

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tanja Šipelj

**Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Tanja Šipelj

Mentorica: zasl. prof. dr. Maca Jogan

**Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

## USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Živimo v času sprememb, ki zaznamujejo tako naše osebno kot tudi družbeno področje življenja. Vidnejše spremembe se pojavljajo na področju dela, v poslovnem svetu in s tem posledično pri zaposlovanju.

Velik porast množičnega zaposlovanja žensk na trgu dela skozi dvajseto stoletje in pa vse večja izobraženost žensk, je močno vplivalo na tradicionalni način življenja družin. Družinska politika se je začela soočati s problemom usklajevanje dela in zasebnega življenja. Tako država kot sami delodajalci so se začeli aktivno ukvarjati z vprašanjem, kako omogočiti zaposlenim, da bodo ti lažje usklajevali delo in pa zasebno življenje.

Med pomembnimi ukrepi države je zagotavljanje storitev otroškega varstva ter uvedba starševskega dopusta. Bistven ukrep delodajalcev pri reševanju tega problema so prožne oblike zaposlovanja, ki pripomorejo k lažjemu usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. Poleg teh ukrepov je država z zakoni tudi pripomogla, da ne prihaja oziroma naj ne bi prihajalo do diskriminacije in neenakosti pri zaposlovanju žensk. In čeprav je veliko narejenega na tem področju, še vedno prihaja do napetosti. Slovenska družba še ni enakopravna, zato se moramo še naprej truditi in odpravljati tradicionalne vloge.

**Ključne besede:** zaposlovanje žensk, prožne oblike zaposlitve, usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, družinska politika.

## WORK-LIFE BALANCE

We live in a time of changes which mark our personal and also social field of life. More visible changes occur in the field of work, in the bussiness world and consecutively at employment.

A large increase of mass employment of women on a labour market during the twentieth century and better education of women influenced the traditional way of family life. Family policy started to confront the issue of reconciliation between work and private life. The state and also employers started to deal actively with the question how to enable employees to find harmony between work and private life more easily. Among important measures of a state is to assure childcare and to introduce parental leave.

The essential measure of employers when dealing with the problem on flexible forms of employment, which contribute to find harmony between work and private life more easily. Beside these measures a state legaly helped to prevent or almost prevent discrimination and inequality over the employment of women. Although there is a lot of things done in this field, tensions still occur. Slovene society is still not equal, so we have to continue to make efforts with dismissing tradicional submissions.

**Key words:** employment of women, flexible forms of employment, reconciliation of working and private life, family policy.

# KAZALO

<b>1 UVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2 ENAKOST MOŠKIH IN ŽENSK</b> .....	<b>7</b>
2.1 POKLICNA SEGREGACIJA .....	8
2.2 ENAKOST PRI ZAPOSLOVANJU .....	10
2.3 POMEN ENAKOSTI PRI ZAPOSLOVANJU .....	11
2.4 ENAKOPRAVNOST GLEDE NA ENAKO PLAČILO ZA ENAKOVREDNO DELO.....	11
<b>3 UREJANJE PRAVIC MOŠKIH IN ŽENSK NA ZAKONSKI RAVNI</b> .....	<b>14</b>
3.1 INSTITUCIJE .....	16
<b>4 UKREPI, KI PRIPOMOREJO K LAŽJEMU USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE</b> .....	<b>18</b>
4.1 PROŽNE (FLEKSIBILNE) OBLIKE DELA .....	19
4.2 POMEN OČETOVSKEGA DOPUSTA.....	21
4.3 SISTEM JAVNEGA OTROŠKEGA VARSTVA .....	25
4.3.1 OTROŠKO VARSTVO GLEDE NA TIP DRŽAVE BLAGINJE.....	27
<b>5 ŽENSKE NA TRGU DELOVNE SILE</b> .....	<b>30</b>
5.1 ZAPOSLOVANJE ŽENSK.....	30
5.2 PREGLED RAZVOJA IN STANJA ZAPOSLOVANJA ŽENSK .....	32
(v SLOVENIJI IN EU) .....	32
<b>6 ZAPOSLOVANJE ŽENSK V RAZLIČNIH POKLICNIH SKUPINAH</b> .....	<b>36</b>
6.1 ŽENSKE V POLITIKI .....	36
6.2 ŽENSKE V MANAGEMENTU .....	39
6.3 ŽENSKE V ZNANOSTI .....	43
<b>7 KAKO DO LAŽJEGA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V PODJETJU</b> .....	<b>46</b>
7.1 DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH .....	46
7.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE .....	47
<b>8 EMPIRIČNA RAZISKAVA »KAKO USKLAJATI DELOVNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE«</b> .....	<b>50</b>
8.1 NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA.....	50
8.2 IZVEDBA RAZISKAVE .....	51
8.2.1 VSEBINSKI NAČRT RAZISKAVE .....	51
8.2.2 VZOREC IN IZVEDBA ANKETE .....	52
8.3 ANALIZA EMPIRIČNIH PODATKOV.....	53
8.3.1 SOCIALNODEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI ANKETIRANIH OSEB.....	53
8.3.2 ANALIZA DELA V PRIMERJAVI Z DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM .....	54
8.3.3 ANALIZA PODJETJA, V KATEREM ANKETIRANI DELUJEJO .....	59
8.3.4 SKLEPNE UGOTOVITVE.....	62
<b>9 SKLEP</b> .....	<b>64</b>
<b>10 LITERATURA</b> .....	<b>65</b>
<b>11 PRILOGA</b> .....	<b>71</b>

# 1 UVOD

Različne raziskave o položaju spolov v sodobni družbi potrjujejo, da še obstaja (vidna in prikrita) diskriminacija žensk kot sestavina družbenega reda. Ta družbeni red pa temelji na predpostavki o tem, da so moški tisti, ki sodijo v javno območje delovanja in ki skrbijo za preživetje družine. Zasebno območje, kamor sodita nega in vzgoja otrok (bolnih, ostarelih), pa sta prepuščena ženskam. Ob množičnem vstopanju žensk na trg delovne sile in ob povečanju zaposlovanju žensk v plačanem delu, pa se danes kaže čedalje večja potreba po odpravljanju prekomerne obremenjenosti žensk. Kajti kljub temu, da so ženske zaposlene, še vedno v večini opravljajo domače delo, ki jih še dodatno obremenjuje.

V preteklosti je bilo obravnavanje žensk na trgu dela zapostavljeno, danes pa se že kaže napredek tako v teoriji kot v praksi. Predvsem so države s politikami in ukrepi začele spreminjati in pa opozarjati na neenakopraven in diskriminiran položaj žensk tako na trgu delovne sile kot doma - v družini. Prihaja do številnih pozitivnih sprememb, ki olajšujejo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Vendar pa še vedno zasledimo ugotovitve, da so ženske preobremenjene z gospodinjskimi opravili, da so te diskriminirane zaradi potencialnega ali dejanskega starševstva, da na trgu dela ne obstaja enakost med spoloma, da so ženske tiste, ki so zapostavljene, ter da se moški še vedno premalo vključujejo v skrbstveno delo.

Osnovna dilema moderne ženske je prav zagotovo usklajevanje poklicnih zahtev in družine, k čemur prispevajo stereotipi in tradicionalna prepričanja. Če želi biti ženska uspešna na poklicnem področju mora vložiti veliko truda, da preseže mnoge spolne stereotipe. Prav tako pa se pogosto v zasebnem območju - v družini sooča s tradicionalnimi prepričanji, da je ženska tista, ki je po »naravi«<sup>»</sup> gospodinja in mati. Tako je več čas razpeta med dvema področjema življenja, katera želi popolno obvladovati.

V diplomskem delu želim raziskati, kako se v današnjem času usklajuje vključenost v plačano delo z zasebnim (družinskim, gospodinjskim, »care work«<sup>»</sup>) delom ob upoštevanju predpostavke o enakih možnostih za oba spola. Poizkušala bom odgovoriti na vprašanja, kako bi lahko različni ukrepi na ravni (družbe) in na ravni delovne organizacije prispevali k odpravljanju neenakega položaja spolov. Tako bom iskala odgovor na vprašanje, kaj pomeni očetovski dopust (kot neprenosljiva pravica) za zmanjšanje obremenjevanja žensk z

družinskimi obveznostmi in za izboljšanje njihovega zaposlitvenega položaja. Poleg tega me zanima še kakšno okolje (z različnimi oblikami prožnega delovnega časa in ugodnostmi za zaposlene z družinskimi obveznostmi - vključno z možnostmi varstva) bi tako ženskam kot moškim omogočalo lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja ter kakšno vlogo lahko odigrajo odgovorni v delovnih organizacijah, ki upravljajo s človeškimi viri.

Pomen izbrane teme je ob ugotavljanju dejanskega stanja (in s tem tudi ovir za »drugi spol«) tudi praktičen in sicer, kako prispevati k oblikovanju družini prijazne organizacije.

V diplomskem delu bom torej preverjala naslednje hipoteze:

- ženske so v primerjavi z moškimi pri zaposlovanju diskriminirane zaradi (potencialnega in/ali dejanskega) materinstva;
- uvajanje prožnih oblik zaposlovanja prispeva k lažjemu usklajevanju med delom in družino;
- državne politike, ki so namenjene za ustvarjanje ugodnosti za zaposlene starše (moške in ženske), prispevajo k spolno uravnovešenemu usklajevanju delovnega in osebnega življenja.

Diplomsko delo je razdeljeno na osem poglavij in se zaključuje s seznamom literature in prilogo. Začetna poglavja predstavljajo teoretični del predlagane teme, ki mu sledi empirični del v osmem poglavju. Uvod pa je namenjen predstavitvi teme, hipotez, oziroma je oris celotnega diplomskega dela.

Drugo poglavje je namenjeno opredelitvi enakosti žensk, opisu poklicne segregacije, neenakosti žensk pri zaposlovanju, predvsem diskriminaciji, ki se na tem področju dogaja. Opisujem pomen enakih možnosti zaposlovanja in pa enakega plačila za delo enake ali primerljive vrednosti. Poglavje, ki mu sledi, opisuje zakonske uredbe, ki urejajo enakost moških in žensk na trgu delovne sile. V četrtem poglavju opisujem ukrepe, ki pripomorejo k lažjemu usklajevanju dela in družine. Znotraj tega obravnavam prožne oblike dela, pomen očetovskega dopusta ter kako lahko otroško varstvo pripomore k lažjemu usklajevanju dela in družine. Samo otroško varstvo pa sem tudi opredelila glede na tip države blaginje. Naslednje poglavje je namenjeno ženskam na trgu delovne sile, predvsem njihovem zaposlovanju. V šestem poglavju gre za zaposlovanje žensk na različnih področjih, zlasti za zaposlovanje žensk v politiki, managementu in znanosti. Zadnje teoretično poglavje se nanaša na vprašanje, kako do lažjega usklajevanja dela in družine znotraj podjetja. Predvsem se v tem poglavju

ukvarjam z družini prijazno politiko v sklopu podjetja in s predstavitvijo postopka za pridobitev certifikata »družini prijazno podjetje«.

V empiričnem delu diplome predstavljam rezultate raziskave, s katero sem želela dodatno raziskati obravnavano tematiko in preveriti veljavnost hipotez. Diplomsko delo je zaključujem s povzetkom glavnih misli. Po seznamu literature je v prilogi vprašalnik, ki sem ga uporabila v raziskavi.

## **2 ENAKOST MOŠKIH IN ŽENSK**

Izključenost 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).

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 celotni institucionalni red, oziroma če androcentrizem ne bi bil »podprt« z vsemi možnimi materialnimi in duhovnimi sredstvi za obvladovanje in organiziranje življenja (Jogan 1998, 137).

Vendar je udeležba žensk na različnih področjih javnega delovanja (predvsem na gospodarskem področju in v izobraževanju) začetek zmanjševanja neenakosti med spoloma v zasebnem področju delovanja - družini. Čeprav je porazdelitev del znotraj družine še vedno bolj ali manj asimetrična - z bistveno večjo obremenjenostjo žensk kot moških, lahko s poudarjanjem pomena enakosti med spoloma zmanjšamo pomen in vpliv androcentrizma.

Poleg tega enakost spolov postaja aktualna tema na vseh področjih, tako v vsakdanjem življenju kot v medijih, politiki, kajti Slovenija je postsocialistična država, za katero je značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom, zato ni presenetljiv tako velik poudarek na egalitarnem pojmovanju spolnih vlog v družini in javni sferi

(Humer 2007, 166).

## 2.1 POKLICNA SEGREGACIJA

Poklicna segregacija 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).

O njej govorijo podatki Evropske komisije (2001), saj so ženske še vedno bolj skoncentrirane v določenih sektorjih. In prav poklicna segregacije je največji kazalnik neenakopravnosti in neenakosti žensk na trgu delovne sile. Poklicno segregacijo lahko razdelimo na *vertikalno* in pa *horizontalno*.

O *vertikalni segregaciji* govorimo takrat, ko imajo moški kot ženske možnost zaposlovanja na različnih položajih znotraj enakega poklica ali poklicne skupine. Pri vertikalni segregaciji žensk gre za zaposlovanje na delovnih mestih, ki so nižje vrednotena, imajo slabše delovne pogoje, manjšo družbeno moč. Čeprav se delež žensk na delovnih mestih, ki zahtevajo visoko izobrazbo, v nekaterih prej predvsem moških področjih zaposlovanja (npr. finance) povečuje, se vertikalna segregacija znotraj teh poklicev ni bistveno zmanjšala (Fagan in Rubery v Černigoj Sadar, Verša 2002, 413).

*Horizontalna segregacija* pa obstaja takrat, kadar se moški in ženske zaposlujejo v različnih poklicih. To pomeni, da v določenih poklicih prevladujejo ženske ali pa moški. Ta se lahko začne že na začetku izobraževalne poti posameznika. Za slovenski izobraževalni sistem velja visoka stopnja spolne segregacije. Kot je moč opaziti, na tehniških šolah prevladujejo moški, medtem ko ženske prevladujejo na šolah, ki so povezane z zdravstvom, izobraževanjem, socialnim delom (Černigoj Sadar in Verša 2002, 412). Vendar pa je delež žensk, ki se vključujejo v izobraževanje, je že od leta 1970 višji od deleža moških (Hanžek v Černigoj Sadar in Verša 2002, 412). Kot je razvidno iz podatkov Statističnega urada Republike Slovenije o aktivnem prebivalstvu po šolski izobrazbi, ženske veliko več vlagajo v izobraževanje, saj je več žensk kot moški s srednjo splošno izobrazbo kot moških. Med delovno aktivnimi ima višjo in strokovno izobrazbo 9 % žensk (moških 5,1 %), univezitetno izobrazbo 11,4 % (moških 7,8 %). Moški prevladujejo le, ko gre za specialistično povisokošolsko izobrazbo, magisterij, doktorat in sicer je teh 1,2 % medtem ko gre pri ženskah za manj natančno oceno 0,8 % (Habl 2002, 22).



Po podatkih Ankete o delovni sili 2004 (Eurostat), je spolna segregacija po poklicih prisotna na celotnem evropskem trgu delovne sile. Še posebej to velja za države z visoko udeležbo žensk med zaposlenimi in za države, kjer se je zaposlenost žensk povečala v zadnjem času. Za Evropsko unijo je značilna koncentracija žensk v storitvenih, administrativnih poklicih, medtem ko je kar 80 % moških v vojaških in obrtniških poklicih. Podatki o vertikalni spolni segregaciji povsod v Evropi kažejo na vse večjo udeležbo žensk v managementu, kar opazimo tudi v Sloveniji (glej Tabela 2.1).

Glede na spodaj navedene podatke (glej Tabela 2.1), prihaja do procesa desegregacije, kar pa pomeni, da se je povečala udeležba žensk v poklicih, kjer so bile manj navzoče (managerski poklici, strokovnjaki, kmetovalci, gozdarji, ribiči, upravljalci strojev), zmanjšala pa se je njihova večinska navzočnost med uradnicami, v storitvenih poklicih, med prodajalkami.

Vendar pa kljub izboljšavam na tem področju razlike po spolu ostajajo velike: leta 2000 je bilo 63 % zaposlenih v Evropi neposredno podrejeno moškemu in samo 21 % ženski (Kanjuo Mrčela 2005, 724-725).

**Tabela 2.1:** Segregacija po poklicih v Sloveniji.

Glavne poklicne skupine – udeležba žensk (%)	1993	2002
Zakonodajalke, visoke uradnice, managerke	25,6%	29,1%
Strokovnjakinje	48,1%	57,7%
Tehnice in druge strokovne sodelavke	53,4%	53,8%
Uradnice	77,8%	65%
Poklici za storitev, prodajalke	70,3%	64%
Kmetovalke, Gozdarke	35,8%	46,6%
Poklici za neindustrijski način dela	18,8%	9%
Upravljalci strojev in naprav, industrijske izdelovalke in sestavljanke	27,7%	37,3%
Poklici za preprosta dela	54,3%	55,8%
Vojaški poklici	-	-

Vir: Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar v Ferfila (2005, 724).

Ugotovimo lahko, da se morajo ženske v Sloveniji spopadati s tako imenovanim *steklenim stropom*. Po razlagi Urada za žensko politiko je to: »Nevidna pregrada za nadaljnje napredovanje, ki izvira iz zapletenih sklopov struktur v organizacijah, ki jih vodijo moški in ženskem onemogočajo zasesti odgovorne položaje« (Černigoj Sadar in Verša 2002, 413).

## **2.2 ENAKOST PRI ZAPOSLOVANJU**

Pravna enakost pri zaposlovanju se v praksi čedalje bolj izboljšuje, vendar pa še vedno zasledimo primere prikrite diskriminacije. S sklenitvijo delovnega razmerja delavec »uresničuje«  
ustavno pravico do dela. Z ustavno pravico do dela morajo zaposleni upoštevati potrebe delovnega procesa in delovne razmere, zaposlitvene institucije pa ne smejo določiti spola kot pogoja za sklenitev delovnega razmerja. Izjeme so samo za tista dela, ki jih ženske zaradi posebnih delovnih razmer ne smejo opravljati. V preteklost, ob začetku zaposlovanja žensk, so ženske zaposlovali pri težjih fizičnih delih, za opravljanje teh del pa so zahtevali nižjo stopnjo strokovne izobrazbe, poleg tega pa so dobile tudi slabša plačila. Ženske naj bi bile zaradi svojih bioloških sposobnosti primernejše za manj zahtevna dela.

Podobno kot pri nas je tudi drugod po svetu, ne glede na to, kakšna je pravna ureditev: skoraj povsod ugotavljajo vsaj prikrto diskriminacijo. K odpravljanju diskriminacije lahko pripomorejo tudi nekateri pravni ukrepi. Ti ukrepi določajo pozitivno in pa negativno diskriminacijo. Pod negativno spada prepoved zaposlovanja žensk v določenih delih. Za pozitivno pa velja, da so ti ukrepi namenjeni v korist žensk, kot je na primer prepoved nočnega dela, nadurnega dela. V Sloveniji Zakon o delovnih razmerjih 2002, (153. člen) določa v katerih primerih lahko delavke delajo ponoči v gradbeništvu in industriji. V teh dveh panogah lahko ženske opravljajo delo, v primeru, da gre za članice delodajalčeve družine ali ko delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja, socialnega varstva delavcev. Poleg tega morajo nočno delo opravljati, kadar je to nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu in pa, da je delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo. In končno se lahko uvede nočno delo delavk zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov, v dejavnosti industrije ali gradbeništva vendar s soglasjem ministra, pristojnega za delo.

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa (nadurnega dela), delavki ali delavcu v skladu z določbami zakona o delovnih razmerjih (145. člen) zaradi varstva nosečnosti in starševstva.

### **2.3 POMEN ENAKOSTI PRI ZAPOSLOVANJU**

Ženske še vedno veljajo za drugorazredno delovno silo, saj so delovni pogoji in delovni čas prilagojeni moškim, ki nimajo toliko vsakodnevnih obveznosti do družine ali gospodinjstva. Zato je pomen enakosti pri zaposlovanju v tem, da bi tako dosegli zmanjšanje razlik med spoloma glede dostopa do trga delovne sile, zastopanosti v različnih panogah, poklicih in kariernih možnostih. Z enakostjo pri zaposlovanju bi tudi olajšali reintegracijo na trg dela s posebnim poudarkom na ženskah, ki se ponovno zaposlujejo po daljši odsotnosti. In, nenazadnje, če želimo zagotoviti zaposlenim uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, je potrebno uspešno upravljanje z različnostjo. Cilj upravljanja z različnostjo je povečanje sposobnosti zaposlenih in razvoj njihovih potencialov, ne da bi jih pri tem ovirale značilnosti identitete glede na spol, raso, starost (Černigoj Sadar in Vladimirov v Svetlik, Ilič 2004, 261).

### **2.4 ENAKOPRAVNOST GLEDE NA ENAKO PLAČILO ZA ENAKOVREDNO DELO**

Tudi pri plačilu za enako delo se pojavljajo v praksi razlike glede na moške in ženske. Ugotavlja se, da v mnogih primerih povprečni dohodki žensk zaostajajo za povprečnim dohodkom moških. Vzrokov za takšno stanje je več, omenila bom le nekaj primerov, ki jih je izpostavila M. Jogan za osemdeseta leta 20. stoletja in ki mnogi še veljajo v sodobnosti: »Zaradi nižje strokovne izobrazbe opravljajo ženske slabše nagrajevana dela, osebni dohodki so v delovno intenzivnih gospodarskih panogah, v katerih je zaposlena pretežno ženska delovna sila, nižji kot v drugih panogah, ženske z enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo imajo moški, pogosteje odklanjajo zahtevnejša in odgovornejša pa tudi bolje plačana dela, obstajajo tudi posebni varstveni ukrepi v korist žensk, ki prepovedujejo opravljanje težkih in organizmu škodljivih del, ravno ta dela pa so bolje plačana, včasih opravljajo tudi manj nadur, imajo krajšo delovno dobo itd.« (Jogan 1986, 91).

Ključne dejavnike, ki vplivajo na plačno vrzel po spolu lahko razdelimo v štiri skupine (Albelda in Shulman v Širec Rantaša 2003, 607-608):

- *Človeški kapital* (moški se načeloma zaposlujejo v dejavnostih, ki zahtevajo več človeškega kapitala, ženske pa v nasprotju prevladujejo v gospodarskih dejavnostih, ki so podcenjene, ponavadi se na te dejavnosti gleda kot na »žensko delo«)
- *Starševstvo in družinske obveznosti* (ženske se soočajo s plačanim in neplačanim delom, medtem ko se moški večinoma soočajo samo s plačanim delom; starševstvo se večinoma povezuje z materinstvom in manj z očetovstvom)
- *Nadomestni diferencial* (pomeni, da med zaposlitvami, v katerih prevladujejo moški in tistimi, v katerih prevladujejo ženske, obstajajo razlike glede na delovne pogoje - moški naj bi opravljali nevarnejše in manj privlačne poklice, kar naj bi vplivalo na plačno vrzel)
- *Diskriminacija oziroma neenako obravnavanje spolov* (če je delavec zelo zainteresiran za določeno delo, mu lahko delodajalec ponudi nižjo plačo, saj vidi, kako pomembna je ta zaposlitev za delavca)

Vendar pa avtorji poročil o zaposlovanju v Evropi leta 2002 ugotavljajo, da vplivata na spolno vzelo v plačah v EU dva dejavnika in sicer je to spolna segregacija poklicev in dejavnosti ter nižje plače v feminiziranih dejavnostih in poklicih.

**Tabela 2.2:** Prikazuje plače žensk kot odstotek moške bruto plače v desetih državah centralne in vzhodne Evrope.

	<b>1996</b>	<b>2001</b>
<b>Slovenija</b>	85%	89,2%
<b>Estonija</b>	71%	73%
<b>Madžarska</b>	79%	80,1%
<b>Litva</b>	70,3%	81,4%
<b>Latvija</b>	78,3%	80,2%
<b>Poljska</b>	80%	81,8%
<b>Romunija</b>	79%	81,6%
<b>Češka</b>	77,1%	74,4%
<b>Bolgarija</b>	68,9%	76,7%
<b>Slovaška</b>	74,5%	74,1%

Vir: Kanjuo Mrčela v Ferfila (2005, 727).

Na neenakopravnost žensk v Sloveniji, kot tudi v drugih državah centralne in vzhodne Evrope, kažejo podatki o povprečni mesečni bruto plači žensk (glej Tabelo 2.2).

V Sloveniji je plačna vrzel med spoloma sicer najmanjša, vendar še obstaja. Po podatkih Statističnega urada RS so leta 2001 ženske v povprečju zaslužile 89,2 % moške plače, leta 2002 pa se ta vrzel malo zmanjša; ženski zaslužek je bil tega leta 90,4 % od moškega. Pomemben podatek je tudi to, da so te vrzeli največje pri univerzitetni izobrazbi, saj so ženske z univerzitetno izobrazbo zaslužile v povprečju 80,3 % plač moških z enako izobrazbo. Po podatkih Urada za statistiko je bila največja plačna vrzel med spoloma na managerskih položajih, kjer so ženske zaslužile 32,9 % moških managerskih plač (Kanjuo Mrčela 2005, 726-728).

Plačna vrzel pa se do leta 2004 še zmanjša. V letu 2004 so ženske za svoje delo dosegle 93 % povprečne mesečne bruto plače moških. Ženske so bile od moških bolje plačane le v starostni skupini od 55-64 let. Vzrok za to pa je dejstvo, da višje izobražene ženske vstopijo na trg dela kasneje kot manj izobražene, ki pa so v tej starostni skupini že upokojene. Najvišja razlika v plačah v letu 2004 je bila v zdravstvu in socialnem varstvu, saj so ženske za svoje delo prejele le 70 % moške plače. Precej očitna razlika med plačami obeh spolov je bila tudi v skupini, ki vključuje upravljavce strojev in naprav, industrijske izdelovalce in sestavljalce, saj je plača žensk dosegla samo 75 % moške. V uradniških poklicih je ta razlika najmanjša, saj je plača žensk dosegla 94 % plače moške. Ženske so bile bolje plačane od moških v dejavnosti kot je gradbeništvo. Plača žensk je bila skoraj 18 % višja od plače moških. Večinoma so opravljale dela na boljše plačanih, vodilnih, nadzornih in pisarniških delovnih mestih, za katera se praviloma zahteva višja izobrazba kot za manj plačana fizična dela, ki v njih v tej dejavnosti opravljajo večinoma moški (Vertot 2008).

### 3 UREJANJE PRAVIC MOŠKIH IN ŽENSK NA ZAKONSKI RAVNI

#### *Mednarodne konvencije*

Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja predstavlja pomembno področje enakosti med spoloma na ustavni in zakonski ravni. Slovenska zakonodaja vključuje načela naslednjih mednarodnih konvencij oziroma drugih dokumentov v zvezi s pravicami žensk:

- *Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (1971)*;
- *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (1971)*, oba pakta vsebujeta določbo, da se države pogodbenice teh dveh paktov zavezujejo, da bodo moškim in ženskam zagotovile enakopravno uživanje vseh ekonomskih, socialnih, kulturnih pravic, ki so določene v paktu;
- *Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (1979)*, ki poziva države pogodbenice, da izvedejo vse potrebne ukrepe za spremembo tradicionalnih vlog moških in žensk v družbi, da bi dosegli popolno enakost;
- *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (1998)*, vključuje širok obseg državljskih in političnih pravic in prepoveduje diskriminacijo;
- *Evropska socialna listina (1961), spremenjena leta (1999)*, izrecno prepoveduje diskriminacijo in zahteva zagotavljanje enakosti pri zaposlovanju;
- *Amsterdamska pogodba (1997)*, ki poudarja enakost spolov, pridobiva znotraj Evropske unije vse bolj na veljavi. Ta vzpodbuja visoko stopnjo zaposlenosti, socialnega varstva ter dvig življenjskega standarda in kakovosti življenja;
- *Pekinška deklaracija (1995)*, je eden najpomembnejših dokumentov, ki je bil sprejet leta 1995 v Pekingu na Četrtni svetovni konferenci Združenih narodov o ženskah. S to deklaracijo so se vlade zavezale, da se bodo zavemale za enake pravice moških in žensk, še posebej, da bodo odpravile vse oblike diskriminacije žensk. Sprejeta so bila različna izhodišča za ukrepanje oziroma področja, na katerih je potrebno ukrepati: neenakopravnost, neustreznost in neenak dostop do izobraževanja in usposabljanja, do zdravstvenega varstva, nasilje nad ženskami, neenakopravnost v gospodarstvu, pri delitvi moči in odločanju na vseh ravneh itd.

## ***Ustava***

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom zapisano tudi v Ustavi RS (14.člen). Ta določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Nadalje je določeno, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji (Habl 2002, 7).

## ***Zakoni***

Ustavna načela so podrobneje opredeljena v posameznih zakonih. Leta 2002 je bil sprejet *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*. V zakonu je opredeljena enakost spolov kot pravica moških in žensk, da so enako udeleženi na področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju. To je krovni zakon, ki opredeljuje temelje za izboljšanje položaja moških in žensk na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja.

Z letom 2003 pa je v Sloveniji stopil v veljavo *Zakon o delovnih razmerjih*, ki je prinesel številne novosti z vidika enake obravnave moških in žensk. Prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju.

»Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi« (Zakon o delovnih razmerjih, 2002, 6.člen).

Prepovedani sta tudi posredna in neposredna diskriminacija, kar pomeni: »Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka « (25. člen).

Prav tako velja glede plačila določba, da je delodajalec dolžan za enako delo ali za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Ključno za mojo obravnavo pa je, da mora delodajalec delavcu zagotoviti pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju zaradi nosečnosti in starševstva. Skratka delodajalec mora delavcem omogočiti usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (Zakon o delovnih razmerjih, 2003, 187. člen).

Pravica delavca je tudi to, da se lahko obrne na Urad za enake možnosti, če meni, da je bil na delovnem mestu zaradi svojega spola neenako obravnavan. Delavec poda pisno v obravnavo svoj primer najkasneje v enem letu od domnevne kršitve. Urad bo zahteval pojasnilo delodajalca, potem bo urad na podlagi ocene izdal pisno mnenje o tem, ali je delavec bil res neenako obravnavan.

### **3.1 INSTITUCIJE**

V Sloveniji imamo tudi *institucije*, ki zagotavljajo enako obravnavo moških in žensk ter za odpravo kršitev. Glavna izmed njih je *Urad varuha človekovih pravic*, ki preprečuje in ugotavlja kršitve človekovih pravic. Pomembna vladna institucija je tudi *Urad za enake možnosti*, ki se zavzema za preoblikovanje tradicionalnih vlog žensk tako v javni kot v zasebni sferi. Z raznimi ukrepi poskuša preprečiti diskriminacijo, hkrati pa ugotavlja konkretne kršitve glede enakosti med spoloma v družbi. Pomembno vlogo na tem področju imajo tudi nevladne organizacije, predvsem ženske skupine in druge oblike civilnega gibanja.

Že v 19. stoletju, kapitalizmu, se začne vprašanje neenakopravnosti žensk, kajti razvoj industrije omogoča večje zaposlovanje žensk in otrok, vendar pa je ženska za enako delo bila plačana manj (Tomšič 1976, 222). Vprašanje diskriminacije pa je stopilo na površje zlasti v drugi polovici 20. stoletja. To se izraža tudi v politiki EU, ki se je začela sistematično lotevati tega vprašanja v zadnjih dveh desetletjih 20. stoletja. Srednjeročni akcijski programi za enake možnosti moških in žensk v EU potekajo namreč od začetka osemdesetih let 20. stoletja. Ti srednjeročni programi se zavzemajo za zmanjšanje razlik med spoloma predvsem glede dostopa do trga delovne sile, za zastopanost v različnih panogah, poklicih in kariernih možnostih. To pa bodo države članice dosegle tako, da bodo uresničevale ukrepe, ki bodo omogočali napredovanje žensk. Zavzemajo se tudi za oblikovanje družini prijaznih politik, ki bodo omogočale lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. To pomeni izboljšave na področju starševskega dopusta, zaposlitev za nopolni delovni čas, urejeno otroško varstvo.



Pomembno pa je tudi zavzemanje za ponovno vključitev na trg delovne sile, po daljši odsotnosti.

Politika enakosti je danes bistveni sestavni del predvsem pri dveh vprašanjih, ki sta v središču pozornosti: pri vprašanju gospodarske rasti in zaposlovanja ter pri vprašanju demografskih sprememb. EU se aktivno zavzema, da bi se dosegla dejanska enakost med spoloma. To pa je razvidno v delu Evropske komisije, ki je v letu 2006 sprejela časovni načrt o enakosti med spoloma za obdobje 2006 - 2010, Evropski svet pa pakt za enakost med spoloma.

Poročilo Komisije o enakosti žensk in moških za Evropsko unijo v letu 2008 kaže na slabši položaj žensk na trgu dela. To je razvidno že iz podatkov o zaposlovanju žensk, čeprav ima 59 % žensk univerzitetno izobrazbo in imajo na splošno boljšo izobrazbo kot moški, je stopnja zaposlenosti za ženske nižja kot za moške. Ženske zaslužijo na uro približno 15 % manj kakor moški, pri doseganju visokih položajev pa imajo več težav kakor moški. Število žensk na direktorskih mestih se povečuje zelo počasi (trenutno jih je le 33 %). Zaposlenih je precej manj žensk z majhnimi otroki (62,4 %) kakor pa moških (91,4 %). Med zaposlenimi s polovičnim delovnim časom je delež žensk znatno višji od deleža moških (žensk je 32,9 %, moških pa 7,7 %).

## **4 UKREPI, KI PRIPOMOREJO K LAŽJEMU USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE**

Kako uskladiti vključenost v plačano delo z obveznostmi neplačanega (gospodinjskega in družinskega) dela, je eno izmed ključnih vprašanj, pri zagotavljanju enakosti obeh spolov. To vprašanje se je pojavilo že z vstopom žensk v plačano delo, vendar pa se je vse do konca 20. stoletja obravnavalo kot družbeno nepomembno vprašanje. Proti koncu 20. stoletja z večdesetletnimi prizadevanji, pa je to vprašanje pridobilo svoje mesto v razvojnih dokumentih Evropske unije (EU) (Jogan 2007, 131).

Tako je še danes to področje predmet obravnave najrazličnejših institucij in organov na evropski ravni. Evropska komisija je tretjega oktobra 2008 sprejela skupek najnovejših določb in iniciativ v zvezi z delovnim in družinskim življenjem (»work-life balance«).

Podan je bil predlog za izboljšanje direktive o porodniškem dopustu - gre za izboljšanje pogojev na področju zdravja in varnosti pri delu nosečih žensk in pa delavk, ki so pred kratkim rodile.

Med drugim je bil tudi sprejet amandma k direktivi o enakem obravnavanju samozaposlenih žensk - države članice naj zmanjšajo spolno diskriminacijo v večih primerih. Ena izmed zahtev oziroma sprejeti amandma je bil enakopravno obravnavanje samozaposlenih moških in žensk, ki naj bi imeli enako socialno zaščito kot ostali zaposleni.

Poudarek pa je tudi na otroškem varstvu. Evropska komisija opozarja, da med otroškim varstvom in zaposlenostjo prihaja do odstopanj. Zato Evropska komisija poziva države članice, naj oblikujejo lahko dostopno in pa kakovostno otroško varstvo.

Skupno vodilo nacionalnih vlad je, naj bodo tisti, ki so delovno sposobni in lahko delajo, vključeni na trg delovne sile, ostali, ki iz različnih razlogov ne morejo delati, pa naj prejemajo denarno pomoč za preživetje. Za delo na trgu dela naj dobijo zaposleni primerno plačilo in pa socialne storitve. Samo tako se lahko doseže, da so vsi, ne glede na delovne sposobnosti, del družbe (ZDS - Brussels update. 2008. Dostopno prek:

[http://www.zds.si/uploads/files/Tuje%20novice/2008\\_ZDS\\_BRUSSELS\\_UPDATE/ZDS%202nd%20Edition%20%282%29.doc](http://www.zds.si/uploads/files/Tuje%20novice/2008_ZDS_BRUSSELS_UPDATE/ZDS%202nd%20Edition%20%282%29.doc) ).

K lažjemu usklajevanju pa lahko pripomorejo tudi ukrepi delodajalcev. Eden izmed takšnih ukrepov je zagotovo uvajanje prožnih oblik zaposlovanja.

## **4.1 PROŽNE (FLEKSIBILNE) OBLIKE DELA**

Fleksibilnost ali prožnost razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Fleksibilnost je bila in je prisotna na področju formalnega in neformalnega dela. Pojem fleksibilizacije je povezan z redefinicijo dela danes, za katero je značilno, da se pojem dela razširja in oddaljuje od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Delodajalci uporabljajo fleksibilne oblike dela za to, da bi omogočile ustvarjanje novih delovnih mest, lažje usklajevanje različnih področij življenja in vrst dela (Kanjuo Mrčela v Svetlik, Ilič 2004, 220- 221).

S spremembami v političnem in gospodarskem sistemu, država dopušča vse več oblik dela, ki pa so vse manj ugodne za delavce. S prožnimi oblikami dela se socialne razmere prebivalstva poslabšujejo, saj se na te oblike dela veže manj socialnih ugodnosti. Delodajalcem prožne oblike dela omogočajo lažje odpuščanje in najemanje delavcev, s čimer zadovoljujejo potrebe vse bolj konkurenčnega trga. Za brezposelne so te oblike dela pogosto edina možnost za zaposlitev. Za zaposlene pa so te oblike dela vir dodatnega zaslužka, omogočajo lažje usklajevanje plačanega dela in gospodinjskega, skrbstvenega, prostovoljnega, učenja z drugimi življenjskimi dejavnostmi, bolj dinamično življenje, hkrati pa sta socialna in ekonomska varnost omejena.

Lahko bi dejala, da imajo fleksibilne oblike zaposlovanja dva nasprotujoča si pomena, po eni strani prispevajo k nižji brezposelnosti, po drugi strani pa nudijo manjšo socialno varnost zaposlenih (Svetlik v Pirher, Svetlik 1994, 123-125).

Dejstvo je, da se v najmanj ugodne oblike fleksibilnega zaposlovanja vključujejo najpogosteje ženske, neizobraženi delavci, invalidi, imigranti in pripadniki rasnih in etničnih manjšin, se pravi skupine, ki so že sicer marginalizirane na trgu delovne sile (Kanjuo Mrčela v Svetlik, Ilič 2004, 234).

Čeprav te oblike zaposlitve prinašajo lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja za ženske kot tudi za moške, je v EU na takšen način zaposlenih manj kot 50 %. Po podatkih Evropske komisije za leto 2000 znaša delež v prožnih oblikah nekaj nad 45 % od vseh zaposlenih.

Poznamo različne oblike prožnosti, ki se razlikujejo glede na pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah. Fleksibilne oblike zaposlitve bi lahko razvrstili v dve skupini in sicer v oblike s pozitivnimi učinki, kot je delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo. Med negativne oblike fleksibilne zaposlitve pa je uvrščeno delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno delo in delo za določen čas.

Podatki o zaposlenih v posameznih oblikah prožnega zaposlovanja v Sloveniji za obdobje 1991 - 2001 kažejo, da slovenski trg dela ni prožen. Ena izmed oblik prožnega zaposlovanja je delo s skrajšanim časom, ki pa ni posebej razvito. Leta 2001 je bilo v tej obliki zaposlitve zaposlenih 6,6 % od vseh delovno aktivnih, in sicer 44,4 % moških in 55,6 % žensk. Če ta delež primerjamo z evropskim povprečjem, vidimo, da je precej pod povprečjem, saj ta znaša 17,9 % (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič v Svetlik, Ilič 2004, 244).

Druga oblika pogostejše fleksibilne zaposlitve je samozaposlenost. Ta je v Sloveniji relativno dobro razvita. Samozaposlenih je v Sloveniji 11,1 %, kar je primerljivo z evropskim povprečjem. Delež zaposlenih za določen čas je med vsemi plačanimi zaposlitvami še razmeroma majhen, ta je v letu 2001 znašal 10,5 %, vendar pa se to število počasi povečuje s povečevanjem števila novih delovnih mest. Prav nova delovna mesta so tista, ki največkrat omogočajo zaposlitev za določen delovni čas.

Glede na mednarodno primerjalno študijo CRANET, ki je bila izvedena leta 2001, med najbolj uporabljane oblike fleksibilnega dela v slovenskih organizacijah sodijo: delo za določen čas (99 % organizacij uporablja to obliko zaposlitve), nadurno delo uporablja 96 % organizacij, dela v izmenah ne uporablja le 14,8 % organizacij, dela ob vikendih pa ne uporablja 17,4 % organizacij (Kanjuro Mrčela in Ignjatovič v Svetlik, Ilič 2004, 248).

Ženske v Sloveniji so nadpovprečno zastopane pri delu za določen čas in delu s skrajšanim delovnim časom. To pa predstavlja večjo negotovost na trgu delovne sile v primerjavi z moškimi. Delo s skrajšanim delovnim časom je najpogosteje povezano z opravljanjem neplačanega dela, kot je varovanje družinskih članov in gospodinjska dela. To pa kaže na obstoj še vedno tradicionalnih vzorcev delitve dela, po katerih ženske prevzemajo več gospodinjskih del kot pa del za plačilo, ki so tradicionalno v rokah moških (Svetlik v Pirher, Svetlik 1994, 131).

Za Slovenijo pa je še vedno značilen razmeroma tog in nefleksibilen trg v primerjavi z EU. To pomeni, da delež zaposlenih v določenih oblikah fleksibilnega zaposlovanja v Sloveniji ni prinesel veliko novosti, večjo prožnost (fleksibilizacijo) slovenskega trga (Kanjuo Mrčela in Ignjatović v Svetlik, Ilič 2004, 243-247).

## **4.2 POMEN OČETOVSKEGA DOPUSTA**

Danes potekajo mnoge diskusije o očetovstvu in sicer v dveh smereh. Na eni strani se postavlja vprašanje krize očetovstva in sicer z zmanjšanjem vloge očeta kot glavnega prehranjevalca družine. Na drugi strani pa se vzpodbuja aktivnejša vloga očetov z večjo vključenostjo moških v vzgojo in skrb za otroke.

Očetovski dopust omogoča očetom, da se bolj vključujejo v skrbstvena dela, posledično pa ta povečuje enakost moških in žensk. Kajti če se bo za izrabo dopusta odločilo več moških, se bo trg dela prilagodil situaciji in bodo vsi zaposleni, ne glede na spol bolj enakopravno sprejemali družinske obveznosti. Poleg tega imajo otroci korist od preživljanja časa s svojim očetom. Kajti vzpostavljanje vezi med očetom in otrokom lahko vpliva na kasnejše otrokovo socialno življenje.

Še vedno pa velja, da v evropskih državah kljub kulturni raznovrstnosti prevladuje tradicionalna, androcentrična kultura s hierarhijo po spolu. In sicer je na eni strani nadvlada, gospodovanje moških, na drugi strani pa podrejen položaj žensk (Jogan 2001, 123).

Da je prišlo do takšne prevladujoče miselnosti in celotne družbene urejenosti, je zgodovinsko najbolj zaslužna katoliška cerkev, s svojo teološko razlago vlog. Vlogo ženske predstavlja z Devico Marijo, ki predstavlja usmiljenje in pripravljenost pomagati vsem. In ker je Slovenija država, v kateri prevladuje krščanska vera, je bilo androcentrično zagovarjanje hierarhije med spoloma na vseh področjih nekaj vsakdanjega (Jogan 2001, 131).

Prve spremembe pa so se začela dogajati na tem področju, z odobritvijo svobode veroizpovedi, ki je bila v Sloveniji zagotovljena z Ustavo leta 1946. S to Ustavo pa ni bila zagotovljena le svoboda veroizpovedi, temveč so bile ženskam in moškim zagotovljene enake pravice na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. V praksi je bil poudarek tudi na ustanavljanju vse večjega števila javnih vrtcev, ki so bili prav tako pomembni za večanje enakopravnosti med spoloma. Tako so se postopoma povečevale dejanske družbene možnosti za odpravljanje neenakosti med spoloma (Jogan 2001, 134).

Čedalje bolj pa se poudarja omogočanje enakosti zaposlitve tako moških kot žensk ter takšno družinsko življenje, v katerem bo prihajalo do dopolnjevanja tako zasebne kot javne sfere. To pa je povezano z ustvarjanjem novega očetovstva in sicer tako, da se odpravi oče kot patriarh in da se ta vključi v vsa dela od gospodinjskega, vzgojnega do emocionalnega (Jogan 2001,188).

Prizadevanja za močnejše vključevanje očetov v domače delo, imajo v Sloveniji že dolgo tradicijo, saj imajo že vse od leta 1976 tako moški kot ženske možnost izrabe starševskega dopusta. V samostojni Sloveniji se ta prizadevanja nadaljujejo tako, da vlada Republike Slovenije posveča veliko pozornost družinam in njihovem kakovostnejšemu življenju. Usklajevanju poklicnega in družinskega življenja s povečanjem vloge očeta v družini, namenja še posebej veliko pozornost Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Na področju družinskega varstva je bil leta 2001 sprejet Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS št. 110/03 - UBP). Ta zakon je na novo opredelil pravice iz starševskega varstva, ki so razdeljene na starševski dopust, starševsko nadomestilo in na pravico do skrajšanega delovnega časa. Znotraj starševskega dopusta je obravnavan porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust.

V Sloveniji se je leta 2003 uveljavil očetovski dopust, ki obsega 90 dni, od katerih pa je le 15 dni plačanih, hkrati pa jih je potrebno izkoristiti do otrokovega šestega meseca starosti. Za ostalih 75 dni, ki se jih lahko porabi do 3. leta otrokove starosti, pa država zagotavlja le prispevke za socialno varnost od minimalne plače. Pri očetovskemu dopustu je potrebno upoštevati, da je ta pravica neprenosljiva, hkrati pa ta pravica izhaja iz statusa zaposlitve, kar pomeni, da do nje niso upravičeni študenti, brezposelni, migranti itd.

Poleg tega lahko očetje izkoristijo pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, ki obsega 260 dni in ga lahko uveljavljata oba partnerja (Ur.l. RS št. 110/03 - UPB). Zakon tudi določa možnosti podaljšanja dopusta za nego in varstvo otroka iz različnih razlogov.

Pravica do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni, načeloma pripada materam vendar pa ga v določenih primerih oz. pogojih lahko izkoristijo tudi očetje. To pa je v primeru, če mati umre, zapusti otroka, če po mnenju zdravnika trajno ali pa začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo ter v primeru, če mati, ki rodi, še ni polnoletna in ima v soglasju z njo to pravico tudi oče ali eden izmed staršev. Starši, tako moški kot ženska, imajo pravico do posvojiteljskega dopusta, če jim je otrok zaupan v vzgojo in varstvo. Ta pravica nastopi najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino.

Posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, v skladu s posebnim predpisom nima pravice do posvojiteljskega dopusta, če je za istega otroka izrabila pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravico do starševskega dodatka.

Za vse te oblike dopusta je pomembno tudi, da so starši deležni starševskega nadomestila. Pravico do starševskega nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta. Pravico do starševskega nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Ur.l. RS, št.110/06-UBP).

Glede na podatke, ki jih je pridobilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je v letu 2007 očetovski dopust s pripadajočim očetovskim nadomestilom izkoristilo 15.287 upravičencev, kar predstavlja 72 - odstotni delež vseh zavarovanih očetov. Približno 9 % očetov je v letu 2004 izkoristilo očetovski dopust brez nadomestila, kar pomeni, da so bili zanje plačani le prispevki za socialno varnost. Dopust za nego in varstvo otroka pa je v letu 2004 izkoristilo približno 2 % očetov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski\\_prejemki/](http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/)).

Pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja in za manjše obremenjevanje žensk z družinskimi obveznostmi je prav tako pomembna pravica staršev do krajšega delovnega časa oz. pravica do plačila prispevkov zaradi starševstva. Ta pravica pomeni, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje enega otroka, pravico delati krajši delovni čas do dopolnjenega tretjega leta starosti otroka. Eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, pa ima možnost pravico uveljavljati do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, ima pravico delati krajši delovni čas tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka. Plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva mu zagotavlja Republika Slovenija. Republika Slovenija plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev, povračila potnih stroškov, pogrebnino in posmrtnino.

V tem primeru, izrabe pravice do krajšega delovnega časa, bi eden od staršev delal namesto 40 ur tedensko, vsaj 20 ur ali pa tudi več, seveda po dogovoru z delodajalcem. Poleg tega bi v primeru 20 - urnega delavnika dobil delavec polovično plačo, imel bi polno zavarovalno dobo (pokojninsko dobo), ter bi dobil polno nadomestilo za prehrano, prevoz in regres.

Nadgradnja pravice do krajšega delovnega časa pa je pravzaprav pravica do plačila prispevkov v primeru štirih ali več otrok. Pri tej pravici ima eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. To pomeni, da eden od staršev (mami ali oče otroka) bodisi zapusti dosedanjo službo, ali pa se odjavi iz evidence brezposelnih oseb na območni enoti zavoda za zaposlovanje. Enemu od staršev Republika Slovenija plačuje prispevke od minimalne plače, teče mu pokojninska doba, vendar pa ta pravica ne predvideva nikakršnega nadomestila. Treba je poudariti, da lahko eden od staršev poljubno izbere časovno izrabo pravice, torej datum začetka in konca trajanja pravice in ni nujno, da jo nastopi takoj po končanem dopustu za nego in varstvo otroka, kakor tudi ni nujno, da jo izkoristi do dopolnjenega tretjega, šestega oziroma desetega leta starosti otroka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih, Ur.l. RS, št.110/06-UBP).

Vlada je z nekaterimi ukrepi poskušala olajšati usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Očetovski dopust je nedvomno eden izmed mehanizmov, ki omogoča vključevanje moških v skrbstvene aktivnosti otrok (Humer 2007, 167).

Vendar pa je poleg zakonodaje potrebno storiti še mnogo več, da bodo očetje v prihodnje pogosteje izkoriščali starševski in očetovski dopust. Poleg zakonodaje imajo velik vpliv tudi razmere na delovnem mestu, kot je npr. fleksibilnost in višina nadomestila. Tudi družbene in kulturne norme niso zanemarljive, kajti še vedno vlada tradicionalni vzorec starševstva, po katerem so matere tiste, ki prevzamejo vlogo gospodinje in »varuške«.

Stopnja izobrazbe staršev tudi posredno vpliva na razdelitev vlog, kajti raziskave kažejo, da višja ko je izobrazba staršev, večje so možnosti za enakopravnejšo delitev dela.

Kljub temu, da je zakonodaja na tem področju dobro razvita, so spremembe v praksi počasne. Zato bo potrebno na začetku spremeniti tradicionalne norme in vrednote in miselnost ljudi tako na individualni kot na družbeni ravni.



### **4.3 SISTEM JAVNEGA OTROŠKEGA VARSTVA**

Danes je nekaj vsakdanjega, da se zagotavlja mnogo programov predšolske vzgoje, kajti ti omogočajo zagotavljanje enakosti moški in žensk ter prispevajo k lažjemu usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. V preteklosti pa to ni bila vsakdanja praksa. Na Zahodu so bili dolgo prepričani, da bodo z zaviranjem razvoja predšolske vzgoje, preprečili zaposlovanje žensk (Stropnik 1997, 80).

V Sloveniji, ki ima tradicionalno visoko zaposlenost žensk s polnim delovnim časom, se je od sredine 20. stoletja v času socializma razvijal in širil sistem javnega otroškega varstva.

(Humer 2007, 166). Za Slovenijo velja, da ima zelo dobro urejene pogoje glede varstva otrok in kot navaja Stropnik je otroško varstvo in pa otroški dodatki na zelo visoki ravni. Hkrati pa je varstvo otrok v Sloveniji široko dostopno in si ga je zaradi visokih subvencij mogoče tudi privoščiti. In to je tudi eden najpomembnejših razlogov, zakaj je delež zaposlenih žensk skoraj enak deležu moških (Sicherl 2003, 44).

Na širitev otroškega varstva kažejo tudi podatki, po katerih se delež otrok, vključenih v vrtce, iz leta v leto povečuje. Po podatkih statističnega letopisa je bilo leta 1961 v vrtce vključenih 7,7 % otrok, do 1995 je število otrok vključenih v vrtce naraslo na 56,9 % (Stropnik 1997, 99). Če primerjam podatke za leto 2004 in 2007, ko gre za relativno kratko obdobje, opazimo bistvene razlike pri vključenosti otrok v vrtce. V šolskem letu 2004/05 je delovalo v Sloveniji 178 vrtcev pri OŠ in 18 zasebnih vrtcev. V vrtce pri OŠ je v tem letu vključenih približno 20 % otrok, v zasebne vrtce pa okoli 1 % otrok. V letu 2004/05 je bilo vključenih v vrtce približno 54.515 otrok, kar predstavlja 60,8 % od 1. leta starosti do vstopa v šolo. Od 18 zasebnih vrtcev jih ima 6 koncesijo, ostali pa izvajajo svoje programe predšolske vzgoje, od tega 4 zasebni vrtci izvajajo program po posebnih pedagoških načelih; po načelih waldorfske pedagogike izvajata program dva zasebna vrtca v Ljubljani in eden v Mariboru, en vrtec v Ljubljani pa izvaja program Montessori (Ministrstvo za šolstvo in šport, Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/si/delovna\\_podrocja/predsolska\\_vzgoja/vrste\\_programo/](http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/predsolska_vzgoja/vrste_programo/)).

V šolskem letu 2007/08 se je število otrok vključenih v predšolsko vzgojo in izobraževanje v vrtcih povečalo. Število otrok v vrtcih je naraslo na 61.359, kar predstavlja 68 % od 1. leta starosti pa do vstopa v šolo. Tudi število vrtcev je v obdobju treh let naraslo na število 811, od katerega je 787 javnih vrtcev in pa 24 zasebnih (Ložar 2008).

Veliko zaposlenih ljudi v Evropi težko najde čas za varstvo otrok in starostnikov. Javni vrtci so ustrezna oblika varstva za otroke, vendar pa obstaja problem, da ti še nimajo ustreznega delovnega časa. Glede na raziskavo z naslovom Starši med delom in družino, ki je bila opravljena leta 2004 na mladi populaciji v starostni skupini od 22 do 35 leta, mladi menijo, da je obratovalni čas vrtcev neustrezen. Kar 64 % anketirancev meni, da bi morali vrtci obratovati po 16 uri (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 36).

Večina vrtcev ima dopoldanski delovni čas, vendar pa se število vrtcev s celodnevnim delovnim časom počasi povečuje. Hkrati pa vrtci ne obratujejo čez vikend. In glede na zgoraj omenjeno raziskavo, jih 36 % meni, da bi bilo dobro, če bi bili vrtci odprti tudi ob sobotah in nedeljah. Poleg delovnega časa vrtcev pa so pomembni tudi stroški otroškega varstva za starše. Koliko družina plačuje za stroške vzgoje in izobraževanja otroka, je pomembno zato, ker se na podlagi tega starši odločajo, koliko otrok bodo imeli, ali se bo mati zaposlila, kakšno kvaliteto varstva in vzgoje bodo zagotovili otrokom. Zato je pomembno, da država na tem področju s subvencioniranjem programov pomaga velikemu deležu ekonomsko šibkega prebivalstva. S tem pa pripomore k oblikovanju družini prijazne politike (Stropnik 1997, 112).

Poleg tega je v vseh sodobnih družbah družinska politika zelo pomemben del socialne politike. Politika otroškega varstva je pomembna iz več vidikov:

- za otroke, ker je namen te politike izenačiti možnosti otrok različnih družbenih plasti ob startu v življenje
- za starše, ker je njen namen olajšati breme, ki ga otrok predstavlja za starše v materialnem smislu in ker z ustanavljanjem, sofinanciranjem ustanov za varstvo in vzgojo otrok omogoča zaposlitev obeh staršev
- za družbo kot celoto, ker zagotavlja obnovo prebivalstva in omogoča boljšo izrabo delovnih in drugih potencialov vsega prebivalstva (Kukar 1991, 140).

Podobne cilje navaja tudi Stropnik:

- povečanje zaposlovanja mater predšolskih otrok z zagotavljanjem vzgojno varstvenih ustanov in s tem prispevati k večji emancipaciji žensk
- prispevati k večji družbeni enakosti, kot je izenačevanje izobraževalnih možnosti vseh otrok ne glede na socialno - kulturno okolje
- pomoč staršem pri njihovi vzgojni funkciji
- višanje stopnje rodnosti

(Stropnik 1997, 71).

Na splošno postaja subvencionirano otroško varstvo v raznih vzgojno varstvenih ustanovah kot tista oblika pomoči družinam, ki je še posebej primerna za otroke od tretjega leta starosti dalje, vedno pomembnejša v vseh evropskih državah iz različnih razlogov. Eden od razlogov je, da se povečuje število družin z enim ali dvema otrokoma, kjer otroci nimajo možnosti, da bi pridobivali socialne izkušnje z vrstniki. Vse države članice EU uporabljajo javna sredstva za subvencioniranje raznih oblik skupinskega javnega varstva.

Za otroke do 3 leta starosti so večinoma organizirane jasli in pa organizirano družinsko varstvo. V večini držav poznajo tudi varstvene ustanove, ki jih organizirajo in financirajo delodajalci. To so predvsem podjetja s pretežno žensko delovno silo kot so banke, bolnice, javna administracija itd. Vendar pa je javno organiziranega in financiranega varstva za otroke do tretjega leta starosti v večini držav malo, zato morajo starši kar sami poskrbeti za varstvo otrok ali v okviru družine, ali v neregistriranem družinskem varstvu ali z varuško na svojem domu. Večina javno sofinanciranega varstva otrok od treh let pa do vstopa v šolo se izvaja v več oblikah, in sicer v otroških vrtcih, pred osnovno šolo in pa v igralnih centrih (Kukar 1991).

Glede na to, da poznamo tri različne modele države blaginje kot so rezidualni (marginalni), institucionalni (skandinavski) in korporativistični (Bismarckov), najdemo znotraj njih tudi različne ureditve otroškega varstva.

### ***4.3.1 OTROŠKO VARSTVO GLEDE NA TIP DRŽAVE BLAGINJE***

#### **Skandinavski tip:**

V skandinavskem tipu države blaginje je poudarek na blaginji vseh. To pomeni, da vsi pridobivajo, vsi so odvisni in vsi se zavedajo dolžnosti plačevanja davkov. Značilnosti tega tipa so tudi polna zaposlenost, ki temelji na pravici do dela, ki jo zagotavlja država. Pri tem bom izpostavila tri države in sicer Dansko, Finsko in Švedsko.

Na Danskem je plačilo vrtcev odvisno od občinskega proračuna. Vendar pa je posredno višina plačila javnega varstva odvisna od dohodkov staršev. Družine z več otroki v javnem vrtcu so opravičene do določenega popusta na vsakega otroka, medtem ko so družine z nizkimi dohodki popolnoma oproščene plačila.

Na Finskem so starši glede na dohodke in število družinskih članov razvrščeni v 5 razredov. Prav tako kot na Danskem imajo določene ugodnosti za več kot enega otroka v vrtcu. Družine z nizkimi dohodki pa so plačila oproščene.

Na Švedskem so plačila vrtcev prav tako kot na Danskem odvisna od družinskih dohodkov in tudi od števila otrok iz iste družine, vključenih v programe predšolske vzgoje. Vendar pa švedski starši pokrivajo manjši delež (10 % ekonomske cene) stroškov predšolske vzgoje kot v drugih skandinavskih državah. Na Danskem pokrivajo starši 22 %, na Finskem 14 % in na Norveškem 24 % stroškov. Ker so cene in visoke kvalitete programov (izobrazba osebja, dnevno trajanje programov, boljši prostorski standardi, boljša prehrana) na Švedskem v primerjavi z drugimi skandinavskimi državami ugodnejše, je popolnoma razumljivo, da je povpraševanje za vključitev v javne programe predšolske vzgoje na Švedskem mnogo večje.

### **Korporativistični tip:**

Drugi model je srednjeevropski korporativistični model, ki se je razvil na podlagi cehovske tradicije ter pod velikim vplivom katoliške cerkve in je zato velik poudarek na družini. Tipično za ta sistem je, da država z družinskimi dodatki skuša spodbujati materinstvo in zmanjševati odhajanje žensk z doma. Otroško varstvo je v tem sistemu slabo razvito (Trbanc 1992, 94-108).

Če pogledamo znotraj tega sistema Nemčijo, upoštevajo pri določanju plačila otroškega varstva socialnoekonomski položaj družine. Za programe plačujejo vsi starši enako, vendar pa imajo starši z nižjimi dohodki pravico do povračila dela plačanega zneska. Višina plačila pa je še odvisna od trajanja programa, pa tudi od drugih oblik financiranja, kot so prispevki deželnih subvencij. V povprečju znašajo plačila staršev 10 % tekočih stroškov.

### **Liberalni tip:**

Tretji model je Beverdrigov - liberalni britanski model, za katerega je značilno majhno število univerzalnih programov ter slabo socialno zavarovanje. Socialne ugodnosti pripadajo le posameznikom z zelo nizkimi dohodki in tistimi, ki so popolnoma odvisni od pomoči države.

Kot primer države bom navedla Veliko Britanijo, ki ima razvite kvalitetne programe predšolske vzgoje, vendar pa so dragi in si jih tako vsakdo ne more privoščiti. Na eni strani so programi, za katere starši plačujejo celotno tržno ceno, na drugi pa so programi, ki so brezplačni in visoko subvencionirani, vendar nizke kakovosti. In prav visoke cene otroškega varstva onemogočajo staršem, da bi svoje otroke vključili v otroško varstvo, sami pa bi se zaposlili. Plačilo varstva tako javnega kot privatnega je odvisno od dohodkov staršev. Starši z nižjimi dohodki so delno ali pa v celoti oproščeni plačila občinskih jasli, medtem ko morajo privatne jasli v celoti plačati sami (Stropnik 1997, 131).

## **Slovenija**

V Sloveniji področje predšolske vzgoje urejata dva zakona in sicer Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2005) ter Zakon o vrtcih (2005). Prvi ureja oziroma določa način upravljanja in financiranja vzgoje in izobraževanja, drugi pa ureja predšolsko vzgojo, ki jo izvajajo javni in zasebni vrtci, opredeljuje njihove naloge, programe, načela.

V Sloveniji je staršem zagotovljena pravica do izbire med javnim ali zasebnim vrtcem ter med različnimi programi. To pomeni, da starši pri izbiri vrtca niso vezani na vrtec v občini stalnega oziroma začasnega prebivališča, ki jim je v skladu z zakonom dolžna zagotavljati subvencijo iz svojega proračuna, ampak lahko izberejo katerikoli vrtec v katerikoli občini.

Starši lahko izbirajo tudi med različnimi programi, ki jih izvaja vrtec. Dnevni program traja od 6 - 9 ur in lahko poteka dopoldne, popoldne, ves dan ali izmenično. Poldnevni program traja od 4 - 6 ur - poteka lahko dopoldne, popoldne ali izmenično. Dnevni in poldnevni programi so namenjeni otrokom od 1. leta starosti do vstopa v šolo in obsegajo vzgojo, varstvo in prehrano otrok.

Vrtec lahko organizira vzgojo in varstvo otrok tudi v vzgojno-varstveni družini. Ta oblika vzgoje in varstva poteka na domu in jo lahko opravlja vzgojitelj ali pomočnik vzgojitelja, ki je zaposlen v vrtcu, ali zasebni vzgojitelj. Vrtci lahko organizirajo tudi občasno varovanje otrok na njihovem domu. Gre za posebno obliko storitve, ki je že uveljavljena v zahodnih državah, pri nas pa jo nekaj let ponujajo različne gospodarske organizacije in društva. Varstvo na domu lahko opravljajo delavci vrtca (vzgojitelji, pomočniki vzgojiteljev in svetovalni delavci) in zunanji sodelavci, vendar to storitev v celoti plačajo starši.

## 5 ŽENSKÉ NA TRGU DELOVNE SILE

### 5.1 ZAPOSLOVANJE ŽENSK

»Mit o »naravni ženski«, o ženski, ki je samo mati in gospodinja, ni zgodovinsko dejstvo, je ideološki konstrukt. Če hočemo iz človeške zgodovine izluščiti »tipično žensko«, to nikakor ni čuvarica ognjišča, ampak je prav to kar je danes: zaposlena ženska. Je ženska, ki mora delati, da bi se družina prehranila, poleg tega pa ima na skrbi domača opravila in vzgojo otrok. Šele industrija je ločila delo od prebivališča;...(Cigale 1992, 39)«

Ženske so se začele množično zaposlovati zlasti v drugi polovici 19. stoletja, posebej pa je naraslo njihovo zaposlovanje v času prve svetovne vojne, ko so bili moški na bojiščih. Z industrializacijo se je zaposlovanje žensk nadaljevalo, saj je potreba po večjem številu delovne sile z večanjem števila delovnih mest večala. Tudi na Slovenskem so se ženske kljub nasprotovanju vstopanju žensk v plačano delo, intenzivno zaposlovale v prvih dveh desetletjih 20. stoletja v industriji in obrti. V obdobju med vojnama se je delež zaposlenih žensk še povečal in že takrat je prihajalo do feminizacije poklicev. Ženske so v takratnem obdobju opravljale dela kot je delo v trgovini, bile so tudi gospodinjske pomočnice, strežnice, negovalke. V nadaljevanju pa je hitra rast zahodno- in srednjeevropskega gospodarstva v petdesetih, šestdesetih in sedemdesetih 20. stoletja je povzročila nenehno zaposlovanje ženske delovne sile.

Vendar pa je bil primarni vzrok za spreminjanje deleža žensk v različno zahtevnejših poklicih prav možnost izobraževanja žensk na vseh področjih in ravneh, še posebej pa na visokošolski ravni. Ženske so v izobrazbi dolga stoletja zaostajale, vendar pa so v 80-tih letih 20.st. moške dohitele in jih na nekaterih področjih celo prehitele. Vzrok za zaostajanje žensk v izobrazbi v preteklosti je bil prav gotovo šolski sistem, ki je odrekal ženskam pravico do izobraževanja predvsem na srednjih in visokih šolah. Možnost šolanja za ženske se je povečala po letu 1774 z splošno šolsko uredbo Marije Terezije. V to obdobje segajo začetki obrtnega izobraževanja. Ženskam je bila do 19.stoletja zaprta pot v srednješolsko izobraževanje in na univerzo. V 19. st. se pojavijo prva učiteljišča, odprte so prve srednje šole za ženske. Učiteljski poklic je ženskem omogočil, da so se počasi začele pomikati v javnost, saj so postajale finančno neodvisne. Za ženske, ki so se že v preteklosti začele zavedati pomena izobraževanja, je danes to prednostni cilj, saj je osnova za poklicno kariero.

Ženske so tiste, ki študij danes nadaljujejo na terciarni ravni. V študijskem letu 2006/2007 je bilo v Sloveniji v terciarno (tj. višješolsko strokovno in visokošolsko) izobraževanje vpisanih 115.944 študentov, to je že skoraj polovica (48,2 %) prebivalstva, starega 19 do 23 let; med vsemi vpisanimi je bilo 58,3 % žensk (Vertot 2008).

Eden od razlogov za pogostejše in številnejše pojavljanje žensk na trgu delovne sile je povezan z naraščanjem deleža ženskih poklicev, ki zahtevajo večjo usposobljenost in dopuščajo večjo stopnjo identifikacije. Spekter poklicev, ki jih opravljajo žensk, se je spremenil. Vendar pa se ženske še vedno pogosteje odločajo za tako imenovane »ženske« poklice. Npr. v Avstriji se je delež uradnic, na področju zdravstva, šolstva, kulture, državne in občinske uprave, od preloma stoletja (19. in 20. st.) podeseteril (Sieder 1998, 233-234).

Vendar pa se ob zaposlovanju ženske njihova nadobremenjenost z gospodinjskimi opravili in družino ni bistveno spremenila. Konec 19. stoletja, na Slovenskem, ko so se ženske množično zaposlovale v industriji in obrti, so kritične sodobnice govorile o »trojnem zaslužnjenju žensk in sicer: »Ženska po naravi kot mati in žena; kot delavka in oskrbnica družine, v kateri mora biti brezpogojno in vedno na razpolago; in pa kot pridobitna delavka v drugem podjetju. Ko je mož dokončal svoje delo je bil svoboden in se je lahko odpočil za naslednji delovni dan. Medtem ko ženska pride iz dela ne more sestiti niti za hip, kajti čakajo jo lačni otroci, mož. Po večerji pa je potrebno opraviti ostala hišna opravila, ponoči pa po vsej verjetnosti bedi zaradi bolehnega otroka, zjutraj pa jo čaka novo delo« (Brezar v Jogan 2001, 13).

Kljub tehničnemu napredku in olajšanju mnogih gospodinjskih opravil, je konec 20. in v začetku 21. stoletja še vedno mnogo del, ki jih v gospodinjstvu in družini večinoma opravljajo ženske. In 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 članice in člane družine le počasi napreduje (Černigoj Sadar 2000, 43).

To potrjujejo tudi rezultati novejših raziskav, saj ženske prevzemajo večinoma skrb za otroke in druge odvisne družinske člane ter večino gospodinjskih del. Če upoštevamo tako plačano in neplačano delo ugotovimo, da je delovni čas žensk daljši od delovnega časa moških. Rezultati študije o porabi časa, ki jo je izvedel Statistični urad Republike Slovenije v obdobju od aprila 2000 do marca 2001 kažejo, da ženske porabijo v povprečju za gospodinjska

opravila in neformalno pomoč drugim po 4 ure in 4 minute na dan, moški pa 2 uri in 23 minut.

Ženske v Sloveniji, po najnovejših podatkih Eurostata (European Communities, 2004), delajo več kot moški in ženske v ostalih devetih preučevanih evropskih državah (Belgija, Nemčija, Estonija, Francija, Madžarska, Finska, Švedska, Združeno Kraljstvo, Norveška) (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 720-721).

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

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 (Černigoj Sadar 2000, 43).

## **5.2 PREGLED RAZVOJA IN STANJA ZAPOSLOVANJA ŽENSK** **(v Sloveniji in EU)**

Na zaposlovanje žensk vpliva ekonomski, socialni, kulturni razvoj žensk v primerjavi z moško populacijo. Poleg večje potrebe po delovni sili in dosežene izobraženosti žensk vpliva na večje zaposlovanje žensk tudi njihova samostojnost in neodvisnost, boj za enakopravnost žensk ter nenazadnje ekonomska nuja oziroma boj za preživetje.

Za žensko delovno silo veljajo določene značilnosti, kot so: več nepredvidenih odsotnosti, krajša delovna doba, zaposlovanje za krajši delovni čas in pa poleg službe opravljajo večino družinskih obveznosti. Zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana so ženske v vsaj 10 % primerov pogosteje odsotne z dela kot moški. Med letoma 2004 in 2005 je bilo v Sloveniji odsotnih z dela zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana 63 tisoč delovno aktivnih žensk in 41 tisoč moških. Skoraj tri četrtine vseh delovno aktivnih prebivalcev je zaradi nege družinskega člana vzelo bolniški dopust, in sicer 48 tisoč oz. 63,1 % žensk in 28 tisoč moških (Vertot 2008).



V državah EU so med zaposlenimi s krajšim delovnim časom ali med samozaposlenimi, ženske (stare od 25 do 49) velika večina (89,9 %). To obdobje pa se ujema z reproduktivnim obdobjem žensk, v katerem družinske in poklicne obveznosti usklajujejo tako, da se zaposlijo ali samozaposlijo s krajšim delovnim časom (Verša v Pirher, Svetlik 1994, 145).

Bistveni vpliv na večjo aktivnost žensk po mojem mnenju ima močna želja žensk po samostojnosti in neodvisnosti, ki spodbuja ženske tudi k zaposlovanju za nepolni delovni čas v tistih obdobjih, kjer (večinoma) niso razvite družbene podporne dejavnosti (npr. vrtci).

Danes najdemo ženske skoraj v vseh poklicih, vendar še vedno prevladujejo na manj kreativnih zaposlitvah, poleg tega jih je malo na vodilnih položajih. Ženske, ki dosegajo visoke uspehe v šoli, so med vodilnimi in vodstvenimi kadri v podjetjih v manjšini.

Ker so ženske obravnavane kot posebne ciljne skupine, so v mnogih državah njim namenjeni različni socialni programi in ukrepi. Z aktivno politiko skušajo vlade omogočiti ženskam enake možnosti usposabljanja, zaposlovanja in profesionalnega napredovanja kot moškim. Poseben položaj žensk se kaže že v tem, da kljub intenzivnemu zaposlovanju stopnja brezposelnosti žensk ostaja v večini evropskih držav precej višja od stopnje brezposelnosti moških.

Položaj žensk v Sloveniji je nekoliko boljši kot v povprečju EU: po podatkih za leto 2008 je zaposlenost žensk v Sloveniji 61,8-odstotna (zaposlenost moških pa 71,1-odstotna). V EU-27 ima glede tega najugodnejši položaj Danska (73,4-odstotna zaposlenost žensk in 81,2-odstotna zaposlenost moških), najmanj ugodnega pa Malta (zaposlenost žensk 35-odstotna, zaposlenost moških 74,5-odstotna (Vertot 2008).

Tudi glede na brezposelnost obstajajo razlike med Slovenijo in državami Evropske unije. V obdobju socialistične ekonomije v Sloveniji brezposelnosti skorajda nismo poznali, stopnja registrirane brezposelnosti se je gibala okoli 2 %. V prvi polovici devetdesetih let, ko so se zaostrovale ekonomske razmere, je brezposelnost naglo naraščala in je postala eden od najhujših socialnih problemov v Sloveniji. V tistem obdobju so mnoga proizvodna podjetja v težki in strojni industriji šla v stečaj tako, da je brez dela ostala predvsem moška delovna sila. Storitveni sektor in javna uprava, ki zaposluje pretežni del ženske delovne sile, nista bila tako prizadeta. Najvišja stopnja registrirane brezposelnosti je bila dosežena v letu 1993 in je za ženske znašala 14,3 %, za moške pa 16,3 %. Z umiritvijo tranzicijskih razmer in izboljšanje

ekonomskih razmer, pa se je začel slabšati položaj žensk na trgu delovne sile. Tako kot v Evropski uniji tudi v Sloveniji v tistem obdobju delodajalci zaposlujejo pogosteje moške, ženskam pa je vse težje najti zaposlitev. Leta 1999 so ženske tako prvič sestavljale 50 % registrirane brezposelnosti, stopnja njihove registrirane brezposelnosti je znašala 15 % (za moške 12,5 %) (Černigoj Sadar in Verša v Svetlik in drugi 2002, 405).

V Sloveniji danes še vedno med brezposelnimi prevladujejo ženske. Decembra 2007 je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje registriranih 68.411 brezposelnih oseb, med njimi je bilo 53,7 % žensk. Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2007 pa je bila 9,6 % za ženske in 6,2 % za moške.

Starostna struktura brezposelnih se iz leto v leto slabša, tako pri moških kot pri ženskah. K temu je največ prispevalo dejstvo, da med brezposelnimi prevladujejo starejši in manj izobraženi.

Obstaja več razlag za večjo brezposelnost žensk in ena izmed njih je hitro povečanje žensk na trgu delovne sile. Poglavitni vzrok za večjo brezposelnost žensk je po mojem mnenju, spolna diskriminacija, ki onemogoča ženskam lažji vstop na trg dela. Vendar pa glede na našete vzroke za večji delež brezposelnosti žensk še vedno prevladuje - en razlog, to pa je reprodukcijska vloga žensk, zaradi katere ženske ostajajo nezanesljiva in pa draga delovna sila, ki jo delodajalci raje nadomestijo z moško.

Udeležba ženska na trgu delovne sile v Evropski uniji je še vedno pod močnim vplivom androcentrične delitve med javnim in zasebnim življenjem. Vendar pa obstajajo razlike med državami glede na politike države blaginje. Lewis jih uvršča v tri skupine. Za prvo skupino je značilna družinska politika, v kateri je mož glavni hranilec družine. Socialni dodatki in pa davki so odvisni od dohodkov moža. Nasprotje temu blaginjskemu sistemu so skandinavske države, ki predpostavljajo, da bodo vsi za delo sposobni državljani zaposleni in da bodo vsi iskali delo. Slovenija se s svojimi osnovnimi značilnostmi najbolj približa skandinavskemu sistemu države blaginje. Tretja skupina pa je kombinacija prve in druge, vanjo je uvrščena Francija, Velika Britanija itd. (Lewis v Svetlik in drugi 2002, 400).

Za Evropo je značilno, da je v vseh državah Evropske unije aktivnost žensk nižja od delovne aktivnosti moških. Tako je stopnja aktivnosti žensk v letu 1996 znašala 39,7 % za ženske, za moške pa 59,8 %. Vendar pa stopnja aktivnosti žensk narašča, medtem ko za moške ostaja stopnja aktivnosti bolj stabilna. (Černigoj Sadar in Verša v Svetlik in drugi 2002, 406).

V zadnjem času se je delež žensk med aktivnim prebivalstvom v Sloveniji povečal. Število delovno aktivnih prebivalcev je v avgustu 2007 znašalo 854.585, od tega je bilo 485.152 moških in 369.433 žensk. Lahko rečemo, da je položaj žensk v Sloveniji glede na povprečje EU nekoliko boljši: zaposlenost žensk v Sloveniji je 61,8-odstotna (Drnovšek 2007).

Za izboljšanje položaja žensk v *zaposlovanju*, bi bilo potrebno zmanjševati tradicionalne družbene vloge žensk in moških ter odpravljati stereotipe o ženskah in njihovih »željah«. Ker je zaposlitev žensk ključna za neodvisni položaj le teh in je v zadnjem desetletju ta postala težje dosegljiva za ženske kot za moške, bi bilo potrebno, po mojem mnenju, glede na različne vire, uvesti naslednje spremembe:

- izboljšanje zaposlitvenih možnosti
- povečati dostop do dela, služb
- ustaviti diskriminacijo mladih žensk pri zaposlovanju
- odpraviti prikrite omejitve pri zaposlovanju mladih žensk
- usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti za oba partnerja
- enak dostop do vseh poklicev
- razbiti »stekleni strop« pri karieri žensk itd.

## **6 ZAPOSLOVANJE ŽENSK V RAZLIČNIH POKLICNIH SKUPINAH**

### **6.1 ŽENSKE V POLITIKI**

Tradicionalna vloga ženske kot matere in gospodinje je tisto, kar je izključevalo ženske iz političnega, javnega življenja. Prav tako kot drugod po svetu, velja tudi za Slovenijo, da so bile ženske stoletja izključene iz politike. Volilna pravica je ženskam omogočila vstop v politiko, vendar pa to še ni pomenilo, da so lahko brez težav politično delovale in vstopale v politiko. Pri tem so imele mnogo ovir, od ekonomskega statusa posameznic, do političnega sistema v državi.

V Sloveniji so ženske pridobile volilno pravico šele po drugi svetovni vojni (1946), ko je volilna pravica žensk zapisana v ustavi. Vendar pa smo v primerjavi npr. z Avstralijo v zaostanku, saj so ženske tam pridobile volilno pravico leta 1902, medtem ko pa smo v primerjavi s Švico v prednosti, saj ženske tam dobijo volilno pravico šele leta 1971.

V socialističnem obdobju je bil poudarek na izgradnji egalitarne družbe, v kateri med ljudmi ni bistvenih socialnih in ekonomskih razlik. V skladu s to ideologijo je delavski razred preko izvoljenih predstavnikov ljudstva odločal o svoji usodi. V obdobju samoupravnega sistema je bil najpomembnejši skupni interes delavskega razreda, interesi posameznih delov pa so bili tej skupini podrejeni. Ta sistem ni priznaval potrebe po posebnem političnem organiziranju in delovanju posameznih delov populacije. In prav zaradi tega posebno politično organiziranje žensk, ni bilo zaželeno, med drugim je bila ukinjena med drugo svetovno vojno ustanovljena – Antifasištična fronta žensk (Antić 1998, 157-166).

Samoupravni socializem je postopno ustvarjal temelj za neposredno demokracijo, v kateri naj bi o vsem odločalo ljudstvo torej tudi ženske. V tem obdobju so tudi ženske v političnem delovanju zasledovale cilje in politične interese družbenopolitičnih organizacij, ne pa ciljev žensk kot posebne politične skupine. Glede položaja žensk je na normativni ravni v tem obdobju dolgo časa vladalo splošno zadovoljstvo. Država je sprejela vrsto ukrepov, zakonov, ratificirala je mednarodne sporazume in deklaracije, ki naj bi vplivali na izboljšanje njihovega položaja (Antić 1998, 157-166).

V Sloveniji so bile ženske pogosto aktivne udeleženke različnih družbenih gibanj. V prvi polovici osemdesetih je bila ustanovljena Ženska sekcija pri sociološkem društvu, kasneje pa še Klub Lilith. Sčasoma so se jima pridružijo manjše skupine, ki so bile usmerjene na širjenje feministične ideologije, nudenje pomoči žrtvam nasilja in spolnih zlorab. Oblikovale pa so se tudi skupine, ena izmed njih je Ženske za politiko, ki so se ukvarjale z možnostjo participacije žensk v politiki (Antić 1998, 184).

Do zasuka v že povečani udeležbi žensk v političnem odločanju je prišlo s spremembo političnega sistema - z uvedbo večstrankarskega sistema. Majhno podporo pri političnih odločitvah so imele ženske v Sloveniji v začetku devetdesetih, ko so potekale prve večstrankarske volitve (1990). Izredno malo žensk je bilo že na kandidacijskih listah (le 15,7 odstotkov za volitve v republiško skupščino, v občinske 19,7 odstotkov), še manj pa je bilo izvoljenih. Politični interesi žensk so bili na teh volitvah prepoznani kot legitimni interesi ene od skupin, vendar pa njihovemu udeležanju niso posvečali velike pozornosti.

Neuspeh na večstrankarskih volitvah leta 1990 je ogrozil tudi interese in pravice žensk, ki so jih imele že v obdobju socializma. Zaslediti je bilo mogoče predloge za izenačitev delovne dobe za upokojitev za moške kot za ženske, kar bi podaljšalo delovno dobo žensk. Takrat so se ženske povezale organizirano v stranke, saj jim je to sodelovanje omogočalo večji vpliv.

Če definiramo enakost kot doseganje stanja v družbi, v katerem sta oba spola enako prisotna v odločanju, potem lahko rečemo, da je stanje v politiki v Sloveniji še daleč od enakosti moških in žensk. Ženske so glede na delež, ki ga imajo v strukturi prebivalstva, slabše zastopane od moških na vseh ravneh političnega odločanja. Na volitvah leta 2000, je bilo na kandidatnih listah vseh strank 235 žensk, ki so predstavljale 23,4 % vseh kandidatov. Od tega je bilo izvoljenih 12 žensk, kar pomeni 13,3 % zastopanost žensk. In če primerjamo Slovenijo z dvainštiridesetimi državami članicami Sveta Evrope, se uvrščamo na sredino, na triindvajseto mesto (Habl 2002, 12).

Mnogi so po spremembah volilne zakonodaje, s katero je bilo strankam naloženo, da na svoje kandidatne liste za državnozbornske volitve uvrstijo vsaj četrtino žensk, pričakovali občutno povečanje njihove zastopanosti v parlamentu. Stanje pa se ni prav dosti spremenilo na državnozbornskih volitvah 2008. Čeprav je bilo med več kot tisoč kandidati na državnozbornskih volitvah kar 35 odstotkov žensk, jih je bilo v parlament izvoljenih zgolj 12,

torej 13 odstotkov od 90-ih poslancev. S tem Slovenija ostaja na repu evropskih držav po zastopanosti žensk v zakonodajni oblasti. V polovici vseh parlamentarnih strank, nimajo niti ene ženske predstavnice. Edino pri zmagovalnih socialnih demokratih je uspel preboj izrazito moške politike, saj je med njihovimi 29 poslanci osem žensk. Torej dobra četrtina, kar je sicer le nekoliko nad povprečjem deleža žensk v parlamentih evropskih držav (Glücks 2008).

Po mnenju Urada za enake možnosti se na političen področju srečujemo z vertikalno spolno segregacijo. Na to kaže tudi podatek, da Slovenci nismo imeli še nikoli predsednice in tudi ne podpredsednice vlade. Tudi delež državnih sekretark in vodij organov v sestavi ministrov je dokaj nizek. Se pravi, da bo potrebno v Sloveniji v politiki še marsikaj postoriti, da se bomo približali skandinavskim državam, ki imajo največjo zastopanost žensk v parlamentu. Na Švedskem (2008) imajo v parlamentu več kot 40 odstotkov političark, v saboru naše južne sosede Hrvaške je 20 odstotkov zastopnic ljudstva. Med državami EU jih je poleg Švedske še sedem z več kot 30 odstotnim deležem parlamentark: Finska, Danska, Nizozemska, Španija, Belgija, Nemčija in Avstrija. Poleg Slovenije jih je le šest z deležem, nižjim od 15 odstotkov: Češka, Ciper, Irska, Madžarska, Romunija in Malta. S svojimi 13 odstotki je naša država primerljiva z arabskimi, kjer so ženske tako ali tako obravnavane kot drugorazredni državljani (Glücks 2008).

Raziskave pa tudi kažejo na tri poglobitve dejavnike, ki vplivajo na zastopanost žensk v politiki: institucionalne, kulturne in socialno-ekonomske. Med institucionalne lahko vključimo volilni sistem. Znotraj tega je pomembna velikost volilne enote. Po mnenju W. Rule velja, da več ko je kandidatov, ki se volijo, tem manj glasov je potrebnih za izvolitev, s tem pa obstaja teoretično tudi večja možnost za izvolitev predstavnikov in predstavnic političnih manjšin in žensk (W. Rule v Antić 1998, 70).

Za zastopanost žensk v politiki znotraj volilnega sistema so pomembne tudi volilne formule, s katerimi preračunavamo glasove volivk in volivcev, ki jih je dobila stranka ali lista v parlamentu. Poleg tega vpliva na zastopanost žensk v parlamentu način glasovanja, volilni prag, ki ga opredelimo kot delež podpore stranki na volitvah. Njegova velikost pa vpliva na delež različnih družbenih skupin, manjšin in pa tudi žensk v parlamentu. In prav postavljanje praga onemogoča mnogim strankam vstop v parlament. Pomembna pa je tudi velikost parlamenta pri večji zastopanosti žensk v njem. Hipotetično bi se s povečanjem števila mest v parlamentu, pojavilo več prostora za kandidate in kandidatke, tako bi imele tudi ženske večjo

možnost, najprej za kandidiranje, zatem pa tudi za izvolitev. Vendar pa ta predpostavka drži le v nekaterih državah (Avstralija, Argentina, itd.) (Antić 1998, 67-87).

Pomemben je tudi kulturni dejavnik. V kulturah, kjer prevladuje liberalni odnos do vloge žensk, kar pomeni, da ne vztrajajo pri vrednotah tradicionalne delitve družbenih vlog po spolu, je enaka in pa višja zastopanost žensk v politiki. Socialno-ekonomski dejavnik pa predstavlja dejstvo, da če v družbi prevladuje negativno stališče do politične aktivnosti žensk, se ženske težje odločajo za nastop na volitvah, stranke jih redkeje promovirajo, ker v njih vidijo poraženke, volivci in volivke pa podeljujejo glasove moškim (Antić in Mencin 1992, 106).

Tudi za politiko lahko ugotovimo podobno kot za druga področja zaposlovanja, da je žensk vse manj, čim višje po hierarhiji položajev gremo.

## **6.2 ŽENSKÉ V MANAGEMENTU**

Management se je pojavil konec 19. stoletja v velikih organizacijah-podjetjih. Njegova vloga v organizacijah je bila koordiniranje, načrtovanje, kadrovanje, drugače rečeno, je management nastal v organizaciji in zaradi nje same. Vendar pa se ženske začnejo pojavljati v literaturi o managementu šele od 70. let 20. stoletja naprej (Kanjuo Mrčela 1996, 14-31).

Značilno za management je maloštevilnost žensk na najvišjih managerskih položajih. Vzrok za majhno število žensk v managementu je neugoden družbeni položaj žensk. Razloge za tako majhno udeležbo žensk na najvišjih položajih, lahko razdelimo na tiste lastnosti, ki jih ženske imajo in na tiste, ki se nanašajo na okolje (organizacijsko in družbeno). S pojavom organizacijske »arhitekture« lahko razložimo, zakaj so ženske manj pogosto na najvišjih položajih (stekleni stropi). Tudi spolna segregacija na določenem delovnem področju (steklene stene) je del te organizacijske »arhitekture«. Novejše raziskave pa govorijo o novem pojavu glede položaja žensk v managementu in sicer o »steklenih pečinah«. Ta pojav pa izhaja iz dejstva, da večinoma ženske prevzamejo vodilni položaj takrat, ko se organizacija sooča s težavami ali se znajde v krizi (Kanjuo Mrčela 2007, 182).

Kanjuo Mrčela navaja nekaj razlogov za manjšo udeležbo žensk v managementu:

- družinske obveznosti: glede na stereotipno predstavo o naravni vlogi ženske, opravljajo več družinskega dela kot moški in zaradi tega organizacije ne odobravajo zaposlovanja žensk na vodilnih položajih;
- pomanjkanje samozavesti: stereotip o tem, da so vse ženske nesamozavestne in zaradi tega niso primerne za vodilne položaje;
- neadekvantno načrtovanje kariere: od žensk se že na splošno ne pričakuje oblikovanje kariere;
- emocionalna nestabilnost: ženske bodo pri poslovnih odločitvah preveč uporabljale svoja čustva;
- manjša geografska mobilnost: ženska ne bo zamenjala svojega mesta dela zaradi napredovanja, kariere;
- nižja ambicioznost;
- nižja izobrazba: segregacija, ločevanje šol in fakultet po spolu;
- nerazumevanje poslovnega sveta, stereotip o menedžerkah itd.

(Kanjuo Mrčela 1996, 74-78).

Menim, da so zgoraj naštetе razlike med moškimi in ženskami posledice stereotipnih predstav. In prav stereotipi vplivajo na dejansko obnašanje ljudi, preko katerih skušajo ljudje zadostiti družbenim pričakovanjem in standardom, ki jih oblikujejo stereotipi. Na osnovi stereotipnih predstav je bilo izoblikovano stališče o ženskah kot slabih managerkah, medtem ko manager ustreza stereotipni predstavi o »pravem« moškem«, ki je racionalen, močen, odločen itd. (Kanjuo Mrčela 2007, 185).

Poleg tega tudi domnevam, da ženske danes bolj kot kdajkoli izpolnjujejo bistvene pogoje za vodenje podjetij. So izobražene, ambiciozne, njihova prvotna skrb ni več le gospodinjstvo in družina, poskrbeti znajo tudi zase. Obstajajo pa tudi drugi argumenti, zakaj naj bi bilo večje število managerk. Ti pa so :

- demografski: kajti že danes ni dovolj izobraženih moških za vse managerske položaje, v prihodnje pa jih bo še manj;
- ekonomski: diskriminacija glede na spol bo lahko ogrozila konkurenčnost podjetja, saj bodo zavrženi lahko potencialno najboljši ljudje;
- spremembe v managementu: prihodnost managementa je v timskem delu, kooperativnosti, odnosih med ljudmi, vodenju, na intuitivnem reševanju problemov, ki jih je družba označevala kot ženske ( Kanjua Mrčela 1996, 79-82).



S problemom usklajevanja delovnega in zasebnega življenja se srečujejo vse zaposlene ženske, pri managerkah pa je zaradi pomembnosti dela, ta problem še bolj izpostavljen. Ker je managersko delo precej zahtevno in tako opravljajo svoje delo tudi izven delovnega časa, to predstavlja za ženske velik problem, saj so ženske še vedno tiste, ki opravijo večino gospodinjanskega dela. Zaradi tega morajo managerke izbirati med poklicem in družino in prav zaradi tega je veliko managerk neporočenih in brez otrok. Ekonomistka S. A. Hewlett ugotavlja, da je bilo leta 1998 brez otrok kar 49 % Američank- managerk, starejših od 40 let. Druga ugotovitev S. A. Hewlett je, da je poročenih moških na vodilnih delovnih mestih 83 %, medtem ko je poročenih žensk le 57 % (Hazi 2002, 26).

Mednarodna organizacija dela ugotavlja, da je eden od razlogov majhnega števila žensk med managerkami prav v prisilni odločitvi žensk med družino in kariero.

Kot sem že omenila, so ženske na trgu dela zaposlene v slabše plačanih poklicih v primerjavi z moškimi. Se pravi, da za enako delo velikokrat ženske dobijo nižje plačilo kot pa moški in to velja tudi za managerska dela. Mednarodna organizacija dela (MOD) ugotavlja, je še vedno veliko žensk, ki jim ni uspelo »prebiti« steklenega stropa, da bi prišle na vodilna delovna mesta.

Za Slovenijo podatki GZS kažejo, da se delež žensk na najvišjih položajih ni kaj dosti spremenil. In sicer leta 1987 je bilo na najvišjih položajih 9,2 % žensk, leta 1996 pa 9 %. Podatki Statističnega urada RS kažejo drugače, in sicer je bilo leta 1986 8,04 % žensk na vodilnih položajih, leta 1996 pa 21,5 %, ti kažejo na bistvene spremembe v položaju žensk na vodilnih mestih. Po novejših podatkih je bilo v Sloveniji leta 2006 na najvišjih položajih v 101 največjem podjetju (lestvica Financ - TOP 101) devet žensk (leta 2005 pa pet) (Kanjuo Mrčela 2007, 180).

Se pravi, da v Sloveniji in v svetu udeležba žensk v managementu v zadnjih desetletjih narašča, vendar so ženske še vedno v manjšini, kar še posebej velja za najvišje managerske položaje, kjer je njihova udeležba najmanjša.

Kanjuo Mrčela navaja: »Moški prehodijo »normalno« pot, torej od fakultete do zaposlitve in managerskega položaja, ženske pa zasedejo vodilna mesta praviloma na »alternativne« načine, denimo če podjetje podeduje ali je v poslovnih težavah« (Kanjuo Mrčela v Humar 2007, 20).

Glede na podatke svetovnega Poročila o človekovem razvoju je Slovenija v primerjavi z drugimi državami na 15 mestu glede žensk, ki so na vodilnih položajih. Na prvem mestu pa je Italija (53,8 %), kar pa izhaja iz večjega števila manjših, zasebnih podjetij, ki so v lasti žensk ali pa jih te vodijo. Za Slovenijo bi lahko tako rekli, da ženske niso tako močno vertikalno mobilne kot moški, zanje so stekleni stropi nižji (Hanžek in drugi 2000, 179).

Kot meni Kanjuo Mrčela, so za spremembe položaja žensk v managementu nasploh pomembne spremembe zakonodaje, organizacijske kulture in navsezadnje žensk samih. Pogosto organizacije uporabljajo naslednje ukrepe pri spodbujanju večjega vključevanja žensk na managerske položaje in sicer prožno organizacijo dela, individualne karijerne načrte, vključevanje žensk na maskulinizirana delovna področja, zgodnje odkrivanje kariernih talentov, nagrajevanje uspehov žensk, rekrutiranje žensk za članice upravnih odborov in višje managerske položaje itd. In prav ti ukrepi ustvarjajo takšno organizacijsko okolje, v katerem so možnosti za izbor posameznikov, posameznic večje, njihovo življenje je kvalitetnejše in nenazadnje je njihov prispevek podjetju večji (Kanjuo Mrčela 2007, 201).

Poleg vseh zgoraj navedenih ukrepov, je verjetno smiselno uvajanje ženske kvote za povečanje števila žensk na vodilnih položajih. To je leta 2004 storila Norveška, ko je uvedla obvezno 40 - odstotno udeležbo žensk v upravah družb, ki so jo morali doseči do leta 2008 v družbah v državni lasti kot v privatni lasti (Kanjuo Mrčela 2007, 203).

Kajti ženske so v Sloveniji bolj izobražene kot moški, kar bi pripomoglo v vodstvih v podjetjih k boljšemu poslovanju, hkrati pa bi to vplivalo na boljše slovensko gospodarstvo v celoti. Poleg tega bi bilo potrebno spremeniti organizacijo dela vodilnih zaposlenih, tako moških kot žensk, delovni čas bi bilo potrebno skrajšati (tako časovno kot tudi konec tedna). Potrebno je spremeniti kulturo delovnih okolij, ki je oblikovana glede na moške, ki so brez družinskih obveznosti. Veliko vlogo pa ima pri tem tudi vlada posamezne države, ki bi morala spodbujati rešitve za uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja vsakega zaposlenega na vseh nivojih. Mnoge raziskave namreč kažejo na družinsko in gospodinjsko nadobremenjenost žensk ter težje usklajevanje dela in družine za managerke, kar predstavlja prikriti vir »steklenega stropa«.

Če želimo zmanjšati problem težjega usklajevanja dela in družine managerk, bi bilo potrebno uvesti naslednje spremembe:

- Izenačiti delitev dela v gospodinjstvu
- Uveljaviti skladnost poklicnega in družinskega življenja obeh spolov
- Spodbujati delo managerk z ukrepi države itd.

### **6.3 ŽENSKÉ V ZNANOSTI**

Izsledki mnogih raziskav in analiz v različnih državah kažejo, da tudi na področju znanosti in raziskovanja obstaja (prikrita ali celo odkrita) diskriminacija po spolu in da se zaradi tega zgublajo ženske intelektualne zmogljivosti, kar pomeni izgubo za znanost in za družbo v celoti. Lahko bi rekli, da je prav tako neenakopraven položaj žensk v znanosti povezan s položajem in vlogo žensk v družbi.

Kot navaja Kirn, je moški znanstveni svet prevzel in prinesel v znanstveno okolje miselne stereotipe in vrednote do žensk iz dominantnega patriarhalnega družbenega okolja. Dejstvo je, da predsodki ostajajo enaki, vendar v malo milejši obliki v znanosti (Kirn 2000, 219).

Vendar pa je neenakopravnost v znanosti velikega pomena, saj vpliva na razvoj znanosti same. Znanost in tehnologija bi bili lahko drugačni, če bi ženske bolj enakopravno sodelovale pri produkciji znanstvenega vedenja. Tako bi lahko mnogo hitreje prišli do določenih rešitev in spoznanj. Kajti ženske so tiste, ki dajejo drugačno družbeno razumevanje družbene podobe in vloge v znanosti in tehnologiji (Kirn 2000, 220).

Uresničevanje politike enakih možnosti na področju znanosti in raziskovanja je obsežen proces, saj obsega usklajeno delovanje na različnih področjih tako zunaj kot znotraj znanosti in na vseh ravneh in sicer od politične usmeritve države do neposredno delujočih v znanosti.

In prav zaradi te večplastnosti problema enakosti moški in žensk v znanosti in raziskovanju dobiva ta problem vse več pozornosti v znanstveni politiki. Tako je Evropska komisija leta 1998 s članicami iz takratnih evropskih držav ustanovila strokovno skupino za vprašanje žensk v znanosti ETAN (European Technology Assessment Network).

Nato je bila konec leta 1999 ustanovljena Helsinška skupina za ženske in znanost s predstavnicami iz 25 evropskih in 7 pridruženih držav, med njimi tudi Slovenija. Helsinška skupina je na podlagi nacionalnih poročil o stanju nacionalne politike, s katero se spodbuja

Uveljavljanje žensk v znanosti v državah članicah, prišla do ključnih spoznanj, da obstajajo velike razlike med politikami držav glede enakosti spolov v znanosti.

Ker pa je strokovna skupina Etan bila usmerjena predvsem na države zahodne Evrope, so se pojavile potrebe po dodatnih študijah. Tako je leta 2002 ustanovljena strokovna skupina Enwise (Enlarge Women In Science to East), ki je svoje raziskave usmerila na države srednje, vzhodne Evrope in pa baltske države (Jogan 2007, 134-135).

Glede na poročilo, ki ga je izdelala skupina Enwise, Slovenija izstopa glede na ostale države in sicer: »Slovenija pomeni veliko izjemo, saj namenja neprimerno več razvojnih in raziskovalnih sredstev na raziskovalca kot druge države Enwise. Znotraj teh bi Slovenija tako lahko veljala za državo z najoptimalnejšim načinom vlaganja v oba spola.«

Poleg tega poročilo navaja še vrsto priporočil, kot so:

- Posebno pozornost bi morali posvečati izvajanju pristopa, ki bi v nacionalni izobraževalni politiki uveljavljal enakost spolov vse od osnovne šole do visokošolskih ustanov.
- Gospodarske družbe bi morale spodbujati zastopanost žensk tako, da ustvarijo družini prijazno delovno okolje.

Sredstva javnega obveščanja bi morala poskrbeti za boljšo podobo znanosti. Podoba bi morala še posebej pritegniti ženske in mlajšo generacijo ter jim prikazati ustvarjalno plat znanstvenega in raziskovalnega dela (Jogan 2007, 135).

Glede na izbrane podatke Helsinške skupine in pa izvedenske skupine *Enwise*, je Evropska komisija leta 2005 sprejela delovno gradivo *Ženske in znanost*, v katerem je podrobno navedla prihodnje naloge Evropske komisije in držav članic. Pomembna je strategija zagotavljanja takega delovnega okolja, ki dopušča moškim in ženskam usklajevanja dela, družine, otrok in kariere.

Z vpeljavo takšnih ukrepov v znanosti bodo države članice postopoma začele ukinjati miselnost, da je znanstvenik lahko samo moški in da je usklajevanje dela v znanosti z družinskimi obveznostmi za žensko (Jogan 2007, 137).

Pomembno vlogo pri odpravljanju diskriminacije na področju znanosti pa je imela tudi organizacija UNESCO, ki je v zgodnjih devetdesetih letih prejšnjega stoletja posvetila velik del svojih konferenc in raznih mednarodnih sestankov vprašanjem žensk na področjih svojega mandata - v izobraževanju, znanosti, kulturi in komunikacijah (Jogan 2007, 134).

Tudi v Sloveniji smo v letu 1998 organizirali Uneskovo evropsko regionalno konferenco »Women in Science: Quality and Equality«, katere zaključki so bili predstavljeni drugim regionalnim konferencam, da so jih vključevale v svoje razprave in priporočila. Leta 2001 je bila tudi pri nas na podlagi priporočila Helsinške skupine ustanovljena Komisija za uveljavljanje vloge ženske v znanosti, katere zahteve so bile odpravljanje ovir, s katerimi se v akademski karieri srečujejo ženske.

Srednjeevropski center za ženske in mlade v znanosti je v letu 2005 naredil raziskavo, ki zajema stališča vodilnih znanosti in raziskovanju - o usklajevanju dela in družine. Rezultati te raziskave so pokazali, da je enakost spolov v znanstvenih in raziskovalnih ustanovah, po mnenju večine vodilnih ustrezna, vendar pa bi bilo potrebno na tem področju še marsikaj narediti. Vendar pa večji delež žensk (40 %) meni, da je položaj moških v znanosti in raziskovanju boljši. In večji delež žensk vidi oviro, kot so družinske obveznosti, za napredovanje ženske kot matere v znanosti in raziskovanju.

Kar zadeva usklajevanja delovnega in zasebnega življenja znanstvenic, bi bilo potrebno glede na rezultate raziskave, enakomerno obremeniti matere in očete. Potrebno bi bilo zagotoviti dostopnost vrtcev, predvsem bi bilo potrebno zagotoviti prostorsko in časovno delo vrtcev, bolj prilagodljivo potrebam staršev zaposlenih na področju znanosti in raziskovanja. Predlagajo tudi krajši delovni čas oziroma v primeru majhnega otroka polovični delovni čas do tretjega leta otrokove starosti, če se seveda ženska odloči zanj. Za izboljšanje položaja znanstvenic še predlagajo višje plače, štipendije, da bi si tako lahko koristili otroško varstvo (Jogan 2007, 145-149).

Kajti prav usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je glede na srednjeročni akcijski načrt EU bistvo prizadevanj za vzpostavljanje enakosti obeh spolov na vseh področjih.

Vendar pa se navkljub pozitivnemu poročilu Enwise - položaj žensk v znanosti v Sloveniji bistveno ne razlikuje od položaja v drugih evropskih državah, kjer je predvsem očitno upadanje udeležbe žensk po znanstveni ali raziskovalni hierarhiji navzgor, oziroma pri podeljevanju znanstvenih nagrad in drugih priznanj.

# **7 KAKO DO LAŽJEGA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V PODJETJU**

## **7.1 DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH**

Družini prijazne politike so tiste, ki pomagajo usklajevati delovno in zasebno življenje. Ker sta delovni čas v podjetju in pa vsakodnevne obveznosti zaposlenih povezana, ima ureditev delovnega časa v podjetju velik pomen pri usklajevanju dela in družine. Za usklajevanje so pomembne prožne oblike delovnega časa, pri katerih začetek in konec delavnika nista določena. Ena izmed oblik prožnega delovnega časa je zagotovo delo na daljavo, ki se je povečalo z dostopnostjo osebnih računalnikov in z razvojem telekomunikacijskih tehnologij in s katerim se je odpravila prostorska in časovna umeščenost. Zaradi tega ni več potrebna prisotnost zaposlenih in opreme v organizaciji, pač pa delo lahko enako učinkovito opravljajo doma ali pa kombinirajo delo doma ali v podjetju.

Za družine je posebej pomembno otroško varstvo, ki ga organizira država, podjetja pa so pri zagotavljanju in financiranju otroškega varstva omejena. Izjemi sta državi Nizozemska in Velika Britanija, kjer je otroško varstvo odgovornost vlade, delojemalcev in delodajalcev.

K uvajanju družini prijazne politike silijo ustrezno kvalificirana delovna sila, naraščajoči delež žensk med zaposlenimi, naraščajoč delež enostarševskih družin in pa zmanjševanje števila starih staršev za pomoč mladim družinam. Ker delež žensk med zaposlenimi narašča in bo še naraščal, se bo vprašanje usklajevanja delovnega in zasebnega življenja še bolj poudarjalo (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 135-149).

Uvajanje družini prijazne politike prinaša tako prednosti kot tudi slabosti na trg dela. Vendar pa je potrebno poudariti, da imata pri uvajanju družini prijazne politike korist tako delojemalec kot delodajalec. Delojemalec lažje usklajuje delo in družino, delodajalec pa dosega boljše poslovne rezultate.

Prednosti uvajanja družinske politike omogočajo to, da so zaposleni v podjetju bolj zadovoljni, so manj izpostavljeni stresu in depresiji. Kakovost delovnega in zasebnega življenja se izboljša. Zaposleni se s takšnim podjetjem identificirajo in so mu predani. Zaradi zadovoljstva zaposlenih se poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje in delodajalca. Poveča se motivacija za opravljanje dela, koncentracija, storilnost zaposlenih, bolniških odsotnosti je manj. Zaposleni se s takšnim podjetjem identificirajo, zmanjša se fluktuacija in posledično stroški za iskanje novih kadrov.

Vlaganja v usposabljanje zaposlenih se obrestujejo, saj zaposleni ostanejo v podjetju. Ker je podjetje prijazno do zaposlenih ima pozitivno podobo v javnosti in ljudje se zaradi tega raje odločajo za zaposlitve v njem. Posledično ima podjetje večjo možnost izbire novih kadrov ter manjše izdatke za oglaševanje. Zaposleni delajo bolj učinkovito, višja je kakovost izdelkov, tako se konkurenčnost podjetja poveča. Družini prijazna politika ima tudi pozitivne učinke na gospodarsko rast in pa za državo. Država z uvajanjem te politike omogoča večje zaposlovanje žensk, podjetja zato plačujejo prispevke za socialno varnost in davek na dohodek, na drugi strani pa se zmanjšuje potreba po socialni pomoči

(Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 149-163).

Vendar poleg pozitivnih vplivov družini prijazne politike obstajajo tudi negativni učinki, ki pa jih je bistveno manj. Če zaposleni dela s krajšim delovnim časom od polnega, je zaslužek osebe manjši, izpad dohodka pa ustvarja neenakost med zaposlenimi, poleg tega pridobijo manj izkušenj, nimajo tolikšne dostopnosti do dodatnega izobraževanja. Tudi s prožnimi oblikami zaposlitve lahko ustvarjamo spolno diskriminacijo, predvsem diskriminacijo žensk, saj so le te v večini zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 163-176).

## **7.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

Problematika usklajevanja dela in zasebnega življenja je prišla v organizacijah v ospredje, ko se je začelo govoriti o enakih možnostih žensk na trgu dela. Takšna, družini prijazna državna politika, se je začela v Sloveniji razvijati v drugi polovici 20. stoletja in je omogočala staršem lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Konec dvajsetega stoletja so bolj napredna podjetja razvila družini prijazno politiko, v začetku enaindvajsetega stoletja pa se je začela razvijati integracija dela z ostalimi področji življenja. Ta politika naj bi vzpodbujala predvsem pozitivne oblike fleksibilizacije dela in življenja

(Černigoj Sadar in Vladimirov v Svetlik, Ilič 2004, 259-260).

Družini prijazno je tisto podjetje, ki se zavzema za uporabo družini prijaznih praks, v katerem se delodajalci zavzemajo za pomoč zaposlenim pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja.

Družini prijazno podjetje je pri nas še dokaj neznan pojem, medtem ko je v tujini že uveljavljen. Vendar pa se je v Sloveniji pojavil v sodelovanju Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve s skupnostjo Equal, ki je uvedla projekt Družini prijazno podjetje.

Uvedba tega programa je za Slovenijo pomemben dejavnik, kajti starševstvo za delodajalce ni vrednota, pač pa predstavlja veliko oviro v delovnem procesu. Vsako podjetje lahko v okviru tega programa pridobi spričevalo-certifikat »Družini prijazno podjetje«. Do zdaj je takšnih podjetij v Sloveniji 32. Ta projekt se izvaja v ostalih državah že od leta 1998, število podjetij, javnih ustanov in organizacij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, pa se povečuje iz leta v leto.

Cilj vsake organizacije je, ustvariti čim večji dobiček, organizacija želi pridobiti dober ugled, položaj na trgu, pri strankah in prav družinske politike lahko pripomorejo k doseganju takšnih ciljev.

Namen uvedbe certifikata v Sloveniji je oblikovati sistem za javno nagrajevanje podjetij, ki imajo pozitiven odnos do starševstva na delovnem mestu in na podlagi vzajemnega upoštevanja potreb zaposlenih in organizacije, ki bodo omogočile kakovostno delo (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007,102).

Večina organizacij je pred vključitvijo v certificiranje že uvedla enega ali več družini prijaznih ukrepov. Najpogosteje so podjetja imela že vsaj enega od naslednje ukrepov:

- Prožne oblike delovnega časa (prožni delavnik, strnjeni delovni teden, krajši delovni čas od polnega, delitev delovnega mesta, delo med šolskim letom, sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov itd.)
- Druge prožne oblike dela (delo na daljavo- delo na domu, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na isto ali enakovredno delovno mesto, možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno, usklajevanje delavnika s šolskimi obveznostmi otrok)
- Ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom (prožnejši starševski dopust, ki omogoča staršem, da sami izberejo način izrabe dopusta in njegovo trajanje, vključno s postopno vrnitvijo na delo, dodaten porodniški dopust, očetovski dopust, plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega /starševskega dopusta itd.)
- Lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti (obveščanja zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto)



- Organizacija in (so)financiranje otroškega varstva (pomoč pri iskanju otroškega varstva, varstvo šoloobveznih otrok med počitnicami prazniki, delno kritje otroškega varstva itd.)
- Druge storitve za družine (ponudbe gospodinjskih storitev, kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih itd.)
- Dodatni prosti dnevi (plačan ali neplačan dopust za nego (bolnega) otroka ali drugega družinskega člana, neplačan dopust med šolskimi počitnicami itd.)
- Obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi (obveščanje zaposlenih po internetu o njihovih pravicah itd.)

Organizacija dogodkov za družinske člane (dan odprtih vrat za družinske člane, izleti pikniki za družine zaposlenih, obdaritev otrok

(Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 137).

Podjetja, ki so pridobila certifikat, poročajo o pozitivnih odzivih na to dejstvo. Zaradi manjše konfliktnosti med delom in družinskim življenjem je kakovost delovnega in zasebnega življenja zaposlenih večja. To pa prispeva tudi h kakovosti njihovih družin, saj se lahko kljub zaposlitvi posvetijo družini, ko nujno potrebujejo varstvo, nego ali kakšno drugo obliko skrbi. Manj je težav z vzgojo otrok, odnosi med družinskimi člani pa so boljši.

Na organizacijskem nivoju se je komunikacija v podjetjih izboljšala, zadovoljstvo zaposlenih se je povečalo, posledica tega pa je večja produktivnost in pripadnost podjetju. Poročajo tudi o izboljšanju same organizacije dela, o zmanjšanju bolniške odsotnosti, zmanjšanju stroškov povezanih s fluktuacijo zaposlenih, o večanju ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in o krepitvi konkurenčnosti podjetja v družbi, v nekaterih podjetjih pa se je zaradi družini prijazne politike število otrok med zaposlenimi kar podvojilo (Šarlah 2007).

Menim, da je ta projekt zelo pomemben za Slovenijo, kajti z boljšo družinsko politiko podjetja ne pridobijo in obdržijo samo zaposlenih, pač pa ima lahko ta projekt neposreden vpliv na povečanje rodnosti v Sloveniji.

## **8 EMPIRIČNA RAZISKAVA »KAKO USKLADITI DELOVNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE«**

### **8.1 NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA**

Da bi preverila izhodiščne hipoteze, sem opravila manjšo raziskavo na nereprezentativnem vzorcu udeleženk in udeležencev treh delavnic, ki jih je organizirala GZS pod naslovom: »Odpravite stereotipe o spolu, dajte priložnost talentu«, kjer so v večini bili predstavniki različnih podjetij, ki si želijo zmanjšati stereotipe glede spola. Gre torej za študijo primera, katere rezultate ni mogoče posploševati.

Poskušala sem poiskati odgovore na vprašanja, ki zadevajo dve pomembni področji človekovega življenja: na eni strani me je zanimalo, kako delujejo ljudje, predvsem vodje v zasebnosti, v okviru družine, kako s partnerjem usklajujejo delovno in zasebno življenje; na drugi strani pa me je zanimalo, kako te vodje zagotavljajo znotraj podjetja svojim zaposlenim, da lažje usklajujejo delovno in zasebno življenje, predvsem pa, s kakšnimi ukrepi to omogočajo. Želela sem odkriti dejavnike, ki vplivajo na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja - kot so fleksibilne oblike zaposlovanja, skrb, nega in varstvo otrok, različne oblike odsotnosti z dela zaradi otrok in dejavnike na delovnem mestu (diskriminacija zaradi starševstva).

Pred samo izvedbo raziskave sem pričakovala, da bo analiza vprašalnikov pokazala, da med spoloma obstajajo razlike glede usklajevanja delovnega iz zasebnega življenja, da so ženske nekako na slabšem, saj opravljajo teoretično večinoma gospodinjska dela in skrbijo za otroke. Pri tem sem tudi pričakovala, da so ženske zaradi starševstva večkrat diskriminirane. Vendar pa glede na majhno število moških anketirancev nisem prišla do primerljivih rezultatov.

## **8.2 IZVEDBA RAZISKAVE**

### **8.2.1 VSEBINSKI NAČRT RAZISKAVE**

V empirični analizi sem uporabila kvantitativno raziskovalno metodo, in sicer anketiranja na osnovi strukturiranega vprašalnika. Vprašalnik je vseboval sedemindvajset vprašanj, večinoma zaprtega tipa, tri vprašanja pa so bila odprtega tipa.

Želela sem pridobiti naslednje informacije (glej vprašalnik v prilogi):

- osnovne demografske podatke: starost, spol, okolje bivanja, zakonski status in pa število otrok, stopnja dokončane izobrazbe,
- delovno mesto in oblika zaposlitve,
- izkušnje neenakosti med spoloma na področju dela,
- izkušnje z diskriminacijo in kakšna je bila ta diskriminacija,
- kako uspejo anketiranci opravljati poleg službenih obveznosti še dodatne aktivnosti izven delovnega področja, katere oblike odsotnosti z dela sta partnerja izkoristila za nego in varstvo otrok (če seveda gre za partnersko zvezo),
- osnovne podatke organizacije/podjetja: in sicer če gre za javno ali zasebno podjetje, število zaposlenih, prevladujočo obliko zaposlitve ter različne ukrepe organizacije, s katerimi zaposleni lažje usklajujejo delovno in zasebno življenje,
- mnenje, kako zmanjšati ovire pri napredovanju žensk,
- kaj je spodbudilo anketirane, da so se začeli ukvarjati z vprašanjem, kako ustvariti družini prijazno podjetje,
- in čisto na koncu misel ali ideja, ki bi prispevala k razjasnjevanju problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

### **8.2.2 VZOREC IN IZVEDBA ANKETE**

Ciljna skupina raziskave so bili delovno aktivni posamezniki obeh spolov od približno dvajsetega leta starosti pa do šestdesetega leta. Predvsem pa je bila anketa namenjena vodjem določenih podjetij, katerih cilj je, da bo znotraj njihovega podjetja uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja pripomoglo k večjemu zadovoljstvu in pa produktivnosti na delovnem mestu. Vsi ti ljudje se morajo odločati med zasebnim in javnim življenjem, med tem koliko časa bodo namenili tako enemu kot drugemu.

Anketo sem izvedla v sklopu treh delavnic, ki so se izvajale na Gospodarski zbornici (29.9, 13.10, 21.10. 2008). Na delavnicah so bili udeleženi predstavniki različnih podjetij. Predvidevala sem, da so osebe, ki so se udeležile teh delavnic, predvsem na vodstvenih položajih. Po prejetih odgovorjenih anketah, se mi je ta domneva potrdila, saj so odgovarjale zaposlene osebe predvsem na vodstvenih položajih, kot so vodje določenih podjetij in pa vodje kadrovske službe, ter ostali predstavniki podjetij - strokovnjaki na različnih področjih. K sodelovanju pa so bili povabljeni vsi udeleženci.

Anketo sem izvedla po opravljenih vseh treh delavnicah z dovoljenjem in pomočjo Gospodarske zbornice, ki mi je omogočila uporabo elektronskih naslovov, ki so jih v začetku vsake delavnice posredovali udeleženci delavnic. Ankete sem z elektronsko pošto poslala udeležencem tretje delavnice, ki jih je bilo okoli petdeset, nisem pa imela osebnega stika z njimi.

Samo anketiranje je potekalo od 24. oktobra do 10. novembra 2008, ko se je iztekel rok za oddajo odgovorov. V tem času sem prejela 10 odgovorov, kar ni čisto nič presenetljivo, saj so nanj odgovarjali večinoma vodstveni delavci in pa predstavniki podjetij in nekako že zaradi tega nisem pričakovala velikega odziva. Za analizo sem uporabila 9 vprašalnikov, kajti enega od vprašalnikov sem izločila, ker ni imel relevantnih odgovorov.

Ker je bila anketa izvedena elektronsko, pomeni, da ni bilo popolne anonimnosti podatkov, saj so anketiranci poleg poslanih anket posredovali tudi svoj elektronski naslov. In prav zaradi tega menim, da mnogo potencialnih anketirancev ni želelo odgovoriti na vprašalnik, čeprav je bila zagotovljena anonimnost pri uporabi podatkov. Elektronsko anketiranje je problematično tudi zaradi tega, ker marsikdo odpre pošto in na njo ne odgovori takoj, morda zaradi pomanjkanja časa, na koncu pa se zgodi, da na odgovor popolnoma pozabi.

## 8.3 ANALIZA EMPIRIČNIH PODATKOV

### 8.3.1 SOCIALNODEMOGRAFSKE ZNAČILNOSTI ANKETIRANIH OSEB

Med 9 anketiranimi osebami je bilo 7 žensk in 2 moška. Vzorec je prikazan v tabeli 8.1.

**Tabela 8.1:** Vzorec analize

MOŠKI	ŽENSKE	SKUPAJ
22%	78%	100%

Ženske so bile različne starosti in sicer od 32 let do najstarejše respondentke, ki je bil stara 51. Ena od respondentk na to vprašanje ni odgovorila, prav tako eden moški, medtem ko je drugi moški star 38 let. Glede na najvišjo stopnjo zaključene izobrazbe pri ženskah prevladuje višja ali visoka šola, pri obeh moških pa je ta končana srednja šola. Kar pa ni čisto nič presenetljivo, saj za ženske velja, da so v povprečju bolj izobražene kot moški. Njihovi partnerji imajo najpogosteje najvišjo visokošolsko izobrazbo, univerzitetno izobrazbo ter srednješolsko izobrazbo, medtem ko je eden od anketirancev nima partnerja. Le v dveh primerih ima moški nižjo izobrazbo od svoje partnerice, v ostalih primerih pa je stopnja izobrazbe anketirancev izenačena s stopnjo izobrazbe njihovega partnerja.

Anketiranci so iz različnih strokovnih področij, največ jih je iz družboslovja (pravo, ekonomija, psihologija, sociologija) samo eden predstavnik je iz naravoslovne smeri (na področju prehrane). Med delovnimi mesti, ki jih osebe zasedajo je ena respondentka direktorica (podjetnica), prav tako je eden od moških direktor zasebnega podjetja. Med ostalimi anketirankami najdemo tudi vodjo uradov za delo, sekretarko sindikatov, strokovno sodelavko - psihologinjo, predavateljico na šoli, koordinatorko posebnih socialnih programov, strokovno sodelavko za kadre - psihologinjo. Drugi predstavnik moškega spola pa ni jasno izrazil, za katero delovno mesto gre in je samo navedel, da na svojem delovnem mestu opravlja zahtevna in zelo zahtevna dela iz tehničnega in delovno pravnega področja.

Glede na obliko zaposlitve je večina zaposlena redno za nedoločen čas, ena ženska je zaposlena redno za določen čas. Ena izmed oseb (ženska) pa je pod drugo navedla, da se ne uvršča v nobeno od oblik zaposlitve, ki so bile navedene v vprašalniku in je kot drugo navedla, da opravlja posebni program za invalide.

Pri anketiranju me je zanimalo, kakšen zakonski status imajo anketiranci, število otrok, ki jih imajo in pa okolje, v katerem živijo - okolje bivanja. Večina respondentov je porečenih, v to skupino spada tudi eden izmed obeh moških, dva živita v izvenzakonski skupnosti, eden je razvezan, eden moški pa je samski.

Glede števila otrok, odgovori kažejo, da je ena anketiranka s tremi ali več otroki, trije respondenti imajo po enega otroka, največ respondentov pa je z dvema otrokoma. Samski predstavnik pa je brez otrok. Anketiranci v večini bivajo v mestu, iz primestnega okolja prihajajo trije, eden pa živi v vaškem okolju.

### **8.3.2 ANALIZA DELA V PRIMERJAVI Z DRUŽINSKIM ŽIVLJENJEM**

Na vprašanje: *»Koliko ur na dan delate v povprečju za službo ali posel?«*, so bili odgovori naslednji. Dva respondenta sta odgovorila, da delata v povprečju 8 ur na dan, štirje po 10 ur, dva pa po 9 ur na dan. Eden od respondentov pa na to vprašanje ni odgovoril.

Nadalje me je zanimalo, ali so bili anketiranci kdaj diskriminirani oziroma neenako obravnavani na delovnem mestu. Vprašanje pa se je glasilo: *»Ali ste imeli kdaj občutek, da moški in ženske niso enako obravnavane na delovnem mestu?«*.

Občutek, da so moški in ženske neenako obravnavani na delovnem mestu, je imela večina respondentov, le dva izmed njih (med njima tudi eden moški) tega občutka do sedaj nista imela. Tisti (7 respondentov), ki so že kdaj imeli občutek, da so bili neenako obravnavani, so največkrat to občutili pri razliki v plačah in neenakem vrednotenju dela. Enako število anketirancev je imelo občutek tudi glede obravnavanja s strani delodajalca. Najmanj anketirancev pa je imelo občutek neenakega obravnavanja pri napredovanju.

Na vprašanje: *»Ste na svoji poti doživeli kakšno obliko diskriminacije?«*. Na to vprašanje je večina odgovorila negativno (6 respondentov), se pravi, še niso doživeli nobene oblike diskriminacije na delovnem mestu. Trije pa so na ta odgovor odgovorili pritrdilno, eden izmed njih je moški. Dva respondenta (ženska in moški) sta diskriminacijo doživela glede izobrazbe, delovnih izkušenj, starosti, spola in pri napredovanju. Le ena izmed žensk je to doživela pri iskanju zaposlitve, druga ženska pri menjavi zaposlitve. Glede na poreklo, je diskriminacijo doživel moški predstavnik. Vsi trije pa so že bili diskriminirani glede starševstva.

Naslednje vprašanje se je glasilo: »Spodaj so navedene aktivnosti, prosim vas, ocenite, kako jih uspete opraviti«. Analiza podatkov je pokazala, koliko aktivnosti lahko posamezniki uspejo v celoti, le deloma in ne uspejo opraviti, kot bi želeli (glej Tabelo 8.2).

Večina respondentov je odgovorila (56 %), da v celoti uspejo opraviti poklicno delo. V to skupino spada tudi samski moški. Poklicne obveznosti »le deloma« opravi 22 % respondentk in »ne uspejo opraviti v celoti« prav tako 22 % respondentov, med katere spada tudi drugi predstavnik moškega spola. Zanimivo je to, da najvišji odstotek anketirancev uspe opraviti v celoti starševske obveznosti (76 %), znotraj tega deleža je tudi drugi moški, ki ima družino. Starševske obveznosti »le deloma« uspe opraviti ena respondentka in prav tako ena respondentka »ne uspe opraviti starševskih obveznosti kot bi želela«. Samski moški brez otrok pa na to vprašanje ni odgovoril, kar je popolnoma jasno, saj nima starševskih obveznosti. Dodatno usposabljanje in izobraževanje ter gospodinjsko delo uspe opraviti v celoti le (22 %) anketirankam, medtem ko to »le deloma« uspeva 78 %. V to skupino spadata tudi oba moška. Samo ena anketiranka lahko v celoti uspe preživljati prosti čas z družino, kajti večini to uspe »le deloma«. Družabno življenje »le deloma« uspe opraviti (55 %) in »ne uspe kot bi želel« opraviti 45 % respondentov, prosti čas za sebe in pa hobije opravi večina »le deloma« (67 %). To velja tudi za oba moška. 33 % žensk pa prosti čas za sebe in hobije ne uspejo opraviti ali koristiti kot bi želele.

Zanimiva je povezava glede na spol, saj je eden od moških (poročen, ima družino) odgovoril, da v celoti uspe opraviti starševske obveznosti, le deloma uspe opraviti družabno življenje, prosti čas, hobije, gospodinjsko delo, dodatno usposabljanje in pa preživljanje prostega časa z družino. In le poklicno delo ne uspe opraviti kot bi želel. Lahko bi rekla, da gre za nadpovprečno dejavnega moškega, kar je verjetno tudi dodatna vzpodbuda, da je bil na delavnicah in da je odgovarjal na vprašanja.

**Tabela 8.2:** Aktivnosti, ki jih uspejo opraviti.

	v celoti uspejo	le deloma	ne uspejo opraviti kot bi želeli
Poklicno delo	56%	22%	22%
Dodatno usposabljanje in izobraževanje	22%	56%	22%
Gospodinjsko delo	22%	78%	
Preživljanje prostega časa z družino	12%	76%	12%
Starševske obveznosti	76%	12%	12%
Družabno življenje		55%	45%
Prosti čas za sebe, hobiji		67%	33%

Glede družinskih obveznosti sem zastavila vprašanje »Koliko časa na dan porabite za gospodinjska dela in družino?« Ponovno sem iz dobljenih rezultatov izračunala povprečno število ur, ki jih anketiranci porabijo za gospodinjska dela in družino.

Ženske v povprečju porabijo pet ur na dan. Eden moški porabi 4 ure na dan, drugi moški (ki pa je samski) pa 2 uri na dan. Iz raziskave SJM izvedene leta 2003, kaže na kako različno sta spola obremenjena z gospodinjskim delom. Na tedensko porabo ur za gospodinjsko delo po spolu, kaže tabela 8.3.

**Tabela 8.3:** Povprečna tedenska poraba ur za gospodinjstvo

Moški	Ženske
7,93	21,79

Vir: Jogan (2004, 281).

Ti rezultati kažejo, da so ženske skoraj trikrat bolj obremenjene z gospodinjskimi deli, kar samo potrjuje tudi moje rezultate, da gre za večjo obremenjenost žensk z gospodinjskimi opravili.

Zanimalo me je tudi: »Koliko gospodinjskih del opravite v primerjavi s svojim partnerjem?« Ker sta bili med anketiranimi dve osebi samski (natančneje je bila ena oseba razvezana druga pa samska), sta gospodinjska opravila opravljali sami, saj sta to tudi zapisali. Polovico gospodinjskih del v primerjavi s partnerjem opravi (33 %) respondentov (znotraj tega deleža je tudi eden moški) in prav tolikšno število respondentk opravi skoraj sva dela v gospodinjstvu v primerjavi s partnerjem.

Na vprašanje: »Ali bi v primeru, da bi vaš partner/partnerica zaslužil/a dovolj, vi ostali doma?«, je večina respondentov odgovorila z ne, medtem ko je eden moški (samski) odgovoril z da in prav tako le ena ženska. Ena od respondentk pa ni bila odločena glede tega vprašanja.

Pri vprašanju: »Navedite nekaj ključnih dejavnosti, ki predstavljajo skrb za otroke. Označite kdo večinoma opravlja našete naloge v gospodinjstvu.«, ki se nanaša na skrb za otroke in na naloge, ki jih večinoma opravljajo posamezniki v svojem gospodinjstvu, repondenti niso rangirali teh dejavnosti, pač pa so označili samo odgovore oz. dejavnosti, ki jih večinoma opravljajo v gospodinjstvu. Iz odgovorov je mogoče le ugotoviti, kdo od naštetih oseb največkrat opravlja določeno nalogo. Tako je analiza pokazala, da se večinoma oba enako ukvarjata z otroki, gre za pomoč pri učenju, skrb za otroke v času bolezni, se igrajo z njimi, skrbijo za disciplino, odločajo o šolanju otrok, skrbijo za njihove primarne potrebe, za prevoz



v vrtec, šolo in obiskujejo govorilne ure. Le v dveh primerih se samo partner igra z otroki, v enem pa skrbi za prevoz otrok v ustanove in obiskuje govorilne ure.

Ker je bil anketiran samo en moški, ki ima otroke, je ta navedel, da on poskrbi za prevoz otrok v ustanove zunaj družine (vrtec, šola, izvenšolske dejavnosti...). Oba enako s partnerjem pa pri njem poskrbita za otroke v času bolezni, pomagata otrokom pri učenju, oba skrbita za disciplino, skupaj s partnerico odločata o šolanju otrok in izbiri poklica.

Sledilo je vprašanje: *»Označite, katere oblike odsotnosti z dela in koliko časa ste izkoristili vi in vaš partner/partnerica po rojstvu najmlajšega otroka.«*

Respondenti so morali tudi navesti, katere oblike odsotnosti in koliko časa so izkoristili sami in pa njihov partner/partnerica po rojstvu njihovega najmlajšega otroka.

Seveda so ženske kot odsotnost z dela navedla porodniški dopust v trajanju enega leta. Večina izmed njih je navedla tudi bolniški dopust pred porodom, ki je trajal največkrat 1 mesec, le ena izmed anketirank v času nosečnosti in po porodu ni bila zaposlena 24 mesecev.

V dveh primerih sta partnerja od anketirank izkoristila očetovski dopust, v trajanju 14 dni. Dve anketiranki sta imeli podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka, v trajanju 3 mesecev. Tri anketiranke pa so tudi uveljavljale dopust za nego in varstvo otroka, in sicer dve po predpisih, ena pa 9 mesecev. Zanimivo pa je tudi to, da je moški anketiranec izkoristil očetovski dopust, v trajanju treh mesecev. Nobeden izmed anketirancev pa po rojstvu najmlajšega otroka ni bil zaposlen s krajšim delovnim časom po dopolnjenem 1 letu starosti otroka ter ni izkoristil neplačanega dopusta.

Pri naslednjem vprašanju, ki se je glasilo: *»Navedite približno število dni bolniške odsotnosti, ki ste jo vi izkoristili v preteklem letu (2007)?«*, je le ena od anketirank v letu 2007 izkoristila bolniški dopust, vendar ni navedla, zakaj ga je izkoristila. Tisti, ki niso izkoristili bolniške odsotnosti, pa so navedli, zakaj tega niso storili.

Anketiranci so zapisali:

*»Otroci so že stari 13 in 15 let in so na srečo zdravi, pa zato ni bilo potreb«*

*»S partnerjem nisva bila bolna, otroci pa so že večji«*

*»Ker je bila hčerka v času bolezni pri starših«*

Rezultati te ankete so primerljivi z Rezultati raziskave o starših in delu v Sloveniji, ki je bila izvedena leta 2004 na Centru za raziskovanje javnega mnenja. Raziskava je pokazala, da starševstvo vpliva na zaposlitvene in delovne izkušnje moških in žensk v Sloveniji. Podobne ugotovitve sledijo tudi iz mojih pridobljenih podatkov, saj so bili respondenti največkrat diskriminirani ravno zaradi starševstva. Raziskava v letu 2004 je tudi pokazala, da matere uporabljajo več oblik starševskih dopustov kot očetje. Rezultati moje raziskave potrjujejo, da so večinoma ženske tiste, ki so izkoristile različne oblike starševskega dopusta in ne njihov partner (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006).

Vprašanje: *»Kako ocenjujete možnost, da bi si ženska in moški (mati in oče) enakomerno razdelila dopust za nego otroka (po nekaj mesecih porodniškega dopusta) in sploh vse starševske obveznosti?«*, je bilo že uporabljeno v raziskavi Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji, ki jo je leta 2005 izvedel Srednjeevropski center za ženske in mlade v znanosti (Jogan 2006, 50).

Odgovori v moji raziskavi so se razporedili takole: največ anketirancev (4), je odgovorilo, da bi bila to pravična delitev in jo je treba čimprej začeti uresničevati. Dva anketiranca (eden izmed njih je moški) sta odgovorila, da je to pravična delitev in se že uresničuje. Ena izmed anketirank pa je navedla, da je to možno uresničevati na drugih področjih delovanja, ne pa v podjetniškem delovanju. Moški respondent, ki je še samski in nima otrok, pa je navedel, da bi bila to pravična delitev, vendar še ni čas za njeno uresničenje. Ena respondentka, ki ni navedla nobenega odgovora, je zapisala svoje mnenje in sicer ni odločena glede tega odgovora in da bi bila ona po svojem mnenju rada čim več s svojima otrokoma.

V zgoraj omenjeni raziskavi je prav tako kot pri mojih pridobljenih rezultatih, največ respondentov odgovorilo, da *»to bi bila pravična delitev in treba jo je čimprej začeti uresničevati«*. Na drugem mestu je bila odgovor, da je *»to pravična delitev in se že uresničuje«* (Jogan 2006, 50).

### **8.3.3 ANALIZA PODJETJA, V KATEREM ANKETIRANI DELUJEJO**

Anketiranci prihajajo tako iz javnih kot iz zasebnih podjetij. Pet anketirancev prihaja iz javne organizacije, štirje pa iz zasebnega podjetja. Anketiranci v javnih organizacijah so v različno obsežnih (velikih) organizacijah (od 40 do 8.600 zaposlenih), v zasebnem območju pa se obseg povečuje od ene osebe (samozaposlen/a) do največ 18.

Razmerje zaposlenih moških in žensk v organizacijah je različno in sicer v javnih podjetjih samo v enem primeru prevladujejo zaposleni moški, v večini pa je delež žensk v javnih organizacijah višji kot je delež moških. V zasebnih podjetjih pa sta dva samozaposlena, v enem podjetju so zaposlene 4 ženske in nič moških, v drugem pa 16 žensk in dva moška.

Ker prožne oblike zaposlovanja prispevajo k lažjemu usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, sem v vprašalniku zastavila tudi vprašanje: *»Glede na naštetih različne možnosti (ukrepe), ki omogočajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, označite katere izmed naštetih možnosti imajo zaposleni v vašem podjetju?«*

Časovno prožnost pri prihodu in odhodu na delo ima pet organizacij. V eni izmed organizacij te možnosti nimajo v proizvodnji, v ostalih delih organizacije pa. V dveh primerih je možno tudi delo na domu ali doma, v enem primeru to prožno obliko dela uporabljajo občasno. Delo za krajši delovni čas uporabljajo samo v eni organizaciji. Najpogosteje v 6 organizacijah uporabljajo prožno izrabo letnega dopusta in prožnost pri prenosu manjkajočih ali presežnih delovnih ur. V dveh primerih ohranjajo stike med odsotnostjo in samo ena organizacija uporablja načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu. Ena organizacija pa ne uporablja nobene od naštetih oblik prožnega delovnega časa.

Zanimiva so bila mnenja na zastavljeno vprašanje: *»Izsledki različnih raziskav kažejo, da družinske obveznosti predstavljajo zelo pomembno oviro za napredovanje žensk (mater) podjetnic. Kaj bi bilo potrebno storiti za zmanjšanje te ovire v vaši organizaciji/podjetju ali v širšem družbenem okolju?«*

Eden od anketirancev ni odgovoril na vprašanje. Pri ostalih pa sem dobila različne odgovore:

*»Zaenkrat se še ne srečujem s tem problemom, ker sem samozaposlena in edina v podjetju. Sem pa kot lastnica precej ozaveščena o teh problemih, pa se bom potrudila, da zaposleni ne bodo imele problemov v zvezi s tem.«*

*»Zaenkrat v našem podjetju nimam občutka, da bi družinske obveznosti predstavljale oviro za napredovanje žensk (mater) podjetnic«*

*»Morda bi več lahko naredili na fleksibilnosti delovnega časa, vendar je sama naša dejavnost taka, da to zelo težko dovoljuje.«*

*»Predvsem miselnost. Dati vsem enake možnosti, meriti pa učinkovitost.«*

*»Pri načrtovanju delovnega dne je potrebno bolj upoštevati družinske obveznosti.«*

*»Omogočiti materam dodatno usposabljanje »*

*»Višje plače, da si lahko privoščiš pomoč pri gospodinjskih opravilih in tudi sprememba razmišljanja, da mora biti vse opravljeno 100 % (dobra v službi, dobra mama, dobra gospodinja - popolna žena)«*

*»Davčno in s finančnimi spodbudami motivirati podjetja, da le ta omogočajo dodatne bonuse materam ali očetom za več odgovornosti in daljše odsotnosti.«*

*»Zakonsko opredeliti krajši delovni čas za ženske.«*

Ker je bilo to vprašanje že uporabljeno v raziskavi z naslovom *Enakost moških in žensk v znanosti in raziskovanju v Sloveniji* (Jogan 2006), ki jo je izvedel Srednjeevropski center za ženske in mlade v znanosti leta 2005, lahko navedem nekaj odgovorov, ki so jih v tej raziskavi posredovali anketiranci. Čeprav se je raziskava nanašala na položaj znanstvenic, sem tudi jaz, ko sem bila usmerjena bolj na podjetnice, dobila primerljive odgovore.

V dveh primerih so zapisali, da »ni teh ovir« pri napredovanju žensk (mater) znanstvenic. Bistveni dejavnik je pri znanstvenicah delovni čas. In sicer si želijo »prilagodljiv delovni čas«, »ustrezen delovni čas«, »možnost dela na domu«. Za zagotavljanje družinskih in delovnih obveznosti so respondenti največkrat omenjali varstvo otrok, predvsem »primeren urnik vrtcev«, »podaljšanje otrok v vrtcih« in »fleksibilno otroško varstvo«. Podali so tudi predlog za »razdelitev dopusta za nego in varstvo otroka« Po mnenju treh moških je družina prostor, kjer je potrebno »porazdeliti obveznosti med oba partnerja« (Jogan 2006, 48-50).

Predzadnje vprašanje je bilo: *»Kaj vas je spodbudilo, da ste se začeli ukvarjati v vprašanjem ukrepov, katerih cilj je oblikovanje družini prijaznega podjetja?«* Anketirance je spodbudila predvsem želja, da bi tako dosegli večjo učinkovitost pri delu in večje zadovoljstvo nasploh. Ena od respondentk je poleg tega odgovora zapisala tudi svoje mnenje: *»Menim, da se zadovoljstvo na enem področju življenja zelo hitro prenese tudi na drugo področje, in da sta danes poklicno in družinsko življenje bolj združena kot včasih.«*

Eden od repondentov je pod drugo možnost zapisal, da ga je k temu spodbudila želja po izboljšanju medsebojnih odnosov. Drugi samozaposleni moški pa je zapisal, da je to »fair play« do sebe in vseh zaposlenih, ki priložnostno delajo za njega.

Podobno avtorji raziskav, ena izmed njih je ameriška raziskava, ki je bila izvedena med člani združenja Women Impacting Public Policy (2004), poročajo o primerljivih (povečanje motivacije in zadovoljstva zaposlenih, povečanje učinkovitosti in storilnosti, finančni učinki) pozitivnih posledicah ukrepov, katerih cilj je oblikovanje družini prijaznega podjetja (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2007, 150-152).

Na koncu vprašalnika sem anketirancem dala možnost, da zapišejo misel, ki se jim je porodila ob branju vprašanj, ki bi prispevala k razjasnjevanju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. In sicer se je vprašanje glasilo: *»Če se vam je ob branju vprašanj in odgovarjanju porodila še kakšna misel, ki bi prispevala k razjasnjevanju problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, vas prosim, da jo zapišete.«*

Na to vprašanje sem dobila nekaj zanimivih misli:

*»Da preveč gledam zadeve z vidika ženske - matere in z vidika materinstva ter se lahko v tem smislu vedem diskriminatorno do mojega partnerja.*

*Morda se včasih glede vzgoje otrok in družinskega življenja naslanjam na partnerja in njegovo podporo (zaradi službenih obveznosti) ter je s tega vidika partner primoran se vključiti v vzgojo in družino.«*

*»Mislim, da je pomembno opozoriti na otroke. Govori se o zagotavljanju varstva za otroke zaposlenih mater (recimo vrtci od 5.30 do 18h), pri tem pa se pozablja, da tu gre samo za varstvo otrok, ni pa potem preživljanja časa matere skupaj z otroci. Otroci rabijo starše, njihovo pozornost, čas in skrb, ne pa da vso otroštvo preživijo po varstvih pri drugih ljudeh. Zato je treba paziti, kako rešujemo problematiko enakosti med spoloma - »osvoboditi« mater otroka ni rešitev. Torej veliko boljši je trend vključevanja vloge očeta - tako sta lahko starša enakopravna doma in na trgu dela.«*

*»Naša družba je še vedno precej okostenela in novi rodovi naj bi predstavljali te meje, seveda s podporo delodajalca in skupnosti. Mi pa smo na potezi že iz ranega obdobja odraščanja otroka, da presežemo te ločnice.«*

*»Starševstvo izpolni človeka, zato naj ne bo ovira ampak kvalitetna dopolnitev vsakega zaposlenega starša.«*

*»Opazujmo se in ugotovili bomo, da se mnogo bolj trudimo pri poklicnem življenju kot pri družinskem. Osebno se prizadevam, da bi družinskemu življenju namenili enako pozornost kot poklicnemu.«*

### **8.3.4 SKLEPNE UGOTOVITVE**

Raziskava ni pokazala bistvenih razlik glede na spol. Pravzaprav prevladuje ženski pogled.

Menim pa, da sem prišla do teh rezultatov zaradi tako majhnega vzorca, še posebej pa majhnega števila moških, ki sta odgovarjala na anketni vprašalnik. Prav tako glede na starostne razrede ni opaziti bistvenih razlik, kar pa je morda povezano z večinoma visoko izobraženostjo anketiranih oseb.

Glede na dobljene rezultate menim, da je tako ženskam kot moškim pomembno opravljanje gospodinjskih del in družinskih obveznosti, saj oba spola posvečata vsakodnevno temu kar nekaj časa. Poleg tega anketiranci posvečajo največ časa delu in starševstvu, kar kaže na to, da sta področje dela in družine neločljivo povezana.

Morda so se manjše razlike pokazale pri zakonskem statusu respondentov, ki pa so minimalne. In sicer so te razlike vidne pri opravljanju gospodinjskih del, ki jih oseba, ki je samska ali pa razvezana opravi v večini sama. Druga razlika pa se je pojavila pri skrbi za otroka, kajti oseba, ki je razvezana in ima otroka, sama opravlja aktivnosti povezane z otrokom.

Glede na mojo raziskavo se ženske čutijo neenako obravnavane na delovnem mestu. To pa se največkrat kaže pri neenakem vrednotenju dela, razlike v plačah, pri napredovanju in pa pri obravnavanju s strani delodajalca.

Bistvene razlike pa se ne kažejo pri diskriminaciji. Zanimivo je to, da na delovni poti večina žensk še ni doživela nikakršne oblike diskriminacije, medtem ko jo je poleg dveh žensk izkusil eden izmed moških. Diskriminacijo pa je doživel glede izobrazbe, ki je srednješolska, potem glede na starost, ki je v anketi ni navedel, nato glede spola in porekla ter pri napredovanju. Ženske pa so največkrat doživele diskriminacijo v zvezi z starševstvom. Tako, da lahko potrdim mojo hipotezo, ki se glasi: »Ženske so v primerjavi z moškimi pri zaposlovanju diskriminirane zaradi (potencialnega, dejanskega) materinstva«.

Druga hipoteza, se glasi: »Uvajanje prožnih oblik zaposlovanja prispeva k lažjemu usklajevanju med delom in družino«.

Pri uvajanju prožnih oblik zaposlovanja nisem našla bistvenega vpliva na lažje usklajevanje dela in družine. Saj v večini primerih kar oba s partnerjem enakovredno skrbita za otroke in opravljata gospodinjska opravila.

Tretja hipoteza, ki pravi: »Državne politike, ki so namenjene za ustvarjanje ugodnosti za zaposlene starše, prispevajo k spolno uravnovešenemu usklajevanju delovnega in zasebnega življenja«. Te ne morem niti zavrniti niti potrditi. Lahko pa iz mnenj anketirancev pridem do ugotovitve, da si želijo, da bi država naredila še več na tem področju in sicer z davčno politiko in finančnimi spodbudami, predvsem z višjimi plačami, ter s finančnimi spodbudami delodajalcem, da bodo lažje uveljavljali več prožnih oblik zaposlitve, saj te predstavljajo predvsem za manjše delodajalce večji strošek kot pa dobiček.

## 9 SKLEP

Ker živimo v hitro rastoči in pa spreminjajoči se potrošniški družbi, se tudi naše vrednote, pogledi na družbo spreminjajo. In prav te spremembe se tudi odražajo v spremenjeni vlogi žensk. Ženska ne deluje več samo v zasebni sferi kot mati in gospodinja, pač pa je postala del javne sfere, v kateri deluje na mnogih področjih.

Zaradi še vedno močno prisotne moškosrediščne ali androcentrične kulture, prihaja do neenakosti žensk na vseh področjih njihovega delovanja. Ženske še vedno prevzemajo večino odgovornosti in pa del v zasebni sferi, pri skrbi za dom, družino in otroke. Ne delovnem mestu pa se prav zaradi te zasebne sfere soočajo s številnimi ovirami, ki jim onemogočajo enakopravnost z moškimi. Segregirane so v ženske poklice in panoge, delo, ki ga opravljajo je manj cenjeno in plačano, pri napredovanju pa se soočajo s »steklenim stropom«.

Slovenija je to področje uredila s predpisi o prepovedi posredne in neposredne diskriminacije zaradi spola. Prav tako je dobro urejeno področje starševskih dopustov in družinskih prejemkov. Veliko je narejenega tudi na izobraževalnem področju, še posebej je Slovenija v ospredju pri zaposlovanju žensk, saj je zaposlenost žensk v Sloveniji med najvišjimi na svetu. K temu prispeva tudi dobro organizirano varstvo otrok. K lažjemu usklajevanju delovnih in zasebnih obveznosti (»work life balance«), lahko pripomore tako država s svojimi ukrepi kot organizacija, ki zaposlenim pomaga pri načrtovanju in razporejanju dela, z uspešnim timskim delom in ustrezno prožnostjo delovnih pogojev.

Vendar pa se še vedno stališča glede spolne neenakosti spreminjajo v dveh smereh. Po eni strani govorimo o prizadevanjih za večjo enakost moških in žensk. Pri tem poudarjamo, da je zaposlitev žensk temelj za njihovo samostojnost, zmanjšuje se prepričanje, da je gospodinjsko delo enako izpolnjujoče kot udeležba v plačanem delu itd. Na drugi strani, pa se je zaradi neenakomerne obremenitve moških in žensk z gospodinjskimi in skrbstvenimi deli, krepilo prepričanje, da je zaposlovanje žensk v škodo otrok in družine, kar pri ženskah vzbuja občutek krivde. Katera izmed teh dveh smeri pa bo v prihodnje vodilna, pa je odvisno od usmerjenosti nosilcev moči na eni strani in na drugi strani od nosilcev kapitala.



## 10 LITERATURA

- Antić G., Milica. 1998. *Ženske v parlamentu*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Antić G., Milica in Metka Mencin. 1992. Ženske in politika. V *Ko odgrneš sedem tančic*, ur. Marija Cigale, 103-112. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
- Cigale, Marija. 1992. *Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
- Central European centre for women and youth in science. 2004. *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.cec-wys.org/prilohy/96f83ca5/NationalLangugeReportSI.pdf?PHPSESSID=a837247d4e37b53fb49f3e34205c59a3> (2. september 2008).
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34-35): 31-52. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35cernigoj.PDF> (21. december 2008).
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 398-427. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259-261. Ljubljana: Sophia.
- Drnovšek, Metka. 2007. *Aktivnost prebivalstva, Slovenija, avgust 2007*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1209](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1209) (4. september 2008).
- Erzar, Majda. 2008. *Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo*. Dostopno prek: <http://www.nedonosencek.net/pdf/pravice-zavarovanje.pdf> (1. september 2008).

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition. 2007. *Work-life balance-Solving the dilemma*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/89/en/1/ef0789en.pdf> (1. september 2008).
- Ferfila, Bogomil. 2005. *Travelling with Europe: Slovenia in European union*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Glücks, Nenad. 2008. *Ženske v politiki*. Dostopno prek: [http://www.revija-reporter.si/slovenija/politika/zenske\\_v\\_politiki.html](http://www.revija-reporter.si/slovenija/politika/zenske_v_politiki.html) (21. december 2008).
- Hanžek, Matjaž, Jana Javornik in Ana Tršelič. 2000. Spolna neenakost v nekaterih tranzicijskih družbah. *Družboslovne razprave* 16 (34-35): 167-187. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35hanzekjavorniktrselic.PDF> (10. september 2008).
- Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Humar, Bojana. 2007. Ženske kvote v podjetjih? Zakaj pa ne!. *Manager* (6): 20-21.
- Humer, Živa. 2007. Novi očetje med skrbstvenim in domačim delom. *Teorija in praksa* 44 (1-2): 159- 167.
- Jogan, Maca. 1986. *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 1998. »Ne delajmo pač žensk vsevednih!«. V *Izobraževanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 133-143. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- --- 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- --- 2004. Spolna neenakost kot (ne)samoumnevna značilnost sodobne slovenske družbe. V *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči*, ur. Brina Malnar in Ivan Bernik, 265-285. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2006. Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju kot sestavina zavesti in cilj (političnega) delovanja na različnih področjih. V *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji*, ur. Dunja Mladenec, 21-84. Grosuplje: Partner Garf.
- --- 2007. Delo + družina: razvojna geslo za oba spola v znanosti?. V *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zoran Medarič, 151-154. Koper: Univerza na Primorskem.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v managementu*. Ljubljana: Enotnost.
- --- 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Travelling with Europe: Slovenia in European union*, ur. Bogomil Ferfila, 710-731. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2007. Spol in organizacijska moč: Ženske in moški v managementu. V *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zoran Medarič, 179-210. Koper: Univerza na Primorskem.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5-6): 716-734.
- --- 2007. *Delo in družin - s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kirn, Andrej. 2000. Ženske v znanosti in znanost v družbi. *Družboslovne razprave* 16 (34-35): 219-226. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35kirn.PDF> (1. september 2008).
- Kukar, Stanka. 1991. Otroško varstvo v Sloveniji. *Teorija in praksa* 28 (1-2): 140-152.

- Ložar, Breda. 2008. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2007/08*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1579](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1579) (2. september 2008).
- Malnar, Brina in Ivan Bernik. 2004. *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. 2008. *Vrste programov*. Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/si/delovna\\_podrocja/predsolska\\_vzgoja/vrste\\_programov/](http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/predsolska_vzgoja/vrste_programov/) (1. september 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2008. *Družinski prejemki*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski\\_prejemki/](http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/) (2. september 2008).
- Mladenič, Dunja. 2006. *Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji*. Grosuplje: Partner Garf.
- Mrgole Jukič, Nada. 1998. *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Pirher, Simona in Ivan Svetlik. 1994. *Zaposlovanje približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Repe, Eva. 2004. *Nove delovne kariere moških in žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Rener, Tanja. 2007. *Politična ekonomija družinskega dela in novo očetovstvo*. *Teorija in praksa* 44 (1-2): 127-137.
- Sieder, Reinhard. 1998. *Socialna zgodovina družine*. Ljubljana: Studio humanitatis.
- Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Stropnik, Nada. 1997. *Ekonomski vidiki straševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, Ivan in Branko Ilič, ur. 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
- Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*. Koper: Univerza na Primorskem.
- Soba Tovsak, Maja. 2008. *ZDS - Brussel update*. Dostopno prek: [http://www.zds.si/uploads/files/Tuje%20novice/2008\\_ZDS\\_BRUSSELS\\_UPDATE/ZDS%202nd%20Edition%20%282%29.doc](http://www.zds.si/uploads/files/Tuje%20novice/2008_ZDS_BRUSSELS_UPDATE/ZDS%202nd%20Edition%20%282%29.doc) (17. november 2008).
- Šarlah, Simon. 2007. *Družini prijazna podjetja so uspešnejša*. Dostopno prek: <http://dne.ena.com/prikaziCL.asp?CIID=15343> (10. september 2008).
- Širec Rantaša, Karin. 2003. *Ženske v podjetništvu: neenakost kljub formalni enakosti*. *Organizacija* 36 (9): 605-612.
- Tomšič, Vida. 1976. *Ženska, delo, družina, družba*. Ljubljana: Komunist.
- Toš, Niko. 2004. *Vrednote v prehodu III: Slovensko javno mnenje 1999-2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Trbanc, Martina. 1992. *Različni socialno-blaginjski sistemi in trendi v socialnih politikah*. *Družboslovne razprave* 9 (14): 94-108.  
Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr14Trbanc.PDF> (8. september 2008).
- Vertot, Nelka. 2008. *Ženske v Sloveniji*.  
Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1497](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497)  
(2. september 2008).

- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Uradni list RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (20. september 2008).
- *Zakon o delavnih razmerjih (ZDR)*. Uradni list RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (1. september 2008).
- *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)*. Uradni list RS 110/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76045> (1. september 2008).

## **11 PRILOGA**

Priloga A: Anketni vprašalnik

## VPRAŠALNIK

### Kako uskladiti delovno in zasebno življenje

[anja.sipelj@gmail.com](mailto:anja.sipelj@gmail.com)

Spoštovani,

Sem Tanja Šipelj. Na Fakulteti za družbene vede, Univerze v Ljubljani zaključujem študij sociologije, smer kadrovskega management in pripravljam diplomsko nalogo z naslovom **Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja** (pod mentorstvom zasl. prof.dr. Mace Jogan) Z empirično analizo bi rada preverila zastavljene hipoteze: ali smo ženske diskriminirane pri zaposlovanju in pa b) kateri ukrepi/politike ter prožne oblike zaposlovanja vplivajo na lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.

Udeležila sem vseh treh delavnic na GZS »Odpravite stereotipe o spolu, dajte priložnost talentu«. Ker ste se teh delavnic udeležili tudi Vi, domnevam, da Vas zanima širša problematika odpravljanja stereotipov po spolu, kamor sodi tudi tema moje diplomske naloge. Zato Vas vljudno prosim, če bi sodelovali pri moji manjši raziskavi in si za odgovore na vprašanja iz vprašalnika vzeli nekaj minut časa.

Anketa je anonimna, rezultati bodo posredovani v skladu z varovanjem osebnih podatkov in uporabljeni v diplomski nalogi, ki naj bi bila končana v začetku leta 2009 in bo tudi javno dostopna na spletni strani Osrednje družboslovne knjižnice J. Goričarja na Fakulteti za družbene vede.

Navodilo za izpolnjevanje:

Če so dani možni odgovori, obkrožite številko pred ustreznim odgovorom (ali vnesite križec v ustrezno polje), sicer pa vpišite svoj odgovor v ustrezno okence.

1. SPOL  
a) ženski  
b) moški

2. STAROST 43

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

	vi	partner
Srednja šola		
Višja ali visoka šola (univerza)		
Specializacija ali magisterij		
Doktorat		

4. Na katero strokovno področje sodi vaša sedanja izobrazba? sociologija-kadrovskega management

5. Kakšno delovno mesto zasedate? vodja uradov za delo-vodstveno



6. Označite obliko vaše zaposlitve:

Redno za nedoločen čas	
Redno za določen čas	
Redna zaposlitev za krajši delovni čas	
Honorarno delo	
Drugo (kaj?)	

7. Zakonski status:

Poročen/a	
Izven zakonska partnerska zvez	
Razvezan/a	
Vdova/ec	
Samski/a	

8. Število otrok:

brez	
eden	
dva	
tri ali več	

9. Okolje bivanja oz. tip krajevne skupnosti?

- a) mestna
- b) primestna
- c) vaška

10. Koliko ur na dan delate v povprečju za službo, posel? (napišite približno število)\_\_\_\_\_

11. Ali ste kdaj imeli občutek, da moški in ženske niso enako obravnavane na delovnem mestu?

- 1- da
- 2- ne

12. Če je odgovor »da«, potem označite, v kakšnem smislu :

- 1- neenako vrednotenje dela, razlika v plačah
- 2- možnosti napredovanja
- 3- neenako obravnavanje s strani delodajalca
- 4- drugo\_\_\_\_\_

13. Ste na svoji delovni poti doživeli kakšno obliko diskriminacije? (označite s križcem)

- 1- da
- 2- ne

14. Če ste odgovorili z »da« potem označite (s križcem) na katero izmed spodaj naštetih obliko diskriminacije:

Diskriminacija (glede na/pri):

izobrazbo	
delovnih izkušenj	
starost	
spol	
poreklo	
starševstvo	
menjavi zaposlitve	
iskanju zaposlitve	
napredovanju	

15. Spodaj so navedene aktivnosti, prosim vas, ocenite, kako jih uspete opraviti (vnesite križec v ustrezno polje).<sup>1</sup>

	v celoti uspem	le deloma	ne uspem opraviti kot bi želel
Poklicno delo			
Dodatno usposabljanje in izobraževanje			
Gospodinjsko delo			
Preživljanje prostega časa z družino			
Starševske obveznosti			
Družabno življenje			
Prosti čas za sebe, hobiji			

16. Koliko časa na dan porabite za gospodinjska dela in družino? (odgovorite tudi tisti, ki nimate partnerja ali družine)

--

17. Koliko gospodinjskih del opravite v primerjavi s partnerjem:

Skoraj nič	
Manj kot polovico	
polovico	
Skoraj vsa	
Drugo (kaj?)	

18. Ali bi v primeru, da bi vaš partner/partnerica zaslužil/a dovolj, vi ostali doma?

1- da

2- ne

3- ne vem, nisem odločen/a

19. Spodaj je navedenih nekaj ključnih dejavnosti, ki predstavljajo skrb za otroke. Označite, kdo večinoma opravlja našteje naloge v vašem gospodinjstvu. (vsako aktivnost rangirajte od 1-4, 1-v največji meri, 4- najmanj)<sup>2</sup>

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Vprašanje je bilo že uporabljeno pri raziskavi v diplomski nalogi avtorice Eve Repe z naslovom Nove delovne kariere moških in žensk, 2007.

	Vi	Vaš partner	Oba enako	Nekdo drug
Pomoč otrokom pri učenju				
Skrb za otroke v času bolezni				
Igra z otroki				
Skrb za disciplino				
Odločanje o šolanju otrok in izbiri poklica				
Skrb za otrokove primarne potrebe (hranjenje, higiena, oblačenje...)				
Prevoz otrok v ustanove zunaj družine (vrtec, šola, izvenšolske dejavnosti...)				
Obiskovanje govornih ur(vrtec/šola)				

20. Označite, katere oblike odsotnosti z dela in koliko časa ste izkoristili vi in vaš partner/partnerica po rojstvu vašega najmlajšega otroka: <sup>3</sup>

	vi	Številomesecev/dni	Vaš partner	Število mesecev/dni
Nisem bil/a zaposlena				
Bolniški dopust pred porodom				
Porodniški dopust				
Očetovski dopust				
Podaljšani dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka				
Zaposlitev s krajšim delovnim časom po dopolnjenem 1 letu starosti otroka				
Dopust za nego in vzgojo otroka				
Neplačan dopust				
Nobenega				

20b) Navedite približno število dni bolniške odsotnosti, ki ste jih vi izkoristili v preteklem letu (2007)? \_\_\_\_\_

21. Če niste vi ali vaš partner izkoristili nobene izmed odsotnosti, prosim napišite, zakaj ne?

---

<sup>2, 3</sup> Vprašanje je bilo že uporabljeno pri raziskavi v diplomski nalogi avtorice Eve Repe z naslovom Nove delovne kariere moških in žensk, 2007.

22. Kako ocenjujete možnost, da bi si ženska in moški (mati in oče) enakomerno razdelila dopust za nego otroka (po nekaj mesecih porodniškega dopusta) in sploh vse starševske obveznosti?<sup>4</sup>

- 1- to je absurda ideja, otrok potrebuje mater
- 2- to je zanimiva zamisel, vendar še ni čas za njeno uresničitev
- 3- to bi bila pravična delitev, vendar še ni čas za njeno uresničitev
- 4- to bi bila pravična delitev in treba jo je začeti čimprej uresničevati
- 5- to je pravična delitev in se že uresničuje
- 6- to je mogoče uresničevati na drugih področjih delovanja, ne pa v podjetniškem delovanju

23. Kratek opis podjetja oz. vaše organizacije. (označite ustrezen odgovor):

- a) javno            b) zasebno

c) skupno število zaposlenih. (vpišite število) \_\_\_\_\_

od tega:

moških \_\_\_\_\_

žensk \_\_\_\_\_

d) prevladujoča oblika zaposlitve v vaši organizaciji

1- za nedoločen čas

2- za določen čas

e) prevladujoča zaposlitev

1- s polnim delovnim časom

2- s krajšim delovnim časom

24. Spodaj so našteje različne možnosti (ukrepi), ki v podjetju omogočajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (pri vsakem ukrepu označite, katere možnosti imajo zaposleni v vašem podjetju)

Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/počitnic	
Delo na domu ali delo doma- občasno ali stalno	
Organizacija pristočasnih, športnih dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	
Delo za krajši delovni čas	
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali presežnih delovnih ur	
Izraba letnega dopusta	
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	
Otroški časovni bonus-dodatno prosti dnevi poleg tistih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih	

<sup>4</sup> To in naslednje vprašanje je bilo že uporabljeno v raziskavi Enakost žensk in moških v znanosti in raziskovanju v Sloveniji, ki jo je leta 2005 izvedel Srednjeevropski center za ženske in mlade v znanosti.

25. Izsledki različnih raziskav kažejo, da družinske obveznosti predstavljajo zelo pomembno oviro za napredovanje žensk (mater) podjetnic. Kaj bi bilo potrebno, po vašem mnenju, storiti za zmanjšanje te ovire v vaši organizaciji/podjetju ali v širšem v družbenem okolju?

26. Kaj vas je spodbudilo, da ste se začeli ukvarjati z vprašanjem ukrepov, katerih cilj je oblikovanje družini prijaznega podjetja?

- 1- stiki s tujimi poslovnimi partnerji
- 2- potreba po zadrževanju zaposlenih v podjetju(zlasti mladih in žensk) z družinami
- 3- lastne izkušnje
- 4- želja, da bi tako dosegli večjo učinkovitost pri delu in večje zadovoljstvo nasploh
- 5- drugo\_\_\_\_\_

27. Če se vam je ob branju vprašanj in odgovarjanju porodila še kakšna misel, ki bi prispevala k razjasnjevanju problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, vas prosim, da jo zapišete.

Za vaš trud in odgovore se vam najlepše zahvaljujem.