

-UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

KATARINA PREVODNIK

DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK – KONCEPT IN PRAKSA

Diplomsko delo

Ljubljana, 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

KATARINA PREVODNIK

Mentorica: izr. prof. dr. ALEKSANDRA KANJUO MRČELA

DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK – KONCEPT IN PRAKSA

Diplomsko delo

Ljubljana, 2007

ZAHVALA

Najprej bi se rada zahvalila mentorici prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za strokovno pomoč in nasvete. Zahvaljujem se tudi mojemu fantu za podporo in potrpežljivost. Zahvala gre tudi vsem prijateljem, sodelavcem in vsem ostalim, ki so me spodbujali pri pisanju diplomske naloge in vsem, ki so sodelovali v anketi ter nenazadnje tudi moji družini, ki mi je vsa leta študija stala ob strani.

Dvojna obremenjenost žensk – koncept in praksa

Diplomsko delo se ukvarja s problematiko dvojne obremenjenosti žensk, ki je postala aktualna z začetkom industrijske revolucije, ko kljub zaposlovanju žensk začele v sferi plačanega dela, moški niso prevzeli sorazmernega deleža nalog v neformalni sferi neplačanega gospodinjskega dela. Strokovnjaki pa so se s problemom dvojne obremenjenosti žensk bolj podrobno začeli ukvarjati šele v zadnjih nekaj desetletjih.

V diplomskem delu sem najprej predstavila, kako je bilo z vključenostjo žensk v javni in zasebni sferi v zgodovini, kako je vse večje število žensk v izobraževalnem sistemu vplivalo na vse večje število žensk v sferi plačanega dela in s kakšnimi problemi so se ženske morale ter se še morajo spopadati pri vstopanju na trg dela, pa tudi kasneje v času zaposlitve. Nekaj pozornosti sem namenila tudi izobraževanju žensk, novjšim demografskim trendom in spreminjanju družinskih struktur. V nadaljevanju sem se osredotočila na neformalno sfero neplačanega dela in na delitev dela med spoloma. Predstavila sem problem usklajevanja zaposlitvenih in družinskih obveznosti, teoretični del pa sem podprla še z analizo rezultatov anketnega vprašalnika o delitvi dela med partnerjema na vzorcu 29 parov.

Ključne besede: obremenjenost, ženske, neformalna sfera, plačano delo, neplačano delo.

Women's double burden – concept and practice

The diploma discusses the issue of women's double burden, which has emerged since the beginning of the Industrial Revolution, when in spite of women employment in the sphere of paid work men did not take a proportional share of tasks in the informal sphere of unpaid housework. However, experts have dealt with the issue of women's double burden, presented in this diploma, not earlier than in the last few decades.

In the diploma, I firstly presented how women were included into public and private spheres throughout history, how the increasing number of women in educational system influenced the increasing number of women in the sphere of paid work and what problems women have had and still have to tackle, both in the labour market and at work. In addition, I paid some attention to women's education, recent demographic trends and changes in family structures. I focused on the informal sphere of unpaid work and the division of work between genders. I presented the problem of reconciling employment and family responsibilities and supported the theoretical part with the analysis of the results of the survey about the division of work between two partners on the sample of 29 couples.

Keywords: burden, women, informal sphere, paid work, unpaid work.

KAZALO:

1. UVOD	7
2. JAVNA – ZASEBNA SFERA	9
3. PLAČANO DELO	12
3.1 DELO	12
3.2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK	13
3.2.1 Delodajalci in zaposlovanje žensk	15
3.2.2 Poklicna segregacija	17
3.3 RAZLIKE V PLAČAH MOŠKIH IN ŽENSK	18
4. IZOBRAŽEVANJE ŽENSK	20
5. DEMOGRAFSKI TRENDI	22
6. SPREMINJANJE DRUŽINSKIH STRUKTUR	24
7. DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK	25
8. NEFORMALNO DELO	27
8.1 GOSPODINJSKO DELO	29
8.1.1 Značilnosti gospodinjskega dela	29
8.2 NEENAKA DELITEV DELA: EMPIRIČNI PODATKI	31
8.3 SKRIB ZA OTROKE	37
8.3.1 ZAKONSKA UREDITEV PODROČJA VZGOJE IN VARSTVA OTROK	39
8.3.1.1 Očetovski dopust	40
8.3.1.2 Primer Švedske	42
8.5 NEPRIZNAVANJE EMOCIONALNEGA DELA	44
9. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	45
10. EMPIRIČNA RAZISKAVA	49
10.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE	49
10.2 VSEBINSKI NAČRT ANALIZE	49
10.3 VZOREC IN IZVEDBA ANKETE	50
10.4 ANALIZA REZULTATOV ANKETE	50

10.5 SKLEP.....	58
11. ZAKLJUČEK.....	60
12. LITERATURA	62
13. PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	66

1. UVOD

Ena od glavnih značilnosti današnjega časa so nenehne hitre spremembe, katerim se moramo ljudje prilagajati. Spremembe se dogajajo tako na področju formalnega kot tudi na področju neformalnega dela. Bolj množično zaposlovanje žensk v 20. stoletju je sprožilo tudi val vprašanj oziroma problemov kako usklajevati poklicno in družinsko življenje.

Družbena hierarhija vrednot in pojmovanje spolnih vlog umeščata moške in ženske v eno izmed dveh pojmovno ločenih sfer, javno sfero plačanega dela oziroma v zasebno sfero neplačanega dela.

Kljub temu da so se ženske začele zaposlovati v sferi plačanega dela, pa moški niso prevzeli sorazmernega deleža opravil v gospodinjstvu, tako da na tem področju še vedno prevladuje tradicionalna miselnost, da so ženske tiste, ki so naravno poklicane in bolj sposobne za opravljanje gospodinjstvih opravil ter za vzgojo in varstvo otrok. Ženske so tako postale dvojno obremenjene, saj so poleg plačane zaposlitve morale opravljati še vsa oziroma vsaj veliko večino dela v neformalni sferi. Poleg tega pa je potrebno poudariti tudi to, da neformalno delo v okviru družine ni plačano in tudi ni priznано kot delo.

Pojem dvojne obremenjenosti žensk pomeni, da ženske poleg plačane zaposlitve za polni delovni čas opravljajo še večino del v gospodinjstvu in v večji meri kot moški skrbijo in se ukvarjajo z otroki. Ženske opravijo tudi več emocionalnega dela, tako v sferi plačane zaposlitve, kjer so velikokrat zaposlene v storitvenem sektorju, kjer ima emocionalno delo pomembno vlogo, kot tudi doma, kjer nudijo emocionalno oporo otrokom in možu.

Ženske so razpete med dvema področjema življenja, ki sta med seboj prostorsko ločena in oba zahtevata od žensk njihovo popolno predanost ter osredotočenost na delo, ki ga opravljajo.

Kljub vse večjemu poudarjanju spolne enakosti na vseh področjih se predvsem na področju neformalnega gospodinjskega dela stvari zelo počasi spreminjajo, saj so za konkretne spremembe potrebna konkretna dejanja in ne samo besede.

V diplomskem delu želim raziskati s kakšnimi problemi in težavami se srečujejo ženske, tako v formalni kot tudi v neformalni sferi. V diplomskem delu bom najprej predstavila kakšna je bila udeležba žensk v delu v javni in zasebni sferi skozi zgodovino in s katerimi problemi se srečujejo ženske pri plačanem delu. V nadaljevanju bom predstavila trende v izobraževanju žensk, demografske trende ter spremembe družinskih struktur. V 7. poglavju bom predstavila pojem dvojne obremenjenosti žensk ter se v nadaljevanju osredotočila na neplačano oziroma neformalno delo. Na koncu pa bom predstavila še, kako je z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti. Teoretični del bom podkrepila tudi z analizo rezultatov ankete o delitvi dela med partnerjema, ki sem jo opravila januarja 2007.

V diplomskem delu bom preverjala naslednje hipoteze:

- Ženske opravijo več neplačanega gospodinjskega dela v zasebni sferi kot moški, tudi takrat ko delajo primerljivo moškim v javni sferi.
- Ženske opravijo manj plačanega in nadurnega dela kot moški.
- Ženske namenijo več časa skrbi za otroke ter čas z otroki preživljajo na bolj aktiven način (pomoč pri šolskem delu, igranje, sprehodi,...).
- Usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti bolj obremenjuje ženske kot moške.
- Družba še vedno ne ceni ženskega dela v zasebni sferi.

Navedene hipoteze bom preverjala s pomočjo rezultatov različnih raziskav opravljenih pri nas in v tujini. Uporabila bom podatke iz: statističnega letopisa, ankete o delovni sili, Eurostatove podatke. Hipoteze bom preverila tudi preko ankete, ki jo bom izvedla med pari, ki živijo v skupnem gospodinjstvu (partnerja bosta anketo izpolnjevala ločeno). Seveda pa mi bodo pri preverjanju v pomoč tudi teoretični prispevki z relevantnega področja.

2. JAVNA – ZASEBNA SFERA

Spolna delitev dela, ki temelji na zgodovinski ločenosti dveh življenjskih sfer na javno oziroma moško sfero in zasebno oziroma žensko sfero, je problem, ki je še danes močno zakoreninjen tako v zahodnih razvitih družbah kot tudi v vzhodnih oziroma razvijajočih se družbah.

V dosednji zgodovini je bila delitev dela in osebnostnih lastnosti po spolu strogo zanemarjena, utrjevana in nadzorovana tako, da je bila moškim dodeljena javna sfera in hierarhično višje mesto ter nadrejeni položaj ne le v javni, temveč tudi v zasebni sferi. Družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in vrste so bile določene kot ženska dela in nižje vrednotene v primerjavi z javnimi (moškimi). Gre torej za moškosrediščno ali androcentrično kulturo (Jogan 1998: 135).

Izključevanje žensk iz področja racionalnega je bila značilnost večine družb v preteklosti in je še danes značilnost nekaterih sodobnih družb. Že Aristotel pravi, da je (svoboden) moški v skladu z »naravnim redom« ustvarjen kot nosilec uma in določen, da gospoduje, vlada, ženska pa sodi v tisto kategorijo bitij (podobno kot sužnji), ki so podrejena in morajo (v gospodinjstvu, zasebni sferi) skrbeti za blaginjo gospodujočih, da se ti lahko predajajo hierarhično višjim in pomembnejšim ter častnejšim dejavnostim (Jogan 1998: 138).

Podobno je trdil tudi Rousseau v času razsvetljenstva: »Deklice morajo biti skrbne in pridne; to pa še ni vse; že zgodaj jih je treba začeti brzdati. Ta nesreča, če zanje to sploh je nesreča, je neločljivo povezana z njihovim spolom, in če se je že bodo kdaj otresele, bodo zato trpele samo še večje zlo. Vse življenje se morajo podrežati nenehnemu in strogemu obvladovanju, ki ga zahteva spodobnost,...« (J.J. Rousseau v Jogan 1998: 138).

Manjvrednost žensk so kot naravno danost zagovarjali tudi mnogi novejši misleci. Proudhon (1809-1865) je na primer menil, da bi izobraževanje žensk vodilo v pravi propad, kajti moški mora imeti omejeno ženo (Jogan 1998: 139).

Tudi naslednja tabela nam kaže razdeljenost na dva pola, moški in ženski, pri čemer je moški pol bolj vrednoten in bolj cenjen kot ženski.

Tabela 2.1: Dualizem kot osnova konceptualizacije dela in družbe

MOŠKI	ŽENSKE
Racionalno	Emocionalno
Javna sfera	Zasebna sfera
Kultura	Narava
Razum	Telo
Objektivno	Subjektivno
Urejeno	Kaotično
Maskulino	Feminino
Pozitivno	Negativno

Vir: Kanjuo Mrčela 2002: 36

Ženskam je bil tako dodeljen marginalni in podrejeni položaj. Seveda pa se neenake vloge enega in drugega spola ne bi mogle ohraniti, če jih ne bi podpiral celoten institucionalni red, oziroma če androcentrizem ne bi bil »podprt« z vsemi možnimi materialnimi in duhovnimi sredstvi za obvladovanje in organiziranje življenja (Jogan 1998: 137).

V vseh zgodovinskih obdobjih so moški v primerjavi z ženskami opravljali bolj plačana in bolj cenjena dela. V predindustrijskih družbah je delitev dela temeljila na bioloških razlikah med moškimi in ženskami. Splošno sprejeto je bilo, da so moški lovci in bojevniki, ženske pa morajo skrbeti za dom in otroke. Vendar pa prostorska ločitev med domom in delom oziroma med sfero javnega in privatnega ni prisotna povsod in od nekdaj.

V produkcijskem sistemu, ki je temeljil na gospodinjstvu, domače delo ni bilo ločeno od produktivnega dela zunaj doma. Osnovna naloga žensk je bila skrb za dom in otroke, poleg tega pa so se ženske vključevale tudi v mnoge aktivnosti zunaj doma kot so npr. obdelovanje polja, pobiranje letine itd.

V industrijskem obdobju pa so postale razlike med spoloma bolj vidne in jasno institucionalizirane. Prostorska ločitev dela in doma ter dolgotrajen delovnik sta večini žensk onemogočala vključevanje v plačano delo izven doma. Vse bolj pa se je poudarjala tudi vzgoja in skrb za otroke, tako da so ženske postajale vse bolj usmerjene le na družino (Černigoj Sadar 2000: 32).

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

Nekatere ženske so tako postale ekonomsko odvisne od svojih mož, ki so zagotavljali sredstva za preživetje. Če ravno tudi skrb za otroke in gospodinjstva opravila pomenijo produkcijo dobrin in storitev pomembnih za preživetje, pa to vendar ni plačano delo in zato izgubijo ekonomsko vrednost. Seveda pa si vse ženske niso mogle privoščiti, da bi ostale doma in skrbele le za dom in družino, ampak so morale v »borbi« za preživetje opravljati tudi plačano delo v javni sferi.

Cigale (1992: 39) pravi, da »mit o »naravni ženski«, o ženski, ki je samo mati in gospodinja, sploh ni zgodovinsko dejstvo, ampak je ideološki konstrukt. Če hočemo iz zgodovine izluščiti »tipično žensko«, to nikakor ni čuvarka ognjišča, ampak je prav to, kar je danes: zaposlena ženska.«

Seveda pa stroga ločenost na javno in zasebno sfero v realnem življenju skoraj ne obstaja. Obe sferi se medsebojno prepletata in vplivata ena na drugo, ne glede na spol.

S povečevanjem udeležbe žensk na trgu dela pa so se povečale tudi njihove obremenitve, saj vstopanja žensk v javno sfero ni spremljalo enako obsežno vstopanje moški v zasebno sfero neplačanega dela v družini in gospodinjstvu, tako da morajo ta dela še naprej opravljati ženske skoraj same, kar pa povzroča njihovo dvojno obremenjenost.

3. PLAČANO DELO

3.1 DELO

Delo je smotrna dejavnost, je proizvodnja uporabnih in menjalnih vrednosti ter generično bistvo človeka. Delo lahko opredelimo tudi kot čas skozi katerega ljudje zadovoljujemo materialne (fiziološke potrebe, potreba po varnosti), socialne (potreba po ljubezni, pripadnosti) in personalne potrebe (potreba po samospoštovanju) ter zagotavljamo produkcijo dobrin in opravljanje storitev in uslug (Svetlik 1988: 11).

Glede na institucionalno delitev dela pa delo razdelimo na formalno in neformalno delo.

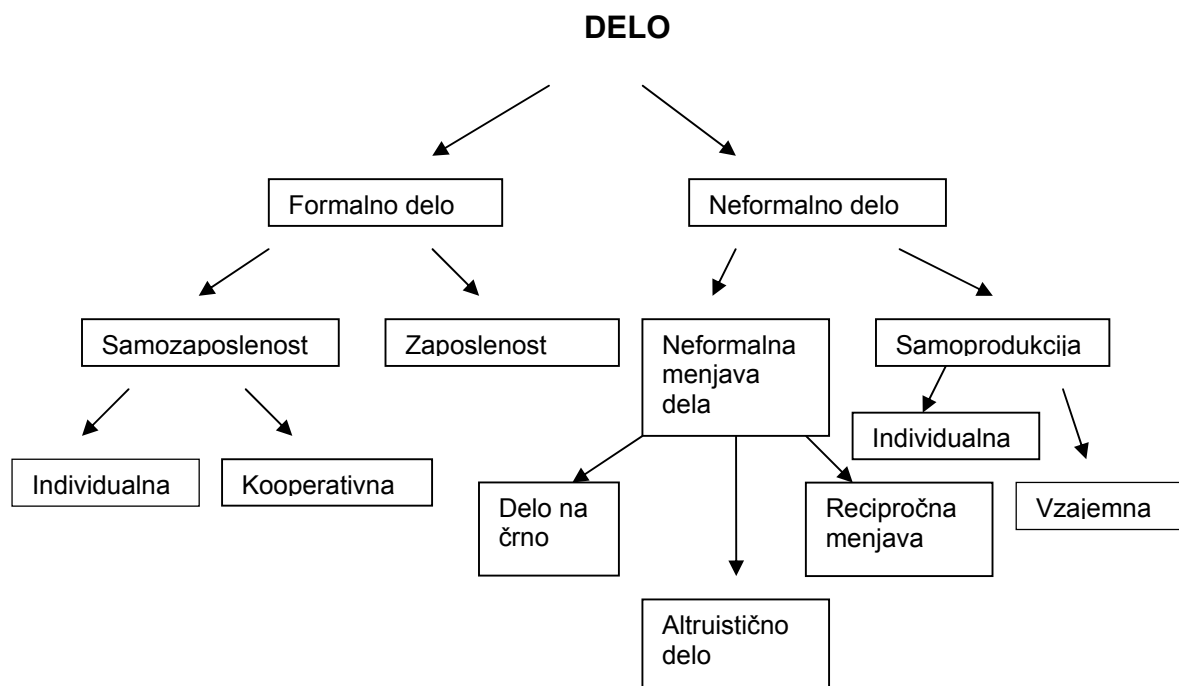
Formalno delo poteka v delovnih organizacijah. Te organizacije predstavljajo sistem formalnih in urejenih aktivnosti med ljudmi. Formalno delo urejajo formalni akti, statuti organizacij in zakoni, priznan mu je status dela, družba pa ga poskuša regulirati (Svetlik 1988: 11).

Aktivnost, ki se ne opravlja v delovnih organizacijah in niso določene s formalnimi pravili nimajo priznanega statusa formalnega dela. Pri neformalnem delu gre bodisi za neplačano produkcijo dobrin in storitev (pomoč sosedom, varstvo otrok, vzajemna pomoč sorodnikov in znancev pri gradnji hiše,...) ali pa za plačano delo, vendar zunaj organizacij. Za neformalno delo je najbolj značilno, da glavna naloga ni proizvodnja. Neformalno delo ni družbeno priznано in ga ni mogoče legalizirati, pogosto pa je tudi manj cenjeno, ovrednoteno in prezrto (Svetlik 1988: 11-12).

Glavna razlika med formalnim in neformalnim delom je menjava, ki je pri neformalnem delu ni.

Bolj podrobno delitev dela prikazuje naslednja shema.

Shema 3.1.1: Delitev dela



(Vir: Svetlik 1988: 21)

3.2 ZAPOSLOVANJE ŽENSK

V 20. stoletju se je zaposlenost žensk v Sloveniji in svetu močno povečala. Ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja so ženske dobile nekatere legalne možnosti za spremembo svojega socialnega položaja (volilno pravico, pravico do neodvisne kontrole in uporabe lastne lastnine in dohodka, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja). Ko so ženske bolj množično začele vstopati v sfero plačanega dela, so moški nanje gledali kot na vsiljivke, ki jim poskušajo odvzeti privilegiran položaj. Na stalnejše vključevanje žensk na trg dela so v drugi polovici dvajsetega stoletja vplivali predvsem naslednji dejavniki: zmanjševanje števila otrok in povečana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ter vzpon države blaginje (Černigoj Sadar 2000: 32-33).

Zaposlenost žensk s polnim delovnim časom je v Sloveniji že tradicija. M. Jogan (v Kanjuo Mrčela 1996: 61) navaja, da je bilo konec 19. stoletja v Sloveniji med zaposlenimi 25 % žensk, leta 1931 pa že 40 %. Po drugi svetovni vojni se je zaradi ideoloških vplivov, deloma pa tudi zaradi ekonomske nuje delež zaposlenih žensk hitro povečeval. Po podatkih ankete o delovni sili je bilo leta 2004 v Sloveniji delovno aktivnih kar 61,3 % žensk, kar je nad povprečjem Evropske unije. V primerjavi z nekaterimi drugimi državami pri nas za ženske ni značilno, da bi zaradi poroke ali rojstva otrok prekinjale delovne kariere in se kasneje, ko otroci odrastejo spet vračale na trg dela.

Iz spodnje tabele lahko vidimo, da je delež žensk med delovno aktivnimi osebami v zadnjih nekaj letih rahlo upadel v primerjavi z letom 1996, ko je bil delež žensk med delovno aktivnimi osebami največji, in sicer je to leto delež žensk znašal 46,7 %. Ta trend upadanja deleža žensk med delovno aktivnim prebivalstvom se je pojavil, kljub temu da je stopnja delovne aktivnosti tako moških kot žensk vseskozi naraščala.

Tabela 3.2.1: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom, Slovenija, 1995-2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Delovno aktivni skupaj (v 1000)	882	878	898	907	892	894	914	922	896	946	949
Delovno aktivne ženske (v 1000)	409	410	416	420	410	413	417	423	406	434	434
Delež žensk (v %)	46,4	46,7	46,3	46,3	46,0	46,2	45,6	45,9	45,3	45,9	45,7

Vir: Anketa o delovni sili 2005

Zaposlovanje žensk v Evropski uniji in število delovnih ur, ki jih opravijo, je tesno povezano s starostjo njihovih otrok, to se še posebej izrazito pokaže v starostni skupini od 20 do 49 let. V EU-25 stopnja zaposlenosti žensk starih med 20 in 49 let z otroki starimi do 12 let znaša 60 %, medtem ko je stopnja zaposlenosti tistih s starejšimi otroki oziroma tistih brez otrok znaša 75 %. Stopnja zaposlenosti moških z

otroki starimi do 12 let znaša 91 %, kar je 5 % več kot stopnja zaposlenosti tistih s starejšimi otroki oziroma brez otrok (Eurostat 2003).

V povprečju je delovna aktivnost žensk starih od 20 do 50 let brez otrok v EU za 13,6 % višja od delovne aktivnosti žensk z vsaj enim otrokom starim od 0 do 6 let. V večini evropskih držav materinstvo negativno vpliva na zaposlenost žensk. V Sloveniji pa je materinstvo povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti. Tudi stopnja delovne aktivnosti moških v Sloveniji, ki imajo otroke, je višja od povprečja EU, in sicer pri moških v Sloveniji starševstvo poveča stopnjo delovne aktivnosti za 13,3 % (A. Kanjuo Mrčela 2005: 721).

V nadaljevanju bom predstavila, s kakšnimi problemi se srečujejo ženske pri vstopanju na trg dela in tudi kasneje v času zaposlitve.

3.2.1 Delodajalci in zaposlovanje žensk

Ženske kljub enaki izobrazbi kot njihovi moški kolegi zasedajo nižja delovna mesta in se morajo za napredovanje bolj potruditi kot moški.

Visoko izobražene ženske se srečujejo s problemom, kako dobiti prvo zaposlitev, saj se jih delodajalci izogibajo predvsem zaradi potencialnega materinstva. Delodajalci namreč pričakujejo, da se bodo ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar pa pomeni enoletno odsotnost z dela. Tako raje zaposlijo moške, saj naj bi le ti vso energijo vlagali v delo in naj ne bi bili obremenjeni z družino in gospodinjskimi opravili.

Zaradi neenakomerne delitve neplačanega dela so tudi tiste ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom, prikrajšane za možnosti na trgu dela, saj delodajalci predpostavljajo, da ženska take obremenitve ima ali pa jih bo imela. Obveznosti neplačanega dela tako omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluške in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi (Černigoj Sadar 2000: 36).

Za žensko delovno silo v svetu veljajo nekatere specifičnosti, kot so: več nepredvidljivih odsotnosti, poleg službenih opravljanje tudi večine družinskih obveznosti, krajša delovna doba in zaposlovanje za skrajšani delovni čas. Zato jih delodajalci mnogokrat označujejo kot nestalne, neprilagodljive in manj zanesljive (Glazer 1998: 201).

Konfliktno razmerje med zaposlitvijo in materinstvom pomeni predvsem prisilo ženskam, da se odločijo, ali bodo žrtvovale kariero in se odločile za materinstvo ali pa obratno, hkrati pa pomeni diskriminatorno in manipulativno ravnanje mnogih delodajalcev, ki se izraža v primerih odpuščanja žensk v primeru nosečnosti ipd (Švab 1998: 193). Potencialno nosečnost in materinstvo sta glavna razloga, da kandidatka za delo ni izbrana, je premeščena na drugo, slabše plačano delovno mesto ali da celo izgubi službo. Nekaj je tudi primerov, ko delodajalci od kandidatke zahtevajo, da podpišejo izjavo, v kateri se strinjajo, da jo delodajalec v primeru nosečnosti lahko odpusti. V raziskavi Starši med delom in družino (2005) sta A. Kanjuo Mrčela in N. Černigoj Sadar ugotovili, da je bil skoraj vsak četrti anketirani (23 %) pri pogovoru za službo ali napredovanju vprašan o načrtih glede otrok. Med njimi je kar 28 % žensk starih do 40 let.

Tako se srečujemo s problemom, da delodajalci kljub zakonski enakosti med spoloma pri iskanju dela in zaposlovanju, raje zaposlijo moške, ker so manj »rizična« delovna sila. Na prednosti moških kandidatov pri zaposlovanju vpliva tudi težnja delodajalcev po zniževanju stroškov dela ter ugotovitve, ki kažejo, da so ženske pogostejše odsotne z dela kot moški. Moški so z dela pogostejše odsotni zaradi težav v podjetju, ženske pa iz osebnih razlogov (Glazer 1998: 209).

Dorotea Verša je leta 1996 pripravila analizo Republiškega zavoda za zaposlovanje, v kateri ugotavlja, da delodajalci pogostejše želijo zaposliti moške kot ženske. V 57 % potreb po delavcih so kot pogoj navedli moški spol, v 23 % ženski, v 20 % pa spol kandidata ni bil pomemben (Glazer 1998: 208).

Dejanski položaj žensk je tako tudi pri nas v veliki meri odvisen od zakonske ureditve, tradicionalne delitve dela v družbi in družini, tradicionalnih interesnih usmeritev

moških in žensk na področju dela, pa tudi objektivnih dejavnikov, kot so znanje, pogoji dela in tehnologija (Glazer 1998: 210).

3.2.2 Poklicna segregacija

Poklicna segregacija v zaposlovanju je dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. Je simptom spolne neenakosti in proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti (Černigoj Sadar 2000: 40).

Razlike med spoloma na področju izbire smeri izobraževanja ali študija se odražajo tudi na trgu delovne sile: spolna segregacija na trgu delovne sile se kaže predvsem skozi vertikalno in horizontalno segregacijo ženske delovne sile. Vertikalna segregacija pomeni koncentracijo na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih, horizontalna segregacija pa koncentracijo v določenih panogah, sektorjih in poklicih. Če je značilnost vertikalne segregacije ženske delovne sile zasedanje nižjih, manj odgovornih in seveda tudi slabše plačanih delovnih mest v hierarhiji, je osnovna značilnost horizontalne koncentracija v panogah, ki v povprečju dosegajo nižje plače (npr. šolstvo, zdravstvo), in v poklicih, ki so v povprečju slabše plačani (npr. medicinske sestre). V slednjem primeru radi govorimo o »feminizaciji« nekega poklica. Ženske naj bi se tako zaposlovale predvsem v poklicih, ki pomenijo podaljšek njihovega dela v zasebni sferi. Soglasja o tem, ali se ženske zaposlujejo v neki panogi potem, ko se plače v njej zaradi drugih okoliščin znižajo, ali se plače v neki panogi znižajo potem, ko so v njej večinsko že zaposlene ženske, pravzaprav ni (Kozmik 1998: 158).

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo leta 2004 delovno aktivnih 434.000 žensk in 511.000 moških. Med delovno aktivnimi ženskami jih je bilo kar 279.000 zaposlenih v storitvenih dejavnostih, in sicer predvsem na področjih, ki naj bi predstavljala podaljšek domačih opravil. V zdravstvu je bilo na primer zaposlenih kar 40.000 žensk v primerjavi z 8.000 moškimi. Podobna situacija je bila in je še na

področju gostinstva (23.000 žensk, 15.000 moških) in izobraževanja (49.000 žensk, 16.000 moških).

Ferligoj, Rener in Ule (1990: 17) menijo, da »... za vse družbe na splošno velja, da je nek poklic oziroma dejavnost toliko manj feminiziran, kolikor bolj centralnega pomena je za dano družbo«.

Kot je razvidno je poklicna segregacija precej obsežnejši in kompleksnejši pojav, kot se zdi na prvi pogled.

3.3 RAZLIKE V PLAČAH MOŠKIH IN ŽENSK

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

Plača je eden od pomembnih dejavnikov materialnega položaja in osebnega uspeha. Razlike v plačah moških in žensk so odraz neenakosti med spoloma. Razlike v plačah med moškimi in ženskami se pojavljajo že skozi vso zgodovino, saj je bila moškim vedno dodeljena funkcija vzdrževalca družine. Zaradi tega so vedno prejeli višje dohodke kot ženske.

Številne raziskave kažejo, da moški še vedno zaslužijo več kot ženske. To je predvsem posledica že prej omenjene vertikalne in horizontalne segregacije. Ženske tako v večji meri delajo na slabše plačanih delovnih mestih in v poklicih, ki že tradicionalno niso cenjeni.

Kanjuro Mrčela (2005: 726) poudarja, da poleg vertikalne in horizontalne segregacije na razlike v plačah moških in žensk vplivajo še: koncentracija žensk v manjše število poklicev, njihova večja vključenost v delo s skrajšanim delovnim časom ter družbeno in kulturno določeno različno vrednotenje poklicev in veščin, ki jih opravljajo/imajo moški in ženske.

Pojavlja pa se tudi, da ženske za enako delo kot moški dobivajo slabše plačilo, kljub temu da so za to delo enako usposobljene kot njihovi moški kolegi. M. Cigale pravi, da je značilnost ženskega dela slabše plačilo, čeprav ni nobenih dokazov, da tudi delajo slabše. Celo v razvitih evropskih državah ženski zaslužki dosegajo 70 – 80 % moških. Podoben delež so pokazale tudi raziskave v Sloveniji (Cigale 1992: 40).

Razlike v plačah v Sloveniji so problematične tudi zato, ker so ženske v povprečju višje izobražene kot moški. Po podatkih iz leta 2001 so najvišje razlike v plačah med zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo. Ženske z univerzitetno izobrazbo so tega leta v povprečju zaslužile 80,3 % plač moških z enako izobrazbo. Najmanjše razlike po spolu je zaslediti med zaposlenimi s srednješolsko izobrazbo in med nekvalificiranimi delavci (Kanjuro Mrčela 2005: 728).

Leta 2003 je po podatkih Statističnega urada RS povprečna mesečna bruto plača ženske znašala 93 % plače moškega. Največje razlike so v poklicih na področju storitvenih dejavnosti, kjer je ženska prejela približno 77 % plače moškega. Najmanjše razlike v višini bruto plač pa so bile v skupini uradnikov, razlika je bila tu skoraj 6 % v korist moškega.

V vseh državah Evropske unije ženske prejemajo nižjo plačo kot moški. Razlike so po državah velike in se po zadnjih podatkih Eurostata gibljejo med 4 in 25 %. Slovenija se uvršča med države z najmanjšo razliko plač po spolu. Obstajajo pa tudi poklici, kjer se pojavljajo plačne razlike v korist žensk. Leta 2001 so na primer kemičarke zaslužile 112,1 % plač kemikov, arhitektke pa 124,2 % plač arhitektov (Kanjuro Mrčela 2005: 728).

Ne glede na to, kaj je vzrok za povprečno nižje dohodke žensk, je povsem nesprejemljivo, da so ženske v 21. stoletju za enako delo, v primeru enake usposobljenosti, plačane manj kot moški.

4. IZOBRAŽEVANJE ŽENSK

Glede na prevladujoče zapovedi o spoštovanju »naravnega reda« je razumljivo, da je bil dostop žensk do izobraževanja strogo nadzorovan in onemogočen. Ko so se začele konec 18. stoletja pojavljati prve zahteve po vstopu v svet osvajanja, kasneje tudi produkcije in diseminacije znanosti, ni manjkalo svaril o potencialnem neredu, celo razkroju družbe, če bi se to res zgodilo. Tako so se tudi posvetne (»znanstvene«) razlage posluževale vzorcev, ki so jih v preteklosti vključevale mitske in religijske razlage, da bi pomagale utrjevati (enospolni) red (Jogan 1998: 139).

Razlike med spoloma na področju izobraževanja se danes kažejo predvsem skozi dva fenomena – uspešnost pri šolanju oz. študiju ter skozi šolske in študijske smeri, ki kasneje vodijo v spolno segregacijo poklicev. Dekleta so že v osnovni šoli, pa tudi na višjih stopnjah šolanja in kasneje študija uspešnejša od fantov, poleg tega imajo višje inspiracije in ambicije glede svoje izobraževalne in poklicne kariere (Kozmik 1998: 153).

V evropskem prostoru je preteklo tudi več stoletij od ustanovitve univerze do časa, ko so nanjo lahko vstopile ženske. Odločno so akademskemu izobraževanju žensk nasprotovali tudi nosilci razuma na Slovenskem. J. Ciperle je svaril pred strahotnimi negativnimi posledicami ženskega izobraževanja, v katerem se dekleta namesto verskih resnic učijo »fizikaličnih hipotez«, zaradi česar postanejo »predrzne, nevedne in sploh malopridne« (Ciperle v Jogan 1998: 140).

Seveda je vključevanje žensk v izobraževalni sistem pripomoglo k večji enakopravnosti in boljšemu položaju žensk v družbi. Iz spodnje tabele lahko vidimo, da v Sloveniji število žensk med diplomanti narašča. V letu 2004 jih je bilo 60,4 %, v letu 2005 že 61,8 %. Delež žensk je največji med diplomanti visokošolskega strokovnega (64,0 %) in univerzitetnega študija (65,8 %), najmanjši pa med diplomanti doktorskega študija (47,7 %).

Tabela 4.1: Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti programa, ki so ga zaključili, po spolu, Slovenija, 2005

	Skupaj	Moški	Zenske
	Število %	Število %	Število %
Vrsta programa	15787	6037	9750
SKUPAJ	100 %	38,2 %	61,8%
Višješolski strokovni	2.330 14,6 %	1.124 48,2 %	1.206 51,8%
Visokošolski strokovni	5.745 36,4 %	2.067 36,0 %	3.678 64,0 %
Univerzitetni	6.191 39,2 %	2.116 34,2 %	4.075 65,8 %
1. stopnja univerzitetni	6 0,0 %	3 50 %	3 50 %
Specialistični	236 1,5 %	111 47,0 %	125 53,0 %
Magistrski	910 5,8 %	423 46,5 %	487 53,5 %
Doktorski	369 2,3 %	193 52,3 %	176 47,7%

Vir: Statistični letopis 2005

Iz tabele 4, ki nam prikazuje stopnje dosežene izobrazbe glede na spol pa lahko vidimo, da je število žensk z nepopolno osnovno izobrazbo (4-7 razredi) in dokončano le osnovnošolsko izobrazbo še vedno mnogo večje kot število moških. Od leta 1981 se je odstotek moških in žensk, ki imajo le osnovnošolsko izobrazbo vseskozi zniževal, tako da naj bi bilo danes le še 23,6 % moških, ki imajo le osnovnošolsko izobrazbo in 35,4 % žensk. Poleg tega pa narašča tudi število žensk, ki imajo doseženo visoko univerzitetno izobrazbo, in sicer je že preseglo število moških.

Tabela 4.2: Prebivalstvo staro 15 let ali več, po stopnjah dosežene izobrazbe in spolu, 2004 (v tisočih)

	Skupaj	Moški	Ženske
Brez šolske izobrazbe, nepopolna osnovna izobrazba (1-3 razredi)	11	4	6
Nepopolna osnovna izobrazba (4-7 razredi)	81	30	51
Osnovna izobrazba	408	161	247
Nižja ali srednja poklicna izobrazba	434	276	158
Srednja strokovna izobrazba	422	205	218
Srednja splošna izobrazba	103	38	65
Višja strokovna, višješolska, specialistična povišješolska izobrazba	86	38	48
Visoka strokovna izobrazba	37	17	20
Visoka univerzitetna izobrazba	111	50	61
Specialistična povisokošolska izobrazba, magisterij, doktorat	15	8	7

Vir: Statistični letopis 2005

5. DEMOGRAFSKI TRENDI

Evropa se spopada z velikim številom demografskih sprememb, ki bodo vplivale na posameznike, skupnosti in družbo. Premik k poznemu poročanju ali celo neporočanju, majhno število otrok ali celo odločanje za nič otrok ter dolga življenjska doba kažejo na upad populacije in možne primanjkljaje na trgu dela v prihodnosti (Drew 1998: 27).

Demografski trendi, ki se pojavljajo v zadnjih dveh desetletjih so močno spremenili oziroma spodkopali zakoreninjene predstave o tradicionalnih vlogah in tipičnih družinah. Tradicionalno nuklearno družino so zamenjale mnogoterne oblike družin kot so na primer enostarševske družine, razvezane družine, družine brez otrok, sestavljene družine in družine istospolnih partnerjev.

Vedno več žensk postavlja izobraževanje, ki je osnova za kasnejšo poklicno kariero, pred družino in materinstvo. Večja izobraženost in zaposlenost žensk sta vplivali na spremembe v reprodukcijskih vzorcih žensk. Sociologi govorijo o t.i. podaljševanju mladosti ali LAT fazi (»living apart together«), ki predstavlja obdobje, ko že odrasli otroci še vedno živijo pri starših, so od njih bolj ali manj ekonomsko odvisni, a socialno bolj ali manj neodvisni (Rener, Švab v Švab 1998: 187). LAT faza je obdobje, ki predvsem ženskam omogoča, da si še pred odločitvijo za lastno družino in materinstvo pridobijo čim boljšo izobrazbo. Ženske se zaradi izobraževanja kasneje odločajo za otroke, tako da se zvišuje starost matere ob rojstvu prvega otroka, poleg tega pa se ženske odločajo tudi za manj otrok, kar pa seveda vpliva na nižjo stopnjo rodnosti.

Naslednja tabela nam prikazuje, kako se je celotna rodnost od leta 1980 dalje zniževala. Leta 1980 je na eno mater prišlo v povprečju 2,11 otrok, medtem ko je leta 2003 na mater prišlo v povprečju le 1,20 otrok. To je v prikazanih letih tudi najnižja celotna rodnost. Leta 2004 pa se je povprečno število otrok na eno mater nekoliko zvišalo, in sicer na 1,25 otrok na mater, tako da je trenutno zaznati majhen trend naraščanja rojstev.

Tabela 5.1: Celotna rodnost od leta 1980 - 2004

Leto	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004
Celotna rodnost	2,11	1,46	1,26	1,21	1,21	1,20	1,25

Vir: Statistični letopis 2005

Ob tem, da upada povprečno število otrok na mater pa se matere tudi kasneje odločajo za otroke. Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka je iz 25,6 let med leti 1995 in 1999 narasla že na 27,5 let leta 2004. Seveda se skladno s tem zvišuje tudi starost mater pri vseh rojstvih. V letih 1995 – 1999 je znašala povprečna starost mater pri vseh rojstvih 27,7 let, medtem ko je leta 2004 znašala že kar 29,3 let.

Tabela 5.2: Povprečna starost matere ob rojstvu otroka

	povp. 1995- 1999	povp. 2000- 2004	2000	2001	2002	2003	2004
Starost matere ob rojstvu prvega otroka	25,6	27,0	26,5	26,7	27,2	27,3	27,5
Starost matere pri vseh rojstvih	27,7	28,8	28,2	28,5	29,0	29,0	29,3

Vir: Statistični letopis 2005

Na vse te trende je, kot je bilo že omenjeno, vplivalo povečano vključevanje žensk v izobraževanje, njihovo večje vključevanje na trg dela, spremenjeni življenjski vzorci in še mnogi drugi dejavniki.

6. SPREMINJANJE DRUŽINSKIH STRUKTUR

Skozi zgodovino se je družina spreminjala. V preteklosti je bila najpogostejša razširjena oblika družine, to pomeni, da so skupaj živeli oče, mati, otroci, stari starši in celo ostali sorodniki. Danes pa prihaja do pluralizacije družinskih oblik.

Trendi, ki zrcalijo to spreminjanje družinskih struktur so:

- zmanjševanje povprečnega števila članov in članic gospodinjstev,
- naraščanje števila otrok, rojenih zunaj zakonske zveze,
- zviševanje povprečne starosti matere ob otrokovem rojstvu in rojstvu prvega otroka,
- zmanjševanje števila porok,
- upadanje števila razvez ipd. (Švab 1998: 150).

Kljub tem spremembam pa je vloga žensk in moških v družini še vedno razumljena v tradicionalnem smislu: ženske so predvsem matere, gospodinje, žene, ki vodijo domačo ekonomijo in skrbijo za blaginjo drugih družinskih članov in članic. Očitki zanemarjanja družinskih obveznosti, karierizma in egoizma so običajno namenjeni ženskam, skozi nenehno vzbujanje občutka krivde pa se jih omejuje pri enakem in polnem sodelovanju v javnem življenju (Švab 1998: 150).

„Klasična nuklearna družina- družina z zaposlenim očetom, materjo gospodinjo in s povprečno dvema otrokoma - ki jo je pred desetletji sociolog Parsons razglasil za najbolj funkcionalno družinsko obliko modernosti, ni več zveličavni vzorec“ (Švab 2001: 177).

Z zgoraj napisanega lahko vidimo, da ne more obstajati le ena sama definicija družine, ki bi zajela vse aspekte družinskih odnosov. Družino je tako mogoče definirati na več načinov. Černigoj Sadar (2000: 43) družino definira kot „skupnost, v kateri se odvija pomemben del človekove in socialne reprodukcije. Predstavlja socialni in emocionalni prostor primarne socializacije, je vir emocionalne in materialne solidarnosti, člani in članice družine z različnimi in dopolnjujočimi se karakteristikami ustvarjajo nove vire in s tem socialni kapital, ki je potreben za uspešno tekmovanje na trgu delovne sile.“

Postavlja se torej vprašanje ali postaja družina vse manj pomembna v življenju posameznikov ter ali postaja tudi vse manj pomembna za družbo kot celoto?

7. DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK

»»Dvojna obremenjenost žensk« je sociološki pojem, ki označuje dvojno »zaposlenost« ženske. Eno je plačano delo v službi, drugo pa neplačano delo doma, kjer opravlja večino gospodinjskih nalog in skrbi za otroke« (Kanjuro Mrčela 1992: 83).

Tudi v slovarju družbenih ved je termin "dvojna obremenjenost žensk" definiran podobno. Dvojna obremenjenost žensk se uporablja za opisovanje situacije, ko ženske opravljajo tako plačano delo izven doma kot tudi gospodinjsko delo in skrb za otroke v okviru družine. Ker se gospodinjsko delo opravlja v privatni sferi, izven denarne ekonomije, tudi ni nagrajeno in to povzroča, da ne zgleda kot pravo delo in da je del naravne spolne vloge žensk. Nekatere feministke se zavzemajo za plačilo gospodinjskega dela, saj bi tako po njihovem mnenju gospodinjsko delo postalo priznано kot delo (Online dictionary of the social sciences).

Obremenjenost žensk z neplačanim gospodinjskim delom ima negativne posledice na položaj žensk na trgu dela.

Problem dvojne obremenjenosti žensk se je pojavil z industrijsko revolucijo konec 19. stoletja, ko se je, kot sem že omenila, delo prostorsko ločilo, in sicer na delo doma in delo v tovarnah. Vendar pa so strokovnjaki temu problemu več pozornosti začeli namenjati šele v 80. in 90. letih prejšnjega stoletja.

Evropska unija je enakost med spoloma začela pospešeno spodbujati v 90. letih. Leta 1997 je enakost spolov postala eden od štirih stebrov evropskih smernic zaposlovanja. Zaradi ocen, ki kažejo, da so družinske in gospodinjske obveznosti ena od velikih ovir pri zaposlovanju žensk, starih med 25 in 54 let, je Evropski svet leta 2003 začrtal tudi cilj, da bodo do leta 2010 zagotovljene možnosti varstva 33 % otrok, starih 0 do 3 leta ter 90 % otrok, starih od 3 do 6 let (Kanjuro Mrčela 2005: 710-711).

Kanjuro Mrčela (1996: 95) pravi, da se je z zaposlitvijo vloga ženske v gospodinjstvu in družini komaj kaj spremenila- obveznosti povezane z domom, družino in vzgojo otrok so neprimerno bolj prepuščene ženskam. Tega dejstva ne spremeni niti zaposlenost ženske, niti njen morebitni zahtevni položaj. Kljub visoki stopnji zaposlenosti žensk ostaja torej čas, namenjen gospodinjskim opravilom, neenakomerno razdeljen po spolu. Zaradi družine je ženska, ne samo nadobremenjena, ampak tudi diskriminirana na trgu plačanega dela. Včasih morajo ženske tudi izbirati med poklicem in družino.

Ne glede na to ali sta zaposlena oba partnerja, samo moški ali samo ženska, ostaja delitev dela v družini določena s spolom. Ženske so tako dvojno obremenjene.

Nadobremenjenost žensk pa ni vplivala na to, da bi ženske kot ideal gojile le vlogo matere in gospodinje: nasprotno, kot kažejo raziskave, sta pri absolutni večini žensk (praktično enako tudi pri moških) vrednoti delo in družina uvrščeni na prvo mesto. »Ženske so vsakdanje migrantke med raznimi časi, prostori in habitusi, vsak dan in po večkrat na dan menjavajo realne in simbolne registre, mojstrijo se v spretnostih organizacije, koordinacije in prilagajanja veliko bolj od moških kolegov, tovarišev,

prijateljev in partnerjev. Za ženske je to gotovo obremenitev, a je hkrati tudi več kakor to, je izkušnja življenja v dveh svetovih, je dvojna navzočnost« (Rener 2000: 290).

Hochschildova predvideva, da ženske vztrajajo pod takšno dvojno obremenjenostjo zaradi splošnega prepričanja, da je njihovo delo manj pomembno od soprogevega. »Ker moški dajejo več poudarka moški identiteti pri svojem delu, je njihov delovni čas vreden več od ženskega- tako za moškega kot za njegovo družino. Večji pomen moškega delovnega časa vpliva na večjo dragocenost njegovega prostega časa, kajti prav prosti čas, ki mu pripada, mu omogoča, da obnavlja svojo energijo, okrepi ambicioznost in dela bolje. Ker doma opravi manj dela, lahko v službi dela dlje, s tem dokaže svojo pripadnost podjetju in hitreje napreduje. Njegove težnje po napredovanju se zato še okrepijo. Poveča se tudi njegova plača. In njegovo sodelovanje pri domačih opravilih se še bolj zmanjša« (Linehan 2001: 56-57).

Plačano delo je le vidni del dela žensk. Večina žensk mora opravljati tudi neplačano delo doma, ki pa ni toliko družbeno vidno in vrednoteno. V nadaljevanju se bom osredotočila bolj na zasebno sfero, ki je še vedno skoraj v celoti v domeni žensk.

8. NEFORMALNO DELO

Ko govorimo o delu, ne smemo spregledati neplačanega dela, ki ga po večini opravljajo ženske in je zato manj cenjeno, vendar pa to še ne pomeni, da ni pomembno za normalno življenje posameznika in za normalno delovanje družbe.

Kljub visoki vključenosti žensk v sfero plačanega dela ostaja v Sloveniji kot tudi v drugih državah še zmeraj prisotna tradicionalna spolna delitev dela. Veliko obremenjenost žensk je v Sloveniji sicer nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih gospodinjskih opravil v javno sfero, kot so na primer razvejana mreža javnih vrtcev, organizirana javna prehrana itd.

Neplačano delo se že dolga stoletja smatra za manjvredno. Njegovo ponovno ovrednotenje je vse prej kot enostavna naloga, zato se nadobremenjenost žensk in

naravnost spolno diferenciranih vlog z možnostjo simetrične obremenitve ter novega definiranja moških in žensk, odpravlja postopno. Ne smemo pozabiti, da je utrjevanje moškosrediščne kulture potekalo skozi stoletja in da bo moralo preteči več generacij, da se bodo temelji kulture zrahljali in sprejeli novi vzorci delovanja (Jogan 1992: 1148).

Švab (2001: 151) navaja štiri razloge zakaj v družbi še vedno obstaja tradicionalna delitev dela:

- avtoterapevtski značaj očetovske vpletenosti v nego in skrb za otroke,
- moško sodelovanje v družinskem delu kot pomoč partnerki,
- stabilnost percepcij in vrednot glede spolne delitve dela,
- družbena kompleksnost narave ženske vloge v družini.

T. Renner (2000: 285) poudarja, da izrazi domače, družinsko in gospodinjstvo niso sinonimi, čeprav jih tako pogosto uporabljamo. Zato bom najprej predstavila pomene teh izrazov kot jih opredeljuje Rennerjeva (2000):

- Domače delo je vse neplačano zasebno delo.
- Družinsko delo je vse neplačano (žensko) delo v družinski sferi in poteka v interakciji z družbenimi institucijami.
- Gospodinjstvo pa je tisti del družinskega ali domačega dela, ki zagotavlja materialno preživetje in obnavljanje delovne sile in poteka v domu/gospodinjstvu.

Saraceno (v Švab 2001: 144) navaja, da družinsko delo vključuje gospodinjstvo, skrb za otroke, finančna in upravno administrativna dela, tehnična opravila in odnosno (relacijsko) delo.

8.1 GOSPODINJSKO DELO

»Gospodinjsko delo se od plačane formalne in neformalne proizvodnje razlikuje po mestu, kjer se delo opravlja, po plačilu, po proizvajalcu, ni pa nujno, da je razlika tudi v sami vsebini dela« (Boh 1988: 83).

V primerjavi s plačanim delom, ki daje denar in prestiž, je gospodinjsko delo v glavnem spregledano in ima nizek status, kljub temu da predstavlja odločilen delež v celotni družbeni reprodukciji. Večino neformalnega dela opravijo ženske. Kljub temu da so ženske že več kot pol stoletja vključene v plačano delo zunaj doma, tudi v življenjskem obdobju ko imajo predšolske in šoloobvezne otroke, pa vključevanje moških v gospodinjsko delo in delo za člane in članice družine le počasi napreduje (Černigoj Sadar 2000: 43).

Delitev gospodinjskega dela je odvisna tudi od izobrazbe in od tega ali sta zaposlena oba starša ali samo eden; ker je med tistimi, ki imajo poklicno šolo ali manj bolj pogosto zaposlen samo en starš, je tudi delitev gospodinjskega dela v tej skupini bolj tradicionalna (Černigoj Sadar 2000: 44).

Bergman pravi, da se plačanemu moškemu delu pripisuje večja vrednost kakor ženskemu nevidnemu, neplačanemu delu in se ustvarja občutek, »da mož ženo vzdržuje brez kakršnegakoli povračila in da je ona v parazitskem položaju« (v Kanjuo Mrčela 1995: 59).

»Moderna gospodinja je torej dvojna osebnost: opravlja žensko vlogo in je hkrati delavka v poklicu, ki ima vse značilnosti drugih delovnih vlog, razen ene- da ni plačano« (Oakley 2000: 106).

8.1.1 Značilnosti gospodinjskega dela

Ekonomist Adam Smith je leta 1756 v svojem delu Blaginja naroda gospodinjsko delo opredelil kot osnovno porabniško enoto, v kateri se dnevno obnavlja in poraja delovna

sila in se opravljajo rutinska hišna dela: kuhanje, pospravljanje ter šivanje in pranje. Ta dela je obsodil na anonimno, nepomembno in nedotakljivo zasebno sfero (Horvat po Smith 2002: 14).

Oakleyeva (2000) navaja naslednje značilnosti gospodinjskega dela:

- **Monotonost/enoličnost-** gospodinjsko delo kot neskončna rutina.
- **Razdrobljenost del-** delo kot niz nepovezanih vlog, od katerih nobena ne zahteva vse pozornosti tiste, ki jih opravlja. Zaradi monotonosti in razdrobljenosti dolge serije opravil čez dan, nastopi občutek, da vedno nekaj delaš, pa imaš še toliko za narediti.
- **Delovne ure gospodinj so med najdaljšimi v družbi-** zdi se, da se količina časa potrebnega za gospodinjsko delo, prav nič ne zmanjšuje, čeprav je na voljo vse več gospodinjskih aparatov. Gospodinjstvo je kot nevidna služba, ki te vedno čaka.
- **Avtonomija-** pri gospodinjskem delu so ženske avtonomne. Ne obstajajo nobena splošna pravila, ki bi gospodinjam narekovala kaj naj dela, kako naj dela in kdaj naj dela.
- **Je zasebno-** gospodinjska dela ženske opravljajo doma.
- **Gospodinjsko delo je označeno za manj vredno-podcenjeno-** v družbi še vedno prevladuje mnenje o stereotipu gospodinjskega dela kot trivialnega in manj vrednega dela. Tradicionalno ženska opravila imajo tudi majhen družbeni ugled.
- **Status gospodinje-** ker gospodinjsko delo ni del formalnega dela je necenjeno tako z vidika družbe kot tudi z vidika družine. Status gospodinje je definiran s statusom moža.

- ***Izkušnje povezane z delom zunaj doma vplivajo na zadovoljstvo z delom doma-*** ženske, ki so nekoč zasedale visok družbeni položaj, so nezadovoljne z gospodinjskim delom.
- ***Identifikacija žensk z gospodinjsko vlogo in odgovornost za gospodinjsko delo je razumljena kot ženska-*** ženske se pogosto srečujejo s stereotipnim prepričanjem, da ženska pripada le domu. Tudi če ženska dobi plačano delo zunaj doma, običajno še vedno opravlja vsa gospodinjska opravila.
- ***Gospodinjsko delo ne omogoča osebne rasti in napredovanja***
- ***Povezano z vlogo matere-*** izraz gospodinja pomeni žensko, ženo ali mater.

8.2 NEENAKA DELITEV DELA: EMPIRIČNI PODATKI

Z vključevanjem žensk v sfero plačanega dela se povečujejo pričakovanja po večji vključenosti moških v sfero neplačanega »ženskega« dela.

Toda moško delo v družini se omejuje na prijetnejša opravila, povezana z otroki, redkeje pa druga vsakdanja rutinska (še posebej gospodinjska opravila). Ukvarjanje z otroki lahko deluje kot psihološka terapija, rutinska gospodinjska dela pa so le dodatno odvečno breme.

Dela, ki jih v družini opravljajo moški, so bolj tehnične narave (popravilo v stanovanju in zunaj njega), velikokrat pa skrbijo tudi za denarne zadeve v družini. Ženske pogosteje opravljajo dela, povezana s kuhanjem, pranjem, likanjem, torej dela, ki sodijo med rutinska opravila. Glede nege, skrbi in vzgoje otrok je delitev dela med partnerjema uravnotežena, čeprav večji del bremena še vedno pade na ženska ramena (Kozmik 1998: 148-149).

Po podatkih European foundation for the improvement of living and working conditions 2002 (v Kanjuo Mrčela 2005: 729) kar 64 % žensk uro ali več na dan nameni kuhanju,

medtem ko tej dejavnosti uro ali več na dan namenil le 13 % moških. Tudi razlika med opravljanjem gospodinjskih opravil je enaka (63 % žensk proti 12 % moških). Najbolj enakopravni so ženske in moški na področju skrbi za otroke in njihovo izobraževanje. Uro ali več na dan skrbi za otroke in njihovemu izobraževanju nameni 41 % žensk in 24 % moških.

Raziskave kažejo, da se moška vloga v delitvi družinskega dela omejuje le na minimalno potrebno pomoč, ki pa postaja vse bolj intenzivna in zato daje vtis pomikanja k simetrični delitvi dela.

Raziskave tudi kažejo, da se brezposelni moški ne vključujejo v delitev gospodinjskega dela.

Pleck (v Coltrane 2004: 9) opozarja, da je aktivna vpletenost očetov v družinsko življenje posledica več prepletajočih se dejavnikov in da je ni moč enoznačno predvideti. Tako predlaga štiri determinante, ki vplivajo na stopnjo njihove vpletenosti:

- motivacija (in stališča do spolne enakosti),
- obvladanje spretnosti in veščin očetovanja (čeprav ni moč jasno določiti, ali so te vzrok ali posledica aktivne vpletenosti),
- socialno odobravanje (partnerke, sorodnikov, prijateljev) in
- institucionalna podpora (formalna in neformalna podpora s strani delodajalca).

Kljub še vedno neenakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti med partnerjema pa zaznavamo nekatere spremembe. Raziskava Kvaliteta življenja (Rener in Švab 1996: 64) je v anketo vključila tudi vprašanje »Kdo v vašem gospodinjstvu opravlja dela kot so: pospravljanje, kuhanje, pranje perila, vsakdanji nakupi in podobno?«. Po tej raziskavi si s partnerko delo deli 32,8 % moških, 39,3 % pa tovrstna opravila v celoti prepušča partnerkam.

V Sloveniji je pri mlajši generaciji že vidna sprememba na ravni stališč, manj pa je to uresničevano v vsakdanji praksi. Kot je pokazala raziskava študentske populacije na Slovenskem leta 1995 (Rener v Jogan 2001:187), 73,6 % mladih podpira delitev dela

v gospodinjstvu in kar 83,7 % vprašanih zavrača tradicionalno androcentrično razporeditev vlog v družini, ki materam dodeljuje skrb za nego, vzrejo in vzgojo otrok, očetom pa skrb za materialno varnost družin.

Skoraj četrtina (23 %) moških v reprezentativnem vzorcu za Slovenijo leta 1991 je izjavila, da se ne ukvarja s pospravljanjem stanovanja, kuhanjem ali ročnim pomivanjem posode. Obstajajo statistično značilne razlike med generacijami: med srednjo in starejšo generacijo je več moških, ki se ne ukvarjajo s temi opravili (od 18 % do 40 %) kot pa med mladimi starimi do 29 let (približno 10 % se ne ukvarja s prej omenjenimi gospodinjskimi opravili). Večina žensk se pogosto ukvarja z gospodinjskimi opravili ne glede na generacijsko pripadnost in življenjsko obdobje (Černigoj Sadar 2000: 43).

Mladi očetje so tudi že bolj pripravljeni pomagati mladim materam, to je vidno pri delitvi gospodinjskih opravil, še posebno pri negi in vzgoji otrok. Mlajši kot so otroci, tem bolj si partnerja delita delo pri negi in vzgoji otrok (Černigoj Sadar 2000: 45).

Podatki v tabeli 7 kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo v povprečju kar 3 ure 42 minut na dan za skrb za gospodinjstvo in za pomoč drugim gospodinjstvom. To je kar 1 ura in 7 minut več kot ga za to dejavnost namenijo moški. Skrb za gospodinjstvo se pri ženskah uvršča na tretje mesto, takoj za spanjem in zaposlitvijo.

Moški za skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom namenijo približno toliko časa kot za gledanje televizije, medtem ko ženske za gledanje televizijo namenijo precej manj časa, v povprečju le 1 uro in 48 minut dnevno. Pri moških zaposlitev zaseda prvo mesto, spanje pa je na drugem mestu.

Razlika med moškimi in ženskami je opazna tudi pri času, ki ga namenijo skrbi za družino. Ženske namreč skrbi za družino namenijo skoraj pol ure več kot moški, in sicer v povprečju 1 uro in 46 minut na dan. Glede drugih aktivnosti pa ni bistvenih razlik med spoloma.

Tabela 8.2.1: Poraba časa pri osebah, zaposlenih s polnim delovnim časom, po spolu, april 2000 - marec 2001 (upoštevana je glavna aktivnost)

	MOŠKI- povprečen čas udeleženi	ŽENSKE- povprečen čas udeleženi
Spanje	8ur 3min	8ur 4min
Uživanje obrokov	1ura 25min	1ura 19min
Osebna nega	1ura 9min	1ura 4min
Zaposlitev	8ur 8min	7ur 29min
Študij	2uri 23min	2uri 42min
Skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom	2uri 35min	3ure 42min
Skrb za družino	1ura 19min	1ura 46min
Udeležba na prireditvah, verske aktivnosti	1ura 33min	1ura 23min
Kultura, šport, konjički	2uri 5min	1ura 29min
Družabno življenje	1ura 42min	1ura 24min
TV	2uri 21min	1ura 48min
Drugi množični mediji	54min	54min
Pot, potovanje	1ura 24min	1ura 21min
Drugo, nedoločeno	26min	30min

Vir: Statistični letopis 2005

Po podatkih Slovenskega javnega mnenja (v Kanjuo Mrčela 2005: 730) gospodinjstva opravila v veliki meri opravijo ženske same (65,1 %), medtem ko to v glavnem postori le 6,2 % anketiranih moških. 25,9 % žensk in 23,9 % moških pa je odgovorilo, da gospodinjstva opravila postorita v enakem deležu.

Razmerje med opravljenim gospodinjstvom moških in žensk se nekoliko spremeni, če sta zaposlena oba partnerja. Zaposleni moški, ki so se ukvarjali v letu 1994 z gospodinjstvom so v večini življenjskih obdobjih porabili za to manj kot eno uro na dan, razen če so živeli sami. V povprečju porabijo zaposleni moški za

gospodinjska opravila 6,3 ure na teden, zaposlene ženske pa 23,3 ure. Najbolj pogosto si deli gospodinjska dela mlajša generacija. Pri starejši generaciji pa je delitev gospodinjskega dela bolj izjemna (Černigoj Sadar 2000: 44).

Višja stopnja izobrazbe obeh partnerjev ne pomeni le možnosti za večji zaslužek, ki omogoča partnerjema razbremenitev na področju družinskega dela, pač pa je pogosto povezana še z enakopravnejšimi predstavami o delitvi dela med spoloma.

Coltrane (2004) navaja, da premožnejši moški opravljajo izrazito malo rutinskih gospodinjskih opravil, obremenjenost njihovih žena s temi opravili pa je v veliki meri odvisna od splošnega finančnega stanja družine. Tiste z večjimi dohodki si pogosteje poiščejo dodatno plačano pomoč v gospodinjstvu in pri varstvu otrok. Finančna nestabilnost družine pa pogosto povzroči tipično tradicionalno delitev dela, saj se moški, ki ima v skladu s še vedno spolno segregirano sfero plačanega dela večje možnosti, povečano angažira v iskanju zaslužka, ženska pa prevzame skrb za delo doma.

Coltrane (2000) tudi ugotavlja, da ženske opravijo dva do trikrat več gospodinjskega oziroma neplačanega dela. Še več dela opravijo potem, ko se poročijo in, ko postanejo matere. Pri moških pa se razmerje gospodinjskih opravil spremeni tako, da poročeni opravijo manj dela kot so ga pred poroko in še manj, ko njihove žene rodijo. Coltrane je na podlagi analize raziskav, opravljenih v Združenih državah Amerike, ugotovil, da poročene matere po porodu večinoma zmanjšajo število delovnih ur (delo za polovični ali skrajšani delovni čas) in na račun tega jih novopečeni očetje povečajo, da pokrijejo dohodkovni primanjkljaj. Dejanska porazdelitev plačanega in neplačanega dela pa pri tem pokaže, da tako moški kot ženske delajo približno enako število ur na teden.

Ameriške raziskave v sedemdesetih in v osemdesetih letih prejšnjega stoletja so kazale na to, da se število ur, ki jih porabijo moški za delo v gospodinjstvu zmeroma povečuje z dveh ur na teden leta 1965 na štiri ure na teden leta 1985 in da se število ur, ki jih ženske porabijo za delo v gospodinjstvu zmanjšuje s 24 ur na teden leta 1965 na 16 na teden leta 1985 (Robinson in Godbey v Coltrane 2000).

Ženske pa niso obremenjene zgolj z gospodinjskimi opravili ter skrbjo za otroke, ampak so večkrat odgovorne tudi za starejše onemogle družinske člane. Po podatkih European foundation for the improvement of living and working conditions 2002 (v Kanjuo Mrčela 2005: 729) za starejše onemogle družinske člane skrbi kar 22 % anketiranih žensk, in sicer vsak dan, eno uro ali več 6 % anketiranih žensk ter enkrat ali dvakrat na teden 16 % anketiranih žensk. Delež moških je precej nižji vsak dan, eno uro ali več skrbi za starejše odvisne družinske člane nameni 2 % anketiranih moških, enkrat ali dvakrat na teden pa za starejše odvisne družinske člane skrbi 8 % anketiranih moških.

Rezultati raziskav narejenih v približno istem času, se zaradi različne metodologije razlikujejo, vendar pa trend delitve gospodinjskega dela, v katerem nosijo ženske levji delež bremena, ostaja isti. Pomembna so predvsem razmerja ur, ne absolutne vrednosti.

Kljub neenakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti med partnerjema se stvari spreminjajo. »Družinski odnosi so se vsaj v primerjavi s preteklostjo pomaknili tudi v medspolnih razmerjih bolj v prid žensk. Spremenjena stališča žensk do samih sebe, do družinskega življenja in do dela, vodijo dejansko k temu, čemur ameriška avtorica Naomi Wolf pravi »spolni potres«, to je temeljni pomik vzvodov moči od moških k ženskam« (Beck-Gernsheim v Ule in Kuhar 2003: 50).

Potrebno pa je poudariti, da pari pogostokrat delitev dela v družini zaznavajo kot enakopravno in v skladu s stališči o spolni enakosti, čeprav v praksi to ni (Wehner in Abrahamson 2003).

8.3 SKRB ZA OTROKE

Z vse večjo zaposlenostjo žensk v sferi plačanega dela, se pojavlja vprašanje, kdo bo skrbel za otroke, medtem ko sta starša v službi.

Pogosto za majhne otroke skrbijo stari starši ali drugi sorodniki. Kdor pa nima te možnosti, mora otroke dati v vrtec ali pa najeti plačano varuško. Iz ekonomskega vidika je najugodnejše, če za otroke, v času odsotnosti staršev, poskrbijo stari starši ali drugi sorodniki. Tudi za otroke je to bolj primerno, saj jih stari starši oziroma sorodniki dobro poznajo, otroci pa so tudi manj pogosto bolni.

Varstvo pri starih starših ali sorodnikih je tudi dokaj fleksibilna oblika otroškega varstva. Vrtci se ob določeni uri zaprejo in starši morajo tako do določene ure priti po otroke. Pri starih starših pa te časovne omejitve ni. To je pomembno predvsem zato, ker se dandanes dokaj pogosto pojavlja, da morajo starši opravljati nadurno delo oziroma imajo že tako ali tako dolg delovni urnik.

Če varstvo pri starih starših ali sorodnikih ni mogoče, morajo starši otroke dati v javne ali zasebne vrtce. Mreža vrtcev je v Sloveniji dobro razvejana, vsekakor pa taka oblika varstva predstavlja za starše precejšen strošek, kljub ugodnostim, ki jih nudi država.

Rezultati raziskave Starši med delom in družino (2005) je pokazala, da ima 46 % anketiranih oseb svoje predšolske otroke v javnem vrtcu/otroških jaslih, 17 % anketiranih pa je odgovorilo, da so otroci v varstvu pri starih starših.

Seveda imata obe obliki varstva otrok svoje prednosti in slabosti. Slabosti varstva otrok pri starih starših ali sorodnikih so, da le ti nimajo za to delo ustrezne izobrazbe in poklicnih kvalifikacij in da otroci niso v družbi sovrstnikov. Slabost varstva v vrtcih pa je, da so otroci pogosteje bolni in morajo starši zaradi tega ostajati doma ter da so, kot sem že omenila, precej dragi. Prednost pa je vsekakor profesionalni pristop do varstva in vzgoje otrok, ki otrokom nudi osebnostni razvoj in razvijanje različnih sposobnosti in spretnosti.

Za starše je vsekakor pomembno, da imajo na voljo cenovno ugodno in kvalitetno otroško varstvo. Ob tem pogoju se starši lahko prej vrnejo na delo in so tudi bolj osredotočeni na delovne naloge.

Različne raziskave opravljene v 90. letih v Združenih državah Amerike so pokazale, da ženske namenijo več časa negi in vzgoji otrok. Čas, ki ga očetje preživijo z otroki variira od 37.7 sekunde na dan (Rebelsky in Hanks 1971 v Cohen 1993: 13) preko povprečno 8 minut na dan med tednom in 14 minut na dan med vikendi (Fischman 1986 v Cohen 1993: 13) do bolj optimističnih meritev celotnega očetovega časa z otroki, ki kažejo, da očetje preživijo z otroki 29 ur na teden (Barnett in Baruch 1988 v Cohen 1993: 14). Visok razpon med ocenami očetovega časa preživetega z otroki je rezultat mnogih dejavnikov npr., kako dolgo nazaj je bila raziskava opravljena, starosti otrok, kako je definirana očetova prisotnost (sam z otroki ali skupna skrb zanje). Pomembno je poudariti, da so ocene očetove vključenosti v vzgojo in skrb za otroke nižje od ocen vključenosti mater, ne glede na vzorec ali merilo, ki ga uporabimo. Očetje tudi pogosteje kot matere preživljajo čas z otroki na pasiven in manj zahteven način (Barnett in Baruch 1988, R. LaRossa 1988, R. LaRossa in M. LaRossa 1981 v Cohen 1993: 14). Tudi najbolj aktivni in najbolj vključeni očetje so manj aktivni in manj vključeni kot njihove soproge.

Theodore F. Cohen (1993: 16) identificira tri dejavnike, ki vplivajo na stopnjo vključenosti očetov v vzgojo in skrb za otroke: a) njihova predanost očetovstvu, b) ženina potreba po počitku (R. LaRossa in M. LaRossa, 1981) in c) njihov delovni urnik (Presser in Cain 1983). Zadnji dejavnik kaže na to, da mora biti očetov odnos z otroci prilagojen njegovemu delovnemu urniku. Delo ima tako dominanten vpliv na naravo očetovega odnosa z otroci.

8.3.1 ZAKONSKA UREDITEV PODROČJA VZGOJE IN VARSTVA OTROK

To področje v Sloveniji ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Zakon določa naslednje pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo in družinske prejemke:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva.

Vrste starševskega dopusta po tem zakonu so naslednje:

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

Za čas trajanja starševskega dopusta pripada zavarovancem nadomestilo. Izplačilo starševskega nadomestila, razen porodniškega nadomestila, ne more biti višje od dvainpolkratnika povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji in ne more biti nižje od 55 % minimalne plače. Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove.

Mati ima pravico do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni. Eden od staršev ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni neposredno po preteku porodniškega dopusta, o izrabi katerega se starša pisno dogovorita.

Vloga očeta bi morala postati enakovredna, enako pomembna in samoumevna, ravno tako kot vloga matere (Kozmik 1998: 159). Neenakost se kaže v koriščenju dopusta za nego in varstvo otroka. Delež staršev, ki si delita dopust za nego in varstvo otroka je izredno nizek. Večinoma dopust za nego in varstvo otroka izkoristijo ženske. Po podatkih Urada za enake možnosti je leta 1999 dopust za nego in varstvo otroka koristilo zgolj 0,9 % očetov, v letu 2003 je to pravico koristilo 2,3 % očetov, v letu 2004 pa 1,8 % očetov.

Pogosto se postavlja vprašanje, zakaj tako malo očetov (2,3 % leta 2003, v prejšnjih letih okoli 1 %) vzame dopust za nego in varstvo otroka? V nasprotju z materami, očetje pogosto ne verjamejo, da obstaja posebna vez med očetom in otrokom, ki bi zahtevala, da ostanejo doma v prvih mesecih otrokovega življenja, poleg tega pa to tudi ni tako družbeno sprejemljivo.

Pravica do starševskega dopusta, njegovo trajanje ter višina porodniškega nadomestila pomembno vplivajo na čas, ki ga eden od staršev preživi doma z novorojencem.

8.3.1.1 Očetovski dopust

Pred uzakonitvijo očetovskega dopusta so bile, kot smo videli, ženske tiste, ki so šle na porodniški dopust in so nato koristile tudi dopust za nego in varstvo otroka, tako da so delodajalci na njih gledali kot na manj zanesljivo delovno silo. Danes, ko imajo očetje izključno možnost, da vzamejo očetovski dopust in ko se vse bolj poudarja vloga očeta v družini pa se je to nekoliko spremenilo. Pravica očetov do izrabe očetovskega dopusta, ki ga lahko izrabijo le oni sami, lahko pozitivno vpliva na manjšo obremenjenost žensk in tudi na to, kako delodajalci gledajo na ženske.

O fenomenu t.i. novega očetovstva - premiku od patriarhalnega družinskega modela, v katerem so moški-očetje identificirani z vlogo materialnega preskrbovalca družine k aktivnejšemu vključevanju moških v družinsko življenje, skrb za otroke itd., govorimo od sedemdesetih let 20. stoletja dalje. Intenzivneje se je o tem pričelo razpravljati v osemdesetih letih, raziskovalni fokus pa se usmeri tudi v preučevanje spreminjanja moškosti in očetovstva (Knijn v Renner, Švab, Žakelj, Humer, 2005: 6).

Očetovski dopust je v Sloveniji mogoče uveljavljati od leta 2003 dalje. Oče ima pravico do očetovskega dopusta ob rojstvu otroka oziroma otrok, in sicer v trajanju 90 dni. Pravica je neprenosljiva. Oče mora izrabiti očetovski dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela, za kar mu država zagotavlja 100% nadomestilo plače. Preostalih 75 dni pa

lahko oče izrabi najdalj do 3. leta starosti otroka, za kar mu Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

V Sloveniji je po podatkih Urada za enake možnosti leta 2003 pravico do očetovskega dopusta izkoristilo 10.917 očetov oziroma 62 % očetov, in sicer v povprečnem trajanju 8 dni. V letu 2004 pa je ta številka narasla na 12.667 očetov, kar je 72 % vseh upravičencev.

Večkrat se pripeti, da politike podjetij, po raziskavah opravljenih v tujini, formalno ne preprečujejo očetom, da bi vzeli očetovski dopust, vendar pa obstaja nenapisano pravilo, ki pravi, da moški tega ne počnejo (Lawson v Pleck 1993: 231). Poleg tega, da je podjetje nenaklonjeno očetovskemu dopustu pa so le temu nenaklonjeni tudi sodelavci, ki imajo takšno dejanje za izraz ženskosti in nepripadnosti podjetju.

Poslovnež Malcolm Forbes (v Pleck 1993: 231) je leta 1986 izjavil: »Novi očetje potrebujejo očetovski dopust ravno toliko, kot potrebujejo luknjo v glavi«. Ta izjava se mi zdi popolnoma neprimerna za tako uglednega in pomembnega poslovneža. Le-ta bi moral vedeti, da so ljudje pomembni za uspešno poslovanje podjetja. Menim, da podjetja lahko veliko pridobijo, če zaposlenim pomagajo pri usklajevanju družinskih in službenih obveznosti ter si s pozitivnim odnosom do starševstva poskušajo zagotoviti dobro delovno uspešnost svojih zaposlenih.

Raziskava med delodajalci v Združenih državah Amerike je pokazala, da vodilni tudi v tistih podjetjih, ki formalno zagotavljajo očetovski dopust, menijo, da bi moral delež očetov, ki koristijo očetovski dopust znašati 0 % in tako meni kar 41 % vodilnih v različnih podjetjih (Catalyst 1986). Mnoga podjetja ne seznaniijo zaposlenih moških, da imajo možnost vzeti očetovski dopust, kljub temu da so le tega sprejeli (Pleck 1993: 231).

Očetovski dopust bi lahko prispeval k izenačitvi neenakih pogojev žensk in moških na trgu dela in povečal vlogo očeta v družinskem življenju.

Namen neprenosljivega očetovskega dopusta je spodbujanje aktivnejšega vključevanja očetov v skrb za otroke. Raziskave v Sloveniji kažejo načelno

odobravanje očetovskega dopusta in pripravljenost moških, da bi ga izkoristili (Ule, Kuhar 2003: 108).

V nadaljevanju bom predstavila švedski model družinske politike. Za vse skandinavske države je značilno, da imajo vpeljana aktivna družinska politika, ki družinam omogoča visoko stopnjo socialne varnosti in omogoča enostavnejše usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter ga primerjala s slovenskim modelom, ki prav tako zagotavlja visoko stopnjo socialne varnosti družinam, vendar pa je bil vpeljan kasneje kot na Švedskem.

7.3.1.2 Primer Švedske

Švedska politika starševskega dopusta je posebej zanimiva, ker je tako radodarna, je najstarejša in je najbolj naravnana k promoviranju očetove vključenosti v vzgojo otrok.

Očetje imajo na Švedskem možnost, da koristijo del starševskega dopusta ob rojstvu otroka že od leta 1974. Od leta 1995 do leta 2002 je bil očetom namenjen še mesec dni dopusta (imenovan »*daddy's month*«), ki je bil v letu 2002 preoblikovan v 60 dni neprenosljivega dopusta. Švedska shema dopustov je spolno nevtralna (to pomeni, da ni določeno komu je namenjen večji oziroma manjši del starševskega dopusta) in obsega 480 dni dopusta, med katerimi je 60 dni neprenosljivih (30 dni mati, 30 dni oče), ostali del pa se lahko poljubno deli. Očetje so upravičeni tudi do dveh tednov dopusta v času po rojstvu otroka (Rener, Švab, Žakelj, Humer, 2005: 13).

Najbolj pogosto starša vzameta starševski dopust zaporedno, ne pa istočasno. V letu 1987 je starševski dopust koristilo malce več kot 6 % očetov, deset let kasneje pa 10 % očetov. Delež s strani očetov izkoriščenega starševskega dopusta se tako povišuje in je v letu 2002 znašal 16 % vseh dni na razpolago (v primerjavi z 2,3 % očetov v Sloveniji leta 2003) (Rener, Švab, Žakelj, Humer, 2005: 14).

Starši lahko vzamejo tudi plačani dopust, da skrbijo za bolne otroke. To vrsto dopusta je leta 1984 izkoristilo 30 % očetov, ki so vzeli povprečno 5,3 dni dopusta, v primerjavi

s 40 % mater, ki so vzele povprečno 6,5 dni dopusta. Okoli 85 % očetov vzame tudi posebni 10-dnevni dopust ob rojstvu otroka (Pleck 1988, Sandqvist 1987 v Pleck 1993: 228). V Sloveniji bolniško odsotnost zaradi nege bolnega otroka v veliki večini izkoristijo ženske, in sicer je leta 1996 kar 86,1 % žensk vzelo bolniško odsotnost zaradi nege bolnega otroka, leta 2003 pa je bil ta delež že nekoliko nižji, in sicer 84,5 %. Tako je opazen rahel trend naraščanja deleža moških, ki vzamejo bolniški dopust za nego bolnega otroka (Statistična baza podatkov Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2005). Kot lahko vidimo je razlika med Švedsko in Slovenijo, glede koriščenja bolniškega dopusta za nego bolnega otroka, zelo velika, kljub temu da so podatki za Švedsko iz leta 1984. V Sloveniji nas na tem področju torej čaka še kar precej dela.

Okoliščini, ki sta omogočali, da so na Švedskem vpeljali politiko enakosti med spoloma na področju starševstva sta naslednji:

- V 60. letih je švedska ekonomija doživela razcvet in tako je pričelo primanjkovati moških delavcev, ki bi se zaposlili v privatnem in javnem sektorju, še posebej na področju storitev. Da bi osvobodili ženske, da bi lahko delale, kljub majhnim otrokom, so uvedli politiko, ki je spodbujala moške k skrbi in vzgoji majhnih otrok. Na ta način so omogočili, da so ženske ostale zaposlene.
- Drug pomembni vzrok za spremembo očetove vloge, je bila nizka stopnja rodnosti, ki je leta 1978 dosegla najnižjo raven 1,59 otrok na mater. Ekonomisti so začeli svariti, da bo tako nizka stopnja rodnosti počasi začela onemogočati finančno podpiranje naraščajoče starejše populacije. Spolna enakost se je zdela pravilna rešitev nastali težavi. Predvidevali so, da bodo ženske imele več otrok, če bodo tudi očetje morali skrbeti za otroke in če bo družba podpirala materinstvo preko starševskega dopusta, bolniškega dopusta, dnevnega varstva otrok in drugih programov. Rešitev se je izkazala za pravilno, saj je do leta 1991 stopnja rodnosti narasla do 2,1 otrok na mater, kar je ena od najvišjih stopenj rodnosti v Evropi (Gustafsson 1991 v Haas 1993: 242).

Vendar pa se tudi na Švedskem, kjer obstaja eksplicitna zakonska določba o prepovedi kaznovanja očetov, ki vzamejo starševski dopust pojavlja, da podjetja na to

gledajo negativno in očete kaznujejo na raznorazne načine (Hwang v Pleck 1993: 231).

Slovenija se na lestvici naklonjenosti socialne politike družinam in glede zagotavljanja enakosti med spoloma uvršča na sam vrh, ob bok skandinavskim državam. Kot lahko vidimo je Slovenija glede dopusta, ki ga imajo starši ob rojstvu otroka kar primerljiva s Švedsko. Seveda pa bo za še boljše »rezultate« oziroma za večjo enakopravnost med spoloma potrebno spremeniti miselnost ljudi, glede vloge očetov v družini.

8.5 NEPRIZNAVANJE EMOCIONALNEGA DELA

Poleg večje obremenjenosti z gospodinjskim delom, skrbjo za otroke ter starejše so ženske tudi bolj obremenjene z emocionalnim delom. Ženskam je dodeljena naloga nudenja emocionalne podpore družinskim članom. Medtem ko ženske nudijo emocionalno podporo svojim partnerjem, same niso deležne enake podpore.

Emocionalno delo je delo, ki od nas zahteva, "da sprožimo ali potlačimo čustvo, z namenom vzdrževati zunanjo podobo, s katero povzročimo določeno namerno duševno stanje pri drugih" (Hochschild v Bernard 2004: 20). Poudarek je na spremembi "stopnje ali kvalitete emocij" (Hochschild v Bernard 2004: 20) pri drugih, najprej pa pri sebi.

Pri obravnavi emocionalnega dela na področju zasebne sfere je pomembno poudariti, da emocionalno delo opravljajo predvsem ženske v klasični vlogi "gospodinje" (Oakley, 2000).

V zahodni tradiciji se je uveljavilo prepričanje, da so moški po naravi agresivnejši, ženske emocionalnejše, moški so nagnjeni k aktivnemu delovanju, ženske pa k pasivnosti, skupnosti in negovanju, moški so sposobnejši racionalnega razmišljanja, ženske pa čustvenega delovanja. Zahodna ideologija spolov poudarja, da imajo ženske "naravne" emocionalne potenciale, iz česar naj bi izhajala njihova usmerjenost v čustva ter sposobnost zaznavanja in zadovoljevanja (čustvenih) potreb (pomembnih) drugih. Čustveno delo, ki ga opravljajo je, podobno kot drugi elementi

družinskega dela, tretirano kot ljubezen in ne kot delo. Ker ženske za to niso plačane ga družba definira kot nekvalificirano delo ali kot nedelo, to pa pomeni, da je emocionalno delo največkrat podcenjena, nevidna in nepriznana oblika dela tako v zasebni kot tudi v javni sferi (Bernard 2004: 21).

Emocionalno delo je velikokrat prezrto in ni obravnavano kot delo. Emocionalno delo v zasebni sferi zajema ustvarjanje intimnega vzdušja, čustvene podpore in razumevanja v partnerskih zvezah ter skrb za soljudi. Pri emocionalnem delu je pomembno, da ženske svoja čustva regulirajo in jih uskladijo z družbeno pričakovanimi čustvi.

9. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

S spremembami na področju dela in družinskega življenja, ki smo jim priča v zadnjih dveh desetletjih, postaja vse pomembnejše tudi vprašanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

Družbena hierarhija vrednot in pojmovanje spolnih vlog primarno umeščata moške in ženske v eno izmed pojmovno ločenih življenjskih sfer (sfero plačanega dela oz. družinskega življenja) (Fletcher 2003). Zaradi tega je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja sprva veljalo za problem, s katerim se morajo spopadati ženske. Ženske so začele vse pogostejše vstopati v sfero plačanega dela, zato naj bi to delo uskladile z obveznostmi v družini. V zadnjem času, ko se vse bolj poudarja tudi vloga očeta pri vzgoji in varstvu otrok in ko sta si partnerja vsaj delno začela deliti tudi gospodinjska opravila pa je problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja postal aktualen tudi za moške.

Zaradi usklajevanja družinskega življenja z zaposlitvijo so ženske z dela pogostejše kot moški odsotne zaradi bolniškega dopusta ali nege družinskih članov, opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in počasneje napredujejo na delovnem mestu oz. v karieri (Statistični letopis 2005).

Zaradi dvojne obremenjenosti žensk in zanje aktualne problematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, so bili sprva najpogosteje raziskovani vplivi podpore partnerjev na konflikt med omenjenima sferama pri ženskah. Številni avtorji so enoznačno ugotovili, da močna socialna podpora partnerjev, ki vključuje čustveno oporo, instrumentalno pomoč, informiranje in konstruktivno kritiko dela (House v Vladimirov 2004: 45), bistveno zmanjšuje stopnjo konflikta med plačanim delom in družinskim življenjem pri njihovih partnerkah (Berkowitz in Perkins, Beutell in Greenhaus, Kunds in Vladimirov 2004: 45).

Plačano delo ima več negativnih vplivov na družino pri moških kot pri ženskah. Družina pa ima več negativnih vplivov na delo za ženske kot za moške. Za ženske je torej družina vir konflikta glede na plačano delo, medtem ko je za moške plačano delo vir konflikta v odnosu do družine (Černigoj Sadar 2000: 46).

Nevenka Černigoj Sadar (1989) v prispevku »Psiho-social dimensions of paid work and family life« navaja ugotovitve empirične analize podatkov dobljenih iz različnih evropskih držav o smereh vplivanja in kvaliteti interakcij med plačanim delom in družinskim življenjem. V vzorcu so bile osebe zaposlene za nedoločen čas, z najmanj enim otrokom, živečim v gospodinjstvu. Med vsemi njenimi ugotovitvami bom izpostavila le nekatere (glej Černigoj Sadar 1989: 146-155):

- Obstajajo tako negativni kot pozitivni vplivi med plačanim delom in družino ter potekajo v obeh smereh.
- Vsaka sfera je istočasno lahko izvor »konflikta« in izvor »obogatitve«.
- Pozitivni transferji so osebno zadovoljstvo, spretnosti in pozitivne izkušnje v socialnih odnosih, negativni pa so pomanjkanje časa in pozornosti.
- Negativni vpliv družinskega življenja na plačano delo je pogostejši pri ženskah, medtem ko je pri moških pogostejši negativni vpliv plačanega dela na družino.
- Spolno simetrična delitev družinskega dela pri ženskah zviša pozitivni vpliv družine na plačano delo in zmanjša negativnega.

Iz tega lahko vidimo, da ne gre le za enosmeren proces, ampak da imamo opravka z večdimenzionalnim procesom, ki ima lahko tako negativne kot tudi pozitivne posledice na poklicno ali družinsko življenje.

Pri usklajevanju zahtev poklicnega in družinskega življenja prihaja do različnih konfliktov (Šadl 2002: 79):

- Časovni konflikt pomeni težave z razporejanjem časa, energije in možnosti med poklicne in družinske vloge;
- Pri konfliktu zaradi napetosti pride do prenosa (prelitja) napetosti ali čustvenega stanja, ki se ustvarja v eni vlogi na izvajanje druge vloge;
- Vedenjski konflikt pa nastane zaradi neusklajenosti družinskih in delovnih vedenjskih vzorcev. Ženske imajo pogosto težave, da se »preklopijo« iz ene vloge v drugo.

Predvsem v skandinavskih državah obstaja na nivoju organizacij velik trend uvajanja družini prijaznih politik in programov, s katerimi naj bi pripomogli k lažjemu usklajevanju plačanega dela in družinskega življenja. Vendar pa se kljub temu da so ti programi namenjeni tako moškim kot ženskam pričakuje, da bodo te programe koristile predvsem ženske (Fletcher 2003).

Greenhaus, Collins in Shaw (v Greenhaus 2003: 4) ločijo tri različne oblike ravnotežja med sferama plačanega dela in družinskega življenja:

- Ravnotežje časa (»time balance«): gre za količino časa, ki jo posameznik investira v participacijo v posamezni vlogi; v obeh sferah je enaka.
- Ravnotežje vpletenosti (»involvement balance«): gre za nivo psihološke vpletenosti posameznika v vlogo, ki je v obeh sferah enak.
- Ravnotežje zadovoljstva (»satisfaction balance«): gre za raven zadovoljstva kot posledico participacije v posameznih vlogah, ki je v obeh sferah enaka.

Vsekakor pa te dimenzije med seboj niso neodvisne, saj večja vpletenost v neko vlogo zahteva tudi več časa, ki ga mora posameznik nameniti tej vlogi in zaradi tega nima dovolj časa za izpolnjevanje obveznosti povezanih z drugo vlogo.

Greenhaus (2003) tudi ugotavlja, da ravnotežje na posamezni dimenziji še ne pomeni večje kvalitete življenja posameznika. Z zgoraj omenjenima kolegoma je namreč ugotovil, da o najvišji kvaliteti življenja poročajo tisti anketiranci, ki posvečajo največ časa družini in ki se počutijo tudi najbolj vpleteni v družinsko vlogo, o najnižji pa tisti, ki so najbolj angažirani na področju plačanega dela.

Na to kako posameznikom uspe usklajevati poklicno in družinsko življenje vplivajo tudi širši družbeni dejavniki, kot so politične, socialne, kulturne in gospodarske razmere v državi. Socialne politike, ki najbolj neposredno vplivajo na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, lahko razvrstimo v tri skupine: politike v zvezi z otroškim varstvom, plačan materinski in očetovski dopust in nadomestila za odsotnost z dela v primeru bolezni otroka.

Kot lahko vidimo se večina relevantnih politik nanaša na aktivnosti v zvezi z varstvom otrok. Podatki različnih študij kažejo, da se spolna segregacija družinskega dela pojavi oz. utrdi z rojstvom otroka, ne glede na obstoj enakopravnih predstav o vlogah med partnerjema (Švab 2001). Kljub ženski emancipaciji na trgu dela je ravno etika skrbi za druge tisti družbeni mehanizem, ki ženske zadržuje v njihovi družinski poziciji (Švab 2001).

Seveda pa skrb za otroke ni edina odgovornost žensk. Ženske morajo običajno skrbeti tudi za ostarele, pomoči potrebne družinske člane.

Problemi in težav s katerimi se zaposlene ženske srečujejo se tako še povečajo takrat, ko morajo kombinirati službo, družino in skrb za starejše (Jani-Le Bris v Drew 1998: 70). Ženske se soočajo s problemom utrujenosti, apatije in pomanjkanjem koncentracije. Polovica žensk priznava, da je skrb za starejše vidno vplivala na njihovo delo v službi (Berry Lound 1994; Naegle in Reichert 1995 v Drew 1998: 70).

S problemom usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter skrbi za starejše osebe se srečujejo tudi ženske v Sloveniji. S staranjem populacije se povečuje število starejših oseb, ki potrebujejo nego in pomoč. Slovenija, podobno kot tudi večina drugih držav, nima dovolj razvite socialne politike (premalo domov za ostarele), tako da morajo otroci skrbeti za svoje ostarele in bolne starše, kar pa jim seveda povzroča dodatne obremenitve in stres. Kot sem že omenila se s tem problemom srečujejo

predvsem ženske, ki zaradi tega trpijo pomanjkanje koncentracije in so pretirano utrujene.

S problemom usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se srečujejo predvsem starši z majhnimi otroki, saj tako otroci kot tudi plačano delo zahtevajo svoj čas in pozornost. Starši so tako večkrat izpostavljeni stresu, psihološkemu pritisku in omejitvam, ko želijo uskladiti poklicno in družinsko življenje. Raziskave so pokazale, da je za očete bolj kritičen dolg delavnik, za matere pa nadpovprečno število ur, ki jih morajo poleg plačanega dela opraviti v gospodinjstvu. V Sloveniji problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja nekoliko omiljuje dobro razvejan sistem javnih vrtcev ter dokaj dolg in plačan starševski dopust.

10. EMPIRIČNA RAZISKAVA

10.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Namen moje empirične raziskave je bil raziskati problematiko dvojne obremenjenosti žensk. S to raziskavo sem poskušala ugotoviti, ali ženske danes poleg plačane zaposlitve za polni delovni čas še vedno opravljajo tudi večino neplačanega dela v okviru družine. S podatki pridobljenimi na podlagi anketnega vprašalnika bom potrdila ali ovrgla hipoteze, ki sem si jih postavila v uvodu.

10.2 VSEBINSKI NAČRT ANALIZE

V empirični raziskavi sem uporabila kvantitativno raziskovalno metodo, in sicer anketiranje na osnovi strukturiranega vprašalnika z zaprtimi vprašanji. V anketi sem zastavila 15 vprašanj, s katerimi sem poskušala pridobiti podatke o delitvi dela med partnerjema. Anketni vprašalnik je pokrival naslednja področja:

- demografske podatke o anketiranih osebah,
- podatke o plačanem delu,
- podatke o neplačanem gospodinjskem delu.

10.3 VZOREC IN IZVEDBA ANKETE

Anketo sem izvajala med pari, ki živijo v skupnem gospodinjstvu. Anketni vprašalnik sem poslala večini oseb po elektronski pošti, tako da z njimi nisem imela osebnega stika, le 10 anket je bilo izpolnjenih v fizični obliki. Po elektronski pošti sem anketni vprašalnik poslala vsakemu od partnerjev posebej. Od 54 anket poslanih po elektronski pošti sem v petih dneh nazaj dobila 48 pravilno izpolnjenih anket. Velik odstotek izpolnjenih anket, v tako kratkem času, pripisujem temu, da sem anketni vprašalnik posredovala prijateljem, sorodnikom in sodelavcem. Vse anketirane osebe živijo na območju Gorenjske in Ljubljane. Reševanje ankete je trajalo približno 10 minut. Anketiranje sem izvedla med 23. in 27. januarjem 2007. Na koncu sem analizirala 58 anket, kar pomeni 29 parov.

10.4 ANALIZA REZULTATOV ANKETE

V vzorcu je bilo zaradi narave anketiranja (anketiranje parov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu) enaka zastopanost obeh spolov, torej 50 % žensk in 50 % moških.

Tabela 10.4.1: Starost anketiranih oseb

	skupaj	delež	delež M	delež Ž
do 30 let	10	17,2	10,3	24,1
od 31-40 let	29	50,0	55,2	44,8
41 let in več	19	32,8	34,5	31,0
skupaj	58	100,0	100,0	100,0

Anketirane osebe sem razvrstila v tri starostne razrede, in sicer stari do 30 let, od 31-40 let in stari 41 let in več. Večina anketirancev je bila v starostnem razredu od 31-40 let (50,0 %). Sledili so jim tisti stari 41 let in več, 19 oseb oziroma 32,8 % anketiranih. Najmanj pa je bilo tistih starih do 30 let (17,2 %). Majhno število oseb starih do 30 let pripisujem temu, da mladi dolgo časa živijo pri starših, pogoj za sodelovanje v anketi pa je bil, da živijo skupaj s partnerjem.

Tabela 10.4.2: Položaj na delovnem mestu

	skupaj	moški	ženske	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. nisem zaposlen-a	6	2	5	6,9	17,2	10,3
2. vodilni položaj na ravni podjetja	5	4	1	13,8	3,4	8,6
3. vodstveni položaj na ravni delovne org.	11	6	5	20,7	17,2	19,0
4. nimam vodstvenega, vodilnega položaja	36	17	18	58,6	62,1	62,1
skupaj	58	29	29	100	100	100,0

Anketirane osebe so zasedale različne položaje znotraj podjetja. Šest oseb ni bilo zaposlenih, med njimi sta dva moški in pet žensk. Vodilni položaj na ravni podjetja so imeli štirje moški, kar znaša 13,8 % anketiranih in le ena ženska, kar je 3,4 % anketiranih. Vodstveni položaj na ravni delovne organizacije je imelo 20,7 % moških in 17,2 % žensk. Vodstvenega oziroma vodilnega položaja pa ni imelo kar 58,6 % moških in 62,1 % žensk. Največja razlika med moškimi in ženskami je pri vodilnem položaju na ravni podjetja, kar lahko pripišemo dokaj majhni zastopanosti žensk na vodilnih, menedžerskih položajih.

Tabela 10.4.3: Izobrazba anketiranih oseb

	število	moški	ženske	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. osnovna šola	4	1	3	3,4	10,3	6,9
2. poklicna šola	5	5	0	17,2	0,0	8,6
3. srednja šola	19	8	11	27,6	37,9	32,8
4. višja ali visoka šola	27	14	13	48,3	44,8	46,5
5. magisterij ali doktorat	3	1	2	3,4	6,9	5,2
skupaj	58	29	29	100,0	100,0	100,0

Anketirane osebe so imele različne stopnje izobrazbe. Največ oseb je imelo dokončano višjo ali visoko šolo 46,5 % anketiranih (48,3 % moških in 44,8 % žensk). Sledili so jim tisti s končano srednjo šolo (32,8 %), nato tisti s končano poklicno šolo, 6,9 % anketiranih je imelo dokončano le osnovno šolo, med njimi je 10,3 % žensk in 3,4 % moških. Najmanj pa je bilo tistih s končanim magisterijem ali doktoratom (5,2 %).

Tabela 10.4.4: Zaposlitveni status anketiranih oseb

	število	moški	ženske	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. zaposlen	51	27	24	93,1	82,8	87,9
2. kmet	1	0	1	0,0	3,4	1,7
3. gospodinja	1	0	1	0,0	3,4	1,7
4. upokojenec	2	2	0	6,9	0,0	3,4
5. študent	3	0	3	0,0	10,3	5,2
6. brezposeln	0	0	0	0,0	0,0	0,0
skupaj	58	29	29	100,0	100,0	100,0

V vzorcu prevladujejo zaposleni (87,9 %), sledijo jim študenti (5,2 %), manj je upokojencev (3,4 %), tem sledijo kmetje (1,7 %) in gospodinje (1,7 %), brezposelnih oseb pa v vzorcu ni bilo.

Tabela 10.4.5: Vrsta pogodbe o zaposlitvi

	število	moški	ženske	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. za nedoločen čas	46	25	21	92,6	87,5	90,2
2. za določen čas	4	2	2	7,4	8,3	7,8
3. samozaposlen	1	0	1	0,0	4,2	2,0
4. drugo	0	0	0	0,0	0,0	0,0
skupaj	51	27	24	100,0	100,0	100,0

90,2 % anketiranih oseb je imelo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za nedoločen čas, med njimi je 92,6 % moških in 87,5 % žensk. Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je imelo 7,8 % anketiranih, samozaposlenih pa je bilo le 2,0 % anketiranih.

Tabela 10.4.6: Starost otrok anketiranih oseb

	število	delež
1. 0-6 let	18	35,3
2. od 7-14 let	11	21,6
3. nad 14 let	22	43,1
skupaj	51	100,0

Anketirani pari so imeli skupaj 51 otrok. Otroke sem razdelila v tri starostne skupine, in sicer na tiste stare od 0 do 6 let, tiste stare od 7 do 14 let in na starejše od 14 let. Največ otrok je v starostni skupini nad 14 let, in sicer 43,1 % otrok, sledili so jim tisti v starostni skupini od 0 do 6 let (35,3 %), najmanj otrok pa je bilo starih od 7 do 14 let (21,6 %). Velik delež otrok v starostni skupini nad 14 let lahko pripišem dokaj velikemu deležu oseb starih 41 let in več (32,8 %).

Tabela 10.4.7: Število otrok na par

	število parov
0	4
1	5
2	16
3	2
4	2
skupaj	29

Največ parov (16) je imelo po dva otroke, sledijo pari, ki so imeli enega otroka, štirje pari niso imeli nič otrok, dva para sta imela po tri otroke in dva po štiri otroke. Povprečno so anketirani pari imeli 1,7 otrok. Majhno število otrok v družini je skladno z upadanjem stopnje rodnosti in z manjšanjem števila družinskih članov oziroma velikosti družin.

Tabela 10.4.8: Povprečno število ur za službo glede na položaj

	moški	ženske
1. nisem zaposlen-a		
2. vodilni položaj na ravni podjetja	10,5 ur	10 ur
3. vodstveni položaj na ravni delovne org.	9 ur	9,2 ur
4. nimam vodstvenega, vodilnega položaja	8,6 ur	7,9 ur
skupaj povprečno število ur	9 ur	8,3 ur

Moški na vodilnih položajih na ravni podjetja dnevno v povprečju za službene obveznosti namenijo 10,5 ur, medtem ko ženske na vodilnih položajih službenim obveznostim dnevno namenijo v povprečju 10 ur. Moški na vodstvenem položaju na ravni delovne organizacije dnevno za službo namenijo v povprečju 9 ur, ženske pa 9,2 ure. Moški brez vodstvenega oziroma vodilnega položaja pa v povprečju za službene obveznosti namenijo 8,6 ur dnevno, ženske pa 7,9 ur. Iz tega lahko vidimo, da osebe na višjih položajih službenim obveznostim dnevno namenijo več časa kot anketirane osebe brez vodstvenega oziroma vodilnega položaja. Skupaj moški (n=27) v povprečju za službene obveznosti namenijo 9 ur, kar je za 0,7 ure več kot ženske (n=24).

Tabela 10.4.9: Pogostost nadurnega dela

	število	M	Ž	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. vsak dan	3	3	0	11,1	0,0	5,9
2. nekajkrat na teden	9	6	3	22,2	12,5	17,6
3. nekajkrat na mesec	14	6	8	22,2	33,3	27,5
4. izjemoma	15	7	8	25,9	33,3	29,4
5. nikoli	10	5	5	18,5	20,8	19,6
skupaj	51	27	24	100,0	100,0	100,0

Na vprašanje o pogostosti nadurnega dela je 5,9 % anketiranih odgovorilo, da nadurno delo opravljajo vsak dan, med njimi je 11,1 % moških in 0,0 % žensk. Nekajkrat na teden nadurno delo opravlja 9 anketiranih oseb, to je 17,6 %, tudi tu je delež moških večji od deleža žensk, in sicer za 9,3 %. Nekajkrat na mesec nadurno

delo opravlja 27,5 % anketiranih. Tu je delež žensk večji od deleža moških, in sicer nadurno delo nekajkrat na mesec opravlja 33,3 % žensk in 22,2 % moških. Izjemoma nadurno delo opravlja 29,4 % anketiranih, nikoli pa 19,6 % anketiranih. Precej visok se mi zdi delež anketiranih, ki nikoli ne opravljajo nadurnega dela, kar bi lahko pojasnila s tem, da kar 62,1 % anketiranih oseb nima vodstvenega oziroma vodilnega položaja v podjetju ter s tem, da velik delež anketiranih oseb dela v organizaciji v javnem sektorju, kjer narava dela ne zahteva pogostega nadurnega dela.

Tabela 10.4.10: Obremenjenost z usklajevanjem zaposlitvenih in družinskih obveznosti

	skupaj	moški	ženske	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
1. zelo me obremenjuje	2	0	2	0,0	8,0	3,8
2. me obremenjuje	12	7	5	25,9	20,0	23,1
3. srednje	22	10	12	37,0	48,0	42,3
4. me ne obremenjuje	15	10	5	37,0	20,0	28,8
5. sploh me ne obremenjuje	1	0	1	0,0	4,0	1,9
skupaj	52	27	25	100,0	100,0	100,0

Največ anketiranih oseb je na vprašanje: »Koliko vas usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti obremenjuje?« odgovorilo, da jih to srednje obremenjuje (42,3 %). Sledili so jim tisti, ki jih usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti sploh ne obremenjuje (28,8 %), med njimi je 20,0 % žensk in 37,0 % moških. Z usklajevanjem zaposlitvenih in družinskih obveznosti je obremenjenih 23,1 % anketiranih oseb. Zelo usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti obremenjuje 3,8 % anketiranih, in sicer 8,0 % žensk in 0,0 % moških. Sploh pa usklajevanje ne obremenjuje 1,9 % anketiranih oseb.

Tabela 10.4.11: Povprečno število ur na teden za gospodinjska opravila

	moški	ženske
pranje	0,1	3,3
šivanje, likanje	0,1	2,8
kuhanje in priprava hrane	3,6	9,7
čiščenje stanovanja	2,6	6,0
vsakodnevni nakupi	1,6	2,7
pomivanje posode	1,2	3,5
skrb za denarne zadeve	1,3	1,1
manjša popravila	3,9	0,4
košenje trave	0,6	0,3
ukvarjanje z otroki (samo pari z otroki, n=25)	17,3	27,3
skupaj	32,3	57,1

Iz zgornje tabele lahko vidimo, da anketirani moški gospodinjskim opravilom na teden namenijo v povprečju 32,3 ur, kar je za 24,8 ur manj kot jih za ta opravila namenijo ženske (57,1 ur). Moški v povprečju najmanj časa namenijo za pranje ter šivanje in likanje, in sicer le 0,1 ure na teden. Največ časa pa namenijo za manjša popravila, in sicer v povprečju 3,9 ur na teden. Pri ukvarjanju z otroki so bili upoštevani le pari z otroki (n=25). Moški se z otroki ukvarjajo v povprečju 17,3 ur na teden, kar je 10 ur manj kot se z otroki v povprečju na teden ukvarjajo ženske. Ženske izmed gospodinjskih opravil največ časa v povprečju namenijo kuhanju in pripravi hrane (9,7 ur na teden), sledijo čiščenje stanovanja (6,0 ur na teden), pomivanje posode (3,5 ur na teden), pranje (3,3 ur na teden), šivanje in likanje (2,8 ur na teden), vsakodnevni nakupi (2,7 ur na teden), skrb za denarne zadeve (1,1 ur na teden), manjša popravila (0,4 ure na teden) ter košenje trave (0,3 ure na teden). Najmanjša razlika se je pojavila pri skrbi za denarne zadeve, in sicer je tu razlika med moškimi in ženskami le 0,2 ure, v prid moškim.

Tabela 10.4.12: Povprečno število ur na teden za gospodinjska opravila glede na delovni položaj in spol

	moški	ženske
1. nisem zaposlen-a	36,3	35,2
2. vodilni položaj na ravni podjetja	19,8	16,0
3. vodstveni položaj na ravni delovne org.	15,0	27,3
4. nimam vodstvenega, vodilnega položaja	11,4	29,7

Iz zgornje tabele vidimo, da nezaposleni ne glede na spol namenijo približno enako število ur na teden za gospodinjska opravila, in sicer moški 36,3 ur in ženske 35,2 ur. Nezaposlenim moškim sledijo tisti na vodilnih položajih na ravni podjetja, in sicer le ti namenijo v povprečju 19,8 ur na teden za gospodinjska opravila. Tem sledijo tisti na vodstvenih položajih, na zadnje mesto pa so se uvrstili tisti moški, ki nimajo vodstvenega ali vodilnega položaja. Iz tega lahko vidimo, da povprečno število ur, ki jih moški na teden namenijo za gospodinjska opravila, pada z nižanjem položaja v delovni organizaciji. Pri ženskah pa je trend ravno obraten. Višji ko je njihov položaj v delovni organizaciji, manj ur na teden namenijo za gospodinjska opravila.

Tabela 10.4.13: Povprečno število ur na teden za gospodinjska opravila glede na starost in spol

	moški	ženske
do 30 let	8,8	29,3
od 31-40 let	16,9	30,5
41 let in več	13,8	29,1

Pri anketiranih ženskah glede na starost ni večjih razlik med številom ur na teden, ki jih namenijo za gospodinjska opravila. Pri moških pa so razlike precej velike. Najmanj časa na teden za gospodinjska opravila namenijo moški stari do 30 let, in sicer v povprečju le 8,8 ur. Sledijo jim moški stari 41 let in več, največ ur na teden pa v povprečju za gospodinjska opravila namenijo moški stari od 31-40 let.

Tabela 10.4.14: Povprečno število ur na teden za aktivnosti povezanimi z otroki

	neglede na starost otrok		z otroki starimi od 0-14 let		z otroki starimi nad 14 let	
	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske
igranje z otroki	4,2	5,9	6,4	8,8	0,1	0,6
sprehodi z otroki	2,8	4,1	4,2	5,8	0,3	1,0
gledanje TV z otroki	3,0	2,3	3,5	2,4	1,9	2,0
hranjenje, priprava hrane	2,4	5,4	3,3	5,9	0,9	4,5
kopanje, previjanje otrok	1,2	2,5	1,8	3,9	0,0	0,0
pomoč pri šolskem delu	1,0	2,0	1,2	2,6	0,4	0,9
skupaj	14,6	22,2	20,4	29,4	3,6	9,0

Ženske v povprečju več časa namenijo za skrb za otroke, in sicer ne glede na to koliko so otroci stari. Ne glede na starost otrok ženske v povprečju na teden namenijo 22,2 ure časa za aktivnosti povezanimi z otroki. Ženske z otroki starimi od 0-14 let namenijo skrbi zanje v povprečju 29,4 ur na teden, kar je 9 ur več kot jih namenijo moški. Pri otrocih starih nad 14 let je razlika v času, ki ga moški in ženske namenijo aktivnostim povezanimi z otroki najmanjša, in sicer 5,4 ur, v korist žensk. Ne glede na to katero starostno kategorijo otrok gledamo, je razlika med moškimi in ženskami najmanjša pri gledanju televizije z otroki. Moški z otroki starimi od 0-14 let namenijo v povprečju na teden celo za 1,1 ure več časa za gledanje televizije z otroki kot ženske. Razlika med moškimi in ženskami z otroki starimi od 0-14 let je največja pri hranjenju in pripravi hrane za otroke. Tej aktivnosti ženske v povprečju namenijo 2,6 ur več kot moški, ki tej aktivnosti namenijo v povprečju le 3,3 ur na teden. Sledi ji igranje z otroki, kateri ženske namenijo 8,8 ur na teden, moški pa 6,4 ur na teden ter kopanje

in previjanje otrok, kjer razlika znaša 2,1 ur na teden. Ženske na splošno namenijo več časa tistim aktivnostim, ki se jih ne da odložiti in pri katerih je potrebno biti bolj dejaven, moški pa v povprečju največ časa namenijo gledanju televizijo z otrokom. Ta dejavnost pa je precej pasivna.

Tabela 10.4.15: Kdo ostane doma, ko otrok zboli in kdo ga pelje k zdravniku

	moški	ženske	skupaj	delež M	delež Ž
1. večinoma jaz	1	13	14	5,6	72,2
2. večinoma partner-ica	15	0	15	83,3	0,0
3. oba enako	2	5	7	11,1	27,8
skupaj	18	18	36	100,0	100,0

Tabela 10.4.16: Povprečje glede na izjave obeh spolov

	delež
moški ostane doma	12,5
ženska ostane doma	87,5

Iz zgornjih dveh tabel lahko vidimo, da je pri odgovorih na to vprašanje med partnerjema prišlo do manjših neskladij, vendar pa se še vedno lepo vidi, da so ženske tisti, ki v večini primerov ostanejo doma, ko otrok zboli in ga peljejo k zdravniku. Kar 87,5 % žensk v primerjavi z 12,5 % moških ostane doma, ko otrok zboli.

Tabela 10.4.17: Cenjenost gospodinjskega dela

	skupaj	delež M	delež Ž	skupaj delež M in Ž
da, družba dovolj ceni gospodinjsko delo	3	10,3	0,0	5,2
ne, gospodinjsko delo velikokrat ni cenjeno in opaženo	47	65,5	96,6	81,0
nimam mnenja	8	24,1	3,4	13,8
skupaj	58	100,0	100,0	100,0

Kar 81,0 % anketiranih oseb meni, da gospodinjsko delo velikokrat ni cenjeno in opaženo, in sicer tako meni kar 96,6 % žensk in 65,5 % moških. 13,8 % anketirancev o tem nimam mnenja. 5,2 % anketiranih oseb pa meni, da družba dovolj ceni gospodinjsko delo, in sicer tako menijo le moški (10,3 %).

10.5 SKLEP

Analiza rezultatov ankete je pokazala, da ženske na delovnem mestu preživijo nekoliko manj časa kot moški in tudi manj pogosto opravljajo nadurno delo, vendar pa opravijo kar precej več gospodinjskih opravil in namenijo tudi več časa skrbi za otroke, tako da v povprečju ženske opravijo več delovnih ur na teden kot moški. S tem se je potrdila moja hipoteza, da ženske opravijo manj plačanega in nadurnega dela kot moški. Vendar pa je potrebno poudariti, da med moškimi in ženskami na vodilnih oziroma vodstvenih položajih ni bistvenih razlik v času, ki ga eni in drugi namenijo službenim obveznostim.

Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti bolj obremenjuje ženske kot moške. Kar 28 % žensk je izjavilo, da jih usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti obremenjuje (20,0 %) ali zelo obremenjuje (8,0 %), v primerjavi z 25,9 % moških, ki je izjavilo, da jih usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti obremenjuje ali zelo obremenjuje, vendar je tu potrebno upoštevati, da je odstotek moških, ki jih to zelo obremenjuje 0,0 %. Če združimo tudi tiste, ki so odgovorili, da jih usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti ne obremenjuje oziroma sploh ne obremenjuje, je takih 24,0 % žensk in 37,0 % moških. Tako lahko vidimo, da ženske usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti nekoliko bolj obremenjuje kot moške in s tem se je potrdila tudi moja hipoteza, postavljena v uvodu.

Analiza rezultatov ankete je pokazala tudi, da ženske namenijo v povprečju na teden precej več časa za opravljanje gospodinjskih opravil, in sicer kar 24,8 ur več kot moški ter da se tudi z otroki ukvarjajo več kot moški in čas z njimi preživijo na bolj aktiven način. S tem sta se potrdili še dve hipotezi postavljeni v uvodu.

Povprečno število ur na teden, ki jih moški in ženske namenijo za gospodinjska opravila se razlikuje tudi glede na položaj, ki ga zasedajo v delovni organizaciji ter glede na starost. Analiza rezultatov je pokazala, da moški na višjih položajih v delovni organizaciji namenijo več časa na teden za gospodinjska opravila kot ženske. Pri moških nato število ur na teden za gospodinjska opravila z nižanjem položaja v delovni organizaciji pada, pri ženskah pa ravno obratno z nižanjem položaja število ur za gospodinjska opravila narašča. Analiza rezultatov glede na starost pa je pokazala,

da pri ženskah glede na starost ni večjih razlik. Pri moških pa sem ugotovila, da največ časa gospodinjskim opravilom namenijo tisti moških, ki spadajo v starostno skupino od 31-40 let. To bi lahko povezali s tem, da ima večina moških v tem starostnem obdobju majhne otroke in zato v večji meri sodelujejo pri skrbi za otroke in gospodinjskih opravilih. Najmanj časa pa v povprečju namenijo gospodinjskim opravilom moški v starostni skupini do 30 let, kar je verjetno posledica dejstva, da jih večina, po podatkih nekaterih drugih raziskav, v tem starostnem obdobju še vedno živi pri starših.

Na podlagi rezultatov ankete pa sem ugotovila tudi, da anketirani menijo, da družba še vedno ne ceni dovolj gospodinjskega dela, ki je v veliki večini še vedno v »rokah« žensk. Vendar pa se je pri tem vprašanju pojavila razlika glede na spol. Vse ženske, ki so izrazile svoje mnenje glede cenjenosti gospodinjskega dela menijo, da gospodinjsko delo ni dovolj cenjeno, medtem ko nekaj moških meni, da je gospodinjsko delo dovolj cenjeno.

Analiza ankete je pokazala, da še vedno prevladuje tradicionalna delitev spolnih vlog, ki ženskam nalaga dvojno breme. Potrdile pa so se tudi vse postavljene hipoteze.

11. ZAKLJUČEK

Kljub nenehnim in korenitim spremembam, ki so značilnost današnje družbe, pa je determiniranost spolnih vlog dokaj nespremenljiva. Večino gospodinskih del pri nas še vedno opravljajo ženske, kljub njihovi zaposlenosti za polni delovni čas, zato je problem dvojne obremenjenosti žensk še vedno aktualen.

Obveznosti žensk v zasebni, neformalni sferi gospodinskega in skrbstvenega dela se niso zmanjšale, kljub temu da vseskozi narašča delež zaposlenih žensk. Moški ob vstopanju žensk v sfero plačanega dela niso prevzeli sorazmernega deleža del v okviru družine.

V Sloveniji so nekateri ukrepi, kot so na primer javni vrtci, plačan porodniški dopust, možnost dela s krajšim delovnim časom do otrokovega tretjega leta starosti, zagotovljeno delovno mesto po vrnitvi iz starševskega dopusta, ženskam olajšali njihove obveznosti in jim pomagali pri usklajevanju zaposlitvenih in družinskih obveznosti.

Poleg države pa k enostavnejšemu usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti lahko pripomorejo tudi delodajalci, s politikami, ki so naklonjene mladim družinam, npr. gibljiv delovni čas, delo na domu, dodatni dnevi letnega dopusta. Vendar pa podjetja/delodajalci velikokrat gledajo le na kratkoročne dobičke in ne upoštevajo, da jim lahko pozitiven odnos do mladih staršev prinese na dolgi rok večji uspeh oziroma dobiček. Predvsem ženske se tako na delovnem mestu oziroma ob vstopu na trg dela srečujejo s problemom, da delodajalci nanje gledajo kot na manj zanesljivo in manj pripadno delovno silo.

V zadnjem času se vsaj na konceptualni ravni stvari nekoliko spreminjajo, saj so mladi nekoliko bolj naklonjeni sorazmerni delitvi gospodinskih in skrbstvenih obveznosti. Mladi očetje kar v velikem številu izkoristijo možnost 15. dnevnega plačanega očetovskega dopusta, kar je dober pokazatelj, da se očetje bolj vključujejo v skrb in vzgojo otrok. Večja vključenost moških v skrb za otroke lahko v prihodnosti

spremeni pogled delodajalcev na ženske, saj bi tako tudi očetje postali manj zanesljivi in manj predani podjetju.

Seveda pa je za korenite spremembe potrebno doseči enakost med spoloma na vseh področjih. Potrebno je »porušiti«
obstoječe stereotipe, ki so vezani na spolno delitev dela.

Dvojna obremenjenost bo tako še nekaj časa problem, s katerim se bodo morale spopadati zgolj ženske.

12. LITERATURA

1. Bernard, Nina (2004): *Emocionalno delo*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Cigale, Marija (1992): O ženskem delu. V Marija Cigale (ur.): *Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
3. Cohen, F. Theodore (1993): What do fathers provide? V Jane C. Hood (ur.): *Men, Work and Family*. California, London, New Delhi: Sage publications.
4. Coltrane, Scott (2000). Research on Household Labour: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family* 62 (4), 1208-1233. Dostopno na <http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111%2Fj.1741-3737.2000.01208.x> (15. december 2006).
5. Coltrane, Scott (2004): »*Fathering: Paradoxes, Contradictions and Dilemmas*«. Dostopno na http://www.brandeis.edu/centers/cfwp/Conference_papers/Coltrane Paper03.doc (15. december 2006).
6. Černigoj Sadar, Nevenka (1989): Psiho-social dimensions of paid work and family life. V Katja Boh in Maren Bak (ur.): *Changing patterns of European family life: a comparative analysis of 14 European countries*. Routledge, London, New York.
7. Černigoj Sadar, Nevenka (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34-35), 31-52. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35cernigoj.PDF> (2. december 2006).
8. Drew, Eileen (1998): Changing family forms and the allocation of caring. V Eileen Drew, Ruth Emerek in Evelyn Mahon (ur.): *Women, Work and the Family in Europe*. London in New York: Routledge.
9. *Eurostat* (2003). Dostopno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (17. december 2006).
10. Ferligoj Anuška, Renner Tanja, Ule Mirjana (1990): *Ženska, zasebno, politično ali »Ne vem, sem neodločena«*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
11. Fletcher, Joyce K. (2003): »*Gender perspectives on work and personal life: research*«. Dostopno na www.popcenter.umd.edu/conferences/nichd/papers/fletcher.pdf (15. december 2006).

12. Glazer, Jože (1998): Tudi na trgu dela enakopravne- ženske in zaposlovanje. V Tjaša Mrgole Jukič, Vera Kozmik in Brigita Ačimovič (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
13. Greenhaus, Jeffrey H. (2003): »*Work-family conflict*«. Dostopno na www.bcfwp.org/Conference_papers/Greenhaus.pdf (15. december 2006).
14. Haas, Linda (1993): *Nurturing Fathers and Working Mothers*. V Jane C. Hood (ur.): *Men, Work and Family*. California, London, New Delhi: Sage publications.
15. Horvat, Tina (2002): Moškim stranišča smrdijo, nakupi pa ne. *ONA, Ženski magazin Dela in Slovenskih novic*. Ljubljana: Delo, d.d.
16. Jaklič, Marko (1999): *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Jogan, Maca (1998): »Ne delajmo pač žensk vsevednih!«. V Tjaša Mrgole Jukič, Vera Kozmik in Brigita Ačimovič (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
18. Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Jogan, Maca (1992): Seksizem, politika in politična kultura. *Teorija in praksa* 29 (11-12), 1141-1150.
20. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1992). Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? V Marija Cigale (ur.): *Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
21. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1995): Poklicne vloge žensk- položaj žensk v plačanem delu. *Zbornik študij* 2 (1), 51-66.
22. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
23. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1), 30-48. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021Mrcela.PDF> (1. december 2006).
24. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2005): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V Bogomil Ferfila (ur.): *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Černigoj Sadar, Nevenka (2005): *Starši med delom in družino*. Zaključno poročilo. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (23. november 2006).

26. Kozmik, Vera (1998): »Še diskriminirane?« V Tjaša Mrgole Jukič, Vera Kozmik in Brigita Ačimovič (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
27. Linehan, Margaret (2001): *Uspešne ženske: menegerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
28. Oakley, Ann (2000): *Gospodinja*. Ljubljana: *cf (Lila zbirka).
29. *Online dictionary of the social sciences*. Dostopen na <http://bitbucket.icaap.org/dict.pl?term=DOUBLE%20BURDEN> (25. januar 2007).
30. Philips, Judith (1998): Paid work and care of older people: a UK perspective. V Eileen Drew, Ruth Emerek in Evelyn Mahon (ur.): *Women, Work and the Family in Europe*. London in New York: Routledge.
31. Pleck, Joseph H. (1993): Are »Family-Supportive« Employer Policies Relevant to Men? V Jane C. Hood (ur.): *Men, Work and Family*. California, London, New Delhi: Sage publications.
32. Rener, Tanja in Švab, Alenka (1996). »Družinski status«. V Marjana Nastran Ule (ur.): *Mladina v devetdesetih- analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
33. Rener Tanja, Švab Alenka, Žakelj Tjaša, Humer Živa (2005): *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Zaključno poročilo. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_ocetovstvo.pdf (13. januar 2007).
34. *Statistični letopis 2005*. Dostopen na <http://www.stat.si/> (19. december 2006).
35. *Statistična baza podatkov Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije*. Dostopna na <http://www.ivz.si/> (13. januar 2007).
36. Svetlik Ivan, Kos Drago, Boh Katja in Zrimšek Zdravko (1988): *Neformalno delo*. Ljubljana, Delavska enotnost.
37. Šadl, Zdenka (2002): We 're out to make you smile. Emocionalno delo v storitvenih organizacijah. *Teorija in praksa* 39 (1), 49-80.
38. Švab, Alenka (1998): Med deklarativnostjo in realnostjo: Ženske in izobraževanje v devetdesetih. V Tjaša Mrgole Jukič, Vera Kozmik in Brigita Ačimovič (ur.): *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
39. Švab, Alenka (2001): *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

40. Ule Nastran, Mirjana in Kuhar, Metka (2003). *Mladi, družina, starševstvo. Spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Urad za enake možnosti (2006): *Očka, aktiviraj se!* Dostopno na <http://www.uem.gov.si/> (13. januar 2007).
42. Vladimirov, Petra (2004): *Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja: stališča o spolnih vlogah in delitvi dela v družinah*. Magistersko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Wehner, Cecilie in Abrahamson, Peter (2003): *»Family and/or work in Europe«*. Dostopno na <http://www.sfi.dk/graphics/ESPAnet/papers/Abrahamson.pdf> (1. december 2006).
44. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*. Dostopen na <http://www.uradni-list.si/search.cp2?q=zakon+o+star%C5%A1evskem+varstv> (1. december 2006).

13. PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

1. Spol: M Ž

2. Koliko ste stari? _____

3. Kakšen je vaš položaj na delovnem mestu?

1. nisem zaposlen/a
2. imam vodilni položaj na ravni podjetja
3. imam vodstveni položaj na ravni delovne enote (vodja službe, sektorja, oddelka)
4. nimam vodstvenega, vodilnega položaja

4. Katero najvišjo izobrazbo imate doseženo?

1. osnovno šolo
2. poklicno šolo (IV. st.)
3. srednjo šolo (V. st.)
4. višjo ali visoko šolo (VI., VII. st.)
5. magisterij ali doktorat (VIII., IX. st.)

5. Kakšen je vaš zaposlitveni status?

1. zaposlen
2. kmet
3. gospodinja
4. upokojenec
5. študent
6. brezposeln

6. Kakšno vrsto pogodbe o zaposlitvi imate?

1. za nedoločen čas
2. za določen čas
3. samozaposlen

4. drugo _____

7. Ali imate kaj otrok? Če da, navedite število in njihovo starost. _____

8. Koliko ur dnevno delate za službo (na delovnem mestu, doma, službene poti, sestanki)? _____

9. Kako pogosto opravljate nadurno delo?

1. vsak dan
2. nekajkrat na teden
3. nekajkrat na mesec
4. izjemoma
5. nikoli

10. Kako vas usklajevanje zaposlitvenih in družinskih obveznosti obremenjuje?

1. Zelo me obremenjuje
2. Me obremenjuje
3. Srednje
4. Me ne obremenjuje
5. Sploh me ne obremenjuje

12. Katera gospodinjska opravila opravljate in približno koliko ur tedensko porabite za ta opravila?

Gospodinjska opravila	Povprečno število ur na teden, ki jih namenite za to opravilo
Pranje	
Šivanje, likanje	
Kuhanje in priprava hrane	
Čiščenje stanovanja	

Vsakodnevni nakupi	
Pomivanje posode	
Skrb za denarne zadeve	
Manjša popravila	
Košenje trave	
Ukvarjanje z otroki	

13. Če imate otroke, kakšna »dela« opravljate v zvezi z vzgojo in skrbjo za otroke in približno koliko ur tedensko porabite za te aktivnosti?

Dejavnost	Povprečno število ur na teden
Igranje z otroki	
Sprehodi z otroki	
Gledanje televizije z otroki	
Pripravljanje obrokov zanje	
Kopanje, previjanje	
Pomoč pri šolskem delu	

14. Kdo ostane doma kadar otrok zboli in kdo ga pelje k zdravniku?

1. večinoma jaz
2. večinoma partner/ica
3. oba enako

15. Ali se vam zdi, da družba dovolj ceni gospodinjsko delo?

1. Da, družba dovolj ceni gospodinjsko delo
2. Ne, gospodinjsko delo velikokrat ni cenjeno in opaženo
3. Nimam mnenja