dobro skrbeti za svoje mladiče, medtem ko delajo kariero v našem podjetju«**

(oglas svetovalnega podjetja na Danskem, povzeto po New Ways).

### **6.3 S strani žensk samih**

Pomembno je spoznanje, da je družina vsaj toliko ali bolj pomembna kot kariera.

Za to načelo se mora vsak individualno opredeliti, kajti sleherni posameznik ima različno vrednotenje družine in kariere, vsak ima svoje želje in potrebe. Gledano s socialne plati se

psihofizične sposobnosti posameznika odražajo glede na zadovoljitev potreb po varnosti, spoštovanju in ljubezni, ki jo lahko dobiva le v domačem okolju.

Ne glede na to kakšne prednosti in ugodnosti bo posamezniku ponujala država ali delodajalec, če napredovanje in s tem povezana karierna pot ne bo v interesu posameznika, mu to ne bo prav veliko pomagalo.

Prav tako pa je pomembno, da ženska družino in partnerja seznanijo z njenimi željami, kajti to pomeni, da bodo tudi ostali vključeni v družinsko delo.

Potrebno je, da si posameznik sam izdela predstavo o:

- prednostnem seznamu, ki naj ga primerja s partnerjevim;
- porabi prostega časa po prednostnih nalogah (nekateri individualne naloge lahko postanejo družinske).

Posameznik naj svoje prizadevanje koncentrira v doseganje nekakšnega družinskega ravnovesja. Saj bo imel s tem manj skrbi, ki bi ga pestile na delovnem mestu. Njegovo delo bo potekalo mirneje in uspešnejše.

Množični mediji v sedanjem času »bombardirajo« ženske, kako biti z vseh strani popolna mama, delavka, prijateljica, kako naj si poleg tega vzame še čas zase, za svoje »konjičke«, itd. Vendar pa je vse to v času nenehnega hitenja nemogoče, predvsem ko ima ženska poleg partnerja tudi otroka/-e. Zato bi se ženske morale znebiti nenehnega potrošniškega pritiska s strani družbe, ki zahteva, da se udeležijo v vseh dejavnostih.

Ženske same lahko veliko storijo na poti k razbremenitvi vsakdana. Postaviti si morajo cilje, napraviti kar se da natančen plan zadolžitve tako na delovnem mestu kot doma, pri tem pa ne smejo pozabiti na aktivnost v prostem času.

Tudi miselnost samih žensk naj se obrne k iskanju rešitev zanjo. Za žensko je zelo pomembno odpraviti predsodek, da je gospodinjstvo najmočnejši izraz ljubezni do družine. Idealna ženska, ki je na vseh področjih popolna ne obstaja zato lahko to situacijo spremeni samo tako, da počasi in postopoma gospodinjstva opravila prelaga tudi na moža in otroke. Ženska bo najmanj uspešna, če bo po napornem dnevu hotela vse postoriti sama, hkrati pa se bo zaradi tega sesedla zaradi utrujenosti.

Naj navedem nekaj predlogov, ki so se mi utrnili in se mi zdijo smiselni pri izboljšanju položaja žensk na poklicni poti in v družinskem življenju:

- Vzpodbujati moške k aktivnejšemu sodelovanju pri družinskih obveznostih, ženskam naj pomagajo ter jim tako omogočijo, da napravijo poklicno kariero ter vsestransko udeležijo javnega življenja.
- Vzgoja mladine k enakovrednosti spolov, razporeditvi opravil ter medsebojna pomoč. Prav to je lahko zaradi pritiskov okolice in družbenih načel pogosto zelo naporno. A pomislite na bodoče rodove. Naj bo naslednikom še boljše kot nam. Morda se lahko ob tem spomnimo na znanca »mamin sinček«, ki igra žrtev, njegova partnerica pa ob njem preživlja nezavidljivo situacijo.
- Ženskam je treba zagotoviti enakopraven dostop do usposabljanja na delovnem mestu, do izpopolnjevanja ter do napredovanja.
- Vzpodbujati je potrebno načelo enakega plačila za enakovredno delo s pomočjo delovnih postopkov.
- Zavzemati se za načelo, da materinstvo ni ovira za delovno aktivnost žensk, pravno zagotoviti zaščito v primeru izgube delovnega mesta zaradi nosečnosti ali odsotnosti z dela zaradi nege bolnega otroka.
- Kot zadnji predlog ženskam je seveda ta, da bi bile nekoliko predrzne. Eden izmed glavnih razlogov, da so moški pogosteje na vodilnih delovnih mestih s katerim dosežejo privilegiran položaj, je ta, da ženske redkeje vztrajajo pri svojih ciljih. Ja, materinski čuti delujejo tudi na področjih kjer nimajo velikega učinka.

## **SKLEP**

Skozi celotno specialistično nalogo se postavlja vprašanje usklajevanja poklicne in materinske vloge ženske. V zadnjem času je bilo veliko storjenega za rešitev tega in ostalih problemov, s katerimi se srečujejo ženske – matere danes. Toda globalne spremembe, ki so potrebne na tem področju so dolgotrajen proces.

Pred zakonom sta oba spola enaka, vendar realna slika kaže drugače. Kljub spremembam je v družbi še vedno zakoreninjena ideja o primarni vlogi ženske, zato se mora soočati z

neenakostjo na delovnem mestu, še bolj zaskrbljujoče pa je, da pogosto tudi doma. Družba še vedno pripisuje moškim povsem drugačne vloge in pomen kot ženskam. Zato so v veliki meri še vedno ženske tiste, ki nosijo breme neenakomerne delitve dela med partnerjema tako v gospodinjstvu kot pri vzgoji in negi ostalih članov gospodinjstva. Vendar je v tej smeri opaziti spremembe, saj se moški, predvsem mlajših generacij, že do neke mere vključujejo tudi v gospodinjstvo, predvsem tisti, ki se zavedajo želja partneric po izoblikovanju svoje vloge tudi zunaj družine. Matere pa s svojo dvojno vlogo žrtvujejo v večini primerov svoj prosti čas in izobraževanje.

Na področju družinskega življenja so se v obdobju zadnjih nekaj desetletij v Sloveniji zgodile številne spremembe: upada število porok in s tem povezano narašča število kohabitacij, zvišuje se starost partnerjev ob prvi poroki, več je razvez in ponovnih porok. Drugi sklop sprememb obsega novosti v reproduktivnih vzorcih, ki se kažejo v poznejših prehodih v starševstvo, zniževanju rodnosti, v povečanem številu rojstev v zunajzakonskih zvezah. Poleg tega se vzroki za sklepanje zakonske zveze spreminjajo; nekdanja je bila to materialna varnost, danes je predvsem emocionalna. Vse te spremembe imajo za posledico, da nuklearna ali jedrna družina izgublja svoj primarni status, nastaja in narašča pa število novih oblik družine – enostarševske, reorganizirane (ponovne poroke), istospolne in druge.

Različne raziskave kažejo na t.i. prevarovanost generacije današnje mladine; to pomeni, da jim po eni strani starši nudijo celotno materialno in čustveno oporo v zameno za ustrezen šolski uspeh, ki je edino merilo uspeha. Mladim danes ni treba opravljati gospodinjstev, to so na svoja ramena vzele matere – z namenom, da ima otrok več časa za učenje in sprostitev. Druga specifičnost tega trenutka, ki jo je prav tako potrebno omeniti v povezavi z odlašanjem starševstva je tveganost odločitev in negotovost prihodnosti, po drugi strani pa sprejemanje odgovornosti za lastne odločitve. Današnja mladina želi poleg uspešno zaključenega šolanja in pridobitve ustreznega dela, investirati tudi v svoj prosti čas, v druženje s prijatelji, potovanja idr. Rojstvo otroka pa to spremeni – in ker današnja mladina svoje življenje bolj ali manj skrbno načrtuje in se zaveda odgovornosti starševske vloge, le-to odmika daljno prihodnost.

Še en pomemben razlog odlašanja rojstev, ki velja bolj za ženske kot za moške, je podaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in prikriti pritiski delodajalcev na odlašanje s starševstvom oz. nosečnostjo.



Družinam prijazni ukrepi v podjetjih se ekonomsko izplačajo, med drugim zato, ker si prihranijo stroške uvajanja nadomestnih delavcev, večja pa je tudi produktivnost zaposlitve s krajšim delovnim časom. Ena od oblik za pospeševanje takšnega razumevanja so tudi nagrade za dobro prakso podjetjem, ki uvajajo družinam prijazne ukrepe, podobno kot za uvajanje invalidom prijaznih ukrepov in ukrepov za varnost in zdravje pri delu. Nekatere evropske države (Nemčija, Avstrija, Slovaška), med njimi tudi Slovenija, podobne ukrepe že poznajo. Na ministrstvu so bili v mandatnem obdobju 2000-2004 v zvezi s to temo sprejeti ukrepi, ki se odražajo tudi v zakonodajnih rešitvah. Vendar pa se zagotovljen pravni okvir v zasebnem gospodarstvu mnogokrat ne uresničuje; na eni strani zaradi slabe informiranosti delavk in delavcev o njihovih pravicah, na drugi strani pa nasprotovanja delodajalcev. Ne glede na to, da stroške zagotovljenih pravic v največji meri krije država, velikokrat organizacijski problemi v podjetjih, ki z odsotnostjo ali usklajevanjem potreb staršev nastanejo, prevladajo pri konkretnih odločitvah pri zaposlovanju mladih žensk (nosečnost, porodniški dopust, nega družinskega člana zaradi bolezni...).

Slovenija ima, če jo primerjamo z državami Evropske unije, že relativno dobro razvite tiste elemente družinske politike, ki razbremenjujejo družino ter vplivajo na zmanjševanje socialnih razlik med njimi; sem spadajo neposredni družinski prejemki (otroški dodatki, dodatek za velike družine itd.); v veliki meri pa vsaj na zakonski ravni tudi tiste, ki pripomorejo k usklajevanju delovnih in družinskih vlog in obveznosti (enoletni porodniški dopust in starševski dopust, vrtci idr.).

Današnji čas prinaša nove izzive in potrebe družbe. Če je bilo pred nekaj leti še več izobraženih moških kot žensk, se je v Sloveniji ta trend močno obrnil v prid žensk. Tudi mit o pametnejših in sposobnejših moških na vodilnih delovnih mestih se počasi podira, saj je v poslovnem svetu vedno več uspešnih žensk, ki dobro usklajujejo poklicno in družinsko življenje. Izobražene ženske lahko bistveno pripomorejo k razvoju družbe in k uresničevanju lizbonske strategije, je pred kratkim zatrdil predsednik Evropske komisije Barroso. Prav tako pa je zmotno razmišljanje o nesposobnosti in nižji kvalificiranosti žensk na delovnem mestu, saj ženske predstavljajo več kot polovico prebivalstva in s tem tudi tolikšen delež delovne sile. S tem prepričevanjem pa je avtomatsko postavljena na stranski tir polovica sposobnih delavcev-delavk. Ob tem pa ne le Slovenijo, temveč tudi celotno območje Evropske Unije

resno skrbi problem rodnosti in zaskrbljujoča demografska slika Evrope in odlaganje materinstva na kasnejša leta.

Od današnje ženske ne moremo pričakovati, da bi opustila šolanje in kariero ter se vrnila zgolj za štedilnik in med otroke. Prav tako ne moremo zahtevati, da se bo žrtvovala z dvojnimi delom doma in še v službi, ali pa se bo zaradi materinstva odrekla ekonomski osamosvojitvi in bo finančno oškodovana, najprej kratkoročno nato pa še ob upokojevanju. Ženskam ni mogoče ukazati, naj rodijo več otrok, lahko pa se vzpostavijo določeni ukrepi, s katerimi bi jim zagotovili pogoje za lažje odločanje za družino in otroke. Prav tako je potrebno, da tudi moški sprejmejo odločanje za družino in otroke. In seveda tudi svoje odgovornosti in da se zavedo, da gospodinjstvo in skrb za otroke ni zgolj v domeni žensk.

Odgovornost države je, da poskrbi za uresničitev temeljnih pogojev, ki bodo spodbujali nova delovna mesta tudi za mlade starše in da bo mogoče lažje usklajevati kariero in družino. Delodajalci bi morali biti materinstvu in očetovstvu bolj naklonjeni in prilagodljivi. Zelo malo podjetij v Sloveniji se zaveda, da je motiviran in zadovoljen delavec veliko bolj učinkovit, produktiven in predan. Vlaganje v zaposlene je ključnega pomena za uspeh podjetja. Na tem področju bi bila morebiti smiselna močnejša zakonodajna akcija za dvig zavedanja, da ukrepi, ki so prijazni do družin pomagajo privabiti in zadržati dobre delavce. S tem, ko so se spremenila razmerja med spoloma, se mora posledično spremeniti tudi celoten model odnosov na delovnem mestu. Podjetje, ki je fleksibilno do svojih zaposlenih, jih obdrži dlje, zviša njihovo produktivnost ter zmanjša boleznine in absentizem.

Odgovornost ključnih nosilcev družabnega življenja (gospodarstvo, politika, civilna družba, mediji, nevladne organizacije itd.) je, da ustvarjajo pozitiven odnos do družine, rojevanja otrok, dela in enakomerne porazdelitve odgovornosti.

## LITERATURA IN VIRI

### A

1. *Aktivno prebivalstvo*, Slovenija, 31. december 2007. Statistične informacije. (št. 45, 31. december 2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
2. *Aktivno prebivalstvo Slovenija*. Statistični letopis 2007. Najdeno 15.3.2008 na naslovu <http://www.stat.si/letopis>.
3. Antončič, V., Drobnič, S., Rus, V. & Svetlik, I. (1984). *Tokovi zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.

### B

4. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.

### C

5. Cigale, M. (1992). O ženskem delu. *Ko odgrneš sedem tančic*. Zbornik. (str. 40). Ljubljana: Društvo Inicijativa.
6. *Council Resolution of 7 June 1984 on action to combat unemployment amongst women* (84/C 161/02). Najdeno 6.5.2007 na spletnem naslovu: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984Y0621\(02\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984Y0621(02):EN:HTML).

### Č

7. Černetič Istenič, M. (1995). Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji. V Rener, Potočnik & Kozmik (ur.), *Družine – različne, enakopravne* (str. 149). Ljubljana: Vitrum.
8. Černigoj Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma*, (XVI), 43, 48.

## **D**

9. *Demografsko in socialno področje*. SI-Stat podatkovni portal. Najdeno 15.3.2008 na naslovu <http://www.stat.si>.

## **E**

10. European study. (2002). *Woman in leadership*. Akadanie – EWMD – studie 2004. Najdeno 12.8.2007 na naslovu <http://www.EWMD.org>.
11. *European Union Law*. (2000). London: Sweet&Maxwell.

## **F**

12. Florjančič. J., Ferjan. M., & Bernik. M. (1999). *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
13. Florjančič. J. & Jereb. J. (1998). *Načrtovanje kariere in njihovega razvoja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## **G**

14. Gorše, A. (1992). Položaj žensk. *Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja: 1/92*. Zbornik (str. 105, 123). Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

## **H**

15. Hazl, V. (2002). *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.

## **I**

16. Ivelja, R. (2003, 17. september). Prepočasi v pravo smer. *Dnevnik*, str. 4.

## **J**

17. Jereb, J. (1989). *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
18. Jogan, M. (2001). *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## K

19. Kanjuo Marčela, A. (1996). *Ženske v managementu*. Ljubljana: Enostnost
20. Kanjuo Marčela, A. (1992). *Ali so «družinske kraljice» lahko tudi »šefice»? Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
21. Kozmik, V. (1998). Še diskriminirane? *Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 164). Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.
22. Kozmik, V. & Salecl, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih: Primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.

## L

23. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
24. Lipičnik, B. & Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (human resources management)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

## M

25. Mayer, J. (1994). *Vizija ustvarjalnega podjetja*. Ljubljana: Založba Ikra.
26. Merkač, M. (2001). Konstrukcija managerskih vlog. *Managerke in poslovna odličnost. Zbornik s posvetovanja* (str. 8-26). Portorož: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
27. Milač, N. & Šetinc Tekavc, M. (1999). *Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in v delovnem razmerju*. Ljubljana: GV založba.
28. Moser, A. (2000). Biti ženska na avstrijskem koroškem. *Zbornik izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II* (str. 279). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.

## **P**

29. *Pomembnejši demografski kazalniki*, Slovenija, 1954-2005. Rezultati raziskovanj. (št. 828/2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
30. *Population and social conditions*. Eurostat. Najdeno 24.3.2008 na naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
31. *Poročilo o klicih na brezplačno telefonsko številko Urada za enake možnosti v letu 2006*. (2006). Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti.
32. *Prebivalstvo Slovenija*. Statistični letopis 2007. Najdeno 15.3.2008 na naslovu <http://www.stat.si/letopis>.

## **R**

33. *Raziskava STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO*. (2004). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za enake možnosti.
34. Rener, T. & Švab, A. (1996). *Položaj družine v Sloveniji – Primerjalna analiza družinskih politik*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. Rojc, E. (1992). *Kariera kot spreminjanje – podjetništvo in razvoj kadrov*. Ljubljana: Enotnost.
36. Rosanda-Devetak, V. (2003). Ženske kot sekundarna delovna sila v Italiji. *Teorija in praksa*, 23 (12), str. 1485-1493.

## **S**

37. Salecl, T. (2003). *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*, [magistrska naloga], Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
38. Sedej, M. (1997). *Metode in tehnike kadrovanja: skripta*. Kranj: Moderna organizacija.

39. Stropnik, N. (2000). Transferji družinam z otroki v izbranih evropskih državah: primer otroškega dodatka in davčnih prihrankov. *IB revija* (34) 2, str. 29-39.

40. Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

## Š

41. Šadl, Z. (2004). Najete gospodinje in nadomestne matere, ženske in družba. *Teorija in praksa*, (41) 5-6, str. 979-991.

42. Šešič, B. (1974). *Opšta metodologija*. Beograd: Naučna knjiga.

43. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

## T

44. Toš, N. (1988). *Metode družboslovnega raziskovanja*. Ljubljana: DZS.

## U

45. Ule, M., Kuhar, M. (2002). *Socialni položaj mladih družin v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve RS.

## V

46. Vahtar, T. (1998). *Ženske v podjetništvu in managerstvu*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

## Z

47. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2006). *Uradni list RS* (Št. 110/2006, 5. september. 2007).

48. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS* (Št. 42/2002, 5. september. 2007).

49. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS* (Št. 59/2002, 5. september. 2007).

## W

50. Witkin, G. (2000). *Brez napetosti v nov dan*. Radovljica: Didakta.

51. *Women in leadership*. European study. Akademie-EWMD-studie. (2004). Najdeno 6. maja 2007 na spletnem naslovu: <http://www.EWMD.org> .





# PRILOGE

## VPRAŠALNIK

Spoštovani, moje ime je Petra Tramte, kot študentka Ekonomske fakultete pripravljam specialistično delo z naslovom Ženska med družino in kariero v tržnem gospodarstvu. Z izpolnjenim vprašalnikom mi boste omogočili pripravo empiričnega dela specialističnega dela.

Zagotavljam vam, da bom podatke te anonimne ankete uporabljala izključno kot osnovo za pripravo specialističnega dela!

Za vašo pozornost in trud se vam že vnaprej iskreno zahvaljujem in vam želim lep dan.

Vprašanja so v treh oblikah: odprta, zaprta in zaprta s skaliranimi odgovori. Pri odprtih je v prazno polje potrebno vpisati poljuben odgovor, pri zaprtih pa je potreben odgovor (ali več odgovorov, če to vprašanje dopušča) izbrati s seznama. Vprašanja s skaliranimi odgovori vam dovolijo izbrati v kolikšni meri se nagibate k posameznemu odgovoru. Odgovore pri posameznih vprašanjih izberite z označevanjem tako, da prekrizate ustrezen odgovor.

### I. OSNOVNI PODATKI

#### 1. Vaša starost?

- a) do 19 let
- b) 20 do 24 let
- c) 25 do 29 let
- d) 30 do 34 let
- e) 35 do 39 let
- f) 40 do 44 let
- g) 45 do 49 let
- h) 50 let in več

#### 2. Zakonski stan?

- a) samska
- b) živim v partnerstvu
- c) poročena
- d) razvezana
- e) vdova
- f) drugo (dopišite) \_\_\_\_\_

#### 3. Koliko otrok imate?

- a) nobenega
- b) enega
- c) dva
- d) tri
- e) štiri ali več

#### 4. Vaša javno veljavna izobrazba?

- a) nedokončana osnovna šola
- b) osnovna šola
- c) dveletna ali triletna srednja šola
- d) štiriletna ali petletna srednja šola
- e) višja šola
- f) visoka šola (visokošolski študijski program)

- g) visoka šola (univerzitetni študijski program)
- h) specializacija, magisterij
- i) doktorat

5. **Kakšno je vaše mnenje o zaposlovanju žensk?** (z ocenami od 1 do 5 označite, obkrožite v kolikšni meri se z določeno trditvijo strinjate, pri čemer št. 5 pomeni »se popolnoma strinjam«, št. 1 pa »se sploh ne strinjam«)

Trditev	Se sploh ne strinjam			Se popolnoma strinjam	
	1	2	3	4	5
vsaka ženska naj bo zaposlena, saj je le tako neodvisna in samostojna	1	2	3	4	5
poročena ženska naj bo zaposlena, le če mož premalo zasluži	1	2	3	4	5
ženska naj bo zaposlena, če čuti ob tem zadovoljstvo	1	2	3	4	5

## II. PODATKI O ZAPOSLOVANJU

6. **Ali bi želeli pustiti službo in ostati doma, da bi se zgolj posvečali družini - otrokom in partnerju?**

- a) si ne želim, a bi lahko ostala doma
- b) želim si, a ne bi mogla ostati doma
- c) si ne želim in tudi ne bi mogla ostati doma

7. **Navedeni so različni odgovori na vprašanje zakaj sploh delamo.** (z ocenami od 1 do 5 označite kolikšno pomembnost pripisujete posamezni trditvi, pri čemer št. 5 pomeni »najpomembnejše«, št. 1 pa »sploh ni pomembno«)

Trditev	Sploh ni Pomembno		Najpomembnejše		
	1	2	3	4	5
da si zagotovim ugodnejše, brezskrbno življenje	1	2	3	4	5
da preživim	1	2	3	4	5
da si zagotovim mirnejše življenje v starosti	1	2	3	4	5
delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje	1	2	3	4	5
da si pridobim čim več materialnih dobrin	1	2	3	4	5
da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem	1	2	3	4	5

8. **Ali ste že kdaj naleteli na kakšno oviro pri iskanju zaposlitve?** (možnih je več odgovorov)

- a) na vprašanje o načrtovanju otrok
- b) o podpisu pogodbe o ne načrtovanju otrok
- c) diskriminacijo glede na spol
- d) spolno nadlegovanje
- e) ne nikoli

9. **Kako v vašem podjetju sprejemajo bodoče matere in matere z otroki?** (z ocenami od 1 do 5 označite, obkrožite v kolikšni meri za vaše podjetje trditev drži, pri čemer št. 5 pomeni »trditev popolnoma drži«, št. 1 pa »trditev sploh ne drži«)

Trditev	Sploh ne drži			Popolnoma drži	
	1	2	3	4	5
pogostejša odsotnost z dela slabo vpliva na pogoje dela	1	2	3	4	5
podjetje ima posluh za družine	1	2	3	4	5
podjetje stimulira k čim manjši odsotnosti	1	2	3	4	5
ni posluha za družinske razmere	1	2	3	4	5

10. **Ali so možnosti zaposlovanja moških in žensk enake?** (z ocenami od 1 do 5 označite, obkrožite v kolikšni meri se z določeno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni št. 5 »se popolnoma strinjam«, št. 1 pa »se sploh ne strinjam«)

Trditev	Se sploh ne strinjam		Se popolnoma strinjam		
	1	2	3	4	5
moški imajo praviloma prednost	1	2	3	4	5
moški imajo pogosto prednost	1	2	3	4	5
obratno, pri zaposlitvi se pogosto zgodi, da dajejo prednost ženskam	1	2	3	4	5
moški imajo pogosto prednost, a ne zaradi spola, ampak zaradi prepričanja delodajalcev, da bodo bolj uspešni pri delu	1	2	3	4	5
prednost je odvisna od situacije, ker je med deficitarnimi poklici (tehnika, naravoslovje ipd.) večji delež moških, je logično, da lažje dobijo zaposlitev, a ne zaradi spola	1	2	3	4	5
če so kandidati za zaposlitev enaki glede delovnih zmožnosti, potem bo za delodajalca spol nepomemben	1	2	3	4	5
na splošno menim, da so moški in ženske (ob enakih ostalih pogojih) pri zaposlovanju izenačeni	1	2	3	4	5
o tem vprašanju nimam izdelanega stališča	1	2	3	4	5

11. **Ali menite, da je možno usklajevati vlogi uspešne poslovne ženske in dobre matere?** (z ocenami od 1 do 5 označite, obkrožite v kolikšni meri se z določeno trditvijo strinjate, pri čemer pomeni št. 5 »se popolnoma strinjam«, št. 1 pa »se sploh ne strinjam«)

Trditev	Se sploh ne strinjam		Se popolnoma strinjam		
	1	2	3	4	5
ženska je lahko enako uspešna v službi in doma	1	2	3	4	5
partner s svojo kariero in otroci zahtevajo preveč časa in energije	1	2	3	4	5
ženska se mora odločiti: kariera ali družina	1	2	3	4	5
ženska je lahko uspešna v karieri le v primeru, če si s partnerjem enakovredno delita družinske obveznosti	1	2	3	4	5
Drugo	1	2	3	4	5

**12. Kako ocenjujete dolžino porodniškega dopusta?**

- dolžina porodniškega dopusta je ustrezna
- porodniški dopust je prekratek, mati bi morala biti dlje z otrokom
- dolžina porodniškega dopusta je ustrezna, vendar bi morali hkrati zagotoviti stik z delovnim okoljem
- porodniškega dopusta je preveč zato ženska izgubi stik s službo in se kasneje težko vključi
- drugo \_\_\_\_\_

**13. Ali ste že bili na porodniškem dopustu?**

- da
- ne

**Če ste pri prejšnjem vprašanju odgovorili, da še niste bili na porodniškem dopustu, potem preskočite na vprašanje št. 31!**

**III. PODATKI O OTROCIH**

**14. Kako ste doživljali obdobje, ko ste bili na porodniškem dopustu?**

- popolnoma sem se predala varstvu in negi otroka
- v tem obdobju sem opravila še študijske obveznosti
- včasih sem že pogrešala delovno okolje
- vrnila sem se na delo s skrajšanim delovnim časom
- predčasno sem šla nazaj v službo, vzrok: \_\_\_\_\_

15. Spodaj je navedenih nekaj temeljnih aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke. (Označite kdo pretežno opravlja našete naloge v vašem sedanjem gospodinjstvu.)

	vi	vaš partner	oba	kdo drug
igra, sprehodi z otroki				
skrb za otroke v času bolezni				
pomoč otrokom pri učenju				
skrb za red in disciplino				

16. Ali ste zadovoljni z ugodnostmi, ki jih po zakonu ponuja država za nego in varstvo otroka?

- a) sem zadovoljna
- b) z novimi možnostmi nisem dovolj seznanjena
- c) nisem zadovoljna

17. Po vrnitvi z porodniškega dopusta: (možnih je več odgovorov)

- a) sem takoj začela delati s polnim delovnim časom
- b) sem nekaj časa delala s krajšim delovnim časom
- c) sem imela občutek kot, da sem na novem delovnem mestu, toliko stvari se je spremenilo
- d) je bilo na delovnem mestu vse po starem
- e) so mi sodelavci oziroma sodelavke prijazno pomagali
- f) so me prijazno sprejeli nadrejeni
- g) bi si želela več razumevanja s strani sodelavcev oziroma sodelavk
- h) bi si želela več razumevanja s strani nadrejenih
- i) drugo \_\_\_\_\_

18. Ali bi si po vrnitvi s porodniškega dopusta želeli katero drugo obliko zaposlitve ali dela?

- a) zaposlitev s krajšim delovnim časom
- b) zaposlitev preko dela na domu oziroma dela na daljavo
- c) delo preko podjemne pogodbe, pogodbe o delu, avtorske pogodbe
- d) ne, nobene druge oblike si ne bi želela
- e) drugo \_\_\_\_\_

19. Kako imate oziroma kako ste imeli urejeno varstvo otroka do vpisa v osnovno šolo? (Označite ustreznega polja)

	praviloma	pogosto	včasih
javni vrtec			
zasebni vrtec			
plačana varuška			
Partner			
Moji starši oziroma starši partnerja			
drugi sorodniki, znanci, prijatelji			
za varstvo sem pretežno skrbela sama			
drugo (dopišite):			

20. **Kako so se / bi si želeli razvrstitev poglavitnih življenjskih obdobj?** (S števkami od 1 do 7 označite zaporedje dogodkov. Začnite z 1, kateri dogodek se je najprej zvrstil/bi si želeli, da bi se zvrstil ter nadaljujte do 7, kateri dogodek se je zvrstil nazadnje/bi si želeli, da bi se zvrstil nazadnje. V primeru, da se ta dogodek še ni zgodil ga izpustite.)

SO SE RAZVRSTILA		BI SI ŽELELA
_____	šolanje	_____
_____	prva zaposlitev	_____
_____	do izobraževanje	_____
_____	poroka	_____
_____	otroci	_____
_____	napredovanje	_____
_____	urejanje stanovanja	_____

21. **Ali bi vaš mož sprejel možnost dopusta za nego in varstvo otroka?**

- a) da  
b) ne  
c) da, če bi bilo finančno ugodneje

#### IV. PODATKI O GOSPODINJSTVU

22. **Koliko vam partner pomaga pri družinskem delu?** (Označite ustrezna polja)

	zelo veliko	veliko	malo	skoraj nič
čiščenje stanovanja				
Pranje				
Likanje				
Nakupi				
Kuhanje				
prevozi otrok(a)				
vzgoja otrok(a)				
pomoč pri učenju otrok(a)				
nega otrok(a) v primeru bolezni				
nega drugih družinskih članov v primeru bolezni				

23. **Spodaj so navedene osebne dejavnosti. Ocenite v kolikšni meri jih uspete/bi želeli opraviti.** (S števkami od 1 do 6 označite zaporedje dogodkov. Začnite z 1 za dejavnost, ki jo najbolj uspete/bi želeli opraviti, ter nadaljujte do 6 za tisto dejavnost, ki jo najmanj uspete/bi želeli opraviti.)

USPEM OPRAVITI		BI ŽELELA OPRAVITI
_____	poklicno delo	_____
_____	izobraževanje	_____
_____	gospodinjsko delo	_____
_____	prosti čas zase	_____
_____	zabavi in razvedrilu	_____
_____	čas za družino	_____

24. Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno storiti, da bi se izboljšal položaj ženske v družini in družbi? (Ocenite spodaj navedene predloge po pomembnosti, pri čemer št. 5 pomeni »najpomembnejše«, št. 1 pa »sploh ni pomembno«)

	Sploh ni pomembno					Najpomembnejše				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
porazdelitev dela v gospodinjstvu na vse družinske člane	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
več enakopravnosti med spoloma pri delu in v družini	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
večja pripravljenost očetov za nastop dopusta za nego in varstvo otroka	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
več upoštevanja sposobnosti in mnenja žensk	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
izvajati zakonsko uveljavljene oblike delovnega časa ter oblike zaposlitve	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
modernizacija gospodinjstev, več pripomočkov	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

25. Na koncu navedite še misel s katero bi želeli opozoriti širšo slovensko javnost na probleme žensk.