

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
POLOŽAJ SODOBNIH ŽENSK PRI DELU

Ljubljana, september 2010

ANITA RAJK SKLEPIČ

IZJAVA

Študentka Anita Rajk Sklepič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Katarine Katje Mihelič , in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 15.09.2010

Podpis: _____

Kazalo vsebine

Uvod	1
1 Položaj žensk pri delu skozi čas	3
1.1. Odnos do ženskega dela in izobraževanja do 19. stoletja.....	3
1.2. Druga polovica 19. in začetek 20. stoletja.....	4
2 Sodobne ženske pri delu danes.....	5
2.1. Položaj žensk na trgu delovne sile.....	6
2.1.1. Zaposljivost žensk.....	7
2.1.2. Delež brezposelnosti	8
2.1.3. Napredovanje in obravnava žensk na delovnem mestu	8
2.1.4. Kršitve delodajalcev	9
2.1.5. Miti in stereotipi o ženskem delu	9
2.1.6. Drugi razlogi za težave pri zaposlovanju žensk.....	10
2.1.7. Izobraženost sodobnih žensk.....	14
2.2. Položaj žensk pri delu v gospodinjstvu	15
2.2.1. Soudeležba partnerja pri domačem delu in starševstvu	15
2.2.2. Varstvo otrok.....	16
2.3. Problematika usklajevanja delovnega in zasebnega življenja žensk v Slo.....	17
3 Ženske v dilemi med delom in družino	17
3.1. Razkol med družino in kariero	18
3.2. Usklajevanje dela in zasebnega življenja	18
3.3. Dvojna obremenjenost žensk.....	18
3.4. Neplačano in manj vrednoteno delo gospodinj	19
4 Enakopravnost žensk na trgu dela.....	21
4.1. Razlike v plačah.....	21
4.2. Ženski in moški poklici	22
4.2.1. Spremembe na področju delovnih mest	23
4.2.2. Razlike med spoloma	23
4.3. Politika enakih možnosti	24
4.3.1. Pomoč države	24
5 Raziskava	25
5.1. Zbiranje podatkov.....	26
6 Ugotovitve.....	28
6.1. Ženske v dilemi med delom in družino	28
6.1.1. Ali dajejo ženske prednost družini ali karieri?.....	29

6.1.2. Katere ženske odlašajo z družino?.....	29
6.1.3. Ali je družina ovira pri napredovanju?	32
6.2. Enakopravnost žensk pri delu	33
6.2.1. Partnerjeva pomoč pri gospodinjstvu	34
6.2.2. Ali menite, da so ženske enakopravne moškim pri delu?	37
Sklep.....	41
Literatura in viri.....	44
Priloge.....	1

Kazalo slik

Slika 1: Gibanje brezposelnosti od leta 2003 do 2009	8
Slika 2: Izobrazbena struktura žensk, starih 15 let in več v Slo. od leta 1971 do 2007	14
Slika 3: Razlike v plačah med spoloma v nekaterih državah Evrope v odstotkih (%).....	22
Slika 4: Starost anketirank.....	30
Slika 5: Prikaz nihanja izobrazbe	30
Slika 6: Prikaz števila otrok, ki jih imajo ženske, ki so se pripravljene odpovedati družini.....	31
Slika 7: Vpliv subjektov na odločitev o družini ali karieri.....	31
Slika 8: Delež žensk v zvezi, ki so deležne partnerjeve pomoči v gospodinjstvu.....	34
Slika 9: Deleži opravljenega gospodinjanskega dela moških - odgovori žensk.....	35
Slika 10: Deleži opravljenega gospodinjanskega dela moških - odgovori moških.....	35
Slika 11: Prikaz deleža dela partnerjev pri domačih opravilih.....	36
Slika 12: Prikaz mnenja žensk o svoji nezanesljivosti, neprilagodljivosti in nesamozavesti na delovnem mestu	38
Slika 13 :Enakopravnost žensk na delovnem mestu - odgovori žensk.....	38
Slika 14: Enakopravnost žensk na delovnem področju - odgovori moških	38
Slika 15: Delež žensk, ki so bile povprašane s strani delodajalca o ustvarjanju družine	39

Kazalo tabel

Tabela 1: Lastnosti anketirank, ki so se pripravljene odpovedati družini	29
Tabela 2: Prikaz najpomembnejših lastnosti žensk, ki odlašajo z družino.....	32
Tabela 3: Lastnosti moški, ki so se pripravljene odpovedati otrokom, na račun kariere partnerke	33
Tabela 4: Delež opravljenega dela moških in žensk pri hišnih opravilih (v %).....	36
Tabela 5: Primerjava dela moških v času (v%)	37
Tabela 6: Delitev poklicev na moške in ženske (v%)	40

UVOD

Pojmovanje ženskega dela je precej kompleksen pojem. Ženska mora namreč poleg skrbi za svojo kariero svoj čas posvetiti tudi materinstvu in gospodinjstvu. Nekaterim ženskam to pobere moč in energijo in se zato ne odločajo več vrniti se nazaj v ustaljen delovni proces, na delovno mesto.

Namen naloge je ugotoviti, kakšen je položaj sodobnih žensk pri delu na delovnem mestu in kako na njihovo odločitev v dilemi med delom (kariero) in družino vpliva položaj v gospodinjstvu.

Glavni cilji raziskovalne naloge so ugotoviti, ali se splošno javno mnenje že bolj nagiba k enakopravnosti žensk pri delu ali pa so ženske še vedno po mnenju javnosti neenakopravne na delovnem področju ter za katero opcijo se odločajo ženske, ki so v dilemi izbrati delo ali družino. Prav tako nas je zanimalo, ali zaradi ohranitve delovnega mesta in izobraževanja odlašajo z načrtovanjem družine.

Metoda dela v diplomski nalogi je v prvem delu predvsem teoretična. Predstavili bomo položaj žensk skozi čas, si pogledali položaj sodobne ženske pri delu danes, kakšni so teoretični pogledi o dilemi žensk med delom in družino in preverili, kaj vpliva na enakopravnost žensk pri delu na delovnem mestu in tudi v gospodinjstvu.

Drugi del naloge zajema raziskavo o položaju sodobnih žensk pri delu, Opravila sem anketo med 192 osebami, od tega je bila tretjina predstavnikov moškega spola, dve tretjini pa je bilo žensk. Raziskavo sem opravila z namenom, da bi preverila miselnost o enakopravnosti žensk pri delu, da bi razjasnila dilemo, ali se ženske odločijo za družino ali kariero, in preverila še, kako na enakopravnost na delovnem mestu gledajo moški in kako ženske.

Za razumevanje današnjega položaja žensk v družbi moramo poznati položaj žensk pri delu skozi zgodovino. V prvem poglavju bomo tako pogledali, kako se je ženska vloga pri delu skozi čas spreminjala vse do 20. stoletja.

Največ pozornosti smo posvetili drugemu poglavju, kjer smo preiskovali položaj sodobne ženske pri delu danes. Glede na to, da se struktura prebivalstva ženskega spola glede na izobrazbo močno izboljšuje, lahko sklepamo, da visoko izobražene ženske ciljajo na vodilna mesta v poslovnem svetu. Delodajalci od njih ne pričakujejo nič manj posvečanja delu kot od moških, tudi ženske niso v primerjavi z moškimi pri svojem delu nič manj sposobne ali manj delavne, je pa res, da se pri svojem delu srečujejo z določenimi stereotipi, ki jih pri sprejemanju službe v očeh delodajalcev lahko močno zaznamujejo. Preverili smo, kakšen je položaj žensk na trgu delovne sile. Zanimalo nas je predvsem to,

ali drži, da so zaposljivost, napredovanje, izobraženost in brezposelnost žensk bolj kritični kot pri moški delovni sili. Ženske se pri napredovanju in pridobivanju delovnega mesta srečujejo z različnimi težavami in omejitvami, zato smo pogledali tudi to področje.

Ker je položaj žensk na delovnem mestu močno povezan s položajem žensk v gospodinjstvu, nas je zanimalo tudi, kakšen je položaj sodobne ženske na tem področju. Menimo, da je partner tisti, zaradi katerega je ženskam pri usklajevanju družinskega življenja in dela lažje, zato bomo preverili, kakšna je delitev dela pri gospodinjstvih opravilih in kakšna je soudeležba partnerja pri teh delih v sodobni družini. S soudeležbo se namreč žensko lahko zelo razbremeni in tako lažje več časa posveti svoji karieri.

Sodobne ženske so velikokrat v dilemi med ustvarjanjem kariere in med ustvarjanjem družine. Največkrat prav zaradi ohranitve delovnega mesta in zaradi pridobivanja izobrazbe odlašajo z ustvarjanjem družine. V tretjem poglavju bomo zato preverili, kakšne so opcije sodobnih žensk, ki so v dilemi odločiti se med delom in družino. Preverili bomo, kako se soočajo z dvojno obremenjenostjo in usklajujejo delo z zasebnim življenjem.

Zanimalo nas bo tudi, kaj vpliva na enakopravnost žensk v poslovnem svetu. Področje bomo raziskali v četrtem poglavju tako, da bomo preverili razlike v plačah med spoloma, kako in ali sploh se delijo poklici na tipične »moške poklice« in »ženske poklice« ter kako država ureja področje enakopravnosti, katera področja pokriva Zakon o delovnih razmerjih in kateri ostali zakoni urejajo enakopravnost žensk v današnji družbi.

V drugem, empiričnem delu naloge bomo predstavili rezultate raziskave, ki je bila opravljena decembra 2009. Namen je bil na podlagi majhnega vzorca podrobneje spoznati mnenje slovenske populacije o položaju žensk pri nas, tako na delovnem mestu kot v gospodinjstvu.

Ugotovitve raziskave so razdeljene na dve poglavji. V prvem podpoglavju je predstavljen prvi cilj, podkrepjen z odgovori na raziskovalna vprašanja. Zanimalo nas bo, ali dajejo ženske prednost družini ali karieri, katere ženske odlašajo z družino in kakšno je mnenje o tem, da je družina ovira ženskam pri napredovanju.

Drugo podpoglavje se nanaša na drugi cilj – o ugotavljanju enakopravnosti žensk v Sloveniji pri delu. Pogledali si bomo enakopravnost na področju gospodinjstvskega dela in enakopravnost na delovnem mestu. Glede na predhodno raziskavo v Dnevniku (Dernovšek, 2007) o tem, ali so nekatera delovna mesta še vedno izrazito moška ali ženska, bomo analizirali še odgovore našega vzorca, ki bodo s pozitivnimi odgovori o delitvi poklicev na moške in ženske potrdili, da obstaja diskriminacija med poklici, ali z negativnimi odgovori ovrgli trditev, da obstaja delitev na delovna mesta in s tem neenakopravnost na tem področju.

1 POLOŽAJ ŽENSK PRI DELU SKOZI ČAS

Da bi lažje razumeli današnji položaj ženske v družbi, moramo poznati vpliv zgodovine na oblikovanje družbe, družbenih položajev in vpliv družbenih dejavnikov na odnose v družini. Lahko rečemo, da se razlika v načinu življenja pozna že za nekaj rodov nazaj, zato vemo, da se je družabno in spolno življenje prvotnega človeka močno razlikovalo od današnjega (Vode, 1998, str. 97-99).

1.1. Odnos do ženskega dela in izobraževanja do 19. stoletja

Prvi človek je živel povsem naravno življenje višje razvite živali. Sociologi so dognali, da so prvotni ljudje živeli v hordah, v katerih je veljala enakopravnost tudi glede žen in otrok. Postopno so se krvne skupine začele oblikovati v višje organizirane »zajednice«, s skupnim gospodarstvom in imetjem. Oblikovala se je delitev dela po spolu, starosti, moči in zmožnostih. Vsi člani so imeli enake pravice, le da jih je vezalo materino sorodstvo, mož se je priženil v materinsko zadrugo in si je moral ženo z delom odslužiti. Otroci so bili izključna last materinega rodu, očeta niso smatrali niti za sorodnika.

Polagoma je prešla ženska oblast v moške roke in matriarhatu, materinskemu pravu je sledil patriarhat, očetovsko pravo. Razlog za to je, da se je tudi moški počasi ustalil, pričel je z delom kmetovalca ter začel izdelovati orodje in trgovati. Prevezel je ženino delo, žena pa se je začela posvečati hišnim opravilom in otrokom (Vode, 1998, str. 99-100). Tudi kasneje, ko se je že razvilo poljedelstvo in živinoreja, se ženske nikoli niso odrekle družini. Otroci so jim bili prva skrb. Moški so medtem skrbeli za živino in varnost, tudi izobraževali so se le moški, če so se med izobraženci pojavile ženske, so se za svojo izobrazbo lahko zahvalile srečnim naključjem ali bolj razgledanemu očetu (Vojmer, 1998, str. 22).

V srednjem veku Evropa posebej ne izstopa v odnosu do ženske. Ženska je bila v tem času v očeh tako moških kot žensk »stroj za ohranjanje vrste«, predmet naslade, davek, vojni plen, skratka nujnost, brez katere obstoj ni bil možen. Tudi pri drugih civilizacijah so bile ženske v podrejenem položaju in so bile primorane skrbeti za prehrano, bivališče, otroka in higieno (Lovrenčič, 2000, str. 39).

Iz poljedelstva in živinoreje sta se razvila kmečka in meščanska družina. Odnos do otrok se je spremenil, postal je bolj fatalističen. Kmečki starši so imeli le malo časa za otroka, saj kmečka družina ni bila usmerjena na naloge reprodukcije, sploh pa ne na naloge socializacije (Sieder, 1998, str. 34-42). Izobraževanje žensk se je nanašalo predvsem na področja, ki so se osredotočala na dom in družino, delovno okolje v hiši in okrog hiše. Kmečke deklice so že zgodaj začeli poučevati o pridelovanju hrane, delu v kuhinji, skrbi za

zdravo družino, prodaji na trgu ter pridelavi blaga, iz katerega so sešile oblačila za vse člane družine (Hernja Masten, 1998, str. 32-35).

Meščanska družina je zajemala bankirje, trgovce, uradnike, sodnike, vsem pa je bilo skupno to, da so držali svoje žene in otroke stran od dela, s katerim bi služili denar, če je bilo to mogoče. Kot pravi Sieder (1998, str. 119-138), je bila odgovornost žene gospodinjstvo, spravljanje ozimnice in vrtnarjenje. Začelo se je tudi gibanje proti zanemarjanju otrok. Otrok je prvokrat veljal kot »vzgojljivo« bitje.

Vloga moških se je razvijala v smer pridobitnega dela zunaj hiše in na njegovi poklicni usposobljenosti, delo žensk pa je postalo delo v hiši, ki pa je bilo čedalje manj cenjeno ravno zaradi vedno večje izračunljivosti in maksimiranja dobička. Tako se je tradicionalna podreditev ženske moškemu ohranila. Mož je veljal za edinega vzdrževalca družine, ker je nosil denar, žena pa je padla v vlogo služkinje, ki je predstavljala poklicni uspeh svojega moža (Jalušič, 1992, str. 41).

1.2. Druga polovica 19. in začetek 20. stoletja

Z nastopom industrijske revolucije so se družine skoraj preselile v tovarne. Najprej so delali skupaj v določenem oddelku v tovarni, z razmahom industrializacije in novim zakonom o prepovedi izkoriščanja žensk pa se je delo očeta krepko podaljšalo, družinski člani pa so pričeli delati vsak na svojem oddelku tovarne ali celo v različnih tovarnah. Oče je bil še vedno odgovoren za ekonomsko podpiranje družine, mati pa za vzdrževanje doma in vzgojo otrok (Kitzinger, 1994, str. 171-172).

V družbah z nizko stopnjo tehnološkega razvoja so bile vse sile družinskih članov usmerjene v pridobivanje materialnih virov, ki bi jim omogočili boljše življenje. Tem družinam življenjske razmere niso bile najbolj naklonjene. Ženske in moški so se poročali zato, da bi lažje zagotovili nemoten potek dela in so si s tem zagotovili medsebojne storitve. Ženske so se trudile, da bi kljub visoki smrtnosti otrok zagotovile čimveč delovnih rok za pomoč in nego v starih letih. To ne pomeni, da se v družinah niso imeli radi, vendar osebnih interesov niso mogli uveljavljati, če so bili v nasprotju s cilji celotne družine (Boh, 1986, str. 131).

S časom pa so se tudi ženske začele pojavljati na trgu delovne sile in so bile zmožne preživeti tudi same, zato je v nekaterih družinah prišlo do manjka patriarhalne instance. Moški in sinovi so odšli v vojno in ko so se vrnil, so bili v veliko primerih nesposobni za delo, zato so jih morale vzdrževati ženske. Psihoanalitik Paul Federn (v Sieder, 1998, str. 204) je leta 1919 govoril celo o »družbi brez očetov«. V tem času je močno naraslo tudi število ločitev. Takrat so v veljavo stopili socialno politični programi, da bi izboljšali položaj delavskih družin ter jih razbremenili obremenitev, ki so ovirale emocionalen odnos

med zakoncema in med starši. Poleg razbremenitve gospodinjskih del naj bi se delavska ženska tudi izobraževala in razsvetlila z delom negovalke ali vzgojiteljice.

Ideološko povzdigovanje ženske v vlogi gospodinje in matere se je v 19. stoletju zelo razmahnilo. V središče so stopile tudi reforme, ki so bile naslovljene na delavskega otroka, v tem (povojnem) obdobju je namreč porasel delež mladinskega kriminala. Država je želela pomagati s propagiranjem modernizacije in racionalizacije gospodinjskega dela, želeli so privzgojiti racionalno delo z dojenčki, modernizacijo telesa (preprostejša oblačila, kratke frizure...), stanovanjske reforme,... vendar se je vse skupaj izjalovilo zaradi gmotnih razmer družin in zaradi odpornosti delavskega okolja, ki se tradicionalnim običajem ni želelo odpovedati. Želeli so ostati zvesti zgledu »udomačene ženske«. To je bila ženska, ki je bila prvenstveno odgovorna za nego in vzgojo otrok ter gospodinjstvo (Sieder, 1998, str. 203-214).

2 SODOBNE ŽENSKÉ PRI DELU DANES

Če je bil motiv žensk včasih **družinsko naravnan**, to pomeni, da so ženske delale zato, ker prihodek moškega ni zadoščal za preživetje, je v današnjem času nekoliko drugače. V ospredje je močno stopil **osebni motiv**. Ženske delajo zato, da si zagotovijo lasten zaslužek in s tem relativno neodvisnost od partnerja, dosežejo veselje v poklicu in navežejo družabne stike (Sieder, 1998, str. 234).

Danes ženske po končanem porodniškem dopustu iščejo nove priložnosti za prekvalifikacijo ali izobraževanje in bi se najraje poslužile zaposlitve doma, job-sharinga¹, premičnega delovnega časa in delne zaposlitve. Problem nastane tudi pri vzdrževanju družine (Kitzinger, 1994, str. 169).

Še pred približno desetimi leti so ženske za isto delo kot moški zaslužile 85% njihove plače. Glede na zadnje poročilo statističnega urada za mesec maj 2009 pa ženske danes zaslužijo kar 95% moške plače. Glede na to bi lahko sklepali, da se položaj ženske izboljšuje. Po predvidevanju Boston Consulting Group se bo prihodek žensk v naslednjih petih letih povečal kar za 50%, medtem ko prihodek moških le za 30% (Mekina, 2009).

Skoraj vse matere so v današnjem času zaposlene. Nezaposlene so le tiste matere, ki so tako bogate, da lahko svoje otroke v celoti prepustijo varuškam in kasneje internatu, a jih je zelo malo. Sheila Kitzinger (1994, str. 169) navaja, da je izraz »zaposlene matere« napačen, ker se uporablja v kontekstu z moškimi delovnimi vzorci, ki so vezani na karijerne cilje, to pa privede do podcenjevanja dela, ki ga ženske sicer opravijo doma.

¹ Gre za zaposlitveno opcijo, kjer si dva delavca delita isto delovno mesto, vsak od njiju pa dela le določen del tedna

V zgodnjih 70ih so ženske predstavljale med 37% in 43% vseh zaposlenih. Število zaposlenih poročenih žensk z otroki je naraslo bolj kot število zaposlenih žensk brez otrok, sicer pa je število zaposlenih žensk z večanjem števila otrok upadalo. Na podlagi neke raziskave leta 1976 (Sieder, 1998, str. 233-234) je bilo ugotovljeno, da so ženske, ki niso prenehale delovnega razmerja v povprečju na svet prinesle 1,5 živega otroka, ženska, ki je bila zaposlena začasno, je rodila v povprečju 1,84 otroka, na tiste, ki pa niso bile nikoli zaposlene, pa je odpadlo 2,31 rojstev. Kot je razvidno iz **priloge 1**, lahko v bodočnosti pričakujemo vse večji upad števila rojstev, saj je vse več žensk zaposlenih.

Da dobimo boljšo sliko o položaju ženske danes, moramo vedeti, da družinske obveznosti v družini še vedno niso enako porazdeljene, da je tveganje revščine pri ženskah večje kot pri moških, da je le 65% žensk z majhnimi otroki v službi, moških pa 91% in da ženske v povprečju zaslužijo 17,4% manj kot moški za vsako opravljeno delovno uro (Černoga, 2009).

2.1. Položaj žensk na trgu delovne sile

Eden ključnih dejavnikov, ki je vplival na družinske spremembe zadnjih nekaj desetletij, je množičen vstop žensk na trg delovne sile. Obravnava se kot novost od leta 1960. Slovenija je imela že v času Jugoslavije prevladujoč vzorec zaposlenih žensk, delež pa narašča že od začetka 20. stoletja. Leta 1910 je bilo med vsemi zaposlenimi v industriji in obrti 27% žensk.

Med delovno aktivnim prebivalstvom je bil delež žensk v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja 47,2%, vendar je v letu 2002 padel na 44,9% zaradi povečanja brezposelnosti, ki je v tem času prizadela predvsem ženske (Švab, 2006, str. 72). Položaj žensk v Sloveniji je danes celo nekoliko boljši kot v povprečju EU: zaposlenost žensk v Sloveniji je 61,8%, v EU pa 57,2% (Portal statističnega urada – Prebivalstvo, ženske v Sloveniji 2007).

Težava se pojavi že pri obravnavi žensk, ker jih delodajalci že vnaprej obravnavajo kot tiste, ki bodo zaradi družine manj prisotne na delovnem mestu. Jasna Jeram iz urada za enake možnosti meni, da taka obravnava žensk že v izhodišču ne omogoča enakih možnosti pri zaposlovanju in karieri. Rešitev vidi v enakomernejši porazdelitvi dela v družini in s tem tudi opustitev mita, da so to zgolj ženske zadolžitve tudi v očeh delodajalcev (Finc, 2008).

Največja porast v zaposljivosti žensk je bila predvsem na področju honorarnega dela, kjer so pogoji dela slabši in hkrati takšna dela zagotavljajo manjši zaslužek kot dela za polni delovni čas, tak način dela pa je nesorazmerno vplival na ženske. Velika razlika je tudi v zaposlitvi etničnih skupin žensk. Leta 1994 je bilo kar 45% žensk zaposlenih za nepoln delovni čas (honorarno) (Bagilhole 1997, str. 15).

Goran Lukič iz zveze svobodnih sindikatov položaj žensk na trgu delovne sile vidi kot nevarnost izključevanja žensk s trga delovne sile. Razlog za to pripisuje protislovnim trendom fleksibilnega trga dela in konzervativno definicijo tradicionalne družine. To razliko po njegovem mnenju utrjuje še nevidni stekleni strop, ki postavlja umetne meje poklicnemu napredovanju žensk. Rešitev temu predstavlja mednarodni projekt *Gender floor*, ki želi oblikovati takšno delovno okolje, ki bo optimalno uravnotežilo poklicno in zasebno življenje zaposlenega, hkrati pa bo pripomoglo k izboljšanj organizacijske klime in kulture v podjetju (Podnar, 2008).

Položaj žensk na trgu delovne sile urejajo različne tako vladne kot nevladne organizacije, raziskovalne in izobraževalne institucije. Da bi se položaj žensk na trgu delovne sile izboljšal, imamo v Sloveniji kar nekaj organizacij (Marn, Položaj žensk na trgu delovne sile, str. 4 - 5):

- ⇒ Urad za enake možnosti
- ⇒ Sekcija managerk
- ⇒ Komisija za enake možnosti v državnem zboru
- ⇒ Urad vlade RS za žensko politiko (svetovalno telo pri vladi preimenovano v Urad za enake možnosti)
- ⇒ Urad varuha pravic

2.1.1. Zaposljivost žensk

Poraja se vprašanje, kako in zakaj so se v nekem trenutku delodajalci odločili, da bodo zaposlili ženske na novih delovnih področjih ter kakšna politika jih je pri tem vodila. Odgovor vidimo v tridelnem modelu, ki pravi (Milharčič Hladnik, 1995, str. 27):

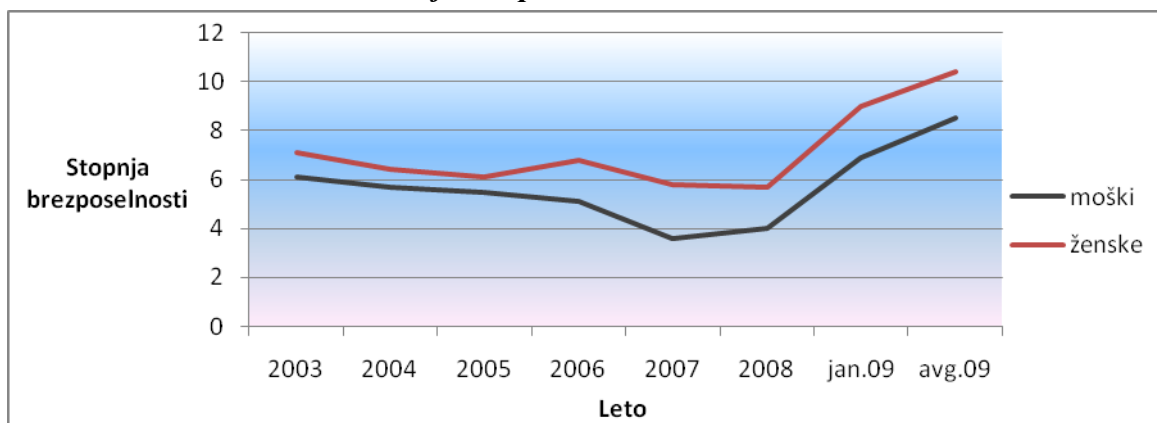
- ⇒ Najprej je bila enota produkcije majhna, produktivnost nizka in pri produkciji so sodelovali vsi člani družine. Rodnost in umrljivost otrok je bila velika. Poročene ženske so bile matere in proizvajalke, neporočene pa so delale znotraj svoje družine, če to ni bilo potrebno pa zunaj nje.
- ⇒ Industrializacija povzroči povečanje produkcijskih enot, produkcija pa se iz družinskih gospodinjstev preseli v tovarne. Potrebe gospodinjstev po mezdi so določale produkcijsko funkcijo žensk. Ženske so delale občasno, neredno, odvisno od tega, kako potrebna je bila njihova mezda v družinskem proračunu.
- ⇒ Ob koncu 19. stoletja so novi načini produkcije zahtevali predvsem moško delovno silo, odprla pa so se nova delovna mesta v terciarnem sektorju, namenjena predvsem ženskam. Življenjska raven se je zvišala, smrtnost in rodnost pa znižali.

2.1.2. Delež brezposelnosti

Konec leta 2006 je bila, med registriranimi brezposelnimi osebami v Sloveniji, dobra polovica žensk in sicer 54,4 %. Stopnja brezposelnosti žensk se je povečevala. V prvem četrtletju leta 2006 je bila po Anketi o delovni sili stopnja brezposelnosti 5,6 %, (4,5 % za moške in 6,9 % za ženske).

Kot lahko vidimo na **sliki 1**, je brezposelnost žensk v času od leta 2003 do leta 2009 vedno višja od brezposelnosti moških. Stopnja brezposelnosti je najvišja med mladimi, starimi med 15 in 24 let in je znašala 12,3 %, ki pa se med spoloma ni bistveno razlikovala. Najnižja pa je bila med starejšimi, starimi med 55 in 64 let in sicer 3 %, k čemur so večino prispevali moški. Brezposelnih žensk v omenjeni starostni skupini skoraj ni bilo. Med brezposelnimi ženskami jih po raziskavah 4 % najde novo delo manj kot v enem mesecu, 30 % pa čaka nanj več kot dve leti (Portal statističnega urada – Prebivalstvo, ženske v Sloveniji 2008).

Slika 1: Gibanje brezposelnosti od leta 2003 do 2009



Vir: Statistični urad RS.

2.1.3. Napredovanje in obravnava žensk na delovnem mestu

Pri obravnavi žensk na delovnem mestu se srečujemo s kršitvami delodajalcev, ki onemogočajo ženskam napredovanje, hkrati pa na strani žensk niso niti miti, ki govorijo v prid materam in ne karieristkam. Poleg tega se ženske na poti doseganja dobrega delovnega mesta srečujejo še z drugimi razlogi za težje poseganje po najvišjih delovnih mestih.

Pri napredovanju na višje delovno mesto se ženske srečujejo s težavami in ovirami, kot so tradicionalna delitev dela, tradicionalno določene spolne vloge, povezava kariera - materinstvo - družina, pomanjkanje samozavesti, prepričanje o emocionalni nestabilnosti, pomanjkanje vzornic in mrež poznanstev, diskriminacija, vera v stereotipe, stekleni strop, mentorstvo idr. (Marn, 2009, str. 17-23).

2.1.4. Kršitve delodajalcev

Zakon o delovnih razmerjih² določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati nekaterih podatkov. Sem spadajo podatki o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatki o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugi podatki, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Po navedbah Žurnal24 (Cirovič, 2009) je znano tudi, da delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Delodajalec torej lahko zahteva in kandidat je dolžan delodajalcu posredovati le tiste podatke, ki se nanašajo na delo, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, oziroma le tiste podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Vse možne kršitve lahko žrtve podajo na Inšpektorat RS za delo, in sicer na enoto, glede na sedež delodajalca. Kazni za kršitve so precej visoke in znašajo od 3.000 EUR do 20.000 EUR, za manjša podjetja pa 150 EUR do 8.000 EUR. Poleg podjetja je kaznovana tudi odgovorna oseba.

Ugotavljamo, da je s strani delodajalcev čedalje bolj omejeno število zaposlenih, hkrati pa se povečuje število delovnih ur od manjšega števila zaposlenih, ali pa odpuščajo delavce, ki so bili zaposleni za nedoločen delovni čas in jih nadomestijo s honorarnimi ali takimi za določen delovni čas. To je lahko za ženske, ki imajo družine, zelo stresno, saj nikoli ne vedo, kdaj bodo ostale brez službe in hkrati brez prihodkov (Phillips, 1998, str. 130).

2.1.5. Miti in stereotipi o ženskem delu

Konec 19. stoletja so postali vse bolj priljubljeni miti, ki nakazujejo na primarno delo ženske doma (Lerner, 1994, str. 7):

- Mame so zaradi biološke vezi najboljše negovalke za otroke.
- Ženske niso zmožne uspešno usklajevati materinstva in kariere, ne da bi škodile harmoniji družinskega življenja.
- Otroci se bodo optimalno razvijali, če bodo prvo, osnovno nego³ dobili od matere.
- Ženske morajo ostati doma (gospodinjiti).
- Dnevna materinska nega otroka vpliva na zdrav razvoj otroka.

Vavti (1998, str. 90) opisuje, kako se ponavadi ženske vedejo v svojem poklicu, ko storijo napako in jih šef kritizira pred ostalimi. Izkušnje kažejo, da večina žensk s slabo vestjo in manjvrednostnimi občutki skloni glavo. To pa jih spravi iz ravnovesja in izgubijo velik del zaupanja vase in v svoje znanje.

² Členi ZDR so podrobneje opisani v Prilogi 4

³ Prevedeno iz angleškega pojma primary care

Nedaleč od teh trditev najdemo mite, ki jih je navedla Margaret Linehan (2001, str. 47-50), kot so, da se ženske niso sposobne spoprijeti z odgovornostmi in da si ženske ne upajo tvegati, pa še bi jih lahko našteli. Ženske se morajo zavedati, da kdor ne dela napak, nič ne stori. Važno je, da pri svojem delu sprejmejo odgovornost za napake, ki so jih storile in se z njimi spoprimejo ter jih poskusijo rešiti.

Ženske na višjih položajih morajo vedeti, da vsaka odločitev prinaša tveganje, lahko celo poraz. Dejstvo je, da so najbolj uspešne ženske ravno tiste, ki ne jemljejo vsake kritike osebno in bolj pozitivno podajajo svoje predloge, ideje in znanje. Raziskava je pokazala, da je samozavest ženske bolj ranljiva in občutljiva kot moška, ravno tako pa ženske nimajo tako močne samozavesti, da bi uspehe in znanje pripisale sebi in svojim sposobnostim, zato jih pripisujejo sreči in slučaju; neuspehe pa le sebi in svojemu neznanju, medtem ko moški vse skupaj razumejo ravno obratno. Pri takšnem načinu ravnanja ni nič čudnega, da se ženske na poslovnem področju ne morejo uveljaviti.

Drugi pojav, ki ga navajajo znanstveniki, je ta, da se ženske v svojem vedenju in komunikaciji stalno opravičujejo, kot na primer: »Oprostite, ali smem nekaj povedati...« To vedenje se pripisuje naši socializaciji, saj so se ženske naučile biti potrpežljive, počakati v ozadju in skrbeti za blagor drugega v upanju, da se jih bodo moški slednjič le usmilili. Vavti (1998, str. 93) spodbuja ženske in pravi, če same ne bodo storile koraka naprej in opozorile nase, se bo upanje kmalu razblinilo v nič. V poklicnem življenju je namreč zelo pomembno to, da ženska pokaže svojo moč in sposobnosti ter zna skriti svoje šibkosti.

2.1.6. Drugi razlogi za težave pri zaposlovanju žensk

Razloge za težje poseganje po vodilnih mestih Linehan (2001) išče v kulturnih, zakonskih, izobraževalnih in podjetniških omejitvah, ki izhajajo iz razmerja med delom in družino ter iz osebnih stališč. Ti dejavniki oz. omejitve se od okolja do okolja razlikujejo, prednost pa imajo v večini kultur ravno moško naravnane značilnosti.

Zaradi številnih ovir, s katerimi se srečujejo ženske, je njihova zastopanost na trgu delovne sile močno okrnjena. Raziskava (Linehan, 2001, str. 41) je pokazala, da je na najvišjih vodstvenih položajih 10% moških in le 6% žensk. Ugotovili pa so, da ženske veliko lažje dobijo zaposlitev na nižjih ravneh, poseganje po višji položajih pa je zanje še vedno nekoliko bolj težavno.

Velik vpliv ima **kulturni vpliv**, sem spada na primer tudi krščanska vzgoja, ki preferira vrednoti poroko in materinstvo. Primer takšne države je Italija, ki ima le 30% žensk zaposlenih zunaj doma in je poroka glavni razlog, zakaj se ženske izločijo iz trga delovne sile.

Na Portugalskem je stopnja zaposlenosti žensk povezana z najnižjim deležem ustanov za varstvo najmlajših otrok starih od 3 mesecev do 6 let. Ženske naj bi pri vsem tem vzgajale svoje otroke ter si ustvarile resno poklicno kariero. Še več takih primerov bi lahko našteali, ki pa so samo še dodaten dokaz, da kulturne razlike še vedno obstajajo.

Največjo oviro še vedno predstavljajo **zakon o enakosti spolov, enakosti dohodka in porodniškem dopustu**. Statistična analiza dohodkov žensk po navedbah The Economist je pokazala, da so ženske za enako delo v povprečju po svetu plačane za od 20% do 30% manj od moških. Leta 1974 je bil sicer podan predlog za akcijski socialni načrt, ki bi zastopal pravice žensk. Dodatni ukrepi so bili sicer uvedeni, a kljub temu ni prišlo do zasuka od gospodarskih interesov k socialnim (Linehan, 2001, str. 48-49).

Zakon o združenem delu in republiški oz. pokrajinski zakon o delovnih razmerjih ne vsebuje določb, ki bi obravnavale enakost žensk in moških pri zaposlovanju, upoštevajo pa ustavna načela o enakosti ne glede na spol (Linehan, 2001, str. 87). Zakoni določajo splošne pogoje za sklenitev delovnega razmerja. Po tem zakonu se za diskriminacijo šteje (Ur. l. RS, št. 62/2004):

- ⇒ vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti na podlagi rase, barve, spola, vere, političnega prepričanja, narodnosti ali socialnega izvora, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali obravnavanje pri zaposlovanju ali poklicih;
- ⇒ vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali obravnavanje pri zaposlovanju ali poklicih in ga lahko opredeli zadevna članica po posvetovanju s predstavniškimi organizacijami delodajalcev in delavcev, če obstajajo, in drugimi ustreznimi organi.

Pravna enakost se sicer pri zaposlovanju vedno bolj dosledno upošteva, ne smemo pa pozabiti na **prikrito diskriminacijo**. Gre za zaposlovanje žensk pri težjih fizičnih delih, pri katerih je zahtevana nižja stopnja izobrazbe in so zato tudi slabše nagrajevane. Primer imamo tudi pri objavi delovnih mest, na katera se lahko prijavijo le moški. Prikrita diskriminacija pa ima na svoj način lahko tudi pozitivne in negativne učinke. Negativni učinki so prepoved zaposlovanja žensk pri določenih delih, koristi pa predvsem prepoved nočnega dela, prepoved nadurnega dela, prepoved opravljanja težkih fizičnih del, ugodnosti v zvezi s porodniškim dopustom idr. (Končar, 1986, str. 88-89).

Kadar matere poleg osnovnega porodniškega dopusta vzamejo dodatni dopust, morajo povsod po Evropi pogosto prekiniti delovno oz. pogodbeno razmerje, zato se morajo ženske pogosto odpovedati visokim položajem, ki sicer izvirajo iz nepretrgane delovne dobe. Kljub prizadevanjem zakonodajalcev v Evropski uniji v preteklih letih je jasno, da zakoni še vedno predstavljajo številne omejitve, ki ženskam povzročajo težave pri napredovanju na višje položaje (Linehan, 2001, str. 51-52).

Natalija Gorščak (1992, str. 13) se strinja, da je položaj ženske v največji meri odvisen od **razvitosti države** in od **religije** kateri pripada, kar pa je velik razlog za izobrazbeno strukturo žensk. Struktura izobrazbe žensk je zelo podobna moški v razvitih deželah z nekatoliško religijo (npr. s protestantsko). V teh deželah se ženske gibljejo na istih položajih kot moški in so zaposlene. Če niso zaposlene, je to zato, ker si tega ne želijo, ali pa imajo toliko otrok, da se jim iz finančnega vidika na izplača delati (visoke subvencije na večje število otrok so na primer na Finskem).

Med **podjetniške omejitve** spada na primer metoda izbora kandidatov in metode vrednotenja kandidatov, kjer pa je pristranskost zelo težko dokazati. Ugotovili so tudi, da so določeni psihometrični testi in testi inteligentnosti zastavljeni tako, da so naravnani na določeno skupino ljudi (npr. moške), zato se pri vrednotenju kandidatov čedalje bolj krepijo kadrovske centri za vrednotenje kandidatov, da bi zagotovili čim boljše nepristranskost. Če kandidate ocenjujejo managerji na višjih delovnih položajih iste organizacije, lahko pride do specifičnega pojmovanja nadpovprečnosti, ki je domena izključno moške managerske skupine.

Ovire, s katerimi se srečujejo ženske na svoji poklicni poti, se nanašajo na diskriminacijo in razvoj poklicne kariere. Pripadnost ženskemu spolu na splošno zavira napredovanje na delovnem mestu in razvoj poklicne kariere. Resna ovira je tudi odnos moških na najvišjih položajih. Stališča o zaposlenih ženskah, zlasti tistih, ki delajo polovični delovni čas, ostajajo vse bolj zakoreninjena. Delodajalci menijo, da so ženske manj zavzete za delo, nevedne nadaljnje izobraževanja ali napredovanja in da so na splošno manj predane delu (Linehan, 2001, str. 59-66).

Mentorski odnosi so zelo pomembni pri napredovanju v organizacijah. Mentor namreč zagotavlja informacije, nasvete, usmeritve in pomaga pri razvoju socialne in poklicne integritete. Ženske se za mentorstvo odločajo zelo redko, ker se ne zavedajo pomembnosti mentorja, ker so zadržane do iskanja moškega mentorja in se bojijo, da bi sodelavci pripisali temu odnosu seksualne vzgibe. Razlog pa je tudi v tem, da mentorji niso pripravljeni izbirati ženskih sodelavk, ker se ne počutijo dovolj sproščeni pri razvijanju poklicnega in osebnega odnosa.

Odnosi s sodelavci in **mreže poznanstev** naj bi zagotavljali organizacijsko podporo managerkam, zlasti ob pomanjkanju mentorjev. Vendar so ženske v glavnem izključene iz mrež poznanstev. Na Danskem obstajajo klubi, tako znotraj kot zunaj podjetij, v katerih ženskam ni dovoljeno sodelovati. Ravno ti odnosi pa so ključ za neformalno mrežo, ki se oblikuje in krepi odnose.

Na delovnem mestu je pogosto prisotna tudi neželena seksualna pozornost, ki se kaže v predlogih za spolne usluge, in drugo prikrito ali odkrito vedenje seksualne narave. Govorimo o **spolnem nadlegovanju**. Ločimo dve vrsti nadlegovanja. Lahko gre za

dotikanja, šale ali drugačno spolno prigovarjanje, drugi vidik pa je sovražno delovno okolje, kjer govorimo o stalni nedobrodošli spolni pozornosti. Spolno nadlegovanje povzroča splošno napetost, jezo, odpor, prizadetost, potrtnost, žalost, strah in pripisovanje krivde samemu sebi. Vse to pa lahko vpliva tudi na zdravje in posledično na zmanjšanje opravilne sposobnosti.

V raziskavah je bilo ugotovljeno, da managerje izbirajo najprej za položaje v domačem okolju, nato pa jih nagradijo z **mednarodnim sodelovanjem**. Za pošiljanje moških na delo v tujino se odločajo predvsem zaradi mnenja, da obveznosti ženske do otrok in soproga omejujejo njeno mobilnost, prav tako pa so nadrejeni prepričani, da je tujci ne bodo sprejeli. Vodstva navajajo tudi razloge, zakaj managerk ne imenujejo za mednarodne managerske položaje. Menijo namreč, da če so poročene s partnerjem, ki razvija lastno poklicno kariero, le ti odklanjajo selitev v tujino.

Vodilni managerji predvidevajo, da bodo imele poročene ženske več težav zaradi selitve v tujino kot poročeni moški. Spet pa se srečamo s stereotipi o tem, da ženske pokažejo manjšo pripadnost in predanost organizaciji, kajti največjo pripadnost in predanost pokaže tisti, ki odhaja pozno ponoči, ženske pa si tega zaradi družinskih obveznosti ne morejo privoščiti (Linehan, 2001, str. 68-100).

Posledica spolne segregacije je ženska diskriminacija pri napredovanju. Kimmel poudarja, da se ženske pri gradnji svoje kariere srečujejo z dvema vrstama ovir. Gre za t.i. glass ceiling⁴ in sticky floor⁵, katera se dopolnjujeta in s tem ženkam onemogočata doseganje višjih in bolj plačanih položajev v podjetju. **Lepljiva tla** ohranijo ženske v slabšem položaju na ta način, da jih zadržijo na slabše plačanih položajih in jim dajejo manjše možnosti za napredovanje, **stekleni strop** pa omejuje ženske pri napredovanju na višja, morda celo managerska mesta s predsodki, ki temeljijo na predsodkih o njihovem obnašanju in organizaciji (Kimmel, 2004, str. 195).

Kimmel navaja tudi primer, kako tradicionalni stereotipi še vedno delujejo v korist moških. Gre za primer podjetja Publix Super Markets inc⁶. Eden izmed tožilcev navaja, da je podjetje zavrnilo napredovanje blagajničarke, nadrejeni (moški) ji je namreč povedal, da kot ženska ni sposobna biti na nadzornih oz. višjih mestih. Drugi primer istega podjetja je, da zaposlena s splošno izobrazbo ni mogla napredovati, ker ni bila glava družine (moški), kljub temu da je sama vzgajala tri otroke. Leta 1997 je Publix plačal 81,5 mio USD, da je prišlo do poravnave (Kimmel, 2004, str. 195).

⁴Glass ceiling v slovenščino prevajamo kot stekleni strop

⁵Sticky floor je v slovenščino prevedeno kot lepljiva tla

⁶Veriga prehrambenih izdelkov

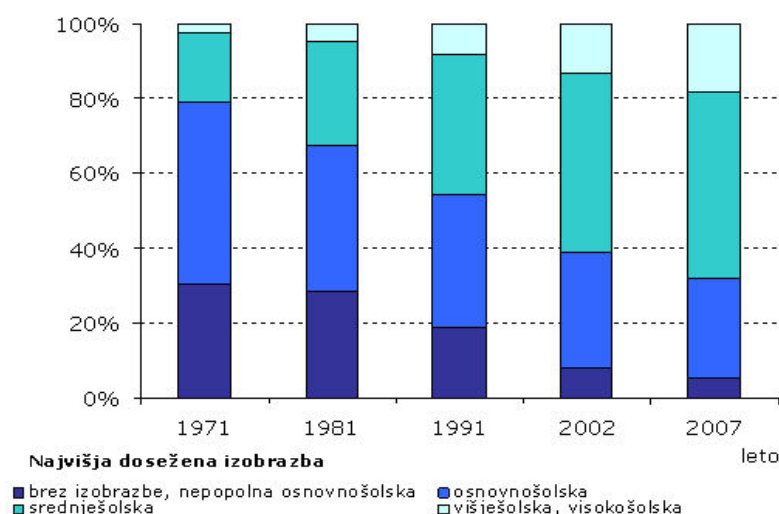
2.1.7. Izobraženost sodobnih žensk

Harris (2004) poudarja, da je vse več mladih žensk vse bolj izobraženih in prilagodljivih glede delovnega časa. Ženska delovna sila je v novi ekonomiji (sodobnem času) postala vse bolj vitalna, temelji na ciljih o svoji uspešnosti, ki si jih mlade ženske postavijo in jih v času izobraževanja skušajo doseči. V 21. stoletju ni več največja vrednota delo za nedoločen čas⁷, saj je v času globalizacije postalo delo mladih žensk relevantno ravno zaradi njihove pripravljenosti za izobraževanje. Pokazalo se je, da imajo ženske ob končanem študiju v povprečju višjo izobrazbo od moških. Veliko podjetij ravno zaradi zgoraj omenjenih lastnosti veliko raje zaposli študentke, ki so pripravljene svoje znanje vlagati v podjetje (Harris, 2004, Str. 38-40).

Tudi v Sloveniji je že dalj časa na fakultetah opaziti več študentk kot študentov, kar lahko pomeni porast žensk na vodilnih položajih v podjetju. Še vedno so preferirana feminizirana področja študija, delež žensk na tehničnih študijskih programih se le počasi povečuje (Marn, 2004, str. 5).

Izrazit trend naraščanja števila žensk se kaže z udeležbo žensk na visokih in višjih šolah. Leta 1965 je bilo med vsemi vpisanimi 35,4% žensk, leta 1992 kar 53,4% žensk, leta 2007 pa je v Sloveniji diplomiralo 56,3% žensk. Podaljšano izobraževanje pa ima vpliv tudi na rodnostno vprašanje. Starost ženske ob rojstvu prvega otroka se z boljšo izobrazbo podaljšuje, ravno tako so bolj odvisne od staršev (Černič Istenič, 1995, str. 69). Na **sliki 2** je prikaz spreminjanja izobrazbene strukture žensk od leta 1971 do 2007. Iz slike je razvidno, da se delež žensk brez izobrazbe močno zmanjšuje, na račun teh pa se delež žensk z visokošolsko in višješolsko izobrazbo povečuje.

Slika 2: Izobrazbena struktura žensk, starih 15 let in več v Sloveniji od leta 1971 do 2007



Vir: Portal statističnega urada – Ob mednarodnem dnevu žensk

⁷Iz angleščine preveden pojem full time job

2.2. Položaj žensk pri delu v gospodinjstvu

Izredno pomembno je, da se pri načrtovanju življenjskih karier in o družini odločata partnerja skupaj. Mladi ljudje veliko govorijo o ambicijah, ki jih imajo o karieri in o tem, da si bodo ustvarili družino in imeli otroke, le redko pa pogovor nanese na pričakovanja izven družine ter na to, kako uskladiti obe karieri, da ne pride do prevelikih zahtev na posameznih področjih življenja. Vse te odgovore dobimo le s pomočjo vzajemnega načrtovanja življenjskih poti (Kozmik, Neubauer, 1995, str. 8).

Partnerji so ženam pri družinskih in gospodinjstvih opravilih lahko v veliko pomoč, na ta način pa ženske lažje gradijo na karieri in delajo na uspešnosti. Večina mladih podpira delitev dela v gospodinjstvu, saj se zavedajo, da le na ta način lahko pridobijo zadosti denarnih sredstev za preživetje, po drugi strani pa pridobivajo tudi na samospoštovanju, neodvisnosti in dosegajo zastavljene življenjske cilje. Raziskava, ki je bila opravljena med mladimi, kaže, da kar 73,6% mladih podpira delitev dela, le 26,4% mladih pa meni, da je za gospodinjstva dela primernejša ženska (Kozmik, Neubauer, 1995, str. 18).

Sodobne raziskave o spolni delitvi dela v gospodinjstvih in družinah govorijo o zelo jasnih ločnicah med ženskimi in moškimi opravili. Moški opravljajo funkcionalno specifična dela, ki imajo jasno določljive komponente in definirane meje. Opravljajo dela, za katera sami določijo, kdaj in kako bodo opravljena (drobna opravila), lotevajo pa se tudi del, ki bi jih lahko označili kot prostočasna (vrtnarjenje, igra z otroki). Raziskave so pokazale, da se izogibajo planiranju in imajo raje izvrševalna dela (radi nakupujejo, vendar želijo imeti listek s seznamom).

Velika razlika pa se pokaže v negovalnem delu (*caring labour*), ki ostaja v ženski domeni, ker je negovanje temeljni sestavni del ideologije ženskosti in ker je definirano kot ljubezen in ne kot delo. Kljub boljši izobraženosti žensk in zaposlenosti zunaj doma ter tehnološki revoluciji (kamor spada tudi iznajdba gospodinjstvih aparatov), so pričakovanja o odpravi neplačanega gospodinjstvenega dela zelo naivna.

Dvig gospodinjstvenega (družinskega) standarda je za sabo potegnil še več neplačanega dela. Sesalci na primer, ki naj bi olajšali čiščenje tal, so povzročili le to, da namesto tedenskega čiščenja sedaj sesamo dnevno. Industrija je v gospodinjstvih odkrila tržno nišo in začela s propagiranjem čistega okolja, s tem pa tudi spodbuja porabništvo brez meja (Oakley, 2000, str. 294-298).

2.2.1. Soudeležba partnerja pri domačem delu in starševstvu

Raziskava iz leta 1989 je pokazala, v kolikšni meri se očetje vključujejo v gospodinjstva in družinska dela. Iz analize rezultatov, ki so prikazani v **prilogi 2**, lahko vidimo, da so se moški v tistem času posvetili predvsem skrbi za manjša popravila izven stanovanja ter

prevzeli skrb za denarne zadeve, enak delež pa so si z ženskami delili pri vzgajanju. Analiza pa je pokazala tudi, da so si ženske, ki so bile deležne več partnerjeve pomoči pri gospodinjstvu, bolj želele še enega otroka. Še vedno pa lahko vidimo, da je bila leta 1989 za večino gospodinjskih del odgovorna ženska (Černič Istenič, 1995, str. 73).

Podobna analiza je bila opravljena tudi med ameriškimi gospodinjstvi konec leta 2007, kjer lahko vidimo močan porast deleža moškega v gospodinjskih opravilih glede na leto 1989, še vedno pa je zanemarljiv glede na vključevanje ženske v gospodinjstvo. Rezultati analize so prikazani v **prilogi 3**, sicer pa so objavljeni na spletni strani organizacije za proučevanje človeških virov Gallup (Gallup – Organizacija za proučevanje človeških virov).

Raziskave so pokazale, da si sodobni moški bolj kot njihovi očetje želijo skrbeti za otroke in z njimi sklepati tesnejša razmerja. Pripravljeni so prevzeti tudi del gospodinjskih opravil, še posebej, če so njihove partnerke zaposlene. V času, ko partnerji koristijo 15 dnevni očetovski dopust, se udeležba v domačem delu bistveno poveča, partnerke pa se v tem času bolj posvečajo novorojenemu otroku. Po končanem očetovskem dopustu se vključenost v gospodinjstvo bistveno zmanjša, delitev dela tako ponovno zdrzne nazaj na tradicionalno spolno delitev dela (Švab, 2006, str 75-78).

Letno se približno **dve tretjini** očetov novorojencev odloči, da bodo z mamo sodelovali pri negi in varstvu otroka. Po navedbah statističnega urada na spletni strani (Portal statističnega urada RS. – Očetje v Sloveniji) so deleži očetov, ki izrabijo očetovski dopust⁸, najnižji v severovzhodni Sloveniji, najvišji pa tam, kjer je rodnost sorazmerno visoka. To verjetno pomeni, da se v takem okolju, v katerem pri negi in vzgoji otroka v najzgodnejši dobi sodelujejo tudi očetje, lažje odločijo za drugega ali tretjega otroka.

Obseg dni, ki jih lahko izkoristijo očetje ob rojstvu otroka, je premajhen, da bi dejansko lahko vplival na enakomernejšo porazdelitev skrbi med starša; ostali del dopusta, za katerega država plača le prispevke za socialno varnost do minimalne plače, pa na očete deluje destimulativno (Švab, 2003, str. 1121-1122).

V letu 2004 se je le 9% očetov odločilo za očetovski dopust brez nadomestila. Zanje so bili plačani le prispevki za socialno varnost. Pomembna ovira na poti k aktivnejšemu očetovanju so tako brez dvoma delodajalci, ki moškega dopusta za nego in varstvo otroka ne podpirajo. Drugi problem pa je v pomanjkanju konkretnih mehanizmov slovenske družinske politike, ki bi ustvarjala družini prijazno delovno okolje (Švab, 2006, str. 75-78).

2.2.2. Varstvo otrok

Ko se odločajo ženske za odhod v službo po končanem materinskem dopustu, morajo poskrbeti za varstvo otroka. Veliko staršev se odloči za neformalne sorodstvene mreže,

⁸ Več podrobnosti o očetovskem dopustu je navedenih v **prilogi 6**

ponavadi so to stari starši. Prednost je predvsem v tem, da so cenejši, jim bolj zaupajo in so časovno zelo fleksibilni. Druga opcija, ki se je poslužujejo starši, so zasebne varuške. V ta koncept varovanja je zajet dobršen del predšolskih otrok, vendar gre za varstvo, ki gre mimo nadzora državnega varstva in postavljenih standardov, ki veljajo za javne in zasebne vrtce ter je kot tak za predšolske otroke nepriporočljiv (Švab, 2003, str. 1122).

2.3. Problematika usklajevanja delovnega in zasebnega življenja žensk v Sloveniji

Med problemi usklajevanja družinskega in poklicnega življenja se moramo osredotočiti predvsem na vse dejavnike, ki vplivajo na razmerje med delom in družino. V slovenski starajoči se družbi bo morala del družinske politike poleg skrbi za otroke postati **skrb za starejše**, ki postajajo čedalje pomembnejši segment prebivalstva. Gre sicer za domeno socialnega varstva, vendar velik del skrbi za starejše prevzemajo ravno družinski člani.

Težave se pojavljajo tudi zaradi slabega **promoviranja enakih možnosti** obeh partnerjev, ki se najbolje vidi v obravnavi skrbi za otroka. Vse se odraža le v odnosu do otroka, vse ostale segmente skrbi in spolne delitve dela pa ne zajema. Ukrepi, ki bi spodbujali moške k večji udeležbi pri skrbi za vsakdanje življenje, hkrati pa bi prispevali tudi k večjemu vrednotenju skrbi, bi morali imeti pomembno družbeno vlogo.

Težava je tudi v razmerju delo - družina, saj nastaja velika **prioriteta dela** ravno zaradi favoriziranja zaposlitvenega statusa. Problematično je to, ker je pravica do porodniškega dopusta pravica iz dela. Primer so brezposelne ženske ali študentke, ki dobijo le minimalno nadomestilo oz. starševski dodatek, medtem ko bi zaposlene ženske prejemale starševski dopust oz. porodniško.

Problem, s katerim se srečujemo v Sloveniji, je tudi nenadzorovano **zasebno varstvo**. Gre za zasebne varuške, ki svoje delo opravljajo izven državnega nadzora. Gre za vprašljivo kakovost takšnega varstva. Ne nepomemben del pa je tudi dejstvo, da velik del dnevnega varstva predstavljajo tudi sorodniške mreže. Obojega se starši pogosto poslužujejo zaradi togosti urnikov javnih vrtcev (Švab, 2003, str. 1118-1124).

3 ŽENSKÉ V DILEMI MED DELOM IN DRUŽINO

Razkol med teorijo (nekateri zakoni) in prakso, ki se kaže v resničnem življenju, se žal še ni bistveno zmanjšal. Po rojstvu ženske največkrat ostanejo doma, ker imajo moški višjo plačo, družine pa se le tej ne morejo odpovedati. Zaposlene ženske pogosto trpijo še zaradi preobremenjenosti, ker moški velikokrat niso pripravljeni prevzeti svojega deleža dela pri gospodinjstvu in vzgoji otrok (Vavti, 1998, str. 96).

3.1. Razkol med družino in kariero

Glede na to, ali so ženske zagovornice družinskega ali poklicnega življenja, jih lahko razdelimo v tri skupine. V prvo skupino spadajo ženske, ki so osredotočene na dom in družino. To so ženske, ki so sprejele tradicionalno delitev dela in so zadovoljne z delom v gospodinjstvu. Nimajo želje, da bi vstopile na trg delovne sile. Delež žensk, ki bi jih lahko uvrstili v to skupino, je 20%.

Druga in hkrati največja skupina so prilagodljive ženske. Delež varira med 40% in 80% populacije. To so ženske, ki želijo usklajevati delo doma s kariero. Želijo delati, vendar tako da ne zanemarijo družine in niso v celoti predane karieri.

V tretjo skupino - ženske predane delu in karieri - bi lahko uvrstili ženske, ki so brez otrok in jim je največja prioriteta v življenju napredek v karieri. So zelo predane delu ali drugim aktivnostim in so za to pripravljene tudi veliko vložiti (Hakim, 2000, str. 157-159).

Raziskava je bila narejena tudi na moški populaciji. Ugotovitve so pokazale, da je bil delež moških, ki jim je glavnega pomena družina, le 10%, sledijo jim moški, ki se prilagajajo (30%), največji delež pa pripada skupini, ki jim je najpomembnejše delo, kar 60% celotne proučevane populacije (Hakim 2000, str. 255-256).

3.2. Usklajevanje dela in zasebnega življenja

Za uskladitev poklicnega dela in družine ženska potrebuje predvsem veliko dobre volje in poguma. V prvih letih življenja otrok vsekakor potrebuje mater, kasneje pa si ženska ponovno zaželi nazaj v svoje delovno okolje, ker se pri delu gospodinje počuti nelagodno in nekoristno. Takrat postane težava ravno v varstvu. Ženskam ne sme biti pretežko otroka za pol dneva prepustiti drugim: vzgojiteljicam v vrtcu, varuški ali staršem. Poskrbeti pa mora tudi za to, da otrok ni žrtev svoje ambiciozne matere (Mulej, 1992, str. 89).

3.3. Dvojna obremenjenost žensk

»Dvojna obremenjenost žensk« je znan sociološki pojem, ki označuje dvojno delo oz. zaposlenost žensk. Govorimo o dejanskem plačanem delu v službi, drugo pa je neplačano delo doma, kjer ženska opravlja večino gospodinjstvih opravil in skrbi za otroke. Raziskava je pokazala, da kar 72,5% žensk meni, da je izčrpanost zaradi dela v družinskih in zakonskih obveznostih razlog za nesprejemanje poslovodnih funkcij (Kanjuo Mrčela, 1992, str. 77-87).

Ženske se velikokrat znajdejo v situaciji, ko se morajo odločiti med družino in poklicem – največkrat se odločijo za oboje. Za moške te dileme ni. Ženska mora v svojem življenju skrbeti zase in za svojo kariero, za gospodinjstvo in za otroke - tako pride do stereotipne

dvojne obremenjenosti žensk. Kljub tehničnim pripomočkom v gospodinjstvu in vrtcem, ki so v pomoč mladim družinam, je vloga žensk v gospodinjstvu ostala enaka. Vera Kozmik (1998, str. 148) vidi rešitev v delitvi dela in odgovornosti znotraj družine, ki je v Sloveniji še vedno tradicionalna.

Ob dolgih delovnikih je težko vzdrževati dobro partnersko zvezo in se posvečati otrokom, pravi Valerija Čuček (2009). Meni, da je oboje odvisno od tega, kakšno je delovno mesto, ki ga zaseda ženska, kakšno je podjetje, v katerem dela, energetska raven posameznika, partner in seveda tudi pričakovanja celotnega gospodinjstva. Veliko k usklajevanju prinesejo tudi konfliktne in stresne vloge ter prijetna čustva in zadovoljstvo.

Povečanje obsega družinskega in gospodinjanskega dela v modernem času pa ne povzročajo samo stare ideologije v novih preoblikah, kot so višji higienski, estetski, izobraževalni, vzgojni, prehranjevalni standardi. Delno so za to krive tudi ženske same, saj so se oprijele podobe *junakinje današnjega časa*, ki je zaposlena, ki gospodinji, materinji, skrbi za bolne in stare, pazi na zdravo prehrano, je informirana, izobražena, zabavna, reciklira embalažo in vestno ločuje odpadke, včasih pa je tudi lepega videza (Oakley, 2000, str. 298).

Rešitev dr. Hrženjakova (V Šeruga, 2008, str. 11-14) vidi v pomoči pri gospodinjanskem delu na domu. Leta 2007 je bila narejena raziskava, kjer so pilotno zaposlili za 6 mesecev 5 brezposelnih oseb, ki so pomagale 30 gospodinjstvom. Deležna so bila 30 ur brezplačnega dela. Kar 80% gospodinjstev je bilo z delom zadovoljnih, 20% pa ne, zaradi nefleksibilnega dela. V primeru, da bi v Sloveniji obstajalo plačano gospodinjansko delo, bi s tem razbremenili gospodinjstva, hkrati pa bi bil delno rešen tudi problem brezposelnosti. Težava nastane pri plačilu. Gospodinjstva so za delo hišnih pomočnic pripravljena plačati do 4,6 EUR na uro, pilotske pomočnice gospodinjstev pa so bile plačane nad 10 EUR na uro. Projekt lahko po mnenju dr. Hrženjakove zaživi samo s pomočjo države. Na ta način bi plačano delo izboljšalo kvaliteto življenja in družbenoekonomski položaj brezposelnih.

3.4. Neplačano in manj vrednoteno delo gospodinj

Gospodinjstvo je bilo eno najvažnejših tem vse do druge svetovne vojne. Materinstvo je bilo sveto, nadnaravno, gospodinjstvo pa je bil naraven poklic za žensko. Na gospodinjstvu in materinstvu pa je tudi vsa ideologija podreditve. Mnenje, ki se je uveljavilo, je, da je gospodinjstvo ženski naraven poklic (nekaj instinktivnega, naravnega in pristnega) in zato ga nima smisla plačevati. Veljalo je, da ženska to delo opravlja zato, ker ga mora, ker gre za njeno notranje nagnjenje, ker s tem izraža ljubezen in za ljubezen ni plačila. Domači naporji so bili tako vezani na del njene ženskosti, za kar ni bilo nikakršnih razlogov za hvaležnost, plačevanje ali participacijo.

Takšna miselnost je veljala tako s strani žensk kot moških. Ženske so tako imele največjega sovražnika v lastni miselnosti. Po drugi strani pa so na svoje delo gledale kot na

žrtvovanje, ki pa ga velikokrat nihče ni prepoznal. Tak položaj je žensko silil, da se popolnoma podredi in se ne upre, saj je bil od tega odvisen njen obstoj (Leskošek, 2002, str. 222-231).

V drugi polovici 20. stoletja, ko je v vseh industrijskih državah prišlo do visoke rasti zaposlovanja žensk in hkrati upadanja moške zaposlenosti, je še vedno držalo, da so ženske predstavljale večino neplačane delovne sile in opravljale veliko večino gospodinjskega dela ne glede na to ali so bile zaposlene ali ne.

V moderni družbi lahko ugotovimo, kje je vrzel, da delež neplačanega dela žensk ostane nespremenjen. Neplačano delo se pokaže predvsem v družinskih podjetjih, predvsem v kmetijstvu, drobni obrti in storitveni dejavnosti. Pokriva tudi področje pomoči partnerju pri izgrajevanju kariere (sprejemanje telefonskih klicev, prirejanje »družabnih« večerij, zabavanje poslovnih partnerjev...). Vse to ne velja za delo, a veliko prispeva k poklicnemu prestižu in karieri partnerja. Med področja neplačanega dela spada tudi prostovoljno delo, ki se kaže v raznih dobrodelnih organizacijah, kjer je delež vključitve žensk veliko večji od deleža moških (Oakley, 2000, str. 294-295).

Če samo primerjamo delo gospodinj, žensk z nižjo izobrazbo in brez posebne poklicne specializacije, ki so za svoje delo v drugem gospodinjstvu dobile plačilo, trdijo, da jim omogoča »sfero avtonomnega delovanja, če ne popolne ekonomske neodvisnosti«. O delu, ki ga opravljajo v gospodinjstvu doma, pa menijo, da jih potiska v tradicionalno vlogo podrejenosti ženske, tako v gospodarskem kot v družbenem okolju (Verginella, 2006, str. 149).

Leta 2008 je BRIO svetovalni center naredil raziskavo o zadovoljstvu žensk z različnimi vlogami. Ugotovili so, da so zaposlene ženske najbolj zadovoljne s starševsko vlogo, sledi ji partnersko zadovoljstvo, nato kariera in prosti čas. Iz tega sledi, da bodo ženske vseeno najprej poskrbele za družino in bo kariera na drugem mestu (Boštjančič & Bobovnik, 2008).

Izraz gospodinja izhaja iz srednjega veka, nanaša pa se na dela, ki jih je potrebno opravljati v hiši. S tem izrazom je bil mišljen predvsem položaj oz. status ženske. Gospodinja je predstavljala hišo, hkrati pa je bila tudi gospodarica nad hlapci in deklami. Gospe visokega rodu se za gospodinjska dela niso zmenile (Šeruga, 2008, str. 11-14).

Gospodinje v naši družbi niso v ospredju, po navadi gre za ženske, ki so finančno odvisne od svojega moža in velikokrat nimajo možnosti, da bi se tej odvisnosti uprle in se zaposlile zunaj doma. Tudi gospodinje s svojim delovnikom niso zadovoljne. »Dan je sicer izpolnjen, vendar pa velikokrat ne zadovoljuje,« meni kar lepo število gospodinj (Vavti, 1998, str. 106).

Gospodinjsko delo je v nasprotju z možnostjo človekovega samopotrjevanja, zato je prišlo tudi do zahteve po odpravi gospodinjske vloge. Ženskam z različnim znanjem in različnimi delovnimi sposobnostmi nalaga delo, ki ni kdo ve kaj zahtevno, od nje pa se pričakuje le to, da bo delo vestno opravljeno. Težava se pojavi tudi, ker te vrste delo ne omogoča **nobene osebne rasti in napredovanja**. Daje le bežen občutek, da je ženska nekaj dosegla, v delu samem pa ni uživanja in opcije za doseganje finančnega priznanja; to pa so dejavniki, ki motivirajo človeka pri delu (Oakley, 2000, str. 238).

4 ENAKOPRAVNOST ŽENSK NA TRGU DELA

Predstave o neenakopravnem in podrejenem položaju žensk in o tem, da so ženske manj vredne in sposobne kot moški, so bile v preteklosti neločljiva sestavina množične prakse in zavesti družb. Iz tega je sledilo, da se mora ženska uveljaviti le na področju gospodinjstva in družine. Ravno ta podrejeni položaj pa so utrjevali lastninski odnosi, pravne norme, moralna pravila in pogosto tudi cerkvene ideologije. Tak položaj je bil včasih samoumeven (Jogan, 1986, str. 9).

4.1. Razlike v plačah

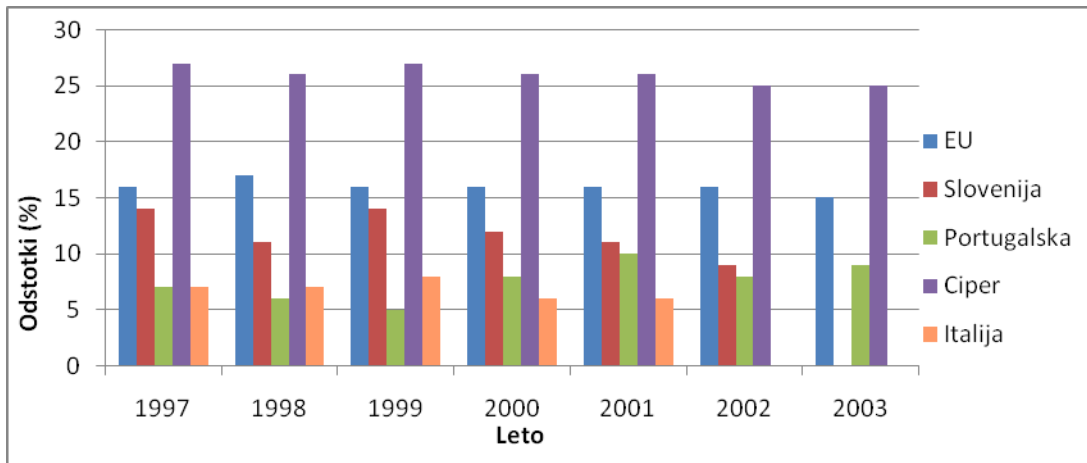
Spolna segregacija je sama po sebi največji vzrok za razliko v plačilu. Temeljni vpliv izločitve enega spola v poklicu je zelo velik, saj je težko določiti vzporednice med na primer varstvom otroka, ki naj bi bilo tipično žensko delo in kidanjem snega, ki predstavlja moško delo. Gre za dva tipično spolno segregirana poklica (Kimmel, 2004, str. 189).

Razlike v plačah med moškimi in ženskami so se v Sloveniji precej zmanjšale. Rezultati raziskave (Fulz, 2006) so prikazani na **sliki 3**. Kot lahko vidimo iz slike, so se od leta 1997 do leta 2002 razlike v plačah⁹ v Sloveniji zmanjšale iz 14% na 9%, kar je boljše od povprečja EU. Najnižja razlika v plači je ugotovljena v sosednji Italiji in na Portugalskem, najvišja pa na Cipru in v Estoniji (Fultz, 2006, str. 108-109).

Williams navaja, da se pojavljajo razlike v plačah tudi v t.i. ženskih poklicih med moškimi in ženskami. Moški namreč zaslužijo več tudi v poklicu negovalca, vzgojitelja ali socialnega delavca, v poklicih torej, ki naj bi veljali za tipične t.i. ženske. Razlike so bile celo večje kot pri t.i. moških poklicih, kjer so ženske zaslužile 74-90% plače moških. Vse to pa je po mnenju Williamsove samo dokaz, da tudi moški lahko opravljajo »ženske« poklice enako dobro kot ženske in so zanje zato tudi bolje plačani (Williams 1995, str. 81).

⁹ Razlika v plači je definirana kot razlika med moškim in ženskim povprečnim bruto zaslužkom na uro, izražena v odstotkih.

Slika 3: Razlike v plačah med spoloma v nekaterih državah Evrope v odstotkih (%)



Vir: Fultz, 2006

4.2. Ženski in moški poklici

Še vedno se v nekaterih podjetjih pojavlja pojmovanje t.i. moških in ženskih poklicev, kar se vidi tudi pri najemanju delavcev, kjer se upošteva pripadnost spolu. Malo verjetno je, da se zaradi začetnega vpliva pri nekaterih poklicih vzorec kasneje spremeni (Linehan, 2001, str. 60).

Ženske imajo danes možnost izbire med različnimi poklici. Med vsemi se med najbolj feminizirane poklice uvrščajo delo socialne delavke, medicinske sestre, negovalke in vzgojiteljice. Darja Zaviršek navaja, da so ti poklici pojmovani kot »ženski poklici« in se ženske v veliki meri odločajo za njih, ker so to tista področja, ki zahtevajo **skrb, nego in pomoč**, to so tista opravila, ki so jih opravljale že v družini (Zaviršek, 1994, str. 209).

V 19. stoletju se je odprl nov tip delovnih mest za ženske, to so bila administrativna in birokratska dela, trgovska in prodajalska opravila ter dela na socialno-skrbstvenem, šolskem in zdravstvenem področju. Ti poklici niso postali ženski kar naenkrat, takšni so postali zaradi strukture poklicnih možnosti, ki je na nezahtevnih, ozko specializiranih, slabo plačanih delovnih mestih, ki niso imela opcije napredovanja, narekovala zamenjavo moških z ženskami. Ženske niso bile nikoli popolnoma sprejete v moško delovno silo in nikoli niso enakopravno zasedale moških delovnih mest. Nadomestile ali zamenjale so jih takrat, ko so se za moške odprla nova delovna mesta. Način vrednotenja spolno zaznamovanega mesta še vedno obstaja, utemeljuje pa ga dejstvo, da biološka funkcija ženske vedno determinira njeno ekonomsko funkcijo (Milharčič Hladnik, 1995, str. 29).

Leta 2007 je bilo anketiranih 1238 naključnih telefonskih naročnikov in slabih 67% anketiranih meni, da je za ženske najbolj primeren poklic vzgojiteljice. Sledi ji delo medicinske sestre, poslovne sekretarke in frizerke. Iz te raziskave lahko vidimo, da se danes miselnost Slovencev o spolni delitvi dela pri poklicih ni prav dosti spremenila. Le 10% vseh anketiranih meni, da moški bolje opravljajo delo učitelja, 15% pa, da moški

bolje od žensk opravljajo frizerske storitve. Najbolj enakopraven poklic po mnenju vprašanih je profesura. 55% vseh anketiranih pa na splošno meni, da so ženske enakopravne z moškimi (Dernovšek, 2007).

4.2.1. Spremembe na področju delovnih mest

Reskin 1994 opozarja na štiri glavne spremembe delovnih mest v 21. stoletju. Razlogi za spremembe so razlogi delodajalcev, ki želijo povečati dobičkonosnost, pomoč globalni ekonomiji in spremembe v pokrajinski demografiji. Gre za:

- Prestrukturiranje ekonomije, kar povzroči zmanjšanje zaposlenosti v industriji ter poveča zaposlenost v storitvenem sektorju (industrijsko delo se širi v države, kjer je delovna sila cenejša).
- Polarizacija dela je od večine del zahtevala manj spretnosti in znanja (tajnice, računovodkinje, zavarovalniški agenti), določena dela pa so še na višjem nivoju kot prej, kar zadeva znanja in sposobnosti.
- Povečano zanimanje delodajalcev za honorarno delo in večje povpraševanje po delavcih za določen čas, ki so veliko bolj prilagodljivi. Za primerjavo je bilo že leta 1988 med 25% in 30% vseh zaposlenih za določen delovni čas.
- Povečana raznolikost delovne sile, ki se kaže predvsem pri zaposlovanju žensk, pripadnikov manjšin in imigrantov (Reskin & Padavic, 1994, str. 165-170).

4.2.2. Razlike med spoloma

Zanimiva teza nastane ravno v pogledu, zakaj smo si moški in ženske sploh različni. Zdenka Kristan je zapisala, da jedro razlike izhaja ravno iz definiranja ženske v svojem odnosu do moškega. Moški so bili namreč tisti, ki so utemeljili religijo, bogove in junake, ki so služili dvojemu: vzpostavitvi svoje subjektivnosti, istočasno pa naj bi ženskam to onemogočili. Ženske so oboževale bogove in junake, ki so jih ustvarili moški ter idealizirane podobe moškosti in ženskosti, čeprav je bila ženska definirana le v svojem odnosu do moškega (Kristan, 2005, str. 248).

Razlike med spoloma na področju plačanega dela dobivajo v času nove razsežnosti. Predvsem se kažeta dva nova trenda, ki narekujejo delitev dela (Oakly, 2000, str. 295):

- ⇒ Premik kapitala iz prvega v tretji svet.
- ⇒ Nove, nestandardne oblike dela in zaposlovanja v industrijsko razvitem svetu.

Delovna sila se je v klasičnem modelu industrializacije selila v bližino kapitala, danes pa je razvoj industrije pripeljal do te mere, da se kapital seli v bližino poceni in prilagodljive delovne sile tretjega sveta (Azija, Latinska Amerika), zato delavke v tovarnah v Evropi in Severni Ameriki izgubljajo delovna mesta. Zmanjšuje se tudi tradicionalna oblika plačanega dela in polna zaposlitev za nedoločen delovni čas, namesto tega se uveljavljajo

pogodbene in časovno omejene zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in delom na domu, ki sta že postali večinski obliki zaposlenosti (Oakley, 2000, str. 295).

4.3. Politika enakih možnosti

Rešitev diskriminacije na delovnem mestu Alenka Švab (2003, str. 1123) vidi v politiki enakih možnosti, ki bi morala biti naravnana tako kot v skandinavskih državah. Tam je znotraj politike enakih možnosti urejeno usklajevanje dela in družine in ne obratno, kot je pri nas. Za pomoč pri usklajevanju družinskega življenja s kariernim staršem pomagajo na način, kot je:

- ⇒ Organizirano otroško varstvo.
- ⇒ Plačan starševski dopust za očete in matere z dodatnimi spodbudami za očete.
- ⇒ Ugodni delovni pogoji namenjeni lažjemu vključevanju žensk na trg delovne sile.

V Evropski uniji pa se pojavlja še eden izmed predlogov za reševanje problema usklajevanja dela ter družinskega življenja. Gre za Družini prijazni delovni sporazum, ki ga omenja Alenka Švab že leta 2003 (Švab, 2003, str. 1124). Gre za današnji certifikat družini prijaznega podjetja, ki ga pri nas v Sloveniji do danes podpira kar nekaj vodilnih velikih podjetij, ki so navedena v **prilogi 5**.

4.3.1. Pomoč države

Pri reševanju problema usklajevanja časa med družinskim življenjem in delovnim časom imamo v Sloveniji zakonska določila, ki posegajo na omenjeno področje. Ti zakoni določajo enake pravice obeh staršev in se dotikajo javne in zasebne sfere. Te so (Bec, 2009):

- ⇒ Zakon o delovnih razmerjih (glej **prilogo 4**),
- ⇒ Zakon o starševskem varstvu,
- ⇒ Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja,
- ⇒ Zakon o enakih možnostih moških in žensk,
- ⇒ Nacionalni program za enake možnosti moških in žensk.

Država skuša z zakonom o delovnih razmerjih zagotavljati enakost med spoloma, enakost v plačilu in zaščititi pravice staršev in nosečnic. Zakon zapoveduje, da mora delodajalec zagotavljati enake možnosti in obravnavo tako moškim kot ženskam pri zaposlovanju, usposabljanju, izobraževanju, plačilu in zagotoviti varstvo delavcev zaradi nosečnosti ali starševstva. Členi zakona so natančno zapisani v **prilogi 4**.

V Sloveniji imamo poleg Zakona o delovnih razmerjih še nekaj dokumentov, ki urejajo družbeni položaj žensk v Sloveniji. Ti dokumenti so Ustava RS, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije (dokument o pravicah žensk), Konvencija o varstvu človekovih

pravic in temeljnih svoboščin (najbolj splošen dokument o pravicah žensk), V Amsterdamski pogodbi je eno temeljnih načel enakost žensk in moških (mednarodni inštrument o človekovih pravicah), Zakon o enakih možnostih žensk in moških (nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne inštitute), Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (Marn, Položaj žensk na trgu delovne sile, str. 4 - 5).

Država poleg zakonov staršem, predvsem materam, pomaga tudi s Certifikatom družini prijaznega podjetja. Namen uvedbe tega certifikata je oblikovati orodje, s katerim bi podjetja, ki imajo pozitiven in aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu javno nagrajevali. Prednosti za družine in zaposlene so podrobneje opisane v **prilogi 5**. Pogoji za pridobitev certifikata pa so tisti, ki prispevajo k ustvarjanju prakse družbene odgovornosti podjetja (Portal MDDSZ –O certifikatu Družini prijazno podjetje).

Ko podjetja želijo pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje, revizorji najprej preverijo prakso in stanje na področjih, ki najbolj vplivajo na družinsko življenje. Sem spadajo (Černigoj- Sadar, 2007, str. 102-104): delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, obveščanje in komuniciranje, vodenje, človeški viri, osebni razvoj, nagrajevanje in storitve za družine. Zunanji strokovnjak oceni obstoječe stanje na zgoraj navedenih področjih in določi namen izboljšav. Po preteku treh let zunanji revizor oceni, če so bili zastavljeni ukrepi izpeljani in na podlagi pozitivne ocene podjetje pridobi certifikat Družini prijaznega podjetja.

Primer dobre prakse je Mercator. V Mercatorju so spremembe na področju dopustov tudi v kolektivni pogodbi, tako da imajo mlajši delavci več dopusta zaradi predšolskih otrok, na ta račun pa se starejšim delavcem število prostih dni nekoliko zmanjša. Nekateri kadri imajo tudi zelo fleksibilen delovni čas ali pa delo opravljajo kar od doma (Simončič, 2008).

5 RAZISKAVA

Cilji raziskovalne naloge so ugotoviti, za kaj se odločijo ženske, ki so v dilemi med ustvarjanjem družine in delovne kariere, in seznanitev s položajem enakopravnosti žensk pri delu v Sloveniji.

Da bi dosegla cilje raziskovalne naloge, sem postavila nekaj raziskovalnih vprašanj, na katera sem skozi analizo raziskave skušala odgovoriti.

Za ugotavljanje dileme pri **odločitvi žensk med kariero in družino** me je zanimalo:

- Ali dajejo ženske prednost družini ali karieri?
- Kakšne so lastnosti žensk, ki odlašajo z družino?
- Ali je otrok (možnost imeti otroka in zanj skrbeti) ovira pri napredovanju in ohranitvi delovnega mesta?

Da bi rešila vprašanje **enakopravnosti med spoloma** pri delu, sem skušala odgovoriti na sledeča raziskovalna vprašanja:

- Ali moški sodelujejo pri gospodinjskih opravilih?
- Ali so ženske v slovenski družbi enakopravne moškim?

5.1. Zbiranje podatkov

Da bi lahko odgovorila na postavljena raziskovalna vprašanja, sem opravila anketo med 192 osebami, ki so bile naključno izbrane. Od vseh je bila tretjina moških, dve tretjini predstavnic pa je bilo ženskega spola. V procesu raziskovanja sem namenoma anketirala več predstavnic ženskega spola, saj me je mnenje žensk o izboljšanju položaja bolj zanimalo. Njihovo mnenje o svojem položaju se mi zdi bolj realistično kot moško, vsekakor pa me je zanimalo tudi mnenje moških.

Naključno anketirani so sami odgovarjali na anketna vprašanja, na morebitna vprašanja pri izpolnjevanju pa sem anketirancem odgovorila osebno, če je bilo le mogoče. Nekaterim anketirancem sem anketo poslala po pošti, drugim pa sem jo dostavila osebno. Podatke sem zbirala od 5.12. 2009 do 17.1. 2010.

Moj cilj skozi analizo je bil predvsem pridobiti mnenje žensk o njihovem položaju pri delu, zato sem tako zastavila tudi anketne vprašalnike. Anketni vprašalnik za ženske (v **prilogi 7**) je bil nekoliko bolj obširen in je vseboval dvajset vsebinskih vprašanj; za pridobivanje podatkov moške skupine pa sem sestavila anketo s šestnajstimi vprašanji (**priloga 8**). Nekatera vprašanja so bila ista za oba spola, nekatera pa so se, zaradi vsebine vprašanja, nanašala izključno na določen spol.

Prvih šest vprašanj se je nanašalo izključno na profil anketirancev, tako moških kot žensk. Zanimala me je starost, izobrazba, stan, število otrok, ali se anketiranec še vedno izobražuje in kakšen je trenutni (zaposlitveni) status anketiranca.

Anketirance sem razdelila v štiri starostne razrede. Prvi razred je bila starostna skupina med 16 in 25 let. Med populacijo, ki sem jo anketirala, je bilo v tem starostnem razredu 9% vseh anketiranih. To je skupina, kamor spadajo dijaki in študentje, lahko tudi mlade mamice in očetje. Sledila je starostna skupina od 26 do 39 let. Sem spadajo mlade družine. Delež v tej skupini je bil 25%. Sledijo osebe med 40 in 55 letom starosti. Gre za zrele družine. Teh je bilo med anketiranimi največ, kar 56%. V skupino nad 55 let pa bi že lahko uvrstili starejše zakonske partnerje, teh pa je bilo 10%.

V anketnem vprašalniku sem postavila tudi vprašanje o izobrazbi. Prva opcija je bila izobrazba nižja od pete stopnje. Teh oseb je bilo v populaciji zelo malo, 3%. Sledila je peta stopnja izobrazbe, ki je bila najbolj zastopana. Število oseb s peto stopnjo izobrazbe je bilo 118, kar je 61%. Skupini s šesto in sedmo stopnjo sta bili nekoliko slabše zastopani. Od

vseh anketiranih je bilo le 16% anketiranih s šesto stopnjo in 18% s sedmo stopnjo izobrazbe. Najmanj, le tri ženske (2%), pa imajo dokončano višjo stopnjo izobrazbe od sedme. Moških s tako izobrazbo v mojem vzorcu ni.

Med anketiranjem sem poskusila zbrati čim več oseb, ki imajo življenjskega sopotnika in otroke. Med vsemi anketiranimi osebami je bilo 55% poročenih oseb, 25% je bil delež oseb v zvezi, sledile pa so še samske osebe in vdovci, skupaj 20%.

Zaradi relativno družinsko občutljive teme me je zanimalo tudi število otrok anketiranih oseb. Prišla sem do ugotovitve, da je 31% anketirancev brez otrok, 23% jih ima enega otroka, največ, kar 36% anketirancev ima 2 otroke, malo, 9% ima tri otroke, in manj kot 1% (1 oseba) anketirana oseba ima več kot tri otroke.

Anketirane osebe v mojem majhnem vzorcu so bile večinoma zaposlene (85%), nekaj, 8%, je bilo študentov, 4% anketirancev je bilo upokojenih in 3% vseh anketirancev je bilo gospodinj (vse ženskega spola). Glede na 8% udeležbo študentov se presenetljivo veliko oseb, ki so sodelovale pri anketi, še vedno izobražuje. Delež oseb, ki se še vedno izobražujejo, je 39%, ostali pa so z izobraževanjem že zaključili.

V ostalih vprašanjih, ki niso bila demografskega značaja, me je zanimal predvsem odnos anketiranca do žensk na področju dela, tako na delovnem mestu kot v gospodinjstvu. Zanimalo me je, ali so ženske v Sloveniji pri delu enakopravne z moškimi. Skušala sem poiskati vzroke, zakaj do tega pride. Preverila sem, ali moški svoje partnerke pri napredovanju podpirajo in za kaj bi se sodobna ženska v Sloveniji, ki je v dilemi med uspešno kariero in ustvarjanjem družine, odločila. Predvsem me je zanimal tudi razkorak v miselnosti moških in žensk o enakopravnosti pri delu.

Anketa je bila zaprtega tipa, kar pomeni, da so morali anketiranci izbirati med danimi odgovori. Za tak način sem se odločila predvsem zaradi lažje analize anket. Med reševanjem ankete anketiranci niso imeli težav, kar pomeni, da so bila tako vprašanja kot odgovori jasno postavljeni. Problem je nastal izključno pri zadnjem vprašanju, kjer sem anketirancem postavila vprašanje »Katera opravila opravljate Vi in katera Vaš partner? Če večino del opravite Vi, v desni del zapišite 1, če večino del opravi partnerka, zapišite številko 2«. Vprašanje je bilo tako postavljeno predvsem zato, da bi lahko primerjala svoje rezultate z rezultati ankete Galupp-a. Anketiranci pa med ponujenimi odgovori niso našli svojega odgovora, zato so si izmislili svoj znak za »oba enako«, ki so ga zapisali bodisi s številko 3 ali 1,2.

Pridobljene podatke sem obdelala v programu za statistično obdelavo podatkov Excel. Odgovore na vprašanja sem grafično prikazala z linijskimi, tortnimi in stolpcnim grafikoni, vsebinsko pa sem za analizo in primerjavo uporabila tabele.

6 UGOTOVITVE

Z rezultati sem želela preveriti, ali se tiste ženske, ki so v dilemi med ustvarjanjem kariere in posvečanjem svojega življenja družinskem življenju, odločijo za kariero ali za družino. Ker je zelo pomembno, da imajo ženske pri ustvarjanju svoje kariere tudi partnerjevo pomoč in podporo, sem želela preveriti tudi, kaj meni moški del populacije o tem, da je njihova partnerka poslovno uspešna in ali so jo pri tem pripravljeni podpirati.

V primeru, da se ženske odločijo za kariero in imajo željo po napredovanju, me je zanimalo, ali se jim zdi družina (otroci) ovira pri doseganju ciljev napredovanja. Preverila sem tudi, ali uživajo podporo partnerjev pri ustvarjanju kariere in ali so se anketirane ženske že kdaj srečale s kršitvami delodajalcev, kar bi pomenilo, da so pri prositvi za službo ali pri napredovanju na višje delovno mesto že imele kdaj postavljeno vprašanje o tem, kdaj bi želele imeti družino.

Kot sem ugotovila skozi diplomsko nalogo, je dvojno delo žensk tisto, ki odtehta velik del, da se ženske ne odločajo za posvečanje karieri. Delo v gospodinjstvu jih izčrpa. Skozi anketo sem želela preveriti, kolikšna je soudeležba partnerja pri gospodinjstvih opravilih. Upoštevala sem posebej mnenje žensk in mnenje moških, saj sem predvidevala, da bodo moški mnenja, da veliko več pripomorejo k delu v gospodinjstvu, kot ga dejansko vidijo ženske. Naredila sem tudi vzporedno primerjavo z raziskavo Gallup-a o tem, kdo v gospodinjstvu še vedno opravi več dela in katera so ta dela.

Za konec pa sem preverila še, ali se ženske počutijo zapostavljene na delovnem mestu, ali je njihova obravnava enaka kot obravnava moških na delovnem mestu ter za večjo potrditev preverila še, ali se poklici še vedno delijo na t.i. ženske in moške poklice. Če bo ta teza potrjena, lahko rečemo, da določena diskriminacija na delovnem mestu še vedno obstaja, saj je predpostavljeno, da ženske opravljajo poklice, ki potrebujejo bolj ženski pristop, moški pa dela, kjer je potrebna natančnost, prilagodljivost in samozavest, ki je stereotipno domena moške populacije. Rezultate bom primerjala z raziskavo narejeno v Dnevniku (Dernovšek, 2007).

6.1. Ženske v dilemi med delom in družino

Za ugotavljanje dileme pri odločitvi žensk med kariero in družino me je zanimalo, ali dajejo ženske prednost družini ali karieri, kakšne so lastnosti žensk, ki odlašajo z družino in ali je otrok (možnost imeti otroka in zanj skrbeti) ovira pri napredovanju in ohranitvi delovnega mesta.

6.1.1. Ali dajejo ženske prednost družini ali karieri?

Z vprašanjem 7 - Če bi morali izbirati med družino (otroci) in kariero, za kaj bi se odločili? - sem želela preveriti, ali dajejo ženske prednost družini ali karieri. Odgovori so bili dokaj enotni. Velika večina, kar 95%, je odgovorila, da bi se odločile za družino. 5% žensk pa bi se raje posvetilo karieri.

Od šestih žensk, ki bi se raje odločile za kariero kot za družino, sta dve s peto stopnjo izobrazbe (29%), dve s šesto (29%) in tri s sedmo stopnjo (43%). Ženske z višjo stopnjo izobrazbe od sedme bi se raje odločile za družino (100%). Na podlagi rezultatov ne moremo trditi, da je izobrazba tisti dejavnik, ki vpliva na odločitev ženske v dilemi med kariero in družino.

Pri moških je na vprašanje, ali dajejo prednost družini ali karieri, 91% vprašanih dalo prednost družini. Ostalih 9% pa daje prednost karieri. Najbolj vpadljiva lastnost moških, ki dajejo prednost karieri pred družino, je starost, saj je kar 67% moških s to lastnostjo starih med 26 in 39 let. Velik delež, 83%, je brez otrok, ravno tak delež je tudi zaposlenih.

6.1.2. Katere ženske odlašajo z družino?

Kakšne so lastnosti žensk, ki se zaradi kariere odrekajo družini? je bilo raziskovalno vprašanje, ki sem ga želela preveriti preko anketnega vprašalnika. Ker sem pri vzorcu dobila le 5% delež žensk (7 žensk), ki so se pripravljene odpovedati družini, da bi lahko imele v življenju uspešno kariero, sem podrobno analizirala lastnosti teh žensk, ki so prikazane v **tabeli 1**. Kar 85,7% vseh anketirank, ki so se pripravljene odpovedati družini, da bi imele uspešno kariero, je zaposlenih, 71,4% teh žensk zaenkrat nima še nobenega otroka.

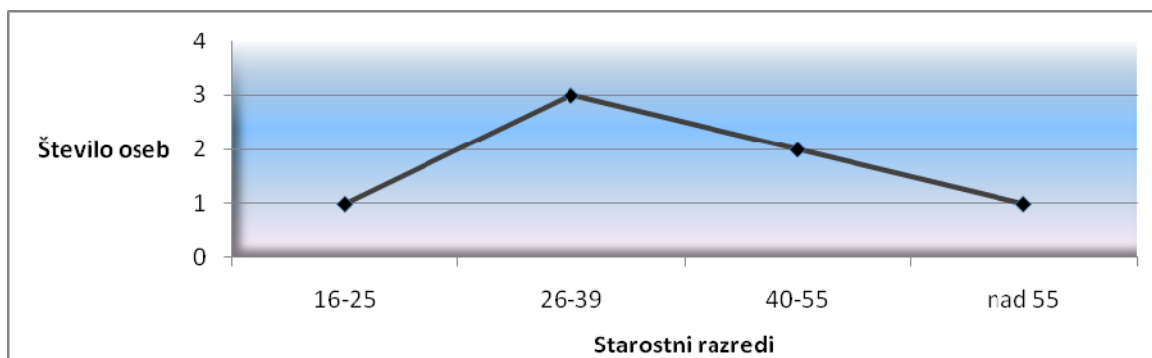
Tabela 1: Lastnosti anketirank, ki so se pripravljene odpovedati družini

Starost		Stopnja izobrazbe		Stan		Število otrok		Izobraževanje		Status	
16-25	1	Nižja od 5	0	Samska	2	0 otrok	5	Se še izobražujejo	4	Študent	1
26-39	3	5 stopnja	2	V zvezi	4	1 otrok	1	Se ne izobražujejo več	3	Zaposlena	6
40-55	2	6 stopnja	2	Poročena	1	2 otroka	1			Gospodinja	0
nad 55	1	7 stopnja	3	Vdova	0	3 otroke	0			Upokojena	0
		Višja od 7	0			več kot 3	0				

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Na **sliki 4** je prikazana ugotovitev, da je največ (42%) žensk starih med 26 in 39. Med ženskami z lastnostjo, da so se pripravljene odpovedati družini na račun kariere, je še 29% oseb starih med 40 in 55 let, 14% žensk nad 55 let in 14% žensk starih od 16 do 25 let.

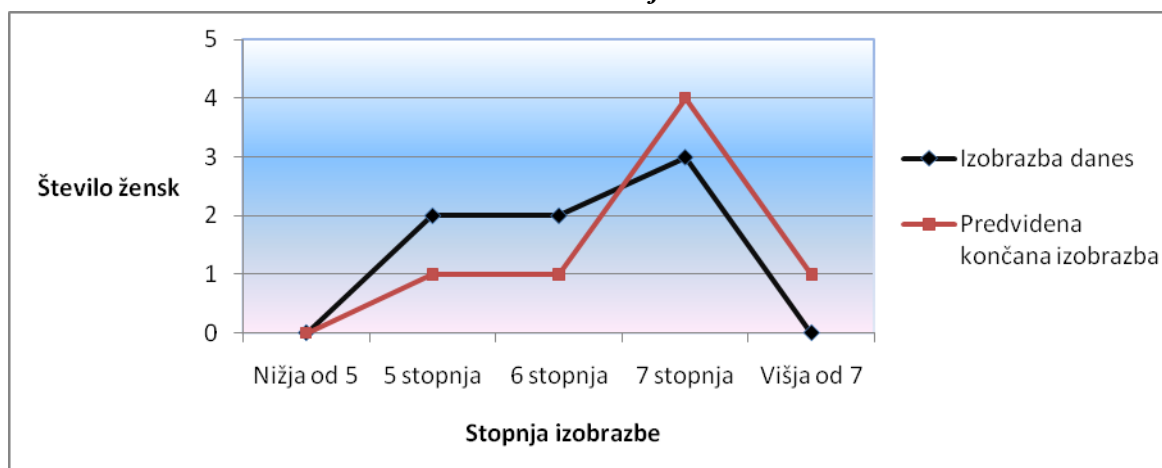
Slika 4: Starost anketirank



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Tudi za izobrazbo, ki je grafično prikazana na **sliki 5**, ne moremo reči, da je tisti dejavnik, ki najbolj izstopa izmed vseh lastnosti, ki smo jih proučili o anketirankah. Ženske z nižjo stopnjo od pete in višjo od sedme bi se raje odločile za družino kot za kariero. Od vseh ostalih je 42% žensk s sedmo stopnjo, 24% žensk s šesto in 24% žensk s peto stopnjo izobrazbe, ki bi svoje življenje raje posvetile karieri in ne družinskemu življenju.

Slika 5: Prikaz nihanja izobrazbe

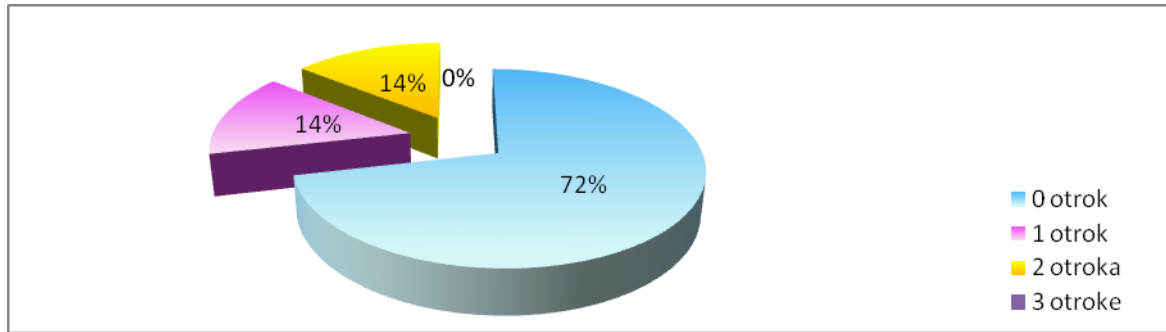


Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Pri tem odgovoru ne smemo zanemariti dejstva, da se več kot polovica (57%) žensk še vedno izobražuje. Ko bodo te ženske dosegle svojo končno izobrazbo, se porazdelitev in struktura rezultatov lahko močno spremeni. Napoved je prikazana na **sliki 5**. Zaenkrat lahko sklepamo samo na podlagi pridobljenih podatkov.

Eden izmed bolj pomembnih odgovorov, ki nakazuje profil žensk, ki so se pripravljene odpovedati družini zato, da bi lahko imele uspešno kariero, je prikazan na **sliki 6**. Lastnosti teh žensk so, da v večini nimajo otrok, teh je kar 72%.

Slika 6: Prikaz števila otrok, ki jih imajo ženske, ki so se pripravljene odpovedati družini

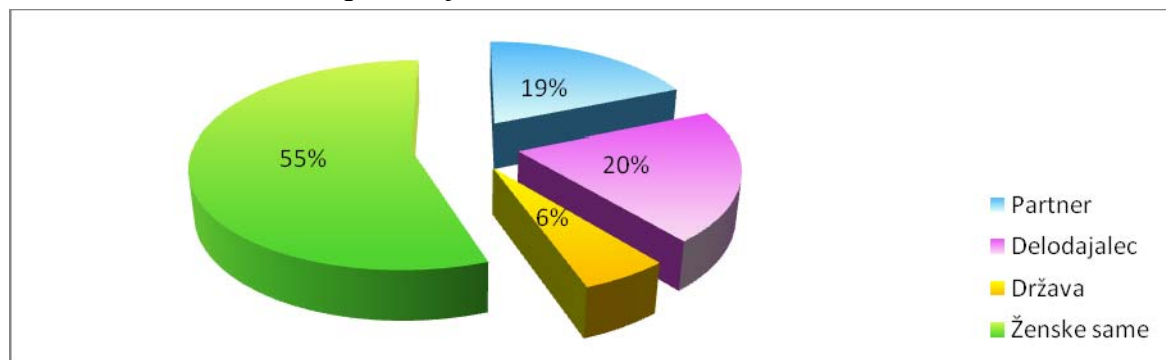


Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

V tem primeru lahko sklepamo, da gre za ženske, ki so izjemno načelne in so svoje življenje dejansko posvetile samo karieri, ali pa imajo druge vzroke, da ne morejo imeti otrok in so se posledično odločile, da bodo svoje življenje posvetile karieri. Kot lahko vidimo iz **tabele 1**, sta le dve od sedmih žensk (28%), ki so se pripravljene odpovedati družini, samski, od teh ima ena dva otroka.

Predvidevala sem, da se ženske ne odločajo za družino zaradi velikega pritiska delodajalcev in da je eden izmed glavnih dejavnikov, ki vplivajo na te odločitve, partner, ki podpira žensko v njenih odločitvah. Rezultati odgovorov anketirank so prikazani na **sliki 7**. Kar največ žensk je odgovorilo, da so one same tiste, ki odločajo o karieri ali družini, ne glede na okoliščine. Takih je bilo 55%. 20% delež odgovorov je pripadel delodajalcu, 19% partnerju, le 6% žensk je med odgovori izbralo, da je država s svojimi zakoni tista, ki najbolj vpliva na odločitve, da se odločijo med družino in delom.

Slika 7: Vpliv subjektov na odločitev o družini ali karieri



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

S 15. vprašanjem -Ali ste že kdaj na račun ohranitve delovnega mesta odlašali z načrtovanjem družine?- sem preverila, ali drži moje predvidevanje, da se ženske zaradi delovnega mesta in možnosti napredovanja ne bi odrekle družini. Glede na rezultate analize 7. vprašanja, da bi se 95% žensk raje odločile za družino, sem menila, da podoben odstotek žensk ne bo odlašalo z družino zaradi ohranitve delovnega mesta. Dobila sem

podobne odgovore. Kar 87% žensk ni oz. ne odlaša z načrtovanjem družine zaradi delovnega mesta, 13% pa je z načrtovanjem družine odlašalo.

V **tabeli 2** sem zbrala najpomembnejše lastnosti, ki sem jih želela primerjati in analizirati o ženskah, ki so pripravljene odlašati z družino zaradi ohranitve delovnega mesta ali napredovanja. Zanimala me je predvsem izobrazba. Predvidevala sem, da gre predvsem za tiste ženske, ki se za svoje delovno mesto bojijo, ker zasedajo, glede na svojo izobrazbo, boljše delovno mesto, kot je predpisano.

Tabela 2: Prikaz najpomembnejših lastnosti žensk, ki odlašajo z družino

Starost		Stopnja izobrazbe		Vprašanje o družini s strani delodajalca		Dejanska zaposlitev	
16-25	18%	Nižja od 5	6%	Da	82%	Nezaposlena	18%
26-39	47%	5 stopnja	65%	Ne	18%	Fizična delavka	6%
40-55	18%	6 stopnja	18%			Administratorka	53%
nad 55	18%	7 stopnja	12%			Komercialistka	6%
		Višja od 7	0%			Vodja oddelka	0%
						Direktorica	0%
						Drugo ¹⁰	18%

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Izobrazbo žensk, ki odlašajo z družino zaradi ohranitve delovnega mesta, sem analizirala na mojem majhnem vzorcu in ugotovila, da je 6% vseh, ki bi odlašale z družino na račun delovnega mesta, z nižjo stopnjo izobrazbe od pete. Največ, 65% žensk, je bilo s peto stopnjo izobrazbe, 24% s šesto in 12% s sedmo. Ženske z višjo stopnjo izobrazbe niso oz. ne odlašajo z načrtovanjem družine zaradi ohranitve delovnega mesta. Zaradi možnosti, da se ženske z nižjo stopnjo izobrazbe lahko še vedno izobražujejo, ne moremo trditi, da je nižja stopnja izobrazbe lastnost, ki je značilna za ženske, ki odlašajo z družino.

Na podlagi rezultatov, ki sem jih pridobila z anketiranjem, ne moremo trditi, da dosegajo ženske s svojo stopnjo izobrazbe boljše zaposlitev, kot je za njihovo izobrazbo predpisana. Velik delež vseh žensk, ki so pripravljene odlašati z družino, je namreč brezposelnih (18%). Na podlagi rezultatov pa lahko sklepamo, da so za ohranitev delovnega mesta ženske pripravljene odlašati z načrtovanjem družine tudi zato, ker so že bile povprašane (velika večina, 82%) s strani delodajalca o načrtovanju družine.

6.1.3. Ali je družina ovira pri napredovanju?

Danes je izobrazba na delovnem mestu dokaj pomemben dejavnik pri iskanju in ohranitvi službe. Od vseh anketiranih sem ugotovila, da se 40% oseb še vedno izobražuje. 60% oseb je z izobraževanjem zaključilo.

¹⁰ Medicinska sestra, odvetniški pravnik, učiteljica.

Ženske se na svoji poti ustvarjanja kariere soočajo z različnimi omejitvami, mene pa je zanimalo predvsem, ali anketirane ženske menijo, da otrok ali želja po ustvarjanju družine predstavljata oviro pri napredovanju. Presenetljivo je kar 80% vseh anketirank odgovorilo, da otrok ne predstavlja ovire pri napredovanju.

Glede na zahteve po izobraževanju sem preverila, kako je s partnerjevo podporo ženskam, v primeru, da bi želele imeti uspešno kariero. Zanimalo me je, ali so se moški pripravljene odreči družini, da bi lahko imela partnerka uspešno kariero. Presenetljiv je bil rezultat, saj je takih partnerjev kar 34% celotne anketirane moške populacije. Lastnosti te skupine moških so prikazane v **tabeli 3**. Najbolj vpadljiva lastnost te skupine moških je, da kar 45% vseh nima otrok, presenetil pa me je tudi starostni in izobrazbeni vzorec.

Tabela 3: Lastnosti moški, ki so se pripravljene odpovedati otrokom, na račun kariere partnerke

Starost		Stopnja izobrazbe		Stan		Število otrok		Izobraževanje		Status	
16-25	4	Nižja od 5	0	Samski	3	0 otrok	10	Se izobražujejo	9	Študent	3
26-39	5	5 stopnja	15	V zvezi	7	1 otrok	5	Končana izob.	13	Zaposlen	18
40-55	10	6 stopnja	5	Poročen	12	2 otroka	6			Gosp. doma	0
nad 55	3	7 stopnja	2	Vdovec	0	3 otroke	1			Upokojenec	1
		Višja od 7	0			več kot 3	0				

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Predvidevala sem, da so se družinskemu življenju z otroki pripravljene odpovedati predvsem mlajši zaposleni moški z visoko izobrazbo, ki se še vedno izobražujejo. Najbolj zastopan starostni razred, ki se je pripravljen odpovedati družini, zato da bi ženska lahko imela uspešno kariero, je med 40 in 55 leti (82%). Največji delež te skupine moških je s peto stopnjo izobrazbe, manj kot polovica (41%) pa se jih še izobražuje.

Močna podpora ženskam se kaže tudi pri vprašanju -Ali bi bili pripravljene zamenjati državo bivanja, če bi to zahteval pri napredovanju delodajalec partnerke? Kar 50% vseh moških je pripravljen zamenjati državo bivanja zato, da bi lahko partnerka napredovala.

Enake odgovore sem dobila tudi od moških pri vprašanju, ali je moškemu pomembno, da je njihova partnerka poslovno uspešna. 50% moškemu je pomembna poslovna uspešnost žensk, 50% pa je vseeno, ali je ženska poslovno uspešna ali ne.

6.2. Enakopravnost žensk pri delu

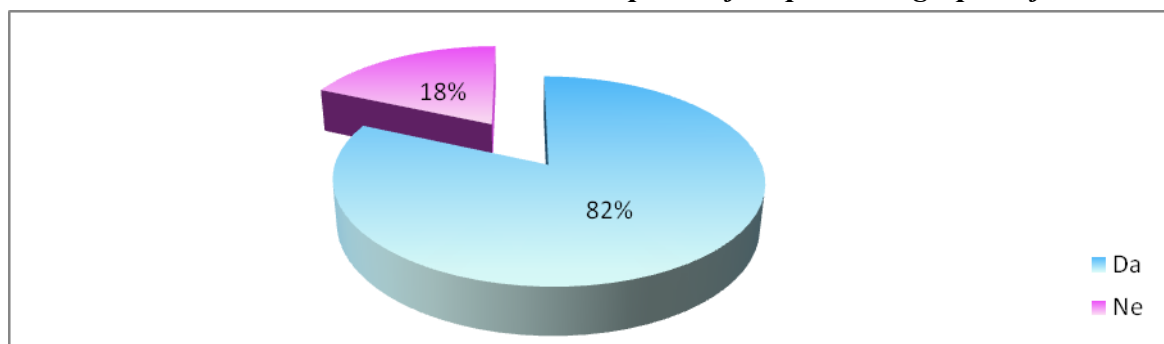
Kot smo lahko ugotovili skozi diplomsko nalogo, se ženske zaradi dela, ki ga opravljajo v gospodinjstvu, težko v celoti posvetijo opravi v službi. Ravno tako dela ne morejo nositi domov, saj ga nimajo časa opraviti. Pri tem je partner tisti, ki lahko ženski pomaga pri opravi v gospodinjstvu.

6.2.1. Partnerjeva pomoč pri gospodinjstvu

Eno izmed raziskovalnih vprašanj se je glasilo, ali moški sodelujejo pri gospodinjskih opravilih? Ženskam sem zato, v anketi, postavila vprašanje številka 9 -Ali vam partner pri gospodinjskih opravilih pomaga? Velik delež žensk, kar 63%, pravi, da jim partner pri gospodinjskih opravilih pomaga, 32% pa meni, da niso deležne partnerjeve pomoči pri hišnih delih. Pri deležu teh odgovorov moramo upoštevati še samske ženske, katerih delež je 18%.

Če iz analize vprašanja izvzamemo skupino samskih, dobimo še bolj vzpodbuden rezultat, ki za moderno družbo niti ni tako presenetljiv. Ob zaposlenosti obeh spolov je udeležba obeh partnerjev pri gospodinjskih opravilih nujna. Delež nežnejšega spola v zvezi, ki je pri gospodinjskih opravilih deležen partnerjeve pomoči, je 82%, kot je razvidno iz **slike 8**.

Slika 8: Delež žensk v zvezi, ki so deležne partnerjeve pomoči v gospodinjstvu



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

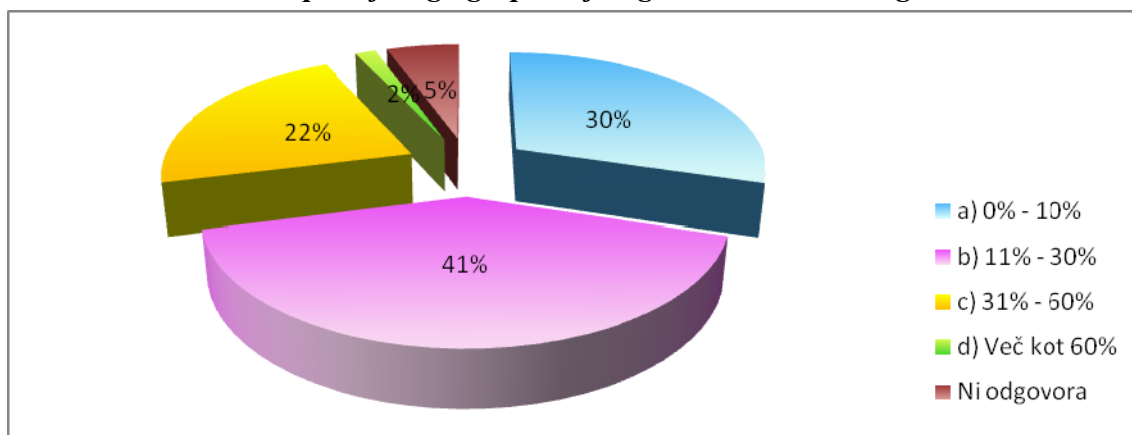
Da bi preverila, kolikšnega deleža pomoči pri gospodinjskih opravilih so ženske deležne, sem postavila isto vprašanje ženskam, ki so podale mnenje o tem, koliko dela opravijo njihovi partnerji, in moškim, ki so se morali opredeliti o tem, koliko dela sami opravijo v gospodinjstvu. Rezultate prve in druge skupine lahko odčitamo iz **slik 9 in 10**.

Rezultati so se pričakovano razlikovali. Kot je razvidno iz analize odgovorov žensk na **sliki 9** je 30% žensk menilo, da njihov partner opravi pod 11 odstotkov gospodinjskih opravil, 41% žensk meni, da je partnerjeva soudeležba med gospodinjskimi opravili 11-30 odstotkov, 22% žensk ima tako srečo, da jim partner pomaga opraviti 31-60 odstotkov gospodinjskih opravil in le 2% žensk meni, da partner opravi več kot 60 odstotkov celotnega dela v gospodinjstvu. Pri analizi ne smemo pozabiti, da so bile v anketi tudi samske ženske (18%), ki gospodinjska dela izključno opravljajo same.

Prav tako moramo opozoriti na dejstvo, da je bil tudi pri moških določen delež samskih, ki pa je znatno večji od deleža moških, ki več kot šestdeset odstotno sodelujejo pri gospodinjskih opravilih. Spet pa moramo vedeti, da je kar 17% anketiranih moških samskih. Razlago v tem razkoraku lahko iščemo v tem, da po vsej verjetnosti ostali delež

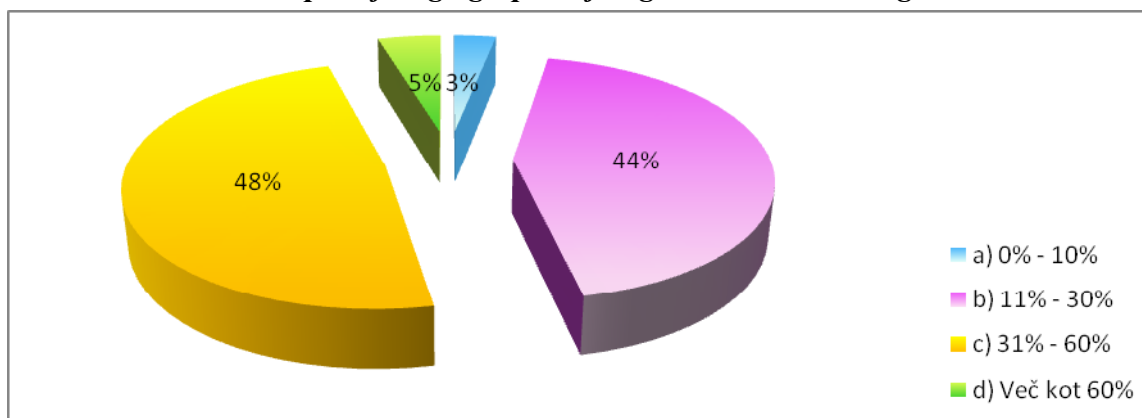
moških, ki so samski in ne opravljajo gospodinjstvih opravil, še vedno živi pri svoji primarni družini- straših.

Slika 9: Deleži opravljenega gospodinjstvenega dela moških - odgovori žensk



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Slika 10: Deleži opravljenega gospodinjstvenega dela moških - odgovori moških



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Pri odgovorih močnejšega spola sem ugotovila, da 3% moških opravi pod 11 odstotkov gospodinjstvenih opravil, 44% moških meni, da v gospodinjstvu opravi med 11 in 30 odstotkov vseh opravil, malo večji delež, 48% moških meni, da opravi med 31 in 60 odstotki vsega dela v gospodinjstvu in le 5% moških opravlja več kot 60 odstotkov gospodinjstvenih opravil.

Glede na opravljeno analizo (Černič, Istenič) leta 1989 in leta 2007 (Gallup) sem želela preveriti, ali so se do leta 2010 rezultati pri soudeležbi partnerja pri gospodinjstvenih opravilih spremenili. V **tabeli 4**, so prikazani deleži opravljenega dela pri hišnih opravilih glede na spol.

Tabela 4: Delež opravljenega dela moških in žensk pri hišnih opravilih (v %)

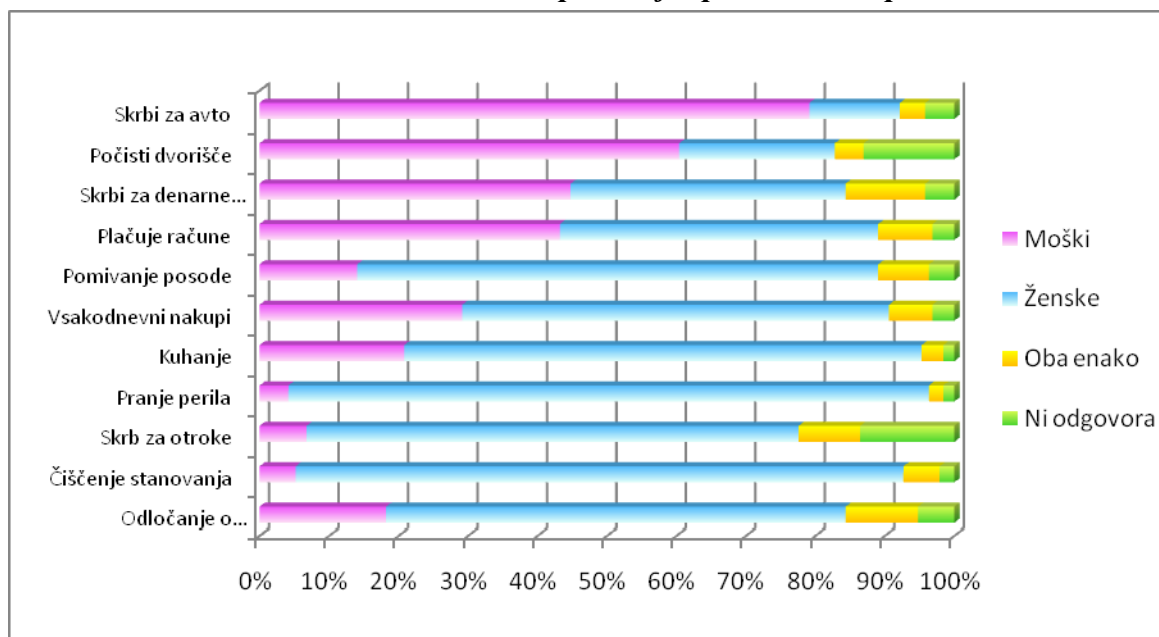
	Odločanje o opremljenosti stanovanja/hiše	Čiščenje stanovanja	Skrb za otroke	Pranje perila	Kuhanje	Vsakodnevni nakupi	Pomivanje posode	Plačuje račune	Skrbi za denarne zadeve	Počisti dvorišče	Skrbi za avto
Ženske	66	88	71	92	74	61	75	46	40	22	13
Moški danes	18	5	7	4	21	29	14	43	45	60	79
Oba enako	10	5	9	2	3	6	7	8	11	4	4
Ni odgovora	5	2	14	2	2	3	4	3	4	13	4

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Pri analizi sem ugotovila, da je v povprečju 3% anketirancev takih, ki niso odgovorili na vprašanje in določen delež anketirancev, ki so na vseh poljih izbrali sebe za opravljanje del. Gre za samske osebe, ki so bile mnenja, da se jih vprašanje bodisi ne tiče, bodisi za vsa opravila poskrbijo sami. Deleži brez odgovora se močno povečajo pri opredelitvi, kdo skrbi za otroke. Delež brez odgovora je 14%, saj gre za posameznike, ki so brez otrok. Drugo večje odstopanje je pri vprašanju, kdo večkrat počisti dvorišče, delež brez odgovora je 13%. Gre za osebe, ki živijo v stanovanju in nimajo lastnega dvorišča.

Kot lahko vidimo iz **slike 11**, je delež hišnih opravil, ki jih postorijo moški, glede na žensko delo še vedno majhen. Najbolj se moški posvečajo skrbi za avto, čiščenju dvorišča, predvsem pa poskrbijo za manjša hišna opravila. Deloma so njihova skrb tudi denarne zadeve.

Slika 11: Prikaz deleža dela partnerjev pri domačih opravilih



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Za primerjavo soudeležbe moških pri hišnih opravilih sem pregledala raziskavo (Černič, Istenič, 1995) za leto 1989 in raziskavo Gallup-a iz leta 2007. V **tabeli 5** sem zbrala podatke iz obeh raziskav in na svojem majhnem vzorcu preverila, koliko oz. katera opravila v večjem deležu opravljajo moški in katera ženske. Delež hišnih opravil moškega spola se v času povečuje. Najbolj znatni delež je opaziti pri odločanju o opremi stanovanja, pri kuhanju in pri plačevanju računov.

Tabela 5: Primerjava dela moških v času (v%)

	Odločanje o opremi stanovanja	Čiščenje stanovanja	Skrb za otroke	Pranje perila	Kuhanje	Vsakodnevni nakupi	Pomivanje posode	Plačuje račune	Skrbi za denarne zadeve	Počisti dvorišče	Skrbi za avto
Moški l.1989	-	5	4	2	1	-	4	15	30	90 ¹¹	
Moški l.2007	6	6	9	10	14	16	16	34	35	57	69
Moški danes	18	5	7	4	21	29	14	43	45	60	79

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Ker sem primerjala rezultate dveh že opravljenih analiz, se je pojavila težava, ker obe analizi nista obravnavali enakih vprašanj. Ker raziskava Černič, Istenič (1995) ni obravnavala analize sodelovanja moških pri odločanju o opremi stanovanja in sodelovanja pri vsakodnevnih nakupih, je to okence v tabeli 5 prazno.

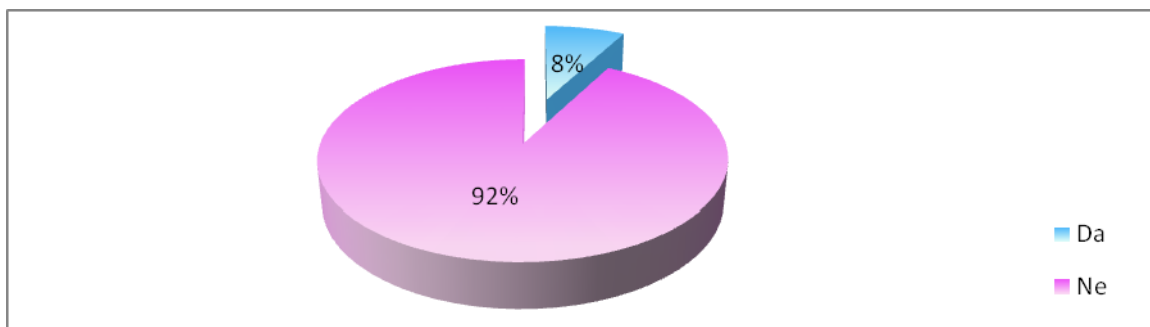
6.2.2. Ali menite, da so ženske enakopravne moškim pri delu?

Odgovor na raziskovalno vprašanje - Ali so ženske v slovenski družbi pri delu enakopravne moškim? - sem pridobila tako, da sem ženskam postavila vprašanje št. 13: Ali se vam zdi, da ste na delovnem mestu obravnavane enako kot moški v istem poklicu? 45% žensk je odgovorilo, da so obravnavane enako kot moški v istem poklicu, več kot polovica, 55%, pa se s tem ne strinja. Kot smo lahko zasledili v literaturi, nekateri avtorji neenakopravnost pripisujejo nezanesljivosti, neprilagodljivosti in nesamozavesti žensk pri delu.

Za podkrepitev teh navedb sem v 16. vprašanju vprašala ženske: Ali menite, da ste bolj nezanesljive, neprilagodljive in nesamozavestne pri poklicnem delu od moških? Kot je razvidno iz **slike 12**, je le 8% žensk na vprašanje odgovorilo pritrdilno, ostalih 92% pa si teh lastnosti pri delu ni pripisalo.

¹¹ Opravljanje manjših popravil

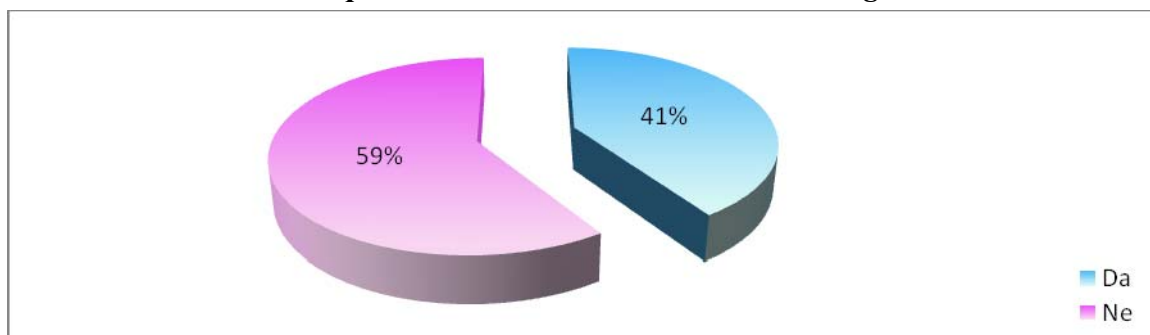
Slika 12: Prikaz mnenja žensk o svoji nezanesljivosti, neprilagodljivosti in nesamozavesti na delovnem mestu



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

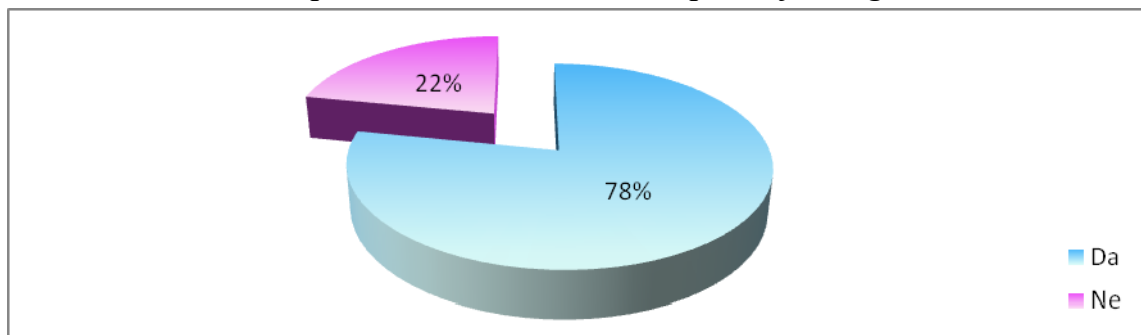
Da bi podkrepila podatke o enakopravnosti žensk pri delu, sem postavila isto vprašanje moškim in ženskam. Zanimalo me je, ali so ženske na delovnem področju enakopravne moškim. Več kot polovica, kar 59% žensk, še vedno meni, da na delovnem področju niso enakopravne z moškimi. 41% žensk pa meni, da je enakopravnost na delovnem področju že dosežena. 78% moških je menilo, da so ženske enakopravne moškim, 22% pa se s to trditvijo ni strinjalo. Primerjava odgovorov je prikazana na **slikah 13 in 14**.

Slika 13 :Enakopravnost žensk na delovnem mestu - odgovori žensk



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Slika 14: Enakopravnost žensk na delovnem področju - odgovori moških

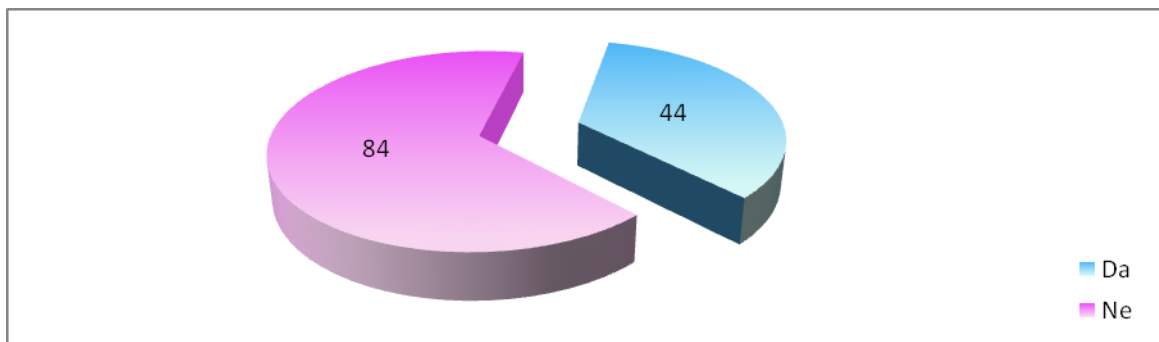


Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Takoj za vprašanjem - Ali so ženske na delovnem področju enakopravne moškim? (78% moških je odgovorilo z DA), sem postavila še vprašanje - Ali ženske težje dobijo zaposlitev na višjih delovnih mestih kot moški? Dobila sem drugačne odgovore. Pritrdilno je odgovorilo 53% moških in 47% moških je zanikalo, da bi ženske zaradi svoje spolne vloge težje dobile delo na višjih delovnih mestih.

Zelo pomembno vlogo za spolno enakopravnost na delovnem mestu ima odnos delodajalca do delavca. Ženske sem povprašala, ali so že kdaj naletele na vprašanje o tem, kdaj želijo ustvariti družino in imeti otroke, s strani delodajalca. Kar 34% žensk je na svoji poklicni poti že naletelo na take vrste vprašanje. Delež, prikazan na **sliki 15** je glede na to, da je to početje nezakonito, še vedno zelo velik.

Slika 15: Delež žensk, ki so bile povprašane s strani delodajalca o ustvarjanju družine



Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Zadnje vprašanje je bilo postavljeno obema skupinama anketirancev, tako moškim kot ženskam. Zanimalo me je, ali se poklici še vedno delijo na moške in ženske poklice. V literaturi smo lahko videli, da se zaradi svoje naravne vloge ženskam še vedno bolj pripisujejo poklici, ki so usmerjeni v negovanje in vzgajanje. Za primerjavo z našim vzorcem pa bomo vzeli anketo, ki jo je leta 2007 naredil Dnevnik (Dernovšek, 2007). Če se bodo anketiranci opredelili, da so navedeni poklici primernejši za ženske ali za moške, lahko trdimo, da delitev na ženske in moške poklice še vedno obstaja. In posledično lahko na podlagi mojega vzorca vprašanih trdimo, da v slovenski družbi še vedno obstaja neenakopravnost pri delu. Če bo večina anketirancev mnenja, da sta za navedene poklice primerna oba spola, potem spolne diskriminacije pri delu ne moremo potrditi.

Anketirancem sem postavila nalogo: Določite delovno mesto, ki je po vašem mnenju bolj primerno za ženske (1), moške (2) in mesto, ki ima po vašem mnenju enako spolno udeležbo (3). V desni stolpec napišite številko, ki po vašem mnenju najbolj ustreza vrsti poklica (1 za ženske, 2 za moške in 3 za enako zastopane poklice). Rezultati so prikazani v **tabeli 6**. Dobljene rezultate sem primerjala z raziskavo Dnevnika (Dernovšek, 2007) in dobila dokaj podobne rezultate.

Poklic negovalke, vzgojiteljice, socialne delavke, medicinske sestre in poslovne sekretarke anketiranci pripisujejo ženskam in ne moškim. Velik delež odgovorov je bil namenjen tudi obema spoloma enako, predvsem za poklic socialni delavec, medicinska sestra in poslovni sekretar, ki se nekako še vedno bolj nagibajo k temu, da so poklici bolj pripisani ženskam. Poklici kot so vojak, poklicni voznik, policist in deloma tudi kirurg so domena moških. Delež anketirancev, ki so se strinjali, da bi te poklice lahko zasedale ženske, je bil zelo majhen (3%). Enako zastopani pa so predvsem poklic frizer, novinar in kuhar. Najbolj presenetljiv rezultat se je pokazal pri visoko kvalificiranih poklicih, kot je profesor, ki je 88% zastopan s strani obeh spolov, sledi mu še poklic direktorja (74%).

Lahko bi rekli, da so ženske še vedno boljše negovalke in vzgojiteljice, moški pa vojaki, poklicni vozniki in policisti. Višje kvalificirana delovna mesta pa so dokaj dobro zastopana z obeh strani.

Tabela 6: Delitev poklicev na moške in ženske (v%)

	Ženske	Moški	Oba enako
Negovalec/Negovalka	62%	2%	36%
Vzgojitelj/Vzgojiteljica	59%	1%	40%
Socialni delavec/ Socialna delavka	37%	4%	59%
Medicinska sestra/ Medicinski brat	52%	3%	45%
Poslovni sekretar/ Poslovna sekretarka	48%	8%	43%
Frizer/ Frizerka	31%	3%	66%
Direktor/ Direktorica	2%	24%	74%
Profesor/ Profesorica	3%	9%	88%
Kirurg/ Kirurginja	3%	40%	57%
Vojak/ Vojakinja	2%	83%	15%
Poklicni voznik/ Poklicna voznica	3%	81%	16%
Policist/ Policistka	3%	60%	37%
Novinar/ Novinarka	3%	5%	92%
Kuhar/ Kuharica	8%	8%	83%

Vir: Raziskava, Anketa - Položaj sodobnih žensk pri delu.

Kot lahko vidimo iz odgovorov anketirancev, ne moremo reči, da obstaja enotno mnenje o enakopravnosti ali neenakopravnosti žensk pri delu oz. na delovnem mestu. Še vedno pri določenih delodajalcih naletimo na neodobravanje zaposlitve žensk pri določenih poklicih, ravno tako pa se tudi ženske same raje odločajo za študij bolj družinsko usmerjenih ved. Trdimo pa lahko, da v slovenskem prostoru še vedno ni enake zastopanosti v poklicih med spoloma, vendar se ta zastopanost v času izboljšuje.

SKLEP

Skozi raziskovalno nalogo sem želela preveriti nekaj raziskovalnih vprašanj, ki sem jih postavila med prebiranjem literature. Postavila sem cilje, ki sem jih skozi nalogo želela doseči. Zanimalo me je, kakšen je položaj moderne ženske v Sloveniji pri delu. Če se področja lotimo bolj konkretno, sem predvidevala, da se sodobna ženska v svojem življenju srečuje z delom na trgu delovne sile, kjer želi doseči maksimalen uspeh, hkrati pa mora ženska doma še gospodinjiti ter biti vzorna mati in žena. Ker je hkratio delo obojega težko, sem predvidevala, da je večina žensk v dilemi, ali bi se posvetile službi in poslovni uspešnosti, ali bi imele svojo družino in tej posvečale več časa.

Moje vprašanje je bilo, ali se ženske, ki so v dilemi med napredovanjem in ustvarjanjem kariere z delom, ki se ponuja na trgu delovne sile in ustvarjanjem družinskega življenja z otroki, raje odločijo za kariero ali družino. Moji rezultati analize so potrdili, da se ženske v večini odločijo za družino, saj je bilo od vseh anketiranih žensk le 5% takih, ki bi se raje odločile za napredovanje in posvečanje službenim obveznostim.

Zaradi lastnosti, ki se pričakujejo od sodobne ženske, je bilo eno izmed mojih raziskovalnih vprašanj: Kakšne so lastnosti žensk, ki se zaradi kariere odrekajo družinskem življenju in hkrati tudi otrokom. Predvidevala sem namreč, da so starejše generacije bolj družinsko naravnane, mlajše in bolj izobražene ženske pa želijo nadgrajevati svojo izobrazbeno pot na delovnem mestu. Glede na izobrazbo, ki so jo lahko dosegle ženske, poseganje po višjih položajih na delovnem mestu niti ni tako lahko. Perspektivnejše so se mi zdele mlajše ženske, ki se lahko še vedno izobražujejo, hkrati pa že sedaj dosegajo dobro izobrazbo.

Z analizo odgovorov anketirank sem ugotovila, da je le 5% takih žensk, ki bi se v svojem življenju raje posvetile karieri kot družinskemu življenju. Največ anketirank, ki bi se posvetile karieri (42%), je bilo v starostnem razredu med 26 in 39 let. Gre za osebe, ki so brez otrok in se še vedno izobražujejo, tako da njihova končana izobrazba ne more v celoti odgovoriti na raziskovalno vprašanje.

Veliko podporo pri odločanju pa morajo ženske imeti tudi s partnerjeve strani. Menila sem, da je glede na možnost vplivanja na odločitev med družino in kariero partnerjeva beseda tista, ki je odločilna. Anketirankam sem postavila vprašanje, kaj najbolj vpliva na odločitev v dilemi med kariero in družino. Več kot polovica (55%) je bila mnenja, da ženske same najbolj vplivajo na to odločitev, 20% delež krivde pripisujejo državi, vpliv partnerja pa je šele na tretjem mestu. Lahko rečemo, da je moderna ženska v Sloveniji samostojna in se je o dilemi, kot je odločitev med napredovanjem in družino, sposobna odločati sama.

Moškim sem postavila vprašanje, ali so se pripravljene odpovedati otrokom (ne imeti družine), zato da bi partnerka lahko imela uspešno kariero, če ni sama tako želela. Kar 34%

vseh moških je za svojo partnerko to pripravljenih storiti. Polovica vseh anketiranih je tudi pripravljenih zamenjati državo bivanja, zato da bi partnerka lahko dosegala uspešnost pri svoji karieri. Ženske imajo tako le polovično podporo partnerja v primeru, da bi se želele izpopolnjevati na poklicnem področju. Vendar je ta rezultat za tradicionalno usmerjeno, zaprto slovensko družbo precej spodbuden, saj lahko v času še vedno pričakujemo velike spremembe miselnosti tudi na tem področju.

Moje mnenje je bilo, da je pri napredovanju velika ovira, če ima ženska otroka, saj to posledično pomeni, da bo zaradi nege lahko precejkrat izostala z dela. Skozi analizo sem ugotovila, da se 80% žensk ne strinja s trditvijo, da otrok predstavlja oviro pri napredovanju. Miselnost, ki je ne smemo zanemariti in je po vsej verjetnosti v ozadju tega razmišljanja je, da ženske, ki že imajo otroke, ne bodo več izkoriščale porodniškega dopusta, ker so s tem že zaključile.

Ženske morajo poleg skrbi na poklicni poti svoj čas posvetiti tudi materinstvu in gospodinjstvu. Nekaterim to pobere moč in energijo, ki je zato pri poklicnem delu ne morejo pokazati. Moje vprašanje je bilo: Ali se položaj žensk na delovnem mestu in v gospodinjstvu izboljšuje? Položaj ženske v gospodinjstvu se. Preverila sem dejansko stanje hišne pomoči moških. Ker sem vprašanje postavila tako moškim kot ženskam, so bili odgovori pričakovano različni. Največ žensk je odgovorilo, da partner opravi od 11-30% gospodinjstevskih del, največji delež moških pa se je strinjal, da opravijo 31-60% vsega dela v gospodinjstvu. Če upoštevamo, da se 82% žensk v zvezi strinja, da so deležne partnerjeve pomoči v gospodinjstvu, lahko zaključimo sledeče: moderni moški v slovenski družbi je pripravljen pomagati partnerki pri gospodinjstevskih opravilih, s tem pa ji omogoči tudi lažje soočanje s kariernimi izzivi na trgu delovne sile.

Z vsemi vprašanji, ki sem jih postavila v anketnem vprašalniku in z analizo odgovorov, je bil moj cilj ugotoviti, ali je položaj slovenske moderne ženske pri delu enakopraven ali ne. Vsem anketirancem sem postavila vprašanje o tem, katero delo je bolj moško in katero bolj žensko. Vsi so se strinjali, da so pranje perila, čiščenje stanovanja, pomivanje posode, skrb za otroka bolj domena žensk, moški pa skrbi za avtomobil, počisti dvorišče in delno skrbi za denarne razmere. Na podlagi teh odgovorov ne moremo trditi, da so ženske pri gospodinjstevskem delu enakopravne moškim, je pa res, da se na podlagi dveh opravljenih analiz iz leta 1989 in 2007 stanje izboljšuje in soudeležba moških pri gospodinjstevskih opravilih povečuje.

Da bi dobila odgovor na vprašanje, ali se položaj žensk na trgu delovne sile izboljšuje, sem vsem anketirancem postavila vprašanje o delitvi poklicev. Precej odgovorov se je nagibalo na to, da so navedeni poklici primerni za oba spola enako. Največji delež takih odgovorov (97%) je prejel poklic novinarja, sledil je poklic profesorja (92%), kuharja (78%) in delovno mesto direktorja (75%). Še vedno je domena ženskega poklica poklic negovalke, vzgojiteljice in medicinske sestre, tipični moški poklici pa so poklicni voznik, vojak in

deloma policist. Glede na to, da se nekateri poklici še vedno delijo na t.i. ženske in moške poklice, ne moremo reči, da so ženske enakopravne na trgu dela. Tudi delodajalci bodo pri poklicu negovalec in vzgojitelj po vsej verjetnosti veliko bolj naklonjeni ženskam, pri poklicu vojak in voznik pa moškim.

Da bi dobila še bolj celovit vpogled v mnenje anketirancev o enakopravnosti žensk na trgu delovne sile, sem jih povprašala o njihovem mnenju o enakopravnosti. Spet so se odgovori žensk in moških razlikovali. 59% žensk meni, da niso enakopravne na delovnem področju z moškimi, delež moških s takim mnenjem je le 22%. V povprečju so odgovori v prid enakopravnosti 53%. Če bi bili odgovori 100%, bi lahko zavrnili tezo, da so ženske neenakopravne, tako pa je ne moremo.

Na podlagi vseh rezultatov raziskave smo dosegli cilj naloge. Ugotovili smo, da se položaj žensk pri delu tako na trgu delovne sile kot pri gospodinjskih opravilih izboljšuje. Ženske skoraj v celoti preferirajo družino, ko se pojavi dilema med odločitvijo o družini ali karieri. Enako je pri moških. Lahko pa z zagotovostjo trdimo, da ženske še vedno niso v celoti enakopravne moškim na delovnem področju (na delovnem mestu) niti pri gospodinjskih opravilih.

LITERATURA IN VIRI

1. Bagilhole, B. (1997). Equal opportunities and social policy : issues of gender, race and disability. London: Longman.
2. Bec, B. (2009, 1. September). Družini prijazno podjetje. Najdeno 16. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.poslovnisvet.si/clanki/osebni-razvoj/usklajevanje-poklicnega-in-zasebnega-zivljenja>
3. Boh, K. (1986). Ženska in preobrazba družine v industrijskih družbah. V *Ženske in diskriminacija* (str. 130-153). Ljubljana: Tiskarna Delo.
4. Boštjančič, E. & Bobovnik, K.: Družina in kariera kot izziv sodobne ženske. Najdeno 10. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.brio.si/mediji32.pdf>
5. Cirovič, M. (2009, 16. november). Česa vas delodajalci ne smejo vprašati. *Žurnal24*.
6. Černič Istenič, M. (1995). Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji. V *Družine: različne- enakopravne*(str. 64-77). Ljubljana: Vitrum.
7. Černigoj- Sadar, N. (2007). Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega podjetja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Černoga, M. (2009, 3. junij). Zoper ženske za vodilno mizo. *Nika, priloga Dnevnika*, str. 12-16
9. Čuček, V. (2009, 9. oktober). Superženske ali zafrustrirane karieristke? *Finance*.
10. Dernovšek, I. (2007, 8. marec). Več kot polovica žensk meni, da niso enakopravne z moškimi. *Dnevnik*.
11. Finc, M. (2008, 30. september). Prispevek k enakosti žensk na trgu dela. *Delo*.
12. Fultz, E. (2006). The Gender Dimensions of Social Security Reform. Volume 2: case studies of Romania and Slovenia. Budapest: International Labor Office.
13. Gorščak, N. (1992). Ženska v Evropi- ženska v Sloveniji. V *Ko odgrneš 7 tančic* (str. 11-14). Ljubljana: Društvo Inicijativa.
14. Hakim, C. (2000): Work- Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory, New York: Oxford University Press, Inc.
15. Harris, A. (2004). Future girl: young women in the twenty-first century. New York: Rutledge.
16. Hernja Masten M. (1998). Bogaboječa, možu pokorna, preudarna, pametna, izobražena, a nešolana ženska. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 25-44). Ptuj: Zgodovinski arhiv.
17. Jalušič, V. (1992). Dokler se ne vmešavajo ženske. Ljubljana: Krt.
18. Jogan, M. (1986). Ženske na poti od delne družinske do celostne družbene uveljavitve. V *Ženske in diskriminacija* (str. 9-66). Ljubljana: Tiskarna Delo.
19. Kanjuo Mrčela, A. (1992). Ali so »družinske kraljice« lahko tudi šefive? V *Ko odgrneš sedem tančic*(str. 77-87). Ljubljana: Društvo Inicijativa.
20. Kimmel, S.,M. (2004). The Gender Society. New York: Oxford University Press, Inc.
21. Kitzinger, S. (1994). Me, matere. Ljubljana: Ganeš.

22. Končar, P. (1986). Položaj žensk v delovnem pravu in socialni varnosti. V *Ženske in diskriminacija* (str. 84-103). Ljubljana: Tiskarna Delo.
23. Kozmik, V. (1995): Še diskriminirane? Ptuj: Zgodovinski arhiv.
24. Kozmik, V. & Neubauer, V. (1995). Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Ljubljana: Vlada RS, Urad za žensko politiko.
25. Kristan, Z. (2005). Materinski mit: Kultura, psihoanaliza, spolna razlika. Ljubljana: Delta.
26. Kukovič, U. (2008, 27. november). Certifikat je vaba za dobre kadre. *Finance*.
27. Lerner, J. V. (1994). *Working Women and their Families*. London: Sage Publications, Inc.
28. Leskošek, V. (2002). *Zavrnjena tradicija*. Ljubljana: Založba/ *cf.
29. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske*. Ljubljana: GV založba.
30. Lovrenčič, I. (2000). Od samostanov do grmad. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danesII*(str. 37-43). Ptuj: Zgodovinski arhiv.
31. Marn, N.: Položaj žensk na področju dela: Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju. Najdeno 15. novembra 2009 na naslovu <http://www.equal.oria.si/equal/data/strani/ELABORAT.pdf>
32. Mekina, B. (2009, 9. oktober). Ženski paradoks. *Mladina*.
33. Milharčič Hladnik, M. (1992). Feminizacija učiteljskega dela: materinstvo kot poklic V *Ko odgrneš sedem tančic*(str. 65-76). Ljubljana: Društvo Iniciativa.
34. Milharčič Hladnik, M. (1995). Si duo faciunt idem, no est idem (vpliv spolne delitve dela na konstruiranje moderne družine). V *Družine: različne- enakopravne* (str. 24-43). Ljubljana: Vitrum.
35. Mulej, N. (1992). *Ženska na poti k sebi*. Ljubljana: Tangram.
36. Oakley, A. (2000). *Gospodinja*. Ljubljana: Založba/ *cf.
37. Phillips, A. (1998). *Zdrava, privlačna, uspešna*. Ljubljana: DZS.
38. Podnar, K. (2008, 10. oktober). *Ženske in zaposlitev*. *Dnevnik*.
39. *Portal MDDSZ – O certifikatu Družini prijazno podjetje*. Najdeno 18. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/
40. *Portal MDDSZ – Starševski dopust* Najdeno 18. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_izhajajo_iz_tega/starsevski_dopust/
41. *Portal telekomunikacijskega ponudnika Simobil – Predstavitev*. Najdeno 18. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.simobil.si/sl/inside.cp2?cid=01E4F0E0-3C8F-510F-4FF9-E049373F628B&linkid=content>
42. *Portal Državnega zbora RS – Zakonodaja*. Najdeno 14. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.dz-rs.si/index.php?id=57&type=98>
43. *Portal evropske komisije – Enakost med spoloma*. Najdeno 13. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/equalpay>

44. Portal evropske komisije –Zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. Najdeno 13. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=sl>
45. Portal statističnega urada RS – Živorojeni otroci. Najdeno 08. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novice_poglej.asp?id=617
46. Portal statističnega urada RS. – Ob mednarodnem dnevu žensk. Najdeno 8. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2198
47. Portal statističnega urada RS. – Ženske v Sloveniji 2008. Najdeno 9. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497
48. Portal statističnega urada RS. – Ženske v Sloveniji 2007. Najdeno 9. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749
49. Portal statističnega urada RS- Stopnje brezposelnosti. Najdeno 9. novembra na spletnem naslovu http://www.stat.si/letopis/2008/12_08/12-13-08.htm
50. Portal statističnega urada RS. – Očetje v Sloveniji. Najdeno 14. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=959
51. Portal statističnega urada RS. – Aktivno prebivalstvo avgust 2009. Najdeno 08. novembra 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2698
52. Gallup – Organizacija za proučevanje človeških virov. Najdeno 14. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.gallup.com/poll/106249/Wives-Still-Laundry-Men-Yard-Work.aspx>
53. CSD – Stran centra za socialno delo Ljubljana Šiška. Najdeno 14. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp>
54. Kadring – Organizacija za kadrovske in poslovne svetovanje. Najdeno 13. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.kadring.si/delovna-razmerja1/>
55. Reskin, B. & Padavic, I. (1994). Women and men at work. London: Pine Forge Press.
56. Sieder, R. (1998). Socialna zgodovina družine. Ljubljana: Studia humanitatis.
57. Simončič, J. (2008, 27. maj). Usklajevanje službe in družine je lažje v družini prijaznih podjetjih. *Finance*.
58. Spletna stran EKVILIB - Certifikat Družini prijazno podjetje Si.mobil. Najdeno 18. novembra 2009 na naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-imetnikov/si-mobil-d-d/>
59. Spletna stran EKVILIB - Certifikat Družini prijazno podjetje imetniki. Najdeno 18.11.2009 na naslovu: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/seznam-imetnikov/>
60. Šeruga, S. (2008, 25. marec). Poklic: gospodinja. *Bonbon, priloga Večera* str. 11-14.
61. Švab, A., (2003). Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. Teorija in praksa, str. 1112-1126.
62. Švab, A. (2006). Družinske spremembe V Družine in družinsko življenje v Sloveniji (str. 63-87). Koper: Založba Annales.
63. Turk, D. (2008, 22. februar). Do družine prijazna podjetja kažejo pozitivne posledice *Finance*.
64. Vavti, Š. (1998). Samozavestne ženske ljubijo drugače. Celovec- Ljubljana- Dunaj: Mohorjeva založba.

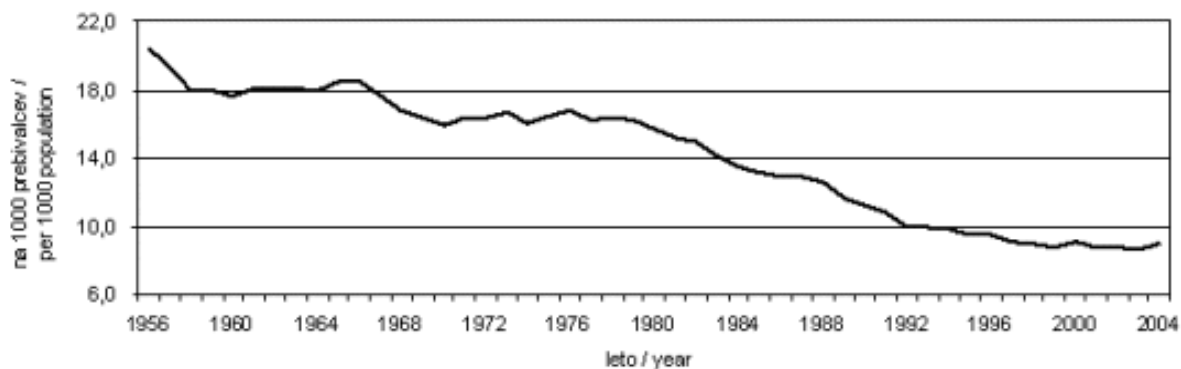
65. Verginella, M. (2006). *Ženska obrobja: Vpis žensk v zgodovino Slovencev*. Ljubljana: Delta.
66. Vode, A. (1998). *Spol in upor*. Ljubljana: Krtina.
67. Vojmer Gorkovič M. (1998). *Od dediščine do univerze*. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes* (str. 13-23). Ptuj: Zgodovinski arhiv.
68. Williams, C. L. (1995). *Still a man's world: men who do "women's work."*, Los Angeles: University of California Press.
69. Zaviršek, D. (1994). *Ženske in duševno zdravje: o novih kulturah skrbi*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

PRILOGE

Kazalo prilog

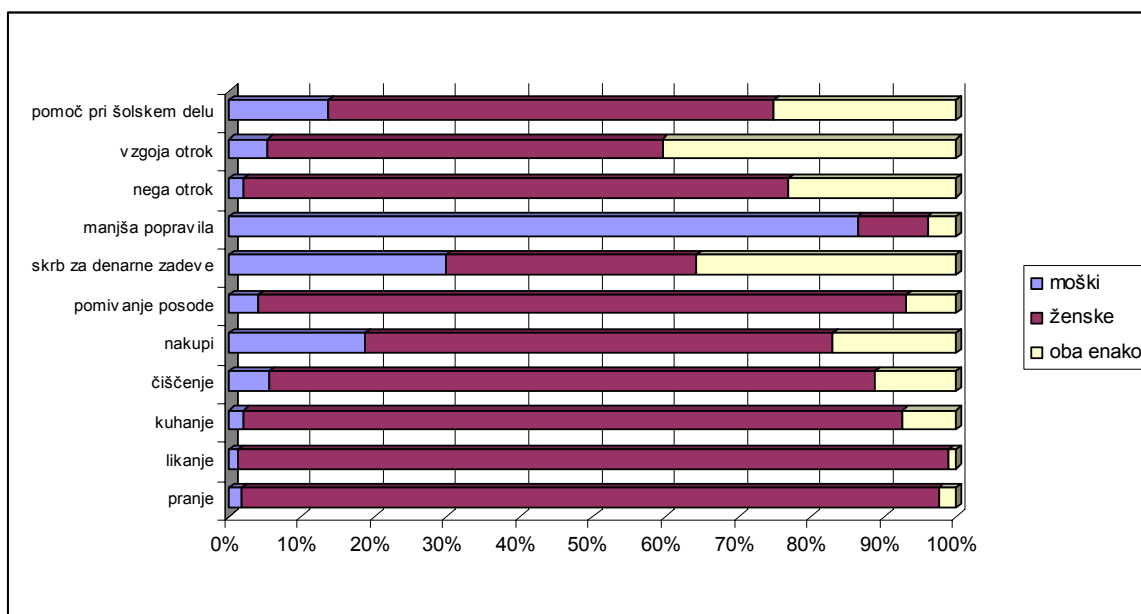
Priloga 1: Gibanje števila rojstev od leta 1956 do 2004.....	2
Priloga 2: Prikaz sodelovanja partnerja pri gospodinjskih opravilih za leto 1989	2
Priloga 3: Prikaz sodelovanja partnerja pri gospodinjskih opravilih za leto 2007	3
Priloga 4: Členi iz uradnega lista (Ur. l. RS, št. 42-2006/2002) o ZDR:.....	3
Priloga 5: Primer družini prijaznega podjetja.....	7
Priloga 6: Starševski dopust	9
Priloga 7: Anketa za ženske	10
Priloga 8: Anketa moški	13

Priloga 1: Gibanje števila rojstev od leta 1956 do 2004



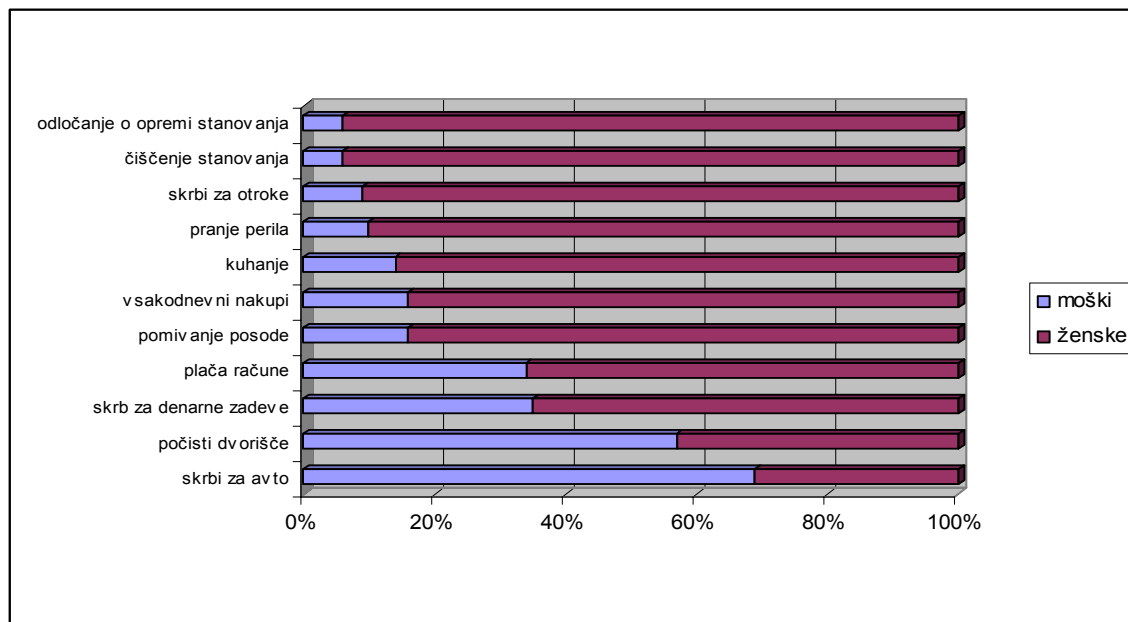
Vir: Statistični urad RS.

Priloga 2: Prikaz sodelovanja partnerja pri gospodinjskih opravilih za leto 1989



Vir: M. Černič Istenič, *Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji, 1995.*

Priloga 3: Prikaz sodelovanja partnerja pri gospodinjskih opravilih za leto 2007



Vir: Gallup, organizacija za proučevanje človeških virov.

Priloga 4: Členi iz uradnega lista (Ur. l. RS, št. 42-2006/2002) o ZDR:

I. SPLOŠNE DOLOČBE

6. člen (prepoved diskriminacije)

- (1) Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.
- (2) Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- (3) Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma

invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

(4) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

(5) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

...

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

5. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOTVI

25. člen

(enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

(2) Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

...

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

7. OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

2. OBVEZNOSTI DELODAJALCA

d) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti

45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca.

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

3. PLAČILO ZA DELO

133. člen

(enako plačilo žensk in moških)

- (1) Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.
- (2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

...

IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

2. VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

187. člen

(splošno)

- (1) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.
- (2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.
- (3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

188. člen

(varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo)

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

189. člen

(prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja)

- (1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.
- (2) Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.
- (3) Če delavka opravlja delo po prvem odstavku tega člena, ali delo po prejšnjem odstavku, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.
- (4) Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo

plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena tega zakona.

(5) Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena, ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

190. člen

(varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom)

- (1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.
- (2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.
- (3) Enemu od delavcev-staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

191. člen

(starševski dopust)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.
- (2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

192. člen

(nadomestilo plače)

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

193. člen

(pravica doječe matere)

- (1) Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.
- (2) Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Priloga 5: Primer družini prijaznega podjetja

Do danes je certifikat družini prijazno podjetje ima do danes že 49 slovenskih podjetij in organizacij. Na spletni strani Ekvilib- neprofitne nevladne (Spletna stran EKVILIB - Certifikat Družini prijazno podjetje imetniki) organizacije so našeta vsa podjetja, ki so ta certifikat že prejela. Med njimi so: Abbott Laboratories d.o.o.,AJM d.o.o.,Andragoški zavod Maribor - Ljudska univerza,Bolnišnica Golnik - Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo Golnik,Color d.d.,Domenca d.o.o.,Družina d.o.o.,Elektro Ljubljana d.d.,GlaxoSmithKline d.o.o.,Halcom d.d.,Helios d.o.o.,HERMES Softlab d.o.o.,IBM Slovenija d.o.o.,IMAS d.o.o.,Infotehna d.o.o.,Intera d.o.o.,Kontrola zračnega prometa Slovenije d.o.o.,Kostak d.d.,Lek d.d.,Ljudska univerza Ptuj,Medvešek Pušnik d.d.,Mercator d.d.,Mikro+Polo d.o.o.,Mimovrste d.o.o. (TI d.o.o.), Mobitel d.d.,Org.Tend d.o.o.,Pinus d.o.o.,Planet GV d.o.o.,Pravno-informacijski center nevladnih organizacij - PICRacio d.o.o., Zavod Racio Social,Sava d.d.,Siemens d.o.o.,**Si.mobil d.d.**,SRC d.o.o.,S&T Slovenija d.d.,ŠS d.o.o.,Telekom Slovenije d.d.,TOM d.o.o.,Turizem Kras d.d.,Unija d.d.,Vizija računovodstvo d.d.,Varstveno delovni center POLŽ Maribor,Ydria Motors d.o.o.,Zavod za zdravstveno varstvo Mariborin Zavarovalnica Maribor.

Med omenjenimi bomo posebej obravnavali Si.mobil d.d., ki je sprejelo 7 ukrepov, ki so temeljili predvsem na boljši možnosti vključevanja v delovni proces po porodniškem dopustu. Pohvalijo se lahko tudi s tem, da je da je v letu 2006 med vsemi zaposlenimi v podjetju otroka dobilo kar 30 zaposlenih.

Si.mobil se je Sloveniji svojim uporabnikom predstavil marca 1999. Z njegovim vstopom na trg se je začela razvijati konkurenca na slovenskem telekomunikacijskem trgu. Cene storitev in mobilnih aparatov so se začele zniževati, kakovost je rasla in mobilna telefonija je postala dostopna vsem uporabnikom. Svoje podatke je uporabnikom predstavil tudi na svoji spletni strani (Portal telekomunikacijskega ponudnika Simobil –Predstavitev).

Ob koncu leta 2008 je imel Si.mobil 353 sodelavcev, ki so skrbeli za zagotavljanje storitev 570.600 uporabnikov, kar predstavlja 27,7-odstotni tržni delež. Si.mobil se zaveda pomena odgovornega poslovanja. Skrb za zaposlene, uporabnike, družbo in okolje zato vključuje v dolgoročno poslovno strategijo in vsakodnevne poslovne procese.Si.mobilovo celostno družbeno odgovorno držo pooseblja filozofija Re.misli.

Družba Si.mobil je za svoje uspešno poslovanje pridobila tudi številne nagrade in certifikate. Na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja so prejeli certifikat Družini prijazno podjetje. Velik ugled družba uživa tudi med iskalci zaposlitve, ki so Si.mobil prepoznali kot enega najuglednejših slovenskih zaposlovalcev in ji dodelili certifikat Ugleden delodajalec. Na svoji spletni strani (Portal telekomunikacijskega ponudnika Simobil –Predstavitev) so se pohvalili, da velik ugled uživa tudi blagovna znamka Si.mobil, ki je prejela mednarodno priznano nagrado Superbrands.

Družba je certifikat Družini prijazno podjetje sprejela 15. maja 2007. Ob vključitvi v postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje je podjetje zaposlovalo 304 sodelavcev, konec leta 2007 pa že kar 329. Podjetje na spletu (Spletna stran EKVILIB - Certifikat Družini prijazno podjetje Si.mobil) navaja, da bo do leta 2010 implementiralo 7 ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine zaposlenih.

- ⇒ Otroški časovni bonus
- ⇒ Fleksibilni dnevni odmori
- ⇒ Delovanje strokovne skupine
- ⇒ Informiranje zaposlenih
- ⇒ Odnosi z javnostmi
- ⇒ Izobraževanje za vodilne
- ⇒ Ponovno vključevanje v delovni proces po porodniškem in starševskem dopustu

Ena izmed večjih prednosti, ki jih nudijo svojim zaposlenim, je dela prost dan na prvošolčkov prvi šolski dan, ki ga izkoristi kar 90% zaposlenih. Prosti dan nudijo tudi v primeru, da otrok do 4. razreda zamenja šolo. Njihovi zaposleni imajo tudi prilagodljive dnevne odmore. Želijo predvsem pripomoči k boljšemu počutju in lažjemu usklajevanju družinskega in poklicnega življenja (Turk, 2008).

Prednosti za podjetja in za družine

Tudi podjetja imajo od sprejetja certifikata družini prijaznega podjetja pozitivne učinke. Kot prednosti za podjetja je navedenih kar nekaj učinkov. Eden izmed njih je boljši odnosi med zaposlenimi in vodstvom, saj ne prihaja do konfliktov zaradi obveznosti, ki jih imajo zaposleni v gospodinjstvu in so zato odsotni iz dela. Zaposleni imajo na delovnem mestu večjo motivacijo za delo in so delu bolj predani, opažena je manjša fluktuacija delovne sile, povečana je produktivnost, hkrati pa se povečajo konkurenčne prednosti pri zaposlovanju kadrov (Bec, 2009).

Nekatera podjetja menijo tudi, da je certifikat garancija za ohranjanje dobrih kadrov, s certifikatom pa si podjetje pridobi tudi ugled in na ta način je lahko dobitnik nekaterih nagrad za poslovno uspešnost. Podjetja zato od certifikata pričakujejo predvsem dolgoročne učinke predvsem v tem, da je privlačno za nove, dobre kadre (Kukovič, 2008).

Prednosti za družine je velika predvsem zato, ker se delodajalci, ki sprejmejo certifikat Družini prijazno podjetje zavežejo, da bodo poskrbeli za ohranjanje družine in hkrati staršem zagotovili delovno mesto. Na ta način lahko starši lažje usklajujejo zasebno in poklicno sfero. So uspešni na delovnem področju v svojem poklicu, dovolj časa pa lahko posvetijo tudi družini. Poveča se tudi zadovoljstvo do dela zaradi dejavnikov, kot so prilagodljiv delovni čas, zagotovljeno delovno mesto po porodniškem dopustu, fleksibilni odmori idr.

Priloga 6: Starševski dopust

Očetovski dopust

Očetovski dopust je dopust, namenjen očetom, da bi že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka. Uveden je bil z zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l RS, št. 97/2001). Po tem zakonu ima oče pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 koledarskih dni (ne glede na to, koliko otrok se rodi hkrati), pri čemer mora prvih 15 dni dopusta koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti (sicer ta del očetovskega dopusta zapade), drugih 75 dni pa lahko izrabi najdlje do tretjega leta starosti otroka. Oče nima pravice do izrabe prvih 15 dni očetovskega dopusta, če koristi porodniški dopust. Vse podatke lahko najdemo na spletni strani centra za socialno delo (CSD – Stran centra za socialno delo Ljubljana Šiška).

Starševski dopust

Starševski dopust zajema različne vrste dopusta, vsem pa je skupno to, da je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje. Trajanje posamezne vrste starševskega dopusta je določeno v koledarskih dnevih. Ločimo porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Očetovski dopust smo že opredelili, pri posvojitvenem dopustu pa gre za dopust, ki je namenjen enemu ali obema posvojiteljema, z namenom, da se lahko posvojitelj/posvojitelja in otrok takoj po posvojitvi v celoti posvetijo drug drugemu.

Porodniški dopust

Porodniški dopust je dopust, ki ga lahko izkoristi ženska, namenjen pa je pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Pod določenimi pogoji ga lahko koristi tudi oče otroka ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka.

Porodniški dopust traja 105 dni. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta 28 dni pred predvidenim datumom poroda, neizrabljenega dela ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če na dan poroda ženska še ni nastopila porodniškega dopusta, ga nastopi z dnem rojstva otroka.

Poleg porodniškega dopusta lahko mati koristi tudi dopust za nego in varstvo otroka. To je dopust, ki je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka in ga upravičenci nastopijo neposredno (takoj) po poteku porodniškega dopusta. Pravico do tega dopusta ima eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba oziroma eden od starih staršev otroka. Dopust za nego in varstvo otroka traja praviloma 260 dni. Vsi ti podatki so javno objavljeni na strani ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Portal MDDSZ – starševski dopust).

Priloga 7: Anketa za ženske

Pozdravljeni,

pred Vami je anketa z vprašanji, ki mi bodo pomagala pri pisanju diplomske naloge, zato Vas prosim za iskrenost in natančnost pri odgovarjanju. Anketa je anonimna.

Zahvaljujem se Vam za vaše sodelovanje.

Anita Rajk Sklepič

1. Starost a) 16-25 b) 26-39 c) 40-55 d) +55	2. Izobrazba a) Nižja od 5 b) 5 c) 6 d) 7 e) Višja od 7	3. Stan a) Samska b) V zvezi c) Poročena d) Vdova
4. Število otrok a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 e) Več kot 3	5. Ali se še vedno izobražujete? a) Da b) Ne	6. Ste a) Študent b) Zaposlena c) Gospodinja d) Upokojenka

7. Če bi morali izbirati med družino (otroci) in kariero, za kaj bi se odločili?

- a) Družino
- b) Kariero

8. Ali Vam otrok in družina predstavljata oviro pri napredovanju?

- a) Da
- b) Ne

9. Ali se vam zdi, da Vam partner pri gospodinjskih opravilih pomaga?

- a) Da
- b) Ne

10. Ali Vas partner podpira pri izgrajevanju kariere?

- a) Da
- b) Ne

11. Koliko dela v gospodinjstvu opravi vaš partner?

- a) 0% - 10%
- b) 11% - 30%
- c) 31% - 60%
- d) Več kot 60%

12. Kaj po vašem mnenju najbolj vpliva na odločitev žensk, ko so v dilemi, ali bi se odločile za napredovanje na poslovnem področju ali ustvarile družino (otroci)?
- a) Partner
 - b) Delodajalec
 - c) Država z zakoni
 - d) Ženske same
13. Se Vam zdi, da ste na delovnem mestu obravnavane enako kot moški v istem poklicu?
- a) Da
 - b) Ne
14. Ali ste pri delodajalcu kdaj naleteli na vprašanje o tem, kdaj si želite ustvariti družino, imeti otroke ali morebitno zahtevo o času dela na delovnem mestu?
- a) Da
 - b) Ne
15. Ali ste že kdaj na račun ohranitve delovnega mesta odlašali z načrtovanjem družine?
- a) Da
 - b) Ne
16. Ali menite, da ste bolj nezanesljive, neprilagodljive in nesamozavestne pri poklicnem delu od moških zaradi družinskih obveznosti?
- a) Da
 - b) Ne
17. Ali menite, da ste ženske enakopravne na delovnem področju z moškimi?
- a) Da
 - b) Ne
18. Kakšen je Vaš položaj v podjetju?
- a) Nisem zaposlena
 - b) Industrijska delavka (fizična delavka)
 - c) Administratorica (uradnica, komercialistka)
 - d) Vodja oddelka
 - e) Direktorica
 - f) Drugo _____

19. Določite delovno mesto, ki je po vašem mnenju bolj primerno za ženske (1), moške (2) in mesto, ki ima po vašem mnenju enako spolno udeležbo (3). V desni stolpec napišite številko, ki po vašem mnenju najbolj ustreza vrsti poklica (1 za ženske, 2 za moške in 3 za enako zastopane poklice).

Negovalec/Negovalka	
Vzgojitelj/Vzgojiteljica	
Socialni delavec/ Socialna delavka	
Medicinska sestra/ Medicinski brat	
Poslovni sekretar/ Poslovna sekretarka	
Frizer/ Frizerka	
Direktor/ Direktorica	
Profesor/ Profesorica	
Kirurg/ Kirurginja	
Vojak/ Vojakinja	
Poklicni voznik/ Poklicna voznica	
Policist/ Policistka	
Novinar/ Novinarka	
Kuhar/ Kuharica	

20. Katera opravila opravljate Vi in katera Vaš partner? Če večino dela opravite Vi, v desni del zapišite 1, če večino dela opravi partner, zapišite številko 2.

Odločanje o opreми stanovanja/ hiše	
Čiščenje stanovanja	
Skrb za otroke	
Pranje perila	
Kuhanje	
Vsakodnevni nakupi	
Pomivanje posode	
Plačevanje računov	
Skrb za denarne zadeve	
Čiščenje dvorišča	
Skrb za avto	

Priloga 8: Anketa moški

Pozdravljeni,
pred Vami je anketa z vprašanji, ki mi bodo pomagala pri pisanju diplomske naloge, zato Vas prosim za iskrenost in natančnost pri odgovarjanju. Anketa je anonimna. Zahvaljujem se Vam za sodelovanje.

Anita Rajk Sklepič

1. Starost a) 16-25 b) 26-39 c) 40-55 d) +55	2. Izobrazba a) Nižja od 5 b) 5 c) 6 d) 7 e) Višja od 7	3. Stan a) Samski b) V zvezi c) Poročen d) Vdovec
4. Število otrok a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 e) Več kot 3	5. Ali se še vedno izobražujete? a) Da b) Ne	6. Ste a) Študent b) Zaposlen c) Gospodinjim doma d) Upokojenec

7. Ali ste pripravljeni ne imeti otrok, zato da bi Vaša partnerka lahko imela uspešno kariero, če bi sama tako želela?

- a) Da
- b) Ne

8. Ali se Vam zdi pomembno, da je vaša partnerka poslovno uspešna?

- a) Da
- b) Ne

9. Ali bi bili pripravljeni zamenjati državo bivanja, če bi to zahteval pri napredovanju delodajalec partnerke?

- a) Da
- b) Ne

10. Ali menite, da so ženske v slovenski družbi na trgu delovne sile enakopravne moškim?

- a) Da
- b) Ne

11. Se Vam zdi, da ženske težje dobijo zaposlitev na višjih delovnih mestih kot moški?

- a) Da
- b) Ne

12. Ali Vi osebno dajete prednost družini ali karieri in napredovanju?

- a) Družini
- b) Karieri

13. Koliko dela v gospodinjstvu opravite Vi?

- a) 0% - 10%
- b) 11% - 30%
- c) 31% - 60%
- d) Več kot 60%

14. Kakšen je Vaš položaj v podjetju?

- a) Nisem zaposlen
- b) Industrijski delavec (fizični delavec)
- c) Administrator (uradnik, komercialist)
- d) Vodja oddelka
- e) Direktor
- f) Drugo _____

15. Določite delovno mesto, ki je po Vašem mnenju bolj primerno za ženske (1), moške (2) in mesto, ki ima po Vašem mnenju enako spolno udeležbo (3). V desni stolpec napišite številko, ki najbolj ustreza vrsti poklica (1 za ženske, 2 za moške in 3 za enako zastopane poklice).

Negovalec/Negovalka	
Vzgojitelj/Vzgojiteljica	
Socialni delavec/ Socialna delavka	
Medicinska sestra/ Medicinski brat	
Poslovni sekretar/ Poslovna sekretarka	
Frizer/ Frizerka	
Direktor/ Direktorica	
Profesor/ Profesorica	
Kirurg/ Kirurginja	
Vojak/ Vojakinja	
Poklicni voznik/ Poklicna voznica	
Policist/ Policistka	
Novinar/ Novinarka	
Kuhar/ Kuharica	

16. Katera opravila opravljate Vi in katera vaša partnerka? Če večino del opravite Vi, v desni del zapišite 1, če večino del opravi partnerka, zapišite številko 2.

Odločanje o opreми stanovanja/ hiše	
Čiščenje stanovanja	
Skrb za otroke	
Pranje perila	
Kuhanje	
Vsakodnevni nakupi	
Pomivanje posode	
Plačevanje računov	
Skrb za denarne zadeve	
Čiščenje dvorišča	
Skrb za avto	

