

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**POKLICNA IN MATERINSKA VLOGA ŽENSKE**

Ljubljana, junij 2002

LIDIJA ŠKOF

## **IZJAVA**

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom \_\_\_\_\_ in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetni domači strani.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis:

## **KAZALO**

<b>UVOD</b>	<b>1</b>
<b>1. DRUŽINA IN DELO</b>	<b>2</b>
<b>2. PROBLEMI ŽENSK</b>	<b>3</b>
2.1 Varstvo otrok	4
2.2 Porodniški dopust	6
2.3 Delitev dela med partnerjema	8
2.4 Neenakost med spoloma	10
2.5 Delo gospodinje ni poklic	12
2.6 Ženske želijo biti zaposlene	14
2.7 Nepopolni delovni čas	20
2.8 Posledice zaposlitve žensk	21
<b>3. PRIZADEVANJA JAVNOSTI ZA ZDRUŽLJIVOST POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA</b>	<b>24</b>
3.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji	24
3.2 Četrta svetovna konferenca Združenih narodov o ženskah (Peking 1995)	26
3.2.1 Pekinška deklaracija	26
<b>4. ZAKONODAJA</b>	<b>28</b>
4.1 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)	28
4.1.1 Pravica do starševskega dopusta	28
4.1.1.1 Očetovski dopust	28
4.1.1.2 Dopust za nego in varstvo otroka	28
4.1.1.3 Posvojiteljski dopust	29
4.1.2 Pravica do starševskega nadomestila	29
4.1.3 Pravica do družinskih prejemkov	29
4.2 Varstvo materinstva	30
<b>5. RAZISKAVA O USKLAJEVANJU POKLICNE IN MATERINSKE VLOGE ŽENSK V SLOVENIJI</b>	<b>31</b>
5.1 Metodologija	31
5.2 Rezultati raziskave	32
5.2.1 Starost	32
5.2.2 Izobrazba	32
5.2.3 Zakonski stan	32
5.2.4 Število in starost otrok	33
5.2.5 Zaposlitev in odnos do dela	33
5.2.6 Delitev dela v gospodinjstvu	35
5.2.7 Razporejanje časa	36
5.2.8 Stališča žensk do njihovega položaja v družbi in njim dodeljenih vlog	37

5.2.9 Otroško varstvo	40
5.2.10 Misli žensk	41
<b>6. SPREMEMBE ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK</b>	<b>42</b>
6.1 Kaj lahko naredita partnerja skupaj?	42
6.2 Kaj lahko naredijo ženske same?	42
6.3 Ukrepi s strani podjetij	43
6.4 Ukrepi s strani države	44
<b>SKLEP</b>	<b>45</b>
<b>LITERATURA</b>	<b>47</b>
<b>VIRI</b>	<b>48</b>
<b>PRILOGE</b>	

## **UVOD**

Danes se v ospredje postavljata na eni strani konkurenca v poslovnem svetu ter na drugi strani družina in njena vloga v današnji vse bolj spreminjajoči se družbi. Močno je prisotna potreba po vedno večjem zaposlovanju žensk in seveda s tem tudi mater. Zato se le-te rade odločajo za poklic in s tem neodvisnost, tako pa se tudi oddaljujejo od svoje prvotne vloge matere in gospodinje. Prihaja do neizbežnega problema, kako uskladiti prvotno vlogo z novo.

V diplomskem delu bom na samem začetku v grobem predstavila medsebojne vplive dela na trgu in družine. To problematiko bom razširila v drugem poglavju s podrobnim opisom najpogostejših problemov žensk (mater), ki se kažejo v neustrezno organiziranih programih predšolske vzgoje, v dolžini porodniškega dopusta in z njo povezanimi posledicami, v nezadostni delitvi dela med partnerjema tako pri gospodinjskih opravilih kot tudi pri vzgoji in negi otrok ter negovanju ostalih družinskih članov. Dotaknila se bom že tolikokrat omenjenega problema neenakosti med spoloma in njegovih razsežnosti ter problema, s katerim se srečujejo gospodinje, katerih delo se ne šteje za poklic. V nadaljevanju bom predstavila slabosti skrajšanega delovnega časa, ki ga velikokrat izrabijo prav matere v želji, da bi čim več preostalega časa posvetile svojim otrokom, nato problematiko zaposlenih žensk in njihovo potrebo po delu, ki ne izhaja samo iz želje po materialnih dobrinah, ter posledice, povezane z vključevanjem žensk na trg delovne sile.

Naslednji del te naloge je namenjen predstavitvi prizadevanj tako vlad kot tudi nevladnih organizacij za združljivost poklicnega in družinskega življenja. To je vidno predvsem v Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, ki opredeljuje temeljna načela, cilje in ukrepe, s katerimi se bo v naši državi opredeljevala in izvajala družinska politika. V tem delu bom predstavila tudi Četrto svetovno konferenco Združenih narodov o ženskah, ki je bila v Pekingu leta 1995 in na kateri so prisotne vlade in podpisnice Pekinške deklaracije odločene vzpostaviti enakost med spoloma. V nadaljevanju pa se bom dotaknila tudi zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter samega varstva materinstva.

Zadnji del diplomskega dela je namenjen osvetlitvi tako položaja žensk, ki nimajo otrok, kot tudi položaja mater v Sloveniji, kajti njihove vloge se v marsičem razlikujejo od vlog žensk (mater) drugod po svetu, hkrati pa so si v marsičem podobne. V ta namen sem izvedla anketo med 80 slovenskimi ženskami in podrobneje predstavila rezultate te raziskave. Sam konec tega dela pa je namenjen predstavitvi možnih sprememb, ki bi lahko pripeljale do izboljšanja položaja žensk (mater) v Sloveniji.

## **1. DRUŽINA IN DELO**

Danes so vse bolj opazni negativni medsebojni vplivi dela na trgu in družine, zato je smiselno v začetku ugotoviti, kakšna je sodobna družina ter kakšen je njen pomen za posameznika.

Družina je skozi zgodovino neprestano menjala svojo obliko in vsebino. Ne gre torej za večno institucijo, temveč za specifičen odnos, ki se, tako kot vse družbene institucije, v svojih oblikah spreminja. Pri tem pa glede na svojo vsebino dobiva ali izgublja določene funkcije, kar pomeni, da se družina gradi na istih temeljih kot družba sama. Družinsko življenje ljudi je in je bilo vselej demonstracija različnih življenjskih stilov, oblik in funkcij, zato bi bilo konkretnije vselej, ko je govor o družini, uporabiti množinsko obliko tega pojma in govoriti o družinah (Rener et al., 1995, str. 3).

Značilnosti družine se spreminjajo z vidika oblik družinskih skupnosti, generacijskih odnosov in števila članov gospodinjstva, z vidika vlog članov družine znotraj nje in v odnosu do drugih institucij ter z vidika življenjskih obdobj. Zmanjšanje števila otrok pomeni, da materinstvo postaja le eno izmed obdobj v življenju in ne življenjska aktivnost, hkrati pa se je povečalo življenjsko pričakovanje v večini starostnih razredov. Predvsem za ženske so omenjene spremembe v družinskem življenjskem poteku relativno nove in pomembne. Povprečni življenjski potek ženske v preteklosti je bil bistveno bolj vezan na družinsko okolje: iz družine staršev je prišla neposredno v lastno družino. Nekatere vse te spremembe razumejo in interpretirajo kot znake zatona družine, in vendar bi bilo spričo vitalnosti družine, kot človeške skupnosti in situacije, bolje govoriti o novih oblikah družinskega življenja, ki se skušajo odzivati izzivom in spremembam sodobnega sveta (Štukelj, 1997, str. 4).

Človek išče sebe na različnih področjih in za večino ljudi sta družina in delo zelo pomembna. Za večino staršev je družina na prvem mestu, toda pri mnogih zaposlenih starših si mora družina deliti prvo mesto s poklicnim delom.

Pogosto se omenja, da se zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo z delom prenaša na družinsko življenje. Po drugi strani se negativni vplivi plačanega dela kažejo predvsem v odnosih med člani in članicami družine ter v delitvi dela med partnerjema.

Tudi pri vplivih družine na delo se najpogosteje omenja prenos osebnega zadovoljstva. Med najpogosteje omenjenimi negativnimi vplivi družine na delo pa so: manjša zbranost pri delu, manjša družabnost in sodelovanje v javnem življenju, ovire pri izbiri delovnega mesta in napredovanju ter menjava delovnega mesta. Če proučujemo probleme usklajevanja zahtev plačanega dela in družine, lahko

ugotovimo, da problemi nastopajo tako pri moških kot pri ženskah, vendar so pri ženskah izrazitejši.

## 2. PROBLEMI ŽENSK

Ženske danes vse bolj težijo k uravnovešenemu življenju. Pri tem si zastavljajo nekaj osnovnih vprašanj: koliko naj bo pomembno delo v primerjavi z ostalimi področji življenja; kako obvladovati neizogibne naloge, kot so gospodinjska opravila; ali se poročiti; ali imeti otroke; kako ohraniti nekaj prostega časa; kako doseči ravnovesje med prioriteta in zahtevami (Kanjuro Mrčela, 1994, str. 90).

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja predstavlja danes velik problem, in sicer se z njim najbolj soočajo ženske, ki so poročene in imajo otroke. Kajti predvsem te so zadolžene za večino gospodinjskih opravil ter vzgojo in varstvo otrok. Tudi raziskave povedo, da ženske zaradi različnih gospodinjskih opravil običajno delajo kar nekaj ur tedensko več kot moški. Delo v gospodinjstvu bi se zato moralo smiselno razdeliti na ostale člane gospodinjstva, upoštevajoč njihove sposobnosti. Vendar pa je to v realnosti večkrat le težko izvedljivo.

Raziskave, ki so poskušale razkriti povezavo med delom in družino, pa kažejo na naslednje (Jogan, 1990, str. 14):

- Otroci imajo pozitiven učinek na poklicni položaj moških, pri katerih družina pozitivno vpliva na uspeh v karieri, in pa negativen učinek na poklicni položaj žensk.
- Moški ne prekinjajo šolanja zaradi poroke, ženske pa to storijo pogosto.
- Z nepopolnim delovnim časom se zaposlujejo predvsem ženske z majhnimi otroki, da lahko opravljajo tudi družinske in materinske dolžnosti.
- Samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot moški in se trikrat pogosteje vrnejo k izobraževanju kot ženske, ki so vedno poročene.

Večina žensk problem dvojne obremenjenosti doživlja kot osebni, privatni problem in ne kot problem celotne družbe. Ženske neprestano spremlja bojazen, da jih bo okolje ocenjevalo kot sebične in premalo skrbne, da v družini ne bodo več ljubljene in cenjene, če bodo uresničile svoje sanje in se popolnoma predale poklicu. Družba jim namreč predvsem zaradi biološke danosti predpisuje drugačne vloge kot moškim. Če se oddaljijo od pravil, ki jih pripisuje družba, jim lahko okolje kaj hitro očita brezbržnost, zanemarjanje družine in karierizem. Zato se vedno znova sprašujejo, ali sploh imajo pravico uresničiti svoje vizije, cilje, hotenja in potrebe. Na moške družba gleda povsem drugače (Mulej, 1992, str. 13).

## 2.1 Varstvo otrok

Ženske so tiste, ki so v največji meri odgovorne za varstvo otrok. Namreč v družbi je še vedno zelo razširjeno mnenje, da so za vzgojo otrok v prvi vrsti odgovorne ženske. Stanje se sicer počasi izboljšuje in številni očetje se bolj ukvarjajo s svojimi otroki, kot pa je bila to praksa v preteklosti, toda varstvo in vzgoja otrok ostaja predvsem naloga žensk, moški pa priskočijo na pomoč le, kadar je to nujno potrebno.

Poseben problem predstavlja varstvo otrok v času, ko je mati v službi. Matere v tem času otroke običajno zaupajo skupinskemu varstvu, ki naj bi ga nudila predvsem kvalitetno osebje in fleksibilni delovni čas. Slednje je vedno bolj problematično, saj ženske pogosto delajo izven običajnega delovnega časa, ko je večina vzgojnovarstvenih ustanov že zaprtih. Zato je vedno bolj prisotna potreba po nočnem varstvu in varstvu izven običajnega delovnega časa skupinskega varstva.

V zadnjih letih so bile v slovenskem prostoru narejene primerjalne analize z evropskimi in drugimi državami, iz katerih je razvidno, kje so kritične točke naših vrtcev in kaj bi bilo moč narediti tako na strokovni kot na širši družbeni ravni. Družba mora zagotavljati različne programe za otroke in se tako približati interesom in potrebam staršev in otrok v različnih okoljih. Predvsem bi bilo potrebno postaviti programe, različne po dolžini, po vsebini in po razporeditvi skozi posamezne dni, tedne, mesece (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 26).

Še vedno je najpomembnejši strošek v zvezi z otrokom prav organizirana vzgoja predšolskih otrok. Večina mater nima izbire, ali naj same ostanejo ob otroku ali naj ga vključijo v vrtec ali drugo obliko varstva, kajti izpad materine plače bi večkrat pomenil pomembno zmanjšanje družinske blaginje. Odločitev številnih mater, da bi zapustile delovna mesta zaradi varstva otrok, še posebej, če je družina številnejša, pa bi imela navsezadnje posledice tako v življenju vsake posameznice kot tudi v gospodarstvu.

"Izbira otroškega varstva je odvisna od razvojnih in čustvenih potreb otroka, potrebe staršev po giblivosti in času ter njihovim gmotnim stanjem." (Phillips, 1998, str. 150).

Potrebe otrok, če pomislimo na njihove razvojne potrebe, se prav tako razlikujejo kot potrebe staršev. Navadno se starši v različnih obdobjih odločajo za različne oblike varstva ali različne kombinacije, ki njihovemu otroku v določeni starosti najbolj ustrezajo.



Za otroke je zelo koristno, da zanje skrbijo različni ljudje v okoliščinah, ki ustrezajo njihovi starosti in razvoju. Predvsem za otroke, mlajše od enega leta, je najbolje, če zanje skrbi omejeno število njim znanih ljudi. Številne vlade se tega zavedajo ter materam in očetom omogočajo, da si v prvem letu otrokovega življenja vzamejo več mesecev porodniškega dopusta. Kjer to ni mogoče, je potrebno zagotoviti, da ima otrok poleg staršev še enega stalnega varuha (varuška, jasli). Zelo pomemben pa je tudi odnos, ki ga ima otrok z varuhom (Phillips, 1998, str. 147).

Angela Phillips (1998, str. 150) navaja tri oblike otroškega varstva:

- Varstvo doma, kjer lahko otroke varuje babica, varuška ali kdo drug. Prednosti so v tem, da ni potrebno skrbeti za prevoz otroka v varstvo. Varuška, ki stanuje na otrokovem domu, zagotavlja trajno varstvo in se lahko prilagaja spremenljivim potrebam otroka. Mnogi starši z zahtevnim poklicem se odločajo za tako obliko varstva. Pomanjkljivost pa je v tem, da je varuškino početje težko nadzorovati, otrok je morda osamljen, pogreša vrtec, poleg tega pa stroške tovrstnega varstva starši v celoti krijejo sami.
- Poklicne varuške varujejo otroke na svojem domu in njihovo delo urejajo zakonski predpisi. Prednosti so v tem, da so take varuške pogosto tudi same matere in imajo veliko izkušenj, navadno skrbijo za več otrok hkrati in otrok se lahko druži s svojimi vrstniki pa tudi stroški so sorazmerno nizki, ker se delijo z drugimi starši. Pomanjkljivosti pa so v tem, da je otroka potrebno voditi v varstvo in hoditi ponj, navadno pa se te varuške tudi ne odzivajo na posebne želje posameznih staršev.
- Skupinsko varstvo, v katerega sodijo vrtci, mala šola in varstvo po šoli. Vrtci so zasebni in državni. Državni so pogosto prezasedeni, vendar je v njih dobro poskrbljeno za otrokove spreminjajoče se potrebe. Naj tukaj omenim tudi jasli, katerih velika slabost je, da ponavadi ne omogočajo individualne nege, ki jo potrebujejo dojenčki, stroški pa so zelo visoki. Prav nasprotno pa je dobra mala šola čudovita podlaga za kasnejši vstop otroka v šolo. Navadno je ta oblika varstva zastoj, je pa težko uskladiti urnik z delovnim časom staršev, ki morda potrebujejo še dodatno varstvo.

Kljub različnim možnostim skupinskega varstva se zaradi neustreznih razmer (delovni čas) starši ne navdušujejo najbolj za klasične vrtce, v katerih je ponavadi preveliko število otrok. Zato raje in velikokrat za najmlajše otroke uporabljajo neformalne oblike varstva pri sorodnikih ali nesorodnikih (plačana varuška), kar pa prinaša že prej omenjene probleme (finančno obremenitev družine, nezanesljivost).

Vendar je potrebno poudariti, da se tudi zaradi takšnih izkušenj partnerji le redko odločajo za večje število otrok.

Zaposlene ženske, še posebej matere predšolskih otrok in njihove družine nujno potrebujejo družbeno pomoč pri zagotavljanju dostopnih, množičnih, ustrezno organiziranih in kvalitetnih programov otroškega varstva, ki bi po eni strani razbremenili zaposleno žensko, po drugi strani pa ji omogočili neprekinjeno zaposlitev. Le tako se zaposlovanje mater zaradi njihove dvojne obremenitve ne bo sprevrglo v obliko, ki bi ji lahko rekli tudi diskriminacija. Prav tako je pomembno, da so na voljo programi predšolske vzgoje po ceni, ki jo matere lahko plačajo. V nasprotnem primeru, če mati ne more najti vrtca ali osebe, ki bi po sprejemljivi ceni skrbela za otroka v času njene odsotnosti, je prisiljena proti svoji volji ostati doma. V najtežjem položaju pa so matere samohranilke, ki ponavadi nimajo možnosti ostati doma (Mauko, 1999, str. 15).

Dostopni in kvalitetni, ne pa predragi programi predšolske vzgoje omogočajo materam neprekinjeno zaposlitev. Ženska, ki zaradi nege, vzgoje in varovanja otroka prekine zaposlitev, ima po vrnitvi na delo manj delovnih izkušenj, kot če bi ves čas delala, zaradi česar so ji dostopna le nižje vrednotena delovna mesta. V napredovanju verjetno ne bo dosegla iste stopnje, kot če bi bila zaposlena neprekinjeno, kar še dodatno znižuje njene dohodke tudi v prihodnosti. Tej nevšečnosti se ženske upirajo z minimiziranjem pogostosti in trajanja obdobja prekinitve zaposlenosti (Mauko, 1999, str. 15).

## **2.2 Porodniški dopust**

Plačan porodniški dopust je pomemben ukrep, ki prispeva k zmanjševanju problema usklajevanja poklicne in materinske vloge ženske.

"V Sloveniji se je dolžina porodniškega dopusta v zadnjih letih dvakrat bistveno podaljšala. Prvič leta 1975 s treh na osem mesecev in nato še leta 1986, ko se je skupno trajanje porodniškega dopusta podaljšalo na 365 dni." (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 65).

Mati ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni, če pa rodi mrtvega otroka ali pa otroka zapusti, pa ima pravico do porodniškega dopusta še 42 dni od dneva poroda. Tudi oče ima pravico do porodniškega dopusta in sicer v enakem obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni, lahko pa 42 dni pred predvidenim datumom poroda in ga izrabiti v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Neizrabljenega dela porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. V tem primeru mati nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

Oče ima pravico do porodniškega dopusta, če mati (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002):

- umre
- zapusti otroka
- na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oz. začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo.

Pri odločanju o ureditvi porodniškega dopusta je potrebno upoštevati tako starše, in pri tem paziti, da ne bodo destimulirana rojstva otrok zaposlenih staršev, kot tudi delodajalce. Prav tako ukrepi v zvezi s porodniškim dopustom ne bi imeli pričakovane učinka, če bi ga obravnavali ločeno od drugih ukrepov na področju zaposlovanja, organizirane predšolske vzgoje in pokojninskega zavarovanja (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 65).

Pravica do porodniškega dopusta, njegovo trajanje in pa višina porodniškega nadomestila odločno vplivajo na čas, ki ga eden od staršev dejansko preživi doma z novorojenim otrokom oz. na čas odsotnosti z dela. Porodniško nadomestilo zagotavlja družini dohodek v času, ko eden od staršev koristi porodniški dopust in je zato odsoten z dela. Pravico do dopusta za nego otroka ima tudi oče, če se tako sporazume z materjo. Zato bi lahko rekli, da ima sam porodniški dopust velik pomen za mater in za družino nasploh.

Zaščita materinstva je na najvišji ravni v državah z visokim odstotkom zaposlenih žensk. Ukrepi za zaščito materinstva imajo za cilj omogočiti ženski, da izpolni svojo materinsko vlogo, ne da bi tvegala izgubo zaposlitve in ne da bi zato bili ona sama in njena družina materialno prikrajšani ali ogroženi. Pravice staršev v zvezi z rojstvom otroka (enkratna pomoč ob porodu, plačan porodniški dopust) praviloma izvirajo iz obveznega zdravstvenega zavarovanja zaposlenih. Prispevek plačujejo zaposleni in največkrat tudi delodajalci. Porodniško nadomestilo je pogosto odvisno od plače, ponekod je enako boleznini, včasih pa sta določeni spodnja in zgornja meja nadomestila (Stropnik, 1997, str. 157).

Kljub temu da imata po obstoječi zakonodaji pravico do dopusta za nego in varstvo otroka oba, mati in oče, očetje to pravico le redko izkoristijo. Podatki o povprečnem mesečnem številu očetov in mater, ki so koristili dopust za nego in varstvo otroka v letih od 1994 do 1997, nazorno kažejo, da ostaja v Sloveniji skrb za majhnega otroka predvsem materina dolžnost.

*Preglednica 1: Letno število živorojenih otrok in povprečno mesečno število očetov in mater, ki so koristili dopust za nego in varstvo otroka v obdobju 1994–1997.*

	Živorojeni otroci	Matere	Očetje	Delež očetov - %
1994	19465	19250	64	0.33
1995	18980	17261	131	0.75
1996	18788	17054	127	0.74
1997	18500	16916	112	0.66

*Vir: Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 65.*

### **2.3 Delitev dela med partnerjema**

Spremembe v oblikovanju družine zahtevajo tudi preoblikovanje starševskih vlog, tako očetovske kot materinske. Vloga očeta bo morala sčasoma postati enakovredna in enako pomembna kot vloga matere ter predvsem samoumevna. Še vedno največja neenakost vlog se kaže v izkoriščanju porodniškega dopusta. Delež očetov, ki so koristili dopust za nego in varstvo otrok, je znašal v letu 1997 0.66 % (Kozmik, 1998, str. 159).

Dopust, ki ga bodo koristili očetje, bo prispeval k izenačitvi neenakih pogojev žensk in moških na trgu delovne sile in povečal vlogo očeta v družinskem življenju. Vendar bo to možno šele takrat, ko bo odstotek očetov, ki bodo izkoristili dopust za nego otroka, bistveno višji od današnjega in predvsem izenačen s tem odstotkom pri ženskah.

V odnosih med partnerjema je že opaziti spremembe v kvaliteti odnosov in pri delitvi dela znotraj družine. Predvsem je to opaziti pri mladih parih. Moški se bolj vključujejo v družinsko življenje in v opravljanje gospodinjskega dela. Še vedno pa je enakomerna delitev redka. To dokazujejo podatki iz raziskave Kvalitete življenja leta 1994. Približno dve petini mladih, ki živi skupaj, nima otrok, partnerja pa sta zaposlena, si deli gospodinjsko delo. Približno isti delež je bil ugotovljen pri mladih starših. Potem pa deleži delitve dela počasi upadejo. Pri starših, ki imajo otroke stare nad petnajst let, je samo še četrtnina takih, ki si delijo gospodinjsko delo. Več delitve

dela pa je pri negi in vzgoji otrok, kar pa zopet ni opazno pri srednji generaciji (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 8).

Vendar pa kljub počasnim spremembam v Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Moški v družini v večji meri opravljajo dela, ki so bolj tehnične narave, medtem ko se ženske še vedno posvečajo tipičnim gospodinjskim opravilom (kuhanje, pranje, likanje). Glede nege, skrbi in vzgoje otrok je delitev dela med partnerjema vedno bolj uravnotežena, čeprav večji del bremena še vedno pade na ženska ramena.

*Preglednica 2: Delitev dela med partnerjema (v %)*

	Večinoma opravlja moški	Večinoma opravlja ženska	Oba enako
Gospodinjska opravila	1.8	95.7	2.5
Šivanje	1.3	97.7	1.0
Kuhanje	2.2	90.4	7.3
Čiščenje	5.6	83.2	11.2
Vsakodnevni nakupi	18.7	64.2	17.1
Pomivanje posode	4.1	89.0	6.9
Skrb za denarne zadeve	29.9	34.3	35.8
Popravila	86.4	9.6	4.0
Nega otrok	2.8	74.8	22.4
Vzgoja otrok	5.4	54.2	40.4
Pomoč otrokom	13.8	61.0	25.2

*Vir: Černič Istenič: Sociološki, demografski in medicinski vidiki nizke rodnosti v SLO, 1995, str. 89.*

Predvsem mladi zavračajo patriarhalno pojmovanje družine in so bistveno bolj kot srednje generacije naklonjeni enakomerni delitvi družinskega dela. To je pokazala tudi raziskava Življenjske in vrednostne orientacije študentske populacije (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 24).

## **2.4 Neenakost med spoloma**

Kljub spremembam v zadnjih letih in velikim prizadevanjem proti diskriminaciji žensk se naša družba le počasi spreminja, zato se še danes ženske le težko uveljavijo v poklicu, v večini primerov pa imajo tudi slabše možnosti za napredovanje kot moški.

V veliki meri še vedno prevladuje prepričanje, da so ženske nezanesljiva delovna sila predvsem zaradi njihove naravne danosti, torej rojevanja. Vendar še vedno skoraj v celoti prevzemajo tudi breme vzgoje otrok, pri čemer pa bi lahko pomagali tudi očetje in tako pripomogli k večji poklicni predanosti mater in jim s tem omogočili boljše možnosti napredovanja. Kot je znano, se očetje raje posvečajo svojemu poklicu in karieri, kar jim prinaša zadovoljstvo, moč in pa vsekakor boljši dohodek kot materam. Vsega tega pač gospodinjstvo in vzgoja otrok ne nudita.

Čeprav se nekateri moški in ženske že zavedajo problema neenakosti med spoloma, se prepad med teorijo (zakoni) in prakso (realno življenje) žal še ni bistveno zmanjšal. Po rojstvu otroka že zato največkrat ostanejo doma ženske, ker se družina finančno ne more odpovedati višji plači, ki jo prejema moški. Zaposlene ženske z družino pa pogosto trpijo zaradi preobremenjenosti, ker moški velikokrat niso pripravljeni prevzeti svojega deleža doma, v gospodinjstvu in pri vzgoji otrok (Vavti, 1998, str. 96).

Žene, ki ostajajo same v gospodinjstvu in pri vzgoji otrok, se tudi bolj pogosto ločijo. Prav zaskrbljujoče je, da je to drugi najpogostejši vzrok za ločitev (Vavti, 1998, str. 105).

Marsikatera ženska je zaradi vzgoje in varstva otrok, še posebej, če je bila družina številnejša, ostala doma, zato je zdaj finančno odvisna od svojega moža ali pa nikdar ne bo prejela lastne pokojnine, ker nima dovolj delovnih let. Kar nekaj teh žensk mora v starosti živeti v skrajnem uboštvu (v Sloveniji so taki primeri predvsem na podeželju).

Veliko žensk se po rojstvu otroka tudi vrne na svoje delovno mesto in marsikatera se sooča s svojimi in tujimi očitki. "In kako naj te ženske živijo z izjavo Rogerja Giroda, profesorja za sociologijo v Ženevi, ki je ob svojih raziskavah prišel do zaključka, da so matere krive, če se njihovi otroci intelektualno ne razvijajo? Konkretno je menil tole: manj so ženske zaposlene izven doma, bolj se lahko posvečajo vzgoji svojih otrok in razvoju njihove inteligence." (Vavti, 1998, str. 130).

Take in podobne izjave pripomorejo k diskriminaciji žensk, saj so očetje avtomatično razrešeni vsakršne odgovornosti, ki jo imajo pri vzgoji otrok. Je pa velikokrat zaposlenost ženske nujna za preživetje družine. Zato družba ne more in ne sme prepričevati ženske, da je slaba mati, ker je zaposlena in zato veliko časa odsotna pri vzgoji otrok. Poleg tega se matere soočajo tudi s problemom odsotnosti z dela v primeru bolezni otrok, še posebej tiste, ki si ne morejo privoščiti varuške ali pa nimajo sorodnikov, ki bi skrbeli za nego otroka.

Iz preglednice 3 lahko razberemo, da se položaj žensk na trgu delovne sile v vseh izobrazbenih skupinah razlikuje od položaja moških. Za vsa dela prejemajo ženske nižje plače kot moški. Za njihovo delo so značilni tudi manjši fizični napor, večji psihični napor, višja stopnja monotonije, boljše delovne razmere. To pa so značilnosti neplačanega domačega dela. Lahko bi celo rekli, da ženske opravljajo tudi zunaj doma dela, ki imajo značilnosti dela v gospodinjstvu (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 61).

*Preglednica 3: Indikatorji razlik med moškimi in ženskami*

Izobrazbena raven	1	2	3	4	5
Plača	-	-	-	-	-
Fizični napor	+	+	+	0	0
Psihični napor	-	0	-	-	0
Monotonija	-	-	-	-	-
Delovne razmere	+	+	+	+	0
Individualni spopadi	0	0	0	+	0
Plačano neformalno delo	-	-	-	-	0
Neplačano neformalno delo	+	+	+	+	+

0 Razlike niso opazne

- Ženske so v znatno slabšem položaj

+ Ženske so v znatno boljšem položaju

*Vir: Kanjuo Mrčela, 1996, str. 60.*

Zanimivo pa je, da moškim v nasprotju od žensk pomeni družina razbremenjevanje pri vsakodnevnih opravilih in neki pozitivni dejavnik, ki pripomore k uspešni karieri. Tu je lahko opaziti različno privrženost družini, ampak kljub temu enako pomembnost, ki jo ima družina za oba spola. Vendar pa se moški le malokrat odločijo za zamenjavo plačanega dela za družino. Raziskava iz začetka devetdesetih let, narejena v Zvezni Republiki Nemčiji, je pokazala, da bi le en odstotek moških osebno želel zamenjavo, za ženske pa se predpostavlja, da je to nekaj samoumevnega. Če ženska nima plačanega dela, potem se lahko po mnenju nekaterih še vedno ukvarja z družino kot mati ali žena, ki (če) ima socialno varnost zagotovljeno prek zakonske ali partnerske zveze. Taka mnenja lahko prištevamo v diskriminacijo (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 14).

Še en problem, ki ga moramo omeniti, pa je neenakost med spoloma, ki se ustvarja v medijih. Ne samo tisk, tudi drugi mediji prikazujejo gospodinjso zelo zadovoljno in zelo daleč od resnične podobe. Na tem mestu le redko opazimo moške, čeprav bi lahko prav mediji v veliki meri vplivali na zmanjšanje razlik med spoloma.

## **2.5 Delo gospodinje ni poklic**

Delo gospodinje ponavadi ni opredeljeno kot poklic, ker se opravlja doma, zanj se ne prejema direktno plačilo in ni določenih delovnih ur. Prav tako se gospodinjsko delo opredeljuje kot "nedelo", ni del ekonomije in ni vključeno v izračun nacionalnega bruto produkta. V sedemdesetih letih so se pojavile prve analize neplačanega gospodinjskega dela, toda do bistvenih sprememb v njegovi razdelitvi ali vrednotenju še ni prišlo (Kanjuo Mrčela, 1995, str. 57).

"Ne mislim, da sem brezposelna. Vodim gospodinjstvo. To je delo. Pravzaprav delo s polnim delovnim časom. Delo, ki ni plačano (angleška gospodinja)." (Kanjuo Mrčela, 1995, str. 57).

Na Zahodu je veliko žensk, ki niso zaposlene in opravljajo izključno delo gospodinje. Leta 1986 je v ZDA 19.9 milijona žensk (32 % žensk, starejših od 16 let) izjavilo, da vzdržujejo gospodinjstvo. Na Vzhodu je žensk, ki opravljajo izključno gospodinjsko delo, mnogo manj. V večini so udeležene na trgu delovne sile in poleg tega vodijo tudi gospodinjstvo (Kanjuo Mrčela, 1995, str. 58).

Med delovne naloge gospodinje bi lahko v grobem uvrstili: kuhanje, pranje, likanje, čiščenje, nakupi, seveda pa pogosto spadata sem tudi vzgoja otrok in pa nega starejših članov gospodinjstva. Status gospodinje je odvisen od statusa njenega moža, obveznosti pa od premoženjskega stanja družine. Delo gospodinje je monotono, zato ga pogosto primerjajo s prav tako monotonim delom v tovarni za tekočim trakom (Kanjuo Mrčela, 1995, str. 58). Gospodinje nimajo delovne dobe, dopusta, bolniške, pokojnine in podobnega.

Ekonomska moč neke države se izkazuje v tako imenovanem bruto domačem proizvodu na prebivalca. Le-ta se računa po sistemu nacionalnih računov. V tem delu je s področja gospodinjstev vključen samo tisti del proizvodnje gospodinjstev, ki je namenjen trgu, potrebno pa bi bilo vključiti tudi drugo delo gospodinjstev, predvsem zaradi različnih gibanj v Evropi, ki se kažejo tudi pri nas. Tako predvideva tudi metodologija sistema nacionalnih računov v mednarodnih priporočilih iz leta 1993 (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 10). Samo na ta način bi se lahko v celoti prikazala vloga gospodinjstev v ekonomski moči neke države. Delo žensk v gospodinjstvih bi postalo vidno in s tem bolj cenjeno, povečal pa bi se tudi bruto domači proizvod na prebivalca.



Nekatere razvite države, kot na primer Kanada, Avstralija, Finska, so na podlagi ankete o uporabi delovnega časa naredile analize in prišle do ugotovitev, da predstavlja sektor gospodinjstev od 30 % do 50 % vrednosti bruto domačega proizvoda (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 10).

Bilo je več predlogov, kako valorizirati in plačati gospodinjsko delo (Kanjuo Mrčela 1995, str. 58):

- plačati gospodinjjo enako kot služkinjo s polnim delovnim časom;
- plačati gospodinjjo glede na seznam vseh dejavnosti, ki jih opravlja;
- plačati gospodinjjo ustrezno plači, ki bi jo dobila, če bi bila redno zaposlena (kar bi pomenilo višjo plačo gospodinjam z višjo izobrazbo).

Veliko število gospodinj je s svojim položajem nezadovoljnih. Nimajo ustreznega plačila, stalno so odvisne od svojih mož. Pogosto trpi tudi samozavest žensk, ki so ostale doma, da skrbijo za gospodinjstvo, moža in otroke, poleg tega pa so brez družbenega priznanja. Iz statističnih podatkov je razvidno, da je več kot 80 odstotkov gospodinj poročenih in ima otroke, ki so mlajši od petnajst let (Vavti, 1998, str. 106).

Pogosto se ženske, ki izgubijo delo, ne vračajo več k svojemu poklicu, ampak ostanejo doma in skrbijo za družino. Ženske, ki so bile vedno predane samo gospodinjstvem, so tudi slabo kvalificirane za delo izven gospodinjstva, zato težko najdejo priložnost za zaposlitev. Finančna odvisnost gospodinje od moža zelo slabo vpliva na njeno samozavest, poleg tega pa velikokrat moški to tudi izkorišča. Zato bo potrebno marsikaj storiti na družbeni ravni, da se bodo jasneje pokazale pravice žensk, ki se zaradi gospodinjstva odrekajo poklicu.

Avstrijski ženski referendum (1997), med drugim zahteva, da naj bi vsak moški, ki želi imeti ženo gospodinjjo in ji prepusti vso skrb za otroke, plačeval prispevke za njeno pokojnino. To bi bila rešitev, ki bi pozitivno vplivala na samozavest tistih žensk, ki trpijo zaradi finančne odvisnosti od moža (Vavti, 1998, str. 107).

## **2.6 Ženske želijo biti zaposlene**

Večina žensk danes si želi biti zaposlenih in tudi je zaposlenih. Kljub temu pa nekateri še vedno predlagajo vrnitev ženske k njeni naravni vlogi, lahko bi rekli tudi vlogi doma. Če pogledamo zgodovinske podatke, so ženske tudi v preteklosti že opravljale delo, ki je bilo plačano.

Z zmanjševanjem števila rojstev in podaljševanjem življenjske dobe se vloga ženske spreminja. Materinstvo izpolnjuje krajše obdobje njenega življenja, zaradi česar išče

dodatno zaposlitev oziroma skuša drugače porabiti svojo energijo in pridobljena znanja. Danes se ženske (matere) odločajo za zaposlitev v glavnem zaradi dveh razlogov. Prvi je prav gotovo dodatni dohodek za vzdrževanje družine, drugi razlog pa je v osebnem zadovoljstvu žensk in doseganju profesionalne uveljavitve, saj je danes vse večji delež žensk z višjo in visoko izobrazbo. Tudi povečanje plač je pripomoglo k porastu zaposlovanja žensk. Plače žensk so se povečale predvsem zaradi precejšnjih investicij v človeški kapital (izkušnje, izobrazba in usposabljanje). Istočasno je tehnološki napredek povzročil skrajšanje časa, potrebnega za različna gospodinjstva opravila, kontracepcijske metode so postale učinkovitejše, porasel je storitveni sektor gospodarstva, ki je zaradi manjših fizičnih zahtev privlačnejši za ženske, zmanjšali so se predsodki, ki so bremenili matere zaradi prepuščanja otrok vzgoji in varstvu drugih oseb, in povečala se je želja po ublažitvi ekonomskega šoka v primeru moževe nepričakovane izgube službe. Vse to so glavni vzroki, zaradi katerih so danes ženske zaposlene in opravljajo dvojno vlogo (Mauko, 1999, str. 14).

Nekateri so prepričani, da je bilo otroško varstvo vzrok za zaposlovanje žensk, da bi ženske ostale doma in se ne bi zaposlile, če bi imele možnost izbire, vendar ni tako. Ženske pri nas in v svetu visoko vrednotijo plačano delo. Podatki za Anglijo kažejo, da bi večina žensk in moških delala, tudi če to ne bi bilo potrebno. Tukaj ni opaznih razlik med spoloma. Ljudje se zaposlujejo zaradi materialnih dobrin, veselja do dela in želje po dosežkih. Motivi za delo so različni, pogosto pa se delijo na instrumentalne in vrednostne (delo zaradi njegove lastne vrednosti). V raziskavi Martina in Wallacea (1984), so ženske kot glavna motiva za delo navedle denar in pa finančno neodvisnost. Vendar pa moški in ženske delo, kariero in tveganje razumejo različno. Za večino žensk je delo nekaj vsakdanjega, nanj gledajo kot na vir sredstev za preživetje, za moškega pa je delo nekaj povsem drugega, pogosto je to naloga, ki jo je potrebno opraviti, dolžnost in odgovornost, vir zaslužka. Kariero ženske definirajo kot zadovoljevanje osebnih nagnjenj, delo, ki ga človek želi opravljati, moški pa v karieri vidijo predvsem napredovanje, družbeno priznanje in nagrajevanje. Moški v tveganju vidijo nek pozitiven ali negativen učinek na prihodnost, ženske pa negativen učinek na sedanost. Čeprav različno, oba spola vidita delo kot sestavni del življenja. Martin in Wallace (1984) navajata tudi podatke o brezposelnosti v Veliki Britaniji. Po njunih ugotovitvah se ženska, ki izgubi zaposlitev, pogosto vrača k svoji tradicionalni vlogi, kar pa je ne zadovoljuje. Saj tako izgubi finančno neodvisnost, je izpostavljena izolaciji, depresiji, reducirajo pa se tudi socialni stiki. Tako se šteje k naravni vlogi moškega delo zunaj doma, k naravni vlogi ženske pa delo v gospodinjstvu. Nekateri so celo mnenja, da imajo tako ženske več možnosti za izbiro kot pa moški. Že prej sem omenila, da oba spola raje delata (tudi če to zaradi materialnih razlogov ni nujno), zato se ne velja strinjati, da imajo ženske več možnosti za izbiro, ker so pravzaprav redke ženske, ki so zavestno izbrale

poklic gospodinje, kljub temu pa ga večina opravlja (kot edinega ali kot dodatnega poleg svojega plačanega poklica) (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 61).

V Sloveniji imajo ženske relativno ugoden položaj v primerjavi z drugimi evropskimi državami, ki pa bi se lahko spremenil, če bi se pojavila težnja po krepitvi nekaterih tradicionalnih vrednot, ki bi žensko vrnile k družini in tradicionalni vlogi. Če bi šel razvoj v tej smeri, bi se kaj kmalu vrnili k politični, ekonomski in socialni odvisnosti žensk. Prišlo bi tudi do obnovitve patriarhalnih vzorcev v družinah. Druga možnost pa je razvoj v smeri visoke zaposlenosti obeh spolov in vsega za delo sposobnega prebivalstva. Vse to bi pomenilo temeljito preoblikovanje družine predvsem v enakopravno starševstvo. Tak razvoj bi zahteval delitev dela med spoloma, krajši dnevni in tedenski delovni čas, daljšo delovno dobo ter tako kadrovsko politiko, ki bi se ozirala na potrebe delavcev v različnih življenjskih obdobjih (Vojnovič et al., 1995, str. 66).

Pri povečevanju števila zaposlenih žensk v Sloveniji je imelo pomembno vlogo zmanjšanje povprečnega števila otrok v družini in povečanje deleža tistih žensk, ki poleg poklicnega udejstvovanja prevzamejo nase tudi vzgojo otrok. Pri nas je zaposlena praktično vsaka odrasla ženska; večina med njimi je polno zaposlena, tudi matere z najmlajšimi otroki (Černič Istenič, 1995, str. 66).

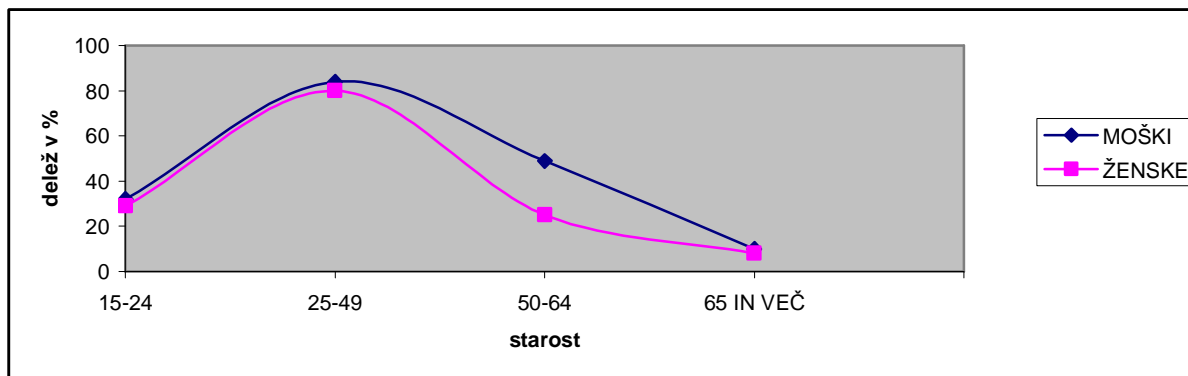
V primerjavi z nekaterimi drugimi evropskimi državami so pri nas drugačne značilnosti zaposlovanja žensk in ne prekinjanje delovne kariere po poroki in rojstvu otrok ter njihovo vračanje med iskalce zaposlitve, ko otroci odrastejo (Glazer, 1998, str. 209).

Objektivno možen je tudi družbeni razvoj, v katerem bi ekonomska rast v Sloveniji lahko temeljila na intenzivni zaposlenosti zgolj najbolj obetavnega, ambicioznega in izobraženega dela prebivalstva. V taki konceptiji razvoja, bi se morala oba spola odločati med poklicem in družino. Nosilci teh konceptov se skrivajo za besednjakom pravice moškega in ženske do svobodnega dogovora in svobodne izbire. Toda empirična dejstva kažejo, da se ženske ne pustijo obsoditi na ekonomsko odvisnost, na sivo ekonomijo in neplačan poklic žene, matere in gospodinje, ampak izbirajo – samstvo in nerojevanje (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 3).

Iz krivulje (slika 1), ki prikazuje stopnjo delovne aktivnosti po starosti, tako za moške kot za ženske, v Sloveniji, je razvidno, da se med petnajstim in štiriindvajsetim letom stopnja delovne aktivnosti žensk dviguje oziroma narašča in dosega svoj maksimum med petindvajsetim in petintridesetim letom, potem pa postopoma upada. Zanimivo je, da se maksimum stopnje delovne aktivnosti pri ženskah pojavlja hkrati z

maksimumom njihovega reproduktivnega obdobja, kar pomeni, da ženske v Sloveniji ne izstopajo za daljše obdobje iz delovne aktivnosti zaradi rojevanja in vzgoje otrok.

Slika 1: Stopnje delovne aktivnosti po spolu in starostnih skupinah (AKP 1994)



Vir: *Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov, 1995, str. 15.*

Scenariji gibanja te krivulje so lahko različni. Na Irskem stopnja delovne aktivnosti žensk doseže svoj maksimum v dvaindvajsetem letu starosti delovno aktivnih žensk, potem pa začne, ko vstopajo v reproduktivno obdobje, ta stopnja naglo upadati in ženske se ne vračajo več v delovno aktivnost. Popolnoma drugačna pa je slika v Veliki Britaniji. Ženske dosežajo maksimum delovne aktivnosti v dvaindvajsetem letu, potem stopnja nekaj let upada, torej v obdobju, ko so ženske na višku reproduktivnega obdobja, potem pa ponovno vstopajo v delovno aktivnost (*Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov, 1995, str. 16*).

V vseh sodobnih družbah je pomemben delež žensk, ki s svojim delom in zaslužkom prispevajo k ekonomski podlagi družine, marsikdaj pa morajo tudi prevzeti vlogo edinega hranilca. Leta 1985 je bilo na svetu kar 790 mio ekonomsko aktivnih žensk. Delež ekonomsko aktivnih žensk v državah v razvoju pomeni že več kot tretjino vsega aktivnega prebivalstva, v razvitih državah s tržnim gospodarstvom pa 37.9 %. Ti podatki nam povedo, da ženske naše dobe v resnici nimajo možnosti izbire med poklicem in družino, pač pa so prisiljene izbrati oboje (*Cigale, 1992, str. 39*).

"V začetku stoletja je bilo na ozemlju današnje Slovenije med zaposlenimi okrog 20 % žensk. Zaposlena ženska torej v Sloveniji nikakor ni nov pojav. Prvi povojni popis prebivalstva, leta 1953, je pokazal, da je med 773 tisoč ženskami več kot tretjina ekonomsko aktivnih; med 266.637 zaposlenimi je bilo 88.790 žensk. Odtlej sta število in delež zaposlenih žensk stalno naraščala vse do leta 1988, ko je bilo zaposlenih več kot 400.000 žensk. Po letu 1988 pa je začela zaposlenost upadati, prvi dve leti blago, v zadnjih dveh letih strmo; enako strmo se je začela dvigati

brezposelnost, ki je v začetku leta 1992 dosegla že grozljivih 95 tisoč (od tega več kot 40.000 žensk). Tudi za Slovenijo velja, da zaposlitev žensk prevladuje v nekaterih panogah. V skupnem številu zaposlenih pomenijo ženske 46.3 %, v gospodarstvu 41.3 % in v negospodarstvu kar 73.5 %. Dejstvo, da so v določeni dejavnosti zaposlene večinoma ženske, pa seveda ne pomeni, da dejavnost nadzirajo ženske. Tudi v čisto ženskih panogah se, kadar gre za vodstveno osebje, praviloma išče moški." (Cigale, 1992, str. 43).

V Sloveniji so ženske ne le sprejemljiva, pač pa marsikje že nujno potrebna delovna sila, vendar pa jim družba še vedno ne zaupa odgovornejših del. Takšno naravnost potrjujejo tudi podatki o brezposelnosti. Med brezposelnimi s peto stopnjo izobrazbe je kar 55.9 % žensk, med brezposelnimi s šesto stopnjo 58.5 %, med tistimi s sedmo stopnjo pa je 47 % žensk (Cigale, 1992, str. 44).

Ženske dela ne doživljajo kot nekaj vsiljenega. To kaže tudi več kot polovičen delež žensk na višjih stopnjah izobraževanja. Da je delo za vse več žensk tudi vprašanje obstoja, pa kaže dejstvo, da narašča delež družin, v katerih je mati edina hranilka. Takih družin je v SLO več kot 20 %; v letu 1990 npr. se je kar 24.5 % otrok rodilo zunaj zakonske skupnosti. Seveda to ne pomeni, da gre vedno za enoroditeljsko družino, je pa tveganje v tem primeru večje in ekonomska samostojnost ženske bolj bistvena (Cigale, 1992, str. 45).

Ko govorimo o enakopravnosti žensk na trgu dela, s tem ne razumemo samo enake možnosti za zaposlitev, pač pa tudi dostopnost do zahtevnejših delovnih mest, enako plačilo za enako zahtevno delo ter zagotavljanje pogojev dela, ki upoštevajo specifične potrebe žensk, predvsem z vidika varovanja materinstva. To so običajno tudi zahteve sindikatov. Sicer pa za Slovenijo lahko ugotovimo, da ima dokaj razvit sistem socialnovarstvenih pravic (porodniški dopust, dopust za nego otroka, delo s krajšim delovnim časom, če to zahtevajo koristi otroka, ipd.), ki ženskam omogočajo vstop v plačano zaposlitev, jim vsaj formalno zagotavljajo enakopravne možnosti na trgu dela in zagotavljajo, da jim v obdobju materinstva ni potrebno prekiniti zaposlitve.

Raziskava "Kvaliteta življenja v Sloveniji" (1994), je pokazala, da so zaposlene ženske v povprečju bolj izobražene kot zaposleni moški. Razlike so predvsem pri poklicni izobrazbi, kjer je močneje zastopana moška populacija, ženske pa imajo večji delež pri popolni srednji ter višji in visoki izobrazbi. Ženske so pogosteje zaposlene na delovnih mestih, kjer se zahteva popolna srednja izobrazba, moški pa na delovnih mestih, kjer se zahteva poklicna izobrazba (Nevladne ženske organizacije za napredek položaja žensk v Sloveniji, 1995, str. 46).

Kljub temu pa v zadnjem času prihaja do občutnega zmanjševanja zaposlitvenih možnosti za ženske, še posebej to velja za brezposelne, manj izobražene ženske v starosti do 35 let. Delodajalci podcenjujejo znanje in sposobnosti žensk. Vse to je posledica ekonomskih in političnih sprememb v Sloveniji. K temu pripomorejo tudi uvajanja ukrepov delodajalcev in socialne politike (npr. predlog 3-letnega porodniškega dopusta), ki lahko žensko prisilijo k izbiri med družino in trgom dela (Nevladne ženske organizacije za napredek položaja žensk v Sloveniji, 1995, str. 48).

Ker je vedno večje število žensk zaposlenih in izobraženih, družba ne uspe slediti tako hitrim spremembam. To se kaže predvsem v neustreznem odnosu delovnega okolja do družin z otroki ter v pomanjkanju družbenih storitev in servisov, ki bi omogočali lažje usklajevanje materinske in poklicne vloge. Omenjeno neusklajenost pa poudarja tudi vztrajanje moških pri tradicionalni delitvi vlog med spoloma.

Kljub vsem problemom, s katerimi se soočajo, pa v zadnjem času lahko opazamo povečanje grotne neodvisnosti žensk, saj so udeležene na različnih področjih javnega delovanja (zdravstvo, izobraževanje, gospodarstvo) in tudi na drugih področjih. Iz tega lahko kaj hitro ugotovimo, da se danes prav sleherna ženska sooča s problemom preobremenjenosti, saj je hkrati dejavna tako v družini, kot tudi v poklicu. To je značilnost vsake ženske ne glede na status ali višino dohodka in tovrstni problemi so vidni po celem svetu.

Na drugi evropski konferenci feminističnega raziskovanja je bila pred leti predstavljena raziskava, ki je zajela vrhunške menedžerke. Primerjava med njimi in vrhunskimi menedžerji je pokazala, da se menedžerke poleg svojih poklicnih obveznosti ukvarjajo tudi z družino, medtem ko se praktično noben menedžer družini bistveno ne posveča. Iz tega je mogoče razbrati dvojnost vloge ženske ne glede na položaj, ki ga ima v poklicu, in ne glede na kariero, ki jo želi ustvariti. Vendar kar preseneča dejstvo, da se kljub vedno večji prisotnosti žensk v javnem delovanju moški še vedno v enaki meri posvečajo svojemu poklicu in so zelo malo prisotni pri gospodinjstvih opravilih in vzgoji otrok. Tukaj ne moremo opaziti neke kompenzacije med partnerjema. Še bolj zaskrbljujoče pa je, da tudi moški, ki so brezposelni, ne želijo prevzeti bremena ženskega nevidnega dela in pa starševske vloge, ki jim že po naravi pripada (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 12).

"Gospodarstvo se ne ukvarja z ženskimi vprašanji. To je dejstvo z izjemo nekaterih zakonov, dokumentov in določb kolektivnih pogodb, ki se nanašajo tudi na problem zaposlenih žensk, na njihove pravice ali obveznosti. Takšno stanje je posledica tranzicije, prehoda, mogoče pa celo naše želje, da bi zelo hitro prišli v razviti kapitalizem." (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 29).

Vodstvo podjetja ima le redko posluš za žensko vprašanje. Menedžer se je prisiljen soočiti s konkurenco, posledično minimizirati število zaposlenih in s tem zmanjšati stroške poslovanja. V podjetništvu so tako zaposleni ambiciozni, sposobni in agresivni ljudje, ki se ne ukvarjajo s socialnimi vprašanji zaposlenih. Pretresljiv je tudi podatek, da se dilema o zaposlitvi moškega ali ženske v 90 % razreši v korist moškemu. Veliko žensk je prisiljenih podpisati izjavo, da nekaj let po zaposlitvi ne bodo rodile, torej ne bodo na bolniški zaradi nege otroka in podobno. Predvsem zato, ker vsi ti izostanki pomenijo za delodajalca odvajanje prispevkov za plačo kljub odsotnosti zaposlenega in iskanje ustrezne zamenjave v kadrih (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 30).

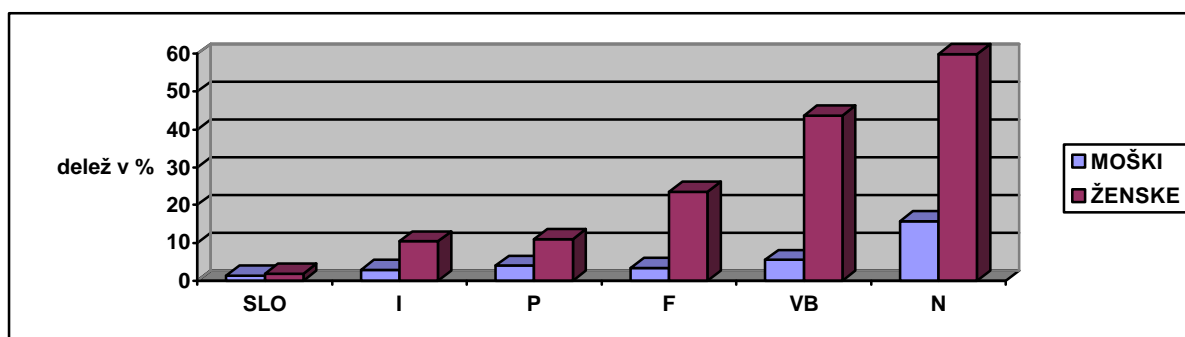
Delodajalci si prizadevajo zmanjšati pravice zaposlenih in zaskrbljujoče je, da je ta pojav prisoten prav v dejavnostih, kjer je zaposlene največ ženske delovne sile. S spreminjanjem kolektivnih pogodb se zmanjšujejo tudi že pridobljene pravice zaposlenih. Največji problem se pojavlja pri organizaciji delovnega časa, kjer se le redko upošteva potrebe zaposlenih. Delodajalci se pogosto v želji po zmanjšanju stroškov zatekajo k racionalnim ukrepom. Le-ti nemalokrat prizadenejo ženske, celo do take mere, da se morajo pogosto odločati med poklicem in družino, ki sta v Sloveniji sredi devetdesetih let najpomembnejši vrednoti za oba spola. Kot je razvidno iz nekaterih raziskav, med slovenskimi materami dilema zaposlitev ali družina ne obstaja več. Zato je nadobremenjenosti žensk z družino danes prevladujoča predstava o ženski kot delovni sili. Vedno pogosteje se predpostavlja, da je ženska manj zanesljiva delovna sila, saj je v teku življenja obremenjena z različnimi družinskimi obveznostmi. Nekateri celo menijo, da se ne splača toliko investirati v njeno izobraževanje. Ta predstava je vedno bolj nevarno prisotna tudi pri nas, zaskrbljujoče pa je, da dobiva tudi že praktične izraze (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 13).

## **2.7 Nepopolni delovni čas**

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom je ena od oblik fleksibilnega zaposlovanja, ki po eni strani omogoča delodajalcu, da obravnava število zaposlenih glede na gibanja na trgu, po drugi strani pa omogoča tudi delojemalcem, torej delavcem, usklajevati poklicne in ostale življenjske želje in potrebe. Seveda pa širjenje oblike dela z nepopolnim delovnim časom nosi tudi številne pasti. Vemo, da je delo osnovni vir ekonomskih in socialnih pravic, s skrajševanjem delovnega časa pa se krčijo oziroma zmanjšujejo tudi te pravice. Delo z nepopolnim delovnim časom vleče za seboj tudi nižje dohodke, socialno negotovost in kot lahko razberemo iz slike 2, je postalo tovrstno zaposlovanje zelo pogosta oblika zaposlovanja žensk. Torej vse to moramo imeti v mislih, ko se odločamo o zaželenosti ali nezaželenosti dela s

skrajšanim delovnim časom. Vendar nekateri celo menijo, da je takšna zaposlitev posebej primerna za ženske, saj tako lažje uskladijo delo in družinske obveznosti. To drži, vendar zaposlitev s krajšim delovnim časom pomeni bistveno slabši položaj delavca. Največ takih zaposlitev je v kategoriji manj kvalificiranih, slabše plačanih del, brez delovnega in socialnega zavarovanja in pogosto v neregularnem delovnem času; večinoma ne nudijo možnosti za dodatno usposabljanje, za promocijo in tudi ne perspektive za poklicno kariero. Ženske takšne zaposlitve sprejemajo povečini zato, ker nimajo možnosti za drugo zaposlitev, in ne zato, ker bi jim tovrstno delo bolj ustrezalo (Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov, 1995, str. 20).

Slika 2: Primerjava deležev delovno aktivnih s krajšim delovnim časom



Vir: Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov, 1995, str. 20.

Število ljudi, ki delajo manj kot poln delovni čas, se je v desetih letih povečalo za 50 %. Med delo s skrajšanim delovnim časom se ponekod šteje delo, ki traja manj kot 35 ur tedensko, drugod pa mejo postavljajo na 30 ur tedensko. Ocenjuje se, da v državah z razvitim tržnim gospodarstvom dela tako že več kot 45 mio ljudi. Povsod pa med tako zaposlenimi prednjačijo ženske. V nekaterih državah kar 20–50 % zaposlenih žensk dela z manj kot polnim delovnim časom (Cigale, 1992, str. 41).

Desetletje OZN za ženske (1975–1985) je spodbudilo mnoge raziskave in razprave, ki so pokazale, da je tudi žensko delo pomemben dejavnik razvoja. OZN in z njo povezane mednarodne ustanove še posebej zagovarjajo spodbujanje ekonomske aktivnosti žensk. Tako se počasi, a vztrajno izrinja predsodke o neprimernosti ženskega dela (Cigale, 1992, str. 41).

Naša zakonodaja na eni strani ščiti delavce s krajšim delovnim časom, na drugi strani pa omogoča fleksibilnost zaposlovanja, kot narekujejo gospodarske razmere. Kot sem že omenila, se za krajši delovni čas najpogosteje odločajo ženske. Ta pojav se lahko spremlja s primerjavo števila žensk, ki delajo krajši delovni čas, s celotnim



številom delavcev, ki delajo krajši delovni čas, oziroma s primerjavo števila žensk. Ženske predstavljajo v državah OECD najmanj dve tretjini delavcev s krajšim delovnim časom. Zanimiv je tudi delež žensk, ki dela krajši delovni čas v celotnem številu zaposlenih žensk. Iz podatkov držav OECD je razvidno, da je ta delež znašal leta 1990 približno 10 % na Finskem, v Grčiji, v Italiji, na Portugalskem in v Španiji. Na drugi strani je znašal več kot 40 % v Avstraliji, na Danskem, Nizozemskem, Norveškem, Švedskem in v Angliji. Znotraj teh šestih držav z visokim odstotkom žensk, ki delajo krajši delovni čas, se je ta odstotek zmanjšal v treh nordijskih državah, naraščal pa je v Avstraliji, na Nizozemskem in v Angliji. Zanimiva je tudi križna primerjava deleža delavcev, ki delajo krajši delovni čas, glede na celotno število zaposlenih in deleže zaposlenih žensk. Države, ki so imele konec 90-ih let najmanjši delež zaposlenih žensk, so imele tudi najmanjši delež delavcev, ki so delali krajši delovni čas. Druga skupina so države z visokim deležem zaposlenih žensk, ki imajo to obliko zaposlitve zelo razširjeno. Zaključimo lahko, da obstaja v nekaterih državah korelacija med zaposlovanjem žensk in razširjenostjo krajšega delovnega časa (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 22).

## **2.8 Posledice zaposlitve žensk**

Kot razlog za prenehanje delovnega razmerja po lastni volji se največkrat navaja nosečnost, dojenje in nega otrok. V ozadju pa je nezadostna delitev dela v družini, pomanjkanje ustreznih institucij, ki bi prevzele varstvo otroka, in visoke cene storitev v teh institucijah. Možje pretežno še niso pripravljene pomagati ženskam pri družinskih opravilih. Ob gospodinjskem delu in ukvarjanju z otroki ženska ponavadi opravlja še dodatno zaposlitev. Poleg tega so tudi vrtci vse dražji. V primeru, da ima družina dva ali tri predšolske otroke, se ponavadi izplača, da eden od staršev preneha z delom, saj je varstvo otrok predrago. Doma ostane žena. Za delo je stimulirana le, če je njen dohodek dovolj velik, da nadoknadi njen izostanek z doma. Če je skrb za otroke predraga ali slabo organizirana, je več žensk prisiljenih prekiniti svoje delovne obveznosti. Na tem mestu pa se tudi postavlja vprašanje, ali se po rojstvu otroka odločiti za kariero in otroka prepustiti skupinskemu varstvu ali nekaj časa ostati doma.

Kakovostno otroško varstvo je drago, toda obravnavati ga je potrebno enako tehtno kot druge naložbe v življenju, saj gre navsezadnje za dolgoročno naložbo v prihodnje možnosti v karieri matere. Seveda je vse to odvisno od življenjske situacije, v kateri se v danem trenutku mati nahaja. Premisliti je potrebno o naslednjih možnostih (Phillips, 1998, str. 146):

- Dati odpoved – ob zelo nizki plači je bolje, da mati za leto ali dve pusti službo. Upoštevati je potrebno posledično izgubo plače ali povišic. V prihodnosti pa bo težko zopet našla delo in še težje napredovala.
- Krajši delovni čas – stroški za otroško varstvo bodo nižji, lažje bo uskladiti nasprotujoče si potrebe doma in v službi, dohodek matere bo upadel, imela bo manjše možnosti za napredovanje ali dodatno izobraževanje.
- Samozaposlenost – matere samo otroško varstvo lažje prilagodijo potrebam, stroški so manjši, možnosti za zaslužek matere zunaj varnega okolja službe se zmanjšajo.

*Izpovedi mamic:*

*“Bila sem zelo potrta, ko sem opazovala, kako so me moški kolegi prehitevali, sama pa sem bila razpeta med skrbjo za otroke in službo.”*

*“Z Julijo sva urejali revijo, dokler nisem zanosila, potem pa sem se odločila, da grem na svoje; za otroško varstvo nisem zapravila veliko denarja in več časa sem lahko preživela z otrokom. Ko je zanosila Julija, je vzela porodniški dopust. Sprva sem bila na boljšem, ker si je Julija morala celo izposojati denar za varstvo, zdaj pa ne morem dobiti redne službe, ona pa je urednica svoje revije in zasluži veliko več od mene. Vesela sem, da sem več časa preživela z otroki, ampak pogosto se sprašujem, kje bi lahko bila danes, če bi vztrajala tako kot Julija.” (Phillips, 1998, str. 146).*

Glavni problem predstavlja ženskam prav delo prek polnega delovnega časa, ki je v zadnjem času vedno pogostejši pojav. Delodajalci ob sklenitvi delovnega razmerja pogosto zahtevajo podpis sklepa o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko uveljavijo, ko se želijo določene delavke znebiti, da ne omenjamo izjav, v katerih se ženske obvežejo, da nekaj let po sklenitvi delovnega razmerja ne bodo imele otrok. "Vedno bolj pogosti so primeri, ko delodajalec na primer vidi, da bo delavka, ki res ni ozaveščena in informirana, odšla na porodniško, to njeno nebogljenost izkoristi, da se je znebi in ji da sklep o prenehanju delovnega razmerja." Večkrat delodajalci kot "mehanizem zaščite pred ženskami" uporabljajo tudi delovno razmerje za določen čas. Potrebno je omeniti tudi zelo nizke plače, ki se pojavljajo predvsem v panogah, kjer so v večini zaposlene ženske (npr. tekstilna panoga). Vsemu naštetemu bi lahko rekli kar kršitev delovne zakonodaje. Vendar pa je prijav zoper kršitelje zelo malo, ker je v posameznikih prisoten strah pred izgubo delovnega mesta. Tako so pravice zaposlenih velikokrat zamolčane (Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov, 1995, str. 45).

Rojstvo prvega otroka prepreči nadaljnjo zaposlitev žensk v večini razvitih držav. Povratak na delovno mesto je, kot sem že omenila, največkrat otežen ali nemogoč. Še težje je, če ima ženska več otrok, saj je doba odsotnosti z delovnega mesta predolga. Ženske v času odsotnosti izgubijo stik z delom, izgubijo samozavest v svoje sposobnosti in v tem času ne dopolnjujejo svojega znanja, zato imajo tudi manjše možnosti napredovanja.

Iz preglednice 4 lahko razberemo, da število otrok zmanjšuje zaposlenost žensk .

*Preglednica 4: Delež zaposlenih med ženskami glede na število otrok v nekaterih evropskih državah (v %)*

Država	Leto	1 otrok	2 otroka	3 otroci	4 ali več
Švedska	1977	80.0	71.0	59 <sup>1</sup>	
Nemčija	1975	45.7	37.3	35.5 <sup>1</sup>	
Nova Zelandija	1971	33.3	31.8	30.1	27.1
Velika Britanija	1971	43.2	38.7	35.1	30.8
Belgija	1970	34.5	26.1	19.1	12.8

Opomba: <sup>1</sup> Podatek se nanaša na tri otroke ali več.

*Vir: Women and Employment, 1980, str. 23.*

### **3. PRIZADEVANJA JAVNOSTI ZA ZDRUŽLJIVOST POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

V Evropski uniji je že nekaj let aktualna tema zagotavljanja enakih možnosti za oba spola, kljub temu pa ima večina njenih članic precej težav pri njenem uresničevanju v praksi. V zadnjem času pa se aktivno vključuje tudi politika do družini prijaznega delovnega okolja. To je okolje, ki omogoča poleg dela tudi skrb za družinske člane. Danska je na tem področju korak pred preostalimi državami Evropske unije. Po njihovem prepričanju, je potrebno uskladiti družinsko življenje z delovnim življenjem staršev. Le tako se lahko izboljša kakovost obeh. Prepričani so, da morajo tudi delodajalci čutiti odgovornost za družine z otroki ter spodbujati tudi moške k skrbi za otroke. S tem namenom so uvedli delitev delovnega mesta, kar pomeni, da sta na enem delovnem mestu zaposlena dva delavca. Tako je staršem zagotovljena fleksibilnost delovnega časa, lahko pa tudi bolj svobodno načrtujejo dopuste (Tome, 1996).

Ker se danes večina zaposlenih sooča s problemom usklajevanja zahtev plačanega dela in družine, bo potrebno v prihodnje zagotoviti dobro sodelovanje med vladnimi službami, delodajalci in sindikati (Tome, 1996).

### **3.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji**

"Državni zbor Republike Slovenije je julija 1993 sprejel Resolucijo o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji. Resolucija opredeljuje temeljna načela, cilje in ukrepe, s katerimi se bo v naši državi opredeljevala in izvajala družinska politika. S pojmom družinske politike se označuje celota socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih, fiskalnih in drugih ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja, da bi posredno ali neposredno vplival na življenjske pogoje družin oz. njenih članov, njihov nastanek in razvoj. Izhajajoč iz načel in ciljev družinske politike je Vlada Republike Slovenije pristopila k načrtovanju, sprejetju in izpeljavi celovitih ukrepov družinske politike." (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 39).

Ukrepi družinske politike se v skladu z resolucijskimi cilji postopno oblikujejo in uresničujejo na naslednjih področjih (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 39):

- na ekonomskofiskalnem področju z neposrednimi dajatvami družinam, s prerazdelitvijo dohodka v korist družin v okviru davčne politike ter posebno kreditno politiko;
- na področju družbenih služb in drugih dejavnosti, ki s svojimi storitvami podpirajo funkcioniranje družine ali delno prevzemajo posamezne njene funkcije (izobraževanje, zdravstveno varstvo, pomoč ostarelim);
- na področju zaposlovanja z ustvarjanjem pogojev za usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti obeh staršev ter z drugimi ugodnostmi, povezanimi s trgom delovne sile;
- na področju stanovanjskega gospodarstva s specifičnimi programi stanovanjske preskrbe in z drugimi oblikami pomoči družinam.

Družinska politika in politika dela, se stikata v primeru, ko posameznik oziroma posameznica deli svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi. Gre za problem porabe in delitve časa, za uveljavljanje enakih možnosti spolov in za usklajevanje potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. V smislu zagotavljanja pogojev za usklajevanje

družinskih in poklicnih obveznosti obeh staršev tako resolucija podpira (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 39):

- primernejše družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom;
- reorganizacijo delovnega časa;
- zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve;
- ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi;
- polno socialno zavarovanje v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka;
- zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, mesto za njihove otroke v vzgojnovarstvenih ustanovah ali drugih oblikah varstva.

Uresničevanje navedenih ukrepov je v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, opredeljeni pa so v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 39).

### **3.2 Četrta svetovna konferenca Združenih narodov o ženskah (Peking 1995)**

Teme Četrte svetovne konference Združenih narodov o ženskah so bile predvsem spodbujanje uveljavljanja pravic žensk in enakosti žensk in moških (Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah - Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 9).

Tudi v Sloveniji se ženske, srečujejo z nespoštovanjem načel enakosti na področju delitve vlog v družini, zaposlovanja, poklicnega napredovanja, zastopanosti v političnem in javnem življenju, če omenimo le nekatera izmed področij. Tega pa se ne da uresničiti samo s pravno podlago, temveč predvsem s politično voljo ter s prizadevanji žensk in moških samih (Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah - Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 9).

Številne države (med njimi tudi Slovenija) so se na pekinški konferenci zavezale, da bodo ukrepale in s tem zagotovile boljše pogoje vsem ženskam sveta. Tako so se v Sloveniji pričele načrtovati strategije in ustvarjati vizije Urada za žensko politiko kot enega izmed odgovornih nacionalnih akterjev za uresničevanje Pekinške deklaracije

(Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah – Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 10).

### 3.2.1 Pekinška deklaracija

Vlade, ki so sodelovale na Četrti svetovni konferenci o ženskah v Pekingu septembra 1995, priznavajo glasove vseh žensk, upoštevajo njihovo različnost in izražajo spoštovanje do žensk. Zavzemajo se za enake pravice žensk in moških, za svobodo vesti, vere in prepričanja, za enakopravno sodelovanje žensk na vseh družbenih področjih, za prav tako enakopravno delitev odgovornosti za družino med moškimi in ženskami, za izkoreninjenje revščine, zahtevajo tudi vključitev žensk v gospodarski razvoj, nadzor zdravja in rodnosti žensk, s tem pa želijo doseči nadgradnjo soglasja in napredka, doseženega na preteklih konferencah in vrhunskih srečanjih Združenih narodov – o ženskah v Nairobiju leta 1985. Za učinkovito izvedbo vseh teh ciljev, je pomembno sodelovanje vseh dejavnikov civilne družbe, nevladnih organizacij, vlad in mednarodnih skupnosti (Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah – Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 21).

Tako imenovana "Izhodišča za ukrepanje" vsebujejo konkretna navodila za izboljšanje položaja žensk, in to na vseh tistih področjih, ki so se izkazala za najbolj kritična (revščina in ženske, izobraževanje in usposabljanje žensk, ženske in zdravstvo, nasilje nad ženskami, ženske in oboroženi spopadi, ženske in gospodarstvo, ženske na oblasti in v procesih odločanja itd.) in ki zahtevajo posebno obravnavo na mednarodni ravni. Napotki oziroma priporočila so v prvi vrsti namenjena vladam in posebnim vladnim organom, ki skrbijo za pravice žensk, raznim mednarodnim ustanovam, pa tudi nevladnim organizacijam in drugim institucijam, ki lahko pomembno prispevajo h krepitvi moči žensk.

V nadaljevanju predstavljam dve od izhodišč za ukrepanje s področja gospodarstva:

- *Pospeševati gospodarske pravice in neodvisnost žensk, vključno z dostopom do zaposlovanja, ustreznimi delovnimi pogoji in nadzorom nad gospodarskimi viri.* Pri tem je med drugim potrebno naslednje ukrepanje s strani vlad: sprejeti in uveljaviti zakonodajo, ki zagotavlja pravice žensk in moških do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti; na trgu delovne sile sprejeti in uvesti zakone proti diskriminaciji, ki temelji na družbeni konstrukciji spolov, pri zaposlovanju in napredovanju; odpraviti diskriminacijske navade delodajalcev in delodajalk, kot so zanikanje zaposlitve ter odpust zaradi nosečnosti in dojenja ali zahtev po dokazilu o uporabi kontracepcijskih sredstev; sprejeti in uveljaviti zakone o enakih možnostih, pozitivno ukrepati in na različne načine zagotoviti njihovo izpolnjevanje s strani javnega in zasebnega sektorja; pospeševati

politike, ki imajo posluš za oba spola ter ukrepe za krepitev položaja kot enakih partnerk moškim na tehničnih, upravljaljskih in podjetniških področjih; itd. (Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah – Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 103–105).

- *Pospeševati usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti žensk in moških.* Pri tem je potrebno naslednje ukrepanje vlad: s pomočjo zakonodaje zagotoviti pobude in spodbude ter možnosti za ženske in moške, da ob ohranitvi delovnega mesta vzamejo dopust za nego otroka in koristijo starševske ugodnosti; pospeševati enakovredno delitev odgovornosti moških in žensk za družino, vključno z ustrežno zakonodajo, pobudami in spodbujanjem; razviti politiko, med drugim izobraževanja za spremembo odnosov, ki krepijo delitev dela po spolih, da bi pospešili zasnovo deljene družinske odgovornosti za delo in dom, še posebej v zvezi z otroki in skrbjo za starejše; itd. Poleg tega bi bilo potrebno načrtovati in poskrbeti za izobraževalne programe s pomočjo inovativnih medijskih kampanj ter za izobraževalne programe šol in skupnosti za dvig zavesti o enakosti spolov in nestereotipnih vlogah žensk in moških v družini; zagotoviti podporne storitve in zmogljivosti, kot so varstvo otrok na delovnih mestih in prožne delovne ureditve; sprejeti in uveljaviti zakone proti spolnemu in drugim oblikam nadlegovanja na vseh delovnih mestih; itd. (Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah – Akcija za enakost, razvoj in mir, 1996, str. 113–114).

## **4. ZAKONODAJA**

### **4.1 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)**

S tem zakonom se ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona.

Pravice po tem zakonu so:

- Pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in
- Pravice do družinskih prejemkov

Pravice po tem zakonu so vezane na otroka, uveljavlja pa jih eden od staršev (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

#### **4.1.1 Pravica do starševskega dopusta**

Vrste starševskega dopusta so:

- Porodniški dopust
- Očetovski dopust
- Dopust za nego in varstvo otroka
- Posvojiteljski dopust

Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

#### **4.1.1.1 Očetovski dopust**

Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni. To pravico izgubi le, če koristi porodniški dopust. Pravica je prenosljiva. Očetovski dopust mora izrabiti v času porodniškega dopusta matere najmanj v trajanju 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela. Očetovski dopust v trajanju 75 dni pa oče izrabi v obliki polne odsotnosti z dela najmanj do 8. leta starosti otroka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

#### **4.1.1.2 Dopust za nego in varstvo otroka**

"Eden od staršev ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta. Starša se pisno dogovorita o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Ob rojstvu dvojčka se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih 90 dni. Ob rojstvu več hkrati živorojenih otrok se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni. Ob rojstvu nedonošenčka pa se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša kot 260 dni. Dopust za nego in varstvo otroka se podaljša tudi v primeru, ko starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let, za 30 dni, za tri otroke za 60 dni in za štiri ali več otrok za 90 dni. Del dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju največ 75 dni se lahko prenese in izrabi najdlje do 8. leta starosti otroka." (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

#### **4.1.1.3 Posvojiteljski dopust**

Oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, ima pravico do posvojiteljskega dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002):

- za otroka; starega od 1 do 4 let; v trajanju 150 dni
- za otroka; starega od 4 do 10 let; v trajanju 120 dni



#### **4.1.2 Pravica do starševskega nadomestila**

Pravica do starševskega nadomestila obsega (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002):

- porodniško nadomestilo (pravica do porodniškega nadomestila v času porodniškega dopusta);
- očetovsko nadomestilo (v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni pravica do očetovskega nadomestila, za 75 dni pa mu Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače);
- nadomestilo za nego in varstvo otroka (pravica do nadomestila za nego in varstvo otroka v času dopusta za nego in varstvo otroka);
- posvojiteljsko nadomestilo (pravica do posvojiteljskega nadomestila v času posvojiteljskega dopusta)

#### **4.1.3 Pravica do družinskih prejemkov**

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo:

- starševski dodatek (denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka le-ti niso upravičeni do starševskega nadomestila);
- pomoč ob rojstvu otroka (enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca);
- otroški dodatek (dopolnilni prejemek, ki se zagotovi staršem oziroma otroku za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje dohodkovnega razreda. Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred. Za uvrstitev družine v posamezni dohodkovni razred se upošteva povprečni mesečni dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu.);
- dodatek za veliko družino (letni prejemek, namenjen družini z več otroki, izplačljiv v enkratnem znesku);
- dodatek za nego otroka (je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka, izplačuje se mesečno);
- delno plačilo za izgubljeni dohodek (je osebni prejemek enega od staršev, kadar zaradi nege in varstva otroka, ki potrebuje posebno nego prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas. Mesečna višina delnega plačila za izgubljeni dohodek je minimalna plača, od katere upravičenec plačuje prispevke za socialno varnost. Če začne eden od staršev delati s krajšim delovnim časom,

mu pripada sorazmerni delež delnega plačila za izgubljeni dohodek (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2002).

## **4.2 Varstvo materinstva**

Varstvo materinstva in starševstva v Republiki Sloveniji na področju dela je podrobno opredeljeno v Zakonu o delovnih razmerjih. Le-ta določa, da med nosečnostjo delavke ne smejo opravljati del, ki lahko škodljivo ali celo nevarno vplivajo na zdravje in psihofizične sposobnosti nosečnice; če je zaradi tega nosečnico potrebno razporediti na drugo delovno mesto, ima pravico do plače, kot bi jo prejela na prejšnjem delovnem mestu, razen če je plača na delovnem mestu, na katero je razporejena, ugodnejša (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 61).

Delovno razmerje ne preneha nosečnici in delavki, ki je začasno odsotna z dela zaradi izrabe porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka. Prav tako delovno razmerje ne preneha delavcu samohranilcu z otrokom do dveh let starosti. Samo s soglasjem pa delovno razmerje lahko preneha zakoncema, zaposlenima pri istemu delodajalcu, in delavcu, katerega zakonec je kot brezposelna oseba prijavljen na zavodu za zaposlovanje (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 61).

## **5. RAZISKAVA O USKLAJEVANJU POKLICNE IN MATERINSKE VLOGE ŽENSK V SLOVENIJI**

### **5.1 Metodologija**

Med teoretičnim opazovanjem problema usklajevanja poklicne in materinske vloge žensk se mi je porodilo kar nekaj vprašanj v zvezi s to tematiko. Predvsem me je zanimalo, kakšne razsežnosti ima ta problem v Sloveniji. Zato sem se odločila, da temu področju posvetim nekoliko večjo pozornost in ga tudi sama raziščem. V raziskavi (vprašalnik je v prilogi 1) sem poskušala ugotoviti predvsem to, kateri so tisti problemi oziroma ovire, s katerimi se ženske (matere) najpogosteje srečujejo tako v družini (odnos do partnerja, otrok) kot tudi na delovnem mestu. Pri tem pa sem želela tudi izpostaviti razlike med ženskami, ki nimajo otrok, in materami. Poudarek je bil predvsem na naslednjih vprašanjih:

- v kolikšni meri je prisotna nezadostna delitev dela med partnerjema tako v gospodinjstvu kot tudi pri vzgoji in negi otrok;
- ali zaposlene ženske (matere) najdejo dovolj časa zase (za izobraževanje, prosti čas), za družino oziroma partnerja;

- v kolikšni meri je pri materah prisoten občutek krivde in nemoči zaradi odsotnosti pri vzgoji otrok;
- kako pogosto so razmere na delovnem mestu ključni faktor pri odločitvi o številu otrok;
- ali se ženske počutijo krive in verjamejo v to, da družinsko življenje trpi, če si tudi one vzamejo pravico do dela, ki so ga vedno želele opravljati;
- v kolikšni meri je prisoten patriarhalni sistem v družinah, v katerem se ženska čuti edino odgovorno za vzgojo otrok;
- ali se možje (partnerji) še vedno v večji meri ukvarjajo z vzgojo otrok kot pa z gospodinjstvom;
- kako izrazito je prisotna miselnost, da je primarno poslanstvo ženske materinstvo in gospodinjstvo;
- ali ženske žrtvujejo kariero za družino in obratno;
- ali se že pojavlja miselnost o "novi vlogi očeta", ki postaja enakovredna vlogi matere;
- ali je res, da ženskam pomeni družina preobremenjevanje, moškim pa razbremenjevanje;
- ali je prisotna diskriminacija pri zaposlovanju žensk;
- v kolikšni meri ženske ne izbirajo več med poklicem in družino, ampak se odločajo za ekonomsko neodvisnost, samstvo in nerojevanje;
- ali se partnerja medsebojno usklajujeta z načrtovanjem karier;
- katere so kritične točke slovenskih vrtcev.

V okviru raziskave sem se obrnila na 80 naključno izbranih žensk. Izkazalo se je, da je za nadaljnjo obdelavo uporabnih 63 vprašalnikov, od tega so jih 36 izpolnile matere, 27 pa ženske, ki nimajo otrok. Izmed razpoložljivih metod spraševanja (osebna, telefonska, dopisna) sem izbrala osebno.

V želji, da bi izbrane enote kar najbolje predstavljale izbrano populacijo, sem pri izbiri vzorčnih enot upoštevala naslednje kriterije:

- v vzorec morajo biti vključene tako ženske brez otrok kot tudi matere;
- v vzorec morajo biti vključene ženske različnih izobrazbenih stopenj, na različnih delovnih mestih, različnih starosti.

## **5.2 Rezultati raziskave**

### **5.2.1 Starost**

Največ mater je v starostnih skupinah od 31 do 40 let (50.0 %) in od 41 do 50 let (27.8 %). Nekaj manj jih je v skupini od 26 do 30 let (11.1 %), najmanj pa v skupini

25 let oz. manj (5.6 %). Pri ženskah brez otrok pa je slika nekoliko drugačna, saj jih je največ v starostnih skupinah 25 let oz. manj (46.2 %) in od 26 do 30 let (42.3 %). Nekaj manj jih je v skupinah od 31 do 40 let (7.7 %) in od 41 do 50 let (3.8 %). V skupini 51 in več let pa ni nobene ženske brez otrok. Lahko vidimo, da se ženske pogosto odločajo za otroke šele po 25. ali celo po 30. letu.

### 5.2.2 Izobrazba

Dokaj visok odstotek mater (88.8 %) in tudi žensk brez otrok (80.8 %) ima le srednješolsko izobrazbo. Diplomsko višje šole ima 7.7 % žensk brez otrok in 2.8 % mater, enaka deleža veljata za diplomsko visoke šole, ni oseb z doktoratom, je pa le ena oseba v skupini mater z dokončano osnovno šolo.

### 5.2.3 Zakonski stan

Največ mater je poročenih (80.6 %), kar pa ne velja za ženske brez otrok (7.7 %). Le-teh je samskih kar 57.7 %, med materami pa samo 2.8 %. V partnerstvu živi 11 % mater in pa 34.6 % žensk brez otrok. Razvezanih je 2.8 % mater, prav tako vdovelih.

### 5.2.4 Število in starost otrok

Največ mater (47.2 %) ima dva otroke, samo enega ima 41.7 % mater, tri otroke ima 8.3 % mater, pet ali več otrok pa ima 2.8 % mater. Največ otrok naključno izbranih mater se je uvrstilo v razreda od 5 do pod 10 let in od 10 do pod 15 let, kar 28 je bilo takih.

*Preglednica 5: Starost otrok*

Starost otrok	Število otrok
Do pod 2 let	6
Od 2 do pod 5 let	2
Od 5 do pod 10 let	14
Od 10 do pod 15 let	14
Od 15 do pod 20 let	9
Od 20 do pod 25 let	9
Od 25 do pod 30	6
30 in več let	3

Vir: Rezultati ankete.

## 5.2.5 Zaposlitev in odnos do dela

Kar 94.4 % mater in 96.2 % žensk brez otrok je zaposlenih. Samo 3.8 % žensk brez otrok ni bilo nikoli zaposlenih. Je pa 5.6 % mater, ki so bile zaposlene, a so delo prekinile zaradi nege in varstva otrok. Tako majhen odstotek mater, ki ostanejo doma zaradi nege in varstva otrok, potrjuje, da se v Sloveniji matere ne odrekajo poklicu zaradi materinskih dolžnosti. Prav tako zaposlitev žensk pri nas ne upada v rodni dobi.

Kar 88.7 % vprašanih žensk se strinja s trditvijo, naj bo vsaka ženska zaposlena, ker je le tako lahko neodvisna in samostojna. 4.8 % jih meni, naj bo ženska zaposlena le, če mož premalo zasluži, nekaj (6.5 %) pa jih meni, da je to odvisno od odločitve posameznice. Nobena od njih pa se ni strinjala s trditvijo, naj bo ženska zaposlena le, če ni poročena in nima otrok. To dokazuje, da se ženske zavedajo izbire, ki jo imajo, in se nikakor ne odločajo izključno za svoje primarno poslanstvo (gospodinjstvo in materinstvo).

Kar 23.5 % mater in 19.2 % žensk brez otrok si želi ostati doma, ker s svojim delom niso zadovoljne, vendar tu ni bila izražena želja po opravljanju izključno "nevidnega dela", tako da to ne pomeni podpore patriarhalnemu sistemu v družini, v katerem moški dela, ženska pa ostaja doma ter skrbi za otroke in gospodinjstvo. 55.9 % mater in 65.4 % žensk brez otrok si ne želi ostati doma in se s tem odpovedati poklicnim ambicijam, poleg tega pa tudi nimajo te možnosti zaradi finančnega stanja. 20.6 % mater in 15.4 % žensk brez otrok pa bi lahko ostalo doma, a si tega ne želijo.

Zanimalo me je, kateri so najpogostejši motivi žensk za delo. Potrebno je bilo izbrati tri najpomembnejše med spodaj navedenimi ter jih oceniti z lestvico od 1 (najpomembnejši), 2 (malo manj pomemben), 3 (najmanj pomemben):

Preglednica 6: Kateri so najpogostejši motivi žensk za delo (v %)?

Motivi	Ocena 1	Ocena 2	Ocena 3
Da preživim.	38.3	6.7	6.7
Da si zagotovim čim bolj ugodno življenje.	31.7	38.3	15.0
Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje.	23.3	16.7	20.0
Da si zagotovim mirno življenje v starosti.	5.0	21.7	35.0
Da si pridobim čim višji družbeni položaj.	1.7	3.3	8.3
Da si pridobim čim več materialnih dobrin.	0.0	13.3	15.0

*Vir: Rezultati ankete.*

Iz preglednice 6 je razvidno, da je najpogostejši motiv za delo žensk (v 38.3 % primerih je na prvem mestu) samo preživetje, potem ugodnejše in brezskrbnejše življenje (31.7% vprašanih ga je postavilo na prvo mesto), delo pa jim predstavlja tudi zadovoljstvo in veselje (v 23.3 % na prvem mestu). Presenetljivo je zelo malo žensk (1.7 %) na prvo mesto postavilo napredovanje, na tretje pa le 8.3 %, zato tukaj nekih ambicij ni opaziti, prav tako nobena ni motivirana z materialnimi dobrinami, jih je pa kar 35 % na tretje mesto uvrstilo mirno življenje v starosti.

Zanimalo me je tudi, kakšen je odnos žensk do dela v službi in kako pomembno je zanje delo v celotnem življenju. Kar 44.1 % mater in 30.8 % žensk brez otrok meni, da je zanje zelo pomembno, da delo opravijo na najboljši možni način, tudi če jih to včasih omejuje pri ostalih stvareh v življenju (družina, prijatelji, partner, prosti čas zase). 14.7 % mater in 23.1 % žensk brez otrok dela le toliko, kolikor zmore, 46.1 % žensk in 41.2 % mater pa ne dopusti, da bi jih delo omejevalo pri ostalih stvareh v življenju. Le-te se raje posvečajo sebi in svojim najbližjim.

Delo predstavlja najpomembnejši del življenja 41.2 % materam in 50.0 % ženskam brez otrok. 58.8 % mater in 46.2 % žensk brez otrok meni, da je delo srednje pomembna stvar v njihovem življenju. Eno najmanj pomembnih stvari v življenju pa je delo za 3.8 % žensk, ki so brez otrok, za tovrsten odgovor pa se ni odločila nobena od mamic.

### **5.2.6 Delitev dela v gospodinjstvu**

V potrebi po razbremenitvi žensk se vse pogosteje pojavlja vprašanje, v kolikšni meri se temeljna opravila in naloge v gospodinjstvu delijo med njegove člane. Med vprašanimi jih je kar nekaj izrazilo mnenje, da ženska lahko usklajuje poklicno in materinsko vlogo le ob pomoči partnerja.

Rezultati so pokazali, da vsa dela v gospodinjstvu vendarle ne ostajajo samo domena žensk, čeprav še vedno prav one nosijo večji del tega bremena. V večini ostaja ženskam pranje in likanje (69.2 % ženskam brez otrok, ki si poiščejo tudi zunanjo pomoč, ter 84.8 % materam), moškim pa vzdrževanje in popravila opreme in stanovanja. Pri vseh ostalih opravilih je opazna delitev dela med partnerjema, ki pa je večja pri partnerjih brez otrok skoraj pri vseh opravilih, razen pri odločanju o večjih nakupih, ko si partnerja z otroki pomagata kar v 94.0 % primerih. Vendar niso zanemarljivi preostali deleži, ki ostajajo izključno ženskam, in sicer pri pospravljanju in čiščenju stanovanja kar 46.2 % (ženske brez otrok) oziroma 57.6 % (matere), pri

pripravljanju in kuhanju hrane je še vedno samih 57.6 % mater, pri vsakodnevem nakupovanju pa kar 60.6 % mater. Če povzamemo, so ženske razbremenjene vzdrževanja in popravil stanovanja in opreme, najbolj pravično pa si s partnerjem delijo urejanje stvari na občini, v banki, odločanje o vsakodnevni porabi denarja ter odločanje o večjih nakupih. Zanimiv pa je podatek, da zunanjo pomoč veliko bolj izkoriščajo ženske brez otrok, in sicer kar v 23.1 % za pranje in likanje ter enak odstotek za vzdrževanje in popravila opreme in stanovanja. Pri materah je tovrstno pomoč opaziti v manjši meri (6.1 %).

Poleg t. i. nevidnega dela v gospodinjstvu se matere posvečajo tudi negi otrok. Zanimalo me je, v kolikšni meri jim pri tem pomagajo partnerji, torej v kolikšni meri je že prisotna "nova vloga očeta", ki naj bi bila sčasoma enakovredna vlogi matere. Po mnenju nekaterih se le-ti raje posvečajo skrbi za otroke kot pa gospodinjskim opravilom.

Kot je razvidno iz preglednice 7, skrb za otroke med boleznijo večinoma ostaja domena žensk (66.7 %), za igro in sprehod z otroki pa si v polovici primerov najdeta čas oba, v 45.5 % pa se temu posvečajo samo ženske. Pomoč otrokom pri učenju nudita oba starše v 57.6 %, v 39.4 % pa se temu posvečajo samo ženske. V zelo velikem odstotku oba partnerja skrbita za disciplino v družini (81.8 %). Prav tako je odločanje o šolanju otrok in izbiri poklica skoraj v vseh primerih domena obeh staršev (97.0 %). Iz preglednice je razvidno tudi, da se že pojavlja "nova vloga očeta", torej da se postopoma povečuje vloga očeta v družinskem življenju.

*Preglednica 7: Kdo v gospodinjstvu opravlja temeljne aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke (v %)?*

	Ženska sama	Njen partner	Oba skupaj	Kdo drug
Skrb za otroke v času bolezni	66.7	3.0	27.3	3.0
Igra, sprehod z otroki	45.5	3.0	51.5	0.0
Pomoč otrokom pri učenju	39.4	3.0	57.6	0.0
Skrb za disciplino	18.2	0.0	81.8	0.0
Odločanje o šolanju otrok	3.0	0.0	97.0	0.0

*Vir: Rezultati ankete.*

V odnosih med partnerjema je opaziti pozitivne spremembe pri delitvi dela znotraj družine. Moški se bolj vključujejo v družinsko življenje in v opravljanje gospodinjskega dela. Še vedno pa je enakomerna delitev redka.

### 5.2.7 Razporejanje časa

Zanimalo me je, kaj morajo ženske žrtvovati za to, da si ustvarijo družino oziroma kariero. V kolikšni meri uspejo opraviti vsakodnevne aktivnosti, kot so poklicno delo, nadaljnje usposabljanje in izobraževanje, gospodinjsko delo, preživljanje prostega časa z družino (partnerjem, fantom), družabno življenje ter prosti čas, ki ga namenijo sebi?

Večina žensk brez otrok (92.3 %) in 86.1 % mater uspe poklicno delo v celoti opraviti, vendar ne samo na račun družabnega življenja ter prostega časa za sebe in družino, ampak tudi izobraževanja. Predvsem je to vidno pri materah, ki opuščajo izobraževanje kar v 58.3 % primerov, pri ženskah brez otrok pa je ta odstotek le nekoliko nižji (38.4). 25 % jih nima časa za sebe, pri ženskah brez otrok pa je ta odstotek malo manjši (11.5 %). Gospodinjsko delo v celoti uspe opraviti le 44.4 % mater in 26.9 % žensk brez otrok. Le deloma uspe preživeti prosti čas z družino 61.1 % mater in pa s partnerjem oziroma fantom le 57.7 % žensk brez otrok. Družabnemu življenju se v celoti odreka 22.3 % mater in 19.3 % žensk brez otrok.

Kot sem že omenila, zaradi dvojne vloge, ki jo imajo danes ženske, le težko enakomerno razporedijo čas, ki ga namenjajo službi, domačim opravilom, družini, prijateljem, zabavi in kar je najpomembnejše za vsakega posameznika, sebi. Zato sem jih povprašala, katerim od teh stvari bi želele posvetiti več časa, torej, kakšne so njihove želje po razporeditvi časa.

Kar 94.4 % vprašanih mater bi želelo posvetiti dosti več časa sebi. Odstotek pri ženskah brez otrok je še nekoliko večji (96.2). Prav tako si želijo veliko več časa posvetiti družini (80.6 % mater) oziroma partnerju (88.4 % žensk brez otrok), le-te pa si želijo tudi več zabave in razvedrila (48.6 %). Manj časa bi želele tako matere kot ženske brez otrok posvetiti službi in domačim opravilom. Vendar je presenetljivo kar okrog 50 % žensk zadovoljnih s časom, ki ga preživijo v službi ali ga posvetijo domačim opravilom in si tukaj ne želijo sprememb. Sebi posveča dovolj časa samo 5.6 % mater in 3.8 % žensk brez otrok, družini 19.4 % mater, partnerju pa 7.7 % žensk brez otrok.

### 5.2.8 Stališča žensk do njihovega položaja v družbi in njim dodeljenih vlog

*Preglednica 8: V kolikšni meri tako ženske brez otrok kot matere soglašajo s spodaj navedenimi trditvami (v %)?*

Enakomerna razporeditev domačih gospodinjskih opravil na vse člane družine je edino pravična.	95.2
---	------



Najvažnejše je imeti srečno družino, čeprav na račun uspeha pri delu.	90.3
Če žena zaradi službe ne more varovati bolnega otroka, naj ostane doma mož.	88.7
Najpomembnejše je, da ženska (mati) nekaj doseže v svojem poklicu, čeprav mora družina zato malo potrpeti.	38.4
Ženska naj bo predvsem mati in gospodinja, za zaslužek naj poskrbijo moški.	19.4
Zaposlovanje žensk (žena) je krivo za vse večjo nestrpnost in nerazumevanje v družinah (zakonih).	14.5
Mož (partner) naj odloča o pomembnih stvareh v družini.	8.1

*Vir: Rezultati ankete.*

Močno je prisotna ideja o delitvi gospodinjstkih opravil ter opravil, ki so povezana z vzgojo otrok, med partnerja, kajti že zgoraj sem omenila, da je po mnenju vprašanih samo ob pomoči partnerja možno uskladiti poklicno in materinsko vlogo. Zanimivo je tudi razbrati iz zgoraj navedenih trditev (preglednica 8), da 61.6 % vprašanih postavlja družino pred poklic in se odloča za srečo v družini (90.3 %). Razveseljiv pa je tudi podatek, da patriarhalno mišljenje skoraj ni več prisotno, to dokazuje mnenje 91.9 % žensk, prav tako se je okoli 80.6 % žensk odločilo, da ne bodo gospodinje in tako odvisne od moških. Prav tako se večina ne strinja, da je zaposlovanje žensk krivo za vse večjo nestrpnost in nerazumevanje v družinah in zakonih.

*Preglednica 9: Stališča žensk do vlog, ki jih opravljajo matere (v %)*

Biti zaposlena je za žensko najboljši način, da doseže neodvisnost.	85.5
Zaposlena mati lahko vzpostavi do svojih otrok prav tako topel in varen odnos kot nezaposlena mati.	85.4
Dandanes mora biti večina žensk zaposlenih zato, da preživljajo svoje družine.	79.0
Je že v redu, če je ženska zaposlena, toda tisto, kar si ona najbolj želi, so dom in otroci.	62.9
Če gledamo v celoti, družinsko življenje trpi, kadar je ženska (mati) polno zaposlena.	58.1
Predšolski otrok bo zelo verjetno trpel, če je mati zaposlena.	30.7

*Vir: Rezultati ankete.*

Z večino zgoraj navedenih trditev (preglednica 9) ženske soglašajo. Kar 85.5 % jih meni, da ženska lahko doseže svojo neodvisnost le, če je zaposlena in s tem samostojna (finančno neodvisna od moža oziroma partnerja). Poleg tega jih 85.4 %

meni, da zaposlena mati lahko vzpostavi do svojih otrok prav tako topel in varen odnos kot nezaposlena mati. 79.0 % se jih strinja, da mora biti danes večina žensk zaposlenih, zato da lahko skupaj s partnerjem preživljajo svoje družine, skoraj 63 % pa jih meni, da si ženske poleg svojega poklica želijo predvsem tesnejših stikov z družino in otroki. Kljub temu pozitivnemu gledanju na zaposlenost žensk in mater pa se jih vseeno 58.1 % strinja, da je družina prikrajšana, kadar je mati polno zaposlena, 69.3 % pa jih kljub temu ne soglaša s trditvijo, da majhni otroci trpijo, če so matere zaposlene.

Zanimalo me je tudi, kaj bi bilo po mnenju žensk samih potrebno storiti, da bi se spremenil njihov položaj v družini in družbi. Spodaj navedene trditve so razvrstile po pomembnosti od 1 (najpomembnejša) do 10 (najmanj pomembna). Najpogostejši je bil naslednji vrstni red:

- porazdelitev dela v gospodinjstvu na vse družinske člane (3);
- več prostega časa (5);
- modernizacija gospodinjstev, več pripomočkov (6);
- več enakopravnosti med spoloma pri delu in v družini (1);
- več upoštevanja sposobnosti in mnenja žensk (4);
- žensko razbremeniti na delovnem mestu (krajši delovni čas, znižanje delovne dobe, daljši porodniški dopust, odprava nočnega dela) (2);
- ženska (žena) naj ostane doma, partner (mož) naj več zasluži (7);
- nič ni potrebno storiti (8);
- nič se ne da storiti (9);
- drugo (10).

Pod "drugo" so imele vprašane možnost, da izrazijo svoje ideje, ki bi lahko pripomogle k rešitvi zgoraj omenjenega problema. Največkrat je bila izražena želja po spoštovanju, več ljubezni s strani nasprotnega spola, več časa za družino, odpravi diskriminacije, opozorile pa so tudi na brezbržnost javnosti do omenjenega problema.

Zanimalo me je tudi, kako ženske gledajo na zaposlitev s polnim delovnim časom, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom in na gospodinjstvo ter nego in vzgojo otrok kot nevidno službo. Zanimalo me je predvsem, kakšno je stališče žensk do zaposlitve matere, ko ima majhnega otroka, in potem, ko otrok postaja samostojen.

95.2 % vprašanih meni, naj se ženske, ko še niso matere, zaposlijo s polnim delovnim časom. Če ima mati majhnega otroka, ki še ne hodi v šolo, naj se po mnenju 58.1 % žensk zaposli kar s skrajšanim delovnim časom. V tem primeru jih

zaposlitev s polnim delovnim časom podpira le 27.4 %, kar 14.5 % pa jih meni, da naj mati ostane doma (s tem izgubi možnosti napredovanja in večjega nagrajevanja). Ta odstotek naj se po mnenju žensk zniža takoj, ko otrok začne hoditi v šolo (1.6 %). Vendar jih je še vedno kar 45.2 % mnenja, naj bo mati v tem primeru zaposlena s skrajšanim delovnim časom, da se lahko bolje posveti otroku. V primeru, da je otrok že dopolnil 12 let, jih 79 % meni, da je to čas, ko se mati lahko vrne k svojemu poklicu, nobena od njih ni menila, naj mati v tem primeru ostane doma. To je dokaz, da ženske v večini ne podpirajo "nevidne zaposlitve" v gospodinjstvu.

Če se zopet ozremo na dvojnost vloge žensk, si velja postaviti vprašanje, v kolikšni meri si tako ženske brez otrok kot tudi matere želijo (še) imeti otroke. Kolikšen delež se jih je za to prostovoljno odločilo in koliko je takih, ki jim služba dopušča premalo časa za tovrstne poteze? Kar 80.8 % žensk brez otrok si jih želi v prihodnosti imeti, 55.6 % mater ne namerava več imeti otrok, 19.4 % pa si jih želi imeti, vendar jim služba ne dopušča dovolj časa za tovrstno odločitev. Potrebno je upoštevati tudi, da 15.4 % žensk brez otrok in 16.7 % mater na to vprašanje ni želelo odgovoriti.

Velikokrat je omenjen problem prevelikega zaposlovanja žensk (to velja predvsem za matere) v skrajšanem delovnem času. Moja raziskava ni pokazala takih rezultatov. Zanimalo me je, kako so bile ženske zaposlene, še preden so imele otroke, in kako potem, ko so imele majhne otroke. Kar 88.9 % vprašanih mater je bilo zaposlenih s polnim delovnim časom tako pred materinstvom kot tudi potem, ko so imele majhnega otroka. Nobena se ni zaposlila s skrajšanim delovnim časom, ko še ni bila mama, jih je pa 11.1 % bilo doma in opravljalo "nevidno delo". Medtem ko se jih je 2.8 % odločilo za skrajšani delovni čas potem, ko so imele otroka, doma pa jih je ostalo 8.3 %.

### **5.2.9. Otroško varstvo**

V Sloveniji je zelo velik problem otroškega varstva (neustrezen delovni čas, prezasedenost, veliko finančno breme itd.). Zanimalo me je, kakšno varstvo so izbirale matere za majhne otroke. Kar 50.0 % jih je uporabljalo skupinsko varstvo (vrtci, mala šola, varstvo po šoli), v 33.3 % primerih so si varstvo priskrbele kar doma (varuška, sorodniki), poklicno varuško je uporabljalo samo 2.8 % vprašanih, varstvo doma pa je v kombinaciji s skupinskim varstvom uporabljalo 13.9 % anketiranih mater.

Zanimalo me je, katere so po mnenju mater, ki so uporabljale skupinsko varstvo pozitivne in negativne točke slovenskih vrtcev. Zanimalo pa me je tudi, ali si želijo, da bi tudi v podjetju, kjer so zaposlene, imeli organizirano otroško varstvo.

Preglednica 10: Kritične točke slovenskih vrtcev (v %)

NEGATIVNE		POZITIVNE	
So veliko finančno breme.	90.5	Otroci se družijo z vrstniki.	80.9
Preveliko število otrok v vrtcu.	90.5	Otroci se navajajo na samostojnost.	80.9
So prezasedeni.	76.2	Otroci razvijajo svojo kreativnost.	66.7
Imajo neustrezen delovni čas.	28.6	Otroci se naučijo spoštovati pravila.	47.6
Ne nudijo nočnega varstva.	9.5	Vzgojitelji so ustrezno usposobljeni.	23.8

Vir: Rezultati ankete.

Najbolj negativno sta bila ocenjena finančno breme, ki ga skupinsko varstvo nalaga staršem, in pa veliko število otrok v posameznem vrtcu, kar pomeni, da imajo vzgojitelji manj časa za posameznega otroka (obe trditvi podprti z 90.5 %). 76.2 % mater, ki zaupajo svoje otroke skupinskemu varstvu, pa meni, da je le-to prezasedeno. Najbolj pozitivno pa gledajo na otrokovo druženje z vrstniki, na njegovo navajanje na samostojnost ter na razvijanje kreativnosti, kar za razliko od ostalih omogoča skupinsko varstvo. Kar 69.7 % vprašanih mater si želi, da bi organizirali otroško varstvo v podjetju, kjer so zaposlene. Tako bi se lažje prilagajale delovnemu času, izognile pa bi se tudi vožnji v vrtec.

### 5.2.10 Misli žensk

Dve vprašanji v anketi sta bili odprtega tipa in sta bili namenjeni morebitnim pripombam, mislim, ki bi jih želele ženske izraziti in z njimi opozoriti javnost na svoje probleme. Na tem mestu predstavljam samo nekatere, ostale pa so zbrane v prilogi.

*"Želim si, da ženske ne bi več obravnavali samo kot vzgojiteljico otrok in manj plačano ali pomožno delovno silo. Da bi se otesli lika matere, ki je identičen liku matere Ivana Cankarja, ki je povsod 100 %, vrednotena pa kljub temu manj kot moški."*

*"Obe vlogi, tako poklicno kot materinsko, je treba sprejemati kot nekaj dobrega in pozitivnega za osebnost sleherne ženske."*

*"Sem zvesta obema vlogama, sicer to zahteva veliko energije, vendar mi ni težko, ker si z možem vse obveznosti deliva."*

*"Če imaš pomoč partnerja, družina ne čuti pomanjkanja časa. Ženske smo se dolgo borile za enakopravnost na delovnem mestu in sedaj jo imamo. Zakaj bi šle zopet nazaj za štedilnike?"*

*"Zaposlena ženska je lahko uspešna le, če je sama zadovoljna s svojim življenjem in ima pri tem podporo partnerja."*

*"Želim si, da bi bile ženske po vsem svetu enakopravne, neodvisne in samostojne. Nezaslišano je, da sem morala v nekaterih podjetjih, ko sem prišla na razgovor za zaposlitev, podpisati izjavo, da pet let ne bom zanosila. Kaj takega se ne bi smelo dogajati!"*

*"Najbolj me moti delo čez vikend, nerazumevanje nadrejenih za probleme zaposlenih ter grožnje z odpustitvijo."*

## **6. SPREMEMBE ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK**

V prihodnosti bodo potrebne globalne družbene spremembe, lahko bi rekli tudi reforme, ki bodo imele za posledico vsaj približno izenačitev deleža moških in žensk na položajih družbene moči. Globalne družbene spremembe pa so proces, ki se le počasi odvija, zato se moramo danes, tukaj in zdaj vprašati, kaj lahko storimo, da bi se v bodoče izboljšal položaj ženske v družbi, da bi imela enake možnosti kot njen mož oziroma kot njen moški kolega na delovnem mestu. Potreben bo še marsikateri korak v smeri uveljavljanja žensk na visokih položajih. Spremembe so potrebne tako v zakonodaji, v podjetjih, v družini, med partnerjema in v ženskah samih, v njihovi miselnosti. Potrebne so majhne spremembe, ki se kasneje povežejo v celoto in pomenijo korak naprej.

### **6.1 Kaj lahko naredita partnerja skupaj?**

Partnerja sama lahko že s samim načrtovanjem in usklajevanjem življenjskih poti (partnersko načrtovanje življenjskih karier) storita marsikaj, da bi se izognila kasnejšim problemom pri uresničevanju zastavljenih ciljev. Ni dovolj, če partnerja samo izpostavljata željo po družini, otrocih, uskladiti se morata tudi v svojih ambicijah, željah, ki ne zadevajo neposredno samo družino. Drug drugega morata razumeti kot posameznika, ki ima svoje cilje. Torej, kako uskladiti ambicije, da ne pride pri obeh v istem času do velikih sprememb in zahtev, kar se tiče življenja zunaj

družine? Opaziti je, da nam je tovrstno razmišljanje še izredno tuje, zato bi bilo potrebno k njemu spodbujati predvsem mlade.

V prostem času imajo mladi pari, ki še nimajo otrok, veliko več skupnih aktivnosti kot mladi pari z otroki. Pri slednjih se kažejo razhajanja, ker je njihovo vsakdanje življenje vse bolj ločeno, še posebej, ker si ne delijo obveznosti doma (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 8).

## **6.2 Kaj lahko naredijo ženske same?**

Ženske same lahko veliko storijo na poti k razbremenitvi vsakdana. Postaviti si morajo cilje, napraviti kar se da natančen plan zadolžitev tako na delovnem mestu kot doma, pri tem pa ne smejo pozabiti na prostočasne aktivnosti. Zavedati se morajo, da v družini niso same. Delo morajo s smislom razdeliti tudi med ostale člane. Če jim finančno stanje dopušča, pa lahko za tista opravila, ki jih najbolj obremenjujejo, najamejo pomočnico, same pa se v tem času posvečajo sebi, partnerju, družini.

## **6.3 Ukrepi s strani podjetij**

Delodajalci bi morali vzeti pod drobnogled samo kulturo podjetja in se v večji meri zanimati za želje in potrebe zaposlenih (osredotočiti na posamezne skupine zaposlenih), v prvi vrsti pri načrtovanju in razporejanju delovnega časa. Zaposleni bi morali biti opozorjeni na nezaželenost nadurnega dela in pa na načrtovanje zadolžitev in s tem boljše izkoriščanje delovnega časa. Delodajalci bi morali imeti večje razumevanje za porodniški dopust in spodbujati moške k pogostejšim odločitvam za dopust, ki je namenjen negi otroka. Oba spola bi morali spodbujati k izenačitvi vlog v družini. Samo tako bi bile ženske enakovredna delovna sila moškim kolegom pri zaposlovanju, napredovanju in posledično tudi nagrajevanju.

Podjetja bi morala pomagati ženskam pri varstvu otrok (npr. organizacija varstva znotraj podjetja), tako bi se lažje posvečale delu, in zagotavljati določeno delovno mesto tudi po vrnitvi s porodniškega dopusta. Zelo pomembno bi bilo tudi izobraževanje žensk in s tem lažji prehod z nižjega na višje delovno mesto.

Delodajalci lahko uporabljajo različne načine zadovoljevanja specialnih potreb žensk. Kanjuo Mrčela (1994, str. 159) po Martin-u in Wallace-ovi povzema šest načinov:

- 1) alternativni načini načrtovanja kariere,
- 2) podaljšani dopusti,

- 3) fleksibilni urnik,
- 4) fleksibilni delovni čas in delo doma,
- 5) delitev dela,
- 6) telekomunikacijske povezave.

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

#### **6.4 Ukrepi s strani države**

Potrebna je politična podpora razvoju, ki bo omogočal enake pravice obeh spolov tako pri šolanju, delu, napredovanju, nagrajevanju in navsezadnje pripeljal do enakega občutka odgovornosti obeh spolov za nastanek in normalen razvoj družine oziroma otrok. Vzpostaviti je potrebno mrežo dostopnih vrtcev in jasli, primeren delovni čas in ceno skupinskega varstva, ohraniti primerno dolžino porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ter brezplačno šolanje, otroške dodatke itd. Potrebno je vzpostaviti servise za dom, za ostarele in invalidne osebe, ki bi pomagali razbremeniti družino. Ženske bodo morale v politiki zasesti več mest, kot je bila to praksa do sedaj. Sindikati si bodo morali prizadevati vzpostaviti harmonizacijo odnosov med delodajalci in družinami zaposlenih. Spodbujati bo potrebno enakopravno delitev del v družini ter ovrednotiti neplačano, torej nevidno delo v gospodinjstvu. Potrebno bo vzpostaviti družbo, ki bo naklonjena enakosti spolov in družini nasploh.

Potrebno je sestaviti načrt in v njem opredeliti, kaj je treba storiti in kako je treba delovati na različnih ravneh in kdo je za kaj odgovoren. Jasni morajo biti cilji, sredstva, nosilci dejavnosti. Najsplošnejši cilji, kot je že bilo omenjeno, so definirani v Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, sprejeti 9. julija 1993, vendar jih je potrebno realizirati. Zgledovali pa bi se lahko tudi po skandinavskih in še nekaterih drugih državah (na primer Avstraliji in Novi Zelandiji), ki imajo že izdelane programe za uresničevanje načela enakosti obeh spolov, torej

po vzorih, ki že obstajajo in ki so že do neke mere praktično preizkušeni (Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995, str. 15).

Ozreti pa se moramo tudi na problem najbolj zaposlenih žensk, tistih, ki so v karieri uspele. Marsikatera si ne more ali ne želi ustvariti družine. Potrebno je vzpostaviti fleksibilen delovni čas in preprečiti zlorabe pri izvajanju krajšega delovnega časa in delovnega časa, sklenjenega za določen čas. Preobremenjenost ženske doma ne sme biti vzrok za zatekanje h krajšemu delovnemu času. Res pa je, da bi morala država nuditi olajšave delodajalcem, in sicer v primerih, ko so zaposlene ženske na porodniškem dopustu. S tem bi vzpodbudili zaposlovanje žensk in delodajalce pripravili do spoznanja, da morajo drugače ravnati s človeškimi viri. Socialna politika države pa mora biti usmerjena predvsem v omogočanje socialno varne zaposlitve mladih obeh spolov in v reševanje njihovega stanovanjskega vprašanja.



## SKLEP

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

Pred zakonom sta spola enaka, vendar realna slika govori drugače. Kljub spremembam je v družbi še vedno zakoreninjena ideja o primarni vlogi ženske, zato se mora soočiti z neenakostjo na delovnem mestu, zaskrbljujoče pa je, da pogosto tudi doma. Družba še vedno pripisuje moškemu povsem drugačne vloge in pomen kot ženskam. Zato so v veliki meri še vedno ženske tiste, ki nosijo breme neenakomerne delitve dela med partnerjema tako v gospodinjstvu kot pri vzgoji in negi otrok in ostalih članov gospodinjstva. Vendar je opaziti spremembe v tej smeri, saj se moški, predvsem mlajših generacij, že do neke mere vključujejo tudi v gospodinjstvo, predvsem tisti, ki se zavedajo želja svojih partneric po izoblikovanju svoje vloge tudi zunaj družine. Matere pa za svojo dvojno vlogo žrtvujejo v večini primerov predvsem prosti čas in izobraževanje.

Tako za ženske kot tudi za delodajalce je zaposlovanje žensk velik problem. Ženske se le težko prilagajajo vedno daljšemu delovnemu času, pogostemu delu ob vikendih in nočnemu delu, delodajalci pa menijo, da je največja težava odsotnost delavk zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, do katerega imajo že nekaj časa pravico tudi moški, a je odstotek moških, ki dopust za nego in varstvo otrok koristijo in s tem pomagajo partnericam pri njihovih ambicijah, zaskrbljujoče majhen. Prisotne pa so tudi diskriminacije pri zaposlovanju žensk. Delodajalci v večini primerov zaradi zgoraj omenjenih razlogov raje zaposlijo moškega kot pa žensko, niso pa tudi redki primeri, ko mora ženska že na razgovoru za delo podpisati izjavo, da nekaj (ponavadi pet) let ne bo imela otrok. Delodajalci nimajo posluha za težave zaposlenih, zelo malo so se pripravljani prilagajati njihovim družinskim obveznostim, velikokrat pa tudi grozijo z odpustom.

Zanimivo je razbrati iz raziskave, da se ženske danes rade odločajo za delo, ne podpirajo več patriarhalnega sistema v družini in se ne čutijo edine odgovorne za vzgojo otrok (ni prisotnega občutka krivde in nemoči zaradi odsotnosti pri vzgoji otrok). Je pa res, da je delo velikokrat tudi ključni dejavnik pri odločitvi o številu otrok, vendar se ženske po večini odločajo za materinstvo in ne za ekonomsko neodvisnost, samstvo in nerojevanje.

Potrebna je socialna politika države, ki bo omogočala enakomerno vključevanje obeh spolov v izobraževanje in delo, potrebno pa je tudi preprečiti, da bi

preobremenjenost žensk vplivala na njihovo izobraževanje, materinstvo, napredovanje. Potreben je večji posluš delodajalcev za potrebe zaposlenih in predvsem za njihove družine, prilagojen tedenski in dnevni delovni čas, večja opora v družbi sami in ustreznih ustanovah (vrtcih), da se bodo ženske lažje odločale za svojo materinsko vlogo. Mlade je potrebno spodbujati k načrtovanju življenjskih karier, država pa jim mora zagotoviti zaposlitev in rešiti njihov stanovanjski problem.

## LITERATURA

1. Butler Lee, Litwin Anne H., Ritvo Roger A.: Managing in the age of change. New York: NTL Institute, 1994. 296 str.
2. Cigale Marija: O ženskem delu. Zbornik: Ko odgrneš 7 tančic. Ljubljana: Društvo iniciativa, 1992, str. 37–46.
3. Černič Istenič Majda: Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji. Rener Tanja, ur., Družine: različne-enakopravne. Ljubljana: Vitrum, 1995. 149 str.
4. Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana: Urad za žensko politiko, 1999. 91 str.
5. Glazer Jože: Tudi na trgu dela enakopravne, Ženske in zaposlovanje. Mrgole Jukič Tjaša, ur., Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj: Zgodovinski arhiv Ptuj, 1998. 250 str.
6. Jogan Maca: Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, 1990. 211 str.
7. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v managementu – stanje in prespektive. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1994. 185 str.
8. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Poklicna vloga žensk – položaj žensk v sferi plačanega dela. Zbornik študij. B.k., 1995, str. 51–66.
9. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost, 1996. 195 str.
10. Kozmik Vera: Še diskriminirane? Mrgole Jukič Tjaša, ur., Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj, Zgodovinski arhiv Ptuj, 1998. 250 str.
11. Mauko Petra: Rodnost in politika otroškega varstva v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1999. 47 str.
12. Mulej Nada: Ženska na poti k sebi. Ljubljana: Tangram, 1992. 119 str.

13. Nevladne ženske organizacije za napredek položaja žensk v Sloveniji. Ljubljana: Urad za žensko politiko, 1995. 75 str.
14. Phillips Angela: Zdrava, privlačna, uspešna: praktični nasveti za vsako žensko. Ljubljana: DZS, 1998. 192 str.
15. Poročilo o četrti svetovni konferenci o ženskah – Akcija za enakost, razvoj in mir. Ljubljana: Urad za žensko politiko, 1996. 194 str.
16. Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov. Ljubljana: Urad za žensko politiko, 1995. 50 str.
17. Rener Tanja, Potočnik Vida, Kozmik Vera: Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum, 1995. 149 str.
18. Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Ljubljana: Urad za žensko politiko, 1995. 76 str.
19. Slovensko javno mnenje. Ljubljana: RSS, 1990. 840 str.
20. Stropnik Nada: Ekonomski vidiki starševstva. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1997. 236 str.
21. Štukelj Barbara: Ekonomska teorija o ženskem delu na trgu in v gospodinjstvu. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1997. 61 str.
22. Tome Jana: Danska korak pred drugimi. Delo, Ljubljana, 11. 06. 1996.
23. Vavti Štefka: Samozavestne ženske ljubijo drugače. Ljubljana: Mohorjeva družba, 1998. 155 str.
24. Vojnovič Maja et al.: Situacijska analiza o položaju otrok v Sloveniji 1995.
25. Women and Employment. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1980. 169 str.

## **VIRI**

1. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/ 01).

## **PRILOGE**



## **PRILOGA 1: ANKETA**

### **1. Vaša starost: (ustrezno obkrožite)**

- a) do 25 let
- b) 26 do 30
- c) 31 do 40
- d) 41 do 50
- e) 51 in več let

### **2. Kakšna je vaša izobrazba? (ustrezno obkrožite)**

- a) dokončana osnovna šola
- b) dokončana srednja šola
- c) diploma višje šole
- d) diploma visoke šole
- e) magisterij
- f) doktorat

### **3. Kakšen je vaš zakonski stan? (ustrezno obkrožite)**

- a) samska
- b) poročena
- c) živim v partnerstvu
- d) razvezana
- e) vdova

### **4. Koliko otrok imate? (ustrezno obkrožite)**

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

### **5. Ali ste zaposleni? (ustrezno obkrožite)**

- a) Sem zaposlena.
- b) Nisem bila nikoli zaposlena.
- c) Bila sem, a sedaj nisem zaposlena.

### **6. Kakšno je vaše mnenje o zaposlovanju žensk? (ustrezno obkrožite)**

- a) Vsaka ženska naj bo zaposlena, saj je le tako neodvisna in samostojna.
  - b) Ženska naj bo zaposlena le, če ni poročena in nima otrok.
  - c) Poročena ženska naj bo zaposlena le, če mož premalo zasluži.
  - d) Drugo: \_\_\_\_\_
- 

**Na vprašanja od 7 do 10 odgovarjate le, če ste pri vprašanju 5 obkrožili a) (sem zaposlena), sicer nadaljujete z vprašanjem 11.**

**7. Ali bi želeli ostati doma, če bi bilo to mogoče? (ustrezno obkrožite)**

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

**8. Človek se pogosto vpraša "zakaj pravzaprav delam"? Ali kateri od navedenih odgovorov ustreza vaši situaciji? Izberite tri najpomembnejše in jih razvrstite po pomembnosti (1, 2, 3). S št. 1 označite tisto trditev, ki je za vas najbolj pomembna, s št. 2 označite tisto trditev, ki je za vas malo manj pomembna, s št. 3 pa označite trditev, ki je za vas najmanj pomembna.**

- Da preživim.
- Da si zagotovim ugodnejše, brezskrbno življenje.
- Da si zagotovim mirno življenje v starosti.
- Delo mi predstavlja zadovoljstvo in veselje.
- Da si pridobim čim več materialnih dobrin.
- Da si pridobim čim višji družbeni položaj, da napredujem.

**9. Katera od navedenih trditev najbolj opisuje vaš odnos do dela v službi? (ustrezno obkrožite)**

- a) Delam toliko, kolikor zmorem.
- b) Veliko delam, a ne toliko, da bi me to omejevalo pri ostalih stvareh v življenju.
- c) Zame je zelo pomembno, da delo opravim na najboljši možni način, tudi če me to včasih omejuje pri ostalih stvareh v življenju.

**10. Kako pomembno in važno je delo v vašem celotnem življenju? (ustrezno obkrožite)**

- a) ena najmanj pomembnih stvari v mojem življenju
- b) srednje pomembna stvar v mojem življenju
- c) ena najpomembnejših stvari v mojem življenju



**Na vprašanje 11 odgovarjate le, če ste pri vprašanju 3 odgovorili z b) (poročena) ali c) (živim v partnerstvu), sicer nadaljujete z vprašanjem 12.**

**11. Spodaj je navedenih nekaj temeljnih opravil in nalog v gospodinjstvu. Označite s križcem, kdo pretežno opravlja naštete naloge v vašem sedanjem gospodinjstvu.**

	Vi	Vaš partner	Oba	Kdo drug
Pospravljanje in čiščenje stanovanja				
Pranje in likanje				
Pripravljanje in kuhanje hrane				
Vsakodnevno nakupovanje				
Vzdrževanje, popravila hiše, stanovanja, opreme				
Urejanje stvari na občini, v banki in podobno				
Odločanje o vsakodnevni porabi denarja				
Odločanje o večjih nakupih				

**12. Ljudje so danes postavljeni pred različno zahtevne naloge in dejavnosti, ki jih pogosto ne morejo v celoti in enakovredno opraviti. Ocenite spodaj naštete dejavnosti in svojo oceno označite s križcem glede na to, v kakšni meri jih vi sami uspete opraviti?**

	V celoti uspem	Le deloma opravim	Ne uspem opraviti
Poklicno delo			
Nadaljnje usposabljanje in izobraževanje			
Gospodinjsko delo			
Preživljanje prostega časa z družino (partnerjem)			
Družabno življenje			
Prosti čas za sebe			

**13. Ali soglašate s spodaj navedenimi stališči? (označite s križcem)**

	DA	NE
Najpomembnejše je, da ženska (mati) nekaj doseže v svojem poklicu, čeprav mora družina zato malo potrpeti.		
Mož (partner) naj odloča o pomembnih stvareh v družini.		
Zaposlovanje žensk (žena) je krivo za vse večjo nestrpnost in nerazumevanje v družinah (zakonih).		
Če žena zaradi službe ne more varovati bolnega otroka, naj ostane doma mož.		
Najvažnejše je imeti srečno družino, čeprav na račun uspeha pri delu.		
Enakomerna razporeditev domačih gospodinjskih opravil na vse člane družine je edino pravična.		
Ženska naj bo predvsem mati in gospodinja, za zaslužek naj poskrbijo moški.		

**14. Ali soglašate z navedenimi trditvami? (označite s križcem)**

	Močno soglašam	Soglašam	Ne soglašam	Močno ne soglašam
Zaposlena mati lahko vzpostavi do svojih otrok enako topel in varen odnos kot nezaposlena mati.				
Predšolski otrok bo zelo verjetno trpel, če je mati zaposlena.				
Če gledamo v celoti, družinsko življenje trpi, kadar je ženska (mati) polno zaposlena.				
Je že v redu, če je ženska zaposlena, toda tisto, kar si ona najbolj želi, so dom in otroci.				
Biti zaposlena je za žensko najboljši način, da doseže neodvisnost.				
Dandanes mora biti večina žensk zaposlenih zato, da preživljajo svoje družine.				

**15. V spodaj navedenih primerih označite, katera rešitev bi bila najugodnejša za žensko in njenega otroka!**

**15.1 Kako naj se ženska zaposli, še preden ima otroke? (ustrezno obkrožite)**

- a) s polnim delovnim časom
- b) s skrajšanim delovnim časom
- c) ostane naj doma

**15.2 Kako naj se ženska zaposli, ko ima majhnega otroka, ki še ne hodi v šolo? (ustrezn/ obkrožite)**

- a) s polnim delovnim časom
- b) s skrajšanim delovnim časom

c) ostane naj doma

**15.3 Kako naj se ženska zaposli potem, ko je najmlajši otrok začel hoditi v šolo? (ustrezno obkrožite)**

- a) s polnim delovnim časom
- b) s skrajšanim delovnim časom
- c) ostane naj doma

**15.4 Kako naj se ženska zaposli potem, ko je najmlajši otrok že dopolnil 12 let? (ustrezno obkrožite)**

- a) s polnim delovnim časom
- b) s skrajšanim delovnim časom
- c) ostane naj doma

**16. Predpostavljajte, da bi lahko sami odločali o tem, koliko časa boste namenili posameznim stvarem. Katerim od navedenih stvari bi želeli nameniti več časa kot doslej, katerim manj in katerim enako? (označite s križcem)**

	Dosti več časa	Nekaj več časa	Enako kot doslej	Nekaj manj časa	Dosti manj časa
Službi					
Domačim opravilom					
Družini (partnerju)					
Prijateljem					
Zabavi in razvedrilu					
Sebi					

**17. Ali nameravate (še) imeti otroke? (ustrezno obkrožite)**

- a) Da.
- b) Ne, ker sem se prostovoljno tako odločila.
- c) Ne, ker mi služba dopušča premalo časa, da bi se odločila za otroka.
- d) Na to vprašanje ne želim odgovoriti.

**18. Kaj bi po vašem mnenju bilo potrebno storiti, da bi se izboljšal položaj ženske v družini in družbi? Razvrstite spodaj navedene trditve po pomembnosti. Začnite z 1 (najpomembnejša) in končajte z 10 (najmanj pomembna).**

- porazdelitev dela v gospodinjstvu na vse družinske člane
- več prostega časa
- modernizacija gospodinjstev, več pripomočkov
- več enakopravnosti med spoloma pri delu in v družini
- več upoštevanja sposobnosti in mnenja žensk
- žensko razbremeniti na delovnem mestu (krajši delovni čas, znižanje delovne dobe, daljši porodniški dopust, odprava nočnega dela)
- ženska (žena) naj ostane doma, partner (mož) naj več zasluži
- nič ni potrebno storiti
- nič se ne da storiti
- drugo \_\_\_\_\_

***Na vprašanja od 19 do 25 odgovarjate le, če pri vprašanju 4 niste odgovorili z a) (nimam otrok), sicer nadaljujete z vprašanjem 26.***

**19. Koliko so stari vaši otroci? Razvrstite od najstarejšega do najmlajšega.**

	Starost		Starost
1. otrok	_____	7. otrok	_____
2. otrok	_____	8. otrok	_____
3. otrok	_____	9. otrok	_____
4. otrok	_____		
5. otrok	_____		
6. otrok	_____		

**20. V spodaj navedenih primerih označite, kakšen je bil vaš položaj!**

**20.1 Še preden ste imeli otroke? (ustrezno obkrožite)**

- a) Bila sem zaposlena s polnim delovnim časom.
- b) Bila sem zaposlena s skrajšanim delovnim časom.
- c) Ostala sem doma.

**20.2 Ko ste imeli majhnega otroka, ki še ni hodil v šolo? (ustrezno obkrožite)**

- a) Bila sem zaposlena s polnim delovnim časom.
- b) Bila sem zaposlena s skrajšanim delovnim časom.
- c) Ostala sem doma.

**21. S kakšno obliko varstva ste si pretežno pomagali oz. si pretežno pomagate? (ustrezno obkrožite)**

- a) doma (varuška, sorodniki,...)
- b) poklicna varuška
- c) skupinsko varstvo (vrtci, mala šola, varstvo po šoli)

***Na vprašanje 22 odgovarjate le, če ste pri vprašanju 21 odgovorili c) (skupinsko varstvo), sicer nadaljujete z vprašanjem 23.***

**22. Spodaj so navedene trditve, ki izražajo vaše pozitivne oz. negativne izkušnje s stanjem v slovenskih vrtcih. Obkrožite tri, po vašem mnenju najbolj pozitivne in tri najbolj negativne.**

<b>NEGATIVNE</b>	<b>POZITIVNE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• So prezasedeni.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Otroci se družijo z vrstniki.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• So veliko finančno breme.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Otroci razvijajo svojo kreativnost.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Imajo neustrezen delovni čas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vzgojitelji so ustrezno usposobljeni.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ne nudijo nočnega varstva.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Otroci se navajajo na samostojnost.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Preveč otrok v posameznem vrtcu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Otroci se naučijo spoštovati pravila.</li></ul>

**23. Ali bi si želeli, da bi tudi v podjetju, kjer ste zaposleni, imeli organizirano otroško varstvo?**

- a) da
- b) ne

**24. Z nekaj besedami opišite, kako vam uspe uskladiti dve tako zahtevni vlogi (poklicno in materinsko)?**

---

---

**Na vprašanje 25 odgovarjate le, če ste pri vprašanju 3 odgovorili z b) (poročena) ali c) (živim v partnerstvu), sicer nadaljujete z vprašanjem 26.**

**25. Spodaj je navedenih nekaj temeljnih aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke. Označite s križcem, kdo pretežno opravlja našete naloge v vašem sedanjem gospodinjstvu.**

	Vi	Vaš partner	Oba	Kdo drug
Igra, sprehodi z otroki				
Skrb za otroke v času bolezni				
Pomoč otrokom pri učenju, obisk v šoli				
Skrb za disciplino				
Odločanje o šolanju otrok in izbiri poklica				

**26. Za konec še misel, s katero želite opozoriti širšo javnost na probleme žensk.**

---

**Še enkrat lepa hvala za sodelovanje !**

**PRILOGA 2:** Misli žensk, s katerimi so želele opozoriti širšo javnost na svoje probleme

"Danes smo ženske preobremenjene, imamo prehitro tempo življenja, premalo se posvečamo sebi."

"Služba nas bo večino psihično uničila! Zdravje se vse bolj krha. Če bo tako šlo naprej, ne bom dočkala upokojitve, da bi lahko mirno živela in pazila na vnuke."

"Ker sem sama zadovoljna z življenjem, se ne srečujem s problemi, ki bi jih lahko zaupala javnosti."

"Mislim, da bi ženske morale imeti več ugodnosti, ker potem ne bi trpela ne družina in ne služba. Velik problem danes pa je finančni, saj morata biti zaposlena oba partnerja, da lahko preživita družino. "

"Enake pravice žensk, daljši porodniški dopust, višji dodatki, kot je to praksa ponekod v tujini."

"Skoraj nihče nas ne razume. Prideš iz službe psihično in fizično utrujen, potem te čakajo gospodinjska opravila, najbolj boleče pa je, da imamo premalo časa za otroke."

"Ženske imamo preveč opravil. Zaslužiti bi morale več, da bi bolje živele."

"V današnjem času je položaj matere, ki je zaposlena, zelo težek, včasih celo nevzdržen."

"Dobro bi bilo, da bi zaposlenim materam skrajšali delovni čas."

"Ženske moramo biti zaposlene, saj smo le tako lahko samostojne in neodvisne."

"Več spoštovanja za vse preveč zaposlene matere in ženske."

"Prodajalke imamo nemogoč delovni čas."

"Danes so ženske same krive za svoje probleme, ker izberejo napačnega partnerja."

"Največji problem žensk je resnično v večini primerov preobremenjenost. Še toliko hujše pa je, če jim partnerji ne stojijo ob strani in se z njimi v ničemer ne strinjajo."

"Vsaka ženska naj sama poskrbi za svojo prihodnost."



"Ženske še vedno v 21. st. podpirajo štiri vogale v hiši."

"Enakopravnost žensk, čeprav šele v tretjem tisočletju."

"Več enakopravnosti v vseh poklicih."

"Boljši zaslužek za fizično delo in nadure."

"Mislim, da je velik problem v vedno daljšem delovnem času, ki nam ne dopušča posvetiti se še drugim stvarem."

"Lepo bi bilo, če bi ženske lahko ostale doma, moškim pa bi sistem omogočil, da bi lahko toliko zaslužili, da bi družina lepo živela."

"Manjša diskriminacija žensk na delovnem mestu."

"Ob zahtevnem delu z delovnim časom nad osem ur dnevno se je težko posvetiti tudi drugim področjem v življenju, ki pa so ravno tako pomembna."

**PRILOGA 3:** Matere so z nekaj besedami opisale, kako jim uspe uskladiti dve tako pomembni vlogi (poklicno in materinsko)

"S pomočjo moža in mame."

"Uspeva mi zelo slabo in še vedno ne vem, kako naj ti dve vlogi uskladim."

"Če človek mora, potem kar gre."

"Vsako delo, ki ga z veseljem opravljaš in uživaš v njem, ni prehudo breme."

"Razporediti si je potrebno čas, ki ga imaš na razpolago, tako da ga imaš popoldan za družino in zase."

"Težko, vendar z velikim veseljem."

"Z zadovoljstvom v službi in z urejenimi družinskimi razmerami."

"Usklajevanje tako pomembnih vlog je težko, naporno, včasih tudi stresno."

"Oba z možem se trudiva, da sva proste dni čim več z otroki. Delovni dnevi so pa res delovni, razen proti večeru včasih najdemo kaj časa zase."

"S pomočjo partnerja brez težav."

"Včasih težko, ampak otroci mi pomenijo vse."

"Včasih stisneš zobe in se potrudiš, saj ti v življenju otroci dajejo srečo in oporo."

"Težko, nikoli ne najdem časa zase."

"Kar človek v življenju rad dela, mu vedno uspe. Enoličnosti ne mara nihče. Urnik je res natrpan, a se na koncu truda vedno pokažejo pozitivni rezultati. Čar je tako v poklicu kot tudi v materinstvu."

"Vedno imam na prvem mestu družinske člane, sebe nikoli."

"Zelo težko, vendar se trudim."

"Uskladiti se ne da vsega, na koncu je vedno nekdo prikrajšan, večkrat se odrekam času zase."

"Z dobro voljo."

"Z veliko volje in na račun zdravja."

"Ker sem rada zaposlena in prav tako imam rada svojo družino, mi ni težko včasih potrpeti."

"Vedno je ena od vlog močno prikrajšana."

"Z vztrajanjem, dobro voljo in z veliko mero potrpljenja."

"Pri obeh imam pomoč moža in otrok, zato mi je oboje v veselje in zadovoljstvo."

"Z dobro voljo, ker vsak dan se vsega ne da dokončati, tako da vedno kaj ostane. Pri materinstvu vse poplača ljubezen."

"Ker sem se odločila za obe vlogi, mi drugega ravno ne preostane, kot da ju uskladim."

"Z mnogo truda in dobre volje."