

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**SPOLNE RAZLIKE NA PODROČJU PLAČANEGA IN
NEPLAČANEGA DELA**

Ljubljana, junij 2005

ERIKA ABRAM

IZJAVA

Študent/ka _____ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom _____ in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1. VLOGA ŽENSKE V MOŠKOSREDIŠČNI KULTURI.....	2
1.1. Izključevanje žensk iz območja javnega in razumskega delovanja.....	2
1.2. Zgodovina ženskega dela.....	3
1.3. Vloga ženske in moškega v današnjem času	5
2. PLAČANO DELO	6
2.1. Zaposlenost in spol	7
2.1.1. Zaposlitveni status	9
2.2. Izobrazba in spol.....	10
2.3. Poklicna segregacija	13
2.4. Ženske želijo biti zaposlene.....	16
2.5. Ženske na vodilnih položajih.....	17
2.6. Razlogi za majhno število žensk na vodilnih položajih	19
2.7. Razlika v plačah.....	21
2.8. Kariera - družina	23
2.8.1. Prelaganje rojstev v kasnejša leta	25
3. NEPLAČANO DELO.....	27
3.1. Družinsko in gospodinjsko delo	27
3.1.1. Družinsko delo.....	28
3.1.2. Značilnosti gospodinjskega dela	28
3.2. Delitev dela med partnerjema.....	30
3.3. Delitev družinskega in gospodinjskega dela v Sloveniji	32
3.4. Delitev dela in zdravje.....	34
4. SKLEP	35
LITERATURA	37
VIRI	40
PRILOGA	

UVOD

V diplomskem delu se osredotočam na žgočo problematiko, ki zadeva spolno diferenciacijo, spolno različne vloge moških in žensk, tako na področju plačanega dela kot v vsakdanjem življenju. Spol, kot temeljna razpoznavna karakteristika ljudi, je imel in še vedno ima pomembno vlogo pri ustvarjanju odnosov nadrejenosti/podrejenosti v družbi. Družbeni ideal predstavlja moški in ne ženska, zato ne preseneča, da je večina pomembnih in prestižnih družbenih funkcij, ki upravljajo z močjo in oblastjo, v rokah moških. Družba, prežeta z avtoriteto moških, določa ženskam slabše vrednotene vloge in položaje, ki imajo nižji status in manj družbene moči. Ženske tako zasedajo slabše plačana in cenjena delovna mesta, deležne so manjšega plačila za enako delo kot moški, težje se zaposlijo in podobno.

Danes družba še vedno potiska žensko v privatno sfero, to je v sfero družine, kjer je vloga ženske kot matere in gospodinje skrita očem javnosti in (zato) manj cenjena. Kljub povečanju števila žensk na trgu delovne sile in njihovega deleža med zaposlenimi, je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična, z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških. Nadobremenjenost je univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnosti, ki obstaja neodvisno od višine njihovega dohodka, statusa in izobrazbe.

Predmet proučevanja diplomskega dela so ženske in moški ter njihova različna udeležba v strukturi plačanega in neplačanega dela. Osredotočila se bom predvsem na položaj žensk znotraj obeh področij in primerjala njihove enakosti in različnosti v odnosu do moških.

Namen diplomskega dela je predstaviti strukturo delitve dela po spolu. Opozoriti želim, da kljub pomembnim spremembam v sodobnosti, še vedno obstajajo velike razlike med moškimi in ženskami tako na področju plačanega kot neplačanega dela. Razlike so v škodo ženskam, kar se kaže v njihovem neenakopravnem, manjvrednem položaju in dvojni obremenjenosti.

Cilj diplomskega dela pa je prikazati razlike med spoloma v zaposlovanju, izobrazbi, plačah, napredovanju, pokazati težave in razloge za majhno udeležbo žensk na vodilnih položajih, predstaviti usklajevanje njihove kariere z družinskim življenjem, prikazati značilnosti družinskega in gospodinjkega dela ter delitev le-tega med partnerjema.

Struktura diplomskega dela obsega tri poglavja. Vzroke za omejene možnosti in neenakopraven položaj žensk na trgu delovne sile, za potiskanje žensk v zasebno sfero ter njihovo enačenje z vlogo matere in gospodinje najdemo že v zgodovini. O tem bom spregovorila v prvem poglavju. Tu bom opisala tudi vlogo obeh spolov v današnjem času in s tem žensko dvojno obremenjenost, tako s plačanim kot domačim delom.

V drugem poglavju se bom osredotočila na področje plačanega dela. Predstavila bom razlike med spoloma v izobrazbi, zaposlenosti ter zaposlitvenem statusu in plačah. Tu so pomembne krivice, ki se ženskam dogajajo pri iskanju zaposlitve, napredovanju, zasedanju najodgovornejših delovnih mest, slednja so rezervirana za moške. Nadalje bom opisala razloge za majhno udeležbo žensk na visokih položajih, pokazala na težave, ki so jih deležne ženske pri usklajevanju njihove kariere z družino in vse pogostejše odlaganje materinstva v kasnejša leta.

Tretje poglavje bom posvetila področju neplačanega dela, ki je še vedno v domeni žensk. Predstavila bom družinsko in gospodinjsko delo ter njune značilnosti. Velik poudarek bom namenila delitvi neplačanega dela med spoloma, kjer bom izpostavila situacijo v Sloveniji ter nazadnje še pokazala kakšen vpliv ima delitev domačega dela na zdravje.

1. VLOGA ŽENSK V MOŠKOSREDIŠČNI KULTURI

1.1. Izključevanje žensk iz območja javnega in razumskega delovanja

Izključevanje žensk iz območja razumskosti in produkcije znanja je neločljiva sestavina zahodne civilizacije vsaj zadnjih treh tisočletij. Predstave o podrejenem in neenakopravnem položaju žensk, o tem, da so ženske manjvredne in manj sposobne kot moški in da je glede na to normalno in edino moralno, da se ženske družbeno uveljavijo le na zasebnem področju, se pravi na področju gospodinjstva in družine, so bila prepričanja in zavest družbe v preteklosti in v mnogih primerih tudi v sedanjosti.

Naj navedem nekaj zgledov kot ponazorilo patriarhalnega pojmovanja in opravičevanja podrejenosti žensk. »Že v stari Grčiji je npr. veljalo, da je dolžnost ženske, da bi čimmanj videla, čimmanj slišala in čimmanj spraševala, oziroma da je molk za žensko nakit, kot je nedvoumno poudaril Sofokles (Jogan, 1998, str. 137). Izključenost žensk iz območja javnega in razumskega delovanja je natančno opredeljeval tudi Aristotel (384 – 322 p.n.št.). Po njegovem mnenju »je moški v skladu z naravnim redom ustvarjen kot nosilec uma in določen, da gospoduje, vlada, ženska pa sodi v tisto kategorijo bitij (podobno kot sužnji), ki so podrejena in morajo (v gospodinjstvu, zasebni sferi) skrbeti za blaginjo gospodujočih, da se ti lahko predajo hierarhično višjim in pomembnejšim ter častnejšim dejavnostim« (Jogan, 1998, str. 137).

Manjvrednost žensk, njihov neenakopraven položaj so kot naravno danost zagovarjali tudi mnogi novejši misleci. Tako je na primer znani francoski družboslovec in pomemben utemeljitelj anarhizma Proudhon (1809-1865) menil, da bi izobraževanje žensk vodilo v pravi propad, kajti moški mora imeti omejeno ženo (Jogan et al., 1986, str. 10).

Preobražanje in osvobajanje žensk ni potekalo spontano in enostavno, bilo je nekako premagovanje »naravnega stanja« ženske podrejenosti, neenakopravnosti in vstopanje v celostno družbeno uveljavljenost, kar pa je bila dolgotrajna in naporna pot. Praktičen začetek celotnega preobražanja in s tem spreminjanja položaja žensk je prva uresničila francoska revolucija, s pravno izenačitvijo spolov. Kmalu se je izkazalo, da je to šele prvi, nujni korak, ki mu morajo slediti še mnoge druge spremembe na vseh področjih družbenega in osebnega življenja, da bi se ženska otresla svojega omejenega, podrejenega, izkoriščanega položaja in postala v celoti enakopravna (Jogan et al., 1986, str. 11).

1.2. Zgodovina ženskega dela

Značilnosti spolne delitve dela so zelo variirale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost. Toda delitev dela in osebnostnih lastnosti po spolu je bila v vseh sistemih vladavine, gospodovanja utrjena in strogo nadzorovana. Moškim je bila dodeljena javna sfera in hierarhično višje mesto ter nadrejeni položaj, ženski pa je bila določena vloga udomačenega bitja, ki je primarno, po naravi mati in gospodinja ter prenašalka spolno neenakih vzgojnih vzorcev.

V produkcijskem sistemu, ki je temeljil na gospodinjstvu, domače delo ni bilo ločeno od produktivnega dela. Vsi člani družine so sestavljali delovno skupino, vsi so sodelovali pri skupnem delu, kot je npr. obdelovanje polja. V družinskem gospodinjstvu so pridelovali dobrine, opravljali storitve in ker tržišče še ni bilo razvito, je družina izdelovala za lastno porabo. »Pred industrijsko revolucijo bi težko našli delo, ki ga ne bi opravljale tudi ženske. Nobeno delo ni bilo zanje pretežko, nobeno opravilo prenaporno« (Žnidaršič, 2000, str. 9). A kljub družinskemu načinu produkcije je obstajala jasna delitev vlog med moškim, ki skrbi za zaščito pred zunanjim svetom – ekonomija, politika, in žensko, ki vzdržuje čustveno in družinsko življenje. Osnovna naloga žensk je bila gospodinjstvo in skrb za otroke (Černigoj Sadar, 1991, str. 67).

Domestifikacija žensk je dosegla vrhunec v 18. stoletju, ko so se dokončno utrdile predstave o strogi ločitvi dela med moško (javno) in žensko (zasebno, družinsko) sfero. Z industrializacijo se ekonomsko ovrednoteno delo premesti iz družine, gospodinjstva v tovarne ali urade (Giddens, 1989).

»Dokler je celotna proizvodnja tekla v domačem gospodinjstvu, so ženske lahko povezovala in kombinirale svoje varstvene naloge s svojo udeležbo v ekonomiji. Ko pa sta se dom in delo geografsko in ekonomsko ločila, so morale tudi ženske izbrati med plačanim delom v proizvodnji in neplačanim delom v gospodinjstvu« (Svetlik et al., 1988, str. 88).

Mnoge ženske so bile v tem času postavljene v ekonomsko odvisen položaj od svojih mož, saj je le-ta zagotavljal sredstva za preživetje družine, kar mu je dajalo privilegiran položaj. Delo v družini, gospodinjstvo, skrb za otroke in druge družinske člane ravno tako pomeni produkcijo dobrin in storitev za preživetje, vendar pa ni plačano in zatorej izgubi ekonomsko ceno in vrednost. V primerjavi s specializiranim delom na delovnem mestu, v delovnem času in za plačilo (formalno delo), je dojeta kot neekonomično, ne-delo, izgubi torej značaj in oznako dela. Prvo pripada moškim, drugo pa ženskam.

Moški se je tako vse bolj izenačeval s svojo poklicno vlogo, ženska pa z vlogo gospodinje. Toda vloga moškega kot prehranjevalca družine ni bila nikoli ekskluzivna, ostala pa je dominantna, kar se tiče bolj plačanega dela. Ker družina z eno plačo ni mogla preživeti, se je pogosto zaposlovala izven doma tudi ženska. Moški je bil edini hranilec družine, le v primeru, ko upoštevamo samo njegovo plačano formalno delo na delovnem mestu. Situacija pa se popolnoma spremeni, če upoštevamo različne oblike neformalnega dela (Černigoj Sadar, 1991, str. 72).

V začetku industrializacije je bilo sodelovanje ženske v javnosti izredno omejeno, prenos lastništva in zemlje je potekal po moški liniji. Šele ob koncu devetnajstega in začetku dvajsetega stoletja so ženske dobile nekatere legalne možnosti za spremembo svojega socialnega položaja (volilno pravico, pravico do neodvisne kontrole in uporabe lastne lastnine in dohodka, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja) (Černigoj Sadar, 1991, str. 73).

Ko so ženske v začetku dvajsetega stoletja vstopile v javno sfero in pričele nekoliko bolj aktivno delovati na trgu plačanega dela, so (nezavedno) pristale na kompromis, da bodo opravljale slabše plačana oziroma družbeno manj zaželena dela. Moški so v tistem času (mnogi še danes) videli žensko kot vsiljivko, ki jim poskuša odvzeti zaslužek in privilegiran družbeni položaj. Zato niso bili ravno redki vzkliki moških, ki so z antifeminističnimi gesli, kot so »ženske odjedajo zaslužek moškim, zato naj se vrnejo v družino« (Jogan, 2001, str. 14) spodkopavali tolerantnost žensk na trgu plačanega dela.

V času med obema vojnama so ženske v stari Jugoslaviji za enako delo prejemale 30% nižje mezde kot moški, kar je ustrezalo delodajalcem, saj so imeli v delavkah rezervno armado delovne sile. Ženske so prevladovale predvsem na področju tekstilne industrije, gostinstva in v hišni služinčadi. Položaj slednjih je bil še težji, saj jih niso varovali niti tisti socialni zakoni, ki so sicer določali meje izkoriščanja delavcev. Ženske so bile večinoma nižje izobražene, v številnih primerih nepismene. Izrazito neenakopravne so bile tudi v družinskih odnosih; v Avstro-Ogrski je npr. veljal pravni predpis, v katerem je bilo jasno, da je »mož glava rodbine« (Jogan et al., 1986, str. 18).

V povojnem obdobju so se ženske vse bolj vključevale v sfero formalne produkcije.

Razlogi so predvsem v ekspanziji storitvenega sektorja, povečani pričakovani življenjski starosti, zmanjšanju števila otrok¹. Pomembna dejavnika sta vsekakor še pridobitev pravice žensk do izobraževanja tudi na najvišjih ravneh in pridobitev političnih pravic (Jogan, 1990, str. 145). Za to obdobje so bila značilna tudi pričakovanja o večji vključenosti moških v družinsko življenje. Izrazi, ki opisujejo te razmere, so skupni zakonski odnos in simetrične razmere, kar pomeni skupna prizadevanja na področju družine, kot so delitev vzgoje otrok, gospodinjskega dela, prosti čas in socialni odnosi. A kljub vključevanju moža v gospodinjska in družinska dela, pa odgovornost za gospodinjstvo in otroke ostaja na ramenih žensk, hkrati pa mož še vedno skrbi za ekonomski status družine (Černigoj Sadar, 1991, str. 74). Ne moremo torej govoriti o popolni simetrični delitvi dela, saj je težišče še vedno na tradicionalno zgrajenih spolnih vlogah.

Oakleyeva (1974, str. 138) je na podlagi raziskav, opravljenih v 60-ih letih, ugotovila, da le manjši del moških prevzema takšna opravila, ki vodijo v enakost med moškim in žensko. Gospodinjska dela so večinoma v rokah žensk, moški se le v nekoliko večji meri posvečajo vzgoji otrok. Toda tudi tu so si izbrali prijetnejša opravila, znotraj vzgoje se moški usmerijo bolj v igro z otroki, odgovornost in skrb zanje ostaja domena žensk.

Iz povedanega lahko vidimo, da se je vloga družine in s tem gospodinjstva v zgodovini spreminjala. Ni prihajalo do sprememb le na ravni funkcij, ki jih je družina imela, opazne so tudi spremembe v vlogah, ki so jih družinski člani sprejemali. Dejstvo je, da vstopanja žensk na javno področje ni spremljalo enako obsežno vstopanje moških v zasebni prostor, kar pomeni, da je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine neenakomerno porazdeljena – z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških.

1.3. Vloga ženske in moškega v današnjem času

Ženske so se v zadnjih letih do neke mere osvobodile tradicionalno pripisanih vlog, ki so jih postavljale v zasebno sfero in v položaj finančne odvisnosti od svojih mož (Beck, 1992, str. 110). Nadzor nad ženskami je začel odpovedovati, podoba zveste, nemočne in trpeče žene se je razblinila. Ženske so z večanjem izobraževalnih možnosti in zavedanjem svojega položaja zgradile pričakovanja o večji enakosti v profesionalnem in družinskem življenju, kar se sicer ne ujema z nasprotnimi tendencami na trgu dela in moškim delovanjem v realnosti. Danes omogoča trg dela neodvisno ekonomsko življenje, dostopno tako moškim kot ženskam.

¹ Materinstvo postaja le eno izmed obdobjev v življenju in ne življenjska aktivnost. Ženske so sredi šestdesetih let v povprečju rodile dva do tri otroke, medtem ko je družina konec 19. stoletja štela 10 otrok.

Zaposlenost žensk je tako postala povsem nekaj običajnega, je pa s tem večja tudi njihova obremenjenost. Obremenjene so tako z gospodinjskimi kot delovnimi obveznostmi. To dvojno obremenjenost žensk bi lahko razložili tudi kot dvojno zaposlitev – ena zaposlitev je plačano delo v družbi, druga pa neplačano delo doma, kjer skrbijo za gospodinjstvo in otroke.

Na trgu delovne sile imajo ženske omejene možnosti, kar jih postavlja v negotov, neenakopraven položaj, ki jih ponovno povezuje s tradicionalnimi vlogami. Deležne so poklicne segregacije, slabšega plačila za enako delo kot moški, nedostopa nekaterih, predvsem visokih položajev, zaposlene so predvsem v poklicih, ki pomenijo podaljšek družinskega dela itd. Ženske, ki si želijo ustvariti kariero, se srečujejo z nezdružljivimi vlogami uspešne ženske na eni in matere na drugi strani. »Navkljub spolni emancipaciji še vedno obstaja spolna delitev dela, zaradi katere ženske ne morajo doseči enakosti v javni in zasebni sferi, kar je povezano zlasti s tem, da ženske ostajajo nosilke starševstva in skrbi za dom ali povedano drugače, ženske ostajajo glavne emocionalne delavke (Šadl, 2000, str. 203).

Medtem, ko so ženske izgubile svoje stare tradicionalne vloge in morajo iskati nove družbene identitete ter se spopasti z ekonomsko neodvisnostjo, pa pri moških neodvisno življenje in stare vloge identitete v sodobni družbi še vedno delujejo. Večina žensk v današnjem času se tako, zaradi razmika med moškim in ženskim vzorcem delovanja in osebnostne identitete, srečuje z napetostjo, ki jo vzdržuje na eni strani težnja po neodvisnosti in samostojnosti, podprta s pravnim priznanjem enakosti, na drugi strani pa dejansko precej slabši položaj (nadobremenjenost) v razporeditvi vseh nujnih in eksistencialnih del.

Danes sta oba spola upravičena do lastnih želja, interesov in ciljev. Ženske lahko zavrnejo vlogo matere in žene in se preživljajo same. Samostojno se odločajo kako bodo živele, prihranile denar, skratka postajajo neodvisne, kar je ravno nasprotno s tradicionalno vlogo, ko je o njej odločal oče in kasneje mož. Ženske se ne podrejajo več moški spolni prevladi, odločitve o velikosti družine nastaja z dogovorom obeh partnerjev.

2. PLAČANO DELO

*Večino znanj in veščin,
s katerimi ženske vstopajo na trg delovne sile,
se pripisuje njihovim »naravnim lastnostim«,
zato je njihovo delo podcenjeno.*

Harriet Badley (Salecl Bevc, Neubauer, 1995, str. 1)

V sodobnem času je vključenost obeh spolov v plačano delo povsem običajna in pričakovana. Toda interes kapitala potiska žensko na trgu delovne sile v neenak položaj v primerjavi z moškim, zato so potrebne še velike spremembe za zagotovitev enakih možnosti zaposlovanja, usposabljanja, napredovanja in prevzemanja vodilnih pozicij.

Ženske danes nihajo med možnostjo izbire glede zaposlitve in družine. Največkrat izberejo oboje. Zavedati so se začele, da niso le sredstvo za nadaljevanje življenjske vrste, ampak imajo tudi drugačno vlogo, v kateri se lahko uveljavijo. Želijo se razvijati in obdržati svojo individualnost, ki je včasih niso imele in je ponekod (v deželah tretjega sveta) še danes nimajo. Ravno samozavedanje pomeni, da si ženske želijo nadaljnjega izobraževanja, poklicnega izpopolnjevanja in osamosvajanja.

2.1. Zaposlenost in spol

Tekom 20. stoletja se je delovna aktivnost žensk, tako v Sloveniji kot drugje po svetu, močno povečala. V začetku stoletja je bilo na ozemlju današnje Republike Slovenije med zaposlenimi okoli 20% žensk danes jih je skoraj 46% (glej Tab. 1, v prilogi na str. 2). Na to je pomembno vplivala izguba tradicionalne vloge ženske v gospodinjstvu, zmanjšanje povprečnega števila otrok v družini, povečana pričakovana življenjska starost in povečanje deleža tistih žensk, ki prevzemajo nase poleg poklicnega udejstvovanja še vzgojo otrok.

V Sloveniji položaj žensk med delovno aktivnimi bistveno ne odstopa od moških (glej Sliko 1, v prilogi na str. 1), vendar pa kljub formalni enakosti ne moremo pričakovati enakega deleža zaposlenih glede na spol. Pojavlja se problem, ko se zakonsko vzpostavlja vedno večja enakost spolov pri iskanju dela in pri zaposlovanju, v praksi pa se pojavljajo odstopanja, ki so odvisna od subjektivnosti delodajalcev na eni strani ter objektivnih faktorjev, kot so pogoji dela in fizična obremenitev na drugi strani (Glazer, 1998, str. 209).

Kot prikazujeta Tabeli 1 in 2 (na str. 8) je delež žensk v strukturi delovno aktivnih oseb v zadnjih dvanajstih letih rahlo upadel, čeprav je stopnja delovne aktivnosti tako žensk kot moških naraščala; pri ženskah za spoznanje manj. V starostni skupini od 15-64 leta se je pri ženskah stopnja delovne aktivnosti povišala s 56,5% na 61,3%, pri moških pa s 64,8% na 69,9%. Kot vidimo, se je stopnja delovne aktivnosti nekoliko bolj povišala pri moških, to je za 0,7%.

Tabela 1: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom, Slovenija, 1993-2004

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2	2004/2
Delovno aktivni skupaj (v 1000)	845	851	882	878	898	907	892	894	914	922	896	946
Delovno aktivne ženske (v 1000)	395	397	409	410	416	420	410	413	417	423	406	434
Delež žensk (v %)	46,7	46,7	46,4	46,7	46,3	46,3	46,0	46,2	45,6	45,9	45,3	45,9

Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

Tabela 2: Stopnja aktivnosti po spolu, Slovenija, 1993-2004

	1993/2	1994/2	1995/2	1996/2	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2	2004/2
Skupaj												
Stopnja delovne aktivnosti	52,4	52,4	54,4	53,4	54,9	55,4	54	53,6	54,4	54,7	52,8	55,5
Stopnja delovne aktivnosti 15-64	60,6	60,2	62,8	61,9	62,9	63,6	62,8	62,7	62,7	64,3	62,5	65,7
Moški												
Stopnja delovne aktivnosti	58,5	58,1	61	59,6	61,1	61,6	60,4	59,6	61,2	61,1	59,3	61,8
Stopnja delovne aktivnosti 15-64	64,8	64,6	67,7	66,2	67,2	67,6	67,2	66,8	66,8	68,7	67,2	69,9
Ženske												
Stopnja delovne aktivnosti	46,9	47,1	48,4	47,7	49,1	49,6	47,9	47,9	48,1	48,6	46,7	49,5
Stopnja delovne aktivnosti 15-64	56,5	55,9	57,9	57,7	58,5	59,6	58,4	58,6	58,6	59,8	57,6	61,3

Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

Pri nas je zaposlena skoraj vsaka odrasla ženska. Večina med njimi je polno zaposlenih, tudi matere z najmlajšimi otroki (Černič Istenič, 1995, str. 66). V primerjavi z drugimi evropskimi državami v Sloveniji ženske ne prekinjajo delovne kariere po poroki in rojstvu otrok in se vračajo med iskalce zaposlitve, ko otroci odrastejo (Glazer, 1998, str. 209).

Nekatere analize razkrivajo diskriminatorna dejanja delodajalcev pri zaposlovanju žensk, ki jih sicer statistični podatki ne kažejo. Potencialna nosečnost in materinstvo sta glavna razloga, da kandidatka za delo ni izbrana, je premeščena na drugo, velikokrat slabše plačano delovno mesto ali da izgubi službo. Veliko je tudi primerov, ko delodajalci ponudijo ženski delo, vendar s pogodbo za določen čas (ki se ohranja v primeru, da ženska

nima namena zanositi in uporabiti porodniškega dopusta), medtem ko moškim pogosteje ponudijo zaposlitev za nedoločen čas. Delodajalci ob sklenitvi delovnega razmerja večkrat zahtevajo podpis nezakonitih dokumentov, kot je podpis izjave, s katero se ženska zaveže, da nekaj let po sklenitvi delovnega razmerja ne bo imela otroka. Pogoj je tudi, da imajo urejeno dnevno varstvo oziroma varstvo v času bolezni otroka. Ženske se morajo tako velikokrat podrediti zahtevam trga delovne sile, delodajalcem, da lahko preživijo. Ker svoje moči zaradi strahu navadno ne uporabijo, ostajajo v podrejenem položaju.

Neugoden položaj žensk je potrdila tudi raziskava, ki so jo leta 2003 za Urad za enake možnosti izvedli na Fakulteti za družbene vede. Vsak četrti anketiranec, ne glede na spol navaja, da so ga delodajalci v pogovorih za službo in za napredovanje spraševali, ali načrtuje potomstvo. Takih izkušenj so najbolj deležne ženske do 40. leta starosti, teh je 28 odstotkov, moških je 11 odstotkov. To sicer najpogosteje doleti samske ženske, starše z višjo in visoko izobrazbo ter prebivalce velikih mest. Po rojstvu najmlajšega otroka je 16 odstotkov staršev doletela premestitev na neželena delovna mesta, osem odstotkov jih zaradi tega ni moglo napredovati, štiri odstotke je dobilo slabše plačano delovno mesto, desetim odstotkom so se po rojstvu najmlajšega otroka poslabšali odnosi z nadrejenimi v službi. Pri vseh teh trditvah bistveno prevladujejo ženske. Vsaka deseta ženska do 30. leta starosti po rojstvu najmlajšega otroka dobi odpoved, zaradi nevdržnih razmer pa pogosto zapustijo službo tudi same (Arko, 2005, str. 15).

2.1.1. Zaposlitveni status

Po zaposlitvenem statusu ima večina oseb v Sloveniji status zaposlene osebe, sledi status samozaposlene osebe ter status pomagajočega družinskega člana. V primerjavi z zaposlitvenim statusom moškega ima več odstotkov žensk status zaposlene osebe in pomagajoče družinske članice, manj pa status samozaposlene osebe.

Slika 1: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu, Slovenija 2003/2



Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

To stanje se v zadnjih nekaj letih ni bistveno spreminjalo, gre le za manjša nihanja v odstotnih točkah. Največje razlike med spoloma so ravno pri samozaposlenih osebah, in sicer znašajo v letu 2003 8,2 odstotne točke.

Tabela 3: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu, Slovenija, 1999-2003 (v %)

	1993/2	1996/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2	2003/2
Skupaj							
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	12,2	12,5	12,6	11,2	11,6	11,7	9,8
Zaposlene osebe	84,7	83,2	81,6	83,9	82,9	83,8	86
Pomagajoči družinski člani	3,2	4,3	5,8	4,9	5,2	4,6	4,2
Moški							
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	16,1	16,8	16,6	15,3	15,9	15,8	13,5
Zaposlene osebe	82	80,1	79	81,4	80,3	81	83,5
Pomagajoči družinski člani	2	3,1	4,4	3,3	3,8	3,2	3
Ženske							
Skupaj	100	100	100	100	100	100	100
Samozaposlene osebe	7,7	7,6	7,9	6,5	7	6,8	5,3
Zaposlene osebe	87,7	86,8	84,6	86,9	86,1	87	89
Pomagajoči družinske člani	4,5	5,6	7,4	6,6	6,9	6,1	5,7

Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

2.2. Izobrazba in spol

Izobraževanje je eden izmed pomembnejših faktorjev, ki vpliva na informiranje tako moških kot žensk. Ženske so bile, tako kot na drugih področjih, tudi na področju izobraževanja diskriminirane, enake pravice kot moški so dobile šele po drugi svetovni vojni, ko je začela družba sprejemati izobraževanje kot nekaj nujnega.

A tudi v sistemu vzgoje in izobraževanja še vedno obstaja razlika na podlagi spola, ki pogosto postavlja dečke v superiorni, deklice pa v inferiorni položaj. Učiteljice o dečkih govorijo kot o tistih, ki so sposobni, ki imajo potenciala, s čimer pogosto opravičujejo njihov uspeh – so bistri, vendar nemirni, nezbrani itd. Takih opravičil običajno deklice niso deležne, nasprotno, celo njihov uspeh se interpretira kot rezultat trdega dela, ne kot posledica njihove bistrosti.

Izobraževanje ima pomembno vlogo pri doseganju enakih možnosti zaposlovanja žensk in napredovanja v poklicu ter dostop do bolj zelenih in nagrajenih služb. Iz tega razloga se

vse več žensk odloča nadaljevati študij ali se dopolnilno izobraževati in izpopolnjevati. V spodnji Tabeli lahko opazimo velik porast vpisa na visokošolski in univerzitetni študij v zadnjih letih, več kot polovico vpisanih predstavljajo ženske.

Tabela 4: Diplomanti univerze v Ljubljani po stopnji študija in spolu

Leto	Skupaj	VIŠJEŠOLSKI PROGRAM		VISOKOŠOLSKI PROGRAM		UNIVERZITETNI PROGRAM	
		Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske
1990	5951	3421	3149	-	-	2530	1393
1995	6419	2746	1590	-	-	3673	2219
1999	9345	2355	1268	2122	1162	4868	3069
2000	10232	1674	889	3621	2154	4937	3017
2001	10375	1041	599	4274	2669	4960	3166
2002	12029	1123	597	5038	3089	5868	3744
2003	11232	-	-	5575	3516	5657	3667

Opomba: - ni podatka

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 126.

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se danes kažejo v uspešnosti pri šolanju oziroma študiju ter v šolskih in študijskih smereh, ki kasneje vodijo v spolno segregacijo poklicev. Dekleta so v osnovni šoli in tudi kasneje uspešnejša od fantov, poleg tega imajo višje inspiracije in ambicije glede svojega izobraževanja in poklicne kariere. Na drugi strani obstaja očitna spolna delitev študijskih smeri, ki se delijo po tradicionalni delitvi poklicev in dela v družbi (Rečnik, 2002, str. 20). Spolna segregacija poklicnih in študijskih smeri pa gotovo močno prispeva k slabšemu položaju žensk pri zaposlovanju.

V Tabeli 5 (na str. 12) vidimo, da ženske izrazito prevladujejo na visoki šoli za zdravstvo, filozofski, pedagoški fakulteti, fakulteti za družbene vede in fakulteti za socialno delo. Zelo majhen delež študentk pa je opaziti na fakulteti za strojništvo, elektroniko ter fakulteti za računalništvo in informatiko, te so zastopane pretežno s strani moških.

Tabela 5: Diplomanti univerzitetnega in visokošolskega programa v Ljubljani, po vrsti študija in spolu

	Skupaj	VISOKOŠOLSKI ŠTUDIJ		UNIVERZITETNI ŠTUDIJ	
		Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske
Visoke šole	494	494	442	-	-
Visoka šola za zdravstvo	494	494	442	-	-
Fakultete	6924	2917	1774	4007	2566
Filozofska fakulteta	763	-	-	763	645
Ekonomska fakulteta	1362	831	608	531	301
Pravna fakulteta	354	-	-	354	246
Fakulteta za družbene vede	458	-	-	458	329
Fakulteta za šport	187	-	-	187	66
Pedagoška fakulteta	597	233	231	364	333
Teološka fakulteta	48	-	-	48	27
Fakulteta za socialno delo	184	184	183	-	-
Fakulteta za upravo	640	640	458	-	-
Fakulteta za strojništvo	289	176	5	113	2
Fakulteta za elektroniko	246	136	1	110	6
Fakulteta za arhitekturo	91	-	-	91	62
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	119	57	23	62	25
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	177	98	33	79	37
Fakulteta za matematiko in fiziko	93	16	6	77	27
Naravoslovnotehniška fakulteta	168	108	73	60	47
Fakulteta za računalništvo in informatiko	82	37	2	45	2
Fakulteta za pomorstvo in promet	325	248	79	77	25
Biotehniška fakulteta	358	113	45	245	160
Veterinarska fakulteta	45	-	-	45	32
Medicinska fakulteta	196	-	-	196	125
Fakulteta za farmacijo	142	40	37	102	69
Umetniške akademije	141	-	-	141	94
Akademija za glasbo	98	-	-	98	66
Akademija za likovno umetnost	29	-	-	29	20
Akademija za gledališče, radio, film in televizijo	14	-	-	14	8

Opomba: - ni podatka

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 126.

Po diplomskem študiju pride do prelomnice. Veliko tistih, ki ne nadaljuje šolanja in se

skuša zaposliti, postane "rizična delovna sila", ki je manj zanimiva za delodajalce. Ti raje zaposlijo moške, ki bodo po njihovih predvidevanjih svojo energijo usmerili v delo in ne v družino. Ta spolno diskriminirana selekcija je opazna tudi, ko želijo ženske proces izobraževanja nadaljevati. Razlike se na podiplomskem študiju, predvsem pri magisteriju in specializaciji, sicer zmanjšujejo, doktorjev znanosti pa je še vedno več moških (Kozmik, 1998, str. 157).

Tabela 6: Doktorji znanosti, magistri in specialisti

SPOL	DOKTORJI ZNANOSTI					MAGISTRI IN SPECIALISTI				
	1945-1999	2000	2001	2002	2003	1962-1999	2000	2001	2002	2003
Skupaj	4128	296	298	318	367	9948	754	905	1058	1082
Moški	3052	182	152	174	215	6175	392	451	486	512
Ženske	1076	114	146	144	152	3773	362	454	572	570

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 129.

Razlogov za zmanjševanje žensk s pridobljenim doktoratom (pred leti tudi z magisterijem), glede na fakultetno izobrazbo je verjetno več. Eden izmed njih je prav gotovo dejstvo, da gre za obdobje, ko si ljudje ustvarjajo družino in imajo majhne otroke, kar predvsem ženskam oži možnost študija. Ženske, ki načrtujejo ali pa že imajo družino, se zaradi specifične delitve vlog med spoloma, težje odločajo za podaljšanje študija kot moški. Poleg tega ne gre zanemariti pritiskov na ženske, naj se namesto nadaljnjega šolanja odločijo za ustvarjanje družine.

2.3. Poklicna segregacija

Delitev dela med spoloma v zasebni sferi je močno vplivala na oblikovanje stereotipnih prepričanj o naravi "ženskega" in "moškega" dela v javni sferi, kar se je in se velikokrat še vedno odraža v organizacijskih kulturah. Te (so) neposredno spodbujajo(le) segregacijo² žensk v tiste poklice in na tista delovna mesta, ki so v družbi manj prestižna in manj cenjena ter razpolagajo z manj moči.

Poklicna segregacija po spolu je eden najpomembnejših pokazateljev (ne)enakopravnosti žensk na trgu delovne sile (Smo Slovenke na trgu dela enakopravne, 2002). Poklicna segregacija pomeni, da so ženske z enako usposobljenostjo in delovnim potencialom potisnjene v slabše plačane službe in imajo nižjo stopnjo odgovornosti, medtem ko

² Segregacija je ločevanje, zapostavljanje določene rase, določenega družbenega sloja na vseh področjih javnega delovanja

delodajalec ohrani boljše plačana delovna mesta za moške. Slednje prispeva k razliki med plačami moških in žensk, ohranja stereotipe in preprečuje ženskam zasedanje vplivnih in zadovoljivih delovnih mest v družbi (Williams, 1995, str. 176).

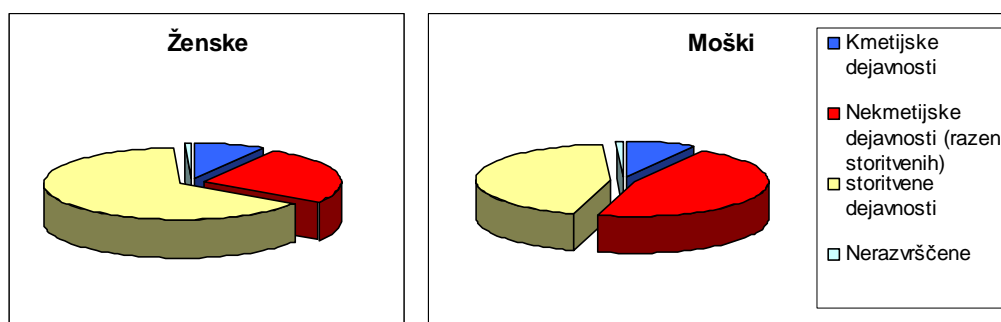
Poklicna segregacija poteka tako vertikalno kot horizontalno.

Vertikalna segregacija poteka tam, kjer moški zasedajo višje položaje na delovnem mestu, ženske pa nižje (Wilson, 1995, str. 15). To se dogaja tudi v feminiziranih poklicih. Dejstvo, da so v določeni panogi zaposlene predvsem ženske, še ne pomeni, da dejavnost same nadzirajo. Kadar gre za managersko osebje, se tudi v čisto ženskih panogah, praviloma išče moški (Cigale, 1992, str. 44). Na primer, v šolstvu imamo večje število učiteljic kot učiteljev, vendar se na vrhu pojavljajo moški. Podobna slika se kaže v zdravstvu, kjer moški zasedajo višje položaje, ženske pa predstavljajo večino med podpornim osebjem in medicinskimi sestrami. Ženske zasedejo slabše plačana delovna mesta, ki se ocenjujejo za manj pomembna, zahtevajo manj odgovornosti ter dajejo manj družbene moči in vpliva. Ženske, ki želijo uspeti v svojem poklicu, se morajo soočiti s številnimi ovirami. Gre za tako imenovane steklene stropove – nevidne, neizrečene in posredne ovire za nadaljnje napredovanje žensk, in sicer v organizacijah, na čelu katerih so moški, ki ženskam onemogočajo zasesti odgovorne položaje (Sto besed za enakost, 1998).

Horizontalna segregacija se pojavlja, ko se ženske in moški zaposlujejo v različnih poklicih. Službe postanejo tipično moške oziroma ženske (Wilson, 1995, str. 15). V poklicih, kjer so skoncentrirane ženske govorimo o t.i. feminizaciji poklicev. Ti so slabše vrednoteni, manj cenjeni in slabše plačani kot tisti, kjer je žensk malo oziroma kjer prevladujejo moški. Tipično ženski poklici so nekakšen podaljšek domačega, gospodinjkega in družinskega dela, katerega narava običajno ne ponuja možnosti za kariero, napredovanje in osebni razvoj. Ferligoj, Rener in Ule (1990, str. 17) menijo, da "...za vse družbe na splošno velja, da je nek poklic oziroma dejavnost toliko manj feminiziran, kolikor bolj centralnega pomena je za dano družbo".

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije za leto 2003, od 409.000 delovno aktivnih žensk jih 266.000 ali 65% dela v storitvenih dejavnostih, 106.000 ali 25,9% v nekmetijskih dejavnostih in 34.000 oziroma 8,3% v kmetijskih dejavnostih. Pri delovno aktivnih moških je situacija nekoliko drugačna. Ti prevladujejo v nekmetijskih dejavnostih, tu jih dela 225.000 od 488.000 ali 46,1%. V storitveni dejavnosti jih je zaposlenih 218.000 ali 44,7%, v kmetijski pa 41.000 ali 8,4%.

Slika 2: Delovno aktivno prebivalstvo po sektorjih dejavnosti in spolu, Slovenija, 2003



Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

Tabela 7: Delovno aktivno prebivalstvo po sektorjih dejavnosti in spolu, Slovenija, 2003 (v tisočih)

	Skupaj	Ženske	Moški
SKUPAJ	896	409	488
KMETIJSKE DEJAVNOSTI	75	34	41
NEKMETIJSKE DEJAVNOSTI (razen storitvenih)	331	106	225
Rudarstvo	(6)	.	(5)
Predelovalne dejavnosti	264	99	165
Oskrba z elektriko, plinom in vodo	(9)	((1))	(7)
Gradbeništvo	52	(5)	47
STORITVENE DEJAVNOSTI	485	266	218
Trgovina; popravila mot. vozil in izdelkov široke porabe	118	63	55
Gostinstvo	36	21	15
Promet, skladiščenje in zveze	59	12	47
Finančno posredništvo	22	15	(7)
Poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve	53	24	29
Dejavnost javne uprave, obrambe, obvezno socialno zavarovanje	50	26	23
Izobraževanje	62	47	15
Zdravstvo in socialno varstvo	47	38	(9)
Druge javne, skupne in osebne storitvene dejavnosti	37	20	18
Druge storitve	.	.	.

Opomba: . Zelo nenatančna ocena, vendar različna od nič

() Manj natančna ocena

(()) Nenatančna ocena

Vir: Anketa o delovni sili, 2004.

Kot vidimo v zgornji Tabeli se znotraj storitvenega sektorja ženske najpogosteje zaposlujejo na področju trgovine, izobraževanja ter zdravstva in socialnega varstva. Na

področju nekmetijske dejavnosti pa jih je največ v predelovalni dejavnosti. Moški prevladujejo v predelovalni dejavnosti, sicer pa se pogosto zaposlujejo tudi na področju trgovine ter prometa, skladiščenja in zvez.

Černigoj Sadar in Verša sta na podlagi podatkov Ankete o delovni sili iz leta 1999 izračunali, da je v Sloveniji v moške poklicne skupine razvrščenih 49,2% moških in 10,1% žensk, v ženske poklicne skupine pa 47,1% žensk in 15,7% moških. Iz tega lahko razberemo, da so moški pogosteje udeleženi v izrazito ženskih poklicih kot obratno (Smo Slovenke na trgu dela enakopravne, 2002).

2.4. Ženske želijo biti zaposlene

Danes je večina žensk (tako kot moških) zaposlenih in si tudi želi biti zaposlenih. Zmotno je prepričanje, da bi ženske, če bi imele možnost izbire, ostale doma in se ne bi zaposlile. Raziskave namreč potrjujejo, da ženske tako pri nas kot v svetu visoko vrednotijo plačano delo. Podatki za Anglijo kažejo, da bi večina žensk in moških delala, tudi če to ne bi bilo potrebno. Tukaj ni opaznih razlik med spoloma. Ljudje se zaposlujejo zaradi zadovoljevanja materialnih potreb, veselja do dela in družbenih pričakovanj. V raziskavi Martina in Wallacea (1984) so ženske kot glavna motiva za delo navedle denar in finančno neodvisnost. Vendar pa moški in ženske delo in kariero razumejo različno. Večina žensk gleda na delo kot nekaj vsakdanjega, zanje predstavlja služba vir sredstev za preživetje, za moškega pa naloga, ki jo je potrebno opraviti, dolžnost in odgovornost, vir zaslužka. Kariero ženske definirajo kot zadovoljevanje osebnih nagnjenj, osebni razvoj, delo, ki ga človek želi opravljati, moški pa v karieri vidijo napredovanje, pot, ki vodi navzgor, družbeno priznanje, nagrajevanje. Čeprav različno, oba spola vidita delo kot sestavni del življenja (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 62).

Martin in Wallace navajata tudi podatke o brezposelnosti v Veliki Britaniji. Po njihnih trditvah družbeno okolje sprejema brezposelno žensko (ta lahko vedno opravlja svoje »naravne« vloge), brezposelnega moškega pa ne, ker je njegova naravna vloga plačano delo zunaj doma. Nekateri avtorji so zato mnenja, da imajo ženske več možnosti na izbiro – lahko so zaposlene ali pa ostanejo doma ter so gospodinje in matere, za moškega pa je družbeno povsem nesprejemljivo da bi ostal doma ter bil gospodar-gospodinjec in oče. Kot sem že zgoraj omenila, oba spola raje delata (tudi če zaradi materialnih razlogov ni nujno), zato se ne velja strinjati, da imajo ženske več možnosti na izbiro. Redke so pravzaprav ženske, ki so zavestno izbrale poklic gospodinje, kljub temu pa ga večina opravlja (kot edinega ali kot dodatnega poleg svojega plačanega dela) (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 62-63).

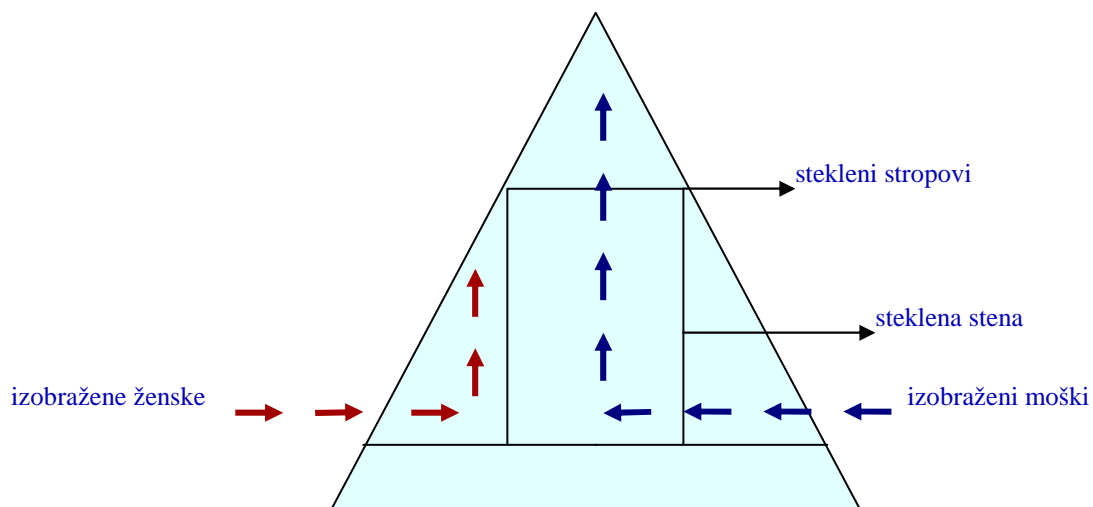
2.5. Ženske na vodilnih položajih

Vodilna delovna mesta so ena najbolj plačanih delovnih mest v sodobni družbi. Ljudi, ki zasede takšno delovno mesto je malo in med njimi so ženske v veliki manjšini.

Pripadnost spolu ženskam onemogoča ali vsaj otežuje doseganje visokih položajev. »Čeprav so ženske vsaj toliko sposobne kot moški, empirični podatki kažejo, da ženske še vedno ne dobivajo najodgovornejših delovnih mest in nalog v podjetju« (Jaklič, 1999, str. 300). Zaposlene so na nižjih, slabše plačanih delovnih mestih, ki se ocenjujejo za manj pomembna, zahtevajo manj odgovornosti ter dajejo manj družbene moči in vpliva (Cigale, 1992, str. 40). Za ženske so rezervirane vloge, v katerih so prisotne pasivnost, nežnost, čustvenost, odvisnost in sodelovanje. Moškim naj bi pripadale vloge, ki odražajo samozavest, ambicioznost, dinamičnost, iniciativnost, moč in agresivnost. Zaradi biološko-reproduktivne vloge, ki jo imajo ženske, so le-te potisnjene v zasebno sfero, dostop do javne sfere pa je otežen, saj je to področje rezervirano za moške.

Število žensk na managerskih položajih je majhno, še najbolj je kritična udeležba na najvišji ravni. Obstaja namreč nevidna pregrada, tako imenovana »stekleni strop«, ki se nahaja med srednjim in višjim managementom. Sestavljena je iz prepričanj in tradicij, ki ženskam in drugim manjšinam onemogočajo zasesti najpomembnejša delovna mesta in jim tako otežujejo napredovanje (Demojzes, 1996, str. 71). V bistvu gre za spoznanje sposobnih in visoko izobraženih žensk, ki se v podjetju uspešno vzpenjajo po lestvici navzgor, dokler se na neki točki zaustavi, naprej se ne morejo prebiti, ker pač niso moški. Ženske tako pridejo čisto pod vrh, na sam vrh pa lahko splezajo le njihovi moški kolegi, čeprav imajo enake ali celo slabše sposobnosti od njih. Velikokrat se srečujemo tudi s horizontalno segregacijo žensk v določene poklice in dejavnosti; govorimo o »steklenih stenah« (Kanjuo Mrčela, 2000, str. 58). Tako se v velikih organizacijah, kjer je ženskam uspelo doseči visoke managerske položaje pogosto zgodi, da so omejene na manj strateška in centralna področja.

Slika 3: Stekljeni stropovi in steklene stene – nevidni deli spolno določene organizacijske strukture



Vir: *Breaking through glass ceiling: Women in management, 1997*

Na ženske, ki so uspele priti na najvišje položaje, tako moški kot same ženske, gledajo drugače. Če si želi taka ženska pridobiti odobravanje, mora kazati kakovost konvencionalne ženske spolne vloge, kot so toplina in ekspresivnost. Če pa želi poklicno uspeti, mora slediti individualističnemu modelu in biti odločna, kompetitivna ter zaupati vase. Pogosto se dogaja, da se ženska odločnost in samozaupanje interpretira kot agresivnost in tako ženska izgubi podporo tako moških kot žensk.

Ženske morajo velikokrat dokazovati, da znajo opraviti delo bolje in hitreje kot moški. Tudi tiste, katerih delo je podobno oziroma ki so razvrščene na enako delovno mesto kot moški, morajo pogosto opraviti dvakrat več dela, izpolnjevati višje kriterije za napredovanje (strokovnost, usposabljanje, delovna uspešnost itd.) in ustrezati moškemu modelu uspešnega vodje.

Delodajalcem se zdijo ženske velikokrat nevedne nadaljnega izobraževanja ali napredovanja (ker lahko odidejo, da bi imele otroke), manj zanesljive (ker imajo domače obveznosti) in v splošnem manj predane delu kot moški. Če ima delodajalec na izbiri žensko in moškega z enakimi sposobnostmi, bo pri napredovanju žensko pogosto obravnaval kot večje tveganje. Ženske se pri napredovanju in razvoju poklicne kariere »presojujejo manj po njihovih sposobnostih in dosežkih in bolj na podlagi domnev o njihovem družinskem življenju, odgovornostih in namenih« (Linehan, 2001, str. 66).

2.6. Razlogi za majhno število žensk na vodilnih položajih

Kot sem že omenila, je napredovanje žensk na visoke položaje, kljub celo višji izobrazbi in večji motiviranosti, počasnejše v primerjavi z moškimi. Tudi v panogah, v katerih prevladujejo ženske, se za managersko osebje praviloma išče moški. Poglavitne razloge za majhno udeležbo žensk na vodilnih oziroma managerskih položajih lahko delimo na tiste, ki se nanašajo na ženske in tiste, ki se nanašajo na okolje. Naj najprej navedem razloge z ženske strani (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 74):

1. družinske obveznosti

V družbi še vedno prevladujejo stereotipi, ki žensko postavljajo v vlogo gospodinje, ki skrbi za družino in dom. Ne glede na poklic oziroma službene obveznosti, mora ženska še vedno opraviti več družinskih del kot moški. Ker pa podjetja zahtevajo človeka v celoti, se raje odločijo za moškega.

2. pomanjkanje samozavesti

Vzgoja in socializacija poteka pri ženskah drugače kot pri moških. Od moških se pričakuje, da so močni, agresivni, odgovorni in samozavestni, ženske pa naj bi bile pasivne, čustvene, odvisne in manj samozavestne kot moški kolegi. Ta stereotip majhne samozavesti žensk velja tudi za ženske, katerim samozavesti ne primanjkuje.

3. neaktivno načrtovanje kariere

Ženske se šele v zadnjih letih pogosteje odločajo za kariero. Obstoječi obrazci poklicnega napredovanja so usmerjeni v moško populacijo, saj ne upoštevajo obveznosti povezanih z gospodinjstvom in družino. Ženske bi morale načrtovati kariero ter uporabljati mentorsko pomoč, ustvarjati neformalne zveze, kar bi pomagalo pri njihovem vzponu.

4. emocionalna nestabilnost

Za ženske velja predpostavka, da niso pripravljene prevzemati odgovornosti, da so preveč čustvene in zato nesposobne sprejemati poslovne odločitve.

5. pomanjkanje neformalnih zvez

Strokovnjaki trdijo, da se ženske premalo zavedajo pomena neformalnih zvez. Razlog za izključenost žensk iz tega sistema, pa je predvsem v moški dominaciji. Ženske namreč vdirajo v svet moških in ker so v tem svetu maloštevilne, so precej omejene.

6. manjša geografska mobilnost

Večina ljudi (predvsem moških) meni, da ženske niso pripravljene zamenjati svojega delovnega mesta in potovati zaradi službenih obveznosti. Za ženske velja prepričanje,

da morajo skrbeti za družino in dom, služba naj bi bila drugotnega pomena. Ženske zato ni smotno zaposliti na delovnem mestu, kjer bi morala premeščati daljše razdalje.

7. več odsotnosti z dela

Ravno nasprotno, številne raziskave potrjujejo, da ženske kljub večji obremenjenosti zunaj delovnega časa, niso pogosteje odsotne z dela kot moški (tudi če upoštevamo nosečnost in porod). To še posebej velja za managerke.

8. nizke aspiracije

Ženska naj bi bila po stereotipnih prepričanjih neambiciozna oziroma če je ambiciozna, potem ni več ženska.

9. nižja specifična izobrazba

Tudi na področju izobraževanja obstaja segregacija po spolu, izobraževanje pa je osnovni usmerjevalec ljudi na delovno področje. Ženske so bile v preteklosti izključene iz posameznih smeri šolstva. Stanje se sicer izboljšuje, a tradicionalno moške poklice še vedno opravlja več moških kot žensk.

10. nerazumevanje poslovnega sveta

Uspeh žensk naj bi bil odvisen od tega kako dobro se znajo spopasti z moškimi v poslovnem svetu. Na tem področju so moški veliko bolj domači in v prevladi, tako da so ženske v težjem, podrejenem položaju.

11. stereotip o managerkah

Management je stereotipno namenjen in oblikovan za moškega; ženske naj ne bi sodile vanj. Managerke naj bi bile agresivne, trde, hladne, kar pa ni v skladu z naravno vlogo ženske. V družbi tako velja prepričanje, da uspešna ženska ne more biti uspešna managerka, uspešna managerka pa ne uspešna ženska.

12. pomanjkanje izkušenj v timskih športih

Dečki naj bi se že v otroštvu urili v timskih športih, ki upoštevajo pravila igre, na katerih temeljijo tudi organizacije.

Razlogi, ki se nanašajo na okolje (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 77):

1. obstoj neformalnih moških zvez

Moški v medsebojni pomoči veliko uporabljajo mreže stikov, neformalnih informacijskih sistemov. Gre za pridobivanje nasvetov, moralne podpore ali uporabe kontaktov z namenom pridobitve čim večjega števila informacij, ki pripomorejo k uspešnosti. Ženskam je vstop v neformalne mreže zaradi njihovega spola otežen.

2. pomanjkanje ženskih zgledov

Zaradi majhnega števila žensk na vodilnih položajih, je odločitev ženske, da bo opravljala managersko delo toliko bolj neobičajna. Višje kot se vzpenjamo po hierarhični lestvici, manj je žensk na vodilnih položajih, ki bi lahko bile posamezni managerki za zgled.

3. diskriminacija v zaposlovanju, napredovanju in vodenju

Odkrita oblika diskriminacije je zakonsko prepovedana, to pa še ne pomeni, da so ženske tudi dejansko deležne enakega obravnavanja kot moški. Oškodovane so pri zaposlovanju in napredovanju, saj dajejo mnoga podjetja prednost moškim.

4. povezanost stereotipov o spolu in stereotipov o managerjih

Managerji naj bi imeli lastnosti, ki so značilne za moške, predstava o ženski pa je popolnoma drugačna. Vse več avtorjev pa poudarja, da so sodobni koncepti managerskega dela in vloge vse bolj podobni stereotipni predstavi žensk; nekateri celo pričakujejo, da bo to privedlo do večjega števila žensk na vodilnih položajih.

5. odnos podrejenih

Rezultati raziskav kažejo, da imajo tako moški kot ženske raje nadrejenega moškega kot žensko, sicer pa se ne strinjajo vsi s to izjavo.

6. pomanjkanje institucij otroškega varstva

Ženske navadno poleg svojih službenih obveznosti skrbijo tudi za otroke, zato je organizirano otroško varstvo za ženske, ki delajo na zahtevnih in odgovornih delovnih mestih s polnim delovnim časom in nadurami, pomembno. Za Slovenijo sicer ne velja, da se ženske zaradi kariere odpovedo otrokom in družini, drugod po svetu pa se to dogaja kar pogosto.

7. medijske podobe žensk

Mediji pogosto prikazujejo ženske kot spolne objekte in manj kot razmišljajoč in odgovoren subjekt.

2.7. Razlika v plačah

»Ženske se zaposlujejo iz istih razlogov kot moški. Potrebujejo dohodek, da lahko vzdržujejo sebe, otroke in sorodnike, nezaposlenega partnerja, da uživajo življenje in podpirajo svoj življenjski stil. Plača je vstopnica za ekonomsko svobodo« (Jaklič, 1999, str. 299).

Plača je dokaj pomemben dejavnik materialnega položaja in osebnega uspeha, razlika v

plači med moškim in žensko pa je eden ključnih kazalcev neenakosti spolov. Razlike v dohodku so se pojavljale že v zgodovini. V nasprotju z ženskami je bila moškim vedno dodeljena funkcija finančnega vzdrževalca družine, nikoli jim ni bila kratena pravica do izobraževanja zaradi spola in nikoli niso bili izločeni iz določenih poklicnih skupin. Tako so moški že v preteklosti prejeli višje dohodke kot ženske.

Številne raziskave v evropskih državah so pokazale, da ženske še vedno zaslužijo manj. Razloge za to najdemo v vertikalni in horizontalni segregaciji. Ženske delajo v večji meri na slabše vrednotenih delovnih mestih ter organizacijah, zaposlene so v poklicih in na delovnih mestih, ki že tradicionalno niso priznani in cenjeni ter so posledično slabše plačani (Salecl Bevc, Neubauer, 1995). Poleg tega so vzroki za razlike v plačah tudi v različnih delovnih razmerah, lahko gre za dela v težkih pogojih (fizični napor, zdravju škodljivi vplivi), ki so po večini strokovno manj zahtevna, med zaposlenimi pa prevladujejo moški. Nadalje gre lahko za terensko, izmensko, nočno ali nadurno delo, dežurstva, pomembna pa je tudi dolžina delovne dobe, odsotnost (predvsem žensk) zaradi porodniškega in bolniškega dopusta in podobno (Kozmik, 1998, str. 163).

Toda ženske so slabše plačane tudi ko opravljajo enak poklic kot moški, pri čemer so enako strokovno usposobljene, opravljajo enako število delovnih ur ter nimajo družine in otrok, ki bi jih ovirali pri izpolnjevanju svojih delovnih obveznosti. Kot pravi Cigaletova je značilnost ženskega dela slabše plačilo, čeprav ni nobenih dokazov, da tudi delajo slabše. Celo v razvitih evropskih državah ženski zaslužki dosegajo 70-80% moških. Podoben delež so pokazale tudi raziskave v Sloveniji (Cigale, 1992, str. 40).

Delodajalci običajno ne uporabljajo različnih kriterijev za določanje osnovnih plač odvisno od spola, do razlik prihaja predvsem na račun določanja stimulatívne delo plače oziroma bonitet. Po rezultatih analiz prejemajo moški v povprečju kar 46,9% višji znesek stimulacije oziroma bonitete kot ženske (Kozmik, Vodusek, 2001, str. 105).

Podatki o gibanju plač v Sloveniji kažejo, da so bile povprečne mesečne bruto plače moških, zaposlenih v podjetjih, družbah in organizacijah v letu 2002, v vseh dejavnostih, z razliko v gradbeništvu, višje od ženskih plač (glej Tab. 1, v prilogi na str. 2). Največji odmiki v plačah so v dejavnostih ribištva (71,6%), zdravstvenega in socialnega varstva (54,2%), finančnega posredništva (32,5%) in izobraževanja (28,8%), najmanjše pa v dejavnosti promet, skladiščenje in zveze (1,9%).

Povprečne mesečne bruto plače moških pa so, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije, večje tudi po vseh stopnjah strokovne usposobljenosti. Ženske so v letu 2002 zaslužile 9,6% manj kot moški. Največje razlike so pri kvalificiranih in visoko kvalificiranih zaposlenih, kjer je plača ženske dosegala 75,5% oziroma 79,9% moške plače, najmanjše pa pri doktorjih, kjer so bile moške plače višje za 7,8%.

Tabela 8: Povprečne mesečne bruto plače po stopnji strokovne usposobljenosti in spolu, Slovenija, 2002

Stopnja strokovne usposobljenosti	Skupaj	Moški	Ženske	Delež ženske plače v moški
SKUPAJ	235.364	246.591	222.801	90,4
Visoka	461.333	512.953	411.954	80,3
Doktorji	626.907	641.013	590.719	92,2
Magistri	569.105	600.801	529.684	88,2
Višja	304.757	319.670	291.753	91,3
Srednja	217.918	227.967	209.131	91,7
Nižja	157.978	163.368	148.682	91,0
Visokokvalificirani	182.037	194.668	155.524	79,9
Kvalificirani	163.383	178.982	135.163	75,5
Polkvalificirani	142.711	150.764	132.395	87,8
Nekvalificirani	126.577	136.148	119.967	88,1

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 252.

Ne glede na to ali so razlike v zaslužku med spoloma posledica poklicne segregacije ali drugih dejavnikov, kot so število ur rednega in nadurnega dela, izmene, starost, dežurstva, izkušnje itd., se moramo zavedati, da je v obdobju vsesplošnega napredka povsem nedopustno, da so ženske za enako oziroma primerljivo plačilo še vedno slabše plačane.

2.8. Kariera - družina

Ženske z namero ustvariti si poklicno kariero³ v večini ne zanikajo želje po materinstvu in lastni družini. Vendar pa so ženske s kariero, ki želijo postati oziroma so hkrati tudi matere, izpostavljene raznim pritiskom, stereotipom in kritikam, kar jim posledično povzroča stres in precejšnjo razdvojenost. V sodobnih družbah kot dobro mater stereotipno portretiramo žensko, ki je popolnoma predana svoji družini, na razpolago 24 ur na dan. Ženski s kariero, ki ni ves čas z družino, takšna družba torej sporoča, da ni dobra mati. Po drugi strani pa jo zaradi družine kaznuje s počasnejšim napredovanjem in steklenimi stropovi, saj se na delovnem mestu srečuje s stereotipom nezadostno predanega zaposlenega in posledično neprimerne kandidata za najvišje položaje.

Hochschildova predvideva, da ženske vztrajajo pod takšno dvojno obremenitvijo zaradi splošnega prepričanja, da je njihovo delo manj pomembno od soprogovega: »Ker moški

³ Kariera je način izgrajevanja poklicne poti, ki vodi k vedno višjim poklicnim položajem in s tem tudi k višjim položajem v družbi. Za razliko od navadne poklicne poti zahteva večjo časovno, intelektualno in emocionalno vpletenost posameznika.

dajejo več poudarka moški identiteti pri svojem delu, je njihov delovni čas vreden več od ženskega - tako za moškega kot za 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 boljše. Ker doma opravi manj dela, lahko v službi dela dlje, s tem dokaže svojo pripadnost podjetju in hitreje napreduje. Njegove težnje po napredovanju se zato še okrepijo. Poveča se tudi njegova plača. In njegovo sodelovanje pri domačih opravilih se še bolj zmanjša« (Linehan, 2001, str. 56-57).

Nekatere organizacije postavljajo glede zakonskega stanu dvojna merila. Medtem ko za poročenega moškega predpostavljajo, da lahko zaradi trdne podpore v domačem okolju vso pozornost posveti svojemu delu, se jim zdi poročena ženska preveč vezana in lahko, po njihovem mnenju, prej zanemari poklicno kariero. Ženske morajo pogosto izbrati med poklicem in družino. Mnogo jih je zato neporočenih ali brez otrok. To pa nikakor ne velja za njihove moške kolege⁴. V Sloveniji so sicer managerke večinoma poročene in matere ter zato zelo obremenjene z usklajevanjem obeh plati svojega življenja. Po drugi strani pa veliko žensk čuti, da napredujejo na poklicni poti na račun kakovosti svojega družinskega življenja in časa, ki bi ga lahko preživele z otroki. To je razlog, da jih družinske obveznosti, ki vključujejo poroko, skrb za otroka in gospodinjska opravila, pogosto odvrnejo od dosežkov na delovnem mestu. Na te napetosti med delom in družino se odzovejo z zmanjšano zavzetostjo na poklicnem področju, kar omeji priložnost za poklicno kariero in razvoj (Linehan, 2001, str. 58-59).

Hakimova (2000, str. 6) trdi, da družbene spremembe kot so revolucija enakih možnosti, pojav zaposlitev s krajšim delovnim časom, dostopnost kontracepcijskih sredstev in vedno večja pomembnost osebnih preferenc pri odločanju o življenjskem stilu, ženskam omogoča, da lahko same izbirajo med kariero, družino in kombinacijo obojega. Na podlagi tega je populacijo žensk razdelila v tri skupine:

1. **ženske, ki so osredotočene na družino** – ta skupina žensk postavlja družino na prvo mesto, zaposlitev, kariera ali ekonomska neodvisnost jih ne zanima. Na trg delovne sile vstopajo le v nujnem primeru. Med vsemi ženskami jih je okoli 20 odstotkov.
2. **ženske, ki se prilagodijo** – svoje zasebno življenje usklajujejo s kariero, pri čemer gre lahko za prilagajanje ali za konfliktno odločanje med dajanjem prednosti družini ali karieri. Vsekakor pa je to za ženske dvojna obremenitev. Takih žensk je največ, in sicer okoli 60 odstotkov.

⁴ Wajcmanova (1996, str. 269) je prišla v svoji raziskavi do pretresljivih ugotovitev, da kar 2/3 managerk nima otrok medtem ko skoraj enak delež moških managerjev družino ima.

3. **ženske, ki so osredotočene na kariero** – te ženske postavljajo v ospredje javno sfero, kariera jim pomeni največ. Če si ustvarijo družino, se mora ta prilagajati njihovim delovnim preferencam. Sicer pa prelagajo materinstvo v kasnejša leta, ko so temelji njihove kariere že trdni in njena prekinitev ni tako tvegana. Teh žensk je približno 20 odstotkov.

V realnosti meje niso ravno tako ostro začrtane, možni so tudi prehodi med posameznimi skupinami. Sicer pa je realnost najbolj zapletena za drugo skupino, saj zahteva življenje med zaposlitvijo in družino nenehno usklajevanje, prilagajanje in odpovedovanje. Ženske morajo svoj pogled na stvari in obnašanje neprestano spreminjati, da bi lahko čim bolje izkoristile določene priložnosti in ublažile napetosti.

Kot ugotavlja avtorica, je moška populacija v nasprotju z žensko veliko bolj homogena, saj se večina moških, to je okoli 60, pa tudi do 75 odstotkov, nahaja v skupini »moški, ki so osredotočeni na kariero«. Tistih, ki se prilagaja in zavzema za enakost med spoloma je 30 odstotkov, osredotočenih na družino pa le 10 odstotkov.

Ankete (Kanjuro-Mrčela, 1992, str. 83), ki so jih izvajali med managerkami na vodilnih položajih, so potrdile domnevo, da je prav področje družinskega življenja oziroma usklajevanje tega s kariero za ženske največja ovira pri sprejemanju in izvajanju odgovornih funkcij. Anketiranke so menile, da pri strokovnosti in napredovanju v službi veliko izgubijo ravno zaradi biološke vloge, ravno tako je na trgu delovne sile njihova konkurenčnost zmanjšana zaradi stroškov, kot je porodniški dopust. Moški so manj obremenjeni z družinskimi obveznostmi in jih poslovni partnerji obravnavajo bolj enakovredno. Poleg tega so prisotna tradicionalna prepričanja, da se kariera navezuje na poklicno pot moškega.

2.8.1. Prelaganje rojstev v kasnejša leta

Starši, ki skušajo doseči določene karijerne cilje in hkrati izpolniti družinske obveznosti, so izpostavljeni hudemu stresu, časovnim in čustvenim dilemam ter omejitvam, kar lahko povratno vpliva na slabše rezultate v karieri. Ker pa je skrb za otroke v glavnem v domeni žensk in ne moških, predvsem te priznavajo, da prisotnost otrok v družini predstavlja omejitev možnosti na poklicni poti. Kot navaja Linehanova (2000, str. 58), se zdijo prekinitve kariere zaradi rojstva in nege otroka z managerskim delom, ki velja za celodnevno in nepretrgano, nezdržljive. Kot sem že omenila, nekatere ženske tako na račun napredovanja ostanejo brez otrok, vedno več pa jih prestavi rojevanje na kasnejša leta, ko bodo izgradile relativno trdne temelje v karieri in dosegle položaj, ki jim omogoča normalno vrnitev na delovno mesto.

Z odlaganjem materinstva v kasnejša leta, lahko matere obdobje pred starševstvom izkoristijo za osebni razvoj, oblikovanje trdnega zakona oziroma partnerstva in zagotavljanje finančne varnosti. Poleg tega je nabiranje izkušenj v začetnih letih poklicne poti temeljno za nadaljnji potek kariere, pa tudi napredovanje v tem obdobju je relativno hitro. Prekinitev te poti pa lahko pomeni bistveno izgubo konkurenčnih prednosti pred tekmeci v boju za višje položaje. »To so leta, v katerih se trdo delo najbolj obrestuje /.../ Ženskam, ki zapustijo trg delovne sile v tem obdobju, se lahko zgodi da tega nikoli več ne bodo mogle nadomestiti« (Hewlett, 2002, str. 132).

Ženske, ki rodijo prej, imajo manj časa za izgrajevanje oziroma utrjevanje svoje kariere. S ponovnim vstopom v delovno silo bolj tvegajo, da bodo nameščene na slabša delovna mesta, z manjšim plačilom. Nasprotno pa ženske, ki materinstvo prelagajo v kasnejša leta, prekinajo svojo kariero v obdobju, ki za izgrajevanje kariere ni več tako kritično.

Z odpovedovanjem starševstvu oziroma z njegovim odlaganjem na kasnejša leta, prihaja do upadanja rodnosti in višanja starostne meje matere ob rojstvu prvega otroka. Po podatkih Statističnega urada je bila v letih 1990-1994 povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji 24,3 let, medtem ko bila v letu 2003 27,3 let, starost matere pri vseh rojstvih pa je v letu 2003 dosega 29 let. Ravno tako upada število sklenjenih zakonskih zvez.

Tabela 9: Povprečna starost matere ob otrokovem rojstvu

	1990-1994	1995-1999	1999	2000	2001	2002	2003
Starost matere (leta)							
ob rojstvu prvega otroka	24,3	25,6	26,2	26,5	26,7	27,2	27,3
pri vseh rojstvih	26,5	27,7	28,1	28,2	28,5	29	29

Vir: Statistični letopis RS 2004, str. 81.

3. NEPLAČANO DELO

NE IZTROŠIMO SE

*Bila je dobra mati,
fantastična, vročekrvna ljubimka,
razumevajoča žena,
politično dejavna
in redno je hodila k telovadbi.*

*Okna so bila sveže pomita,
resice preproge na novo počesane,
in v hiši se je širil prijeten vonj
po sveže pečenem kruhu in domači marmeladi
-ko je prispel rešilni avto.*

Lena Holstein (Kozmik, Neubauer, 1995, str. 1)

Ko govorimo o delu, ne smemo mimo neplačanega dela, ki je vsaj tako pomembno in bistveno za človekovo eksistenco, kot plačana zaposlitev. Kljub temu, da se njegova vrednost ne meri v denarju in je zato manj cenjeno, še ne pomeni, da ni zahtevno in pomembno za normalno delovanje posameznika in družbe.

Ena bistvenih razlik neplačanega dela s plačano zaposlitvijo je, da ga večinoma opravljajo ženske, je tako rekoč sinonim za »žensko delo«. S tem se popolnoma spremeni razmerje v delitvi dela med spoloma in nalaga ženskam velike dodatne obremenitve.

Neplačano delo se že dolga desetletja smatra za manjvredno. Njegovo ponovno ovrednotenje je vse prej kot enostavna naloga, zato se nadobremenjenost žensk in naravnost spolno diferenciranih vlog z možnostjo simetrične obremenitve ter novega definiranja moških in žensk, odpravlja postopno. Ne smemo pozabiti, pravi Joganova, da je utrjevanje moškosrediščne kulture potekalo skozi stoletja in da bo morale preteči več generacij, da se bodo temeljni kulture zrahljali in sprejeli novi vzorci delovanja (Jogan, 1992, str. 1148).

3.1. Družinsko in gospodinjsko delo

Med neplačana dela štejemo vsa domača dela, tako družinska kot gospodinjska. Velikokrat se izraza gospodinjsko in družinsko delo uporabljata kot sinonima, vendar to nista. Razliko je razložila Tanja Rener v spremni besedi k Oakleyevi Gospodinji (2000), kjer loči domače, družinsko in gospodinjsko delo:

- **domače delo** je vse neplačano zasebno delo
- **družinsko delo** je vse neplačano (žensko) delo v družinski sferi
- **gospodinjsko delo** je tisti del družinskega in domačega dela, ki zagotavlja materialno preživetje in obnavljanje delovne sile.

Razliko med družinskim in gospodinjskim delom lahko, po mnenju Renerjeve, določimo tudi glede na »radius gibanja«; »upravljanje družine« že poteka v nujni interakciji z družbenimi institucijami, gospodinjsko delo poteka na domu/v gospodinjstvu.

3.1.1. Družinsko delo

Med družinska opravila štejemo vzgojo in skrb za otroke ter velikokrat tudi ostarele, finančne zadeve in upravljanje gospodinjstva. Ko pomislimo na družinska dela, pa velikokrat spregledamo določena, mogoče manj opazna opravila, ki pa so ravno tako obsežna in zahtevajo veliko emocionalnega napora. To so vzdrževanje socialnih stikov s širšo družino in prijatelji, razmišljanje in načrtovanje samega družinskega dela ipd.

Vsaka žena in mati, je na lastni koži preizkusila, koliko časa in misli vzame samo načrtovanje obrokov (kaj bo družina jedla, kaj je nekemu všeč in kaj ne, kaj je zdravo in primerno za prehranjevanje, kolikšno količino pripraviti in nenazadnje obrok pripraviti, pogrniti mizo in po jedi še vse pospraviti), usklajevanje urnikov (kdaj zjutraj vstati, da bodo vsi člani družine pravočasno nared za odhod, kdo bo peljal otroke v vrtec, šolo in šel popoldan ponje, kdaj ima kateri otrok kakšen krožek, govorilne ure, pregled pri zobozdravniku, kakšno pomoč potrebuje pri domači nalogi), vzdrževanje socialnih stikov (kdaj ima kateri član družine, sorodnikov, prijateljev rojstni dan, obletnico, kaj kupiti za darilo, katero obleko je potrebno odnesti v čistilnico) in še mnogo drugega. Mnogi se verjetno ne bi strinjali, da so ta opravila »delo«, ampak da spadajo v sfero prostega časa. Pa vendar zahtevajo napor (tako emocionalni kot fizični) in jemljejo čas za aktivnosti, ki bi jih veliko žensk želelo početi, kot na primer branje, ukvarjanje s športom, igranje z otroki, počitek, druženje s prijatelji. Ta opravila povzročajo stres in napetosti ter, kot taka, zagotovo sodijo v sfero neplačanega dela.

3.1.2. Značilnosti gospodinjskega dela

Gospodinjsko delo je, za razliko od drugih vrst dela, umeščeno v domače okolje. Poleg tega je neplačano, družbeno manj vrednoteno in predvsem delo žensk. Med gospodinjska opravila štejemo pranje, likanje, pomivanje posode, pripravljjanje hrane, čiščenje, pospravljanje ipd. Sicer je glavna ugotovitev študije Oakleyeve (1974) povezane s hišnim delom, prevladovanje ženskega nezadovoljstva nad njim.

Na podlagi Oakleyeve (1974 in 2000) in drugih virov povzemam naslednje značilnosti gospodinjskega dela:

1. **Monotonost:** Gospodinjsko delo je kot neskončna rutina. Pogosto je primerjano s prav tako monotonim delom v tovarni za tekočim trakom (Kanjuo Mrčela, 1995, str. 58).
2. **Razdrobljenost del:** Delo kot niz nepovezanih nalog, od katerih nobena ne zahteva vse pozornosti tiste, ki jih opravlja (Oakley, 2000, str. 115). Zaradi monotonosti in razdrobljenosti dolge vrste opravil čez dan, nastopi občutek, da vedno nekaj delaš, pa imaš še toliko narediti.
3. **Zasebnost:** Gospodinjsko delo je dejavnost, ki jo gospodinje opravljajo doma. Dom je delovno mesto in njegove meje so tudi meje družinskega življenja. Gospodinja nima priložnosti, da bi se povezala s svojimi sodelavkami ter se z njimi pogovorila o obliki in vsebini dela. Saj so prijatelji, sosedje, sorodniki za pogovor, vendar delo samo mora biti opravljeno v individualnem domu. »Ker nikogar ne poznaš, dobiš občutek, da boš čisto ob pamet, če ne boš šla ven in se s kom pogovorila« (Oakley, 2000, str. 117).
4. **Avtonomija:** Večina žensk se strinja, da je pri gospodinjenju »najlepše« to, da si sam svoj gospod, da ti ni treba hoditi na delo in da imaš na voljo ves svoj čas. Ni nekih splošnih pravil kaj, kako in kdaj naj gospodinja dela, z izjemo priprave obrokov, pranja, pospravljanja stanovanja.

Po drugi strani pa se zdi avtonomija gospodinjske vloge bolj navidezna kot resnična. Biti sam svoj gospod pomeni, da moraš nadzorovati svoje delo, paziti moraš, da gospodinjsko delo opraviš. »Saj ne da bi me kdo prebičal, če ga ne opravim – vem pa, da ga bo jutri še enkrat toliko, tako da v resnici samo vlečem za nos samo sebe« (Oakley, 2000, str. 107) je dejala ena izmed anketirank.

5. **Nizki status gospodinjske vloge:** Gospodinjsko delo ni formalno, plačano delo, zato je necenjeno tako z vidika družbe kot družine same. Nizek socialni status in nepomembnost hišnega dela je povezana s frazo »samo gospodinja«, kar spravlja mnoge ženske v slabo voljo. »...Vprašajo te: »Kaj ste?« In odgovoriš: »Imam majhnega otroka... sem mati in žena.« Odvrnejo: »Oh, samo gospodinja.« Samo gospodinja! Najtežje delo na svetu. Ta opredelitev zajema vse...« pravi ena izmed gospodinj (Oakley, 2000, str. 115).

Status gospodinje je pogosto definiran s statusom moža, saj ima nezaposlena soproga bogatega obrtnika bistveno drugačen družbeni status kot nezaposlena

soproga tovarniškega delavca (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 41).

6. **Delovne ure so med najdaljšimi v družbi:** Količina časa namenjenega za gospodinjsko delo se nič ne zmanjšuje, čeprav je na voljo vedno več gospodinjskih aparatov in čeprav ima ženska vedno več možnosti uveljavitve tudi izven doma. Presenetljivo je tudi, da število otrok ne vpliva na količino časa, ki ga ženske porabijo za gospodinjstvo. Veliko gospodinj se pritožuje:

»Najslabše je, da nikoli ne končaš. Vedno grem v posteljo z mislijo, da bi lahko še kaj naredila...« (Oakley, 1974, str. 95).

"...ves čas nekaj počnem. Ko pa on konča z delom, pač konča... Ob nedeljah lahko poležava do dvanajstih, nato vstane, se obleče in odide na pijačo, moje delo pa ni nikoli končano« (Oakley, 2000, str. 114).

7. **Neplačanost/nenagrajenost:** Gospodinja za svoje delo ne dobi nobenega plačila ali nagrade. Kot kažejo raziskave, moževi naklonjeni in hvaležni komentarji, prijaznost, pomirljive besede ter osebno zanimanje, pomenijo podporo gospodinja, ne morejo pa nadomestiti denarnega priznanja (Oakley, 2000, str. 239). Nagrada za gospodinjsko delo je v bistvu to, da je delo opravljeno.
8. **Povezanost z vlogo matere in žene:** Vlogi matere in žene se v družbeni podobi ne razlikujeta od vloge gospodinje. Pričakuje se, da si bodo ženske prizadevale za popolnost v vseh treh vlogah (Oakley, 2000, str. 20).
9. **Ne omogoča osebne rasti in napredovanja:** Gospodinja iz dela, ki ga opravlja, ničesar ne izve o sebi. Občutek, da je nekaj dosegla, je le bežen, v delu samem le redkokdaj uživa (Oakley, 2000, str. 238).
10. **Izkušnje povezane z delom zunaj doma vplivajo na zadovoljstvo z delom doma:** Ženske, ki so v preteklosti zasedale visok poklicni položaj, so nezadovoljne z gospodinjsko vlogo. Njihovo delo doma je manj cenjeno, enolično, nimajo več toliko stikov z ljudmi kot prej.

3.2. Delitev dela med partnerjema

Kljub intenzivni vključenosti žensk v plačano delo in povečanju njihove ekonomske neodvisnosti, je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična, z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških. Gre za družinsko nadobremenjenost žensk, ki jo raziskave potrjujejo po vsem svetu. To je v bistvu univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnem svetu, ki obstaja neodvisno od

višine dohodka žensk in od njihovega statusa (Kozmik, Neubauer, 1995, str. 12).

Raziskave potrjujejo, da ženske opravijo dva- do trikrat več neplačanega, družinskega in gospodinjanskega dela kot moški. Tudi če za ta opravila najamejo pomoč ali če odgovornost delegirajo dalje, jim še vedno ostane skrb za nadzor nad tem, kako bo delo opravljeno. S poroko in materinstvom se obseg neplačanega dela pri ženskah še poveča, medtem ko se količina omenjenega dela, ki ga po poroki in rojstvu otrok opravljajo moški, zmanjša (Habič, 2003, str. 25).

Gospodinjanska dela, ki jih v največji meri opravljajo ženske so likanje, pranje, pomivanje posode, kuhanje, čiščenje itd. To so po večini rutinska dela, ki se ponavljajo skoraj vsak dan ali tudi večkrat dnevno in se jih navadno ne da odložiti. Manj pogosta opravila, kot je skrb za avtomobile in dvorišče, košnja trave, majhna hišna popravila, so bolj fleksibilna in prijetna kot omenjena rutinska. V pretežni meri jih opravljajo moški, zato se jih je oprijel izraz moška opravila. Opravlja se jih občasno, so neponavljajoča, zato ni nič nenavadnega, da jih moški pogosteje kot ženske označujejo za sproščujoča. Ženske navadno opravijo več opravil hkrati, kar še dodatno povečuje njihovo obremenjenost. Kot pravi Gaberšek (1997, str. 39), je pri večini ženskih del učinek kratkotrajen in obenem tudi neviden, saj za ostale družinske člane predstavlja to delo samoumevno podobo doma.

Na splošno ženske čutijo odgovornost izvajanja družinskega dela, moški pa so mnenja, da je to delo v prvi vrsti odgovornost matere, žene, hčere ali najete pomočnice. Nasprotno z ženskimi, se moški prispevek družinskemu delu smatra kot izbira in večina parov, tudi tistih, ki si to delo bolj enakopravno delijo, opisujejo prispevek moškega kot »pomoč« ženi oziroma partnerki.

Nekateri pisci menijo, da naraščanje števila gospodinjanskih pripomočkov zmanjšuje obseg gospodinjanskega dela. Sodobna, tehnično izpopolnjena gospodinjanska oprema v veliki meri res olajša težko fizično delo, a časovni prihranek pri gospodinjanskih opravilih je komaj zaznat. Temu ni kriva tehnologija, temveč naše vedno večje zahteve in merila. Res je, da imamo pralne stroje, a kaj ko peremo več in pogosteje, pri hrani smo postali izbirčni, kuhamo več in bolj raznoliko, mnogo bolj smo natančni pri osebni in hišni higieni itd. (Boh, 1986, str. 70).

Podobno je tudi pri negi in vzgoji otrok. V preteklosti se starši s svojimi otroki niso ukvarjali toliko in na tak način kot danes. Prepuščeni so bili samim sebi, svojim vrstnikom, igrali so se pred hišo in na gmajni. Danes jih vodijo v parke, na športna igrišča in v različne krožke. Vse to zahteva veliko časa, ki spet največkrat bremeni žensko (Boh, 1986, str. 71).

Od mater se pričakuje, da so popolnoma posvečene svojim otrokom. Zahteve, ki ženske peljejo stran od svojega otroka, lahko povzročijo stres in občutek nenaklonjenosti. Za

žensko so torej vloge matere, žene in zaposlene neodvisne ena od druge in tekmujejo med sabo. Čas namenjen eni vlogi lahko pomeni zanemarjanje druge vloge. Medtem ko so za moškega vloge očeta, moža in zaposlenega prepletene in soodvisne in jih je zato manj težko usklajevati. Tako na primer, biti dober skrbnik zadovoljuje zahteve tako vloge očeta in moža kot tudi vloge zaposlenega.

Nekateri avtorji menijo, da je enakomerna porazdelitev družinskega dela med partnerja rezultat zrele medsebojne interakcije in v tesni povezavi z zakonsko prilagojenostjo (Černigoj Sadar, 1991, str. 150). Enakomerno porazdelitev pojmuje kot delitev, v kateri mož bodisi stalno opravlja (po oceni obeh partnerjev) polovico opravil in dolžnosti, ki jih je treba v družini in za družino opraviti ali pa se z ženo o delitvi obveznosti sproti dogovarjata. Pri tem je seveda pomembno, kakšna so glede tega pričakovanja žensk (Čačinovič-Vogrinič, 1976, str. 429). Menim, da bi se morala partnerja pogovarjati in tudi dogovoriti o enakomerni delitvi družinskega dela že na samem začetku, ob ustvarjanju družine.

3.3. Delitev družinskega in gospodinjskega dela v Sloveniji

Raziskave v Sloveniji kažejo, da tudi pri nas prevladuje tradicionalna delitev dela. Kombinacija plačanega dela in družinskih obveznosti tudi za Slovenke predstavlja dvojno obremenitev.

Nek prvošolček je opisal družinsko življenje takole: "...Prva zjutraj vstane mama in pripravi zajtrk. Vsi hitimo. Mama in očka gresta v službo, sestra v vrtec, jaz pa v šolo. Ko pridemo domov, mama kuha in pospravlja, očka bere časopis, midva pa se igrava" (Boh, 1986, str. 69).

Že iz zgoraj povedanega lahko vidimo, da večino neplačanega, domačega dela pri nas opravijo ženske. In če so ženske že več desetletij vključene v plačano delo zunaj doma, tudi v življenjskem obdobju, ko imajo predšolske in šoloobvezne otroke, pa vključevanje moških v gospodinjsko in družinsko delo le počasi napreduje. Tudi če se moški ukvarjajo z gospodinjstvom, porabijo za to manj časa kot ženske, v večini življenjskih obdobjih porabijo za to manj kot eno uro na dan, razen če živijo sami. V povprečju porabijo zaposleni moški za gospodinjska opravila 6,3 ure na teden, zaposlene ženske pa 23,3 ure. Glede na tako velike variacije v številu ur porabljenih za gospodinjstvo, lahko sklepamo, da je kar nekaj moških, ki se s to obliko neplačanega dela sploh ne ukvarja (Černigoj Sadar, Brešar, 1996, str. 281). Zanimivo je, da tudi če partner opravlja manj zahtevna dela ali če je celo brezposeln, tradicionalno ženske vloge ostanejo ženske (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 95).

Da se asimetrična obremenitev z gospodinjskimi in družinskimi opravili (zelo) počasi

odpravlja, potrjujejo med drugim podatki raziskave za leto 1997 (SJM, 1997/3), kjer so ženske in moški na vprašanje: »Ali ste vi tista oseba, ki v vašem gospodinjstvu opravlja domača opravila – kot na primer likanje, kuhanje, pranje in drugo?« odgovarjali takole (Jogan, 2001, str. 225):

- »da, v glavnem postorim to jaz: 6,2% moških in 65,1% žensk
- ne, to postori nekdo drug: 70,0% moških in 9,1% žensk
- to v enakem deležu postoriva jaz in še nekdo drug: 23,9% moških in 25,9% žensk«.

Delitev dela se sicer razlikuje med generacijami. Najpogosteje si gospodinjsko delo deli mlajša generacija, se pravi mlajši moški se bolj ukvarjajo z gospodinjskimi opravili kot starejši. Sicer pa pri moških, ki pogosto opravljajo gospodinjska dela, ni statistično značilnih razlik med generacijami in življenjskimi obdobji. Ženske se večinoma pogosto ukvarjajo z gospodinjskimi opravili ne glede na generacijsko pripadnost in življenjsko obdobje.

Rezultati raziskave, izvedene na Centru za socialno psihologijo kažejo, da se določene, čeravno ne velike, spremembe predvsem pri mlajši generaciji, le odvijajo. Glede odnosov med spoloma, delitve dela med staršema, so mladi izrazito enakopravno usmerjeni. Zavračajo "patriarhalno" pojmovanje družine v kateri oče materialno preživlja družino, mati pa skrbi za gospodinjstvo in otroke (83,7% vprašanih). Zavzemajo se za enakopravno delitev dela v gospodinjstvu (73,6%) (Kozmik, Neubauer, 1995, str. 18).

Rezultati raziskave, ki je bila opravljena v Sloveniji leta 1989, prikazani v Tabeli 10 (na str. 34) kažejo, da so opravila v družini jasno razmejena na ženska in moška ter na tista, pri katerih sodelujeta oba. Gospodinjsko delo je pri nas še vedno domena žensk, ne glede na njihovo poklicno usmeritev. Ker je večina žensk v Sloveniji zaposlena za polni delovni čas, pomeni to dvojno breme. Največja izenačenost pri delitvi dela je vidna v skrbi za denarne zadeve, najmanjša pa v neprijetnih, rutinskih opravilih, kot so pranje perila, likanje, kuhanje. Skrb za posamezna popravila v hiši ženske običajno prepustijo moškim ali pa za to plačajo servisu.

Tabela 10: Delitev dela med partnerjema (v %)

	Večinoma opravljajo moški	Večinoma opravljajo ženske	Oba enako
1. GOSPODINJSKA OPRAVILA			
pranje	1,8	95,7	2,5
likanje, šivanje	1,3	97,7	1,0
kuhanje in priprava obrokov hrane	2,2	90,4	7,3
čiščenje stanovanja	5,6	83,2	11,2
vsakodnevni nakupi	18,7	64,2	17,1
pomivanje posode	4,1	89,0	6,9
skrb za denarne zadeve (varčevanje, plačevanje računov, davkov)	29,9	34,3	35,8
manjša popravila izven stanovanja	86,4	9,6	4,0
2. UKVARJANJE Z OTROKI			
nega otrok	2,8	74,8	22,4
vzgoja otrok	5,4	54,2	40,4
pomoč pri šolskem delu	13,8	61,0	25,2

Vir: Černič Istenič, 1995, str. 89.

Glede nege, skrbi in vzgoje otrok, je delitev dela nekoliko večja kot pri gospodinjskih opravilih, vendar večji del bremena še vedno pade na ženska ramena (Rečnik, 2002, str. 23). Moški si tudi tu izberejo prijetnejša opravila, kot je na primer igranje z otroki, nego in skrb zanje pa prepustijo ženskam.

Delitev gospodinjskega dela je odvisna tudi od stopnje izobrazbe in zaposlenosti le enega ali obeh staršev. Med tistimi, ki imajo poklicno šolo ali manj, je velikokrat zaposlen le en starš, in je delitev dela bolj tradicionalna (Černigoj Sadar, 2000, str. 44). Z višanjem izobrazbe se ženske manj posvečajo gospodinjskim opravilom. Tiste, ki imajo izobrazbo višjo od visoke, običajno prepuščajo ta opravila tretji osebi. Torej zaposlene ženske pomagajo drugim ženskam, da se lahko te zaposlijo in ostanejo zaposlene (Švab, 2001, str. 152).

3.4. Delitev dela in zdravje

»Zdravje je eden izmed najbolj pomembnih kazalcev kakovostnega življenja in prisotnost oziroma odsotnost bolezenske simptomatike nas opozarja na to, ali zmoremo uskladiti zahteve različnih področij življenja ali ne« (Černigoj Sadar, 2000, str. 46). Pomemben izvor duševnega in telesnega zdravja so ravno dobri medsebojni odnosi.

Raziskave kažejo manjši obseg subjektivno zaznanih bolezenskih simptomov pri parih, ki

so v dobrih odnosih, kot pri tistih, ki so v slabih. Pari, ki si delijo gospodinjsko delo, so manj izpostavljeni boleznim kot tisti, kjer je delitev dela asimetrična.

Nevenka Černigoj Sadar (2000, str. 45-47) je v sodelovanju z Alenko Brešar ugotavljala vpliv delovnih in družinskih obveznosti na kakovost življenja. Rezultati so potrdili spolno različno povezanost med različnimi delovnimi obremenitvami in bolezensko simptomatiko. Pri zaposlenih očetih je z izpostavljenostjo boleznim (poleg pomanjkanja denarja in starostjo) močno povezan delavnik na delovnem mestu; več ur porabijo za delo na delovnem mestu, o večjem številu bolezenskih simptomov poročajo. Pri zaposlenih materah ima največjo pojasnjevalno moč število ur namenjenih za gospodinjska opravila; čim več časa porabijo za slednja, bolj so izpostavljene boleznim. Zanimivo je tudi, da čimveč časa matere porabijo za nego in vzgojo otrok, manj bolezenskih simptomov izražajo, pri očetih pa je to manj opazno.

Se pravi, čim bolj se poskušajo starši s časom, ki ga porabijo za določena opravila, približati tradicionalnim spolnim vlogam, večja je verjetnost, da bodo izkusili več bolezenskih simptomov.

4. SKLEP

V diplomskem delu sem poskušala predstaviti razlike med spoloma, ki nastajajo v okviru plačanega in neplačanega dela. Zavedam se, da še zdaleč nisem zajela vseh dimenzij te kompleksne problematike, sem pa izpostavila vsaj nekatere.

Prevladujoča značilnost družbe v zadnjem stoletju so neprestane in korenite spremembe na vseh področjih življenja. Sem spada tudi spremenjena vloga ženske v družbi. Podoba zveste, nemočne in trpeče žene se je razblinila, ženska je postala opaznejša, njeno delovanje se je razširilo tudi na področje javne sfere. Toda z vstopom na trg delovne sile smo priča dvojni obremenjenosti žensk, saj se vzporedno s tem njihov delež pri domačih opravilih ni bistveno zmanjšal. V nasprotju z ženskami, ki so izgubile svoje stare tradicionalne vloge in se morajo spopasti z ekonomsko neodvisnostjo, pa pri moških neodvisno življenje in stare vloge identitete v sodobni družbi še delujejo.

Na delovnem mestu se ženske soočajo s celotnim nizom ovir in težav, ki jim v veliki meri onemogočajo enakopravnost z moškimi. Segregirane so v tako imenovane ženske poklice in panoge, ki običajno predstavljajo institucionalizirana domača dela in »naravne« ženske vloge, njihovo delo je manj cenjeno in slabše vrednoteno, velikokrat se morajo dokazovati, da znajo opraviti delo bolje in hitreje kot njihovi moški kolegi, za enako oziroma primerljivo delo so, kljub enaki izobrazbi in strokovni usposobljenosti, slabše plačane.

Pri vzpenjanju po lestvici navzgor, sprejemanju izzivov vodilnih delovnih mest in profesionalnih karier se jim pojavi cel niz novih omejitev, saj so najodgovornejša delovna mesta še vedno rezervirana za moške. Ženske morajo pogosto opraviti dvakrat več dela, izpolnjevati višje kriterije za napredovanje in ustrezati moškemu modelu uspešnega vodje. Priča so pojavu steklenih sten in stropov, stereotipom in kritikam popolne matere, žene in ženske. Ženske so tako pogosto razpete med dve področji - družino in kariero, ki vsaka zase zahtevata popolno predanost in zavzetost. Največkrat izberejo oboje, rezultat česar je preobremenjenost, razdvojenost, občutki krivde, prisila izbire in obremenitev. Moški teh težav nimajo, saj niso tako obremenjeni z domačimi obveznostmi, dom jim predstavlja varno pribežališče in prostor, kjer dosežejo sprostitev in mir.

Ženske še vedno opravljajo levji delež neplačanega dela v privatni sferi, ne glede na plačano zaposlitev, ki jo imajo. Njihova povezava s primarno vlogo matere in gospodinje ter odgovorne za nujne negovalne, skrbniške, gospodinjske in vzgojne dejavnosti, še vedno obstaja. Takšna določitev je brez dvoma tudi bliže interesom moških, saj opravičuje in utrjuje njihov odpor do vključevanja v gospodinjsko in domače delo.

V zadnjih desetletjih je sicer opaziti trend k bolj enakopravni delitvi dela med moškimi in ženskami v družini, vendar te spremembe še niso dosegle točke, ko bi lahko govorili o »pravični« spolni delitvi dela. Družinska in gospodinjska dela so po mnenju moških v prvi vrsti odgovornost matere, žene, hčere ali najete pomočnice, moški prispevek k neplačanemu delu pa se smatra kot izbira oziroma kot »pomoč« ženi ali partnerki. Zanimivo je, da tudi če partner opravlja manj zahtevna plačana dela ali če je celo brezposeln, tradicionalno ženske vloge ostanejo ženske. Njegov prispevek je sicer največji pri negi in vzgoji otrok, vendar tudi tu moški izberejo prijetnejša opravila, kot so igranje z otroki, nego in skrb zanje prepustijo ženi.

Kljub enakopravnosti spolov, ki jo družba javno zagovarja, se izkaže, da je le-ta bolj deklarativne narave. Srž problema je dejstvo, da še vedno živimo v moškosrediščni družbi, kjer se ženskam, ne glede na njihovo izobrazbo, poklic, sposobnosti, pripisuje drugorazredni položaj, podrejen moškim. Izvesti bo potrebno še veliko sprememb, da bo večina ljudi spoznala kako ravnati in tudi ovrednotiti enak položaj v medsebojnih odnosih. Na zdajšnje stanje gledam kot na prelomnico. Ko bomo enakopravnost resnično udejanjili, ko bodo ljudje spremenili svoje mnenje o primarni vlogi ženske kot gospodinje in spoznali, da se ženska lahko kosa z moškimi na vseh področjih plačanega dela in da zaradi tega, ker določen poklic opravlja pripadnik določenega spola, ta ni apriorno nižje vrednoten, takrat se bo za ženske začelo svetlejšo obdobje na področju, kjer že nekaj časa bijejo boj za enakopravnost s pripadniki nasprotnega spola.

LITERATURA

1. Arko Jasna: Ženske, žrtve materinstva. Primorske novice, Koper, 2005, 72, str. 15.
2. Beck Ulrich: Risk society: Towards a new modernity. London : Sage, 1992. 260 str.
3. Boh Katja: Delitev dela v družini ali kdo kaj dela?. Demokratična družina – kaj je to?. Ljubljana : Zveza prijateljev mladine Slovenije, 1986, str. 69-80.
4. Cigale Marija: O ženskem delu. Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana : Društvo Inicijativa, 1992, str. 37-46.
5. Čačinovič Vogrinčič Gabi: Nekateri psihološki problemi spreminjanja družine in družinskih odnosov. Teorija in praksa, Ljubljana, 13(1976), 5/6, str. 427-438.
6. Černič Istenič Majda: Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji. Družine: različne - enakopravne. Ljubljana : Vitrum, 1995, str. 64-77.
7. Černigoj Sadar Nevenka: Moški in ženske v prostem času: Socialne in psihološke dimenzije preživljanja prostega časa. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1991. 198 str.
8. Černigoj Sadar Nevenka, Brešar Iskra Alenka: Kakovost življenja v različnih življenjskih obdobjih. Kakovost življenja v Sloveniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1996, str. 265-286.
9. Černigoj Sadar Nevenka: Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Tranzicija in (ne)enakost med spoloma, Ljubljana, 16(2000), 34/35, str. 31-52.
10. Černigoj Sadar Nevenka, Verša Dorotea: Zaposlovanje žensk. Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002, str. 398-433
11. Demojzes Nadja: Ženske v managementu. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1996. 51 str.
12. Ferligoj Anuška, Rener Tanja in Ule Mirjana: Ženska, zasebno, politično ali »ne vem, sem neodločna«. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1990. 76 str.

13. Gaberšek Marko: Delitev neformalnega dela med spoloma in (moška) brezposelnost. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1997. 110 str.
14. Giddens Anthony: Sociology. London : Polity press, 1989. 815 str.
15. Glazer Jože: Tudi na trgu dela enakopravne. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj : Zgodovinski arhiv Ptuj, 1998, str. 199-212.
16. Habič Veronika: Delitev gospodinjskega dela v družinah s podjetjem. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2003. 63 str.
17. Hakim Catherine: Work-lifestyle choices in the 21th century: Preference theory. Oxford : Oxford University Press, 2000. 340 str.
18. Hazl Vanja: Smo ženske na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza in položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana : Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 71 str.
19. Hewlett Sylvia Ann: Baby hunger. The new battle for motherhood. London : Atlantic Books, 2002. 304 str.
20. Jaklič Marko: Poslovno okolje podjetja. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1999. 353 str.
21. Jogan Maca: Ženske in diskriminacija. Ljubljana : Delavska enotnost, 1986. 156 str.
22. Jogan Maca: Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Ljubljana : Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, 1990. 211 str.
23. Jogan Maca: Seksizem, politika in politična kultura. Teorija in praksa, Ljubljana, 29(1992), 11-12, str. 1141-1150.
24. Jogan Maca: Ne delajmo pač žensk vsegavednih. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj : Zgodovinski arhiv, 1998, str. 133-144.
25. Jogan Maca: Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 276 str.

26. Kanjua Mrčela Aleksandra: Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana : Društvo Inicijativa, 1992, str. 77-87.
27. Kanjua Mrčela Aleksandra: Poklicne vloge žensk – položaj žensk v plačanem delu. Zbornik študij, Ljubljana, 2(1995), 1, str. 51-66.
28. Kanjua Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu. Ljubljana : Enotnost, 1996. 195 str.
29. Kanjua Mrčela Aleksandra: Spolna konstrukcija managerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Tranzicija in (ne)enakost med spoloma, Ljubljana, 16(2000), 34/35, str. 53-78.
30. Kozmik Vera, Neubauer Violeta: Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995. 76 str.
31. Kozmik Vera: Še diskriminirane? Zbornik: Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj : Zgodovinski arhiv, 1998, str. 145-172.
32. Kozmik Vodušek Vera: Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Obrazi naše Evrope, Ljubljana : Mirovni inštitut, 2001, str. 101-116.
33. Linehan Margaret: Uspešne ženske. Ljubljana : GV založba, 2001. 327 str.
34. Mencin Čeplak Metka: Izobraževanje in izobraženost. Mladina v devetdesetih. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1996, str. 69-100.
35. Oakley Ann: The sociology of housework. New York : Pantheon books, 1974. 242 str.
36. Oakley Ann: Gospodinja. Ljubljana : Založba /*cf., 2000. 303 str.
37. Rečnik Tanja: Ovire žensk pri zaposlovanju. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 40 str.
38. Salecl Tanja: Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji. Magistrsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2003. 112 str.

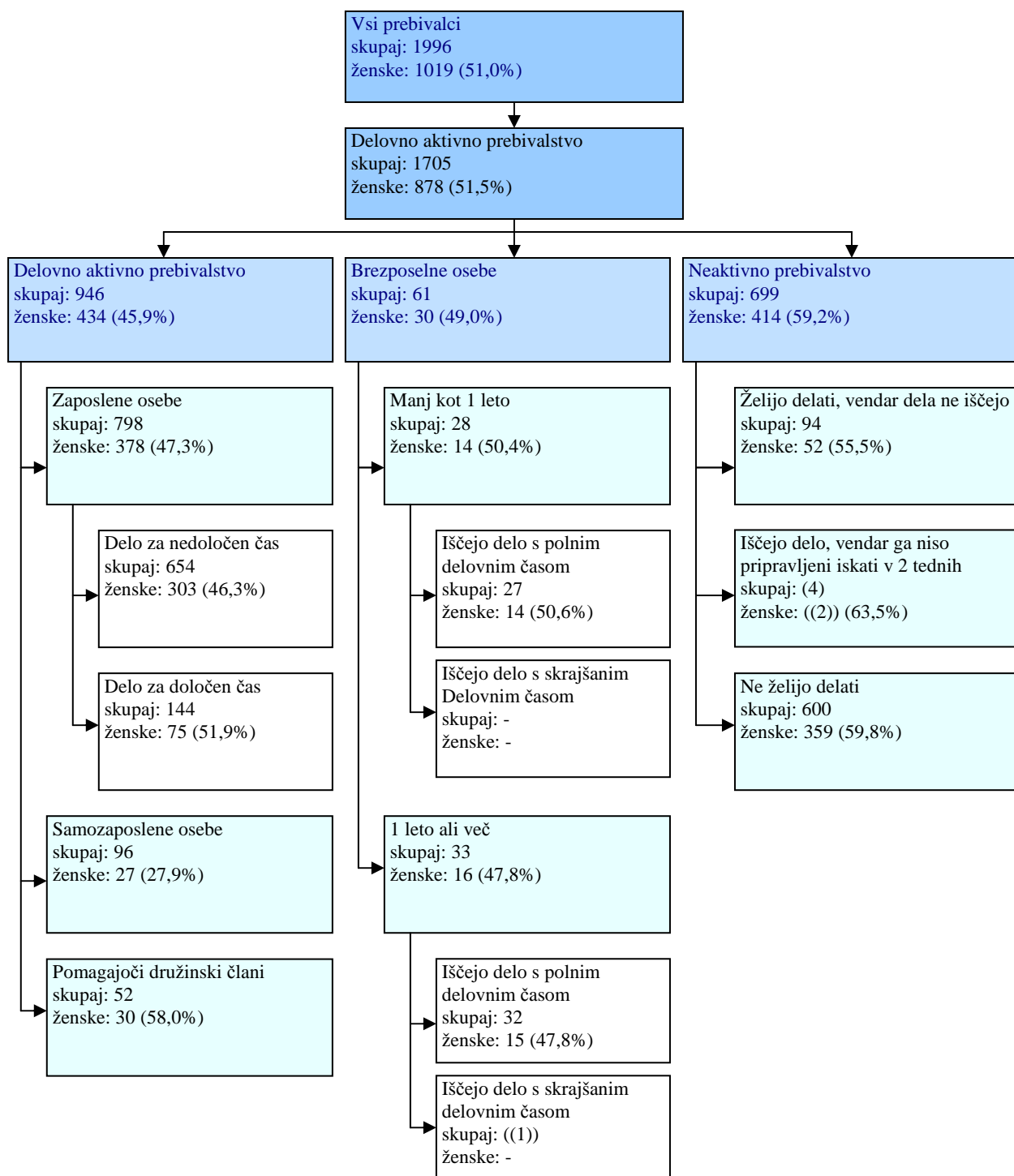
39. Salecl Bevc Tanja, Neubauer Violeta: Problemi žensk na delovnem mestu - opažanja sindikatov. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1996. 194 str.
40. Svetlik Ivan et al.: Neformalno delo. Ljubljana : Delavska enotnost, 1988. 203 str.
41. Šadl Zdenka: Zadeve srca na prepihu tranzicije: reprezentacija ljubezni v ženskih revijah. Tranzicija in (ne)enakost med spoloma, Ljubljana, 16(2000), 34/35, str. 189-205.
42. Švab Alenka: Družina od modernosti k postmodernosti. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 2001. 202 str.
43. Wajcman Jud: Women and men managers: Careers and equal opportunities. Changing forms of employment: organisations, skills and gender. London : Routledge, 1996. 281 str.
44. Williams Christine: Still a man's world: Men who do women's work. Berkeley : University of California Press, 1995. 243 str.
45. Wilson Fiona Margaret: Organizational behaviour and gender. London : McGraw-Hill, 1995. 281 str.
46. Žnidaršič Sabina: Ora et Labora - in molči ženska!: Pogled demografije dežele Kranjske in pridobitnosti žensk v desetletjih 1880-1910. Ljubljana : Založba /*cf., 2000. 259 str.

VIRI

1. Anketa o delovni sili. Ljubljana : Statistični urad Republike Slovenije, 2004.
2. Breaking through glass ceiling: Women in Management. International labour organization. [URL: <http://www.wmo.ch/web/wmoh/womendocs/ppt/1>], 1997.
3. Statistični letopis RS 2004. Ljubljana : Statistični urad RS, 2004. 650 str.
4. Sto besed za enakost – slovar izrazov o enakosti ženskih in moških. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko. [URL: <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/stobesed/2.html> – e6], 1998.

PRILOGA

Slika 1: Prebivalstvo po aktivnosti, Slovenija, 2. četrletje 2004 (v tisočih)



Opombe: % delež žensk v posamezni kategoriji
 - zelo nenatančna ocena, vendar različna od nič
 () manj natančna ocena
 (()) nenatančna ocena

Vir: Trg dela, 2004.

Tabela 1: Zaposlene osebe, Slovenija, 1995-1997

Leto	Zaposlene osebe		Delež žensk
	skupaj	ženske	%
1955	331396	110686	33,4
1956	333996	114551	34,4
1957	352532	122681	34,8
1958	377297	132809	35,2
1959	404380	143555	35,5
1960	427214	154224	36,1
1961	458286	167733	36,6
1962	470563	174108	37,0
1963	484655	182715	37,7
1964	519173	200744	38,7
1965	520080	206320	39,7
1966	505312	204920	40,6
1967	504074	204838	40,6
1968	508768	206308	40,6
1969	525556	215085	40,9
1970	546742	225522	41,2
1971	572814	238295	41,6
1972	594303	251873	42,4
1973	614858	264002	42,9
1974	644815	277508	43,0
1975	677224	292104	43,1
1976	696443	302042	43,4
1977	724151	314457	43,4
1978	753997	329053	43,6
1979	779544	342148	43,9
1980	794829	351448	44,2
1981	801798	357226	44,6
1982	808888	363788	45,0
1983	816280	367953	45,1
1984	828748	373930	45,1
1985	840836	381140	45,3
1986	855220	389567	45,6
1987	867797	395693	45,6
1988	861725	395814	45,9
1989	851273	392992	46,2
1990	817792	379932	46,5
1991	746041	349828	46,9
1992	692079	328123	47,4
1993	665568	303121	45,5
1994	647336	295034	45,6
1995	641952	290600	45,3
1996	634586	283584	44,7
1997	633860	280875	44,3

Vir: Salecl, 2003, str. 74.

Tabela 2: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb v podjetjih, družbah in organizacijah po stopnjah strokovne usposobljenosti po dejavnostih in spolu, 2002

Dejavnosti	Skupaj	Moški	Ženske
SKUPAJ	235.882	246.985	223.456
Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	194055	195375	189879
Ribištvo	237431	266540	155278
Rudarstvo	278774	281096	255895
1. Pridobivanje energetskih surovin	292235	295019	257804
2. Pridobivanje rud in kamnin brez energetskih	229983	225841	252557
Predelovalne dejavnosti	202669	220975	174649
1. Proizvodnja hrane, pijač, tobačnih izdelkov	224.677	245.973	198.392
2. Proizvodnja tekstila; tekstilnih, krznenih izdelkov	146.160	176.449	135.700
3. Proizvodnja usnja, usnjenih izdelkov	160.839	205281	140336
4. Obdelava in pridelava lesa	168.663	173.770	158.566
5. Proizvodnja vlaknin, papirja; založništvo, tiskarstvo	229.370	240.532	212.019
6. Proizvodnja kemikalij, kemič. izdelkov, umet. vlaken	339.045	340.928	336.300
7. Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	200.728	209.996	177.536
8. Proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	189.652	197.390	170.164
9. Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov	199.234	206.067	173.063
10. Proizvodnja strojev in naprav	202.034	216.067	167.995
11. Proizvodnja električne, optične opreme	212.294	.	161.624
12. Proizvodnja vozil in plovil	205.852	212.860	183.500
13. Proizvodnja pohištva, druge pred. dej., reciklaža	168.301	175.936	154.239
Oskrba z elektriko, plinom, vodo	279843	284625	259158
Gradbeništvo	193738	189955	231602
Trgovina; popravila motornih vozil	197142	215753	182562
Gostinstvo	178318	195872	168310
Promet, skladiščenje, zveze	253403	254815	250002
Finančno posredništvo	328527	397095	299656
Nepremičnine, najem, poslovne storitve	272015	290932	249395
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	288686	304230	270438
Izobraževanje	295937	358283	278111
Zdravstvo, socialno varstvo	306194	430420	278958
Druge javne, skupne in osebne storitve	272701	304306	242145

Opomba: . Zelo nenatančna ocena, vendar različna od nič

Vir: *Trg dela, 2004.*