

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Eva Repe

mentorica: izr.prof.dr. Aleksandra Kanjua Mrčela

NOVE DELOVNE KARIERE MOŠKIH IN ŽENSK

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2004

KAZALO

1. UVOD	3
2. OPREDELITEV POJMA KARIERA.....	5
2.1. RAZUMEVANJE KARIERE SKOZI SOCIOLOŠKE TEORIJE.....	6
2.2. SPREMEMBE KONCEPTA KARIERA.....	9
2.3. SPREMEMBE V SVETU DELA	11
2.4. KARIERNE POTI ŽENSK.....	14
3. FORMALNA ENAKOST DELOVNIH KARIER MOŠKIH IN ŽENSK	18
3.1. UREJANJE ENAKOSTI PRAVIC MOŠKIH IN ŽENSK NA USTAVNI IN ZAKONSKI RAVNI.....	18
Mednarodne konvencije	18
Ustava.....	20
Zakoni.....	20
3.2. INSTITUCIJE ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH PRAVIC ŽENSK IN MOŠKIH ...	22
4. ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE	22
4.1. SPOLNA SEGREGACIJA	24
5. USKLAJEVANJE POKLICNE IN DRUŽINSKE KARIERE	28
5.1. SPREMENJENA DRUŽINSKA RAZMERJA	28
5.2. KONFLIKTI MED DELOM IN DRUŽINO	30
5.3. SPOLNE VLOGE – NEENAKOST MED SPOLOMA	34
5.4. DELITEV DELA V DRUŽINI.....	36
5.4.1. NEGA, VZGOJA TER VARSTVO OTROK	39
Družinski servisi.....	40
Porodniški dopust.....	41
5. 5. DELODAJALCI IN ZAPOSLOVANJE ŽENSK.....	42
6. EMPIRIČNA RAZISKAVA »NOVE DELOVNE KARIERE MOŠKIH IN ŽENSK«	44
6.1. NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA...	44
6.2. METODOLOŠKO – TEHNIČNA IZVEDBA ANALIZE	45
6.2.1. VSEBINSKI NAČRT ANALIZE	45
6.2.2. VZOREC IN IZVEDBA ANKETE	45
6.3. ANALIZA EMPIRIČNIH PODATKOV	47

6.3.1. SOCIALNODEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI ANKETIRANIH OSEB	47
6.3.2. ANALIZA KARIERNE POTI ANKETIRANCEV.....	50
6.3.3. ANALIZA DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA IN POVEZAVA S KARIERO	55
6.3.4. ZAKLJUČEK ANALIZE	60
7. SKLEP.....	63
8. LITERATURA IN VIRI.....	65
PRILOGA: Anketni vprašalnik.....	70

1. UVOD

V različni literaturi je zaslediti, da se koncepti karier danes spreminjajo in da na tem področju prihaja do novosti. Zlasti v razvitih državah je v zadnjih desetletjih koncept kariere zaradi številnih dejavnikov spreminjal svoj pomen. Gre za spremembe tako moških kot ženskih karier.

Obravnavanje žensk na trgu delovne sile je bilo v preteklosti zapostavljeno, oziroma izhodišče za analiziranje ženskih karier so bile moške karierne poti. Danes je viden napredek tako v teoriji kot v praksi (čeprav še vedno npr. statistično zbiranje podatkov ni najbolj ustrezno in ni v prid analizam ženskih problematik). Govori se o številnih pozitivnih spremembah in izboljšanih pogojih na področju razvijanja ženskih karier. Kljub temu pa je po drugi strani še vedno možno zaslediti ugotovitve, ki govorijo, da na trgu delovne sile ne vlada enakost med spoloma, da so ženske zapostavljene ter da je na delovnih mestih, ki so višje na hierarhični lestvici, še vedno zaposlenih manj žensk kot moških. Veliko dejavnikov torej kaže na to, da kariere moških in žensk niso enake.

V Sloveniji so na koncept in prakse karier vplivale številne spremembe, ki so se od devetdesetih let naprej dogajale na trgu dela. To je prineslo številne možnosti za razvoj tako moških kot ženskih delovnih karier, hkrati pa so se razlike med moškimi in ženskimi karierami ohranjale ali celo povečale. Za razliko od moških je v ospredju velikokrat problem odločitve med kariero in družino oziroma materinstvom, zdi se, da je odgovornost usklajevanja kariere z družinskim življenjem zlasti na ramenih žensk. Postavljajo se vprašanja: ali to vpliva tudi na spremembo ženskih karier, ali se v sodobni družbi ženske lažje odločajo med kariero in materinstvom oz. družino, ali je to še vedno tisti dejavnik, zaradi katerega so mnoge ženske raje na nižjem položaju, ki jim omogoča več časa za družinske obveznosti. Vprašanje je, ali so *nove* delovne kariere moških in žensk *res* tako nove.

Namen mojega diplomskega dela je:

- opisati razvoj teorije kariere ter tematiziranja položaja moškega in ženske pri razvoju karier;
- ugotoviti, kakšen je formalni položaj moških in žensk na področju zaposlovanja, dela ter graditve karier;

- predstaviti statistične kazalce položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji;
- ugotoviti, kakšen je vpliv dela, opravljenega v privatni sferi (gospodinjsko delo, skrb za otroke) na formalno (plačano) delo v javni sferi.
- z lastno empirično analizo dodatno raziskati to problematiko.

Zastavila sem si dve hipotezi:

- prva hipoteza je, da med delovnimi karierami žensk in moških obstaja razlika, oziroma, da se ženske soočajo z večjimi težavami na karierni poti;
- druga hipoteza, ki sledi iz prve pa je, da so ženske bolj obremenjene z delom v privatni sferi, kar vpliva negativno na razvoj njihove kariere.

Diplomsko delo je razdeljeno na sedem poglavij in se zaključi s seznamom literature ter prilogo. Začetna poglavja predstavljajo teoretični del, ki mu sledi empirični del v šestem poglavju. V uvodu je načrtana tematika, namen, hipotezi in struktura dela.

Drugo poglavje je namenjeno opredelitvi pojma kariera, opisu in klasifikaciji različnih teorij, ki se ukvarjajo s področjem kariere, predstavljene so ugotovitve glede sprememb koncepta kariere in z njimi povezane spremembe na področju dela. Poglavje zaključuje opis kariernih poti žensk, ugotovitve različnih teoretikov, kako in zakaj se le-te ločijo od kariernih poti moških in opis dejavnikov, ki vplivajo na odpravljanje neenakosti na trgu delovne sile. Sledi poglavje o formalni enakosti moških in ženskih karier in sicer, kako je urejeno zagotavljanje enakosti pravic moških in žensk na ustavni in zakonski ravni. V četrtem poglavju je orisan položaj žensk na trgu delovne sile, kot ga razkrivajo statistični podatki ter vertikalna in horizontalna spolna segregacija. Naslednje poglavje govori o usklajevanju poklicne kariere in družinskih obveznosti ter o tem, kakšni konflikti se lahko pri tem pojavljajo. Orisane so spolne vloge, čemur sledijo ugotovitve o delitvi dela v družini ter neenakosti obravnavanja s strani delodajalcev zaradi potencialnega materinstva žensk.

V empiričnem delu diplome so predstavljeni rezultati raziskave, s katero sem želela dodatno raziskati obravnavano problematiko in preveriti veljavnost zastavljenih hipotez. Diplomsko delo je zaključeno s sklepom, ki povzema glavne misli. Sledi seznam literature, ki mi je služila pri oblikovanju teoretičnih poglavij in lastnega empiričnega dela. Prav na koncu, v prilogi je tudi primer anketnega vprašalnika.

2. OPREDELITEV POJMA KARIERA

Pojem kariera ima veliko število opredelitev; v literaturi, ki obravnava različne vidike in pomene kariere, ni mogoče zaslediti enotne definicije, vsak avtor ima svojo različico. Lahko gre za širše ali ožje opredelitve – slednje se osredotočajo na izkušnje posameznika na področju dela, pri prvih pa gre za opis oblikovanja oziroma za določenost življenjskih izkušenj odraslega posameznika, ki niso nujno povezane s trgom dela ali plačano zaposlitvijo; nanaša se na posameznikovo gibanje skozi prostor in čas. Osredotoči se lahko na presek posameznikove biografije z družbenimi strukturami. Vendar pa je v vsakdanjem jeziku in tudi v strokovni literaturi večkrat uporabljen pomen pojma kariera, ki se nanaša na vzorce in zaporedja zaposlitev ter različne delovne položaje, ki jih ljudje skozi svoje delovno življenje zamenjajo.

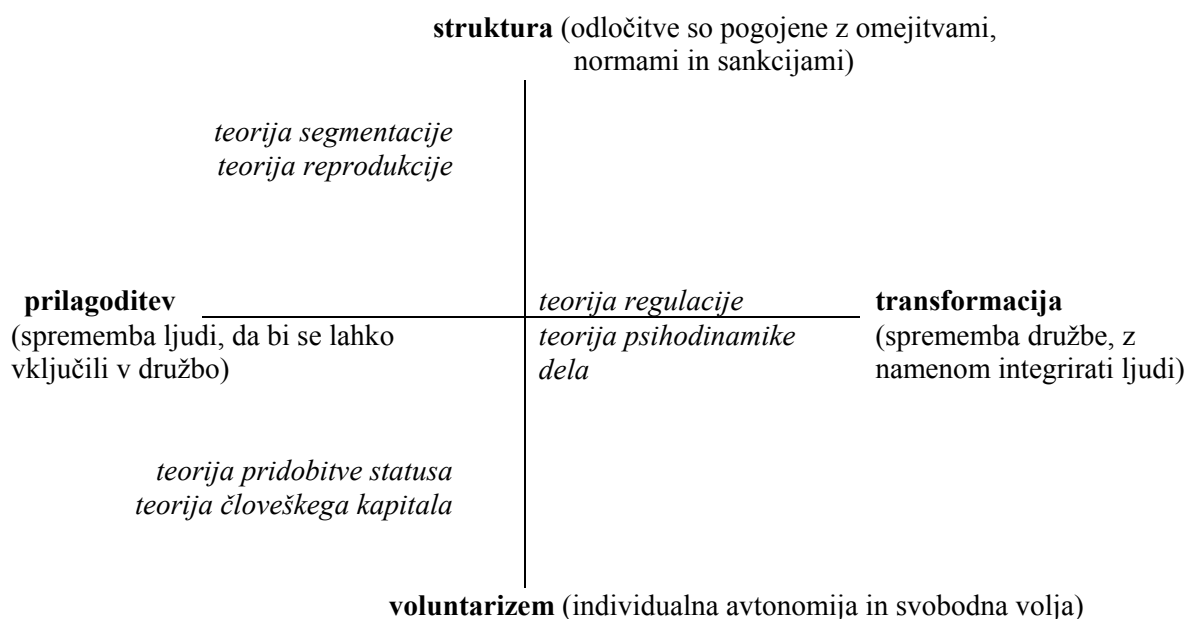
Kariera pomeni dolgoročno zaposlitev, v kateri posameznik pričakuje oziroma si želi napredovati in se razvijati. Ni nujno, da gre za strokovno, visoko kvalificirano zaposlitev, gre predvsem za povezan vzorec v zaposlovanju in precejšnjo investicijo v plačano delo (Hakim, 2000: 152). Po besedah avtorjev Atkinsona in Hearn (v Crompton, Sanderson, 1990: 86) se pojem kariera nanaša na kontinuirano obdobje v življenju posameznika na trgu delovne sile, in sicer zaposlitev v okviru enega samega ali več različnih delodajalcev; ali obdobje, ko si posameznik išče zaposlitev. Karierne možnosti vključujejo tako objektivna dejstva obstoječe družbene strukture, kot spremembe v pričakovanjih, motivaciji in željah posameznika (Speakman v Crompton, Sanderson, 1990: 87).

Ekonomist Lipičnik je pojem kariera definiral kot »načrtovano ali nenačrtovano zaporedje del ali aktivnosti, ki vključuje elemente napredovanja (po subjektivnem občutku), samouresničevanja in osebnega razvoja v določenem definiranem času« (Lipičnik v Cvetko, 2002: 48). Hall pa je mnenja, da je gledanje na kariero kot proces postopnega vzpenjanja navzgor z naraščajočimi dohodki, močjo, statusom in varnostjo, mrtvo; kariero bi bilo tako potrebno pojmovati predvsem v smislu vseživljenjskega procesa učenja in pridobivanja izkušenj z delom (Hall, 1996: 1).

2.1. RAZUMEVANJE KARIERE V SOCIOLOŠKIH TEORIJAH

V preteklosti je bilo razvitih veliko število teorij, ki so se ukvarjale s področjem kariere oziroma z razvojem kariere, to je s posameznikovim praktičnim uresničevanjem kariernih načrtov. Z njimi so se ukvarjali teoretiki tako na področju sociologije, psihologije, kot tudi menedžmenta in izobraževanja. Prve teorije so se razvile že na začetku 20. st. Na tem mestu bodo predstavljene sociološke teorije, ki so vpete v specifični družbeni in ekonomski kontekst ter pomagajo osvetliti pojem kariera. Izbrane teorije so povzete po M.-F. Marandi in Y. Comeauju (2000). Avtorja sta teorije kariere klasificirala v štiri skupine. Na sliki 2.1 je prikazano, kateri perspektivi se najbolj približa posamezna izbrana teorija.

Slika 2.1: Klasifikacija izbranih teorij, ki temeljijo na različnih pogledih



Vir: Maranda, M.-F. in Comeau, Y. , 2000: 38

V okvir prvega pristopa sodijo teorije, ki so poudarjale vlogo družbene strukture (sledijo teoretski tradiciji E. Durkheima) – ljudje so imeli malo možnosti za delovanje in vpliv na zaposlitvene odločitve. Glede na drugi pristop se družbeni red ohranja s kontrolo, izkoriščanjem in nadvlado, kar izzove gibanja za svobodo in spremembo sistema (tradicija K. Marxa). Tretji pristop poudarja pomen posameznikovih dejanj in s tem povezanimi odločitvami. Gre za tradicijo M. Webra, ki je analiziral različne oblike racionalnosti ter pomen družbene akcije. Zadnji pristop sledi tradiciji T. Parsonsa, ki je pokazal, kako lahko

delitev dela in različnih oblik poklicev zagotavlja delovanje družbe, ob neodvisnosti posameznih funkcij. Pristop poudarja družbeno ravnovesje ter prilagoditev ljudi družbenemu sistemu v skladu z načeli, ki ustrezajo tako individualnim, kot javnim interesom.

Različne teorije so tako razporejene na osi *struktura – voluntarizem*, torej strukturna nasproti individualni perspektivi ter osi *prilagoditev – transformacija*, nasprotju med prilaganjem okolju in željo po spremembi le-tega:

Teorija pridobitve statusa (Blau, Duncan) se je razvila v času ekonomske prosperitete, po 2. svet. vojni. Po tej teoriji naj bi motivacija omogočila posamezniku izkoristiti priložnosti, ki jih ponuja trg dela. V procesu socializacije naj bi se oblikovala povezava med družbenim poreklom in pridobitvijo statusa. Družbeni položaj družine in njene intelektualne značilnosti določajo sociološke in psihološke procese, ki vplivajo na doseganje določene izobrazbe in na razvoj karijerne poti. Predpostavlja se, da se posameznikove preference in značilnosti ujemajo z družbenimi zahtevami trga dela; vsi naj bi imeli približno enake možnosti.

Naslednja teorija - *teorija reprodukcije* (Bourdieu, Passeron, Kerckhoff) se je razvila istočasno kot prva, vendar je njena ideja sovpadala s strukturalnim pogledom. Kariera je določena na podlagi družbenega in ekonomskega izvora. Družbene sile selekcionirajo, razporejajo in določajo ljudem mesto glede na določene kriterije. Posameznik mora upoštevati institucionalne mehanizme, ki so povezani z družbeno stratifikacijo in s sektorji ekonomske aktivnosti. Spol in rasa sta dva očitna dejavnika družbene stratifikacije, ki imata vpliv na možnosti razvoja kariere.

V 80-ih letih se je oblikovala *teorija človeškega kapitala* (Becker), ki izhaja iz modela tržne ekonomije; ekonomski in družbeni razvoj temelji na zakonitostih trga in industrijskem razvoju. Posameznik naj bi bil racionalno bitje, ki si želi maksimirati investicije, z namenom čim več pridobiti v prihodnosti. Najbolj kvalificirani posamezniki zasedajo najboljša delovna mesta. Teorija podpira individualne odločitve in domneva, da ljudje osvojijo strategije, s pomočjo katerih iz vsake situacije potegnejo čim več.

Teorija segmentacije (Piore, Sabel, kasneje Pollert, Gorz) izhaja iz tradicije marksizma. Družba je segmentirana in tudi trg dela je v bistvu dvojni trg; segmentiran je na osnovni trg oziroma jedro, ki vključuje velike organizacije in dobre službe ter na drugi strani na drugotni

trg oziroma periferijo, ki ga sestavljajo manjša podjetja ter slabša, nezanesljiva delovna mesta. Enako kot teorija reprodukcije, vključuje idejo strukturalnih determinant, ki omejujejo kariero. Na osnovnem trgu so v veliki večini moški srednjih let, medtem ko so na drugotnem trgu večinoma ženske, mladi in etnične manjšine, ki imajo manj možnosti kariernega napredovanja.

Teorija regulacije (Bélanger, Grant, Lévesque, Comeau) združuje tako pojmovanja marksistične ekonomije, kot sociologijo družbenih gibanj. Pojasniti poskuša ciklična menjavanja med zgodovinskimi obdobji relativne stabilnosti in obdobji sprememb ter mehanizem, s pomočjo katerega bi bilo moč regulirati različne interese in konflikte v družbi. Mobilnost na trgu delovne sile poskuša pojasniti tako z ekonomskimi kot družbenimi determinantami; kolektivna akcija naj bi usmerjala ekonomski razvoj in karierne možnosti.

Na podlagi *psihodinamike dela* se je oblikovala teorija, ki vključuje sociologijo, psihoanalizo in Habermasovo teorijo akcije (action theory), ki naj bi bolje razumela subjektivne in intersubjektivne odnose med ljudmi na delovnem mestu in naj bi ugotavljala, kako se oblikuje identiteta na delovnem mestu. Teorija je umeščena na desno spodnjo stran slike 2.1, kajti definirata jo individualna avtonomija in transformacija družbe. Zaposleni naj bi prekinili krog prilagajanja na slabe delovne pogoje. Ko so slabi pogoji izboljšani, se mora odviti akcija na kolektivni ravni.

Vsaka izmed zgornjih teorij po svoje osvetli pojmovanje kariere, vendar pa jih je treba kritično ovrednotiti. Tako je mogoče prvi teoriji očitati, da zgolj upoštevanje motivacije ter neupoštevanje družbene strukture sploh v času, ko ima večina ljudi omejene možnosti razvoja kariere, ni zadostna in zadovoljiva razlaga; teoriji reprodukcije pa lahko očitamo zanikanje vloge individualnega zavedanja in racionalnosti. Nobena izmed teh dveh teorij ni ustrezno odražala dinamike in odnosa med posameznikom in družbo.

Tudi teorija človeškega kapitala ima pomanjkljivosti, kajti ne upošteva nepopolnosti trga ter kulturnih in individualnih razlik, kot so spol, rasa, etnija; teorija segmentacije pa pokaže na segmentiranost trga, vendar ne ugotavlja vzrokov le-tega. Ravno tako je iz teorije izključen problem brezposelnih na eni strani ter bogatih lastnikov kapitala na drugi strani.

Iz teh teorij lahko povzamemo, da je družbena mobilnost in razvoj kariere rezultat tako vplivov ekonomskega in drugih okolij, kot tudi individualnega in kolektivnega delovanja. Pomembna je institucionalna dimenzija kariere – obstajajo institucionalne ovire, delodajalci, zaradi katerih se povečuje brezposelnost, spolna in druge diskriminacije, kar so elementi, ki prispevajo k ohranjanju družbene strukture, v kateri se ohranjajo privilegiji ozke skupine ljudi. Če se ne bodo spremenila pravila igre, bo družba še naprej stratificirana v strukturo neenakih možnosti.

2.2. SPREMEMBE KONCEPTA KARIERA

Relativno veliko tuje literature, v zadnjih letih pa tudi slovenske, ki se ukvarja s problematiko kariere, kaže na to, da na tem področju prihaja do temeljnih sprememb, oziroma, da so se te spremembe že zgodile. Gre za razkroj tradicionalnih karier, za prepričanje, da v današnji družbi posameznik ne more več pričakovati ene same zaposlitve za vse življenje ali da bo imel možnost napredovanja znotraj ene same organizacije.

Najpogosteje se kot dejavnike, ki vplivajo na spremembe in preoblikovanje koncepta kariere, upošteva zunanje vplive, kot so globalizacija, napredek v tehnologiji, spremembe v svetu dela in na trgih delovne sile, preoblikovanje organizacijskih struktur, spreminjanje vzorcev zaposlitve, povečanje negotovosti zaposlitve ter spremembe družbenih vrednot. Poleg zunanjih dejavnikov je potrebno omeniti tudi povečanje zavedanja o lastni »subjektivni« kariери, gre za percepcijo vsakega posameznika glede lastne kariere in življenjskih izkušenj; poudarek na »objektivni« kariери (napredovanje posameznika znotraj organizacije ali poklica) se zmanjšuje.

Koncept kariere se je razširil in vključuje večjo raznolikost kariernih vzorcev. Spremenila se je tudi terminologija, ki se uporablja na tem področju – pojmi kot so kariera, lestev, delodajalec, delo, napredovanje, višanje prihodka ter varnost niso več aktualni, v uporabo prihajajo izrazi kot so: portfolio, stranka, dodana vrednost, vloge v projektnih timih, osebna rast ter ohranjanje možnosti zaposlitve (Storey, 2000: 21).

Napredovanje je bilo v preteklosti vključeno v številne definicije karier, kar je pomenilo, da posameznik razvija svojo karierno pot le v primeru, če napreduje in izboljšuje svoj status ter pridobiva več denarja. To pa je pomenilo, da ljudje, ki ne napredujejo na lestvici ne razvijajo svoje kariere oziroma je sploh nimajo. Danes se pojem kariera ne nanaša le na posameznike v poklicih, ki imajo *visok status*, npr. zdravniki ali akademiki; ni nujno, da je posameznik zaposlen v določenem poklicu, ki določa, da »ima« kariero. Hkrati ni več pomembna *stabilnost* znotraj enega poklica, npr. »kariera igralca« ali »kariera policista« – kariero oblikuje tudi zaporedje na videz nepovezanih poklicev (učitelj – pisatelj – politik). Potemtakem vsak, ki je vpleten v aktivnosti, povezanimi s področjem dela, razvija karierno pot.

Eden izmed novih pojmov iz področja kariere je tudi »*boundaryless career*« – brezmejna kariera (Arthur in Rousseau, 1996). Koncept sovпада s preoblikovanjem organizacij (nastajanje horizontalnih in mrežnih organizacijskih struktur). Bistvo je neodvisnost od določene organizacije in njenih obstoječih kariernih poti; posameznik se prosto giba med večimi podjetji. Gre za zaporedje zaposlitvenih možnosti, katerega lastnosti presegajo značilnosti posamezne zaposlitve. 'Protean career' je naslednji novi koncept (po gr. bogu Proteusu, ki je imel sposobnost spreminjati obliko) – kariera ni vezana na določeno organizacijo ali poklic; posameznik sledi svoji predstavi, kaj je pomembno pri delu in v življenju (Greenhaus in drugi, 2000: 10).

Posameznik lahko doživlja '*multikariero*', to je karierno pot, ki vključuje več različnih področij ali več organizacij (Feldman, Arnold v Cvetko, 2002: 46), oziroma razločuje štiri različne karierne vzorce (Greenhaus in drugi, 2000: 11):

- tradicionalno *linearno kariero*, ki poudarja vertikalno mobilnost, to je premike navzgor v organizaciji;
- *ekspertno kariero*, ki se osredotoča na stabilnost na določenem področju in ne pomeni večjega napredovanja;
- *spiralno* oziroma *ciklično kariero*, ko posameznik po določenem obdobju (vsakih 7 do 10 let) zamenja karierno področje, prevzema nove naloge, delovna mesta ali celo poklice;
- *tranzicijsko kariero*, ki jo zaznamujejo spremembe in premiki med različnimi zaposlitvami vsakih 3 do 5 let.

Ne prevladuje več stabilen in predvidljiv aktivnostni obrazec prehodov od izobraževanja, zaposlitve (z možnimi krajšimi vmesnimi obdobji brezposelnosti) do upokojitve. Sodobne delovne kariere postajajo kompleksnejše in manj stabilne ter manj predvidljive (Gre za prepletanje izobraževanja in študentskega dela ali izobraževanja in zaposlitve; kombiniranje več različnih zaposlitev; vmesna obdobja izobraževanja med zaposlitvami; obdobja namerne neaktivnosti ali delne zaposlenosti; delna upokojitvev ipd.) (Niklanovič, Trbanc, 2002).

B. Krevs (1998: 53) je spremembe v zvezi s pojmovanjem kariere strnil v naslednje ugotovitve:

- kariera pridobiva vse bolj nevtralen pomen: za opisovanje poklicnega napredka ali odsotnosti le-tega, pri čemer je stopnja vključenosti v delo lahko močna ali ne;
- vzorci karier postajajo vse bolj pestri, pri čemer smeri ne gredo zgolj navzgor. Spremembe v karieri so pomembne zlasti za osebni razvoj posameznika;
- pojem kariere se širi izven okvira delovnih izkušenj, pogosto se vključuje tudi čas nezaposlenosti, pomembna postaja vloga družine in njen vpliv;
- organizacije, ki nadzirajo kariero, niso več zgolj zaposlitvene organizacije, temveč njihovo vlogo prevzemajo druge institucije, pomembna pa postaja skrb posameznika za lastno kariero.

Številni avtorji (Arthur, Rousseau, 1996, Hall, 1996) menijo, da bo v prihodnosti v ospredju individualizirana kariera, ki bo osredotočena na posameznika, bo v ravnotežju z družino in skupnostjo ter bo manj odvisna od velikih birokratskih struktur.

2.3. SPREMEMBE V SVETU DELA

Ker je kariera povezana s svetom dela, so med dejavniki, ki vplivajo na prihodnosti kariere tudi spremembe na tem področju – kariera je vpletena v koncepte dela, zaposlitve, poklica in službe. Pri tem je treba upoštevati središčnost dela v posameznikovem življenju, kajti kljub tezam različnih avtorjev, ki menijo, da ima delo vse manjši pomen za posameznika, ostaja za večino ljudi »centralna dejavnost in vir identitete« (Giddens, 1991, Grint, 1998, Bradley in drugi, 2000 v Kanjuo Mrčela, 2002: 34). Mnogim delo pomeni predvsem sredstvo

pridobivanja denarja za preživetje, potrošnjo in prostočasne dejavnosti, ne pa izpolnitev ali doseganje zadovoljstva.

Po mnenju številnih avtorjev je najbolj očiten dejavnik, ki vpliva na spremembe v svetu dela, informacijska tehnologija. Leta 1995 je Rifkin predstavil hipotezo o koncu dela ravno zaradi novih tehnologij – predvideval je, da bo potreba po človeški delovni sili vedno manjša, kar bo posledično s seboj prinašalo problem brezposelnosti (Young, Collin, 2000: 5). Družba je prešla iz industrijske v informacijsko, revolucija v informacijski tehnologiji pa je omogočila in pospešila globalizacijo ekonomije (Castells v Young, Collin, 2000: 6). Vir produktivnosti in gospodarske rasti je generiranje znanja in prenašanje le-tega na področje ekonomskih aktivnosti preko procesiranja informacij. Splošni trend v svetu je približevanje družbi, ki temelji na znanju, kar bistveno vpliva na svet dela. Ta trend bo zahteval spremembe v vodenju tako na ravni podjetja, kot na nacionalni ravni (Sicherl, 2003: 154).

Informacijska doba prinaša s seboj številne spremembe in hkrati različna predvidevanja in možne scenarije povezane s področjem dela in posameznikovo kariero. Prva možnost je, da bo v informacijski družbi proporcionalno več poklicev, ki zahtevajo delo z informacijami (menedžerji, strokovnjaki, tehnologi) in da se bo narava določenih poklicev spremenila. Možno je tudi, da se bo povečala potreba po nekvalificirani in polkvalificirani delovni sili, kar bi pomenilo povečanje polarizacije družbe. Tudi uresničitev scenarija množične brezposelnosti bi pomenila veliko delitev v družbeni strukturi - med zaposlenimi in tistimi brez zaposlitve oziroma občasno zaposlenimi.

Informacijska tehnologija prinaša tudi spremembe v načinu organizacije in opravljanja dela ter povečanje možnosti samozaposlovanja in fleksibilnih oblik dela (glede lokacije in časa dela).

Rezultat številnih sprememb zunanjih okoliščin in na samem področju sveta dela je vse večja negotovost v svetu. Po mnenju sociologa Becka (v Sicherl, 2003: 152) riziko vlada v ekonomiji, družbi in politiki, kar pomeni, da se bo zaradi negotovih trendov v prihodnosti delo razvijalo v več kot eno smer.

Prihaja do preobrata v usmeritvi dela - od drobitve dela na vedno bolj specializirane naloge nazaj k večjim, kompleksnejšim sklopom delovnih nalog, ki zahtevajo večjo avtonomijo in

odgovornost posameznih delavcev, bolj decentralizirano vodenje in usklajevanje delovnih nalog v mreži sodelavcev. Spreminja se model organizacijske strukture, značilen je prehod od ozkih delitev nalog k fleksibilnim, projektno usmerjenim ter večstransko usposobljenim zaposlenim. Narava dela in delovnih razmerij se spreminja, od posameznikov se pričakuje visoka odzivnost na spremembe, sposobnost prilagajanja, prevzemanja tveganj, tako pri iskanju zaposlitve kot na delovnem mestu (Niklanovič, Trbanc, 2002: 231).

Poleg širokega strokovnega znanja so poudarjene tudi tako imenovane mehke spretnosti in lastnosti posameznikov, kot so: zmožnost dela v skupini oziroma timskega dela, komunikacijske spretnosti, sposobnost in pripravljenost reševanja težav, še posebno neznanih, samostojnost pri delu, zmožnost učenja v novih in nepredvidljivih razmerah, pripravljenost na spremembe, sposobnost prevzemanja odgovornosti, spretnost pri delu z računalnikom, znanje jezikov ipd.

Naslednja sprememba, ki se kaže na področju dela je veliko večji delež ljudi zaposlenih v storitvenem sektorju ter naraščanje števila zaposlenih žensk, kar je zlasti značilno za zahodna gospodarstva. Po ugotovitvah avtorice Kanjuo Mrčela, so bile v zvezi s področjem dela v zadnjem času najbolj obravnavane teme: »fleksibilizacija dela in zaposlovanja, vpliv globalizacije na delo, feminizacija dela, novi menedžerski pristopi, spremembe organizacijskih struktur (od hierarhičnih v mrežne), analize organizacijske strukture, nove karijerne poti (portfolio kariere), samozaposlovanje, emocionalno delo in emocionalna inteligenca, socialni kapital, nove tehnologije in nova ekonomija« (Kanjuo Mrčela, 2002: 34). Avtorica ugotavlja, da delo danes prehaja od »moške« na vse bolj »žensko« dejavnost, spreminja se koncept moškega hranilca ter da »bo delo 21. st. simbolizirala ženska, zaposlena v storitvenem sektorju« (Kanjuo Mrčela, 2002: 42).

»Za prihodnost dela bo glede na današnje trende značilno postopno preseganje stereotipno določenih dualizmov (...) (moškost/ženskost, racionalno/emocionalno, plačano delo/neplačano delo). Preseganje stereotipov bi pomenilo večjo možnost individualne izbire za posameznike in posameznice (pri oblikovanju identitet in izbiri vlog in življenjskih stilov), ustvarjanje možnosti za oblikovanje človeku prijaznejših organizacij ter razširitev koncepta dela, ki bi vključeval več enakopravno vrednotenih dejavnosti.« (Kanjuo Mrčela, 2002: 46)

2.4. KARIERNE POTI ŽENSK

Po teh ugotovitvah o novostih in spremembah koncepta kariere in sveta dela se zastavlja vprašanje ali te spremembe enako veljajo za moške, kot za ženske in ali spremembe na področju dela, na trgu delovne sile prinašajo enakovredne pogoje za razvoj tako moških, kot ženskih karier. V preteklosti je namreč veljalo, da je ženska najprej mati, nato gospodinja in šele na tretje mesto je prišla njena delovna vloga.

Pri začetnih teorijah razvoja karier ženska plat ni bila upoštevana, zato je bilo v preteklosti precej kritik, kajti teoretiki so svoje ugotovitve utemeljevali na proučevanju moških. Mlad moški naj bi se odločil za določeno kariero in ostal znotraj določenega poklica skozi celotno delovno življenje. Ženske so si svojo karierno pot izbirale drugače. Domnevalo se je, da bo večina žensk izbrala gospodinjenje, oziroma bo obdržala službo do poroke in rojstva otrok.

V teorijah so prevladovali tri smeri: klasični model, neoklasični model in model dvojnega razvoja (Linehan, 2001: 81). Tradicionalni teoretiki v petdesetih letih prejšnjega stoletja (Super, Ginzberg) so svoje teorije oblikovali izključno na podlagi analize moških karier. Poklicne kariere so razvrstili glede na dosežke moških. Klasični model ni upošteval družinske vloge žensk in ni upošteval zahtev, ki jih ženskam postavlja delovno okolje, zato po besedah Whitove (v Linehan, 2001: 82) ne more ustrezno pojasniti ženskih izkušenj.

Po neoklasičnem modelu se vzorci poklicne kariere moških v osnovi lahko prenašajo na ženske, če se upošteva poroko in rojevanje otrok. Priznava se, da lahko tekmovanje med družino in osebnimi nagnjenji vpliva na organizacijske potrebe in zato tudi na oblikovanje poklicne kariere.

Model dvojnega razvoja upošteva družino in zahteve, ki niso vezane na delovno okolje, skupaj s posebnostmi na delovnem mestu, kar predstavlja razliko moških in žensk. Larwood in Gattiker (v Linehan, 2001: 83) trdita, da se ženska kariera lahko razvija na drugačen način, kot moška, da ni le odslikava moške kariere. Poklicni dosežki za žensko niso le nadomestek za globoke medsebojne vezi. Ženskam predstavlja stalno razvijajoči se proces navezanosti na ljudi, ki jih doživlja kot svoje bližnje, pomemben vir identitete, zrelosti in osebne moči, medtem ko je moškemu delo osrednja točka za doživljanje lastne identitete.

Gutek in Larwood (v Ogulin, 2003: 53) menita, da so kariere žensk drugačne od moških in bodo ostale drugačne tudi v prihodnosti iz najmanj štirih razlogov:

- moški in ženske se soočajo z različnimi zahtevami zlasti glede primernosti delovnega mesta za določen spol, to pa vpliva na stereotipno izbiranje poklicev pri dekletih in fantih.
- Zakonci se razlikujejo po pripravljenosti na medsebojno prilagajanje partnerjevi karieri. Soproje so pogosto bolj pripravljene na selitve in drugačne prilagoditve kot obratno. Poleg tega moški pogosteje dobivajo privlačnejše poklicne ponudbe in se zato lahko njihove kariere hitreje razvijajo, kar prav tako pripomore k izboru čim ustrežnejše skupne družinske strategije za razvoj kariere.
- Starševska vloga je različna za moške in ženske, saj zahteva vloga matere bistveno več časa in napora kot vloga očeta.
- V primerjavi z moškimi se ženske srečujejo z večjimi pritiski na delovnem mestu, vključno z diskriminacijo in različnimi stereotipi, ki bistveno vplivajo na napredovanje v karieri.

V osemdesetih letih so teoretiki pisali o pomembnosti in vplivu socializacije na oblikovanje kariere. Fitzgerald in Crites (v Linehan, 2001: 83) sta menila, da so ženske razpete med domom in poklicem in da je zanje značilno pomanjkanje resnega načrtovanja poklicne kariere ter stereotipno izbiranje poklica glede na pripadnost spolu. Vzrok naj bi bil v socializaciji žensk, ki daje prednost vlogi negovalke, zanemarljivo vlogo pa imajo kariera in poklicni dosežki. Astin (ibid.) meni, da je osnovna motivacija za delo pri ženskah enaka kot pri moških, toda njihova dejanska izbira in odločanje potekata drugače zaradi zgodnjih socializacijskih izkušenj.

Teoretiki pristopa kariernega razvoja so priznali, da se ženske soočajo z določenimi ovirami, ki za moške ne veljajo – na primer, ženske, ki imajo otroke, so velikokrat prisiljene prekiniti svojo kariero zaradi družinskih obveznosti.

Diamondova (v Linehan, 2001: 85) je konec osemdesetih ugotovila, da različni vedenjski vzorci in stališča še vedno ovirajo razvoj ženske kariere, zlasti v netradicionalnih poklicih. Ženske imajo otežen vstop na ta področja, če pa se prebijejo vanje, so izpostavljene sovražnemu vedenju. Avtorica meni, da v raziskavah ne bi smelo biti izhodišče moški model, ampak bi le-te morale ponazarjati specifične vidike ženskih izkušenj in zajeti dovolj široke

vzorke žensk, da bi lahko vključile vse dejavnike vpliva – sociološko-ekonomske, demografske, izobraževalne, okoljske, biološke in psihološke« (v Linehan, 2001: 86).

Številni teoretiki (Dale, Edwards, Evetts, Hochschild, Nott, Yeandle v Höpfl, Hornby Atkinson, 2000: 135) menijo, da se moški in ženske soočajo z različni pogoji v povezavi z rojevanjem in nego otrok – biološko dejstvo rojevanja otrok predstavlja nezdružljivost s pojmom razvoja ženske kariere. Rojevanje otrok se lahko šteje kot neizogibna prekinitev kariere, naj bo dobrodošla ali ne. Nekateri teoretiki tako menijo, da bi ženske morale sprejeti dejstvo, da so v karieri lahko uspešne le za zelo visoko ceno odpovedi materinstvu in bi morale dojeti, da kariera in rojevanje otrok ne gresta skupaj v korak (Kanter, Hochschild v Höpfl, Hornby Atkinson, 2000: 135).

Teoretični modeli izhajajo iz obstoječih družbenih struktur, ki se jih jemlje kot samoumevne in se jih tako podpira ter s tem ohranja in nadaljuje – na primer nekatere poklicne tipologije, ki so škodljive za položaj žensk. Pregled različnih tipov osebnosti ter ustreznih poklicnih okolij, ki jih je predstavil Holland v svoji teoriji, nehoti razkrivajo vnaprejšnje predvidevanje glede spola. Na primer na seznamu poklicev, ki ustrezajo »realističnemu« osebnostnemu tipu, so v veliki večini »moški« poklici (elektrikar, mehanik, fotograf, risar) ter nasprotno na seznamu poklicev, ki ustrezajo »socialnemu« tipu osebnosti, prevladujejo »ženski« poklici (socialni delavec, profesor, sociolog, rehabilitacijski svetovalec, medicinska sestra) (Höpfl, Hornby Atkinson, 2000: 133).

Kot pravi avtorica Kanjuo Mrčela (1995: 52), se je predvsem z delovanjem feministično naravnanih avtoric in avtorjev izkazalo, »da veliko 'znanstvenih resnic' temelji na stereotipih in želji po ohranjanju statusa quo, ki je za ženske neugoden.« Pomembne so empirične študije, ki so ovrgle nekatere zakoreninjene mite o ženskem delu.

Dejstvo je, da se moški in ženske med seboj razlikujejo v številnih pogledih – naj bo to posledica socializacije ali drugih dejavnikov; te razlike imajo pomemben vpliv na njihove priložnosti, karierne izbire in načine obvladovanja konkurenčnih zahtev. Novi pristopi proučevanja ženskih karier bi se morali osredotočati na odnos med posamezniki in njihovimi delovnimi življenji, tako da bi bili ukrepi postavljeni v kontekst vloge dela kot osnovnega vira pomena za človeka. Mnogi teoretiki so se ukvarjali s to problematiko in predstavljali načine,

kako preseči te razlike in nasprotja – ali z zakonodajo ali z družbenimi spremembami (Höpfl, Hornby Atkinson, 2000).

Iz številnih raziskav in teoretičnih spoznanj se da razbrati, da je v zadnjih desetletjih na področju delovanja žensk na trgu delovne sile sicer opazen določen napredek – imajo več priložnosti ter možnost razvijanja svoje kariere. Ravno tako tudi zakonodaje v razvitih državah uzakonjajo enakost možnosti moških in žensk; večina držav je sprejela zakone o enakosti spolov, enakosti dohodka, porodniškem dopustu, ki omogočajo enakopravnejše delovanje tako moških kot žensk. Glede na številne spremembe v družbi – na področju izobraževanja in zaposlitvenih sistemov, bi bilo pričakovati, da se bodo razlike zaradi spola zmanjševale mnogo hitreje, kot pa se dejansko zmanjšujejo.

Dejavniki, ki vplivajo na odpravljanje neenakosti na trgu delovne sile so (Blossfeld, Drobnič, 2001: 5):

- širitev možnosti izobraževanja, ki je izničilo razlike med udeleženoostjo moških in žensk v izobraževalnih sistemih v večini modernih družb;
- povečal se je delež žensk na trgu delovne sile zaradi zmanjšanege deleža tistih žensk, ki po poroki ali rojstvu prvega otroka izstopijo iz trga dela; hkrati se zmanjšuje tudi povprečno število otrok v družini;
- delodajalci, ki diskriminatorno obravnavajo ženske ter dajejo prednost moškim, morajo za to plačati ekonomsko ceno – izgubljanje konkurenčne prednosti;
- v večini razvitih družb velja na področju zaposlovanja ustavna, zakonska in podzakonska ureditev, ki zagotavlja moškim in ženskam enakopraven položaj.

Vendar je še vedno zaslediti prevladujoče mnenje, da na trgu delovne sile vlada neenakost, kar se tiče ženskih in moških karier. *Moške kariere niso enake ženskim* - na to kažejo številne podatki, ki govorijo, da so ženske zapostavljene, da je na delovnih mestih, ki so višje na hierarhični lestvici še vedno zaposlenih manj žensk kot moških ipd. Nenazadnje o tem pričajo tudi naslovi knjig: *Razvoj kariere menedžerk, Uspešne ženske, Strategije za hitrejše napredovanje managerk, Ženske v menedžmentu, Zaposlovanje žensk, Women's Employment in Europe, Women and Working Lives, Women and Career, The Social Mobility of Women...* Težko bi zasledili naslov *Zaposlovanje moških* ali *Men's Employment in Europe*. Novinarka M. Hrastar tudi meni, da so npr. ženske kvote na volitvah znak neenakopravnosti in ne enakopravnosti med spoloma, saj bi na volitvah morale kandidirati »ženske po svoji volji in

presoji. Organi in institucije Evropske skupnosti pa so dolžni zagotavljati razmere, v katerih se lahko razvijejo take možnosti.« (Hrastar, 2004: 24)

V nadaljevanju je predstavljeno, kako so pri nas urejena bistvena področja, ki omogočajo, pospešujejo in odslikavajo enake možnosti žensk in moških na kariernem področju: urejanje pravic na zakonski ravni, položaj žensk na trgu dela ter zasebna sfera in usklajevanje le-te z javnim življenjem.

3. FORMALNA ENAKOST DELOVNIH KARIER MOŠKIH IN ŽENSK

3.1. UREJANJE ENAKOSTI PRAVIC MOŠKIH IN ŽENSK NA USTAVNI IN ZAKONSKI RAVNI

Eden izmed osnovnih pogojev za zagotavljanje enakih možnosti razvijanja karier je urejanje enakosti med spoloma na ustavni in zakonski ravni. Namen zakonov je, kot pravi Tanja Salecl (2003: 43, 44), direktorica Urada za enake možnosti v svojem magistrskem delu »zagotoviti enake možnosti in enako obravnavo na različnih (predvsem delovnem) področjih s podrobnejšo ureditvijo.« Njihov cilj je »ne le preprečevanje diskriminacije, temveč tudi pospeševanje enakosti spolov in izboljšanje položaja žensk na področjih, kjer so v slabšem položaju.« Vendar je treba pripomniti, da zakonodaja sama ne more rešiti vseh problemov, predstavlja le odsev družbe in njenega prepričanja, kakšni naj bi bili odnosi med spoloma in obravnavanje obeh spolov.

Mednarodne konvencije

Naša zakonodaja vključuje večino načel mednarodnih konvencij v zvezi s pravicami žensk. Slovenija je te mednarodne dokumente ratificirala in »predstavljajo del pravnega reda Republike Slovenije in se v skladu z Ustavo RS uporabljajo neposredno.« (Habl, 2002: 6) Med njimi naj omenim:

- *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk*, je ključni dokument o pravicah žensk, ki ga je Slovenija prevzela z Aktom o notifikaciji nasledstva konvencij OZN leta 1992. Konvencija določa pomen enakosti žensk in moških ter oblike diskriminacije žensk in program nacionalnih ukrepov za njihovo odpravo. Konvencija je izhodišče za delo nacionalnega mehanizma za vzpostavljanje dejanske enakosti žensk in moških v slovenski družbi. Določila konvencije so podlage za utemeljitev mnogih predlogov ukrepov, ki jih vladnim resorjem posreduje vladni Urad za enake možnosti, v veliki meri pa jih za izhodišče uporabljajo tudi nevladne organizacije (Drugo poročilo RS o uresničevanju določil konvencije ZN..., 1999).
- *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*;
- *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah* – oba pakta vsebujeta posebno določbo, ki države pogodbenice zavezuje, da moškim in ženskam zagotovijo enakopravno uživanje vseh pravic, ki so določene v paktu;
- *Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* – varuje širok obseg državljanskih in političnih pravic, vključuje element univerzalne narave človekovih pravic in prepoveduje diskriminacijo;
- *Evropska socialna listina* določa enako obravnavanje brez razlikovanja zaradi spola v zadevah povezanih z zaposlitvijo in poklicem;
- *Amsterdamska pogodba* je pravni dokument Evropske unije, v katerem je enakost moških in žensk eno izmed temeljnih načel. Opredeljena je prepoved kakršnekoli diskriminacije zaradi spola, posredne ali neposredne, zlasti glede na zakonski ali družinski status.
- *Pekinška deklaracija* je eden bistvenih dokumentov in je bila sprejeta na Četrtni svetovni konferenci Združenih narodov o ženskah v Pekingu leta 1995. Po tej deklaraciji so se vlade zavezale, da se bodo zavzemale za enake pravice žensk in moških, za enakopravno sodelovanje žensk na vseh področjih, za enakopravno delitev odgovornosti v družini med moškim in žensko, za krepitev moči žensk in za izboljšanje njihovega položaja. Sprejeta so bila tudi *Izhodišča za ukrepanje*, v katerem so bila navedena kritična področja na katerih je potrebno ukrepati: neenakopravnost, neenak dostop do izobraževanja, nasilje nad ženskami, neenakopravnost v gospodarstvu, pri delitvi moči in odločanju na vseh ravneh ipd.

Zakoni vsebujejo tudi kazenske določbe, katerih cilj je zagotoviti izvajanje zakonov.

Ustava

Ustava Republike Slovenije govori o enakosti v pravicah ne glede na spol – ustavne določbe zagotavljajo enakost pred zakonom kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin. Zapisana je prepoved diskriminacije oziroma zagotavljanje enakih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na narodnost, raso, *spol*, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Nadalje je določeno, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji (glej Kozmik, Jeram, 1995: 28).

Zakoni

Ustavna načela so nato konkretno opredeljena v posameznih zakonih, ki urejajo različna področja družbenega življenja - politično, ekonomsko, socialno, kulturno in druga področja.

V Sloveniji je bistveni *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*, ki je bil sprejet v letu 2002. V zakonu je opredeljena enakost spolov, ki pomeni, »da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.« (*Zakon o enakih možnostih žensk in moških*, 2002)

To je krovni zakon, »ki določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja. S predlaganimi določbami zakon nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških v RS na tistih točkah, kjer jih je smiselno urejati s posebnim zakonom, in uvaja nove pravne instrumente in strategije.« (Olup Umek, 2002)

S tem zakonom naj bi se vzpostavil tak sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik. Kot posebni nosilci nalog so določeni državni zbor, vlada, ministrstva, lokalne skupnosti in politične stranke. Pred tem je bila ta odgovornost

omejena le na nekatere vladne resorje in državne institucije, uvaja se multidisciplinarni proces. Zakon celoviteje ureja področje enakih možnosti; končni cilj je oblikovati tako družbo, ki bo vključevala in upoštevala sposobnosti ter potenciala tako žensk kot moških.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je podlaga tudi *Uredbi o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov*, ki je stopila v veljavo septembra leta 2004. Uredba določa kriterije za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti žensk in moških, to je najmanj 40 odstotno zastopanost enega spola v posameznem vladnem telesu, strokovnem svetu ali osebi javnega prava, z nekaterimi izjemami – tam, kjer uravnotežena zastopanost ni mogoča (glej Uredništvo Mladina on-line).

Leta 2003 je stopil v veljavo nov *Zakon o delovnih razmerjih*, ki obravnava tudi položaj ženske na trgu delovne sile, oziroma delodajalcem izrecno prepoveduje, da bi zaradi spola postavljali v neenakopraven položaj iskalke in iskalce zaposlitve, delavke in delavce v času trajanja zaposlitve in pri prenehanju delovnega razmerja. »Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« (Zakon o delovnih razmerjih, 2002)

Prepovedani sta tudi posredna in neposredna diskriminacija – »posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola (...) v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.« (ibid.)

Z začetkom leta 2002 je stopil v veljavo *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*, ki je na novo uredil področje zavarovanja za starševsko varstvo in pravice, ki izhajajo iz zavarovanja, družinske prejemke, pogoje in postopke za uveljavitev posameznih pravic. Porodniški dopust skupno traja 365 dni. Zadnjih 260 dni (dopust za nego in varstvo otroka) se lahko porabi kot zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, do otrokovega tretjega leta starosti. V času porodniškega dopusta pripada upravičenki oziroma upravičencu porodniško

nadomestilo, ki je ena od vrst starševskega nadomestila. Novi zakon daje možnost podaljšanja dopusta za nego in varstvo otroka ter uvaja večjo prožnost porabe tega dopusta.

Novost predstavlja neprenosljivi očetovski dopust. Pravica se uveljavlja postopoma, dopust bo od januarja leta 2005 znašal 90 dni. Oče mora dopust najmanj v trajanju 15 dni izrabiti do stopetega dneva od otrokovega rojstva. Preostalih 75 dni lahko koristi tudi kasneje, do otrokovega osmega leta starosti. V času očetovskega dopusta je oče upravičen do očetovskega nadomestila (Habl, 2002: 15).

3.2. INSTITUCIJE ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKIH PRAVIC ŽENSK IN MOŠKIH

Kot v večini razvitih držav, imamo tudi v Sloveniji institucije, ki skrbijo za zagotavljanje enakosti žensk in moških ter za odpravo kršitev. Na prvem mestu je institucija *varuha človekovih pravic*, ki preprečuje in ugotavlja kršitve človekovih pravic in drugih nepravilnosti ter odpravlja njihove posledice. Pomemben mehanizem vzpostavljanja enakosti žensk in moških je vladni *Urad za enake možnosti* (preimenovan iz Urada za žensko politiko), ki se zavzema za spreminjanje tradicionalnega pojmovanja položaja žensk v javni in politični sferi, zaznava konkretne kršitve enakosti spolov v družbi ter z raznimi ukrepi preprečuje diskriminacijo. Poleg formalnih institucij imajo za doseg te ciljev pomembno vlogo tudi *nevladne organizacije*, ženske skupine pri političnih strankah, sindikati, nevladne ženske skupine in druge oblike organiziranega civilnega gibanja.

4. ŽENSKE NA TRGU DELOVNE SILE

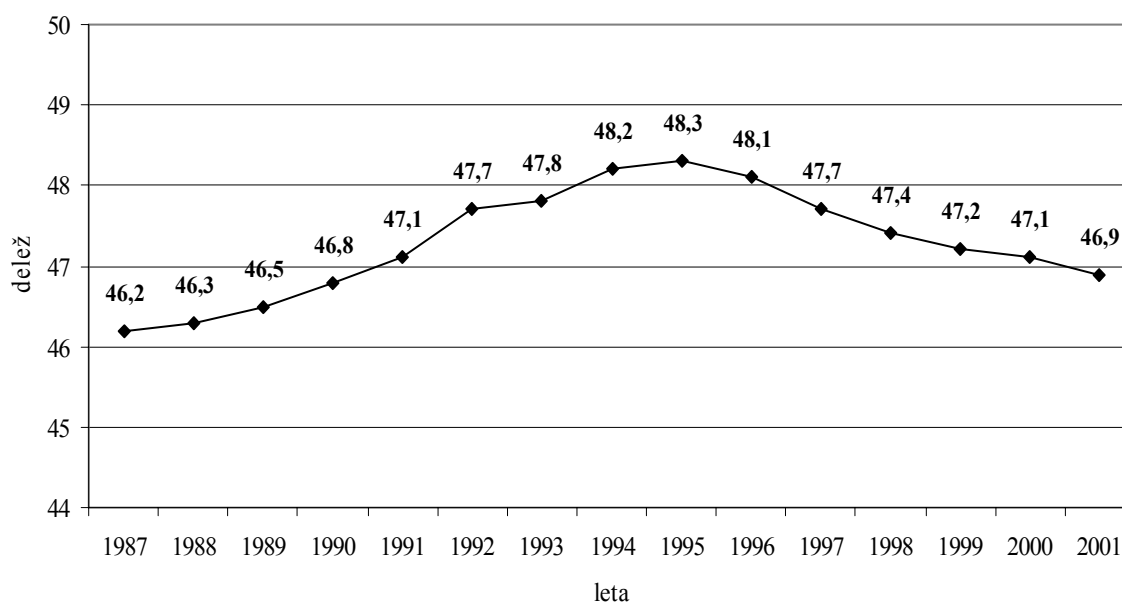
Trg dela predstavlja okvir, v katerega je umeščena posameznikova kariera. Ravno na trgu se odražajo posledice prizadevanj družbe za enakost v zaposlovanju moških in žensk; pokažejo se dejanske možnosti razvoja kariere posameznikov. Glede na različne kazalce, ki kažejo razmere na trgih dela, je mogoče ugotoviti, da so med posameznimi državami veliko večje razlike v položaju žensk, kot moških. Iz tega je moč sklepati, da kultura, družbene norme, tradicionalna vloga žensk in vladna politika bistveno močneje vplivajo na položaj žensk na

trgu dela, kot na položaj moških. V nadaljevanju je predstavljen položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji.

Avtorici Černigoj Sadarjeva in Verša ugotavljata, da so se skozi zgodovino spolne delitve dela razlikovale glede na razredno, regionalno, religiozno in etično pripadnost, »toda v večini primerov, z redkimi izjemami, je ženska dobila statusno nižja dela in manj plačana dela.« (Černigoj Sadar, Verša, 2002:398)

Za Slovenijo je značilna dolga tradicija formalne delovne aktivnosti žensk (glej sliko 4.1) – vzroki po drugi svetovni vojni so bili ekonomski in ideološki. Udeležba žensk na trgu delovne sile je bila vedno visoka, že v prvi polovici petdesetih let je bilo med zaposlenimi ena tretjina žensk (Černigoj Sadar, Verša, 2002: 425), ta delež se je neprestano povečeval in naraščal tudi po osamosvojitvi. Statistični podatki za leto 2002 kažejo, da ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih, in sicer 45,9 % (Statistični letopis RS, 2003).

Slika 4.1: Gibanje zaposlenosti žensk v Sloveniji v obdobju 1987 - 2001



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2002

Ženske v vseh starostnih skupinah so delovno aktivne v skoraj enakem obsegu kot moški. Večje razlike v delovni aktivnosti moških in žensk je opazna le v starostni skupini nad 50 let in je posledica različnih pogojev upokojitve (Bahovec in drugi, 2002: 325).

Ženske v Sloveniji le redko prekinjajo svojo delovno kariero in so prav tako kot moški večinoma zaposlene za polni delovni čas. Zlasti po letu 1990 je vedno bolj opazen trend neprekinjene delovne kariere žensk, kar pomeni, da v rodni letih ne zapuščajo več toliko trga dela. Podatki iz leta 1998 kažejo, da je bilo le 8,8% žensk zaposlenih za krajši delovni čas, čeprav se v zadnjih letih delež povečuje, tako pri ženskah kot moških. V tem pogledu je razvidna razlika med Slovenijo in povprečjem drugih držav Evropske Unije, kjer so v večini držav spodbujali zaposlovanje žensk s krajšim delovnim časom ter druge oblike fleksibilnih zaposlitev, da bi ženskam olajšali usklajevanje med delom in družinskimi obveznostmi, medtem, ko je bilo v bivših socialističnih državah primerno poskrbljeno za skrb otrok (Bahovec in drugi, 2002: 326).

Med vsemi brezposelnimi je delež žensk višji od deleža moških in je v letu 2001 znašal 50,7%; višji je tudi delež žensk med dolgotrajno brezposelnimi (50,9%). Stopnja brezposelnosti se je začela naglo dvigovati od začetka devetdesetih let in dosegla najvišjo vrednost leta 1993, ko je za moške znašala 16,3 % ter za ženske 14,3 %. V slovenski populaciji je prišlo do določenih premikov v razmerju med spoloma. V devetdesetih letih se je delež žensk med vsemi brezposelnimi dvigoval (Ignjatović, 2002:13). Z umiritvijo tranzicijskih razmer in izboljšanjem ekonomske situacije so se začeli kazati prvi znaki relativnega slabšanja položaja žensk na trgu delovne sile. Leta 1999 so ženske prvič po osamosvojitvi Slovenije sestavljale več kot 50% registrirano brezposelnih. Več kot 50% delež žensk med brezposelnimi je bil med brezposelnimi mlajšimi od 26 let in med iskalci prve zaposlitve.

4.1. SPOLNA SEGREGACIJA

Statistični podatki kažejo precejšnjo enakost moških in žensk na trgu delovne sile, vendar veliko avtorjev opozarja, da podatki ne odražajo dejanskega stanja, oziroma skrivajo določena dejstva, kot npr. (Glas, Drnovšek, 2000: 2):

- ženske so v večji meri zaposlene v tistih poklicih, ki zahtevajo manj kvalificirano delovno silo in so slabše plačani;
- v večji meri se izobražujejo za tradicionalno ženske poklice in se le postopoma pomikajo na bolj tehnična področja;

- ženske so podpovprečno udeležene na najvišjih mestih odločanja, tako na gospodarskem, kot na političnem področju;
- v Sloveniji obstajajo razlike v plačah moških in žensk, ki pa so sicer manjše v primerjavi z razlikami v zahodnih državah.

Hazlova (2002: 18) dodaja tudi, da:

- v podatke niso zajete določene netipične oblike zaposlitev, v katerih prevladujejo ženske (zaposlitve, v katerih osebe delajo le nekaj ur dnevno ali celo ne vsak dan; zaposlitve, za katere oseba ne prejme plačila ter delo na domu ali blizu doma, tako da se delovne in osebne aktivnosti med seboj prepletajo).

Različne raziskave (Poročilo o človekovem razvoju, Rubery, Smith, Fagan, 1999; Glas, Drnovšek, 2000, Kanjuo Mrčela 1995...) odstirajo sliko trga dela in ugotavljajo, da v številnih državah, tudi v Sloveniji, obstaja visoka spolna segregacija. Kot je zapisano v slovarju izrazov o enakosti žensk in moških – »Sto besed za enakost«, je *segregacija zaposlovanja* oziroma *segregacija delovnih mest* »koncentracija žensk in moških v različnih vrstah in na različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja, pri čemer so ženske omejene na ožji sklop poklicev (horizontalna segregacija) kot moški in nižje položaje (vertikalna segregacija).« (v Černigoj Sadar, Verša, 2002: 409) Raziskave sicer tudi kažejo, da se segregacija zmanjšuje, a še vedno ostaja, kljub visokemu deležu zaposlenih žensk – večji delež žensk na trgu delovne sile tako še ne prinaša sam po sebi desegregacije.

Tudi ženske v Sloveniji so skoncentrirane v določenih poklicih in panogah – kot so zdravstvo, socialna skrb, izobraževanje, kultura, v tekstilni industriji, trgovini in turizmu (Kanjuo Mrčela, 1995). Zaposlene so predvsem v storitvenih dejavnostih (54% - podatek za leto 2002), zlasti na področjih, ki so povezana s tradicionalnim dojemanjem ženske vloge, kot sta nega in izobraževanje. Zaposlene ženske prevladujejo v poklicnih skupinah strokovnjakov/strokovnjakinj za izobraževanje, uradnikov/uradnic, v skupinah poklicev prodajalcev/prodajalk in v skupinah poklicev za preprosta prodajna, storitvena in komunalna dela. Moški pa nasprotno prevladujejo v poklicnih skupinah menedžerjev/menedžerk, v skupinah poklicev za proizvodnjo na obrtni in industrijski način dela ter v vojaških poklicih (Černigoj Sadar, Verša, 2002: 410).

Podatki za leto 2002 kažejo (Gaćeša, 2004: 2), da je od 423.000 delovno aktivnih žensk v storitvenih dejavnostih delalo 259.000 žensk, kar je 61,2%. Številčno največ jih je delalo v trgovini (62.000), izobraževanju (47.000) ter zdravstvu in socialnem varstvu (39.000). V nekmetijskih dejavnostih jih je delalo 120.000 oziroma 28,5%, v kmetijski dejavnosti pa 9,6% (41.000). Nasprotno pa je številčno največ moških delalo v nekmetijskih dejavnostih (235.000, kar je 47% vseh delovno aktivnih moških), od tega največ v predelovalnih dejavnostih. V storitvenih dejavnostih jih je delalo 214.000 oziroma 42,8% (največ v trgovini – 57.000), v kmetijskih dejavnostih pa 9,6% oziroma 48.000.

Segregiranost žensk se začne že v izobraževanju in se kaže tudi v kasnejšem zaposlovanju. Mladi v Sloveniji se glede izobrazbe še vedno odločajo na dokaj tradicionalni način, kar se odraža na področju dela. Na tehniških šolah (poklicnih in strokovnih) prevladujejo moški, ženske prevladujejo na srednjih šolah, ki izobražujejo za poklice na področju osebne nege, izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva. Podobna segregiranost, vendar v manjši meri, je opazna tudi v visokošolstvu.

Delež žensk, ki so vključene v izobraževanje, je že od leta 1970 višji od deleža moških (Hanžek v Černigoj Sadar, Verša, 2002: 412). Več delovno aktivnih žensk kot moških ima končano višjo strokovno izobrazbo in visoko oziroma univerzitetno izobrazbo. Med delovno aktivnimi ženskami jih ima 12,2% (moški 8,6%) visoko oziroma univerzitetno izobrazbo in 8,2% (moški 5,1%) višjo izobrazbo. Vendar so ženske v manjši meri zaposlene na odgovornejših in tudi boljše vrednotenih delovnih mestih, kot so zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji (29,1%) (Gaćeša, 2004: 2). Poročilo Enwise (Enlarge Women in Science to East) odkriva položaj žensk v znanosti v nekdanjih komunističnih državah srednje in vzhodne Evrope ter baltskih držav (v Kontler – Salamon, 2004: 16). Podatki kažejo, da je bilo leta 2000 v Sloveniji med vsem akademskim osebjem nekaj več kot četrtna žensk, na najvišjih mestih pa jih je bilo le 11,1%. S tem je Slovenija zasedla zadnje mesto, v povprečju je bilo med vsemi proučevanimi državami 36,9% žensk med akademskim osebjem, na najvišjih položajih pa jih je bilo v povprečju tudi le 15,4%.

Ugotovimo lahko, da je tudi za Slovenijo značilna vertikalna segregacija, torej zaposlovanje na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje in manjšo družbeno moč. Ženske se morajo še vedno spopadati s tako imenovanim *steklenim stropom* – »nevidno pregrado za nadaljnje napredovanje, ki izvira iz zapletenih sklopov struktur v organizacijah,

ki jih vodijo moški in ženskam onemogočajo zasesti odgovorne položaje» (Sto besed za enakost v Černigoj Sadar, Verša, 2002: 413).

Tabela 4.1: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah, drugo četrtletje 1997, 1999 in 2002

Glavne poklicne skupine	1997	1999	2002
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	27,9	31,7	29,1
Strokovnjaki	61,3	60,4	57,7
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	47,4	46,2	53,8
Uradniki	71,2	70,0	65,0
Poklici za storitve, prodajalci	66,2	64,2	64,0
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	47,4	47,6	46,6
Poklici za neindustrijski način dela	8,5	4,3	9,0
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	36,3	35,6	37,3
Poklici za preprosta dela	63,9	64,3	55,8
Vojaški poklici	-	-	-
Nerazvrščeni	39,1		43,8

Vir: Anketa o delovni sili v Statistični letopis RS 1998, 2000, 2003

Položaj žensk v Sloveniji na političnem področju ravno tako nakazuje, da je politika, tako kot v preteklosti še vedno »moški svet«. Problem je zlasti podpovprečna zastopanost žensk v pomembnih organih političnega odločanja, predvsem v parlamentu. Pri nas je bilo na zadnjih parlamentarnih volitvah izvoljenih 11 poslank, kar predstavlja le 12,2% med vsemi poslanci. Leta 1992 sta bili v vladi dve ministrici, leta 1996 nobena, leta 2000 so bile na ministrskih položajih tri ženske, po volitvah leta 2004 pa le ena.

Ženske so slabše zastopane tako v voljenih, kot imenovanih političnih telesih, na lokalni in na državni ravni. »Večinoma njihov delež ne dosega kritične mase tridesetih odstotkov, ki naj bi omogočala vpliv na določanje vsebine in prioritet, ženske torej ne morejo bistveno vplivati na spremembe zakonov.« (Petrovčič, 2002: 72)

Med povprečnimi plačami moških in žensk v Sloveniji obstaja vrzel; indeks povprečne bruto plače žensk v primerjavi s povprečno bruto plačo moških v Sloveniji za leto 1998 je bil 85,4%, največje razlike so bile med nekvalificiranimi delavci (81,6%) in visoko strokovno usposobljenimi (82,6%) (Černigoj Sadar, Verša, 2002: 413).

Ključne dejavnike, ki vplivajo na plačno vrzel bi lahko razdelili v štiri skupine (Albelda, Drago, Shulman v Širec Rantaša, 2003: 607):

1. *človeški kapital* (moški se v večji meri zaposlujejo v dejavnostih, ki zahtevajo več človeškega kapitala, ženske pa nasprotno prevladujejo v gospodarskih dejavnostih, ki so podcenjene, na te dejavnosti se pogosto gleda kot na »žensko delo«);
2. *starševstvo in družinske obveznosti* (ženske se soočajo s plačanim in neplačanim delom, medtem ko so moški v glavnem obremenjeni predvsem s plačanim delom; v ključnem obdobju kariere so velikokrat tudi družinske obveznosti največje; starševstvo se velikokrat povezuje z materinstvom, manj z očetovstvom);
3. *nadomestni diferencial je* »razlika med najvišjo plačo v nevarnih ali manj zaželenih poklicih in najnižjo plačo v poklicih, ki jih smatramo za prijetne oziroma se opravljajo v dobrih delovnih pogojih« (Širec Rantaša, 2003: 608). Med zaposlitvami v katerih prevladujejo moški in tistimi, v katerih prevladujejo ženske, obstajajo razlike glede na delovne pogoje (moški naj bi opravljali nevarnejše in manj privlačne poklice), kar naj bi vplivalo na plačno vrzel;
4. *diskriminacija* oziroma neenako obravnavanje spolov. Do razlik v plačah lahko pride, npr. če so možnosti delavcev omejene. Delodajalec lahko to možnost izkoristi tako, da delavcu ponudi nižjo plačo, ker ve, da je delavec zainteresiran za to delo.

5. USKLAJEVANJE POKLICNE IN DRUŽINSKE KARIERE

5.1. SPREMENJENA DRUŽINSKA RAZMERJA

Faze v življenjskem ciklusu posameznika imajo pomemben vpliv na kariero; poklicne in družinske vloge se namreč povezujejo in medsebojno vplivajo. Dandanes so razmerja med zahtevami kariere in družine tako časovno, kot energijsko vedno bolj intenzivna.

Družina je skupnost, ki je skozi čas spreminjala svoje oblike, generacijske odnose, število članov gospodinjstva, vloge svojih članov ter odnos do drugih institucij. Povprečni življenjski potek ženske v preteklosti je bil bistveno bolj vezan na družinsko okolje – iz družine staršev v lastno družino. Černigoj Sadarjeva meni, da sta plačano delo in družina »konstitutivna

elementa socialne identitete tako za moške kot za ženske« (2000: 43). Vendar pa se v različnih življenjskih obdobjih in družbenih situacijah osrednja vloga posameznega področja spreminja. Avtorica ugotavlja, da je v osemdesetih in začetku devetdesetih let imelo najpomembnejšo vlogo v življenju posameznika delo, sredi prejšnjega desetletja pa je osrednjo vlogo prevzela družina, kot blažilec napetosti, ki izhajajo iz vedno bolj zahtevnega delovnega okolja.

Življenjska pričakovanja ljudi v posameznih življenjskih obdobjih so se povečala. Spremenilo se je ravnotežje moči med spoloma – v prid žensk. Model družine v katerem je moški glavni hranitelj družine ni več aktualen. Zaradi zmanjševanja povprečnega števila otrok, postaja materinstvo le eno izmed obdobj v življenju in ne življenjska aktivnost. Večina žensk ne zapusti trga dela po rojstvu otroka. Ženske so z zaposlovanjem in uresničevanjem svojih kariernih ciljev dosegle družbeno enakost in ekonomsko enakopravnost. Po drugi strani pa je ženskam še vedno ostalo neplačano delo doma, kar pomeni »ekonomsko rečeno (...), da so stroški za družinsko življenje in otroke, predvsem za ženske, narasli.« (Ule, Kuhar, 2003: 60)

Čeprav se ženske samouresničujejo na delovnih področjih, pa to ne pomeni, da jih materinstvo na zanima več. Raziskave kažejo (glej Hewlett, 2002), da si večina žensk želi postati mati. Vendar morajo svojo materinsko in delovno vlogo vedno bolj usklajevati, tako veliko žensk rojstvo otroka prelaga na kasnejše obdobje. V Sloveniji se povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka bliža tridesetim in se je samo v zadnjem desetletju pomaknila iz povprečne starosti 24,3 leta v obdobju od 1990 do 1994, na povprečno starost 27,2 v letu 2002. Tehtanje med kariero in družino je seveda le eden od dejavnikov, ki vplivajo na višanje povprečne starosti matere ob rojstvu prvega otroka. Zaradi kombinacije dela in družine oziroma odločanja med njima so »predvsem ženske tiste, ki odločajo o rojstvu otrok in se zaradi (...) dilem odločajo za vse poznejše materinstvo.« (Ule, Kuhar, 2003: 60)

Vse več žensk si želi imeti hkrati uspešno kariero in družino. Za to obstaja več razlogov:

- ekonomska samostojnost ženske;
- boljši socialni položaj družine;
- samouresničevanje tako na delovnem področju, kot v zasebnosti;
- imeti otroka je del iskanja smisla in prepoznanja.

Obstajajo pa tudi razlogi, zakaj ne imeti družine oziroma otrok:

- zaradi zmanjšanih in omejenih možnosti za zaposlitev;
- finančna negotovost;
- zahteven delovni urnik;
- težka situacija ob morebitni ločitvi.

Vprašanje je, kateri razlog je posameznici bolj pomemben, v vsakem primeru se sooča z neprestanimi dilemami in odločitvami.

5.2. KONFLIKTI MED DELOM IN DRUŽINO

Kombinacija obsežnih družinskih ter delovnih obveznosti zahteva od posameznikov in družin vsakodnevno spopadanje z različnimi pritiski. Pri tem se pojavljajo različni konflikti, s katerimi se morajo soočati. Te konflikte lahko razdelimo v tri skupine (Greenhaus in drugi, 2000: 290):

1. *konflikt na osnovi časa* je najbolj tipičen konflikt med delom in družino. Posameznik vsakodnevno menjava različne vloge, vsaka od njega zahteva določen čas. Čas, ki ga posameznik preživi na delu, ga lahko ovira pri izpolnjevanje zahtev druge vloge (npr. vzgoja otrok);
2. *konflikt zaradi napetosti* nastane, če pritiski na posameznika, ko je v določeni vlogi, vplivajo na izkušnje posameznika v drugi vlogi. Tako lahko stres na delu povzroča napetosti, razdražljivost, utrujenost in apatijo. To zlasti velja za poklice, kjer so velike fizične, psihične, intelektualne ali emocionalne obremenitve, kjer se delovno okolje neprestano spreminja ali gre za ponavljajoče se, dolgotrajne naloge. Ravno tako pa lahko tudi stresna družinska situacija negativno vpliva na delo;
3. *konflikt, ki izhaja iz različnega vedenja*; obnašanje, ki je učinkovito v določeni vlogi, je v drugi popolnoma neprimerno. Menedžerji naj bi bili avtoritativni, samostojni, objektivni, tudi bolj agresivni, medtem ko njihove družinske vloge zahtevajo čustveni, subjektivni pristop. Posameznik mora znati prehajati med vedenjskimi vzorci v različnih vlogah. Tudi avtorici Ule in Kuhar (2003:111) menita, da je »praktično nemogoče biti zelo tekmovalen, individualistično orientiran in nenaklonjen tveganjem na trgu, le nekaj ur zatem pa samožrtvujoč, altruističen in dovzeten za tveganja znotraj družine. Javni prostor tržne ekonomije in zasebni svet družine sta dva ločena, težko združljiva sistema.«

Največji konflikt v relaciji delo – družina predstavlja tistim osebam, ki so aktivno in polno udeležene tako pri razvijanju svoje kariere, kot v družinskem življenju. *Problem usklajevanja kariere in družine je predvsem ženski problem*. Moški večinoma te dileme nimajo – večinoma se odločajo za družino hkrati z razvijanjem kariere.

Opravljenе so bile že številne študije, ki so poskušale razkriti povezavo med delom in družino. Tako npr. Joganova (1990: 14) ugotavlja sledeče:

- otroci imajo pozitivni učinek na poklicni položaj moških, pri katerih družina pozitivno vpliva na uspeh v karieri, in pa negativni učinek na poklicni položaj žensk;
- moški ne prekinajo šolanja zaradi poroke, ženske pa to storijo pogosto;
- z nepopolnim delovnim časom se zaposlijo predvsem ženske z majhnimi otoki, da lahko opravljajo tudi družinske in materinske dolžnosti;
- samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot moški in se trikrat pogosteje vrnejo k izobraževanju, kot ženske, ki so poročene.

Avtorica Hewlettova je s sodelavci opravila raziskavo *Ženske na visokih položajih* (High – Achieving Women, 2001), v kateri je proučevala ženske z uspešnimi karierami (glej Hewlett, 2002). Svoje ugotovitve je strnila v nekaj dejstev, ki govorijo o tem, kako težko je usklajevati družinsko in poklicno življenje:

- ženske z uspešno kariero so v večjem odstotku brez otrok;
- za ženske na višjih položajih je manj verjetno, da se bodo poročile, kot za moške (večja verjetnost je, da bodo samske ali ločene);
- ženske še vedno prevzemajo glavno odgovornost za dom in družino (partnerji običajno bolj dodajajo delo, kot pa ga opravijo);
- ženske, ki so svojo kariero prekinile (zaradi otrok) se večinoma želijo vrniti na delo;
- malo žensk na visokih položajih verjame, da ima lahko vse – tako delo kot družino, medtem ko za moške to ne velja;
- delež ločenih žensk z uspešnimi karierami je znatno višji;
- podjetnice bolje usklajujejo različne vloge, kot ženske zaposlene v organizacijah (npr. menedžerke).

Na podlagi preferenc je avtorica Hakimova populacijo žensk razdelila v tri idealno-tipske skupine (glej tabelo 5.1), ki osvetljujejo bistvene značilnosti in nasprotja med njimi. Ženske se glede na svoje preference odločajo ali kariera ali družina ali kombinacija obojega. Seveda

je realnost bolj kompleksna, meje niso tako ostre, možni so prehodi med posameznimi skupinami, obstaja ogromno dejavnikov, ki vplivajo na dejanski potek ženskih karier, tako delovnih kot družinskih.

Tabela 5.1: Klasifikacija žensk z različnimi preferencami v tri skupine

usmerjene na dom in družino	prilagodljive	usmerjene v kariero
20% vseh žensk; odstotek variira od 10% do 30%	60% vseh žensk; odstotek variira od 40% do 80%	20% vseh žensk; odstotek variira od 10% do 30%
Družina in otroci so jim najpomembnejši skozi celo življenje.	Najbolj raznolika skupina in vključuje ženske, ki želijo usklajevati kariero in družino ter tiste z nenačrtovanimi karierami.	Tu so skoncentrirane ženske brez otrok. Njihova glavna prioriteta v življenju je zaposlitev ali drugo delovanje v javni sferi.
Raje niso zaposlene.	Si želijo delati, ampak niso v celoti predane karieri.	Predane so delu ali podobni aktivnosti.
Izobrazba je namenjen za intelektualno doto.	Izobrazbo in kvalifikacije so si pridobile z namenom delati.	Veliko vlagajo v izobraževanje, usposabljanje in pridobivanje kvalifikacij.
Odzivajo se na socialno in družinsko politiko države.	So zelo odzivne na vse družbene politike.	Odzivajo se na zaposlitvene politike.

Vir: Hakim, 2000: 6

Tri skupine žensk (Hakim, 2000):

1. *ženske, ki so osredotočene na družino* – to so ženske, ki se gibajo večinoma v zasebni sferi in postavljajo družino na prvo mesto. Ne zanima jih zaposlitev, kariera ali ekonomska neodvisnost. Na trg delovne sile vstopajo le, če je nujno. Teh žensk naj bi bilo med vsemi okoli 20%;
2. *ženske, ki se prilagajajo* – to so ženske, ki usklajujejo svojo kariero z zasebnim življenjem; lahko gre za prilagajanje ali pa za konfliktno odločanje med dajanjem prednosti družini, zlasti otrokom ali zaposlitvi. Takih žensk naj bi bilo največ, in sicer okoli 60%;

3. *ženske, ki so osredotočene na kariero* – so popolno nasprotje prvi skupini. Osredotočene so na javno sfero, svojo delovno kariero razvijajo skozi celo življenje. Če si oblikujejo družino, se ta podreja njihovim delovnim preferencam; začetek družine odlagajo na obdobje, ko je njihova kariera že dobro osnovana, rojstvo otrok prelagajo na čim kasnejša leta, da bi minimizirale stroške odsotnosti iz trga dela. Nasprotujejo delitvi vlog med žensko in moškim. Med vsemi ženskami naj bi jih bilo okoli 20%.

Med tremi skupinami žensk je realnost najbolj kompleksna za drugo skupino. Življenje med zaposlitvijo in družino zahteva nenehno usklajevanje, prioritete teh žensk niso stabilne in so lahko vsako leto (ali vsak dan) drugačne. Svoj pogled na stvari in obnašanje morajo spreminjati, da bi lahko čim bolj izkoristile določene priložnosti ali da bi ublažile napetosti.

Nasprotno pa avtorica na podlagi podatkov raziskav ugotavlja, da je moška populacija veliko bolj homogena. Večina se jih nahaja v skupini *moški, ki so osredotočeni na kariero*, kjer naj bi jih bilo v povprečju 60% vseh moških, lahko tudi do 75%. Nasprotna skupina *moških, ki so osredotočeni na družino* je najmanjša, v njej naj bi bilo od 5% do 15% vseh moških. Skupina *moških, ki se prilagajajo* vključuje 30% populacije, to so moški, ki se zavzemajo za enakost vlog med spoloma. V splošnem se moški ne soočajo s tako velikim problemom sprejemanja odločitev in kompromisov s težnjo po uravnoteženju dveh področij, kot ženske.

Avtorica je teorijo oblikovala na podlagi dejanskih podatkov o angleških ženskah, kar nam razkrije sliko delovnih preferenc, vendar pa ne ugotavlja, kako se različne preference pri posameznikih oblikujejo in kaj vpliva na njihovo spreminjanje, npr. osebna, finančna in družinska situacija ženske. Vprašanje je ali se ženske dejansko lahko odločajo le na podlagi svojih želja in ali lahko preference enostavno prenesemo tudi na dejansko obnašanje posameznic. Verjetno bi bolj veljalo, da ima ženska v različnih življenjskih obdobjih različne prioritete in da ne gre toliko za preference posameznika, kot za izbiro po sili razmer.

Številni avtorji so v središče nasprotij med moškimi in ženskimi karierami ter razlog za razlike postavili materinjenje oziroma skrb za dom in družino. Tako nekateri teoretiki (Rix in Stone, Thurow) menijo, da so za razvoj kariere odločilna ravno začetna leta, ki sovpadajo z rojevanjem otrok. Če se ženska v teh letih bolj posveča družini kot razvijanju kariere, je to lahko usodno za njeno karierno pot. »Leta med 25 in 35 so bistvena leta za osnove uspešne kariere. To so leta, v katerih se trdo delo najbolj obrestuje (...) Ženskam, ki zapustijo trg

delovne sile v tem obdobju, se lahko zgodi, da tega nikoli več ne bodo mogle nadomestiti.« (Thurow v Hewlett, 2002: 132). Še vedno prevladuje stališče, da ženska ne more imeti vsega, medtem ko naj bi moškim urejeno družinsko življenje olajševalo doseganje poklicnih uspehov.

Ženske so tako *dvojno obremenjene* (Černigoj Sadar, 2000: 36), poleg plačane zaposlitve opravljajo še gospodinjsko delo in skrb za otroke. Ne glede na to, ali sta zaposlena oba partnerja, samo moški ali samo ženska, ostaja delitev dela v družini določena s spolom (brezposelni moški na vpliva na spremembo delitve dela, pač pa le-ta ostaja znotraj ustaljenega vzorca). Ob večji obremenjenosti žensk, delo v družini prevzamejo druge ženske – sorodnice, prijateljice ali pa zunanje institucije (vrtci, dom za ostarele, čistilni servisi itd.), kjer pa delo v večini zopet opravljajo ženske.

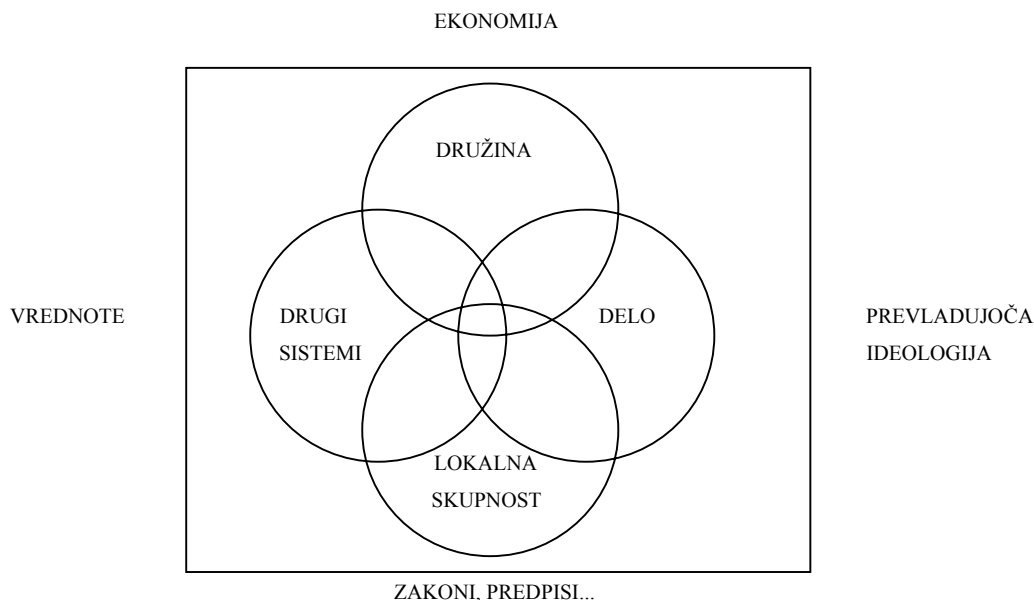
Usklajevanje obveznosti družinskega življenja na eni strani ter zahtevami poklica na drugi strani predstavlja ženskam veliko večje breme na karierni poti kot moškim. To je najbolj težavno področje z vidika zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških. Kot ugotavljata avtorici Černigoj Sadar in Verša *imajo ženske slabše zaposlitvene možnosti v primerjavi z moškimi, v veliki meri ravno zaradi neenake delitve neplačanega dela v družbi*. »Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom prikrajšane za možnosti na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa, da jih bo imela.« (Černigoj Sadar, Verša, 2002: 401) Delodajalci so mnenja, da ženske niso zainteresirane za napredovanje, kariero in vodenje.

5.3. SPOLNE VLOGE – NEENAKOST MED SPOLOMA

V procesu socializacije se ljudje učijo določenih vlog, ki so pogojene tudi s spolom. Veliko je t. i. »spolne segmentacije življenja« (Černigoj Sadar, 1995: 7). Moškemu se pripisuje javno področje življenja, ženski pa privatno – njeni primarni vlogi naj bi bili vloga matere in gospodinje. Avtorica Kanjuo Mrčela ugotavlja, da ta domneva javno – moškim, privatno – ženskam ne drži, pač pa da je ženska tudi v zasebnosti v podrejenem položaju (Kanjuo Mrčela, 1996: str. 41).

Spolne vloge so se oblikovale in spreminjale skozi stoletja s prepletanjem in spreminjanjem različnih družbenih sistemov (glej sliko 5.1, kjer so ti odnosi poenostavljeno prikazani).

Slika 5.1: Shematski prikaz odnosov med sistemi



Vir: Černigoj Sadar, 1995: 7

Schwartzova (1989: 66) meni, da je materinstvo, oziroma rojevanje otrok oblikovalo tradicionalne spolne vloge. Ženske so se osredotočale na otroke in domača opravila, moški pa so bili glavni hranitelji družine in so opravljali dela, ki so zahtevala fizično moč. Skozi čas so se oblike družin spreminjale, skrb za otroke so deloma prevzemale zunanje institucije, tehnologija pa je olajšala domača opravila in fizično delo moških. V današnjem razvitem svetu je edina vloga, ki je izključno vezana na spol, rojevanje otrok. Moški in ženske pa so še vedno socializirani tako, da izvajajo svoje tradicionalne vloge. Problemi se pojavijo, ko ženska percepcija, odnosi in obnašanje pridejo v stik z moško organizacijsko kulturo in moškimi pravili razvoja kariere.

Spolni režim v družbi se počasi pomika od familiarnega k individualističnemu (Ule, Kuhar, 2003: 121). V familiarnem spolnem režimu so vloge jasno ločene – moški je glavni hranitelj, njegova domena je tržna produkcija, ženska pa je doma ter skrbi za gospodinjstvo in otroke, je torej odgovorna za socialno reprodukcijo. Nasprotno individualistični spolni režim temelji

na uravnoteženju spolnih vlog, ter na delitvi socialnih in ekonomskih odgovornosti. Gre za poudarjanje individualnosti moških in žensk.

5.4. DELITEV DELA V DRUŽINI

Družinsko delo vključuje gospodinjsko delo, skrb za otroke, finančna in upravno administrativna dela, tehnična opravila in odnosno (relacijsko) delo (Saraceno v Švab, 2001: 144). Iz literature in številnih empiričnih raziskav je razvidno, da je to delo spolno determinirano, in sicer pripisano ženskam. Neenakomerna delitev dela se le počasi spreminja. Kot ugotavlja avtorica A. Švab, se spreminjajo predvsem identitete, percepcije, zavest in vrednote – večina, vsaj mlajših parov v raziskavah izraža večjo željo po enakopravnosti, dejansko stanje pa se ne spreminja bistveno. »Gre za spremembo retorike, ki pa se ne razširja na dejansko delitev vlog med partnerjema.« (DeVault v Švab, 2001: 147)

Neenakomerna delitev dela je razvidna iz številnih empiričnih raziskav – moški porabijo za plačano delo dve tretjini svojega časa in obratno ženske porabijo ravno toliko časa za neplačano delo (Černigoj Sadar, 2000: 36).

Blossfeld in Drobničeva (2001:8) s sodelavci sta leta 2001 predstavila rezultate mednarodne primerjalne študije, ki se je ukvarjala s problematiko karier moških in žensk – poročenih parov oziroma parov, ki živijo v kohabitaciji. Število žensk na trgu dela se je sicer povečalo, vendar pa so ženske večinoma ohranile glavno odgovornost za otroke ter skrb za dom.

Primerjalna študija dvanajstih držav je pokazala, da obstaja med življenjskim potekom moških in žensk razlika. V vseh proučevanih državah je opazna neenakost v opravljanju plačanega in neplačanega dela glede na spol. Ta rezultat se odraža na trgu dela, kjer so razvidne razlike v plačilu in celo povečevanje zaposlitvene segregacije. Gospodinjenje in skrb za otroke tako še vedno ostajata »žensko delo«, navkljub precejšnjim spremembam zaposlitvenih vzorcev žensk ter v odnosih, ki so podpirali spolno razlikovanje v svetu dela. Pri moških ni opaziti bistveno povečanega sodelovanja pri domačih opravilih, kadar je njihova žena oziroma partnerica zaposlena za polni delovni čas. Še vedno ohranjajo vlogo glavnega hranilca družine, četudi je ženin dohodkovni potencial bistven. Spremembe spolnih

vlog so asimetrične – značilen je bolj intenziven vstop žensk v tradicionalno moško sfero kot obratno. Tako se je v večini proučevanih držav – ne glede na to ali gre za kapitalistične ali socialistične, liberalne, konzervativne ali socialdemokratske – tradicionalna vloga ženske bistveno spremenila, dimenzija specializacije vlog v parih z dvojnimi prihodki pa se ni preoblikovala v tako visoki meri.

Tudi številne druge študije kažejo, da kljub visokemu deležu zaposlenih žensk odgovornost za preskrbo družine še vedno leži večinoma na moških ramenih; hkrati se tako moški kot ženske ne strinjajo z vlogo ženske kot glavne hraniteljice. Tako ima zlasti plačano delo drugačen pomen za moške in ženske. V splošnem naj bi moški bolje znali deliti plačano delo od družinskega življenja, medtem ko naj bi ženske svojo prisotnost na trgu dela prilagajale potrebam družine. To pa se odraža v upočasnjem spreminjanju delitve domačih opravil in plačanega dela glede na spol. Izenačevanje spolnih vlog se tako izkaže kot zelo počasen proces (Blossfeld, Drobnič, 2001).

Černigoj Sadarjeva je prišla do zaključka, da so pari, ki si delijo gospodinjska opravila, v manjšini; sploh pri starejši generaciji je delitev dela bolj izjema. V spodnji tabeli je prikazan odstotek oseb, ki živijo s partnerjem/partnerico (velja za leto 1994) in si delo v družini približno enakovredno porazdeli.

Tabela 5.2: Delitev dela v družini

Skupine:	gospodinjska opravila	nega in vzgoja otrok	št.oseb v skupini*
mlajši odrasli (18-44let)	39,8		38
starši z otroki do 5 let	41,0	64,9	146
starši z otroki od 6-15 let	34,7	56,4	234
starši z otroki nad 15 let	26,1		154
osebe, ki ne živijo z otroki (45-65 let)	22,2		23
starejši (nad 65 let)	0,0		10
vsi, ki živijo s partnerji	33,3		

* število oseb, ki živijo v gospodinjstvih, kjer sta zaposlena oba partnerja

Vir: Černigoj Sadar, 2000: 44

Leta 2001 je Statistični urad Republike Slovenije izvedel anketo o porabi delovnega časa Slovenk in Slovencev (glej Hazl, 2002:14), ki je razkrila nekatere neenakosti med spoloma glede porabe časa za različne aktivnosti. Za primarne potrebe, kot so spanje, osebna higiena in prehranjevanje, so tako moški kot ženske porabili približno isto časa na dan, in sicer Slovenci 48% ter Slovenke 47%. Tudi za izobraževanje so osebe obeh spolov porabile približno enako časa (moški 18% dneva in ženske 19% dneva).

Razlika je vidna v času, ki so ga moški in ženske povprečno na dan namenili skrbi za gospodinjstvo in družino. Moški so tako v povprečju tem opravilom namenili dve uri manj na dan, skupaj povprečno 2 uri in 51 minut, kar je 12% dneva; ženske so temu namenile 20% dneva. Ženske so torej dalj časa in pogosteje udeležene pri pripravi hrane, pomivanju posode, čiščenju, skrbi za oblačila, nakupovanju ter skrbi za otroke; nasprotno pa se moški bolj ukvarjajo z gradnjo in popravili, vrtnarjenjem in vzdrževanjem vozil. S pripravo hrane se med tednom ukvarja 77%, ob koncu tedna pa 80% žensk – nasprotno se med tednom le 29% moških ukvarja s kuhanjem, konec tedna pa 32%. Posledica neenake delitve je veliko krajši prosti čas, ki je na voljo ženskam. Ženske so tako imele 4 ure in 29 minut prostega časa, kar znaša 18% dneva, moški pa so imeli povprečno 5 ur in 22 minut prostega časa, kar je 22% dneva.

Černigoj Sadarjeva (2000: 44) je sicer ugotovila, da je delitev gospodinjskega dela odvisna od izobrazbe in od tega ali sta zaposlena oba starša ali samo eden – tako je v skupini, kjer imajo poklicno šolo ali manj bolj pogosto zaposlen samo eden od staršev in je tudi delitev gospodinjskega dela bolj tradicionalna. Ugotovitve tujih in slovenskih raziskav pa kažejo, da je tudi v skupinah z višjo izobrazbo in boljšim družbenim položajem, alokacija neplačanega dela neenakomerno porazdeljena med spoloma. V sodelovanju ameriške organizacije Catalyst ter The Conference Board Europe je bila leta 2002 opravljena raziskava (glej Kanjuo Mrčela, 2003: 42) stališč menedžerjev in menedžerk na najvišjih položajih, v kateri so med drugim ugotovili, da je večina menedžerk poročenih in imajo polno zaposlenega partnerja in otroke. Med največjimi ovirami pri napredovanju so poleg stereotipov in predpostavk o ženskih vlogah ravno družinske in osebne obveznosti. Ugotovljeno je bilo, da so politike starševskih dopustov sicer zelo radodarne, da pa se njihovo izkoriščanja dojema kot ovira pri graditvi kariere.

Med ugotovitvami raziskave o razvoju kariere pri ženskah na vodilnih in vodstvenih položajih v Sloveniji, ki je bila opravljena med članicami Upravnega odbora Sekcije menedžerk in članicami društva poslovnih žensk F.A.M. (glej Ogulin, 2003) je bilo zabeleženo, da se ženske srečujejo z ovirami znotraj in zunaj delovnega okolja in da je razvoj kariere pri ženskah zaradi obremenjenosti z delom doma in na delovnem mestu precej zahtevnejši in povezan s številnimi odrekami in večjimi vlaganji.

V raziskavi je skoraj polovica menedžerk izjavila, da sta njihova in partnerjeva kariera enakovredni, ena tretjina žensk pa, da je partnerjeva kariera podrejena njihovi. Ne glede na to pa so pri gospodinjskih opravilih večinoma bolj obremenjene kot partner. Največ žensk na vodstvenih mestih, in sicer ena tretjina, opravlja skoraj vsa gospodinjska dela, 20% žensk opravlja več kot polovico teh opravil in približno polovico dela doma opravlja 15% žensk. Slabih 20% žensk je menilo, da opravi manj kot polovico gospodinjskih opravil. Šestina menedžerk vključenih v analizo ima plačano gospodinjsko pomoč, kar jim seveda omogoča boljši socialni položaj.

Spremembe v prid ženskam se nakazujejo pri mlajših generacijah; mladi moški naj bi dandanes opravljali več dela v gospodinjstvu. Rezultati raziskav Uletove in Kuharjeve (3003:108) kažejo, da si bodo mladi, če še ne živijo v partnerski skupnosti, medsebojno delili delo med spoloma in se načeloma strinjajo s pravičnejšo delitvijo dela. To ne velja le za visoko izobražene, pač pa za vse skupine. Vendar pa imajo moški različne predstave o delitvi dela. Eden izmed intervjuvancev je izjavil: »Sam bi po službi vzel dve, tri ure časa za ukvarjanje z otrokom pa tudi ponoči in zadeva je rešena. Ženska pa ima več dela, tudi če ni gospodinja v klasičnem smislu.« Tudi izjave nekaterih deklet v raziskavi so izražale močno patriarhalno miselnost.

5.4.1. NEGA, VZGOJA TER VARSTVO OTROK

Zlasti v začetnem obdobju zaposlitve se posamezniki bolj posvečajo karieri, kot pa oblikovanju družinskega življenja, kajti mladim se zdi tudi starševstvo vedno bolj zahtevna naloga, ki zahteva veliko časa. V primerjavi z osemdesetimi leti so starši vzgoji in negi otrok v devetdesetih letih namenili več časa. Vendar »razmerja v obremenjenosti med moškimi in ženskami ostajajo nespremenjena. Je pa sodelovanje med možem in ženo pri vzgoji in negi

otrok večje kot pri gospodinjskih opravilih.« (Černigoj Sadar, 2000: 44) Iz tabele 5.3 je razvidno, kolikšno je povprečno število ur na teden, ki jih starši namenijo negi in vzgoji otrok (podatki veljajo za leto 1994).

Tabela 5.3: Povprečno število ur na teden za nego in vzgojo otrok – samozaposleni/zaposleni

		moški			ženske	
skupine	aritm. sredina	stand. odklon	N	aritm. sredina	stand. odklon	N
starši z otroki do 5 let	23,3	15,4	76	37,1	20,2	70
starši z otroki od 6-15 let	16,6	14,8	111	20,0	13,1	116
skupaj	19,0	15,2	193	26,3	18,2	192

Vir: Černigoj Sadar, 2000: 44

Družinski servisi

Ženske so tiste, ki so v največji meri odgovorne za varstvo otrok. Poseben problem predstavlja varstvo otrok, ko sta starša v službi. V tem času so otroci običajno v *skupinskem varstvu v vrtcih*, ki naj bi nudili profesionalno osebje ter relativno fleksibilni delovni čas. Njihove naloge so pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok ter ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj. Za Slovenijo je značilna relativno dobra razvita mreža vrtcev – obstaja možnost tako javnih kot zasebnih vrtcev, v katere se vključujejo otroci od enega leta starosti do vstopa v šolo. Vanje sta vključeni skoraj dve tretjini otrok glede na celotno populacijo (Habl, 2002: 16). Vendar za zaposlene matere predstavlja problem varstvo v poznem popoldanskem času, saj se večina vrtcev zapre sredi popoldneva, zlasti problematično je to za ženske (starše) z uspešnimi karierami, saj delajo pogosto izven običajnega delovnega časa. S temi težavami se soočajo npr. znanstvenice – prof. dr. Tamara Lah Turnšek, ki proučuje delež žensk v znanosti meni, da bi bilo za raziskovalke zelo pomembno, ko bi bili vrtci v bližini univerz in izobraževalnih institucij. Tako bi imele ženske otroke »blizu sebe in ne bi bile fizično in psihično obremenjene s skrbjo zanje. Za žensko v znanosti je zelo pomembno, da ne zamuja novih spoznanj, in če zaradi otroka izpusti nekaj let, jih zelo težko nadomesti. Hitro se ti lahko zgodi, da zdrsneš s konice.

Nekatere ženske pa se zaradi znanstvene kariere sploh ne odločijo za otroke. To je velika škoda tako zanje, kot za družbo.« (Prah, 2004: 14)

Starši morajo velikokrat uporabiti tudi *neformalne oblike varstva* pri sorodnikih in osebah, ki niso v sorodstveni zvezi, npr. plačane varuške. Tudi to je povezano s določenimi problemi – dodatna finančna obremenitev družine in možna nezanesljivost varuške (Černič Istenič, 1995: 68). Uletova in Kuharjeva (2003: 61) menita, da se biografije žensk spreminjajo, kar ne pomeni samo novih žensk in mater, pač pa tudi nove stare mame, ki so sicer največkrat pomagale pri varovanju otrok. Vedno bolj velja, da imajo babice svoje cilje tudi zunaj družine in se ne vidijo kot varuške, ki so vedno na razpolago.

Za veliko žensk obstaja možnost zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, ki bi omogočala lažje usklajevanje plačanega dela in družinskih obveznosti; vendar se lahko zaradi tega soočajo z vertikalno segregacijo oziroma imajo manjše možnosti napredovanja. Možnost je seveda tudi, da mati prekine delovno razmerje zaradi otrok za dalj časa, vendar se po vrnitvi na delovno mesto mora velikokrat soočiti z mobilnostjo navzdol. Verjetnost, da bo v napredovanju dosegla isti položaj, je manjša, če izostane iz delovnega mesta – kar znižuje njene prihodke tudi v prihodnosti. Temu se ženske upirajo z minimiziranjem pogostosti in trajanja obdobj prekinitev zaposlenosti. Dostopni, ne predragi in kvalitetni programi predšolskega varovanja in vzgoje omogočajo materam neprekinjeno zaposlitev.

Porodniški dopust

Najboljša rešitev teh dilem bi bile spremenjene starševske vloge moških in žensk, oziroma porazdelitev družinskega dela med vse družinske člane (Ule, Kuhar, 2003: 62). Tudi Kozmikova (1998: 159) pravi, da bi vloga očeta morala postati enakovredna, enako pomembna in samoumevna, ravno tako kot vloga matere. Neenakost se kaže v koriščenju porodniškega dopusta. Očetovski dopust bi lahko prispeval k izenačitvi neenakih pogojev žensk in moških na trgu delovne sile in povečal vlogo očeta v družinskem življenju.

Porodniški dopust je pomemben ukrep, ki prispeva k zmanjševanju problemov usklajevanja poklicne in materinske vloge ženske. Pravica do porodniškega dopusta, njegovo trajanje ter višina porodniškega nadomestila bistveno vplivajo na čas, ki ga eden od staršev preživi doma

z novorojencem, oziroma vpliva na čas odsotnosti z dela. Porodniško nadomestilo zagotavlja družini dohodek v času, ko eden izmed staršev koristi porodniški dopust in je zato odsoten z dela (Stropnik, 1997: 157).

Po slovenski zakonodaji imata pravico do dopusta za nego in varstvo otroka tako mati kot oče. Namen neprenosljivega očetovskega dopusta je spodbujanje aktivnejšega očetovstva, ki je pomemben element usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Raziskave (Ule, Kuhar, 2003: 108) kažejo načelno odobravanje očetovskega dopusta in pripravljenost moških, da bi ga izkoristili.

Dopust za nego in varstvo otroka je v letu 2003 koristilo povprečno mesečno 16.988 staršev, od tega povprečno mesečno 392 očetov, to je 2,3% (glej Statistika na spletni strani MDDSZ). Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ta delež počasi linearno narašča, od približno pol odstotka v devetdesetih letih na preko 2% po letu 2000, kar je še vedno zanemarljivo v primerjavi z deležem mater, ki koristijo dopust za nego in varstvo otroka. Očetovski dopust je stopil v veljavo v letu 2003, prejemale ga je 10.917 očetov, kar predstavlja približno dve tretjini vseh očetov. Država očetom za 15 dni dopusta zagotavlja 100-odstotno nadomestilo plače, za ostale dni do otrokovega osmega leta starosti pa plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

Neenakost vlog se kaže tudi pri dodeljevanju otrok ob ločitvi, kajti večinoma (okoli 90%) se jih dodeli materam, očetom pa se jih največkrat dodeli v primeru, ko mati iz socialnih ali zdravstvenih razlogov ni primerna za vzgojo otroka. Očetje na skrb za otroka večinoma gledajo kot na prostočasno dejavnost, najpogosteje se z otrokom igrajo.

5. 5. DELODAJALCI IN ZAPOSLOVANJE ŽENSK

V primerjavi z nekaterimi drugimi razvitimi državami pri nas ni nekaterih značilnosti zaposlovanja žensk, kot so prekinjanje delovne kariere po poroki ali rojstvu otrok ter vračanje na trg delovne sile, ko otroci odrastejo. Vendar se tudi pri nas pojavljajo težave pri zaposlovanju žensk, predvsem zaradi potencialnega materinstva (med mladimi nezaposlenimi

prevladujejo ženske, ki iščejo prvo zaposlitev, ravno tako prevladujejo tudi med dolgotrajno brezposelnimi).

Nekatere analize trga pa so razkrile položaj žensk, ki ga uradni statistični podatki ne kažejo – gre za diskriminatorna dejanja delodajalcev pri zaposlovanju žensk; potencialna nosečnost in materinstvo sta glavna razloga za to, da kandidatka za delo ni izbrana, je premeščena na drugo, velikokrat slabše plačano delovno mesto ali da izgubi službo. Vse to vpliva na zaposlovanje žensk in razvoj njihovih karier ter stopnjo brezposelnosti med ženskami. (Bahovec, Vodopivec, Salecl, 2002: 330).

Na Uradu za enake možnosti od leta 1998 deluje anonimni brezplačni telefon, na katerega lahko kličejo vse osebe, ki menijo, da so na trgu delovne sile diskriminirane. Analiza teh klicev je pokazala, da se na delovnem mestu največkrat pojavijo problemi zaradi nosečnosti ali materinstva. Podatki kažejo, da ženska velikokrat ne dobi zaposlitve, ker še nima otrok ali zato, ker jih že ima. Možno je, da ženska zaposlitev izgubi, oziroma se ji delovno razmerje ne podaljša, ko delodajalca seznani s svojo nosečnostjo. Neredke so tudi grožnje delodajalca, da bo zaposleno žensko odpustil, če bo odsotna z dela zaradi nege otroka (Gaćeša, 2004: 2). Delodajalci ob sklenitvi delovnega razmerja večkrat zahtevajo tudi podpis nezakonitih dokumentov, kot so podpis sklepa o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko uveljavijo, če se zaradi različnih razlogov želijo delavke znebiti ali podpis izjave, s katero se ženska zaveže, da nekaj let po sklenitvi delovnega razmerja ne bo imela otrok. Zahtevajo tudi, da imajo urejeno dnevno varstvo oziroma varstvo v času bolezni otroka.

Veliko žensk se zaradi tega ne odloča za starševstvo ali pa ga prelagajo v prihodnost. Podatki iz anonimnega telefona kažejo tudi, da so lahko diskriminirani tudi moški, npr. glede očetovskega dopusta – delodajalci jim namreč v nekaterih primerih niso omogočali izrabe tega dopusta. Problem je tudi v samem porodniškem dopustu, kajti veliko žensk se boji, da bodo v tem času manj aktivne in da bodo izgubile stik z dogajanjem na delovnem mestu. Zlasti je to problematično za višje izobražene.

6. EMPIRIČNA RAZISKAVA »NOVE DELOVNE KARIERE MOŠKIH IN ŽENSK«

6.1. NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA

Namen empirične analize je bil raziskati problematiko, ki sem jo proučevala v predhodnih poglavjih. Zanimalo me je področje delovnih karier moških in žensk; ali so razvidne razlike med moškimi in ženskami, ki bi bile pogojene predvsem z vplivom privatne sfere na delovno in obratno. V največji meri sem poskušala dobiti podatke o dejanskem stanju v življenju posameznikov, ki bi potrdili v uvodu zastavljeno hipotezo, hkrati pa sem pridobila tudi mnenja in stališča tako glede dela, kot življenja znotraj družine.

Želela sem proučiti dva pomembna področja človekovega življenja, na eni strani odnos in stališča posameznika glede delovne poti ter dejansko aktivnost na področju kariere; na drugi strani pa me je zanimalo, kako delujejo ljudje v zasebnosti, v okviru družine, z namenom proučiti vpliv zasebnega na delovno pot. Proučevala sem dejavnike, ki po teoretičnih ugotovitvah vplivajo na delo – gospodinjsko delo, skrb in nega otrok, različne oblike odsotnosti z dela zaradi otrok in dejavnike na delovnem mestu (diskriminacija glede na spol). Raziskava je bila naslovljena tako na ženske kot moške posameznike.

Pred izvedbo raziskave sem pričakovala, da bo analiza vprašalnikov pokazala, da med spoloma obstajajo razlike, da so ženske v slabšem položaju na področju kariere, da na delovnem mestu moški in ženske niso enako obravnavani in da ženske opravljajo več gospodinjskega dela ter skrbijo za otroke, kot moški, kar negativno vpliva na razvoj njihove delovne poti. Menila sem, da se bodo pokazale razlike med starostnimi skupinami – da bo v mlajših starostnih razredih manj razlik med spoloma in obratno več razlik v starejših starostnih skupinah.

6.2. METODOLOŠKO – TEHNIČNA IZVEDBA ANALIZE

6.2.1. VSEBINSKI NAČRT ANALIZE

V empirični analizi sem uporabila kvantitativno raziskovalno metodo, in sicer anketiranje na osnovi strukturiranega vprašalnika. V anketi sem zastavila trideset vprašanj, (večinoma zaprtega tipa, razen, kjer sem prosila za pojasnitev odgovora iz predhodnega vprašanja) s katerimi sem poskušala čim boljše pokriti teme, ki so me zanimale. Želela sem pridobiti naslednje informacije (glej primer anketnega vprašalnika v prilogi):

- osnovne demografske podatke - starost in spol, zakonski status in število otrok, stopnjo dokončane izobrazbe,
- delovno mesto in oblika zaposlitve,
- podatke v zvezi s kariero anketiranca (kakšen je njegov/njen vložek v razvoj kariere, koliko služb je zamenjal/a, ovrednotenje pomena dela, ovire na karierni poti),
- izkušnje neenakosti med spoloma na področju dela,
- povezava med kariero in družino oziroma zasebnim življenjem,
- če je oseba samska – ali to vpliva na področje dela oziroma obratno,
- če oseba ni samska – kako so porazdeljena gospodinjstva dela in skrb za otroke med partnerjema, katere oblike odsotnosti z dela sta partnerja izkoristila zaradi otrok ter pojasnitev odločitve za kariero oziroma za družino oziroma za oboje.

6.2.2. VZOREC IN IZVEDBA ANKETE

Ciljna populacija raziskave so bili posamezniki obeh spolov v obdobju delovne aktivnosti, torej od približno dvajsetega leta starosti do okoli šestdesetega leta. Anketa je bila namenjena ljudem, ki v razvoj svoje kariere vložijo določen trud, so ambiciozni in stremijo k uresničitvi svojih kariernih ciljev ne glede na formalno izobrazbo, oziroma višje izobraženim ljudem, za katere sklepam, da želijo napredovati na področju dela. Vsi ti ljudje se morajo odločati med privatnim in zasebnim oziroma koliko časa bodo posvetili enemu in drugemu. Želela sem anketirati zaposlene osebe. Predpostavljala sem, da v ta okvir sodijo npr.:

- ljudje zaposleni v hitro razvijajočih se industrijskih vejah kot je npr. računalništvo in informatika. Na teh področjih se mora posameznik neprestano dodatno usposablјati, če želi ostati konkurenčen in v koraku s časom;
- arhitekti, ki so za uspeh na delovne področju odvisni predvsem od lastne dejavnosti in iznajdlјivosti, večinoma delajo projektno in se morajo precej zavzemati za pridobitev nekega projekta;
- ljudje, ki so na višjih pozicijah v delovnih organizacijah, ki so za dosego svojega položaja morali vložiti energijo in čas;
- tisti, ki imajo npr. svoje podjetje in so za svoj uspeh popolnoma zaslužni sami.

Glede na omejene vire v raziskavi ne gre za slučajno vzorčenje; ni nekega enotnega vzorčnega okvira iz katerega bi izbirala populacijo raziskave, pač pa je bil cel postopek podvržen pristranosti zaradi lažjega dostopa. Enote za oblikovanje vzorca sem pridobila na različne načine – iz baz podatkov na internetnih straneh, preko kontaktnih oseb v večjih podjetjih in navsezadnje zaradi težke dostopnosti posameznikov v organizacijah in sploh na višjih položajih, tudi preko lastnih poznanstev. Omejila sem se na eno lokacijo in sicer Ljubljano, kot večje mesto, ki naj bi nudilo pogoje za razvoj kariere. Načeloma bi bilo lahko katero koli drugo mesto, geografska lokacija v Sloveniji se mi ne zdi bistven dejavnik pri odločanju med kariero in družino (razlika bi bila verjetno le med kmečkim in nekmečkim tipom naselij).

Anketiranje sem izvedla v razdobju od 15. do 28. novembra 2004. Posamezniki so ankete izpolnjevali večinoma preko elektronske pošte, tako da z njimi nisem imela osebnega kontakta, le tri ankete so bile izpolnjene v fizični obliki. Časovno je izpolnjevanje anket trajalo od 10 do 15 minut. V dveh tednih sem prejela 65 odgovorov, vendar sem jih od teh 14 zaradi neuporabnosti izločila (odgovore posameznikov, ki še delajo preko študentskega servisa ter tiste vprašalnike, ki zaradi tehničnih napak niso bili ustrezni). Stopnjo sodelovanja pri anketi lahko ocenim le glede na osebe, ki sem jih osebno telefonsko poklicala in jim nato elektronsko poslala vprašalnik – pri njih je ta stopnja le okoli 50%. To povezujem predvsem z načinom anketiranja, in sicer elektronsko; če posameznik ne odgovori takoj, na to pozabi. Hkrati pa je bilo veliko odklonitev zaradi pomanjkanja časa. Analizirala sem 51 odgovorjenih anketnih vprašalnikov.

6.3. ANALIZA EMPIRIČNIH PODATKOV

6.3.1. SOCIALNODEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI ANKETIRANIH OSEB

Med 51 anketiranimi osebami je bilo 30 žensk in 21 moških. Vzorec je glede na dve demografski spremenljivki prikazan v tabeli 6.1. Pri ženskah je največ oseb v skupini od 25 do 29 let, in sicer 30%, pri moških pa jih je največ v starostni skupini od 35 do 39 let – 23,8%. Anketiranci niso enakomerno razporejeni po starostnih skupinah, pač pa jih je največ znotraj skupin od 25 do 44 let. V teh letih je tudi glede na statistične podatke najvišja stopnja delovne aktivnosti.

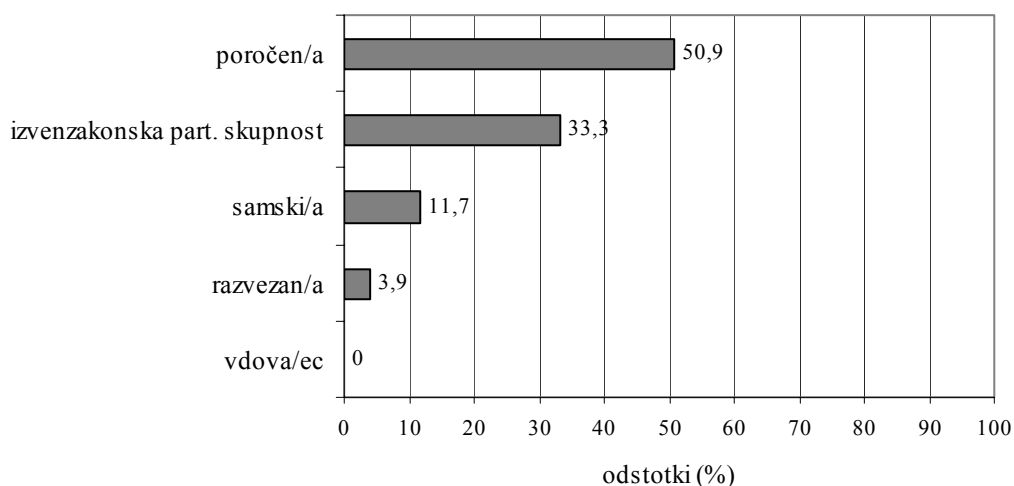
Tabela 6.1: Anketirane osebe v vzorcu glede na spol in starost

	ŽENSKÉ	MOŠKI	SKUPAJ
SPOL	58,8%	41,2%	100%
STAROSTNA SKUPINA			
20 do 24 let	0%	4,7%	1,9%
25 do 29 let	30%	9,5%	21,6%
30 do 34 let	20%	19,0%	19,6%
35 do 39 let	20%	23,8%	21,6%
40 do 44 let	20%	14,3%	17,7%
45 do 49 let	6,7%	9,5%	7,8%
50 do 55 let	3,3%	14,3%	7,8%
55 + let	0%	4,7%	1,9%
SKUPAJ	100%	100%	100%

Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Glede na zakonski stan (glej graf 6.1) je med anketiranci največ tistih, ki so poročeni, in sicer nekaj več kot polovica. Sledijo jim tisti, ki živijo v izvenzakonski partnerski skupnosti (33,3%), nato samske osebe – teh je 11,7% ter razvezani s 3,9 odstotnim deležem. Partnerja ima torej nekaj več kot štiri petine oseb. Poročene osebe prevladujejo v starostnih razredih nad 35 let (od vseh poročenih jih je v teh skupinah 73,1%); izvenzakonske partnerske skupnosti pa so enakomerno porazdeljene po starostnih skupinah. Največ samskih, oziroma razvezanih oseb je starih do 34 let (vsi razen ene).

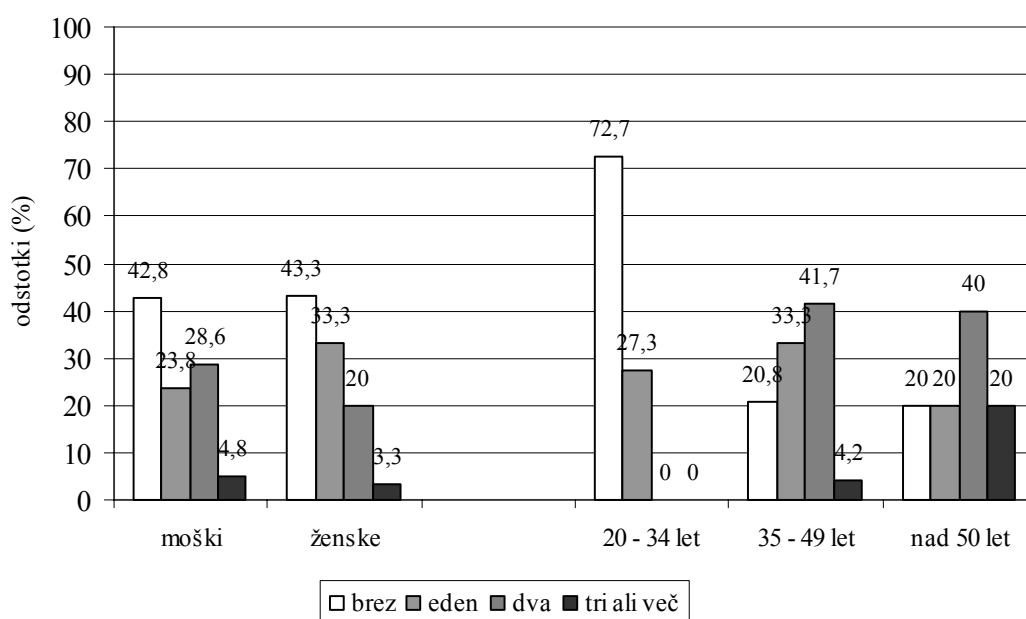
Graf 6.1: Deleži anketiranih oseb glede na zakonski status



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Podatki iz anket kažejo, da je 22 oseb od enainpetdesetih brez otrok (43,1%); enega ali več otrok ima 56,9% anketiranih oseb, od tega je 29,4% tistih, ki imajo enega otroka, 23,5% oseb ima dva otroka in le dve osebi (to je 3,9%) imata tri ali več otrok. Ti deleži so podobni pri obeh spolih (glej graf 6.2).

Graf 6.2: Delež otrok glede na spol in glede na tri starostne razrede

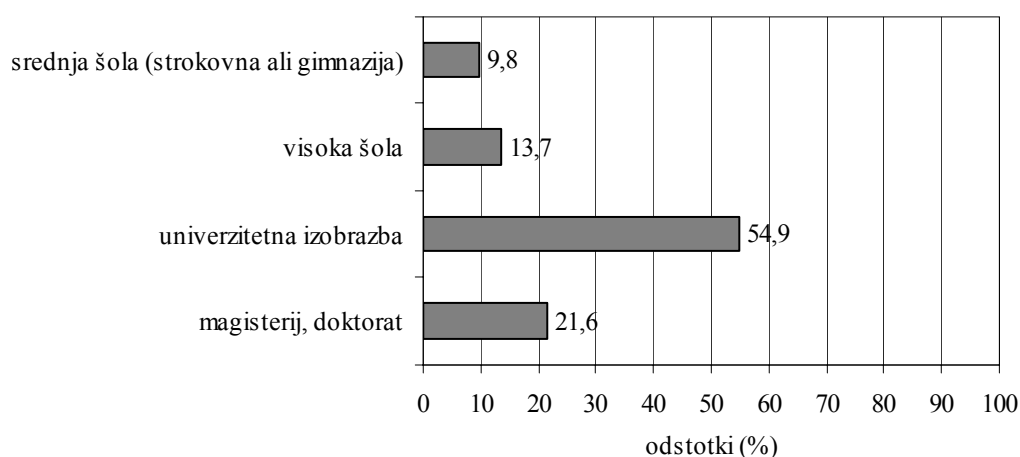


Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Glede na starost, sem anketirance združila v tri skupine, za katere menim, da imajo podobne značilnosti, in sicer osebe stare od 20 do 34 let – to so mladi odrasli; druga skupina so osebe stare od 35 do 49 let; tretja skupina pa so starejše osebe nad 50 let. Iz grafa je razvidno, da je v prvi starostni skupini skoraj tri četrtine oseb (še) brez otrok, ostali pa imajo največ enega. V skupini od 35 do 49 let prevladujejo osebe, ki imajo dva otroka (41,7%); brez otrok je 20,8% oseb. V zadnji skupini ravno tako prevladujejo osebe z dvema otrokoma. Povprečna starost staršev ob rojstvu prvega otroka je 27,6 let; moških so bili v povprečju stari 28,6 let, ženske pa 26,8 let.

Iz grafa 6.3 je razvidno, da med anketiranci prevladujejo osebe z dokončano univerzitetno izobrazbo. Več kot 90% oseb ima zaključeno vsaj 6. stopnjo izobrazbe, kar ni slučajno, saj sem skušala proučiti zlasti bolj izobražene osebe.

Graf 6.3: Delež oseb glede na stopnjo dokončane izobrazbe



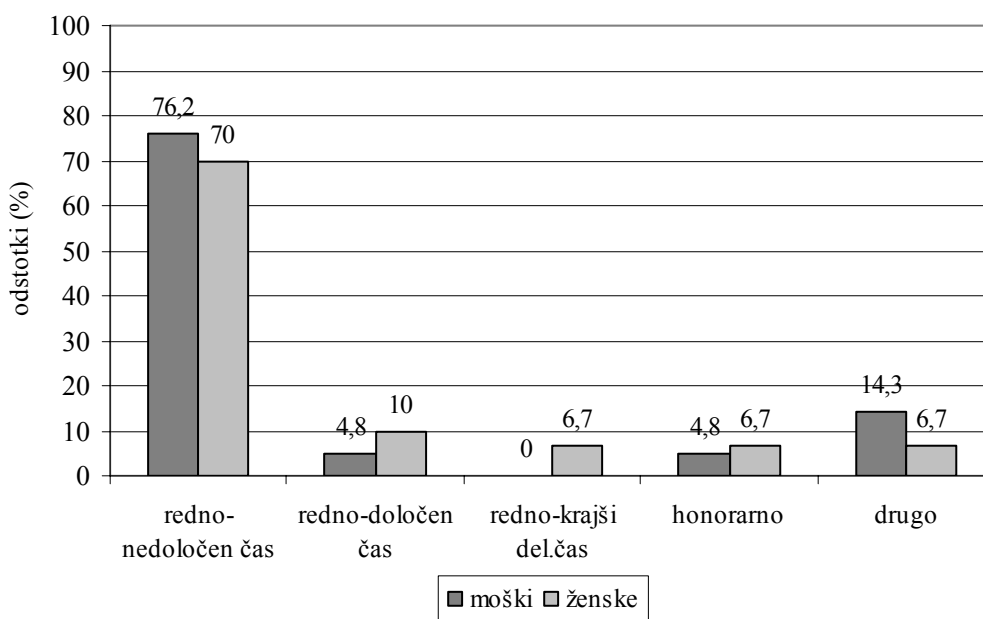
Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

V vzorcu ima nekaj čez polovico anketiranih oseb enako izobrazbo, kot njihov partner, 37,2% oseb ima višjo izobrazbo in 9,3% jih ima nižjo izobrazbo od partnerja. Glede na spol ima 25,6% moških nižjo izobrazbo od partnerice in obratno, 20,9% žensk ima nižjo izobrazbo od svojega partnerja. Anketiranci pokrivajo različne stroke izobrazbe; največ jih je iz področja informatike, elektronike in računalništva ter arhitekture in različnih družboslovnih smeri. Ostala področja so naravoslovje (fizika, kemija, biologija), tehnična področja (strojništvo, gradbeništvo) in tudi področje umetnosti ter lingvistike. Med delovnimi mesti, ki jih osebe zasedajo so direktorji organizacij, samozaposleni, podjetniki, organizatorji in vodje projektov,

uredniki, direktorji različnih področij v organizacijah, vodje oddelkov in koordinatorji odnosov z javnostmi.

Večina moških (76,2%) je zaposlena redno za nedoločen čas; ravno tako je tudi večina žensk zaposlena redno za nedoločen čas, vendar je ta odstotek nekoliko nižji (70%). Večji delež žensk kot moških je zaposlenih za določen čas – razlika je 5,2 odstotni točki (glej graf 6.4). Razlika med spoloma je vidna tudi glede na obliko zaposlitve »redno s krajšim delovnim časom«; nihče izmed moških anketirancev ne sodi v to kategorijo, medtem ko je med vsemi ženskami 6,7% delež tistih, ki ima tako zaposlitev. Ravno tako je večji delež žensk kot moških zaposlenih honorarno. V zadnjo kategorijo »drugo« sodijo samozaposleni – v tem primeru je delež moških višji od deleža žensk.

Graf 6.4: Primerjava deleža moških in deleža žensk glede na obliko zaposlitve



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

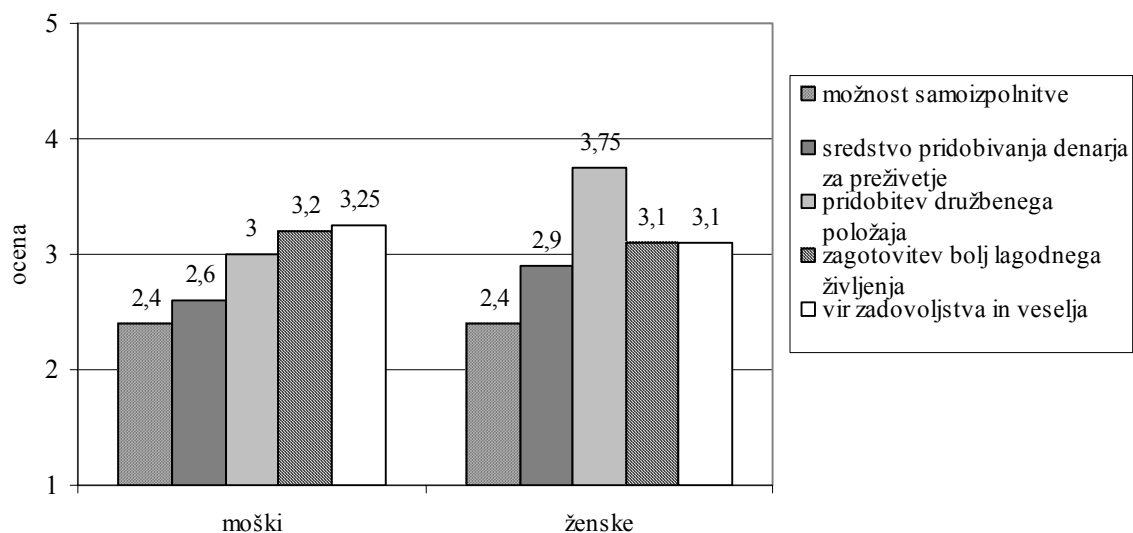
6.3.2. ANALIZA KARIERNE POTI ANKETIRANCEV

Z dosedanjim razvojem kariere je zadovoljna večina (90,2%) anketiranih oseb. Le 9,8% anketirancev ni zadovoljnih (kategoriji »niti nisem zadovoljna/en« in »zelo sem nezadovoljna/en«) s potekom svoje delovne poti. Med moškimi je delež nezadovoljnih 14,2%, med ženskami pa 6,7%. Edini moški, ki je »zelo nezadovoljen« s svojo kariero je

samozaposlen in še ni dosegel viška kariere; edina ženska, ki je »zelo nezadovoljna« s svojo kariero pa dela honorarno in ravno tako meni, da še ni dosegla viška kariere. Da niso dosegli viška svoje kariere sicer meni večina oseb (88,2%), in sicer 90,5% moških in 86,7% žensk. Povprečna starost tistih moških, ki menijo, da so že dosegli višek je 56 let, povprečna starost pri ženskah je nižja, in sicer nekaj manj kot 46 let. V povprečju delajo moški anketiranci 9 ur in 16 minut na dan, ženske pa 8 ur in 48 minut. To razliko gre pripisati dejstvu, da večji delež žensk kot moških dela honorarno oziroma s krajšim delovnim časom.

Pri ocenjevanju postavk o pomenu dela z ocenami od ena do pet (1- najbolj pomembno, 5 – najmanj pomembno), so anketiranci na prvo mesto med vsemi kategorijami postavili »možnost samoizpolnitve in osebnega napredovanja« s povprečno oceno 2,4. Tej kategoriji sledi »sredstvo pridobivanja denarja za preživetje« z povprečno oceno 2,8. »Zagotovitev bolj lagodnega in brezskrbnega življenja« je s povprečno oceno 3,1 na tretjem mestu. Nato je kategorija delo kot »vir zadovoljstva in veselja« (povprečna ocena 3,2). Najmanj pomembno se anketirancem zdi delo za »pridobitev družbenega položaja, statusa« (povprečna ocena 3,4). Med moškimi in ženskami je opaziti razlike – vrstni red posameznih postavk ni enak (glej graf 6.5)

Graf 6.5: Povprečne ocene moških in žensk »kaj vam pomeni delo« (1- najbolj pomembno)

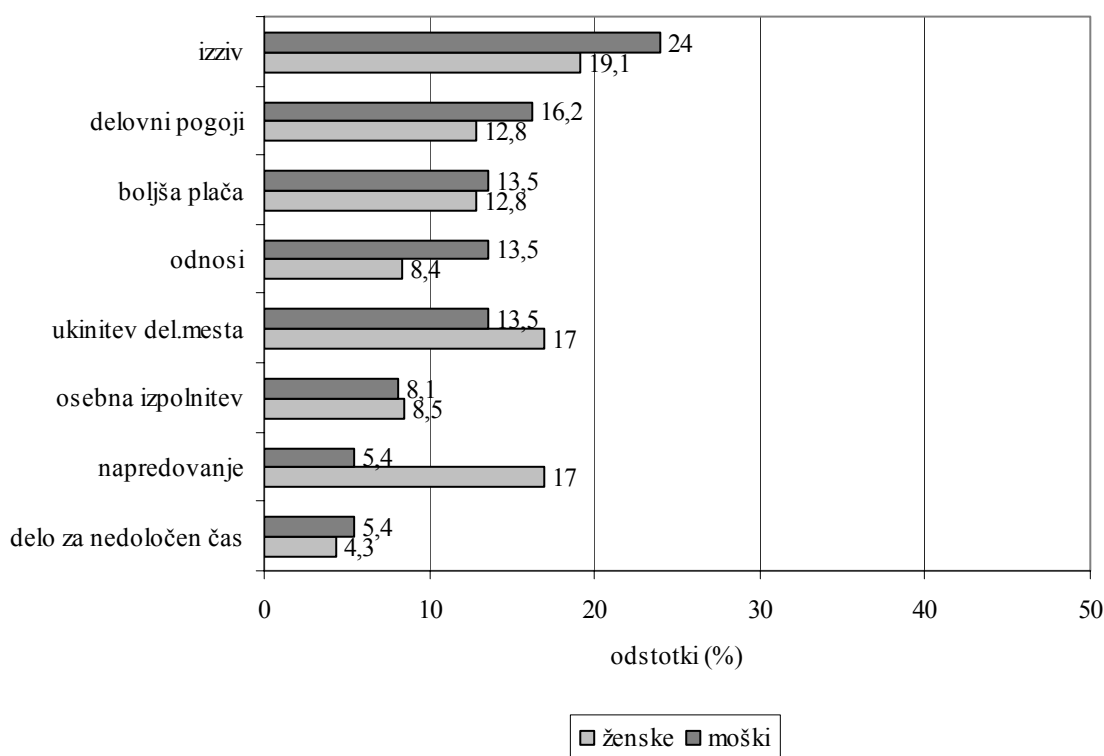


Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Ženskam se zdi delo kot »sredstvo pridobivanja družbenega položaja« najmanj pomembno, medtem ko je pri moških ta postavka na tretjem mestu.

Anketiranci so v povprečju zamenjali 2,2 službi v svoji karieri (moški v povprečju 2,3 službe in ženske v povprečju 2,1). Kot glavne razloge za menjavo službe so zapisali: izziv oziroma večja zahtevnost dela, boljši delovni pogoji, boljša plača, umik zaradi slabih medčloveških odnosov, zaradi ukinitve delovnega mesta (ali stečaja ali, ker je bila oseba odpuščena), nova služba nudi večjo možnost osebne izpolnitve, prehod iz dela za določen čas na delo za nedoločen čas ter zaradi večje možnosti napredovanja na novem delovnem mestu. »Izziv« so največkrat naštele tako ženske kot moški. Na drugem mestu je pri ženskah »večja možnost napredovanja« na novem delovnem mestu ter »ukinitve delovnega mesta«, pri moških pa menjava delovnega mesta zaradi »slabih delovnih pogojev« (glej graf 6.6). Razlika med spoloma je vidna zlasti pri razlogu »napredovanje«; za ženske je bil to eden izmed največkrat omenjenih razlogov, pri moških pa je med zadnjimi.

Graf 6.6: Glavni razlogi za menjavo službe pri moških in ženskah



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Nihče izmed anketirancev ni zapisal, da bi bil razlog za menjavo delovnega mesta »zaradi vpliva družine« ali konkretno zaradi kakršne koli diskriminacije.

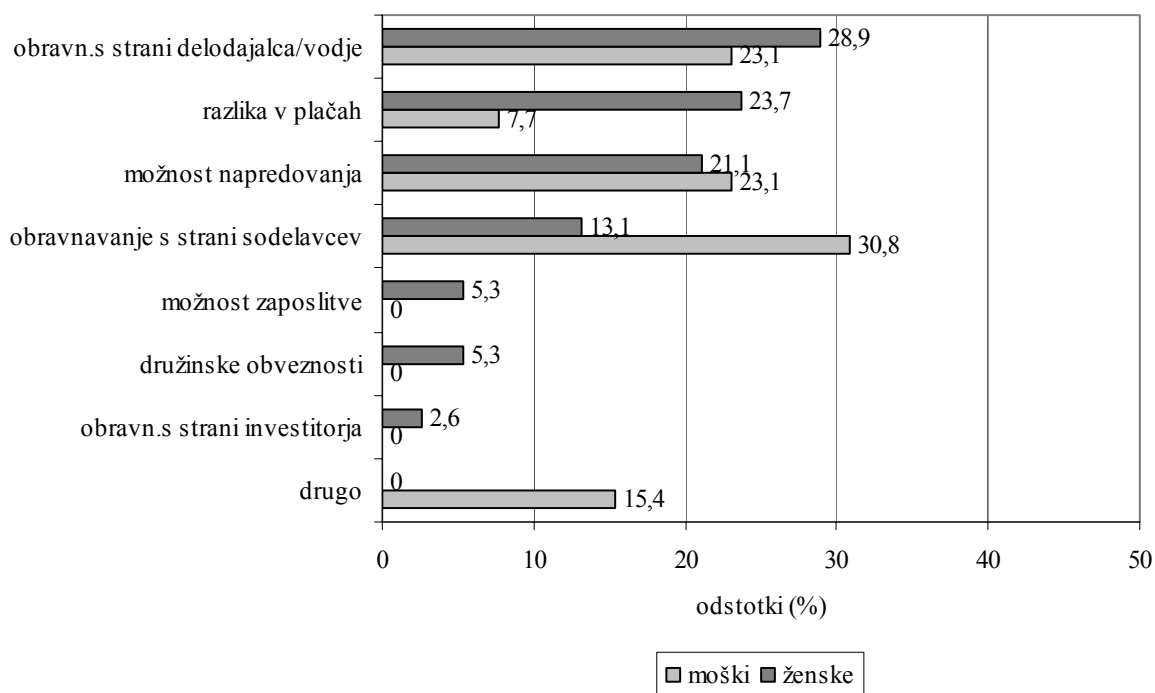
Na vprašanje »ste na svoji delovni poti doživeli kakšno obliko diskriminacije« je pritrdilno odgovorila ena tretjina žensk ter nekaj manj kot četrtna moških; doživeli so diskriminacijo glede na izobrazbo, delovne izkušnje, starost, poreklo, spolno usmerjenost, politično usmerjenost, obravnavanje s strani sodelavcev. Medtem, ko niti en moški ni doživel diskriminacije zaradi spola, je to zapisalo 16,7% žensk, in sicer splošno zaradi ženskega spola ter zaradi materinstva:

»Obljuba, da ne bom imela več otrok.« (39 let)

»Zaradi materinstva mi niso zaupali določenih nalog...Naloge je dobila ženska z enako stopnjo izobrazbe, brez otrok in neporočena.« (29 let)

Občutek, da moški in ženske na delovnem mestu niso enako obravnavani, je imelo 63,3% žensk in 52,4% moških. Razen enega moškega, ki meni, da so ženske privilegirane, so vsi menili, da so ženske tiste, ki so v slabšem položaju. Diskriminacija se kaže kot razlike v obravnavanju s strani sodelavcev, s strani delodajalca oziroma vodij, kaže se kot razlika v plačah, pri možnosti napredovanja, zaradi družinskih obveznosti, pri obravnavanju s strani investitorja, pri možnosti (redne) zaposlitve in drugo.

Graf 6.7: Oblike diskriminacije, ki so jo zaznali moški in ženske



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Ženske so največkrat omenile diskriminacijo v obravnavanju s strani delodajalca ali vodje, sledilo je razlikovanje v plačah in občutek, da imajo ženske manjšo možnost napredovanja. Tudi mnogi moški so zaznali neenakost žensk na delovnem mestu, največkrat so zabeležili, da so ženske neenako obravnavane s strani sodelavcev.

Ženske so zapisale:

»Če kdaj česa zaradi družinske obveznosti ne moreš narediti (...) potem naslednjič avtomatsko odpadeš.« (29 let)

»Možnost zaposlitve je za moške bistveno večja – manjše tveganje za bolniške odsotnosti, ker to praviloma počnemo matere.« (35 let)

»Obravnavanje moških v pretežno ženskem kolektivu je (razumljivo) bolj tolerantno.« (28 let)

»Podcenjevanje in pokroviteljstvo s strani moških vodij (nekaterih), ženske nekateri ne jemljejo tako 'resno'« (32 let)

Moški so zapisali, da so razlike:

»v možnosti napredovanja, deloma tudi glede obravnavanja kolegov (univerzitetni sistem je zastavljen po moškem merilu)« (41 let)

»...underestimation sposobnosti posameznih inženirk« (35 let)

»...Predvsem je to v zvezi s porodniškim dopustom in ostalimi biološkimi razlikami med spoloma. Nosečnost žensko ustavi vsakič vsaj za 1 leto in to se na delovnem mestu pozna. Poleg tega ženske za določene naloge enostavno niso primerne (prenašanje težkih tovorov, dolgotrajno delo v izjemnih razmerah). Primernejše so pa za dobro definirano in urejeno delovno okolje brez posebnih izjemnih situacij.« (48 let)

»V (neko poklicno področje, op.a.) se morajo ženske na začetku bolj dokazovati, ko pride čez mejo pa jo jemljejo moški enakovredno.« (30 let)

Glede dejavnikov zunaj službe, ki ovirajo posameznike na njihovi delovni poti (glej v prilogi anketni vprašalnik, vprašanje 19), je moč ugotoviti, da noben dejavnik bistveno ne ovira anketiranih oseb. Povprečno se ocene gibajo med 1 in 2 (1 - navedeni dejavnik me ne ovira, 2 – dejavnik me komaj kaj ovira). Polovica žensk in 62% moških je vse dejavnike ocenila z oceno 1 ali 2. Moške v največji meri ovirajo druge dejavnosti, hobiji ali študij, pri ženskah pa je najvišja povprečna ocena (1,8) dodeljena postavki »gospodinjske obveznosti«.

Analiza podatkov je pokazala, kako kvalitetno moški in ženske po lastnem mnenju opravljajo določena naštetá opravila (glej tabelo 6.2). Tako moški, kot ženske v večini menijo, da jim poklicno delo v celoti uspe opraviti (moški – dve tretjini, ženske – 70%). Starševske obveznosti večina žensk opravi v celoti in niti za eno žensko ne velja »ne uspeš opraviti kot bi želela«. Pri moških pa jih polovica meni, da »uspejo v celoti«, polovica pa, da »le deloma opravijo«. Glede gospodinjskega dela tako pri moških kot pri ženskah večina pravi, da ga le deloma opravijo. Najmanj oseb »v celoti uspeš opraviti« oziroma si vzeti čas za družabno življenje in za sebe ter za svoje hobije. Anketirane osebe torej dajejo prednost poklicnemu delu in starševskim obveznostim.

Tabela 6.2: Kvaliteta opravljanja posameznih opravil pri ženskah in moških (deleži po spolu glede na opravilo)

	v celoti uspeš		le deloma opravim		ne uspeš opraviti kot bi želel/a	
GLEDE NA SPOL	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
poklicno delo	70%	66,7%	20%	14,3%	10%	19%
dodatno usposabljanje in izobraževanje	36,7%	14,3%	36,7%	47,6%	26,7%	38%
gospodinjsko delo	30%	23,8%	63,3%	71,4%	6,7%	4,8%
starševske obveznosti	70,6%	50%	29,4%	50%	0%	0%
preživljanje prostega časa z družino	31,1%	21,1%	36,7%	63,2%	26,7%	10,5%
družabno življenje	20,7%	14,3%	41,4%	57,1%	37,9%	28,6%
prosti čas za sebe, hobiji	16,7%	23,8%	46,7%	33,3%	33,3%	42,9%

Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

6.3.3. ANALIZA DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA IN POVEZAVA S KARIERO

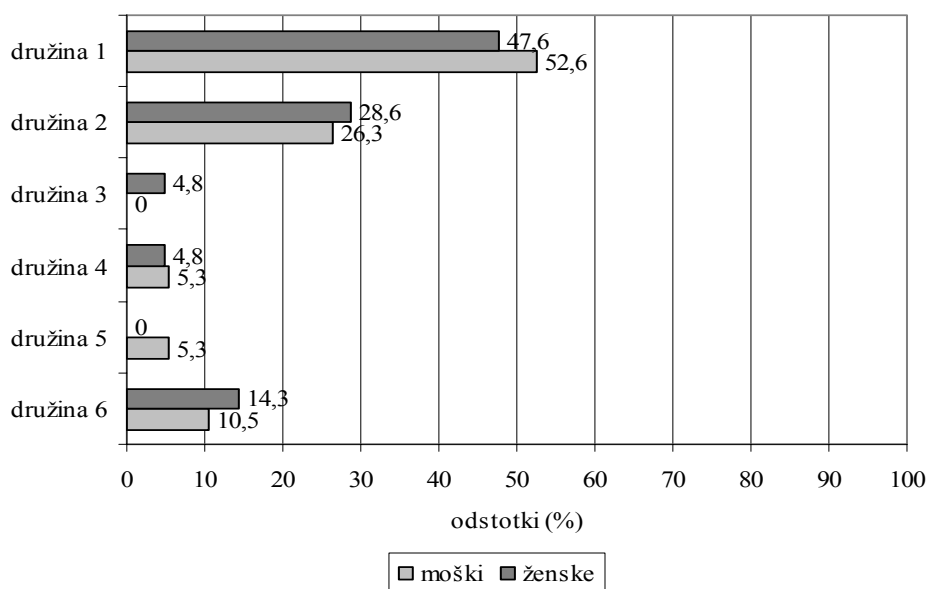
Med vsemi anketiranimi je 8 oseb samskih (15,7%). Na te osebe sta bili naslovljeni dve vprašanji v zvezi z zasebnim življenjem. Prvo se glasi »Ali nameravate v prihodnosti osnovati trajno partnersko zvezo oziroma družino?« Zanimalo me je namreč, ali so anketiranci samski zato, ker bi dajali prednost karieri. Vendar so vsi odgovorili z »da, ko bom našel/a ustreznega

partnerja/ico«. So pa na to vprašanje odgovorile tudi osebe, ki so sicer v izvenzakonski partnerski skupnosti – dve sta dejali »da, ko bom dosegel/a zastavljene karijerne cilje«, dve pa »načeloma da, odvisno od situacije na kariernem področju«. Te osebe so vse mlajše od 30 let.

Na vprašanje »Ali nameravate imeti otroke?« so ravno tako vse samske osebe odgovorile »da, ko bom našel/a ustreznega partnerja/ico«. Dve osebi, ki živita sicer v izvenzakonski partnerski skupnosti pa sta odgovorili »da, ko bom dosegel/a določene zastavljene karijerne cilje«.

Naslednji sklop vprašanj v anketi je bil namenjen osebam, ki imajo partnerja oziroma družino. Iz grafa 6.8 je razvidno, da tako pri moških kot pri ženskah prevladuje oblika družine, v kateri imata oba partnerja enakovredno službo in si enakomerno delita domača dela. Pri obeh spolih je na drugem mestu po pogostosti družina, v kateri imata partnerja enakovredno službo, vendar večino domačih del opravi žena; ta delež je pri moških nekoliko nižji. Sledi družina, v kateri imata oba partnerja enakovredno službo, domača dela pa so opravljena s pomočjo formalnih in neformalnih oblik pomoči (pri moških anketirancih – 10,5%, pri ženskah – 14,3%).

Graf 6.8: Deleži anketiranih oseb, ki pripadajo različnim oblikam družine



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

družina 1 - družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri si gospodinjska opravila in skrb za otroke enakomerno delita;

družina 2 - družina v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri večino gospodinjskih del in skrbi za otroke opravi žena;

družina 3 - družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri večino gospodinjskih del in skrbi za otroke opravi mož;

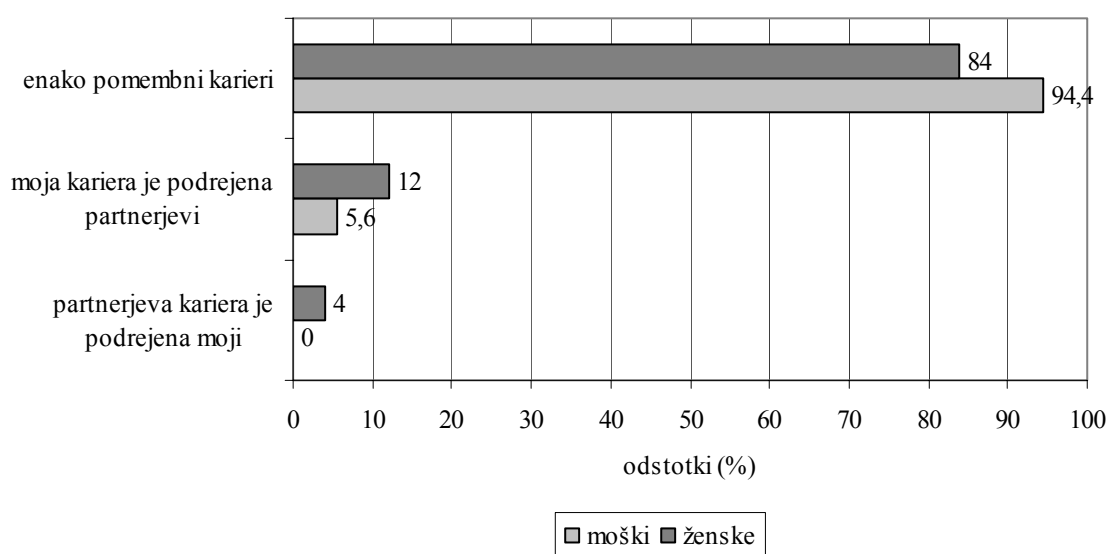
družina 4 - družina, v kateri ima žena manj zahtevno službo, kot njen mož in opravlja večji delež gospodinjskih del in skrbi za otroke;

družina 5 - družina, v kateri je zaposlen mož in žena skrbi za dom;

družina 6 - družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje, večino gospodinjskih del in skrbi za otroke pa opravijo s pomočjo formalnih oblik pomoči (plačana gospodinja, vrtec, varuška) ali s pomočjo neformalne oblike pomoči (sorodniki...).

Po enkrat se pri obeh spolih pojavi oblika družine, v kateri ima žena manj zahtevno službo in opravi večino gospodinjskih del. Pri ženskah, ki so odgovarjale na anketo, je en primer družine, v kateri večino domačih del opravi mož, medtem ko pri moških anketirancih ni nobenega takega primera. Pri moških se pojavi primer družine, v kateri je zaposlen samo mož, žena pa skrbi za dom. Nihče ni označil možnosti »družina, v kateri ima mož manj zahtevno službo in opravlja večji delež gospodinjskih del« ter možnosti »družina, v kateri je zaposlena žena in mož skrbi za dom«. Pod »drugo« je ena oseba zabeležila, da živi v skupnosti istospolnih partnerjev, za katero sicer veljajo lastnosti prve oblike družine.

Graf 6.9: V kakšnem odnosu sta partnerjevi karieri

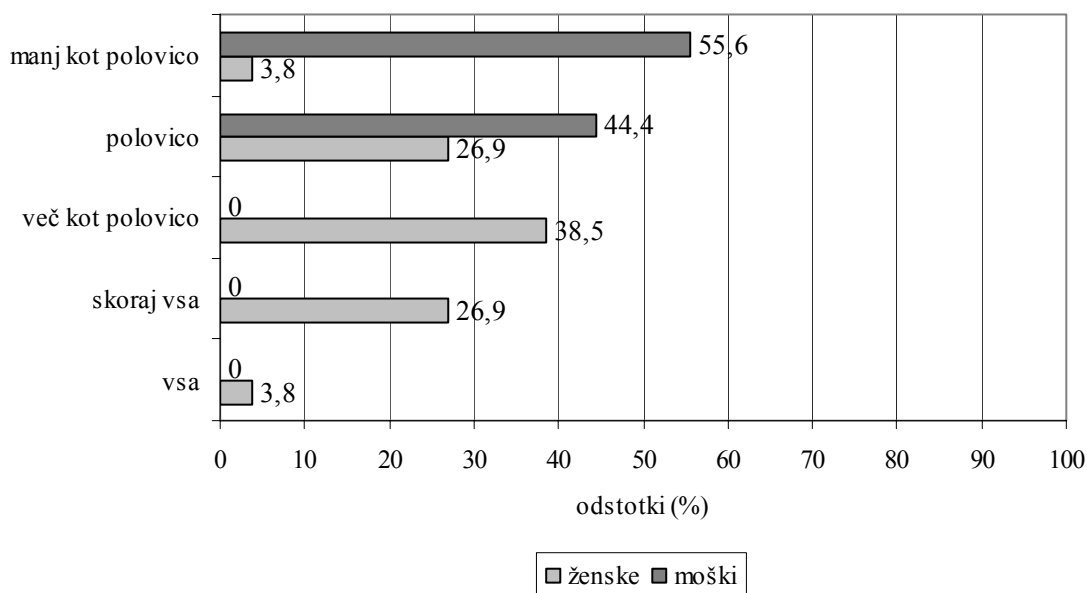


Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

Skoraj vsi anketirani so odgovorili, da je njihova kariera ter kariera partnerja/ice enakovredna; za moške to velja v 94,4%, za ženske pa manj – 84%. Le en moški ni podal takega odgovora, pač pa, da je njegova kariera podrejena partnerjevi. Tako je odgovorilo 12% žensk. Ena ženska je odgovorila, da je partnerjeva kariera podrejena njeni.

Iz spodnjega grafa je razvidno, da 55,6% moških anketirancev opravi manj kot polovico vseh gospodinjskih del (tako je odgovorila le ena ženska). Preostali moški opravijo polovico domačih del. Nobeden ni zapisal, da postori več kot polovico gospodinjskih opravil. Nasprotno je 38,5% žensk odgovorilo, da opravijo več kot polovico del, več kot četrtina jih opravi skoraj vsa domača dela, ena ženska je odgovorila da doma postori vse. Skupaj torej nekaj več kot dve tretjini (69,2%) anketiranih žensk opravi večji del domačih opravil kot njihovi partnerji. V vseh partnerskih zvezah skupaj postori več kot polovico gospodinjskega dela 63,6% žensk, enak delež gospodinjskih del kot moški opravi 34,1% žensk in le 2,3% žensk v vseh partnerskih zvezah opravi manj kot polovico domačih opravil. Ob tem pa ima v vseh partnerskih skupnostih kar 88,4% parov »enako pomembno kariero«.

Graf 6.10: Koliko gospodinjskih del opravite v primerjavi s partnerjem?



Vir: Anketa »Nove delovne kariere moških in žensk«, 2004

V primeru, ko bi partner ali partnerica dovolj zaslužil/a, bi doma ostalo 25% žensk in 11,1% moških anketirancev. Kot razloge so ženske navedle skrb za otroke – v enem primeru ženska pričakuje četrtega otroka in bi bila raje z njimi doma; nadalje so zapisale, da bi bile doma

samo nekaj časa, da bi delale s polovičnim delovnim časom, da bi bile samozaposlene oziroma, da bi bile sicer doma, a bi delale tisto kar jih veseli. En moški je zapisal, da mu je služba pomembna le zaradi denarja, eden pa, da bi prevzel skrb za otroke, če bi bila možnost, vendar bi vseeno še delal kot svobodni novinar.

Zadnja tri vprašanja se nanašajo na otroke. Glede na to, da pri 28. vprašanju (glej anketni vprašalnik v prilogi) večina anketiranih oseb ni rangirala naštetih aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke, pač pa je le označila, kdo jih v njihovem gospodinjstvu opravlja, ni možno ugotoviti povprečnih ocen. Mogoče je le ugotoviti, kdo izmed naštetih oseb v povprečju največkrat opravlja določeno nalogo. Analiza anket na katere so odgovorile ženske pokaže, da so največkrat one same odgovorne pri večini nalog. Na prvem mestu so »skrb za otroke v času bolezni« ter »obiskovanje govorilnih ur«. Sledi »skrb za otrokove primarne potrebe«, »pomoč otrokom pri učenju« in »skrb za disciplino«. Oba partnerja približno enako sta odgovorna za »odločanje o šolanju otrok in izbiri poklica«, za »prevoz otrok na izvenšolske dejavnosti« ter »igro z otroki«. Moški ne prevladujejo pri nobeni aktivnosti.

Moški so odgovarjali nekoliko drugače. Za večino aktivnosti so zapisali, da sta oba partnerja zadolžena enako. Aktivnost »skrb za otrokove primarne potrebe« opravljajo največkrat njihove partnerice. Tudi pri »skrb za otroka v času bolezni« imajo partnerice večjo vlogo. Edino pri »skrb za disciplino« ter pri »prevozu otrok na izvenšolske dejavnosti« ima nekoliko več očetov najpomembnejšo vlogo; vendar tudi tu prevladujejo odgovori »oba približno enako«.

Od sedemnajstih anketiranih žensk, ki imajo enega ali več otrok, je le v petih primerih (29,4%) njihov partner koristi kakršno koli obliko odsotnosti z dela zaradi otroka; od tega so štirje vzeli očetovski dopust, eden pa bolniški dopust pred porodom. Od dvanajstih moških, ki imajo otroke, so štirje (ena tretjina) koristili odsotnost z dela zaradi otrok, dva izmed njih sta koristila po dve različni obliki odsotnosti. Eden izmed očetov si je vzel dopust v času materinega porodniškega dopusta ter podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka. Drugi oče si je vzel 15 dni očetovskega dopusta ter dva meseca dopusta za nego in vzgojo otrok. Ta dopust je koristi še en anketiranec, en moški si je vzel le očetovski dopust.

Ženske so koristile porodniški dopust (v največji meri po eno leto, ena ženska le za tri mesece), in sicer vse partnerice anketiranih moških z otroki, ter 82,4% anketiranih žensk z

otroki (ostalih 17,6% žensk ni bilo zaposlenih, oziroma ena ženska je bila zaposlena honorarno in si ni vzela dopusta). Nekaj manj jih je vzelo dopust za nego in vzgojo otrok (veliko žensk je verjetno to upoštevalo že v porodniškem dopustu). 37,9% anketiranih žensk oziroma partnerk od anketiranih očetov je koristilo bolniški dopust pred porodom. Po ena ženska je vzela podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka ter zaposlitev s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem 1. letu starosti otroka. Dve sta vzeli neplačan dopust.

Na zadnje vprašanje niso odgovorili vsi, čeprav bi jih moralo skoraj tri četrtine, glede na to, da je le osem očetov (anketirani in partnerji od anketiranih žensk) koristilo kakršen koli dopust. Moški so zapisali:

»Ni bilo možnosti.« (52 let)

»Pri prvem otroku sva bila oba študenta, pri drugem pa sem ravno ob rojstvu menjal službo.« (37 let)

»Očetovskega dopusta leta 1967 še ni bilo, pozneje pa sem norel na podiplomskem študiju in na delu.« (64 let, tudi partnerica ima podiplomsko izobrazbo)

»Takrat še ni bilo obvezno – partnerica je bila proti, da bi ji odvzemał porodniški dopust.« (41 let)

Ženske so zapisale:

»Bolniški dopust za nego otrok sem vedno koristila jaz in ne mož. Sicer ga ni bilo dosti.« (42 let)

»Možu ni bilo treba...« (36 let)

6.3.4. ZAKLJUČEK ANALIZE

Raziskava je pokazala, da med moškimi in ženskami v vzorcu so določene razlike na področju kariere in v povezavi le-te z zasebnim življenjem. Glede na starostne razrede ni opaziti bistvenih razlik v vrednotenju in delovanju na različnih področjih – morda je to v povezavi z visoko izobraženostjo anketiranih oseb.

Pri ovrednotenju pomena dela je bilo moškim pridobitev družbenega položaja veliko pomembnejše, kot ženskam, ki so to kategorijo postavile na zadnje mesto. Se je pa izkazalo,

da je tako moškim, kot ženskam zelo pomembno poklicno delo ter vloga starša, če sklepam iz odgovorov glede kvalitete opravljanja posameznih opravil. Delo in starševske obveznosti je največ oseb v celoti opravilo, torej so verjetno vložili največ časa in truda. S svojo kariero je večina anketiranih oseb zadovoljna; predpostavljam, da verjetno zato, ker so to osebe, ki naj bi bile na področju precej dejavne in ambiciozne. V primeri menjave službe pa je bil pri ženskah pomemben razlog želja po napredovanju, ki je v predhodni službi niso mogle izkoristiti. Pri moških je bil ta razlog med manj pomembnimi, verjetno imajo s tem manj težav.

Razlike so zlasti vidne pri občutku in doživljanju diskriminacije na delovnem mestu, sploh ko gre za neenako obravnavanje zaradi spola. Diskriminatorno so, glede na rezultate, obravnavane izključno ženske. Neenako obravnavanje so največkrat občutile s strani delodajalca. Tudi moški opažajo neenakost obravnavanja žensk; gledajo sicer iz stališča sodelavca, kajti največkrat so opazili neenako obravnavanje ravno s strani sodelavcev. Kaže, da ženska mora vložiti več truda v pridobitev zaupanja delodajalca, šefa, investitorja ali sodelavcev.

Moja predpostavka raziskave, da sta gospodinjsko delo in skrb za otroke precejšnja ovira ženskam pri uresničevanju kariernih ambicij pa se je izkazala za neutemeljeno. Izmed različnih naštetih dejavnikov je gospodinjsko delo ženskam sicer predstavljalo največjo oviro, vendar ne bistvene. Zanimivo je, da so moške najbolj ovirali prostočasni dejavniki (hobiji, gradnja stanovanja...). Je pa dejstvo, da ženske opravijo več domačih del, kot moški, kljub temu, da večina anketiranih oseb meni, da ima kariero enakovredno partnerjevi.

Precej več kot polovico žensk opravi levji delež gospodinjskih opravil; delež žensk, ki opravi manj kot polovico domačih opravil je zanemarljiv, pri moških pa presega 50 odstotkov. Ravno tako ženske v največji meri opravijo starševske naloge. Moški anketiranci sicer menijo, da je skrb za otroke enakomerno porazdeljena med partnerjema. Menim, da gre za različno percepcijo moških in žensk. Moški si načeloma želijo oziroma se strinjajo s tem, da bi bili čim bolj udeleženi v družinskem življenju. Podatki, koliko očetov je izkoristilo kakršnokoli obliko odsotnosti z delovnega mesta zaradi otrok, kažejo, da je bistvena odgovornost za majhnega otroka še vedno na ramah matere.

Glede samskih oseb sem pričakovala, da bo kariera imela bolj bistven vpliv na njihovo zasebno življenje – predpostavljala sem, da jim je kariera pomembnejša od partnerstva in otrok, vendar se je izkazalo, da si tega vsi želijo. Je pa možno, da imajo zaradi kariere manj možnosti ustvariti si trajno partnersko zvezo (glede na to, da zelo veliko oseb dela tudi po 11 in več ur na dan). Tukaj je pomembno tudi to, da je vzorec premajhen – na osmih samskih osebah je težko potegniti rezultate, iz katerih bi sklepali na celotno populacijo.

Zaključim lahko, da sem nekaj mojih predpostavk z raziskavo potrdila. Ženske v številnih primerih na delovnem mestu niso obravnavane enakovredno moškim, za uspeh se morajo bolj truditi in dokazovati (dostikrat je to povezano z materinsko vlogo). Kljub temu, da so to ženske na položajih, v samostojnih poklicih, v hitro razvijajočih se panogah in so njihove kariere enakovredne karieram partnerjev, še vedno opravljajo veliko večji delež gospodinjskih opravil (za katere sicer menijo, da niso bistvena ovira v karieri). Z raziskavo pa se je pokazalo tudi to, da moški razlike (vsaj na delovnih mestih), opazajo in si želijo biti bolj udeleženi tudi pri aktivnostih v zasebnosti.

7. SKLEP

Na spremembe koncepta kariere so delovali in še delujejo številni dejavniki - globalizacija, napredek v tehnologiji, spremembe v svetu dela, in na trgih delovne sile, preoblikovanje organizacijskih struktur, spreminjanje vzorcev zaposlitve, povečanje negotovosti zaposlitve ter spremembe družbenih vrednot. Hkrati pa se je povečalo tudi zavedanje posameznikov o lastni karieri. Koncept kariere se je razširil in vključuje večjo raznolikost vzorcev. Delovne poti postajajo kompleksnejše in manj stabilne ter manj predvidljive.

V preteklosti je bilo izhodišče v teorijah kariere moški vidik; za pojasnjevanje tako moških kot ženskih karier so teoretiki upoštevali moško plat kot normo, kot objektivno resničnost. Šele, ko se je v razvitih državah začel povečevati delež žensk na trgu delovne sile, je v teorijo začel pronicati tudi ženski vidik in ženske izkušnje. Delež zaposlenih žensk se je na številnih razvitih trgih dela skoraj izenačil z moškim – to velja tudi pri nas, kjer je visoka zaposlenost žensk že tradicionalna.

Iz številnih raziskav in teoretičnih spoznanj se da razbrati, da je v zadnjih desetletjih na področju delovanja žensk na trgu delovne sile opazen napredek – imajo več priložnosti ter možnost razvijanja svoje kariere. Ravno tako tudi zakonodaje v razvitih državah uzakonjajo enakost možnosti moških in žensk; večina držav je sprejela zakone o enakosti spolov, enakosti dohodka, porodniškem dopustu, ki omogočajo enakopravnejše delovanje posameznikov obeh spolov. Zaradi sprememb v družbi – povečan dostop žensk do izobraževanja, zmanjšanje rodnosti, povečevanje števila razvez, rušenje stereotipov ter zaradi lastnih želja žensk, da bi se samoizpolnjevale tudi v delu, so se razširile možnosti pri razvoju karier.

Iz vsega tega bi lahko sklepali, da gredo nove delovne kariere moških in žensk vedno bolj skupaj v korak. Do določene mere to drži – tako za ženske kot za moške velja večja dinamika na njihovih delovnih poteh, večja odgovornost za razvoj lastne kariere, več časa prebijejo na delovnem mestu itd. Vendarle pa lahko potrdim v uvodu zastavljeno hipotezo, da med novimi moškimi in ženskimi karierami še vedno obstaja razlika, predvsem zaradi spolne segregiranosti plačanega in neplačanega dela.

Ženske zasedajo slabše plačana delovna mesta, prevladujejo v netipičnih oblikah dela (delo za določen čas, honorarno delo), višje pozicije z večjim vplivom in močjo v organizacijah in državnih institucijah zasedajo večinoma moški. Na delovnem mestu so izpostavljene neenakemu obravnavanju s strani delodajalcev, kot posledice večje obremenjenosti z biosocialno reprodukcijo in biosocialnim ohranjanjem.

Na nove ženske kariere moramo gledati v luči ohranjanja težav s katerimi so se soočale tudi v preteklosti. Še vedno opravijo levji delež neplačanega dela v privatni sferi. Iz empirične raziskave je razvidno, da ima večina partnerjev enako pomembno kariero, vendar pa večina žensk še vedno opravi več kot polovico dela doma. Za večino žensk v Sloveniji ne obstaja le izbira med kariero in družino, pač pa združujejo oboje – ravno tako kot moški. Vendar pa lahko rečemo, da so ženske dvojno obremenjene, vsakodnevno se morajo soočati z usklajevanjem dela in zasebnega življenja.

8. LITERATURA IN VIRI

- Arthur, Michael B., Denise M. Rousseau (1996): *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press, New York.
- Bahovec, E., Vodopivec, N., Salecl, T. (2002): »Slovenia«. V: Griffin, Gabriele (ur.): *Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945-2001. Reports from nine European Countries*. The University of Hull.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sonja Drobnič (2001): »A Cross-National Comparative Approach to Couples' Careers«. V: Blossfeld, Hans-Peter, Sonja Drobnič (ur.): *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford University Press, Oxford, str. 3-15.
- Collin, Audrey, Richard A. Young (ur.) (2000): *The Future of Career*. University Press, Cambridge.
- Crompton, Rosemary, Kay Sanderson (1990): »Credentials and Careers«. V: Payne, Geoff, Pamela Abbott (ur.): *The Social Mobility of Women: Beyond Male Mobility Models*. The Falmer Press, London.
- Cvetko, Roman (2002): *Razvijanje delovne kariere*. Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper in Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Čer nič Istenič, Majda (1995): »Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji.« V: Rener, Tanja (ur.) (1995): *Družine: različne – enakopravne*. Vitrum, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, Nevenka (1991): »Možnost za spremembe v delitvi dela med moškim in žensko.« V: Klemenc, Andrej (ur.) (1991): *Ženska – politika – družina*. Časopis za kritiko znanosti, 136/137, 1991.
- Černigoj Sadar, Nevenka (1995). V: Kozmik, Vera, Vijolica Neubauer (ur.): *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, Nevenka (2000): »Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu.« *Družboslovne razprave*, XVI (2000), 34-35, Ljubljana, str. 31-52.
- Černigoj Sadar, Nevenka, Dorotea Verša (2002): »Zaposlovanje žensk«. V: Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- (1999) Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Urad za žensko politiko, Ljubljana. Dostopno preko: <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/drugoporocilo/3.html>, (4.11.2004)
- Gaćeša, Jelena (2004): »Trg dela in enakopravnost spolov. Ženske še vedno zapostavljene.« Delo, let. XLVI, št. 184, 10.8.2004, Ljubljana, str. 2.
- Gaćeša, Jelena (2004a): »Pogovor s Tanjo Salecl, direktorico urada za enake možnosti. Veljajo moške norme.« Delo, let. XLVI, št. 190, 16.8.2004, Ljubljana, str. 2.
- Glas, Miroslav, Mateja Drnovšek (2000): Slovenke kot porajajoče se podjetnice. Ekonomska fakulteta, Ljubljana. Dostopno preko: http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti/wp/glas7.doc, (30.10.2004)
- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, Veronica M. Godshalk (2000): Career Management. Thomson, South-Western, Mason.
- Griffin, Gabriele (ur.) (2002): Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945-2001. Reports from nine European Countries. The University of Hull.
- Hakim, Catherine (2000): Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory. Oxford University Press, Oxford.
- Hall, T. Douglas (1996): The Career is Dead – Long Live the Career. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Hazl, Vanja (ur.) (2002): Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Ljubljana. Dostopno preko: <http://www.pcmg.si/upload/other/prirocnikpodjetnistvozazenske.pdf>, (15.09.2004)
- Hewlett, Sylvia Ann (2002): Baby Hunger. The New Battle for Motherhood. Atlantic Books, London.
- Höpfl, Heather, Pat Hornby Atkinson (2000): »The Future of Women's Career«. V: Collin, Audrey, Richard A. Young (ur.): The Future of Career. University Press, Cambridge, str. 130-143.
- Hrastar, Mateja (2004): »Mačoland in bejbland. Pozitivna diskriminacija je passe.« Mladina, 32, 8.8.2004, str. 23-24.
- Ignjatović, Miroljub (2002): »Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja«. V: Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- Jogan, Maca (1990): Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, Ljubljana.
- Jogan, Maca (2001): Seksizem v vsakdanjem življenju. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1995): Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. Študijsko gradivo za predmet Sociologija dela. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): Ženske v menedžmentu. Enotnost, Ljubljana.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2002): »Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim.« Teorija in praksa, let. 39, 1/2002, Ljubljana, str. 30-48.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2003): »Strategije za hitrejše napredovanje managerk.« Manager, št. 7, 8 (jul., avg.), 2003, str. 40-42.
- Kontler – Salamon, Jasna (2004): »Poudarki konference o večanju vloge žensk v znanosti. Največja pomoč bi bil pravi vrtec.« Delo, leto XLVI, št. 223, 23. sept., 2004, str. 16.
- Kozmik, Vera (1998): »Še diskriminirane?« V: Mrgole Jukič, Tjaša (ur.) (1998): Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Zgodovinski arhiv, Ptuj.
- Kozmik, Vera, Jasna Jeram (ur.) (1997): Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995. Urad za žensko politiko, Ljubljana.
- Kozmik, Vera, Vijolica Neubauer (ur.) (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.
- Krevs, Branko (1998): Načrtovanje menedžerskih karier in njihovo uresničevanje v podjetju, magistrsko delo. Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
- Linehan, Margaret (2001): Uspešne ženske. Managerke velikih mednarodnih podjetij. GV Založba, Ljubljana.
- Maranda, Marie-France, Yvan Comeau (2000): »Some Contributions of Sociology to the Understanding of Career.« V: Collin, Audrey, Richard A. Young (ur.): The Future of Career. University Press, Cambridge, str. 37-51.
- McCarthy Snyder, Nancy (1994): »Career Women in Perspective: The Wichita Sample.« V: Wolfe Konek, Carol, Sally L. Kitch (ur.): Women and Careers. Issues and Challenges. SAGE Publications, Thousand Oaks, str. 1-18.

- Niklanović, Saša, Martina Trbanc (2002): »Poklicna orientacija«. V: Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (ur.): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Ogulin, Gabi (2003): »Razvoj kariere menedžerk. Ali imajo ženske enake možnosti za napredovanje?« Andragoška spoznanja, let. 9, 1/2003, Ljubljana, str. 52-62.
- Olup Umek, Mira (2002): Sporočila za javnost: Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Urad za enake možnosti, Ljubljana. Dostopno preko <http://www.uem-rs.si/slo/novice/izjava20052002.html>, (27.09.2004)
- Petrovčič, Vida (2002): »Enaka zastopanost? Ne, talibanske razmere!« Manager, št. 7, 8 (jul., avg.), 2002, str. 72-73.
- Prah, Neža (2004): »Slovenska ideologija: žena naj bo doma!« Ona, Ženski magazin Dela in Slovenskih novic, leto 6, št. 39, 5.okt., 2004, Ljubljana, str. 14, 15.
- Širec Rantaša, Karin (2003): »Ženske v podjetništvu: neenakost kljub formalni enakosti.« Organizacija, let. 36, št. 9, nov. 2003, Maribor, str. 605-612.
- Rubery, Jill, Mark Smith, Colette Fagan (1999): Women's Employment in Europe. Trends and Prospects. Routhledge, London.
- Salecl, Tanja (2003): Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji, magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Schwartz, Felice N. (1998): »Management Women and the New Facts of Life.« Harvard Business Review, January-February 1989, Harvard, str. 65-76.
- Sicherl, Pavle (2003): Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- (2003) Statistični letopis 2003, Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- (2004) Statistika, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana. Dostopno preko: <http://www.gov.si/mddsz/druzina/statistika.htm> (08.12.2004)
- Storey, Julie A. (2000): »'Fracture lines' in the career environment«. V: Collin, Audrey, Richard A. Young (ur.): The Future of Career. University Press, Cambridge, str. 21-36.
- Stropnik, Nada (1997): Ekonomski vidiki starševstva. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Švab, Alenka (2001): Družina: od modernosti k postmodernosti. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Ule, Mirjana, Metka Kuhar (2003): Mladi, družina, starševstvo. Spremembe življenjskih potekov v pozni moderni. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- (2004) Uredništvo Mladina on-line: »V veljavi kriteriji za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov.« 24. september, 2004. Dostopno preko: <http://www.mladina.si/dnevnik/51882/> (27.09.2004)
- (2002) Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 42/02. Dostopno preko: <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200242&dhid=41932#top> (27.09.2004)
- (2002) Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Uradni list RS, št. 59/02. Dostopno preko: http://podos.fingerprints.si/pravna_read.php?id=27 (27.09.2004)
- (2001) Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Uradni list RS, št. 97/01. Dostopno preko: <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200197&dhid=38274#top> (27. 09. 2004)

PRILOGA: Anketni vprašalnik

ANKETA – Nove delovne kariere moških in žensk

Avtorica: Eva REPE

e-naslov: eva_repe@yahoo.com

Spoštovani!

Na Fakulteti za družbene vede zaključujem *študij sociologije*, analitsko – teoretska smer in pripravljam *diplomsko delo* z naslovom **Nove delovne kariere moških in žensk**. Z empirično analizo bi rada preverila zastavljene hipoteze, kako se **spreminjajo delovne kariere** in ali obstajajo razlike med moškimi in ženskimi karierami. Tukaj se v mojo raziskavo vključite tudi vi. Prosim vas, da si vzamete **nekaj minut časa in odgovorite na vprašanja** v spodnji anketi.

Anketa je anonimna, pridobljene informacije bom uporabila z **maksimalnim varovanjem osebnih podatkov**, rezultati analiz pa bodo prikazani le na agregatni ravni. Pričakujem, da bo diplomsko delo zaključeno do konca letošnjega leta in bo nato javno dostopno tudi na spletnih straneh knjižnice J.Goričarja na FDV-ju.

Za sodelovanje se vam v naprej najlepše zahvaljujem!

1.	Spol	
----	------	--

2.	Starost	
----	---------	--

3. Označite najvišjo stopnjo dokončane izobrazbe za vas in za vašega partnerja (v primeru, da ste v partnerski zvezi):

	vi sami	vaš partner
nedokončana osnovna šola		
osnovna šola		
dvo- ali tri- letna poklicna šola		
srednja šola (strokovna šola ali gimnazija)		
višja šola		
univerzitetna izobrazba		
magisterij, doktorat		

4.	Področje / stroka izobrazbe:	
----	------------------------------	--

5.	Delovno mesto:	
----	----------------	--

6. Označite obliko zaposlitve:

redno za nedoločen čas	
redno za določen čas	
redna zaposlitev za krajši delovni čas	
honorarno delo	
drugo (kaj?...)	

7. Zakonski status:

poročen	
izvenzakonska partnerska skupnost	
razvezan/a	
samski/a	
vdova/ec	

8. Število otrok:

brez	
eden	
dva	
tri ali več	

9. Če imate otroke, napišite vašo starost ob rojstvu prvega otroka

--	--

10. Kako ste zadovoljni z dosedanjim razvojem svoje kariere (označite odgovor)?

zelo sem zadovoljna/en	
srednje sem zadovoljna/en	
ni ti nisem zadovoljna/en	
zelo sem nezadovoljna/en	

11. Ali menite, da ste že dosegli višek svoje poklicne kariere (DA / NE)?

--	--

12. Koliko ur na dan v povprečju delate za službo, posel?

--	--

13. Kaj vam pomeni delo? (**rangirajte odgovore po pomembnosti s številkami od 1 do 5**, 1- najbolj pomembno)

sredstvo pridobivanja denarja za preživetje	
zagotovitev bolj lagodnega brezskrbnega življenja	
vir zadovoljstva in veselja	
možnost samoizpolnitve in osebnostnega napredovanja	
pridobitev družbenega položaja, status	

14. Koliko služb ste zamenjali v svoji karieri?

--	--

15. Če ste bili zaposleni v več kot eni službi, napišite kaj so bili **glavni razlogi za menjavo v zadnjih treh službah** (npr. boljša plača; boljši delovni pogoji; bolj zahtevno znanje – izziv; večja možnost napredovanja; delovno mesto, ki vas osebno bolj izpolnjuje; umik zaradi slabih medčloveških odnosov; zaradi vpliva družine (dopišite v kakšnem smislu?), stečaj/ukinitve delovnega mesta/odpuščen, povsem zasebni razlogi, drugo...)

1.	
2.	
3.	

16. Ste na svoji delovni poti (iskanje zaposlitve, napredovanje, menjava zaposlitve...) doživeli kakšno obliko diskriminacije? Kakšno (glede na izobrazbo, delovne izkušnje, starost, spol, poreklo, drugo...)?

--

17. Ali ste imeli na delovnem mestu kdaj občutek, da moški in ženske niso enako obravnavani (DA / NE)?

--

18. Če DA, napišite v kakšnem smislu (razlika v plačah, možnost napredovanja, obravnavanje s strani delodajalca, kolegov, drugo...).

--

19. Koliko so spodaj navedeni **dejavniki zunaj službe** ovirali vašo kariero (posamezni odgovor označite z **oceno od 1 do 5**; 1- navedeni dejavnik me ne ovira, 2 – dejavnik me komaj kaj ovira, 3- dejavnik me ovira, 4- dejavnik me precej ovira, 5- navedeni dejavnik me zelo ovira):

skrb za otroke	
skrb za partnerja	
skrb za ostarele sorodnike	
druge gospodinjske obveznosti	
druge dejavnosti (hobi...)	
drugo (kaj?...)	

20. Ocenite spodaj našete dejavnosti, kako kvalitetno jih po vašem mnenju uspete opraviti oziroma ali vam za določene dejavnosti vedno primanjkuje časa.

	v celoti uspem	le deloma opravim	ne uspem opraviti kot bi želel/a
poklicno delo			
dodatno usposabljanje in izobraževanje			
gospodinjsko delo			
starševske obveznosti			
preživljanje prostega časa z družino			
družabno življenje			
prosti čas za sebe, hobiji			

Odgovorite v primeru, če ste trenutno samski in še niste bili poročeni ter nimate otrok

21. Ali nameravate v prihodnosti osnovati trajno partnersko zvezo oziroma družino?

Da, ko bom našel/a ustreznega partnerja	
Da, ko bom dosegel/a zastavljene karijerne cilje	
Načeloma da, odvisno od situacije na kariernem področju	
Ne, ker mi kariera vzame preveč časa	

Ne, ker mi je kariera bolj pomembna	
-------------------------------------	--

22. Ali nameravate imeti otroke (ustrezno obkrožite)?

Da, ko bom našel ustreznega partnerja / partnerico	
Da, ko bom dosegel/a določene zastavljene kariernne cilje	
Ne, ker dajem prednost karieri	
Ne, ker mi kariera vzame preveč časa	
Ne, ker sem se prostovoljno tako odločil/a	
Drugo _____	

Odgovorite v primeru, če imate partnerja oziroma družino:

23. Naštete so različne družine – označite, katera izmed njih **najbolje opiše vašo družino**:

družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri si gospodinjstva opravila in skrb za otroke enakomerno delita	
družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri večino gospodinjstkih del in skrbi za otroke opravi žena	
družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje in v kateri večino gospodinjstkih del in skrbi za otroke opravi mož	
družina, v kateri ima žena manj zahtevno službo, kot njen mož in opravlja večji delež gospodinjstkih del in skrbi za otroke	
družina, v kateri ima mož manj zahtevno službo, kot njegova žena in opravlja večji delež gospodinjstkih del in skrbi za otroke	
družina, v kateri je zaposlena žena in mož skrbi za dom	
družina, v kateri je zaposlen mož in žena skrbi za dom	
družina, v kateri imata oba partnerja službo, ki ju enako zaposluje, večino gospodinjstkih del in skrbi za otroke pa opravijo s pomočjo formalnih oblik pomoči (plačana gospodinja, vrtec, varuška) ali s pomočjo neformalne oblike pomoči (sorodniki...)	
drugo (dopišite)	

24. V kakšnem odnosu sta vaša in partnerjeva kariera?

moja kariera je podrejena partnerjevi	
moja in partnerjeva kariera sta enako pomembni	
partnerjeva kariera je podrejena moji	
drugo (kaj?....)	

25. Koliko gospodinjstkih del opravite v primerjavi s partnerjem:

skoraj nič	
manj kot polovico	
polovico	
več kot polovico	
skoraj vsa	
drugo (kaj?....)	

26. Če bi bilo mogoče (ko bi vaš partner/partnerica dovolj zaslužil/a) ali bi ostali doma z družino (DA / NE)?

--

27. Prosim, če pojasnite svoj odgovor:

--

28. Spodaj je navedenih nekaj temeljnih aktivnosti, ki predstavljajo skrb za otroke. Označite, kdo opravlja naštetе naloge v vašem gospodinjstvu (vsako nalogo **rangirajte z oceno od 1 do 4**, 1- v največji meri, 4 – najmanj).

	vi	vaš partner	oba približno enako	nekdo drug
pomoč otrokom pri učenju				
skrb za otroke v času bolezni				
igra z otroki				
skrb za disciplino				
odločanje o šolanju otrok in izbiri poklica				
skrb za otrokove primarne potrebe (hranjenje, higiena, oblačenje...)				
prevoz otrok na izvenšolske dejavnosti (krožki, športne dejavnosti)				
obiskovanje govorilnih ur (v vrtcu / šoli)				

29. Označite katere oblike odsotnosti z dela in koliko časa ste izkoristili vi in vaš partner / partnerica po rojstvu vašega najmlajšega / zadnjega otroka?

	vi	št. mesecev/dni	vaš partner	št. mesecev/dni
nisem bil/a zaposlena				
bolniški dopust pred porodom				
porodniški dopust				
dopust za nego in vzgojo otrok				
očetovski dopust				
podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka				
zaposlitev s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem 1. letu starosti otroka				
naplačan dopust				
nobene				

30. Če vi ali vaš partner / partnerica niste izkoristili nobene oblike odsotnosti, zakaj ne?

--

Najlepša hvala za vaše odgovore!