

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nataša Kozmik

**MATERINSTVO V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH
DRŽAV ČLANIC NATA**

Diplomsko delo

Ljubljana 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nataša Kozmik

Mentorica: redna profesorica dr. Ljubica Jelušič

MATERINSTVO V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH
DRŽAV ČLANIC NATA

Diplomsko delo

Ljubljana 2006

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici prof. dr. Ljubici Jelušič za njeno pomoč, razumevanje, predvsem pa potrpljenje.

Zahvaljujem se moji mami, ki me je vzpodbujala, ko sem že skoraj obupala. Hvala prijateljicam in prijateljem, še posebej Ani in vsem, ki ste verjeli vame. Bojanu in mojemu sinu Tiborju pa hvala preprosto zato, ker sta ob meni.

POVZETEK – Materinstvo v poklicnih oboroženih silah držav članic Nata

Ustrezno varstvo materinstva je način zagotovitve uspešnega usklajevanja materinstva in poklicne poti. Oborožene sile so nekoč veljale za izključno moško institucijo, danes pa temu ni več tako. V oborožene sile se vključujejo tudi ženske, ki si želijo ustvariti uspešno vojaško kariero, pri čemer pa se ne želijo odreči vlogi matere. Pogosto jim lahko materinstvo predstavlja oviro, pa tudi dejstvo, na osnovi katerega so lahko diskriminirane pri napredovanju, zaposlovanju ter delu na delovnem mestu. Diplomaska naloga prikazuje nekatera vprašanja materinstva, s katerimi se srečujejo ženske vojakinje v poklicnih oboroženih silah držav članic zveze NATO. Izpostavljeni sta nosečnost in dojenje, ki sta še posebej problematični zaradi narave dela zaposlenih v oboroženih silah. Izpostavljen je tudi primer Slovenske vojske, ki kot profesionalna vojska vključuje tudi vedno več ženskih pripadnic, ki so že, ali pa še bodo, postale matere. Prav zato je ureditev in varovanje njihove materinske vloge pomembno za zagotavljanje enakopravnosti in spolne reprezentativnosti v poklicnih oboroženih silah. Ključne besede: Materinstvo, Poklicne oborožene sile, NATO

ABSTRACT – Maternity in the professional NATO Armed Forces

An appropriate maternity protection is a way of ensuring a healthy balance between family and work responsibilities, between maternity and career. The armed forces used to be treated as an exclusive male institution, which is no longer the case. Women wishing to make a successful military career join the armed forces, yet they do not wish to abandon the role of a mother. Maternity may represent an obstacle to them. However, in addition to the stereotypical image of the role of a woman and mother, they also face other constraints imposed by the system. Maternity may be an obstacle in employment opportunities in the armed forces, in performing job duties and in promotion. The diploma thesis deals with certain maternity issues faced by the women soldiers in the professional armed forces of the NATO member countries. The issues of pregnancy and breastfeeding are particularly topical due to the nature of work of the armed forces staff. The thesis also treats the example of the Slovenian Armed Forces, employing as a professional army a growing number of women that have become or are to become mothers. The protection of their maternity role is therefore crucial to ensure equality and gender representation in professional armed forces.

Key words: Maternity, Professional armed forces, NATO

KAZALO

| | | |
|------------------|---|------------------|
| <u>1.</u> | <u>UVOD</u> | <u>7</u> |
| <u>2.</u> | <u>METODOLOŠKO - HIPOTETIČNI DEL</u> | <u>12</u> |
| 2.1 | OPREDELITEV PREDMETA PROUČEVANJA | 12 |
| 2.2 | ČILJI PROUČEVANJA | 12 |
| 2.3 | HIPOTEZE | 13 |
| 2.4 | RAZISKOVALNE METODE | 13 |
| <u>3.</u> | <u>OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV</u> | <u>14</u> |
| 3.1 | POKLICNE OBOROŽENE SILE | 14 |
| 3.2 | MATERINSTVO | 14 |
| 3.3 | NATO – ORGANIZACIJA SEVERNOATLANTSKE POGODBE | 15 |
| 3.4 | ŽENSKA VOJAKINJA | 15 |
| <u>4.</u> | <u>ŽENSKÉ VOJAŠKE VLOGE V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH</u> | <u>17</u> |
| 4.1 | BOJEVNICA VS. MATI | 18 |
| <u>5.</u> | <u>MATERINSTVO</u> | <u>20</u> |
| 5.1 | MATERINSTVO - SPLOŠNO | 20 |
| 5.2 | MATERINSTVO V OBOROŽENIH SILAH | 22 |
| 5.3 | PRISOTNOST IN INTEGRACIJA ŽENSK V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH | 22 |
| 5.4 | KLJUČNA PROBLEMA MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH | 29 |
| 5.4.1 | NOSEČNOST | 29 |
| 5.4.2 | DOJENJE | 31 |
| <u>6.</u> | <u>MATERINSTVO V OBOROŽENIH SILAH DRŽAV ČLANIC NATO</u> | <u>32</u> |
| 6.1 | UVODNO POJASNILO | 32 |
| 6.2 | POLOŽAJ ŽENSK V OBOROŽENIH SILAH DRŽAV ČLANICAH NATO | 35 |
| 6.2.1 | BELGIJA | 35 |
| 6.2.2 | BOLGARIJA | 36 |
| 6.2.3 | ČEŠKA | 37 |
| 6.2.4 | DANSKA | 37 |
| 6.2.5 | FRANCIJA | 38 |
| 6.2.6 | GRČIJA | 38 |
| 6.2.7 | ITALIJA | 39 |
| 6.2.8 | KANADA | 40 |
| 6.2.9 | LATVIJA | 41 |
| 6.2.10 | LITVA | 42 |
| 6.2.11 | LUKSEMBURG | 42 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 6.2.12 | MADŽARSKA | 43 |
| 6.2.13 | NEMČIJA | 44 |
| 6.2.14 | NIZOZEMSKA | 45 |
| 6.2.15 | NORVEŠKA | 45 |
| 5.2.16 | POLJSKA | 46 |
| 6.2.17 | PORTUGALSKA | 47 |
| 6.2.18 | ROMUNIJA | 48 |
| 6.2.19 | SLOVAŠKA | 49 |
| 6.2.20 | SLOVENIJA | 49 |
| 6.2.21 | ŠPANIJA | 50 |
| 6.2.22 | TURČIJA | 51 |
| 6.2.23 | VELIKA BRITANIJA | 52 |
| 6.2.24 | ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE | 54 |
| 6.3 | PRAVNO VARSTVO MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI V PRIMERJAVI S PRAVNIM VARSTVOM V OBOROŽENIH SILAH | 55 |
| 7. | <u>MATERINSTVO V REPUBLIKI SLOVENIJI IN SLOVENSKI VOJSKI</u> | 60 |
| 7.1 | PRAVNA UREDITEV MATERINSTVA V REPUBLIKI SLOVENIJI (RS) | 60 |
| 7.2 | MATERINSTVO V SLOVENSKI VOJSKI | 62 |
| 7.3 | OCENA TVEGANJA ZA NOSEČO VOJAKINJO IN DOJEČO VOJAKINJO V SLOVENSKI VOJSKI | 63 |
| 8. | <u>ZAKLJUČEK</u> | 68 |
| 9. | <u>SEZNAM TABEL</u> | 71 |
| 10. | <u>LITERATURA, VIRI</u> | 72 |

1. UVOD

Živimo v 21. stoletju, v stoletju, ko naj bi bile ženske emancipirane v odnosu do vseh vlog, ki jih imajo, vendar v družbi še vedno ostaja stereotip o 'naravni' vlogi ženske. Zagotovo bo ta stereotip obveljal še dolgo časa, vsaj dokler bodo obstajali moški in ženske. Zato poskuša družba, predvsem pa ženske, obiti ta stereotip, ga v določeni meri urediti, sprejeti in uporabiti v svojo korist. Poskušajo najti srednjo pot, nekje med stereotipom in dejstveno resnico, kjer bi bilo materinstvo pomemben del ženske, ki pa je, predvsem v odnosu do moškega, ne bi določalo ali bolje rečeno omejevalo. Predvsem kadar gre za čisto praktično zmožnost usklajevanja družine in poklica.

Oborožene sile so zagotovo ena izmed organizacij, ki so in ostajajo tradicionalno moške združbe, v katerih se ženske najtežje uveljavijo in v katerih je usklajevanje družine in poklica izredno težko, ne samo za ženske, tudi za moške. Seveda pa je pri ženskah usklajevanje obeh vlog bistveno bolj izpostavljeno, bolj vidno in zato daje vtis, da je to prvenstveno njihov problem.

Skupen problem, usklajevanje družine in poklica, predstavlja pri ženskah hkrati tudi problem drugih življenjskih potekov: izobrazbenega, poklicnega, stanovanjskega, izredno pomembna je tudi poklicna kariera in partnerski odnos. Proces oblikovanja družine dobiva nove oblike, saj odločitev za materinstvo ni povezana več samo z 'občutkom', temveč na odločitev vse bolj vplivata ekonomski in izobrazbeni dejavnik.

Becker (Becker, 1981) trdi, da je odlaganje rojstev prvih otrok v poznejša leta posledica višje izobraženosti žensk in posledično povezanih zaposlitvenih možnosti. Izobražene ženske so seveda vse manj ekonomsko odvisne. Beckerjeva ekonomska teorija oblikovanja družine zagovarja stališče, da je prav izobrazba tista, ki vpliva na demografsko vedenje žensk v njihovem celotnem življenju.

Odločitev za starševstvo je odvisna od različnih dejavnikov: od individualne motiviranosti in pripravljenosti prevzeti starševsko vlogo (socialna zrelost), različnih družbenih skupin, ki jim posameznik oziroma posameznica pripadata (pričakovanja in vrednote pomembnih drugih, ki vplivajo na posameznika oziroma posameznico v teku socializacije). Odločitev za starševstvo je tako odvisna od socialnih, političnih,

ekonomskih in kulturnih procesov (Majda Černič Istenič, 1998: 158). Velika večina ljudi še vedno postavlja na prvo mesto po pomenu družino, takoj za tem, ali pa celo vzporedno, pa tudi delo, kariero in družbeni ugled.

Družinska politika spada med vsebine, ki v zadnjih letih pridobivajo na pozornosti v javnih razpravah in tako na posreden način odslkavajo razmišljanje in razpoloženje v odnosu do obeh temeljnih vrednot družbe in vsake posameznice ali posameznika v njej – do dela in do družine.

Hierarhija vrednot v družbi in pojmovanje spolnih vlog v družbi delita ljudi na moške in na ženske, in jih, v grobem, postavljata v dve ločeni življenjski sferi: sfero plačanega in sfero družinskega življenja (Vladimirov, 2004: 6). Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja pa ostaja še vedno v večji meri domena žensk, še posebej v takšnih poklicnih okoljih kot se oborožene sile oziroma v poklicnih okoljih, v katerih tradicionalno prevladujejo moški in so tudi moškosrediščno organizirana. Usklajujejo torej še vedno predvsem ženske, one so tiste, ki so za usklajevanje zainteresirane, saj se morajo sicer eni vlogi odreči, ali pa jo spraviti na minimum. Tega pa mnoge nočejo, zato so vedno znova postavljene v situacijo, ko morajo eno in drugo vlogo, ki jo želijo in večinoma tudi že morajo, izpolnjevati, uskladiti, spraviti v soglasje in tako izpeljati obe.

Dejstvo je, da se starševske vloge v času nenehno in zelo hitro spreminjajo. Matere ne ostajajo več doma, temveč usklajujejo družino in kariero, tudi očetje se v vse večji meri zavedajo in se nočejo odreči svoji vlogi očeta, torej svoji vlogi v okolju doma. Tudi moški, predvsem očetje, torej zelo usklajujejo družino in delo, čeprav ostaja občutek, da to za njih ni tako življenjsko pomembno in da v primeru, ko jim to ne uspe v celoti, pač jasno in nedvoumno dajo prednost poklicu oz. plačanemu delu. Najbrž pri tem ostaja veliko grenkega priokusa, kar pa dejstev ne spreminja. In če moški pogosteje uskladijo družinsko in poklicno v korist poklicnega, je pri ženskah velikokrat obratno – uskladijo v korist družinskega. In tudi pri njih ostaja veliko grenkega priokusa. Vprašanje, ki se postavi posredi je seveda samo eno: na katero stran, če sploh, naj se postavi država. Kaj naj podpre v primeru, ko ne more podpreti obojega? Kako naj uredi sistem, da bo dajal možnost proste izbire tako posameznikom kot tudi posameznicam in tako družinski kot tudi poklicni izbiri.

Višanje deleža zaposlenih žensk že desetletja povzroča tendenco padanja stopnje rodnosti. Za odločanje mladih parov, pa tudi posameznic in posameznikov o starševstvu, materinstvu in očetovstvu, ima družbena urejenost družinske politike zato izredno pomemben in odločilen vpliv.

Za temo diplomske naloge sem se odločila predvsem zaradi dejstva, da sem tudi sama želela postati pripadnica Slovenske vojske in hkrati tudi mati. Mati sem že postala, pri pisanju diplomske naloge pa sem prišla do zaključka, da bi mi predstavljalo usklajevanje materinstva in uspešne kariere v poklicnih oboroženih silah in v Slovenski vojski težavno nalogo.

Kot pove že sam naslov, sem se osredotočila samo na ženske v oboroženih silah članic NATO in izključno na materinstvo. Pri tem moram povedati, da se seveda zelo dobro zavedam in tudi priznavam dejstvo, da so očetje enako pomembni za obstoj družine in da gredo trendi v družbi v smer, ki, enostavno povedano, to tudi priznava in vzpodbuja njihovo enakopravno vključevanje v vzgojo otrok in opravljanje družinskega dela nasploh. Vloga in pomembnost staršev se izenačuje, pa vendar so še vedno ženske tiste, ki se odločijo za otroka, za nosečnost, ki je, vsaj v našem socialnem okolju, njihova odločitev in povsod tudi njihova 'praksa' – noseče so pač samo ženske in tudi aktivni vlogi matere se večinoma ne odrekajo. In neizpodbitno dejstvo ostaja, da so ženske, kot 'nosilke življenja' velikokrat prav zaradi svoje materinske vloge še vedno diskriminirane in potisnjene v situacijo, ko morajo družinsko in poklicno pot uskladiti, sicer bodo morale eno podrediti drugi. V izključno moški organizaciji, kar oborožene sile nedvomno so, je usklajevanje obeh vlog še posebej zahtevno in občutljivo in, to je treba priznati, brez systemske ureditve, neizvedljivo. Vloga države je torej v situaciji, ko govorimo o oboroženih silah, še posebej pomembna. Zato bom govorila le o pravni varnosti in ureditvi materinstva, pri čemer znova poudarjam, da se sicer zavedam drugih vidikov in jim ne želim odvzemanj pomembnosti in veljave, da priznavam dejstvo, da je očetovstvo prav tako pomembno za razvoj otroka, predvsem pa, da očetovska vloga in skrb lahko v veliki meri k temu, da je usklajevanja materinstva in kariere za žensko, lažje in neproblematično, zares veliko prispeva. Zanima me pač bolj formalni vidik ureditve vloge materinstva in možnost usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

Ženske so tiste, ki zanosijo, so noseče, rodijo, dojijo in seveda vzgajajo, čeprav je vzgoja vse bolj porazdeljena med oba starša. Ženske torej, kljub vedno večji prisotnosti na področju javnega življenja in delovanja in posledično tudi ekonomski neodvisnosti, ostajajo tudi matere. Seveda tudi na lastno željo in pri tem gre, običajno, za odločitev in ne zgolj za samoumevni prevzem neke vloge. Ženske se torej vse pogosteje odločijo prevzeti tudi vlogo matere in zato je njihova želja, uskladiti to vlogo z drugimi vlogami, ki jih imajo sicer, toliko bolj poudarjena in zahtevna. Porazdelitev odgovornosti znotraj družine ostaja, dokazano, namreč tudi v 21. stoletju še vedno asimetrična.

Danes kljub emancipaciji žensk na trgu delovne sile in poudarjanju spolne enakosti, ostaja delo (formalno in neformalno) še vedno spolno segregirano. Na to kažejo tudi rezultati nekaterih raziskav (Černigoj Sadar in Brešar, 1996: 281, Černigoj Sadar 2000: 38-45 v Vladimirov 2004: 8):

- ženske so redkeje zastopane v moških poklicih (10 % vseh zaposlenih žensk) kot moški v ženskih (15 % vseh zaposlenih moških), vendar se pri tem ženske pogosto uvrstijo med poklice višjega in srednjega statusnega ranga,
- kljub zaposlovanju žensk izven doma, tradicionalni vzorci o opravljanju domačega dela še vedno vztrajajo: v povprečju porabijo zaposleni moški za gospodinjska opravila 6,3 ure na teden, zaposlene ženske pa 23.3. ure na teden; pri tem je delitev gospodinjskega dela bolj prisotna pri mlajših generacijah, pri starejših pa je delitev gospodinjskega dela bolj izjemna,
- ženske prevladujejo v tistih poklicnih skupinah, ki zahtevajo pogoste in intenzivne stike z ljudmi,
- v Sloveniji je trenutni delež zaposlenih žensk 50,7 %¹, na trgu delovne sile pa kljub temu obstaja jasna spolna vertikalna in horizontalna segregacija.

Materinstvo je časovno omejeno na določeno obdobje v življenju. Tako je ženska zaradi naravnih značilnosti (obdobje menstrualnega ciklusa, ki je bistveni pogoj za zanositev), na nek način prisiljena prilagoditi svoje življenje temu naravnemu ciklusu. In ker prav obdobje, ki ga večina smatra najprimernejše za materinstvo (obdobje med 20. in 30. letom starosti) sovпада z obdobjem, v katerem ženska prične ustvarjati tudi poklicno in karierno pot (zaključek izobraževanja, prva zaposlitev, napredovanje na delovnem

¹ Statistični urad republike Slovenije, *mere aktivnosti prebivalstva*, 2. četrtletje 2006.

mestu), je ženska postavljena pred dilemo oziroma je razpeta med dve področji, med družino in poklic. In prav to usklajevanje vlog predstavlja središčno dilemo moderne ženske. Mnoge ženske najdejo rešitev v t.i. odloženem materinstvu², vendar tudi to ne pomeni, da to ne predstavlja središčne dileme.

Torej kdaj in če sploh imeti otroke? In ali je ta odločitev še težja za ženske vojakinje? Zakaj? In kakšna je vloga države pri tem?

² Vedno večje število žensk se odloči odložiti materinstvo na kasnejše obdobje v življenju, na trideseta, štirideseta leta življenja. Trend prelaganja rojstva prvega otroka je predvsem značilen za ženske v zgornji polovici izobrazbene in poklicne lestvice (Rindfuss et al. v Poelker, Baldwin, 1999).

2. METODOLOŠKO - HIPOTETIČNI DEL

2.1. Opredelitev predmeta proučevanja

V diplomski nalogi bom osrednje mesto namenila raziskovanju in proučevanju problematike materinstva v poklicnih oboroženih silah, pri tem pa se bom osredotočila na oborožene sile držav članic NATO, ki veljajo za najbolj razvite ter demokratične in imajo najvišji delež žensk v svojih vrstah.

Za enakopravnost med spoloma, je, predvsem zaradi zgodovinskega konteksta, potrebna zaščita žensk na vseh delovnih mestih ter v vseh delovnih pogojih. Vojaška organizacija je izrazito moškocentrična, kar pa ne sme biti razlog za nezanimanje za žensko problematiko. Odsotnost zaradi materinstva je zagotovo eden izmed pomembnih problemov in ovir pri integraciji žensk v oborožene sile. Ker tudi med posameznimi državami obstajajo razlike v razumevanju in reševanju tega problema, sem se odločila prikazati razlike med posameznimi NATO članicami, prav tako pa razlike med ureditvijo materinstva v civilnem in vojaškem življenju teh držav. Na koncu bom usmerila pozornost še na vprašanje materinstva v Slovenski vojski, saj profesionalizacija slovenskih oboroženih sil zahteva tudi obravnavanje vprašanja materinstva.

2.2. Cilji proučevanja

Temeljni cilj proučevanja problematike, ki je povezana z materinstvom v oboroženih silah držav članic NATO, je opozoriti na specifično lastnost žensk, to je materinstvo. Kako zagotoviti, da bodo ženske vstopale in ostajale v oboroženih silah kljub odločitvi za materinstvo oziroma kako zagotoviti njihovo enakopravno vključevanje vanje, ne da bi se bile primorane odreči materinski vlogi.

Diplomsko delo je namenjeno predvsem tistim mladim ženskam, ki se hočejo vključiti v Slovensko vojsko, si ustvariti vojaško kariero ter imajo pri tem pomisleke glede uskladitve materinske in poklicne vloge. Namenjeno pa je tudi slovenskemu vojaškemu vodstvu, ki naj mu ta naloga predstavlja dodatni izziv za enakopravno ureditev tako

materinstva kot tudi starševstva v Slovenski vojski, in sicer z namenom, da bi postala bolj reprezentativna, enakopravna in bolj privlačna za mlade, tako ženske kot tudi moške, ki si želijo vojaške kariere v oboroženih silah.

2.3. Hipoteze

- 1. Materinstvo predstavlja ključni dejavnik za nizko integracijo žensk v poklicne oborožene sile.*
- 2. Materinstvo v poklicnih oboroženih silah NATO članic je urejeno samo s civilno zakonodajo; boljši kot so pogoji za materinstvo, večji delež žensk aktivno sodeluje v poklicnih oboroženih silah države članice NATO.*
- 3. Slovenska vojska zagotavlja vojakinjam materam, ustrezne formalne pogoje za odločitev za materinstvo.*

2.4. Raziskovalne metode

Pri pisanju diplomske naloge in za verifikacijo zastavljenih hipotez sem uporabila predvsem teoretične raziskovalne metode, s katerimi sem predstavila probleme, povezane z materinstvom v poklicnih oboroženih silah članic NATO.

Za analizo in interpretacijo vsebine sem uporabila analizo primarnih pisnih virov (Ustava Republike Slovenije, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Resolucija o temeljih družinske politike, Zakon o enakih možnostih žensk in moških) in analizo sekundarnih virov (knjig, člankov iz zbornikov, strokovnih revij in časopisov). Pri raziskovanju pa mi je bistveno pomagala uporaba in analiza virov iz medmrežja. Opisna metoda mi je pripomogla pri interpretaciji temeljnih pojmov, primerjalna metoda raziskovanja pa se je izkazala kot najprimernejši način prikazovanja razlik v zakonski ureditvi materinstva (porodniškega in starševskega dopusta) tako med državami članicami NATO, prav tako pa znotraj posameznih držav, in sicer med civilno in vojaško sfero življenja.

3. OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

3.1. Poklicne oborožene sile

Poklicne oborožene sile so specializirana oborožena formacija države, organizirana in pripravljena za izvajanje oboroženega boja, ki jih popolnjujejo posameznice in posamezniki, ki jim vojaško služba predstavlja poklic oziroma kariero, za katero se odločijo prostovoljno.

Kot del državne organizacije so oborožene sile glavni nosilec varovanja neodvisnosti in ozemeljske celovitosti države, danega političnega in gospodarskega sistema oziroma izvajanja državne politike v vojni. V večini držav so oborožene sile sestavljene iz operativnega dela in teritorialnih sil. Navadno so razdeljene na tri zvrsti: kopensko vojsko (KoV), vojaško (vojno) mornarico (VM) in vojaško (vojno) letalstvo (VL). V nasprotju z vojaškim izrazjem je pojmovanje izraza oborožene sile v mednarodnem vojnem pravu širše; tam zajema tako kopenske, mornariške in letalsko vojaške sile, kot tudi vse ostale oborožene formacije, tj. policijske enote, enote teritorialne obrambe, enote tovarniške zaščite, nacionalne straže, nacionalne garde in razne prostovoljne oborožene formacije (Grizold, 1999: 44-45).

3.2. Materinstvo

Materinstvo je največji in edinstveni prispevek.

Aleco Carpendar

Materinstvo je zmožnost in odločitev ženske za otroka oziroma otroke. Je rojstvo, vzgoja, socializacija. Postati mati je biološki proces, je pa tudi socialna preobrazba (Kitzinger, 1994: 1). V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je pojem materinstva opredeljen takole: 'materinstvo: dejstvo, da je ženska mati' (SSKJ, 1998: 529).

3.3. NATO – Organizacija Severnoatlantske pogodbe

NATO oziroma North Atlantic Treaty Organization (Organizacija severnoatlantske pogodbe) je zavezništvo šestindvajsetih držav Evrope in Severne Amerike, katere osnovni namen je s političnim in varnostnim oziroma vojaškim sodelovanjem zagotavljati skupno varnost svojih članic.

NATO je bil ustanovljen s podpisom Severnoatlantske pogodbe v Washingtonu, aprila leta 1949. Severnoatlantska pogodba je mednarodna pogodba o ustanovitvi zveze NATO ter mednarodnopravni in politični okvir za večstransko obrambno sodelovanje med državami članicami. Temeljno načelo zavezništva je skupna zavezanost medsebojnemu sodelovanju držav članic, ki temelji na nedeljivosti njihove varnosti. (Priročnik o zvezi NATO, 2001: 29-31).

NATO ima od 29. marca 2004 26 članic. V petih krogih širitve so se 12 ustanovnim članicam – Belgiji, Danski, Franciji, Islandiji, Italiji, Kanadi, Luksemburgu, Nizozemski, Norveški, Portugalski, Združenemu kraljestvu in Združenim državam Amerike – pridružile Grčija in Turčija (1952), Nemčija (1955), Španija (1982), ter Češka, Madžarska in Poljska (1999), v zadnjem krogu širitve pa Bolgarija, Estonija, Latvija, Litva, Romunija, Slovaška in Slovenija (2004)³.

3.4. Ženska vojakinja

Ženske imajo v oboroženih silah različne vloge. Ena izmed teh vlog je tudi vloga vojakinje. Kot pravi Jelušičeva (1995: 6-7), naj bi se izraz 'ženska vojakinja' uporabljal za opis vseh oblik vstopanja žensk v vojaško službo ob uporabi orožja. Iz tega sledi, da izraz ženska vojakinja velja za poklicne vojakinje (v vojskah npr. Kanade, Slovenije), vojaške obveznice (najboljši primer sta Izraelska in Mozambiška vojska) ter profesionalne vojakinje ali častnice. V kategorijo žensk vojakinj tako ne štejemo kategorije žensk, ki pa prav tako pomembno prispevajo k celotni vojaški organizaciji in imajo lahko celo priznan status vojakinje. Delo le-teh ne vključuje uporabe orožja,

³ Skupna spletna stran Urada vlade za informiranje, Ministrstva za zunanje zadeve in Ministrstva za obrambo: www.nato.gov.si.

njihovo delo pa je enako tistemu v civilnem podjetju ali dejavnosti. To so administratorke, zdravnice, bolniške sestre, kuharice in podobni poklici.

4. ŽENSKÉ VOJAŠKE VLOGE V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH

Ženske se kljub dejstvu, da so oborožene sile pretežno moška institucija, vključujejo v vojskovanje in vojne skozi celotno človeško zgodovino (Kotnik, 1995: 68). V antičnih mitih o Amazonkah, v grških legendah, v gverilskih enotah v 19. stoletju, med špansko vojno proti Napoleonu, v vrstah nacionalne garde pri obrambi Pariza, vietnamsko vojno, zalivsko vojno...

O obsežnejšemu vključevanju žensk v oborožene sile pa lahko govorimo v 20. stoletju, že med 1. svetovno vojno, ko se pojavijo jasne potrebe po 'živi sili'. Te so nastale kot posledica velikih izgub in želje po doseganju količinske premoči na bojiščih. Ključna prelomnica po Kotniku nastopi v 2. svetovni vojni, ko pride do splošnega in množičnega vključevanja žensk v oborožene sile, tako po nalogah, kot tudi po obsegu (Kotnik–Dvojmoč, 2000: 267).

Kotnik (1995) navaja okoliščine, ki privedejo do vse večjega vključevanja žensk v oborožene sile:

- pomanjkanje primernih človeških virov,
- odmik od tradicionalističnih sociokulturnih obrazcev, vrednot in prepričanj,
- uveljavljanje zavesti o primerjalni prednosti žensk na nekaterih delovnih mestih in področjih,
- razvoj tehnologije in vojaške tehnike,
- spreminjanje vloge žensk v družbi.

Ženske vojakinje so torej, kljub dolgi zgodovini, pravzaprav sodoben pojav, pojav od zgodnjih sedemdesetih let dalje. Slike in posnetki vojakinj, ki neposredno sodelujejo v boju, pa so s pomočjo medijske pokritosti obkrožile svet v Zalivski vojni (Jelušič, 1995: 7). Danes je podoba vojakinje, ki aktivno sodeluje v bojnih aktivnostih, za večino ljudi nekaj običajnega in povsem normalnega. Tega ne moremo trditi za t.i. nedemokratičen svet, ki ženski še vedno pripisuje tradicionalno vlogo. Vendar pa si večina ljudi kljub temu, ne more predstavljati podobe noseče vojakinje. Nekateri celo označujejo besedno zvezo noseča vojakinja za oksimoron ali besedni nesmisel.

4.1. Bojevnica vs. mati

Ženske so se kljub širšemu in še vedno relativno močnemu prepričanju v družbi, da je edino poslanstvo ženske biti mati in soproga, tega zakoreninjenega stereotipa v večji meri 'odrešile'. Pa vendarle je vloga matere in materinstva večini žensk še vedno primarna vloga, ki se je v družbi še najmanj spremenila.

Ženske se pri vključevanju v oborožene sile soočajo s številnimi zunanjimi in notranjimi konflikti. Predvsem gre za razširjen stereotip o tem, kaj je 'žensko'. Ta stereotip je še danes tako rekoč nedotakljiv, tako v času kot tudi v prostoru. Namreč, tudi najbolj razvite in t.i. demokratične družbe vidijo žensko še vedno predvsem kot nosilko življenja, dobrotnico, skrbnico otrok. Iz tega stereotipa izhaja, da je ženska kot mati posebej ranljiva ter da zaradi tega potrebuje zaščito v družbi. To zaščito pa naj bi ji zagotavljali moški, iz česar izhaja tradicionalna podrejenost žensk moškim. Zato je vojskovanje žensk v večini razumljeno kot zanikanje ženskosti (Jelušič, 1995: 9).

Predvsem kontradiktornost vloge matere in bojevnice, na eni strani nosilke in dajalke življenja, na drugi strani pa jemalke življenja, ostaja do danes negativen dejavnik in tudi močen argument tistih, ki nasprotujejo vključevanju žensk v oborožene sile, predvsem v neposredno bojevanje z nasprotnikom. Jelušičeva (1995: 8) v povezavi s tem razlikuje med imidžem t.i. 'patriotične ženske' in 'ženske vojakinje'.

Patriotične ženske se pojavljajo v neposrednih in posrednih vlogah v zvezi z vojsko:

- kot matere, ki so pripravljene rojevati in dati sinove za domovino,
- kot žene vojakov (razumevajoče, skrbne, dobre) in matere njihovih otrok, ki jih vzgajajo v duhu vojaških vrednot in sodelujejo v vojaški skupnosti,
- kot delavke v tovarnah, ki med vojnami nadomeščajo moško delovno silo,
- kot bojevnice v narodnoosvobodilnih vojnah,
- kot bolničarke,
- kot prostitutke.

Ženske vojakinje so pravzaprav 'nadgradnja' bojevnice narodnoosvobodilnih, partizanskih in gverilskih vojn, saj se ne demobilizirajo po končanem bojevanju, temveč ostanejo aktivne v oboroženih silah tudi v času miru (Jelušič, 1995: 9-10).

Ženske vojakinje so pripadnice manjšine v sodobnih oboroženih silah, pri čemer se srečujejo s številnimi problemi (etičnimi, motivacijskimi, psihološkimi,...) med katerimi je tudi problem družine in materinstva. Toda ženske vojakinje se kljub napornemu delu, delovnim preizkušnjam in še vedno prisotni spolni neenakopravnosti v oboroženih silah, odločajo za družino in se bodo tudi v prihodnje. In tako bodo v oboroženih silah vojakinje, noseče vojakinje, doječe vojakinje in vojakinje matere.

5. MATERINSTVO

»Biti mati, pomeni prevzeti nase eno najbolj čustveno in intelektualno zahtevnih, napornih, napetost, jezo in hkrati globoko zadovoljstvo vzbujajočih nalog, kar se jih lahko loti človeško bitje. Ta naloga žensko tako preoblikuje in spremeni, da samo sebe vidi – in da jo tudi drugi vidijo – v povsem drugačni luči. Prinaša tudi zavezanost, ki v eni ali drugi obliki traja vse življenje. Vendar do vsega tega pogosto pride povsem naključno in le zato, ker od ženske vsakdo pričakuje, da bo imela otroka, brez kakršne koli zavesti o posledicah tako vseobsegajoče preobrazbe. Sociologi in psihologi pišejo o tem kot o 'spremembi vloge' in 'pomembnem življenjskem dogodku', psihoterapevti pa kot o 'zorenju'. Vse to je – in še več.«

Sheila Kitzinger: 'Me, matere'

5.1. Materinstvo - splošno

Materinstvo predstavlja za večino žensk pozitivno in izpolnjujočo izkušnjo. Kljub velikim spremembam v družbi, med katere sodi industrializacija, emancipacija in vedno večje vključevanje žensk na trg delovne sile, se še vedno večina žensk odloča, da postanejo matere. Materinstvo še vedno za večino žensk predstavlja nek smisel njihovega življenja, ki zahteva čas, predvsem pa veliko mero odgovornosti. Vendar, materinstvo vse bolj postaja le eno izmed obdobj v življenju ženske in ni več življenjska aktivnost. Konec 19. stoletja je ženska v povprečju rodila 10 otrok, v šestdesetih letih povprečno dva do tri, danes pa je opazen trend rojstva enega otroka.

Tudi če so se ženske do neke mere osvobodile tradicionalno predpisane vloge, ki jih je postavljala v zasebno sfero in v položaj finančne odvisnosti od svojih mož (Beck, 1992: 110), pa je, kot pravi Stermeckijeva: »Materinstvo ena izmed najmočnejših identitet, ki je posledično družbeno prepoznana kot vrednota« (Stermecki, 2005). Ženske rojstvo otrok in materinstvo intenzivno doživljajo kot rojstvo neke nove vloge v življenju in se zavedajo, da ta vloga prinaša korenite spremembe. Brez dvoma prinaša materinstvo ženskam (pri tem je potrebno povedati in tudi dovoliti, da ne vsem ženskam) veliko zadovoljstvo (Stermecki, 2005). Mit o materinstvu, kot navaja Oakleyeva (Oakley,

2000), vsebuje tri splošno sprejete trditve: da otrok potrebuje mater, da mati potrebuje otroka in da je materinstvo največ, kar lahko ženska doseže v življenju; samo tako se res potrdi kot ženska.

In zagotovo se večina žensk, ki se trudi združevati materinstvo in poklicno življenje sprašuje, kako biti dobra mati na eni in hkrati ženska z uspešno kariero na drugi strani. Tako materinstvo, kot tudi poklicna pot, zahtevata veliko časa, organiziranja in predanosti.

Kljub temu je materinstvo še vedno družbeno samoumevno razumljeno kot 'temeljna družbena naloga ženske' (Čačinovič Vogrinčič v Šegina 2006: 18), pri čemer mnogokrat pozabljamo da materinstvo ne pomeni le rojevanja in negovanja otrok. Renerjeva (Rener, 1995: 19) v ta namen uporablja izraz 'materinjenje', kar ne pomeni samo biti mati, ampak vključuje še vrsto drugih dejavnosti. Pomeni vzgojo, varstvo in nego otrok, gospodinjstvo – čiščenje, pomivanje, pranje. Gre za zadovoljevanje potreb vseh družinskih članov, ne le potreb otrok.

Juvančičeva govori o protislovju med materinstvom kot socialno identiteto, ki je visoko moralno in normativno vrednoteno ter empirično podcenjenostjo materinstva kot dejavnosti oziroma dela (Juvančič, 1999: 5). Po Juvančičevi je materinstvo socialno konstruirano kot vrednota in kot pomembna naloga ženske, ob tem pa je družbeno tudi določeno kaj so primerne in kaj neprimerne okoliščine in starost, pri kateri naj bi ženska v življenju postala mati. Te t.i. idealne okoliščine za materinstvo sovpadajo z idealnimi okoliščinami za razvoj karijerne poti oz. uspešnega poklicnega življenja. V zahodni industrializirani družbi namreč velja, da so idealne okoliščine za rojstvo in vzgojo otrok za ženske stare nad 20 let, pri čemer naj ne bi bile starejše od 40. let, ki se poročijo pred rojstvom otroka in ostanejo v zakonu dokler otroci odraščajo (čas otroštva). Po rojstvu otroka se spolna delitev dela v družini nanaša predvsem na matere, ki naj bi tako ostajale doma z otroki, medtem ko naj bi bili očetje zaposleni in naj bi zagotavljali oz. preskrbeli primerne ekonomske razmere za svojo družino (Busfield, 1987 v Phoenix et al., 1991: 15).

Razmišljanje, kako usklajevati družinsko in poklicno življenje, vodi do problematiziranja materinstva. Kot ugotavlja Stermeckijeva je problematiziranje

materinstva kršitev tabuja, izdaja materinstva, ženskosti in zanikanje ženski lastne identitete (Stermecki, 2005).

5.2. Materinstvo v oboroženih silah

Materinstvo v oboroženih silah je zaradi posebnosti vojaške organizacije v mnogih pogledih različno od doživljanja in problemov, s katerimi se sooča ženska mati v civilnem poklicnem okolju. To seveda še ne pomeni, da je materinstvo v oboroženih silah zahtevnejše, ali da naj se vojakinje ne odločajo za materinstvo. Obstajajo pa določeni dejavniki, ki negativno vplivajo na stopnjo prisotnosti in integracijo žensk v oborožene sile in tudi na odločanje za materinstvo v le-teh.

5.3. Prisotnost in integracija žensk v poklicnih oboroženih silah

V državah, ki, ali vključujejo, ali pa že imajo določen delež žensk v oboroženih silah, se vedno postavlja vprašanje t.i. omejevalnih dejavnikov, ki so posledica posebnih ženskih psihofizičnih ter družbeno pogojenih in privzgojenih značilnosti (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 314). Navedene dejavnike, ki predstavljajo oviro pri vključevanju žensk v oborožene sile, lahko zasledimo tudi v drugih t.i. tradicionalno moških delovnih okoljih, kot so policija, poklicne gasilske enote, zapori.

Tudi v mnogih pogledih najmodernejša in najmnožičnejša vojska na svetu, vojska ZDA, po Adaniću in Tataloviću (Adanić, Tatalović, 1993: 66), kljub velikemu deležu žensk v svojih vrstah, nima enotnega mnenja niti glede primernosti, niti glede dolžnosti žensk in niti glede potreb po njihovi prisotnosti v oboroženih silah.

Mnenja glede vključevanja žensk v vojaško organizacijo ostajajo in bodo ostala še vedno močno deljena. Pragmatiki trdijo, da se je večini navedenim omejevalnim dejavnikom moč izogniti z načrtnim in doslednim nadzorom ter jih tudi realno preseči. Tradicionalisti pa so, zaradi prevladujočih mnenj, stališč in stereotipov v družbenem okolju, ki v veliko večji meri govorijo proti vključevanju žensk v oborožene sile, v prednosti. Argumenti tradicionalistov, ki nasprotujejo enakopravnosti žensk pri opravljanju vojaške službe, vključujejo tudi argumente, ki se navezujejo na njihovo materinsko vlogo (v Kotnik-Dvojmoč, 2000: 315 po Beck, 1980: 30; Binkin, 1993: 15;

DEOMI, 1991: 21; Harries-Jenkins, 1990: 11-12; Maginnis, 1992: 22-24; Segal, 1989: 113; Smith, 1995: 536; Trubswasser, 1996:11):

- ženske so zaradi fizične šibkosti in zdravstvene občutljivosti neprimerne za pehotne, oklepne in druge fizično posebej zahtevne enote, v obdobju materinstva se ta dejavnik okrepi,
- ženske so bolj ranljive in pogosteje zapuščajo vojsko kot moški, mnogokrat je njihov odhod posledica nosečnosti⁴,
- zaradi njihove materinske funkcije so začasno povsem neuporabne za svoje enote, kasneje pa je, zaradi materinstva, njihovo delo v enoti znatno moteno,
- težko je predstavlivo, da bi ženske postale vojne ujetnice, da bi lahko bile v ujetništvu zlorabljene ali da bi bile v boju ubite, še posebej v primeru, ko so noseče ali pa so matere z majhnimi otroci.

Segal (Segal, 1995: 768) vpelje vzročno - posledično zvezo med materinstvom in reprezentativnostjo žensk v oboroženih silah. V družbah, v katerih se ženska več posveča družini, je reprezentativnost žensk v oboroženih silah manjša. Tako Moskoss (2000) ugotavlja, da je v mediteranskih državah, v katerih je vloga ženske izrazito 'materinska', bistveno manjši delež žensk v oboroženih silah.

Ženske so deležne bistveno več kritik s strani družbe, če zaradi službenih obveznosti zanemarja svojo vlogo matere, kot so takšnih kritik deležni očetje (Hanna v Jelušič, 1995: 9-10). V oboroženih silah, v katerih še vedno prevladujejo razmere, ki niso naklonjene 'normalnemu' življenjskemu ciklusu (nadure, nočno delo, večdnevna usposabljanja...), tako ženske vojakinje bistveno težje opravljajo vlogo matere, žene in vojakinje hkrati.

Sodobne armade niso z logističnega vidika pripravljene na navzočnost žensk (prilagajanje opreme, emocionalna opora), kaj šele, da bi lahko vojakinjam omogočile in olajšale hkratno opravljanje vloge matere in žene (Vrhovšek, 2005: 27).

Med vojakinjami je še posebej opazno t.i. odlašanje materinstva, saj podatki kažejo, da se vojakinje odločajo za družine kasneje kot tiste, ki so zaposlene v civilnem sektorju.

⁴ Binkin (v Kotnik-Dvojmoč, 2002: 31) opozarja tudi na zlorabo nosečnosti kot izgovora za odhod iz enote v primeru velike verjetnosti vojaških akcij.

Ženske v vojski imajo v primerjavi s civilistkami enake starosti tudi manj otrok, saj so vojakinje dodatno obremenjene s pogosto celodnevno ali večdnevno odsotnostjo in z nočnim delom. (Bauwens v Kotnik-Dvojmoč, 2002: 43). V tistih oboroženih silah držav, kjer je participacija žensk večja, si tudi posamezniki ustvarijo družino v poznejših letih (Segal, 1995: 767).

Tako predstavljajo nosečnost, materinstvo, problemi samohranilstva v vojaški organizaciji in neurejenost organiziranega otroškega varstva, najmočnejše argumente tistih, ki menijo da je integracija žensk v oborožene sile neprimerna, neodgovorna in zato tudi nedopustna.

Glede prisotnosti in vključevanja žensk v oborožene sile obstaja oblikuje Kotnik (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 32-62) deset najpomembnejših dejavnikov, ki po njegovem mnenju omejujejo primernost žensk za vključevanje, sklepam pa, da tudi prisotnost žensk v oboroženih silah razvitih industrijskih državah:

- tradicija, kultura in vzorci spolnih vlog,
- stroški,
- fizične lastnosti žensk,
- psihične značilnosti žensk,
- zdravstvene težave žensk,
- starševstvo in družinsko življenje,
- odnosi med spoloma in spolno nadlegovanje,
- morala, kohezija in učinkovitost vojaških enot,
- vprašanje uporabe žensk za izvajanje bojnih nalog,
- funkcionalna in položajna diferenciacija in diskriminacija žensk.

Nekateri izmed teh dejavnikov so bolj, drugi pa manj povezani z materinsko vlogo žensk v oboroženih silah. Potrebno pa je izpostaviti določene probleme, ki nastanejo zaradi materinstva v oboroženih silah in tudi opozoriti na njih. Med te probleme zagotovo spada sama nosečnost ter z njo povezani dejavniki (obdobje po nosečnosti, proces dojenja, varstva otrok...), pa tudi problem nosečnosti kot izgovora za nesodelovanje v bojnih operacijah. Poglejmo si nekatere izmed njih bolj podrobno.

Tradicija, kultura in vzorci spolnih vlog

Vojaški poklic že od nekdaj spada med t.i. moške poklice. Oborožene sile s svojo militaristično dejavnostjo veljajo za izključno 'moško zadevo' in za 'najsvetejšo moško institucijo' (Kotnik-Dvojmoč v Jogan 2002: str. 17).

Vključenost žensk v oborožene sile je po Kotniku (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 34 po Elsterju) odvisna predvsem od njihovega splošnega položaja v družbi, večja kot je prisotnost tradicionalnih spolnih norm v družbi, večja je omejenost vključevanja žensk v oborožene sile. Ženske torej sodelujejo v oboroženih silah v obsegu, ki jim ga sicer dopušča določena družba. Torej bo družba, v kateri prevladujejo vrednote, ki ohranjajo stereotip idealne ženske kot žene in matere, zagotovo nenaklonjena ženskam v oboroženih silah.

Razlikovanje med moškimi in ženskimi spolnimi vlogami pa ni le posledica tradicije, kulture in vzgoje, pač pa tudi naravnih razlik med spoloma (Kotnik-Dvojmoč 2002: 35 v Musek, 1995: 28).

Stroški

Prisotnost žensk v oboroženih silah za večino držav predstavlja logistično - infrastrukturne probleme, katerih posledica so dodatni ekonomski stroški. Predvsem gre za dodatne sanitetne in higienske potrebe, uniforme in namestitvene pogoje.

Vojakinji, ki se odloči za materinstvo, je potrebno zagotoviti še dodatno zdravstveno oskrbo, zaradi fizičnega spreminjanja telesa, pa ji je potrebno zagotoviti primernejšo in bolj prilagodljivo uniformo, prav tako prostore za nego oz. prostor za dojenje. Dodatni stroški seveda nastanejo v povezavi z nadomestili, povezanimi z porodniškim dopustom, nosečnostjo, bolniško odsotnostjo,...

Fizične značilnosti žensk

Vprašanje fizične primernosti je problematično predvsem iz stališča, da naj bi ženske ostale fizično primerljive z moškimi kolegi, da naj bi bila ta pripravljenost konstanta, seveda z izjemo poškodb. Obdobje nosečnosti nedvomno oslabi fizično pripravljenost ženske, prav tako ginekologi odsvetujejo fizične napore vsaj 6 tednov po porodu.

Številne oborožene sile imajo v uporabi programe treningov, ki omogočajo ženskam, da v času nosečnosti ohranjajo fizično pripravljenost. Prav tako so v uporabi t.i. poporodni programi, s katerimi je ženskam po porodu bistveno lažje pridobiti prednosečniško fizično pripravljenost, z namenom ponovne vrnitve na delovno mesto, ki so ga opravljale pred zanositvijo oz. porodom. Ob tem je tudi treba dodati, da sodobno bojevanje ne zahteva več tolikšne fizične pripravljenosti, zato ta dejavnik ne vzdrži.

Psihične značilnosti žensk

Psihične in osebnostne poteze deloma izražajo kulturne stereotipe in ne psihičnih in osebnostnih značilnosti posameznika oz. posameznice. Tako naj bi bile ženske pasivne, čustvene, plahe, zaupljive, odvisne, ranljive...S takšnimi osebnostnimi lastnostmi naj ne bi ustrezale klasičnemu konceptu idealnega bojavnika, ki naj bi izražal 'moške' lastnosti (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 39).

Tabela 1: Razlike med psihičnimi ženskimi lastnostmi in pa psihičnimi lastnostmi idealnega bojavnika

| PSIHIČNE ZNAČILNOSTI ŽENSK | KLASIČNI KONCEPT IDEALNEGA BOJEVNIKA |
|---|---|
| toplina, prijaznost, odprtost, plahost, zaupljivost, čustvenost, manjša čustvena stabilnost, odvisnost, pasivnost, submisivnost, sugestibilnost, ranljivost, introvertiranost, depresivnost, (fizična) neagresivnost. | (fizična) agresivnost, dominantnost, avanturizem, tekmovalnost, višje aspiracije, težnja po lastni neodvisnosti, težnja po manipuliranju z drugimi, dogmatičnost, drznost, netolerantnost, grobost. |

Vir: Kotnik-Dvojmoč (2002): »Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile«, str. 39

Materinstvo lahko še okrepi nekatere izmed teh pripisanih t.i. ženskih psihičnih lastnosti (tudi zaradi hormonskih sprememb), hkrati pa lahko rečemo, da postanejo ženske bolj obrambno agresivne, kot posledica zaščite potomstva.

Zdravstvene značilnosti žensk

Ženske v oboroženih silah imajo praviloma večje in pogostejše zdravstvene težave kot moški kolegi (Ballweg, Li, 1991:227 v Kotnik-Dvojmoč, 2002: 41). Zdravstvene težave žensk lahko negativno vplivajo na funkcionalno sposobnost in učinkovitost vojaških enot.

V ameriški vojski je na primer prav ta dejavnik eden izmed poglavitnih razlogov proti večjemu vključevanju žensk v ameriške oborožene sile. Izkušnje iz zalivske vojne kažejo na manjšo zdravstveno odpornost vojakinj. Kar desetina žensk, predvidenih za sodelovanje v tej vojni, ni bilo vključena v intervencijo zaradi zdravstvenih težav, v polovici primerov zaradi nosečnosti (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 41 v Binkin, 1993: 21). Kotnik (Kotnik, 2002: 41) tako navaja Binkina (Binkin, 1993: 40-46), ki ugotavlja, da je nosečnost pogosto izgovor za odhod iz enote, še posebej v primeru velike verjetnosti izvajanja vojaških akcij.

Praviloma je prav dejavnik odsotnosti zaradi porodniškega dopusta in negovanja otrok najpogosteje uporabljen s strani nasprotnikov vključevanja žensk v oborožene sile. Vendar odsotnost žensk zaradi nosečnosti po drugi strani relativizira dejstvo, da v primerjavi z moškimi nimajo toliko problemov, povezanih z narkomanijo, alkoholizmom ali nedisciplino (Kotnik-Dvojmoč, 2000: 327 v IMDE, 1993: 2947-2948).

Tako je bila v oboroženih silah ZDA prav nosečnost in s tem povezana porodniška doba, najbolj pogost vzrok za bolniško odsotnost. Vendar je bilo v obdobju 1975 - 1987 zabeležena manjša odsotnost zaradi nosečnosti, kljub zakonu, sprejetem leta 1975, ki dovoljuje ženski, da ostane v stalni sestavi (Kotnik v Hoiberg, White, 1992: 519-520; Majcen, 1995: 140).

Tudi Maginnis (Maginnis, 1992: 29) opozarja, da nosečnost za ženske predstavlja ovire pri delu v enoti, kasneje pa pomeni tudi začasno odsotnost (približno od tretjega meseca nosečnosti dalje). V času nosečnosti so ženske, po mnenju Maginnsa, omejene tako pri nalogah na terenu, fizičnem treningu, pripravljenosti za sodelovanje v enoti in pri samem bojevanju oz. pripravljenosti za bojevanje. Vendar pa Schneider (Schneider, 1991: 23) izpostavi nasproten primer. Ženske se lahko vrnejo v svojo enoto že po 4

tednih po rojstvu otroka, moški pa je lahko zaradi npr. poškodbe pri športu odsoten tudi do šest mesecev.

Starševstvo in družinsko življenje

Vojaško življenje je zelo specifično, saj zahteva poleg usposobljenosti tudi veliko predanosti, časa, energije, predvsem pa lojalnosti. Prav tako to velja tudi za družinsko življenje. Vendar je ženskam vojakinjam za razliko od moških kolegov prav zaradi pričakovanj družbe oz. stereotipa o ženski vlogi v družbi, dosti težje. Soočajo se s konfliktnimi zahtevami vojaške organizacije na eni strani in z zahtevami, ki izhajajo iz njihove družinske oz. bolje rečeno družbene vloge. Ženske imajo s tega vidika v oboroženih silah bipolarno vojaško-civilno vlogo, lahko celo multipolarno (matere, žene, negovalke staršev...) (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 42).

Noseče vojakinje niso več protislovje v oboroženih silah, ampak dejstvo vojaškega življenja (Schneider, 1991: 22). To pa seveda še ne pomeni, da jim usklajevanje vojaškega življenja in materinstva ne predstavlja problemov in ovir. Materinstvo za vojakinje predstavlja dodatno obremenitev za pogosto celodnevno ali večdnevno odsotnost in nočno delo (Jelušič, 1995: 9).

Problem vojakinj, ki so že matere, predstavlja tudi nerešeno in neurejeno varstvo otrok, saj vpliva na zmanjšanje njihove motiviranosti in bojne pripravljenosti (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 44). Tako lahko pride do situacije, ko se vojakinja ne more udeležiti vojaških vaj, v primeru, da ne najde ustreznega varstva, s tem pa ji je posledično onemogočeno tako napredovanje kot tudi dejstvo, da so prikrajšane za poklicno zadovoljstvo. Predvsem se s temi težavami soočajo samohranilke, treba pa je dodati, da tudi samohranilci, čeprav se o tem bistveno manj govori, če sploh se. Pogosto se dogaja, da morajo le-ti določiti skrbnika za svoje otroke, v primeru mobilizacije ali njihove smrti v boju. Vojakinje samohranilke so deležne velike pozornosti, hkrati pa tudi kritik, ko jim očitajo neodgovornost, saj so lahko poslane na območje bojev (Maginnis, 1992: 31).

Morala, kohezija in učinkovitost vojaških enot

Prisotnost žensk v vojaški enoti naj bi vplivala na odnose znotraj enote, posledično pa tudi na učinkovitost enote. Prisotnost žensk v enoti naj bi spremenila odnose med

moškimi, kar zmanjšuje funkcionalno učinkovitost enote. Moški naj bi pričeli tekmovati za pridobitev naklonjenosti, prav tako naj bi postali pretirano zaščitniški do ženskih kolegic (Stanley, 1993: 5), še posebej v primeru, ko so te že matere.

Vprašanje uporabe žensk za izvajanje bojnih nalog

Konfliktnost družbenih ciljev in vrednot še vedno predstavlja veliko oviro pri vključevanju žensk v bojne naloge (Kotnik-Dvojmoč, 2002: 51-57). Družba ni pripravljena na 'ženske žrtve', saj so to tudi in predvsem 'ženske matere', torej tiste, ki so, za razliko od moških, telesno zmožne biti hkrati nosilke življenja. Družba ženske pač še vedno vidi kot reproduktivne in ne kot tiste, ki lahko življenje tudi 'vzamejo'.

5.4. Ključna problema materinstva v poklicnih oboroženih silah

Posebej je treba izpostaviti dva problema, povezana z materinstvom v poklicnih oboroženih silah, in sicer obdobje nosečnosti in problematiko dojenja. Pri tem seveda ne smemo pozabiti ostalih problemov, med njimi vsaj še eno dejstvo, ki bi ga bilo potrebno obravnavati in urediti, to je zagotavljanje organiziranega varstva, kar je še posebej problematično prav v vojaški organizaciji, saj je pri vojaškemu delu večje število nadur, nočnih izmen, terenske odsotnosti in sploh problematike, povezane z delovnim časom. ZDA so zagotovo naredila največ v tej smeri, saj so ameriške vojaške družine podvržene številnim selitvam po ameriških vojaških bazah. Cejanova (Cejan, 2005) zelo nazorno opisuje ureditev otroškega organiziranega varstva ameriških vojaških družin. V ameriški vojski tako obstajata dve obliki varstva otrok, t.i. 'Child Development Center' in t.i. 'Family Child Care'. Trenutno organizirano varstvo v Slovenski vojski ne predstavlja večjega problema, saj je še tako oddaljeno delovno mesto zaradi geografske majhnosti Slovenije, še vedno blizu. Potrebno pa je razmisliti, kaj bi se zgodilo v primeru večje ter daljše časovne razporeditve vojakinj na vojaške in mirovne misije.

5.4.1. Nosečnost

Za večino žensk, ki se odločijo za materinstvo, nosečnost nikakor ni ne ovira in ne bolezen, ampak normalen del življenja. Zato je nadaljevanje dela v času nosečnosti za mnoge popolnoma sprejemljivo in mnogokrat tudi neizbežno dejstvo zaradi finančne preskrbljenosti.

Pa vendar je delo vojakinj v oboroženih silah predvsem fizično. Urjenja na terenu in vsakodnevne fizične aktivnosti pa so v času nosečnosti zelo omejene, če ne celo prekinjene. Obstajajo štiri glavni problemi, ki so povezani z vadbo med nosečnostjo (Wilmore in Costill, 1994 v Karpljuk in drugi, 2002: 74):

- nevarnost, nastala zaradi zmanjšane pretoka krvi do maternice (kri je preusmerjena v aktivne mišice vadeče matere – plod med vadbo ne dobi dovolj kisika),
- možnost hipertermije – pregretje ploda, ki je povezana s povečano notranjo telesno temperaturo matere med daljšo aerobno vadbo ali vadbo pri previsoki temperaturi okolja. Kronično pregrevanje ploda lahko povzroči okvare centralnega živčnega sistema,
- zmanjšana količina ogljikovih hidratov, kot jih plod potrebuje – organizem matere uporablja več ogljikovih hidratov kot gorivo za vadbo,
- povečana možnost splava ali zgodnjega rojstva.

Zato je še posebej pomembno, da je program vadbe med nosečnostjo vojakinj izvajan pod zdravniškim nadzorom. Zaradi fizičnih sprememb ženske v času nosečnosti in po porodu je potrebna tudi prilagoditev vojaške uniforme.

Nosečnost ameriških in britanskih vojakinj v Iraku

Leta 1951 je odlok (Executive Order 10240), ki ga je podpisal ameriški predsednik Harry S. Truman, dovoljeval odpust noseče vojakinje, vojakinje ki je rodila ali posvojila otroka. Vsesplošna emancipacija žensk in zahteve po enakopravnosti med spoloma so v letu 1971 uspešno privedla do spremembe omenjena diskriminatornega odloka. Doseženo je bilo tudi, da so se lahko v ameriške oborožene sile vključevale tudi ženske z otroci, ki so bile prej a priori izključene iz oboroženih sil.

Poveljstvo ameriških sil statistično ne spremlja oz. ne želi spremljati števila vojakinj, ki morajo zaradi nosečnosti zapustiti vojaško dolžnost v operaciji Iraška svoboda⁵. Kljub temu pa obstaja mnogo poročil o nosečih vojakinjah v Iraku. Najbolj znana vojakinja, ki

⁵ V operaciji Iraška svoboda sodeluje približno 270.000 ameriških vojakov in vojakinj, od tega okoli 25.000 vojakinj.

je zanosila v Iraku je vojakinja Lynndie England⁶, maja 2003 pa je v vrstah marinecev rodila ženska na vojni ladji v Perzijskem zalivu.

Londonski Daily Telegraph, ki je citiral vladne podatke je 16. aprila 2004 objavil članek v katerem piše, da 83 britanskih vojakinj, ki so v letu 2004 sodelovale v vojaškem posredovanju v Iraku, pričakuje otroka, ter da so bile posledično poslane domov. Kot je sporočilo britansko obrambno ministrstvo, so te vojakinje trenutno iz zdravstvenih razlogov oproščene vojaških obveznosti. Ministrstvo pojasnilo, da »nosečnosti niso plod zunaj profesionalnih dejavnosti, odmorov ali dopusta v Iraku«. Nekatere vojakinje naj bi bile noseče že pred prihodom v Irak⁷.

5.4.2. Dojenje

Glede na dejstvo, da se morajo ženske v večini držav vrniti na delovno mesto kmalu po porodu, se jih mnogo sooča s problemom dojenja. S težavami pri ohranjanju dojenja se soočajo tudi vojakinje. Nekateri problemi vojakinj se razlikujejo od problemov žensk, zaposlenih v civilnem delovnem okolju.

Raziskave kažejo, da kar 80 % žensk, ki so zaposlene s polnim delovnim časom preneha z dojenjem do otrokovega 6. meseca starosti. Problem, ki ga izpostavljajo ženske vojakinje, je predvsem neprimernost in neustreznost prostorov za črpanje mleka, slabi pogoji za shranjevanje mleka, nenaklonjenost in nerazumevanje okolice za njihovo odsotnost v času dojenja. Največji problem pa dojenje predstavlja materam, ki se morajo v kratkem času vrniti na delovno mesto in tako nimajo možnosti vzpostavitve dojenja ter materam, ki so v času dojenja poslani na vojaška usposabljanja ali vojaške operacije.

⁶ Lynndie England je 21 letna vojakinja, ki je bolj znana po fotografijah iraških zapornikov v Abu Graibu. Kasneje je zanosila s sovojakom.

⁷<http://www.issues-views.com/index.php/sect/23000/article/23084>

6. MATERINSTVO V OBOROŽENIH SILAH DRŽAV ČLANIC NATO

Vprašanje primernosti vojaškega poklica za ženske danes ni več relevantno, saj ženske vojakinje vsakodnevno dokazujejo, da njihova učinkovitost ni stvar spola. Zastopanost oz. nezastopanost žensk v oboroženih silah pomeni družbeno reprezentativnost oz. nereprezentativnost ter posledično tudi legitimnost. Delež zastopanosti žensk v oboroženih silah predstavlja tudi položaj žensk v družbi nasploh. Lahko pa si seveda zastavimo več vprašanj o možnostih usklajevanja vojaške kariere z družinskim življenjem.

Ureditev pravic materinstva se razlikuje od države do države, prav tako to velja tudi za oborožene sile posameznih držav članic NATO⁸. V državah, ki imajo tradicijo poklicnih oboroženih sil in urejeno socialno oskrbo, je tudi področje materinstva bistveno bolj urejeno, tako zakonsko kot tudi praktično.

Za civilno kot tudi vojaško delovno okolje je zakonska ureditev nujna. «Ukrepi za zaščito materinstva imajo za cilj omogočiti ženski, da izpolni svojo materinsko vlogo, ne da bi pri tem trpela njena zaposlitvena pot in ne da bi bili zato ona sama in njena družina materialno prikrajšani ali ogroženi» (Stropnik, 1997: 157).

6.1. Uvodno pojasnilo

V državah članicah, kjer je socialni sistem, ki ureja porodniški in materinski dopust, urejen na način zagotoviti enakopravno vlogo žensk in moških, je velika verjetnost, da je zelo podobno urejen tudi za oborožene sile. Seveda so razlike med posameznimi državami, članicami NATO velike, priprava takšnega pregleda pa ni preprosta, saj je za

⁸ Ženske imajo pred nosečnostjo in po njej v vseh državah EU zagotovljen plačan porodniški dopust, ki traja najmanj 14 tednov. Prav tako so jim zagotovljene naslednje pravice:

- pravica do primerne ravni varnosti in zdravja pri delu,
- niso dolžne opravljati nočnega dela med nosečnostjo,
- pravica do porodniškega dopusta v neprekinjenem trajanju najmanj 14 tednov, ki mora vključevati dva tedna pred porodom in/ali po njem,
- pravica do plačane odsotnosti z dela zaradi predporodnih zdravniških preiskav (če jih je mogoče opraviti samo med delovnim časom),
- zaščita pred odpuščanjem zaradi nosečnosti.

Združene države Amerike imajo v celotni neplačan porodniški dopust, zato v večini izrabijo bolniški dopust. V Turčiji je ženskam omogočen 12 tedenski porodniški dopust, Kanada pa ima 17 tednov porodniškega dopusta.

nekatero državo zelo težko pridobiti podatke. Predpostavljamo lahko, da v državah, kjer ni posebej podatkov za urejenost problematike v oboroženih silah, velja, da je urejenost enaka kot v civilnem življenju, zato sem sklepala, da za ženske vojakinje v teh državah veljajo enaki zakoni in predpisi kot za ženske v civilnih službah.

Vsi podatki so pridobljeni iz letnih poročil, ki jih države članice predstavijo na letnih srečanjih Komiteja za ženska vprašanja zveze NATO. Uporabljeni podatki v nalogi prikazujejo stanje od leta 2001 do vključno leta 2006, s tem, da se podatki v letu 2006 še spreminjajo ter da so nekatere države članice na spletni strani Komiteja že objavila delna poročila za leto 2006, nekatere pa še ne. Letna poročila vsebujejo tako kvantitativne podatke o položaju žensk v oboroženih silah, hkrati pa tudi vrednostne ocene o statusu in zakonski urejenosti materinstva, starševstva, porodniškega dopust in pravice časa do dojenja, o problemih spolne diskriminacije, spolnega nadlegovanja in podobnih tem.

Dve državi članici zveze NATO, Islandija in Estonija, nista vključeni v primerjavo. Islandija namreč nima lastnih oboroženih sil, Estonija pa ni Komiteju do sedaj predložila nobenega letnega poročila. Edini podatek o ženskah v estonskih oboroženih silah, ki sem ga zasledila je, da ženskam vstop oz. vključevanje v oborožene sile ni prepovedano ter da se lahko vključujejo prostovoljno.

Iz podatkov letnih poročil je razvidno, da se države še vedno ukvarjajo predvsem s problemom 'privabljanja' žensk v oborožene sile ter s problemom spolnega nadlegovanja, vprašanjem, povezanih z materinstvom, pa večina posveča bolj malo pozornosti. Najpogosteje se pri tem sicer opozarja na dejstvo, da integracija žensk posledično pomeni tudi integracijo mater, vendar korakov naprej od tega ni. Vprašanje bo postopoma, z naraščanjem deleža žensk v oboroženih silah, šele pridobivalo na pomenu.

Če izhajamo iz ugotovitve Bukinčeve (Bukinac, 1995: 93), da naj bi bila dosežena stopnja integracije žensk v oborožene sile vedno kompatibilna s pričakovano vlogo ženske v družbi sploh in v oboroženih silah posebej – in praviloma ni višja, bi lahko ta sklep aplicirali tudi na materinstvo.

Tabela 2: Delež žensk v oboroženih silah NATO članic od leta 2001-2006

| DRŽAVA | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| BELGIJA | 7,6 | 7,9 | 8,2 | 8,26 | 8,3 | 8,3 |
| BOLGARIJA | - | | - | 4,2 | 6,0 | 6,0 |
| ČEŠKA | 3,7 | 10,0 | 10,0 | 12,3 | 12,21 | 12,21 |
| DANSKA | 5,0 | - | 5,0 | 5,0 | 5,0 | 5,3 |
| FRANCIJA | 8,5 | 10,8 | 11,2 | 12,79 | 12,8 | 13,28 |
| KANADA | 11,4 | 11,8 | 12,4 | 12,3 | 12,6 | 12,8 |
| NEMČIJA | 2,8 | 3,7 | 4,4 | 5,2 | 6,0 | 6,0 |
| MADŽARSKA | 9,6 | 16,0 | 10,0 | 10 | 16,0 | 17,56 |
| GRČIJA | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,2 | 4,3 | 5,4 |
| ITALIJA | 0,1 | 0,1 | 0,5 | 0,53 | 1,0 | 1,6 |
| LATVIJA | - | - | - | 13,5 | 20,0 | - |
| LITVA | - | - | - | 6,04 | 9,07 | 12,5 |
| LUKSEMBURG | - | - | - | - | - | 5,71 |
| NIZOZEMSKA | 8,0 | 8,4 | 8,5 | 8,65 | 9,0 | 9,0 |
| NORVEŠKA | 3,2 | 3,3 | 5,7 | 6,3 | 6,3 | 7,0 |
| POLJSKA | 0,1 | 0,3 | 0,3 | 0,47 | 0,47 | 0,52 |
| PORTUGALSKA | 6,6 | 6,6 | 8,4 | 8,4 | 8,4 | 12,0 |
| ROMUNIJA | - | - | - | 3,99 | 5,0 | 5,0 |
| SLOVAŠKA | - | - | - | 6,1 | 7,06 | 7,7 |
| SLOVENIJA | - | - | - | 19,2 | 15,38 | - |
| ŠPANIJA | 5,8 | 9,0 | 10,0 | 10,5 | 10,7 | 13,47 |
| TURČIJA | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 3,95 | 3,95 | 3,1 |
| VELIKA BRITANIJA | | 8,3 | | | | 9,1 |
| ZDRUŽENE DRŽAVE | 8,1 | | 8,6 | 8,8 | 9,0 | |
| AMERIKE | | 14,0 | | | | 6,27 |
| | 14,0 | | 15,0 | 15,0 | 15,5 | |

Vir: Office on Women in the NATO Forces (http://www.nato.int/issues/women_nato/pers_fem_soldiers.jpg) and The Women's Research & Education Institute (<http://www.wrei.org/projects/wiu/wim/T7.pdf>) (september 2006).

6.2. Položaj žensk v oboroženih silah držav članicah NATO

6.2.1. Belgija⁹

Ženske so v belgijskih oboroženih silah prisotne od leta 1975, v oborožene sile pa vstopajo prostovoljno. Sprva so se vključevale kot navadne vojakinje, kasneje pa so se začele vključevati v programe usposabljanj za podčastnice in častnice. Leta 1978 je vojaška kraljeva akademija prvič med svoje vrste sprejela tudi ženske.

Leta 1981 je Belgija s podpisom pogodbe o političnih pravicah žensk sprožila sprejetje zakona, ki prepoveduje in odpravlja spolno diskriminacijo v zasebnem sektorju, državnih službah in s tem tudi v oboroženih silah. Z letom 1982 so bile odpravljene vse vrste diskriminacije in vsi položaji so dostopni tako moškim kot ženskam, izbirni postopek pa je enak za vse.

V začetku leta 2006 so ženske v belgijskih oboroženih silah predstavljale 8,3 % vseh pripadnikov in pripadnic ali 3249 žensk (*Year in Review, 2005*).

V Belgiji od leta 2003 deluje sedem t.i. otroških dnevnih centrov v okviru Ministrstva za obrambo, za uslužbenke in uslužbenke v oboroženih silah pa je za leto 2006 in 2007 načrtovano odprtje še dveh. Prav tako je v belgijskih oboroženih silah organizirano dnevno varstvo med šolskimi počitnicami. Raziskave, ki so bile izvajane med ženskami, zaposlenimi v belgijski vojski so pokazale, da jim usklajevanje poklicnega in družinskega življenja še vedno predstavlja veliko oviro.¹⁰ Zato se večina odloča za delo v administraciji, kjer jim je kljub nekontinuiranemu delu, ki je posledica materinstva, omogočeno lažje napredovanje.

Da bi zagotovile boljšo kompatibilnost med družinskim življenjem in kariero, so belgijske oborožene sile oktobra 1997 uvedle delni delovni čas, ki ga koristi 18 % vojakinj, med njimi je najmanj častnic. Od leta 2000 je uveden fleksibilen delovni čas, ki pa ne sme ovirati operativne pripravljenosti enote.

⁹ *Belgian National Report 2006 prikazuje stanje za leto 2005.*

¹⁰ *Vojakinje težje kombinirajo poklicne in družinske odgovornosti, še posebej v družinah z otroki. Več kot dve od treh belgijskih vojakinj živijo ali pa so poročene z vojakom. (Vrhovšek 2005: 40).*

Vojakinjam je omogočen 15 tedenski porodniški dopust, ki se šteje v delovno dobo. Vojakom je dovoljen 10 dnevni dopust ob rojstvu otroka. V primeru smrti matere pri porodu, se porodniški dopust prenese na očeta. Tako vojakom kot vojakinjam pripada neplačan starševski dopust, ki ga morajo izkoristiti do otrokovega 10. leta. Od leta 2004 je ženskam omogočen odmor za dojenje do otrokovega 7. meseca. Za vsake 4 ure dela imajo pravico do pol urnega odmora za dojenje.

6.2.2. Bolgarija¹¹

Status žensk v bolgarskih oboroženih silah ureja Zakon o obrambi in oboroženih silah Republike Bolgarije iz leta 1995, Pravila profesionalne vojaške službe iz leta 2001 ter Pravila o vojaški dolžnosti v oboroženih silah Republike Bolgarije iz leta 2001.

Leta 2005 je bilo v oboroženih silah Bolgarije 2386 žensk, kar je predstavljalo 6 % vseh pripadnikov in pripadnic (*Year in Review, 2005*), v letnem poročilu za leto 2006 pa je zabeležen izredno povišan delež žensk, kar 10 %, kar kaže na velik interes žensk za zaposlitev v oboroženih silah Bolgarije. Ženske se usposabljujejo po enakem programu kot moški in v skupnih enotah, pri tem so fizični standardi za ženske nižji (*Year in Review, 2005*), veliko število žensk (do začetka leta 2006 kar 120 vojakinj) se udeležuje tudi mednarodnih misij.

V oboroženih silah Bolgarije posvečajo veliko pozornost materinstvu. Zakon o obrambi tako prepoveduje nosečnicam, materam z otroki mlajšimi od šest let ter materam, ki imajo otroke s posebnimi potrebami (ne glede na njihovo starost) razporejanje na dolžnosti, ki vključujejo nočno delo (od 22.00 do 6.00) in pa nadure. Pri tem priznavajo, da prihaja do napetosti med spoloma, zaradi t.i. pozitivne diskriminacije.

Materinstvo v oboroženih silah Bolgarije je varovano s civilno zakonodajo. V času porodniškega dopusta, rojstva in pa dopusta zaradi posvojitve, ki je časovno določen z zakonom, mora delovno mesto, ki ga je ženska opravljala pred tem, ostati nezasedeno.

¹¹ *National Report on the Statute of the Female Military in the Bulgarian Armed Forces, Year in Review 2006.*

6.2.3. Češka¹²

Ženske so se pričele organizirano vključevati v češke oborožene sile sredi 80-ih, kot posledica pomanjkanja moških rekrutov, prej je bila njihova vloga v oboroženih silah majhna in obrobna (*Year in Review, 2001*). Ženske vstopajo v oborožene sile prostovoljno, v začetku leta 2005 pa so predstavljale 12,21 % (oz. 2786 posameznic) vseh pripadnikov in pripadnic (*Year in Review, 2005*).

Leta 1999 je Češka sprejela novo vojaško zakonodajo in s tem nov zakon o profesionalni vojaški službi. Ta zakon je bil dopolnjen leta 2002 in zagotavlja enako ravnanje z vsemi pripadniki oboroženih sil glede pridobivanja določenega vojaškega položaja ter prepoveduje vsakršno diskriminacijo, z izjemo pridobitve določenih vojaških položajev v praksi zaradi objektivnih razlogov (*Year in Review, 2004*). Kljub zakonodaji, ki naj bi zagotavljala enake možnosti, ženske v čeških oboroženih silah še vedno zasedajo nižje in manj pomembne položaje na hierarhični vojaški lestvici in na splošno nimajo enakega statusa kot moški kolegi (Vrhovšek, 2005: 43).

Materinski ali starševski dopust je v letu 2003 koristilo 167 vojakinj (6,46 %), po podatkih iz leta 2004 pa 220 (7,9 %), od tega štirje moški pripadniki. Odsotnost zaradi materinstva je v čeških oboroženih silah eden izmed poglobitnih razlogov za počasnejše napredovanje žensk. Matere vojakinje so zaščitne s civilno zakonodajo, poleg tega pa sprejeti zakon o profesionalni službi dovoljuje poveljujočim, da vojakinjam zagotovijo čim boljše usklajevanje družine in profesionalne vojaške kariere, posebej to velja za vojakinje, ki se vrnejo na delovno mesto po porodniškem ali starševskem dopustu.

6.2.4. Danska¹³

Leta 1962 je danski parlament sprejel zakon št. 174, ki je ženskam omogočil vstop v oborožene sile na prostovoljni osnovi na vsa delovna področja z izjemo bojnih nalog. Od leta 1988 so vse vojaške enote, vključno z bojnimi, enako dostopne za moške in ženske. (Vrhovšek, 2005: 44)

¹² *Czech Republic National Report 2004.*

¹³ *Denmark National Report 2004.*

Ženske v oborožene sile vstopajo prostovoljno, aprila leta 2005 so ženske v oborožene sile Danske predstavljale 5 % vseh pripadnikov in pripadnic ali 1108 žensk, leta 2006 pa se je delež žensk dvignil na 5,3 % (*Year in Review, 2006*).

Letno poročilo za leto 2005 izpostavlja problem odhoda vedno večjega števila vojakinj na mednarodne misije, pri čemer je težje usklajevanje z družinskim življenjem oz. ustvarjanjem družine. Zaradi tega pričakujejo povečano število odhoda žensk iz danskih oboroženih sil, prav tako pa težave pri 'privabljanju' oz. rekrutaciji žensk v svoje vrste.

6.2.5. Francija¹⁴

Leta 1972 je v veljavo stopil zakon, ki ženskam v oboroženih silah Francije zagotavlja enak status kot moškim, februarja leta 1998 pa je v veljavo stopila odredba, ki v teoretičnem pogledu odpravlja za ženske vse omejitve pri oblikovanju vojaške kariere in tako zagotavlja enake pravice (Vrhovšek, 2005: 45). Leta 2000 je v veljavo stopilo pravilo iz katerega jasno izhaja, da je ženskam integracija v določene enote in na določene položaje še vedno nedovoljena (Vrhovšek, 2005: 45).

Z letom 2002 je Francija končala proces transformacije francoskih oboroženih silah v profesionalno vojsko. Posledica tega je tudi večje vključevanje žensk, ki so danes integrirane v vse zvrsti oboroženih sil. V oktobru 2004 so ženske predstavljale 13,02 % vseh pripadnikov in pripadnic, kar predstavlja 47617 pripadnic oboroženih sil, v oktobru 2005 je delež žensk v francoskih oboroženih silah narasel na 13,28 % (*Year in Review, 2006*).

V francoskih oboroženih silah po navedbah letnega poročila 2006 materinstvo ne predstavlja nikakršnega problema, saj francoska civilna zakonodaja ščiti matere, francoske oborožene sile pa se pri urejanju tega vprašanja ravna po civilni zakonodaji.

6.2.6. Grčija

Leta 1977 je v veljavo stopila določba o popolnjevanju oboroženih sil z ženskami (*Public Law 705*), v miru na prostovoljni osnovi, v vojni pa na podlagi vojaške

¹⁴ *National report France, 2006.*

obveznosti. Takšna odločitev je bila sprejeta zaradi potrebe države, saj je bila takrat stopnja naravnega prirastka na ničli in je zadostno število rekrutov v prihodnje postajalo vse bolj vprašljivo. (Vrhovšek, 2005: 46 v Brown, Safilios-Rothschild v Goldman, 1982: 168)

Leta 2004 so ženske v grških oboroženih silah predstavljale 4,2 % delež, v letu 2006 pa 5,4 % vseh pripadnikov in pripadnic (*Year in Review, 2006*).

Noseče vojakinje so v vseh treh zvrsteh oboroženih sil upravičene do 14 mesečnega plačanega porodniškega dopusta. Možen je tudi krajši dopust v primeru spontanega ali umetnega splava. Posebne obravnave so deležne enostarševske vojaške družine in družine s posebnimi potrebami. Vrnitev na delovno mesto je prilagojena njihovim željam in zmožnostim, pri čemer pa jih ne smejo premestiti na drugo delovno mesto brez njihove privolitve v obdobju treh let. Po tretjem mesecu nosečnosti vojakinjam ni več potrebno nositi uniforme, prav tako jim ni dovoljena udeležba na terenskih usposabljanjih ter uporaba računalnikov. Pomoč se nudi (tako finančna kot tudi možnost odsotnosti z dela) vojakinjam, ki se odločijo za umetno oploditev.

Za vojaške družine grške oborožene sile omogočajo širok spekter pomoči, ki vključuje zdravstveno oskrbo, pomoč pri namestitvi v primeru selitev in podobno. Prav tako je družinam, katerih vojakinje/vojaki sodelujejo na mednarodnih misijah, nudena pomoč v času odsotnosti enega izmed staršev (*Year in Review, 2005*).

6.2.7. Italija¹⁵

Italija je med članicami NATO ena zadnjih, ki je dovolila integracijo žensk v svoje oborožene sile. Leta 1963 je bilo ženskam v Italiji pravno zagotovljeno zaposlovanje v katerikoli javni službi, z izjemo oboroženih sil (*Year in Review, 2001*). Šele Zakon št. 380, sprejet leta 1999, je omogočil ženskam, da vstopajo v oborožene sile na prostovoljni osnovi. S tem zakonom imajo pripadnice oboroženih sil dostop do vseh vojaških položajev v vseh zvrsteh oboroženih sil. Danes ženske v italijanske oborožene

¹⁵ *Year in Review 2006, Italy – National Brief.*

sile vstopajo prostovoljno in so konec leta 2004 predstavljale le 1 % vseh pripadnikov in pripadnic, v letu 2006 pa je ta delež narasel na 1,6 % .

V letu 2005 je bila odpravljena še zadnja omejitev glede dovoljenega deleža za usposabljanje žensk v oboroženih silah (Vrhovšek, 2005: 47). Italijanska vlada je odobrila tudi nekatere odloke, ki se nanašajo na zaposlovanje žensk v italijanskih oboroženih silah. Tako Odlok št. 24 (januar 2000) varuje in določa enake pravice v primeru starševstva v oboroženih silah kot jih imajo civilne službe za vse državljane in državljanke (Vrhovšek, 2005. 47).

6.2.8. Kanada¹⁶

Ženske so v kanadske oborožene sile integrirane že od leta 1885, danes pa vanje vstopajo prostovoljno. Januarja 2006 je bilo v kanadskih oboroženih silah več kot 16.000 žensk, kar je predstavljalo 16,7 % vseh pripadnic in pripadnikov, od tega 12,8 % v rednih silah, 20 % pa je rezervistk – t.i. Primary Reserve. V primerjavi z letom 2001 se je delež žensk v kanadskih oboroženih silah povečal za 5,1 % (*Year in Review, 2005*).

Glavni dejavniki, ki ženskam v kanadskih oboroženih silah predstavljajo oviro tako pri zaposlovanju kot napredovanju ter pri integraciji so, po navedbi njihovega poročila, družina, nosečnost in samohranilstvo. Kljub dejstvu, da velja Kanada za demokratično državo, ki naj bi bila brez večjih vrednostnih predsodkov ter naj bi veljala za odprto do drugačnosti, ženske zaposlene v kanadskih oboroženih silah izražajo nezadovoljstvo zaradi stališč in predsodkov moških pripadnikov glede njihove vloge v družbi ter posledično v kanadskih oboroženih silah. Dokazano je, da največji problem pri integraciji žensk v kanadskih oboroženih silah povzroča tradicionalni, patriarhalni odnos moških. (Winslow, Dunn, 2002: 650, 660 v Vrhovšek, 2005: 51).

V letu 2005 je bila v kanadskih oboroženih silah med pripadnicami opravljena raziskava, ki je pokazala, da se ženske, ki so izbrane v t.i. Staff college oz. za delo častnic, v primerjavi s svojimi moškimi kolegi težje odločajo tako za poroko, kot tudi za

¹⁶ *Canadian Forces - National Brief 2006.*

družinsko življenje. Za poroko oz. skupno življenje (partnerstvo) se tako odloči 62 % žensk in 94 % moških, za otroke pa se odloči 59 % žensk in 86 % moških. Podatki torej kažejo, da je poglavitni dejavnik za majhno prisotnost žensk v oborožene sile Kanade prav starševstvo in nezmožnost uskladitve družinskega življenja z profesionalno vojaško kariero.

6.2.9. Latvija

Latvija v svoji ustavi zagotavlja enakopravnost med spoloma in prepoveduje spolno diskriminacijo, vendar pa to v vsakdanji praksi, in s tem tudi v latvijskih oboroženih silah, obstaja. V latvijskih oboroženih trenutno poteka proces profesionalizacije, ta naj bi se zaključil v letu 2006. V aprilu 2005 je bilo v latvijskih oboroženih silah 16,7 % žensk od celotnega osebja, največ na področju logistike (*Year in Review, 2005*).

V letu 2002 je stopil v veljavo Zakon o vojaški službi, ki zagotavlja enake možnosti za oba spola. Ženske lahko prostovoljno vstopijo v oborožene sile, ko dopolnijo 19 let. Načelo enakopravnosti spolov je vsebovano tudi v vojaški zakonodaji, natančneje v Zakonu o vojaški službi iz leta 2002, tako imajo od takrat ženske možnost opravljanja katerega koli položaja (Vrhovšek, 2005: 52)

Ženske zaposlene v oboroženih silah Latvije imajo v skladu s civilno zakonodajo pravico do dopusta pred rojstvom otroka in tudi porodniškega dopusta, pri čemer imajo tudi pravico do t.i. vojaške kompenzacije v času koriščenja dopusta.

Ob rojstvu otroka vojakinja oziroma vojak (oče) dobi denarno nagrado v višini 250 latsov (LVL = 1.42287 Evro), če sta vojaka oba starša, pa je do denarnega nadomestila upravičen samo eden izmed njiju.

Na željo vojakinje oziroma vojaka se lahko koristi t.i. dopust za nego in varstvo otroka, do otrokovega leta in pol starosti. Čas dopusta se šteje kot delovna doba, ne pa kot doba, potrebna za napredovanje. Zaradi občutno nižjega denarnega prejemka v času koriščenja tega dopusta ter dejstva, da je v Latviji stopnja rodnosti ena izmed najnižjih v Evropi, se bo, po napovedih, denarno nadomestilo občutno zvišalo (doseglo naj bi

stopnjo povprečne mesečne latvijske plače). V primeru smrti vojakinje ali vojaka je otrok upravičen do mesečne pokojnine (*Year in Review, 2005*).

6.2.10. Litva¹⁷

Ustava Litve prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, ženske pa v letu 2006 v oboroženih silah predstavljajo 12 % delež vseh pripadnikov in pripadnic. Ženske so prisotne v vseh treh zvrsteh oboroženih sil, največ na področju zdravstva in logistike.

Čeprav zakonodaja prepoveduje diskriminacijo po spolu, tudi v Litvi ta v vsakdanji praksi obstaja, ena od posledic pa je doseganje nižjega statusa žensk v oboroženih silah v primerjavi z moški kolegi (Vrhovšek, 2005: 53).

Vsa letna poročila, ki jih litvanske oborožene sile predložijo Komiteju za ženska vprašanja, prav nikjer ne omenjajo položaja in pravic materinstva v oboroženih silah. Iz tega lahko sklepamo, da načeloma za vojakinje veljajo pravice civilne zakonodaje v odboju materinstva, vendar pa je dejstvo, da ni prav nikjer omenjen položaj mater v litvanskih oboroženih silah, lahko zaskrbljujoče.

6.2.11. Luksemburg¹⁸

Leta 1967 so luksemburške oborožene sile postale prostovoljne, KoV pa predstavljajo edino zvrst njihovih oboroženih sil. Leta 1979 so prve kandidatke vstopile v Policijo, leto kasneje v Žandarmerijo, od leta 1987 pa jim je dovoljen vstop tudi v oborožene sile.

Zakonodaja iz leta 2000 in vojaški predpisi prepovedujejo spolno nadlegovanje in diskriminacijo. V letu 2006 je bilo v luksemburških oboroženih silah zaposlenih 5,71 % žensk (*Year in Review, 2006*).

V zadnjih letih je vlada Luksemburga izglasovala še nove zakone, ki veljajo posebej za vojaško osebje. Med temi je tudi zakon, ki vsakemu staršu omogoča, da koristi 6 mesečni starševski dopust (ali 12 mesečni delni dopust). To obdobje se poveča na 8 oz.

¹⁷ *Lithuania - National Report 2006.*

¹⁸ *Luxembourg – National Report 2006.*

16. mesecev za vsakega dodatnega otroka. Višina starševskega nadomestila znaša točno 270 evrov. V veljavi je tudi zakon za zaščito nosečih žensk in doječih mater, zaposlenih v luksemburških oboroženih silah, kako pa se ta pravica odraža v praksi, pa iz poročila ni razvidno.

6.2.12. Madžarska

Madžarske oborožene sile zagotavljajo enake karijerne možnosti za vse pripadnike in pripadnice, ne glede na spol. V aprilu leta 2005 je bilo v oboroženih silah Madžarske 16 % ženskih pripadnic, kar je predstavljalo 4041 žensk. Število žensk v poklicni vojski je v devetdesetih letih vsako leto naraščalo.

Raziskave so pokazale, da je razlog integracije žensk v oborožene sile, predanost vrednotam organizacije in zvestoba nadrejenim. Med negativnimi dejavniki vključevanja žensk v oborožene sile predstavlja najbolj pogosto navajanega prav usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (starševstvo in zakonski stan) (Bolgar, Gal, 2002: 101-104 v Vrhovšek, 2005: 54).

Tudi v letnem poročilu za leto 2005 (*Year in Review, 2005*) je izpostavljen problem materinstva. Pripadnice madžarskih oboroženih sil izpostavljajo, da jim ni zagotovljen občutek varne vrnitve na enako delovno dolžnost kot so jo imele pred nastopom porodniškega dopusta ter da jim je težko usklajevati vojaško in družinsko življenje, zaradi česar se posledično tudi ne odločajo za osnovanje družine oz. ga odlašajo (*Year in Review, 2005*).

Koristijo lahko 6 mesečni porodniški dopust, po tem obdobju lahko zaprosijo tudi za t.i. status rezervnega osebja, ki jim omogoča še dodatno leto odsotnosti z dela. Vendar podatki kažejo, da je veliko žensk odpuščenih iz vojaške službe prav v obdobju porodniškega dopusta, zato se mnoge odločijo za takojšnjo vrnitev na delovno mesto, pri čemer pa lahko koristijo odmore za dojenje do otrokovega šestega meseca starosti. (*Year in Review, 2005*).

6.2.13. Nemčija¹⁹

Vstop ženskam v oborožene sile Zvezne Republike Nemčije je bil dovoljen s strani parlamenta leta 1975. V letu 2006 je v Bundeswehru zaposlenih okoli 12.350 žensk, kar predstavlja več kot 6,5 % poklicnega in prostovoljnega vojaškega osebja

V nemških oboroženih silah si prizadevajo, da bi v čim večji meri uskladili možnost vojaškega in družinskega življenja. Za Bundeswehr je vprašanje oz. problematika usklajevanja kariere in družine posebnega pomena, saj se nemške oborožene sile vedno bolj intenzivno vključujejo tudi v mednarodne misije. Po mnenju mnogih vojakinj pa kljub temu prihaja do konfliktne situacije med kariero in družinskim življenjem, ki povzroča stres in zaradi tega mnoge ženske zapuščajo oborožene sile. Da bi se zmanjšal odhod vojakinj iz nemških oboroženih sil, kjer predstavljajo pomemben del, je bila konec leta 2002 izvedena posebna raziskava. Njen namen je bil poiskati vzroke in rešitve za boljšo družinsko-orientirano politiko v nemških oboroženih silah, ki bi omogočala usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (*Year in Review, 2006*).

Vojakinjam v nemških oboroženih silah je omogočen porodniški in starševski dopust v skladu s civilno zakonodajo. V nemških oboroženih silah so posvetili posebno pozornost osnovanju prilagojenega delovnega časa za matere in očete zaposlene v nemških oboroženih silah, saj se zavedajo specifičnosti vojaškega dela, ki zahteva drugačen delovni pristop, na račun katerega mnogokrat trpi prav družinsko življenje. Zaposleni v nemških oboroženih silah lahko zaprosijo za skrajšan delovni čas, s tem da morajo imeti otroka mlajšega od 18 let ali sorodnika za katerega morajo skrbeti. Pravico do prilagojenega delovnega časa lahko koristijo največ 12 let. Kljub zakonsko zagotovljeni možnosti pa koriščenje te pravice v praksi ni posebej željeno in tudi ne prakticirano.

Posebna pozornost je v nemških oboroženih silah posvečena tudi samohranilkam in samohranilcem, ki so okviru službene dolžnosti poslani na mednarodne misije. V decembru 2001 je bila v ta namen vpeljana politika otroškega varstva, ki še dodatno zagotavlja nemotenost izvajanja službe in s tem motivirano delo vojakinj in vojakom v nemških oboroženih silah (*Year in Review, 2006*).

¹⁹ *National Report of Germany to the Committee on Women in the NATO Forces, 2006.*

6.2.14. Nizozemska²⁰

Od januarja 1979 so ženske integrirane v redne, spolno mešane enote KoV, VL in VM. Politiko integracije žensk v oborožene sile je posebej uzakonil akt Ženske v vojski (Bukinac, 1995: 105). Od leta 1988 so nizozemske oborožene sile sprejemale različne ukrepe za integracijo žensk, to pa je bila posledica posebnega akcijskega načrta imenovanega Pozitivni akcijski načrt za integracijo žensk v oborožene sile in Memorandum o enakih možnostih. Ti ukrepi so vključevali povečano rekrutacijo žensk in pogoje njihovega delovanja, ki naj bi bili enaki moškim. Memorandum o enakosti iz leta 1997 je še vedno v veljavi (*Year in Review, 2004*).

Trenutno poteka v nizozemskih oboroženih silah proces reorganizacije in redukcije osebja, pri čemer se posveča pozornost enakopravni zastopanosti žensk. V letu 2005 je bilo v oboroženih silah 4336 žensk oz. 9 % celotnega osebja (*Year in Review, 2005*).

V nizozemskih oboroženih silah se zavedajo, da morajo za zadržanje in privabljanje žensk v svojih vrstah omogočiti tudi boljše delovne pogoje v primeru materinstva (večje število in prilagojena organiziranost vrtcev). Formalno jim je tako omogočen delni delovni čas, starševski dopust in možnost do ponovnega vstopa v oborožene sile v obdobju 6 let, in sicer na enak položaj kot pred izstopom. Žal pa praksa kaže, da je udejanjanje teh pravic nezaželeno. Tudi zato je bilo v letu 2002 izdanih več brošur, ki opozarjajo na pravice, pravila in regulacijo za to področje. Za nadzor nad temi pravicami je Ministrstvo za socialo in zaposlovanje v letu 2004 ustanovilo t.i. watchdog komite on 'gender Mainstreaming'.

6.2.15. Norveška²¹

Ženske se v oborožene sile Norveške vključujejo že od leta 1938, enakopraven status pa jim je bil zagotovljen leta 1985, ko je bila odpravljena prepoved razporejanja žensk v enote in naloge za neposredno bojevanje. Danes so ženske v oborožene sile Norveške popolnoma integrirane, tudi v bojnih enotah (*Year in Review, 2004*).

²⁰ *Netherlands – National report 2006.*

²¹ *Norway – National report 2006.*

Trenutno je v oboroženih silah Norveške 7 % ženskih pripadnic, pri čemer se stremi k povišanju deleža žensk, saj reprezentativnost žensk na vseh družbenih področjih kaže na demokratičnost družbe, česar se Norveška vlada še posebej zaveda in tudi vzpodbuja. Zato so si zastavili cilj, po katerem je zaželen delež žensk v oboroženih silah do leta 2008 15 %.

Raziskava, opravljena leta 2001, je pokazala, da se tudi Norveške oborožene sile srečujejo s problemom zapuščanja žensk z vojaških položajev, kot glavna razloga pa sta navedena nezmožnost usklajevanja družinskega in kariernega življenja in neupoštevanja na osnovi spola (Vrhovšek, 2005: 59).

Podatek iz leta 2001 kaže, da se norveške oborožene sile pri urejanju materinstva ravna po civilni zakonodaji, ki ureja materinski in očetovski dopust. Omogočenih je 42 tednov dopusta, ki je plačan 100 % ali 52 tednov 80 % plačanega dopusta. Očetom je omogočeno, da koristijo 16 tednov dopusta, ta pripada izključno njim, 36 tednov pa pripada materi.

5.2.16. Poljska ²²

Leta 1988 so bila sprejeta prva pravila, ki so urejala status žensk v poljskih oboroženih silah (*Year in Review, 2001*), čeprav so ženske v poljske oborožene sile vstopale že od 1. svetovne vojne naprej. Z vstopom v zvezo NATO, je Poljska sprejela vse NATO standarde, direktive EU o prepovedi spolne diskriminacije ter tudi zahteve evropskega prava. Z odpravo diskriminacije na podlagi spola je število žensk pričelo naraščati. Zakon o vojaški službi, ki je bil sprejet v parlamentu leta 2003, je izenačil status žensk in moških, na podlagi tega zakona so leta 2004 vsi vojaški položaji postali dostopni tudi ženskam (*Year in Review, 2004*).

Ženske v oborožene sile Poljske vstopajo prostovoljno, v začetku leta 2006 pa je bil delež žensk 0,52 %.

²² Vir: *Poland–NationalReport 2006*, http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/poland_brief.pdf.

Ženskam je v oboroženih silah Poljske omogočena neoviran razvoj vojaške kariere predvsem zaradi leta 2003 sprejetega Zakona o vojaški službi profesionalnih vojakov (The Law on Military Service of Professional Soldiers), ki v 134. členu zagotavlja študentkam, kandidatkam vojaških akademij, pravico do enega leta neplačanega dopusta v primeru nosečnosti, v primeru ponovne nosečnosti, pa je ženska odpuščena iz oboroženih sil.

V oboroženih silah Poljske se zavedajo, da vse večje število zaposlenih žensk v njihovih vrstah ter njihovih pravic v zvezi z materinstvom, varstva otrok, porok znotraj vojske, pomeni soočanje s temi vprašanji.

6.2.17. Portugalska²³

Integracija žensk v portugalske oborožene sile se je pričela v letu 1961 z ustanovitvijo ženskih enot v vojaškem letalstvu, kjer so se usposabljevale kot padalke za zagotavljanje zdravstvene pomoči na bojnih območjih Afrike (Vrhovšek, 2005: 60).

Z procesom profesionalizacije portugalskih oboroženih silah je v leta 1991 v veljavo stopil Zakon o vojaški službi, ki je z letom 1992 dovolil vstop ženskam na prostovoljni osnovi, in sicer v integrirane spolno mešane enote in z nekaterimi omejitvami v vojni mornarici (taktične enote, podmornice in bojni potapljači) ter pri marincih (*Year in Review, 2001*).

Portugalske oborožene sile so leta 2004 zaključile s procesom transformacije oboroženih sil, profesionalizacija oboroženih sil pa je ženskam omogočila tudi dostop v katero koli zvrst oboroženih sil na prostovoljni osnovi. Aprila 2005 so ženske predstavljale 10,29 % celotne sestave oz. 3816 pripadnic (*Year in Review, 2004*), v aprilu 2006 pa je bil delež žensk 12,0 % oz. 4399 pripadnic (*Year in Review, 2006*).

Načeloma materinstvo ščiti civilna zakonodaja, čeprav veljajo določena specifična pravila za vojakinje. V avgustu leta je 1999 prišlo do spremembe zakonodaje na področju varovanja materinskih in očetovskih pravic, ki predvideva tri mesece

²³ Vir: http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/portugal_report.pdf

starševskega dopusta ali šestmesečno odsotnost z skrajšanim delovnim časom. Vojaška zakonodaja upošteva te pravice, tudi pri razporejanju na dolžnosti ter premestitvah, predvsem pri vojaških družinah (oba starša zaposlena v oboroženih silah).

6.2.18. Romunija²⁴

Leta 1973 je v Romuniji stopila v veljavo splošna vojaška obveznost za vse državljane ne glede na spol, ustava iz leta 1990 pa je opustila vojaški rok za ženske. V začetku leta 2001 je Ministrstvo za obrambo obnovilo rekrutacijo žensk v romunske oborožene sile. Prenovljena ustava in dokument 'Status vojaškega osebja' predstavljata zakonodajni okvir, po katerem imajo ženske možnost delovanja in funkcioniranja v romunskih oboroženih silah. Splošna zakonodaja zagotavlja enakopravnost za oba spola in pri tem enake možnosti na vseh vojaških položajih.

Ženske se v romunskih oboroženih silah zaposlujejo na prostovoljni osnovi, v letu 2006 pa ženske predstavljajo 6,0 % celotnega osebja.

Romunske oborožene sile prav tako kot večina preostalih oboroženih sil NATO članic posvečajo pozornost vprašanju usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ženskih pripadnic. Materinstvo je v romunskih oboroženih silah zaščiteno s civilno zakonodajo, poleg tega pa imajo vojakinje zakonsko pravico do porodniškega dopusta v trajanju 126 dni, ki ga lahko koristijo pred ali po porodu in še dodatno obdobje enega leta za nego in varstvo otroka (oz. dveh let v primeru hendikepiranega otroka), ki pa ga lahko koristi eden od staršev. Slednje obdobje se ne upošteva kot potrebno obdobje, ki mogoča napredovanje na višje delovno mesto oz. pridobitev višjega čina. Moški imajo pravico do 5 delovnih dni starševskega dopusta, če pa opravijo posebni tečaj za varovanje otroka, se to obdobje podaljša na 15 dni (*Year in Review, 2005; Romanian National Report for 2006*).

Z Zakonom št. 18/2006 naj bi pridobili pravico do dopusta za nego in varstvo otroka tudi moški, z izjemo porodniškega dopusta v trajanju 126 dni, ki pripada izključno materi.

²⁴ *Romanian National Report, 2006.*

6.2.19. Slovaška²⁵

Slovaške oborožene sile so bile ustanovljene leta 1993, z letom 2006 pa je načrtovan prehod na popolno profesionalizacijo oz. izključno poklicno vojsko, ki naj bi se zaključil do leta 2010. V letu 2003 sta bila oblikovana Zakon o vojaški službi profesionalnih vojakov in Zakon o sistemu vodenja vojaškega osebja kot posledica vključevanja Slovaške v zvezo NATO.

V letu 2003 so se v slovaške oborožene sile pričele prostovoljno vključevati tudi ženske, danes pa vstopajo kot pogodbene vojakinje po opravljeni 6 mesečni vojaški dolžnosti. V letu 2004 so ženske v slovaških oboroženih silah predstavljale 6,1 %, v letu 2005 pa 7,7 % vseh pripadnikov in pripadnic, načrtovan delež žensk do leta 2010 pa je od 8 do 10 % (*Year in Review, 2006*).

Ženske v slovaških oboroženih silah so v času nosečnosti posebej zaščitene in v tem času uživajo posebne pravice in ugodnosti. Poročila Komiteju ne omenjajo katere so te pravice in ugodnosti, imajo pa vojakinje pravico do 28 tednov porodniškega dopusta, ki se šteje kot aktivna delovna doba.

6.2.20. Slovenija

Obdobje 2. svetovne vojne in partizanstva ter odpora proti okupatorju predstavlja za Slovenke velik preobrat, saj so se pričele vojskovati. V času Jugoslavije je bilo v letih 1983-1985 v Jugoslovanski ljudski armadi uvedeno prostovoljno služenje vojaškega roka tudi za ženske.

Na področju zaposlovanja slovenska ustavna, pa tudi zakonska in podzakonska ureditev, zagotavlja moškim in ženskam enakopraven položaj. Ustava v 49. členu določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostop do vseh delovnih mest. Zakon o obrambi vključuje načelo enakih možnosti za moške in ženske na področju zaposlovanja, zato se lahko v Slovenski vojski zaposlujejo vsi slovenski državljani in državljanke, ne glede na spol.

²⁵ *Slovak National Report, 2006.*

Enake možnosti zaposlovanja ženskam v slovenskih oboroženih silah omogočajo opravljanje vseh dolžnosti v vseh rodovih in službah (*Year in Review, 2004*). Ženske v Slovensko vojsko vstopajo skladno z določili Zakona o vojaški dolžnosti, kjer je v 1. členu zapisano, da lahko ženske sodelujejo pri izvrševanju vojaške dolžnosti ter skladno z Zakonom o obrambi, kjer 88. člen prepisuje pogoje za vstop v poklicno sestavo Slovenske vojske (Pešec, 2002: 139).

V letu 2005 je bilo v slovenskih oboroženih silah zaposlenih 15,4 % delež celotnega osebja v mirnodobni sestavi oziroma 1081 žensk (*Year in Review, 2005*).

Za matere v slovenski vojski velja civilna zakonodaja, pri čemer pa je potrebno poudariti, da je bilo ugotovljeno, da se pri integraciji žensk pojavlja problem nosečnosti, katere posledica je prerazporeditev v enote za bojno podporo (*Year in Review, 2004*).

6.2.21. Španija²⁶

Vključevanje žensk v španske oborožene sile predstavlja velik napredek za špansko družbo, saj je v Španiji vojaško delovno okolje v preteklosti predstavljalo izključno moško delovno okolje. V sam proces integracije žensk v oborožene sile so se vključevale različne organizacije, ki so pripomogle k upoštevanju načel enakopravnosti med spoloma.

Leta 2005 so ženske v španskih oboroženih silah predstavljale 10,5 % delež vseh pripadnikov in pripadnic, v letu 2006 pa beležijo 13,5 % delež, kar predstavlja približno 16.300 ženskih pripadnic oboroženih sil.

Ženske so se pričele vključevati v španske oborožene sile leta 1988 z uveljavitvijo Zakona 1/1988 oz. Kraljeve uredbe, ki je nastala kot posledica odprave spolne diskriminacije v španski ustavi. Maja leta 1999 so bile z Zakonom 17/1999 o vojaškem osebju, na podlagi načela o enakosti, odpravljene vse omejitve zaposlovanja žensk v oboroženih silah (*Year in Review 2005*).

²⁶ *Spain's Annual Report For the Committee of Women in NATO Forces 2005-2006.*

Toda zgoraj omenjeni zakon vsebuje v svojih členih nekatera določila, ki upoštevajo biološko različnost med spoloma, predvsem v korist žensk (nosečnost, porod in dojenje). V maju 2002 je bil sprejeta Kraljeva uredba, Zakon 431/2002 (Royal Decree-Law), ki omogoča premestitev vojakinje na drugo delovno mesto, v obdobju nosečnosti ali dojenja na podlagi zdravniškega potrdila, ki je bolj primerno okoliščinam, pri čemer ne sme priti do izgube oz. zmanjšanja njenih zadolžitev (*Year in Review, 2005*).

Ženske v španskih oboroženih silah imajo pravico do enakih oblik odsotnosti od dela za časa materinstva kot ostale ženske, zaposlene na drugih delovnih področjih, pri čemer so le-te prilagojene specifični strukturi in nalogam. Ženskam je omogočen 16 tedenski polno plačan dopust in neplačan dopust v trajanju do 3 let, kljub temu pa samo 1/3 žensk v Španiji koristi ugodnosti.

V letu 2003 je vlada predstavila Nacionalni program za družino. Da ga želijo uresničiti kaže tudi poziv španskega premiera Jose Luisa Rodrigueza Zapatera podjetjem in javnim službam (in s tem tudi španskim oboroženim silam), da omogočijo večje število otroških vrtcev oz. dnevnihi centrov ter da naj v večji meri omogočajo dolgoročne zaposlitve, pri čemer ne smejo diskriminirati po pripadnosti spolu.

V španskih oboroženih silah je opazen velik napredek pri zagotavljanju ustreznih dnevnihi centrov oz. vrtcev, ki so posebej prilagojeni zahtevam vojaške službe, ki mnogokrat zahteva bistveno drugačen delovni čas. Takšnih centrov je bilo v letu 2005/2006 več kot 20, v načrtu pa je še kar nekaj takšnih centrov

6.2.22. Turčija²⁷

Turška splošna zakonodaja prepoveduje diskriminacijo na osnovi spola, ženske se v turške oborožene sile vključujejo na prostovoljni osnovi, njihovo število pa letno narašča (*Year in Review, 2005*), čeprav je izredno nizko. Tako je bilo v letu 2005 zaposlenih 1245 žensk, v letu 2006 pa je njihovo število naraslo na 1319, kar predstavlja 3,1 % vseh pripadnikov in pripadnic.

²⁷ *Turkish National report 2006.*

Kar zadeva ureditev materinstva v oboroženih silah, Turčija zagotovo izstopa zaradi posebne urejenosti tega področja. Tako imajo ženske zaposlene v turških oboroženih silah posebne pravice prav v obdobju nosečnosti in materinstva. Imajo pravico do porodniškega dopusta 3 tedne (trenutno je v razpravi predlog za podaljšanje na 8 tednov) pred rojstvom in 6 tednov po rojstvu otroka. Prav tako imajo pravico do ure in pol za dojenje v obdobju 6 mesecev od rojstva otroka, to obdobje naj bi prav tako podaljšali, in sicer na 12 mesecev, pri čemer ima mater pravico do odločitve kdaj v dnevnu bo koristila odmor za dojenje. Poleg tega lahko vzamejo neplačan dopust, v trajanju 6 mesecev (*Year in Review 2006*).

Ženske zaposlene v VL so premeščene z delovnega mesta s 13. oziroma 14. tedni nosečnosti, pravno pa so na porodniškem dopustu s pričetkom 24. tedna. Upravičene so še do dodatnega dopusta v času dojenja, s privoljenjem vojaškega zdravnika. Prav tako so razporejene iz aktivne dolžnosti, in sicer v primeru da služijo na bojnih ladjah, pri čemer jim mora biti zagotovljeno delovno mesto po zaključku porodniškega dopusta (*Year in Review 2006*).

Častnice, ki se poročijo z moškim kolegom iz druge zvrsti oboroženih sil, so lahko premeščene v zvrst partnerja, da bi se zagotovila enotnost družine. Prav tako imajo možnost koriščenja 4 letnega dopusta v primeru, da je partner poslan na dolgotrajno misijo (*Year in Review, 2006*).

6.2.23. Velika Britanija²⁸

Delež žensk v oboroženih silah Velike Britanije v letu 2006 predstavlja 9,1 % vseh pripadnikov in pripadnic, kar je za 0,1 % več kot v letu 2005. Opazen je pozitiven trend, in sicer kljub dejstvu, da je prišlo v britanskih oboroženih silah v letu 2005 do velike redukcije pripadnikov in pripadnic.

Ženske so v oborožene sile Velike Britanije integrirane na prostovoljni osnovi v vse tri glavne zvrsti oboroženih sil in razporejene na vse položaje razen na tiste, katerih osnovna naloga je približati se in ubiti nasprotnika (Vrhovšek, 2005: 70).

²⁸ Vir: http://www.army.mod.uk/servingsoldier/whatsgoingon/index/whats_going_on_archive.htm

Tako kot v večini oboroženih sil, se tudi v britanskih oboroženih silah v prvi vrsti soočajo s problemi materinstva, prilagojenega delavnika ter problemom spolnega nadlegovanja. V ta namen je bil uveden prilagojen delavnik, ki omogoča zaposlenim, da preživijo več časa z družino; večinoma je odobren staršem z majhnimi otroki. Prav tako lahko zaprosijo za t.i. karierno pavzo (Career Break), ki lahko traja med 3 meseci in 3 leti. Vendar pa ti dve 'ugodnosti' odobrijo samo na tistih dolžnostih, kjer posledično ne vplivajo na operabilno zmožnost.

Materinska politika v rednih oboroženih silah je trenutno pod drobnogledom, in sicer v povezavi z Zakonom o delu in družini (Work and Families Act). Zakon naj bi podaljšal trajanje porodniškega dopusta (oz. dopustov) in tudi plačila tako za matere kot očete, v povezavi s tem zakonom pa tudi še proučujejo, kako bi te spremembe kar se da učinkovito uvedli tudi v oborožene sile, ne da bi pri tem vplivali na njihovo operacijsko zmožnost.

Materam vojakinjam je omogočenih 18 tednov porodniškega dopusta (t.i. Ordinary Maternity Leave) pred rojstvom otroka in 18 tednov po rojstvu otroka, ne glede na to ali se določijo za odhod iz oboroženih sil ali se nameravajo vrniti na delovno mesto. Obvezno je izkoristiti dva tedna takoj po rojstvu otroka. Vojakinje imajo pravico do 30-ih tednov t.i. Occupational maternity Absence, ki je posebnost oboroženih sil, pri čemer se morajo vrniti na delovno vojaško dolžnost najkasneje 37 tednov po rojstvu otroka. Pravila koriščenja tako prvega kot drugega dopusta ter ostalih pravic in pravil v zvezi z materinstvom v britanskih oboroženih silah ureja DCI JS 35/00, sprejet leta 2002.

Vojakinja ne sme biti poslana na mednarodno misijo v obdobju vsaj 6 mesecev po rojstvu otroka, razen če prostovoljno izrazi željo. Omogočena jim je pravica do dojenja do otrokovih šestih mesecev starosti, ne glede na dolžino porodniškega dopusta, ki ga vojakinja koristi. Prav tako v britanskih oboroženih silah posvečajo pozornost reintegraciji vojakinj po porodu, z posebnimi programi vadbe in posebnimi oblikami psihološke pomoči.

6.2.24. Združene države Amerike

V ZDA se je vloga ženske in družine v oboroženih silah v zadnjih desetletjih zelo spremenila. Leta 1972 so v poklicnih oboroženih silah ZDA uvedli prostovoljen vstop ter ukinili vojaško obveznost, zaradi česar se je delež žensk bistveno povečal, prav tako pa se je spremenil demografski profil v vojski. Prehod na prostovoljno obveznost so ZDA uvedle zaradi pomanjkanja števila primernih moških za vojaško službo. Do leta 1969 je bil ženskam z otroki prepovedan vstop v vojaško službo.

Podatki za leto 2006 kažejo na velik padec deleža vojakinj v oboroženih silah ZDA. V letu 2005 je bil ta delež 15,5 %, v letu 2006 pa le še 6,27 % (*Year in Review, 2006*). Verjetno je to posledica nezaupanja v ameriško zunanjo politiko, ki postaja vse bolj ekspanzivna, kar se odraža predvsem v delovanju ameriške vojske v različnih vojaških spopadih po svetu. Prisotnost ameriške vojske na vojnih žariščih po celem svetu in posledično ogromno število vojaških žrtev, postaja razlog za izogibanje vojaški službi. Predvsem to velja za posameznike in posameznice z družinami, majhnimi otroci in nosečnice.

Po Cejanovi (Cejan, 2005: 10) se vojaške družine v ZDA kljub dobro urejeni družinski politiki, še vedno ukvarjajo s problemi in težavami, kar velja predvsem za družine, vojakinjam kot posameznicam pa je zagotovo še težje. Tako se večina žensk za odhod iz oboroženih sil ZDA odloči prav zaradi nosečnosti, zdravstvenih težav, neprimerne ravnanja, nezmožnosti opravljanja predpisanih nalog ter zaradi starševstva. Prav neprilagojen delovni čas, ter neravnovesje med delom in družino se je izkazalo za najpogostejši faktor za opustitev vojaške kariere (Vrhovšek, 2005: 78).

ZDA se kljub visoki stopnji industrializiranosti in poudarjanju demokratičnosti v družbi, na področju ureditve materinskega varstva uvrščajo med države, ki ne zagotavljajo nobene oblike plačanega dopusta ob rojstvu otroka (niti za matere niti za očete), prav tako ne starševskega dopusta. Tako v večini matere ob rojstvu porabijo osebni ali bolniški dopust.

Oborožene sile ZDA so razdeljene po različnih zvrsteh in vsaka zvrst ima posebej urejeno varstvo materinstva. Tako so npr. mornarica in marinci leta 1995 uvedle t.i.

DON Policy on Pregnancy²⁹. Ta zagotavlja in priznava ženskam enakopraven status v svojih vrstah ter jim tako tudi priznava materinsko funkcijo in odločitev za le-to. Zavedajo se, da lahko materinstvo vpliva na operativno pripravljenost in zmožnost opravljanja delovnih nalog.

6.3. Pravno varstvo materinstva v civilni družbi v primerjavi s pravnim varstvom v oboroženih silah

Pri primerjavi ureditve materinstva v civilni družbi in v oboroženih silah, je potrebno povedati, da materinstvo v oboroženih silah praviloma ureja civilna zakonodaja, nekatere posebnosti pa ločeno ureja še vojaška zakonodaja. Le-ta kaže na stopnjo demokratičnosti oboroženih sil, saj nikjer nisem zasledila negativnih oz. omejevalnih dejavnikov, kot posledice materinstva vojakinj.

Tabela 3: Pravno varstvo materinstva³⁰ v civilni družbi držav članic zveze NATO v primerjavi s posebnim varstvom materinstva v poklicnih oboroženih silah³¹

| DRŽAVA | UREDITEV MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI | POSEBNE UREDITVE MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH |
|-------------------------|--|--|
| BELGIJA | 15 tednov 100 % nadomestila, 3 mesece neplačanega dopusta | 15 tednov – šteje kot aktivna dolžnost; odmor za dojenje do otrokovega 7. meseca; organizirano varstvo; delni in fleksibilen delovni čas |
| BOLGARIJA ³² | 315 dni plačano 90 %, 50 dni (do otrokovega 1. leta) 80 %. Ugodna socialna pomoč v primeru, da se mati odloči ostati | Zakon o obrambi prepoveduje nosečnicam, materam z otroki mlajšimi od šest let ter materam, ki imajo otroke s posebnimi |

²⁹Vir: http://neds.daps.dla.mil/Directives/s1000_10a.pdf.

³⁰ Trajanje porodniškega, starševskega in očetovskega dopusta je v različnih virih navedeno različno – v dnevih, tednih, mesecih. Podatki so primerljivi le na splošno, saj po posameznih državah denarno nadomestilo določajo različni pogoji. Pri analizi nisem upoštevala očetovskega dopusta.

³¹ Viri:

1. <http://www.ilo.org>
2. <http://wikipedia.org/wiki/Parental>
3. http://www.apesma.asn.au/women/maternity_leave_around_the_world.asp, junij 2001),
4. <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>, februar 2006,
5. <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4837422.stm>),
6. <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief5table1.pdf>
7. tabele na spletni strani <http://europa.eu.int>

| DRŽAVA | UREDITEV MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI | POSEBNE UREDITVE MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH |
|------------------------|---|---|
| ČEŠKA | doma zaradi vzgoje otroka (do otrokovega 2. leta starosti) 28 tednov ali 37 tednov za mati samohranilko ali ob rojstvu več otrok; do otrokovega 3. leta starosti | potrebami nočno delo in nadure Zakon o profesionalni službi dovoljuje poveljujočim zagotavljanje pogojev za usklajevanje družine in vojaške kariere |
| DANSKA | 18 tednov (od tega 4 tedne pred rojstvom) + 10 tednov kateri koli od staršev + dopust za nego in varstvo otroka do 52 tednov za katerega koli od staršev do otrokovega 8. leta starosti | |
| ESTONIJA ³³ | 140 dni pred ali po rojstvu otroka 100 % (za več rojstev oz. težek porod dodatnih 14dni); ugodnosti pa do otrokovega 15. meseca | |
| FRANCIJA | 16-26 tednov; dodatni 2 leti neplačanega oče in mati | |
| GRČIJA | 16. oz. 17. tednov 50 % ³⁴ | 14 mesečni plačani porodniški dopust v vseh treh zvrsteh vojske; po tretjem mesecu nosečnosti uniforma ni več potrebna, prav tako ne udeležba na terenskih usposabljanjih in delo z računalniki; pomoč pri umetni oploditvi; možen krajši dopust v primeru spontanega in umetnega splava |
| ITALIJA ³⁵ | 22 tednov (5 mesecev), 2 meseca pred porodom in 3 po porodu + 10 mesecev oz. 20 mesecev (več otrok); neplačan dopust 26 tednov za mati ali oba starša 44 tednov (10 mesecev) | |
| ISLANDIJA | 2 meseca , drug vir 3 mesece mami ali oče + 3 mesece, ki ga lahko koristi ali mati ali oče. Skupaj starševski dopust 9 mesecev, ki ga lahko izkoristijo v obdobju 18 mesecev od rojstva | |

³² <http://www.eunews.bg/?cmd=singlenews&id=42>.

³³ <http://www.rahvastikuminister.ee/cms/doc/benefits.pdf#search=%22maternal%20leave%20estonia%22>

³⁴ Podatki se med viri razlikujejo.

³⁵ Za plačan dopust mora zaposlitvena pogodba vsebovati plačilo socialnih prispevkov (http://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave). Neizkoriščen starševski dopust se lahko izrabi do otrokovega 9. leta starosti. Prav tako imajo straši pravico do polno plačanega bolniškega dopusta v trajanju 5 dni na leto za otroke od 3-8. leta starosti (<http://www.childpolicyintl.org/issuebrief5table1.pdf>).

| DRŽAVA | UREDITEV MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI | POSEBNE UREDITVE MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH |
|---------------------------|---|---|
| KANADA | otroka. 17 tednov + 35 tednov dopusta za nego, ki ga lahko koristita oba starša | |
| LATVIJA | 16 tednov praviloma 56 dni v času nosečnosti in 56 dni po rojstvu 100 %; poleg tega še dodatno leto in pol neplačanega dopusta | Ob rojstvu otroka upravičenost do denarne nagrade; vojaška kompenzacija v času koriščenja dopusta |
| LITVA | 70 koledarskih dni pred rojstvom otroka (oz. 70 dni v primeru komplikacij ali rojstva večih otrok) in 56 dni po rojstvu; neplačan dopust do otrokovega 3. leta starosti | |
| LUKSEMBURG | 16 tednov; starševski dopust- 6 mesecev polna odsotnost ali 12 mesece delna odsotnost z dela | Poseben zakon ki ureja starševstvo; v veljavi tudi zakon za zaščito nosečih žensk in doječih mater |
| MADŽARSKA | 24 tednov; (4 tedne pred rojstvom in 20 po rojstvu) + dopust za nego in varstvo otroka do 3. leta starosti | 6 mesečni porodniški dopust, po tem obdobju lahko zaprosijo za t.i. status rezervnega osebja (dodatno leto odsotnosti z dela); omogočeno koriščenje odmorov za dojenje do otrokovega 6. meseca starosti |
| NEMČIJA ³⁶ | 14 tednov, vključujoč 6 tednov pred rojstvom otroka; deljena 156 tednov (3 leta) oče ali mati v delni ali polni odsotnosti z dela | Možnost prilagojenega delovnega časa – skrajšan delovni čas |
| NIZOZEMSKA ³⁷ | 16 tednov; neplačan 6 mesecev za oba starša | Omogočen delni delovni čas, starševski dopust in možnost ponovnega vstopa (v obdobju 6 let) |
| NORVEŠKA | 52 tednov (12 mesecev) ali 42 tednov (10 mesecev) - mati mora vzeti prvih 6 tednov po rojstvu, ostali del lahko deli z očetom | |
| POLJSKA | 16 tednov (vsaj 2 tedna pred rojstvom) za prvega otroka oz. 18. tednov za naslednjega otroka; 26. tednov za rojstvo več otrok hkrati; dodatnih 26 mesec dopusta oz. 36 mesecev za starša samohranilca | Zakon o vojaški službi profesionalnih vojakov omogoča pravico do enega leta neplačanega dopusta v primeru nosečnosti kandidatkam vojaških akademij |
| PORTUGALSKA ³⁸ | 98 dni oz. 6 tednov ³⁹ ; neplačan dopust 6-24 mesecev | |

³⁶ Za del plačanega dopusta je potrebno biti privatno zdravstveno zavarovanje (private health insurance), preostali del plačanega dopusta krije delodajalec (<http://en.wikipedia.org/wiki/Parental-leave>).

³⁷ Omogočen je tudi družinski dopust – 10 dni na leto + 2 dni t.i. izrednega dopusta.

| DRŽAVA | UREDITEV MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI | POSEBNE UREDITVE MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH |
|---------------------------------------|--|--|
| ROMUNIJA | 112 dni ⁴⁰ | 12 tednov porodniškega dopusta in še dodatno obdobje enega leta za varstvo in nego otroka (oz. dveh v primeru hendikepiranega otroka), ki ga lahko koristi eden od staršev. To obdobje se ne upošteva kot obdobje potrebno za napredovanje. |
| SLOVENIJA | 105 dni porodniškega dopusta (28-45 pred porodom) 100 % + 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka oba starša | |
| SLOVAŠKA | 28 tednov od tega 6 tednov pred rojstvom; v primeru rojstva večih otrok ali samohranilstva 37 tednov 90 % | 28 tednov porodniškega dopusta, ki šteje kot aktivna delovna doba |
| ŠPANIJA | 16 tednov od tega lahko 10 tednov prevzame oče + 2 dodatna tedna v primeru rojstva več otrok; neplačan dopust do otrokovega 3. leta starosti | Zakon o vojaškem osebju omogoča premestitev vojakinje na drugo delovno mesto v obdobju nosečnosti ali zaradi dojenja, pri čemer ne sme priti do degradacije pristojnosti; otroški centri oz. vrtci prilagojeni zahtevam vojaške službe (do sedaj 20 centrov) |
| TURČIJA | 12 tednov | Posebej varovano obdobje dojenja; posebna zaščita nosečih vojakinj v VL |
| VELIKA BRITANIJA ⁴¹ | 18 tednov, od tega 11 pred rojstvom; 13 tednov neplačanega starševskega dopusta do otrokovega 5. leta starosti + 18 tednov starševskega dopusta za nezmožnega otroka do otrokovega 18. leta starosti | Uveden prilagojen delavnik; možnost t.i. karijerne pavze; pravica do 30-ih tednov . Occupational Maternity Absence, pri čemer se morajo vrniti na delovno vojaško dolžnost najkasneje 37 tednov po rojstvu otroka; vojakinja ne sme biti poslana na mednarodno misijo v obdobju vsaj 6 mesecev po rojstvu otroka; pravica do dojenja do otrokovih 6. mesecev starosti; posebni programi vadbe in psihološka pomoč za integracijo po porodu |

³⁸ Do 30 dni na leto za otroke pod 10 let in 15 dni za otroke nad 10 let. Poseben dopust v trajanju 4 let za bolnega otroka; pravica do delnega delovnega časa (<http://www.childpolicyintl.org/issuebrief5table1.pdf>).

³⁹ Podatki se razlikujejo (6 tednov vir 1998-2002).

⁴⁰ Podatek tudi 63 dni pred rojstvom in 63 dni po rojstvu otroka.

| DRŽAVA | UREDITEV MATERINSTVA V CIVILNI DRUŽBI | POSEBNE UREDITVE MATERINSTVA V POKLICNIH OBOROŽENIH SILAH |
|-------------------------------|--|--|
| ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE | 0 tednov; neplačan dopust 12 tednov | |

⁴¹ Za plačan dopust je potrebno imeti plačane socialne prispevke (National Insurance) za 26 tednov ali več pred 15 tednov pred datumom poroda. Potrebno je obvestiti delodajalca. Oba starša lahko koristita dodatnih 13 tednov neplačanega dopusta na leto, če sta delala za delodajalca več kot eno leto, za otroka pod 6 let (http://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave).

7. MATERINSTVO V REPUBLIKI SLOVENIJI IN SLOVENSKI VOJSKI

7.1. Pravna ureditev materinstva v Republiki Sloveniji

Temeljni dokument, ki ureja področje pravnega varstva materinstva v RS je Ustava Republike Slovenije. V drugem poglavju Ustava obravnava človekove pravice in svoboščine, od 53. do 55. člena pa podrobneje ureja pravice, s katerimi država ureja pravico do družinskega življenja. Določba 53. člena tako zakonsko varuje družino, materinstvo in očetovstvo, 54. člen pravice in dolžnosti staršev v odnosu do otrok, določbe 55. člena pa posamezniku oziroma posameznici dajejo pravico do svobodnega odločanja o rojstvih svojih otrok, pri tem je država dolžna zagotoviti takšne pogoje, da bo odločitev za ustvarjanje družine svobodna.

Varstvo materinstva je v Sloveniji urejeno pred porodom in po porodu. Varstvo materinstva izhaja iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), sprejetem decembra 2001. Pravice po ZSDP-ju so:

1. pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, kamor spadajo:

- starševski dopust:
- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

2. starševsko nadomestilo,

3. pravice iz naslova krajšega delovnega časa.

4. pravice do družinskih prejemkov.

Pravzaprav so prav vse zgoraj naštetе pravice pomembne za varstvo materinstva, čeprav se bomo v nadaljevanju posvetili predvsem porodniškemu dopustu.

Porodniški dopust in porodniško nadomestilo

Porodniški dopust skupno traja 105 dni. Porodnica ga nastopi 28 dni pred predvidenim porodom, lahko pa se odloči, da ga nastopi že 42 dni pred predvidenim datumom poroda. Oče ima pravico do porodniškega dopusta v primeru, ko mati umre, zapusti otroka ali na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno ni sposobna

za samostojno življenje in delo. Oče ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu 77 dni, torej kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni.

Pravico do porodniškega dopusta ima v soglasju z materjo tudi oče otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi porodniški dopust. Oče ima pravico do porodniškega dopusta, če dejansko neguje in varuje otroka. To velja tudi za stare starše. Druga oseba ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila.

Dopust za nego in varstvo otroka – nadomestilo 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. To pravico lahko uveljavlja eden od staršev, pod določenimi pogoji pa tudi stari starši otroka oziroma druga oseba. Če pravico do dopusta za nego in varstvo otroka za istega otroka uveljavljata oba starša, morata skleniti pisni dogovor, v katerem določita obdobje in način izrabe dopusta. Dopust se v določenih primerih lahko podaljša, npr. ob rojstvu dvojčkov.

Del dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju največ 75 dni se lahko prenese in izrabi do 8. leta starosti otroka. Druga oseba ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu kot ga imata mati oziroma oče. Pravica se zmanjša za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila.

Za Slovenijo je značilna visoka udeležba žensk na trgu delovne sile, kljub temu pa problemi zaposlovanja žensk in mater, ki so že v delovnem razmerju ali pa vanj šele vstopajo, ostajajo predmet javne diskusije. Ženske se v RS še vedno soočajo z (ne)enakim obravnavanjem in neenakimi možnostmi pri zaposlovanju in ustvarjanju kariere (Ravšl, 2003: 14).

7.2. Materinstvo v Slovenski vojski

Nosečnost ni bolezen in zdrava nosečnica lahko v številnih primerih opravlja svoje delo brez posebnih omejitev, pri čemer pa delovno okolje in tudi delo samo lahko škodljivo vplivata na zdravje nosečnice in ploda ter doječe matere in njenega otroka. Zato je pomembno, da je ženska v tem obdobju deležna posebne skrbi v zvezi z varovanjem zdravja – tudi na delovnem mestu kot so oborožene sile in v Slovenski vojski.

Zakonska ureditev materinstva v Sloveniji je glede starševskega dopusta, varstva nosečnic in mater v primerjavi z ureditvami zahodnoevropskih držav 'radodarna', saj npr. zagotavlja 100 odstotno nadomestilo dohodka, veliko zdravstvenih ugodnosti, torej atributi, ki pritičejo socialno urejeni državi. Varstvo materinstva v Slovenski vojski je urejeno s civilno zakonodajo, posebnosti v vojaški zakonodaji glede materinstva za sedaj še ni.

V Slovenski vojski obstaja še t.i. celostna skrb za pripadnice in pripadnike, ki se še razvija, obsega pa dejavnosti, s katerimi se posebej podpira pripadnost kolektivu in organizaciji, motivacija za kakovostno opravljanje delovnih nalog in omogoča osebni razvoj. V 1. brigadi Slovenske vojske se program izvaja od septembra 2004. Program obsega več področij, duhovno in psihološko oskrbo, pravno pomoč in prostočasne aktivnosti. Celostno skrb predstavlja velik motivacijski dejavnik. Ob rojstvu otroka poveljniki enot svojim pripadnikom in pripadnicam izročijo čestitko in jim podarijo darilni bon v vrednosti 30.000. Vsako leto organizirajo družinski dan in dan brigade, povabijo družinske člane (Šket, 2005).

Trenutno lahko ugotovimo, da načeloma materinstvo ne predstavlja ovire pri zaposlitvi in delu v Slovenski vojski. Vsaj kar se tiče formalno-pravnega vidika. Vprašanje pa je, kako je z varstvom materinstva v praksi, saj do sedaj še ni bilo opravljene raziskave, ki bi ugotavljala dejansko stanje mater v Slovenski vojski. Prav tako bi bilo smiselno raziskati ali po mnenju pripadnic Slovenske vojske, ki še nimajo družine, ali bi jim materinstvo predstavljalo oviro pri razvoju vojaške kariere.

Z vključevanjem Slovenske vojske v mirovni misijah in tudi bojnih operacijah, v katerih bodo sodelovale tudi slovenske vojakinje, bi bilo potrebno zagotoviti posebne oblike varstva materinstva. Smiselno bi bilo urediti posebno organizirano varstvo v primeru daljše odsotnosti, ustrezne in prilagojene uniforme za noseče vojakinje, prav tako vojakinje naj ne bi bile poslane v tujino vsaj 6 mesecev po rojstvu otroka, zaradi vzpostavitve dojenja.

7.3. Ocena tveganja za nosečo vojakinjo in doječo vojakinjo v Slovenski vojski

Na nekaterih delovnih mestih obstajajo določene obremenitve in škodljivosti, ki lahko ogrozijo zdravje noseče ženske in/ali njenega otroka, zato je potrebno le-te posebej zaščititi. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS 30/2000, 6.4.2002) sprejet 24. aprila 2002, v členih od 187 do 193, v ta namen ščiti delavke v času nosečnosti in doječe matere. Zakon o delovnih razmerjih tako določa, da imajo delavci in delavke zaradi nosečnosti in starševstva v delovnem razmerju pravico do posebnega varstva, ki ga zagotavlja omenjen zakon.

Če Zakon o delovnih razmerjih prenesemo na institucijo Slovenske vojske, vojakinja v času nosečnosti in ves čas dojenja otroka, najmanj pa eno leto po porodu, ne bi smela opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali škodljivim delovnim razmeram. Med nosečnostjo in dojenjem vojakinja ne sme biti izpostavljeni različnim fizikalnim, biološkim in kemičnim dejavnikom ter delovnim razmeram in procesom, za katere je ugotovljeno, da predstavljajo tveganje za zdravje nosečnic in doječih mamic. V času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko mati doji otroka, ne bi smela opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi nadurnega ali nočnega dela izhaja nevarnost za zdravje matere ali zdravje otroka. Tveganja pa so za posamezno žensko različna, odvisna od zdravja in višine nosečnosti.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in nato v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati podatkov o nosečnosti in načrtovanju družine, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, prav tako jih ne sme iskati sam. Delodajalec tudi ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali z

dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali celo od ženske zahtevati vnaprejšnji podpis odpovedi pogodbe v primeru zanositve.

Pri analizi ocene tveganja za nosečo vojakinjo in doječo vojakinjo, izhajam iz Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja Zakona o delovnih razmerjih, ki je v prilogi označen z rimsko I - Ocena tveganja in ukrepi za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu za noseče in doječe delavke. V tej prilogi omenjenega Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja so našteje vrste obremenitve in škodljivosti, ki jim noseče delavke ne smejo biti izpostavljene.

Oborožene sile morajo imeti izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja, s katero se določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Ker se v oboroženih silah opravlja delo, pri kateri nastopajo posebna tveganja zaradi izpostavljenosti nekaterim škodljivim dejavnikom, je potrebno oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto in stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare in določiti ter izvesti ustrezne ukrepe. Posebno pozornost pa je potrebno nameniti tudi nosečim vojakinjam⁴², vojakinjam, ki so pred nedavnim rodile, in doječim vojakinjam.

Vrste obremenitve oz. škodljivosti, na katere morajo v oboroženih silah biti posebej pozorni in premestiti nosečnice na druga delovna mesta ali pa jih ustrezno zaščititi so naslednje:

1. **Fizikalni dejavniki, kadar lahko povzročijo okvaro ploda ali ogrozijo nosečnost:**
 - a) trki, vibracije, nenadni premiki,
 - b) premeščanje bremen, težjih od 5 kg,
 - c) hrup nad 80 dB - velja za splošni hrup na delovnem mestu zaradi drugih proizvodnih virov v okolici delovnega mesta in nad 55 dB- velja za hrup na delovnem mestu zaradi neproizvodnih virov (ventilacija, klimatizacija, sosedni obrati, hrup prometa ipd.),
 - d) ionizirno sevanje,
 - e) izreden mraz ali vročina,
 - f) nefiziološki gibi in položaji; potovanje.

⁴² Dokler ženska z zdravniškim potrdilom ne seznanj delodajalca s svojo nosečnostjo, ni ta dolžan storiti za njeno zdravje nič drugače kot za druge zaposlene.

2. **Biološki dejavniki**

- a) prva skupina bioloških dejavnikov je tista, v kateri so biološki dejavniki, ki verjetno ne morejo povzročiti bolezni, lahko pa ogrozijo zdravje nosečnice ali ploda;
- b) druga skupina bioloških dejavnikov je tista, v kateri so biološki dejavniki, ki lahko povzročijo bolezni in lahko pomenijo nevarnost za delavce; ni verjetnosti širjenja dejavnika v skupnosti; navadno je na voljo učinkovita preprečitev ali zdravljenje bolezni;
- c) tretja skupina bioloških dejavnikov je tista, v kateri so biološki dejavniki, ki lahko povzročijo resne bolezni in pomeni resno nevarnost za delavca; obstaja nevarnost širjenja v skupnosti, vendar je navadno na voljo učinkovita preprečitev ali zdravljenje bolezni;
- d) četrta skupina bioloških dejavnikov je tista, v kateri so biološki dejavniki, ki povzročajo resne bolezni in pomeni resno nevarnost za delavce; obstaja velika nevarnost širjenja v skupnosti; običajno ne obstaja učinkovita preprečitev ali zdravljenje bolezni.

3. **Kemični dejavniki (označeni so standardnimi opozorilnimi oznakami)**

- a) snovi, označene z:
 - R 40 (snovi, ki povzročajo močne trajne okvare zdravja),
 - R 45 (snovi, ki lahko povzročajo raka),
 - R 46 (snovi, ki lahko povzročajo dedno genetsko okvaro),
 - R 47 (snovi, ki povzročajo okvare na plodu) in
 - R 49 (snovi, ki lahko povzročajo raka pri vdihavanju);
- b) proizvodni procesi:
 - proizvodnja auramina,
 - delo, ki vključuje izpostavljenost aromatskim policikličnim ogljikovodikom, prisotnim v premogovih sajah, katranu, smoli, dimu ali prahu,
 - delo, ki vključuje izpostavljenost prahu, dimu in aerosolom, ki nastajajo pri prašenju in elektrolitskem prečiščevanju baker-nikljevih talin,
 - močno kislinski postopek pridobivanja izopropilalkohola.
- c) živo srebro in živosrebrovi spojine,
- d) zdravila proti mitozni,

- e) ogljikov oksid,
 - f) kemični dejavniki z znano in nevarno absorpcijo preko kože.
- 4. Posebej je prepovedano:**
- a) delo v ozračju, kjer vlada nadtlak, npr. zaprti prostori pod pritiskom in podvodno potapljanje,
 - b) delo, pri katerem pride lahko do infekcije s toksoplazmo in virusom rubelle, razen, če ni dokazano, da so noseče delavke ustrezno zaščitene pred takšnimi dejavniki s cepljenjem.
- 5. Doječe delavke ne smejo delati s svincem in njegovimi spojinami, kadar lahko pridejo v njihovo telo.**
- 6. Podzemno rudarsko delo je za ženske prepovedano že z zakonom o delovnih razmerjih.**

Tabela 4: Značilnosti nosečnosti, ki vplivajo na delazmožnost noseče delavke

| Značilnosti nosečnic | Negativni vplivi dela |
|--------------------------|--|
| Jutranja slabost | - jutranja izmena - izpostavljenost smrdečim snovem |
| Bolečina v križu | - stoja - dvigovanje bremen - neugodni položaj telesa |
| Krčne žile nog | - stoja - sedenje |
| Pogosto tiščanje na vodo | - težava pri zapuščanju delovnega mesta - velika oddaljenost do stranišča |
| Povečan obseg telesa | - uporaba zaščitne obleke - delo v utesnjenem prostoru - delo z rokami |
| Utrujenost | - nadure - večerno in nočno delo |
| Ravnotežje | - drseča, mokra tla |
| Udobje | - problemi pri delu na utesnjujočih delovnih mestih |

Vir: <http://www.cilizadelo.si/default30600.html?PHPSESSID=57e2cf1c73d64abfe1f02551394fd3e5> (21. maj, 2006).

Če analiziramo in apliciramo te podatke na žensko vojakinjo, ki zanosi in ima kasneje željo daljši čas dojiti svojega otroka, ugotovimo da je normalno in nemoteno delo v Slovenski vojski in nasploh v poklicnih oboroženih silah, pravzaprav težavno in

ovirano. Zato v oboroženih silah v večini primerov pride do prerazporeditve na drugo delovno mesto, ki ne ogroža zdravje nosečnice ali zdravje otroka.

8. ZAKLJUČEK

Vloga ženske v sodobni družbi se spreminja, spreminjajo se tudi stereotipi o družbeni vlogi žensk v današnji družbi. Ženske se s svojo vztrajnostjo in prizadevnostjo vključujejo na tradicionalno moška, tako življenjska kot delovna področja, med katerimi imajo pomembno vlogo in mesto tudi oborožene sile. Ta dejstva je družba priznala in jih velikokrat jemlje kot samoumevna. Možnosti vključitvi žensk tudi v tradicionalno moške poklice in vloge formalno ne nasprotuje nobena zakonodaja. S sistemsko ureditvijo, ki bi tej možnosti dajala realno osnovo, pa je že drugače. V vsakdanjem življenju je velikokrat odgovor zelo nedomišljen in predvsem nepremišljen – možnost je dana, nihče ji ne oporeka, zakaj bi jo morali posebej urejevati? To ne bi bilo v duhu enakih možnosti in enakopravnosti. Posebna ureditev za ženske bo diskriminirala moške. Ta 'poulična filozofija' je neverjetno pogosto sprejeta kot sistemska politika.

Dejstvo je, da še zmeraj živimo v moškosrediščni družbi, kjer so ženske še vedno v podrejenem položaju, oziroma v položaju, ko ravno zaradi moškosrediščne orientiranosti nimajo enakih izhodiščnih možnosti za opravljanje poklica, kljub njihovi izobrazbi in usposobljenosti. Delitev odgovornosti znotraj družine namreč ostaja pretežno asimetrična, pri čemer ženske še vedno nase prevzemajo večji delež odgovornosti in časa. Enakopravnost žensk na delovnih mestih ter v družni nasploh ostaja v večini deklarativne narave, še posebej to velja za tradicionalno moške položaje in delovna mesta, med katerimi so zagotovo tudi oborožene sile.

Moško in žensko ustvarjanje karijerne poti se med seboj zelo razlikujeta. Osrednjo razliko predstavlja prav prekinitvev karijerne poti zaradi nosečnosti, rojevanja otrok in njihove vzgoje. Rezultat usklajevanja materinstva in kariere je tako pogosto preobremenjenost, veliki občutki krivde, sklepanje kompromisov na račun materinstva ali kariere in posledično prisila izbire.

Do poenotenja ureditve materinstva v oboroženih silah država članic zveze NATO ne bo prišlo, materinstvo ostaja stvar civilne politike in ureditve.

Kako torej odgovoriti na v uvodu zastavljene hipoteze?

1. hipoteza: Materinstvo predstavlja ključni dejavnik za nizko integracijo žensk v poklicne oborožene sile.

Posebna sistemska in pravna urejenost materinstva v poklicnih oboroženih silah je neobstoječa praksa, čeprav nihče ne zanika posebnih pogojev, ki so jim v oboroženih silah izpostavljene ženske in matere. Sistemska urejenost materinstva je odraz socialne urejenosti družbe sicer in položaja in enakopravnosti, ki so jo v neki konkretni državi v preteklosti že dosegle in jo še dosegajo ženske.

Odloženo materinstvo je zato zelo pogosta praksa žensk v oboroženih silah, še pogosteje pa je ravno materinstvo razlog za nizki delež žensk, ki vstopajo v poklicne oborožene sile in najpogosteje tudi razlog za njihovo zapuščanje oziroma za opustitev vojaške kariere. Ženske torej uskladijo družinsko in poklicno kariero v oboroženih silah najpogosteje tako, da se eni odrečejo.

2. hipoteza: Materinstvo v poklicnih oboroženih silah NATO članic je urejeno samo s civilno zakonodajo; boljši kot so pogoji za materinstvo, večji delež žensk aktivno sodeluje v poklicnih oboroženih silah države članice NATO.

Med članicami je razlika tako v civilni zakonodaji kot tudi v poklicnih oboroženih silah, kar se tiče sistemske ureditve materinstva, velika. Posebne ugodnosti in razlike med civilno ureditvijo materinstva in pa v njihovih oboroženih silah skoraj ni. Posebna izjema sta Turčija in Združene države Amerike. In sklep? V Turčiji, kjer formalno posebej izpostavljajo posebno urejenost za vojakinje, ki se odločajo tudi za materinstvo, je delež žensk v oboroženih silah izredno, skoraj zanemarljivo nizek, kar dokazuje da je formalna urejenost sicer predpogoj, že zdaleč pa ne edini pogoj. Na drugi strani so Združene države Amerike, ki praktično nimajo urejenih sistemskih pogojev za materinstvo in je le-to prepuščeno zasebnim odločitvam in zasebni sferi. Delež žensk v njihovih oboroženih silah je sicer visok, vendar je ravno nosečnost in materinstvo eden od najpogostejših razlogov za odhod žensk iz oboroženih sil. In sklep? Formalna neurejenost materinstva onemogoča nadaljevanja poklicne kariere žensk v oboroženih silah.

Iz tega sledi, da je formalna sistemska ureditev materinstva nujni predpogoj za vključevanje žensk v oborožene sile in njihovo poklicno vojaško kariero, vendar mora formalni ureditvi slediti tudi izgrajen sistem vzpodbud, ki omogočajo, da formalno postane tudi dejansko.

Odločitev za materinstvo nedvomno predstavlja oviro pri razvoju karijerne poti v poklicnih oboroženih silah. Odsotnost urejenosti tega področja lahko pripravljenost in sposobnost integracije žensk v oborožene sile učinkovito prepreči.

3. hipoteza: Slovenska vojska zagotavlja vojakinjam materam, ustrezne formalne pogoje za odločitev za materinstvo.

In kakšna je situacija v Slovenski vojski? Formalna sistemska ureditev starševstva oz. materinstva je za oborožene sile takšna kot za civilno družbo. Poudariti je treba, da je slovenska ureditev zagotovo med ugodnejšimi in bolj urejenimi med državami članicami NATO. Zakaj torej v slovenskih oboroženih silah ni več žensk in zakaj usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in odgovornosti med ženskami pripadnicami oboroženih sil ni bolj pogosto in lažje? Odgovor seveda ni enostaven, vendar leži v preprostem dejstvu, da situacije v oboroženih silah ne moremo obravnavati ločeno od situacije v družbi na sploh. Ali drugače povedano, usklajevanje poklicnega in družinskega je v Slovenski vojski odvisno bolj od splošne situacije v družbi in klime, ki je usklajevanju obeh sfer naklonjena ali ne, kot pa od formalne ureditve, ki je sicer nujni predpogoj. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja v oboroženih silah je takšno, kot je v družbi sicer, zaradi pogojev dela in funkcioniranja oboroženih sil nasploh, pa je transparentnost prisotnosti težke naloge usklajevanja bolj izražena. In če je v družbi nasploh usklajevanje družinskega in poklicnega naloženo posameznicam, je to v oboroženih silah še bolj izraženo in neizpodbitno.

Pripadnice Slovenske vojske trenutno še ne sodelujejo na vojnih območjih, kot sta Irak in Afganistan. Vprašanje, ki se zastavlja pa je ali je slovenska družba pripravljena na možnost, da se bodo morale bojevati tudi slovenske matere?

9. SEZNAM TABEL

Tabela 1: Razlike med psihičnimi ženskimi lastnostmi in pa psihičnimi lastnostmi idealnega bojevnika

Tabela 2: Delež žensk v oboroženih silah NATO članic od leta 2001-2006

Tabela 3: Pravno varstvo materinstva v civilni družbi držav članic zveze NATO v primerjavi s pravno urejenim varstvom materinstva v poklicnih oboroženih silah

Tabela 4: Značilnosti nosečnosti, ki vplivajo na delazmožnost noseče delavke

10. LITERATURA, VIRI

KNJIGE IN ČLANKI:

1. Adanić, Stjepan in Tatalović, Siniša (1993). Oružane snage – novačenje i mobilizacija, Otvoreno sveučilište, Zagreb.
2. Addis, Elisabetta in Russo, E. Valeria in Sebesta, Lorenza (1994): »Women Soldiers, Images and Realities«.
3. Bahovec, D. Eva (1995): »Predavanje za uvod: feminizem in materinstvo«. V: Delta. Revija za ženske študije in feministično teorijo. Letnik 1, št. 1 – 2. Ljubljana, Društvo za kulturološke raziskave, 39 – 51.
4. Beauvoir, S. (2000): »Drugi spol 2«. V: Delta. Revija za ženske študije in feministično teorijo. Letnik 4/3, št. 4, 11–28.
5. Becker, G. (1981): »A Treatise on the family«. Cambridge (mass): Harvard University Press.
6. Bukinac, Zorica (1995): »Integracija žensk v oborožene sile nekaterih držav članic Nata«. V: Bukinac Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. MORS, Ljubljana, str. 93-114.
7. Bukinac, Zorica (1995): »Sklepna beseda«. V: Bukinac Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. MORS: Center za strateške študije, Ljubljana.
8. Cejan, Metka (2005): Težave in problemi sodobne vojaške družine v ZDA. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
9. Cimerman, Špela (2002): Belgijske oborožene sile: proces preoblikovanja in problemi popolnjevanja po hladni vojni. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
10. Drglin, Z. (2002). »Popoln otrok, popolna mati – reši se, katera se more?!« V: Enzim, revija za kulturo. Letnik 11, št. 3 – 4, 93 – 99.
11. Derglin, Zalka (2003): Rojstna hiša: Kulturna anatomija poroda. Delta, Ljubljana.
12. Demšar, Mateja (2002): Načrtovanje materinstva v času šolanja. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
13. Gasperini, Gianfranco (1995): »Ženske in oborožene sile: Sedanje stanje in pričakovanja«. V: Bukinac, Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile . Ministrstvo za obrambo: Center za strateške študije, Ljubljana, str. 129-137.

14. Gašperin, Teja (2003): Usklajevanje zaposlitvene in družinske vloge žensk in socialne politike v Sloveniji in nekaterih državah EU. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
15. Gradič, Barbara (2002): Integracija žensk v oboroženih silah držav članic Nata. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
16. Grizold, Anton (1999): Obrambni sistem Republike Slovenije. Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola, Ljubljana.
17. Jelušič, Ljubica (1995): »Ženske vojakinje – emancipacija ali muhavost«. V: Bukinac Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. Ministrstvo za obrambo: Center za strateške študije, Ljubljana, str. 5-15.
18. Jelušič, Ljubica (2002): »Feminizacija vojske (uredniška beseda)«. V: Jelušič, Ljubica, Pešec, Mojca (ur.): Seksizem v vojaški uniformi. FDV, Ljubljana, str. 9-16.
19. Jogan, Maca (1995): »Seksizem in oborožene sile«. V: Bukinac, Zorica(ur.): Ženske in oborožene sile. Ministrstvo za obrambo, Ljubljana, str. 17-26.
20. Jogan, Maca (2001): Seksizem v vsakdanjem življenju. Znanstvena knjižnica, FDV, Ljubljana.
21. Jogan, Maca (2002): »Seksizem in oborožene sile (zgodovinski in sociološki kontekst)«. V: Jelušič, Ljubica, Pešec, Mojca (ur.): Seksizem v vojaški uniformi. FDV, Ljubljana, str.17-25
22. Juvančič, Urška (1999): Socialna konstrukcija materinstva. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
23. Karpljuk, Damir, Žitko, Maks, Videmšek, Mateja, Karpljuk Kararzyna (2002): »Razumevanje razlik med spoloma kot pot k učinkovitejši splošni in specifični telesni pripravljenosti pripadnic in pripadnikov Slovenske vojske«. V: Jelušič, Ljubica, Pešec, Mojca (ur.): Seksizem v vojaški uniformi. FDV, Ljubljana, str.67-86.
24. Kitzinger, Sheila (1994): Me, matere. Ganeš, Ljubljana.
25. Klun, Hermina (1992): Nosečnost in porod. DZS, Ljubljana.
26. Kokol, Lička (1999): Usklajevanje zaposlitvene in materinske vloge – dilema sodobne ženske. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
27. Kotnik, Igor (1995): »Nekateri vidiki vključevanja žensk v sodobne oborožene sile«. V: Bukinac Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. Ministrstvo za obrambo, Ljubljana, str. 67-92.

28. Kotnik Dvojmoč, Igor (2002): »Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile«. V: Jelušič, Ljubica, Pešec, Mojca (ur.): Seksizem v vojaški uniformi. FDV, Ljubljana, str.28-63
29. Kristan, Zdenka (2005): Materinski mit. Delta 2005
30. Majcen, Vinko (1995): »Psihološki vidiki vloge žensk v Slovenski vojski«. V: Bukinac Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. Ministrstvo za obrambo, Ljubljana, str.139-147.
31. Moskos, C.Charles, Williams, Allen John, Segal, r.David (2000): The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War. Oxford University Press, New York, Oxford.
32. Musek, Jan (1995): »Ženske in moški – preobrazba tradicionalnih spolnih vlog«. V: Bukinac, Zorica (ur.): Ženske in oborožene sile. Ministrstvo za obrambo: Center za strateške študije, Ljubljana, str. 139-147.
33. Oakley, A. (2000): Gospodinja. Založba /*cf, Ljubljana.
34. Maginnis, Robert L. (1992): »The Future Of Women In The Army«. Military Review, 72, July, str. 21-34.
35. Markušek, Petra (2001): Družinska politika v Republiki Sloveniji. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
36. Pešec, Mojca (2002): »Ženske v Slovenski vojski«. V: Jelušič, Ljubica, Pešec, Mojca (ur.): Seksizem v vojaški uniformi. FDV, Ljubljana, str. 138-141.
37. Phoenix, A., Woollett A., and Lloyd, E. (edit.) (1991): Motherhood: Meanings, Practices and Ideologies. SAGE Publications, London, Newbury Park, New Delhi.
38. Porodniški in starševski dopust (predlogi, mnenja in stališča ob Predlogu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih). Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1995.
39. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pravkar rodile, ter doječih delavk (UL, št. 82/2003).
40. (2001): Priročnik o zvezi NATO. Office of Information and Press NATO-1110 Brussels, Belgija.
41. Ravšl, Doris (2003): (Ne)enakost žensk in moških v povezavi s pravno ureditvijo starševstva v Republiki Sloveniji. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
42. Raziskava STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO. Zaključno poročilo, 2004: Naročnik: Vlada RS, Urad za enake možnosti. Poročilo pripravili izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela in red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar.

43. Repe, Eva (2004): Nove delovne kariere moških in žensk. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.
44. (1998): Reproduktivna izbira. uredila Vera Kozmik, Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1998.
45. Rener, Tanja (1994/1995): »Politika materinjenja ali Father Knows Best: for Him the Play, for Her the Rest«. V: Očetov delež; Časopis za kritiko in znanost, Ljubljana.
46. Rener, Tanja (1992): Razmerje med zasebno in javno dimenzijo družine in spolna struktura zasebnosti. Doktorska disertacija, FDV Ljubljana.
47. Rich, A.(1995): Of Woman Born: motherhood as experience and institution. New York, Norton.
48. Schneider, Dorothy; Carl J. (1991): »Mothers Should Be Allowed To Serve In The Military«. V: Wekesser, Polesetsky (ur.): Women in the Military: Greenhaven Press, San Diego, str. 22-25.
49. Segal, Mady Wechsler (1993): »Women in the Armed Forces«. V: Howes, H.Ruth, Stevenson, R. Michael (ur.): Women and the use of military force. Lynne/Rienner Publicers, Colorado
50. Segal, Mady Wechsler (1995): »Woemn's Mlilitary Roles Cross-Nationally: Past, Present and Future«. Gender and Society, 9, 6, str. 757-775.
51. Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995.
52. Stanley, Sandra Carson (1993): Women In The Military. Julian Messner, New York.
53. Šegina, Miomira (2006): »Materinstvo na preiskušnji«. Intervju z dr.Gabi Čačinovič Vogrinčič. V: Naša žena, marec 2006.
54. Šket, Valerija (2005): »Vse več posluha za posameznika«. V: Slovenska vojska (Revija SV, leto XIII/6, 25. marec 2005).
55. Švab, Alenka (2000): Sociologija družine in spremembe v družinskem življenju v postmoderni družbi. Doktorska disertacija, FDV, Ljubljana.
56. Teržan, Metka, dr. med. spec. med. dela, prometa in športa: Nosečnice na delu. Urad RS za varnost in zdravje pri delu, Inšpektorat RS za delo.
57. Ustava RS; Ur. l. RS, št. 42/97.
58. Vrhovšek, Alenka (2005): Vključevanje žensk v bojne enote oboroženih sil držav članic Nata. Diplomsko delo, FDV, Ljubljana.

59. Zakon o delovnih razmerjih (UL, št. 42/2002).
60. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih; Ur. l. RS, št. 97/01.
61. Zbornik študij »Ženske in oborožene sile«, 1995. Ministrstvo za obrambo, Center za strateške študije.
62. Women in the NATO Armed Forces; Year-in-Review 1999-2000. The Office on Women in the NATO Forces, Brussels, Belgium.

SLOVARJI:

1. Slovar slovenskega knjižnega jezika, DZS, Ljubljana, 1998.

INTERNETNI VIRI:

- Čili za delo: <http://www.cilizadelo.si/default-30600.html> (7.9.2006).
- Urad za enake možnosti: <http://www.uem.gov.si> (8.9. 2006).
- Pregnancy Discrimination: <http://userpages.aug.com/captbarb/pregnancy.html> (1.6.2006).
- European Commission:
- http://ec.europa.eu/comm/employment_social/missceec/table4_en.pdf(1.5.2006).
- Family Benefits in Estonia in 2006:
<http://www.rahvastikuminister.ee/cms/doc/benefits.pdf> (19.8.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces:
http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html (6.7.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces (1999): »Year in Review 1999«. Brussels. <http://www.nato.int/ims/1999/win/report99.pdf> (26.6.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces (2001): »Year in Review 2001«. Brussels. <http://www.nato.int/ims/2001/win/00-index.htm> (26.6.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces (2004): »Year in Review 2004«. Brussels. <http://www.nato.int/ims/2004/win/03-index.htm> (27.6.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces (2004): »Year in Review 2004«. Brussels. <http://www.nato.int/ims/2005/win/year-in-review.htm> (29.6.2006).
- Committee on Women in the Nato Forces (2004): »Year in Review 2004«. Brussels. <http://www.nato.int/ims/2006/win/year-in-review.htm> (30.6.2006).
- Poelker, D.; Baldwin, C.: »Postponed Motherhood and the Out-of-Sync life Cycle«. V: Journal of Mental Health Counseling, let.21, št.2, april 1999. Baza: Academic Search Premier.
- Arena K., Nicholas (2004): »Young mother soldiers in Iraq«. Puma Press, <http://www.pvc.maricopa.edu/puma/may04/soldier.html>
- Sandra Jordan in Adrienne Verrilli (1999): »U.S. Military Women and Military Spouses Denied Constitutional Right to Comprehensive Reproductive Health Care«. Common Dreams News Center, <http://www.commondreams.org/pressreleases/may99/052799c.htm> (29.3.2006).
- Scarborough, Rowan (2003): »Marine had baby on ship in war zone«. The Washington Times, <http://www.cmrlink.org/CMRNOTES/5615CMCMRRPT08M95.pdf> (1.4.2006).

- Scarborough, Rowan (2004): »Pregnant troops leave the war; Central Command not counting«. The Washington Times,
<http://www.washingtontimes.com/national/20040615-115647-8125r.htm>
(19.5.2006).
- Elizabeth Kennedy in Fabrice Czarnecki: »Shooting While Pregnant: Dangerous or Not?«. <http://gemini.tntech.edu/~cpardue/pregnant.html>
(20.5.2006).
- Radier, Veronique (2006): »Bulgaria is the best place to make babies«. Le Nouvel Observateur, <http://www.eunews.bg/?cmd=singlenews&id=42>
(2.5.2006).
- Stevens, Kevin V., Janke, Jill (2003): »Breastfeeding experiences of active duty military women«. Military Medicine,
www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3912/is_200305/ai_n9296115.