

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Mravlje

**Materinstvo v oboroženih silah na primeru Slovenske vojske**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Mravlje

Mentorica: doc. dr. Maja Garb

**Materinstvo v oboroženih silah na primeru Slovenske vojske**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2017

## **ZAHVALA**

*Iskrena hvala mentorici doc. dr. Maji Garb za čas, vso strokovno pomoč, usmerjanje in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.*

*Hvala zaposlenim na Generalštabu in pripadnicam Slovenske vojske za pomoč pri zbiranju podatkov.*

*Iz srca, hvala Luku in mojima sončkoma Maši in Jaku. Hvala, ker smo!*

*Najlepša hvala tudi družini in vsem tistim, ki ste mi v času študija in pisanja diplomskega dela stali ob strani in me nesebično podpirali.*

*Hvala Zlatki Levstek za lektoriranje.*

**HVALA!**

## **Materinstvo v oboroženih silah na primeru Slovenske vojske**

Materinstvo je pomemben del življenja ženske. Odločitev za materinstvo je zelo odgovorna odločitev, na kar vpliva veliko dejavnikov predvsem je to zmožnost zanositve in dandanes je to kariera. Materinstvo pogosto predstavlja oviro za zaposleno žensko. Vloga in položaj žensk v vojaški organizaciji sta se skozi čas spreminjali, ključni mejnik vključevanja in aktivnega sodelovanja žensk v vojski je II. svetovna vojna, ko so narasle potrebe po človeških virih. Ženske so tako morale združiti materinstvo in karierno življenje, ter ju uspešno uskladiti, saj oboje žensko zahteva celostno, kar za žensko pomeni, da temu nameni veliko časa in organizacije. Ženske so tako vstopile v tradicionalno moško orientirano organizacijo, kjer so še danes v podrejenem položaju in se spopadajo z neenakopravno obravnavo na delovnem mestu. Diplomsko delo se navezuje na vprašanja in probleme materinstva v oboroženih silah (na primeru Slovenske vojske), s katerimi se spopadajo zaposlene matere, ključna izpostavljena problema zaradi narave dela sta nosečnost (dojenje) in usklajevanje družine s službo. Pomembno vlogo pri premagovanju problemov in neskladij ima sama vojaška organizacija, to je Slovenska vojska, pa tudi državni organi, ki z zakonsko določenimi pravnimi in socialnimi predpisi urejajo in podpirajo zaposlene ženske in vojaške družine v smislu socialne, organizacijske in institucionalne podpore.

Ključne besede: vojaška organizacija, Slovenska vojska, ženska vojakinja, materinstvo.

## **Maternity in the Armed Forces on the example of the Slovenian Armed Forces**

Maternity is an important part of a woman's life. A decision to become mother is a very responsible decision that is influenced by many factors, especially the ability to conceive and nowadays a career. Maternity is often an obstacle to an employed woman. The role and position of women in the military organization have changed over time and the key milestone for the integration and active participation of women in the military is the II. World War, when the needs for human resources grew. Thus, women had to combine motherhood and careers and successfully coordinate them, as both demand a whole of women, which means that she must devote a lot of time and organization to that. Women thus entered a traditional male-oriented organization, where they are still in a subordinate position, even today they are struggling with unequal treatment at the workplace. The diploma work deals with issues and problems of maternity in the armed forces (the case of the Slovenian Armed Forces). The key issues exposed to the problem of the nature of work are pregnancy (breastfeeding) and the reconciliation of the family and work. An important role in overcoming problems and disparities is the military organization, the Slovenian Armed Forces as well as state bodies that regulate and support employed women (mothers) and military families in terms of social, organizational and institutional support by regulating legal and social regulations.

Key words: military organization, Slovenian Armed Forces, female soldier, maternity.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOŠKI, HIPOTETIČNI, STRUKTURNI IN TEORETIČNI OKVIR</b> .....	<b>8</b>
2.1	OPREDELITEV PREDMETA PROUČEVANJA.....	8
2.2	CILJI PROUČEVANJA.....	8
2.3	METODE DELA IN STRUKTURA .....	8
2.4	HIPOTEZE .....	9
<b>3</b>	<b>TEMELJNI POJMI</b> .....	<b>10</b>
3.1	VOJAŠKA INSTITUCIJA IN ORGANIZACIJA .....	10
3.1.1	<i>Slovenska vojska</i> .....	11
3.1.2	<i>Ženska v oboroženih silah</i> .....	11
3.1.2.1	<i>Vključevanje, integracija</i> .....	11
3.2	NOSEČNOST IN MATERINSTVO .....	14
3.2.1	<i>Nosečnost</i> .....	14
3.2.2	<i>Materinstvo</i> .....	16
3.2.2.1	<i>Starševstvo</i> .....	18
3.3	OD MATERE DO VOJAKINJE, BOJEVNICE .....	18
3.3.1	<i>Vloge žensk v vojski</i> .....	19
<b>4</b>	<b>VOJSKA IN DRUŽINA: POHLEPNI INSTITUCIJI?</b> .....	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>MATERINSTVO IN OBOROŽENE SILE</b> .....	<b>25</b>
5.1	PRAVNA IN SOCIALNA UREDITEV MATERINSTVA – CIVILNA IN VOJAŠKA .....	25
5.2	PODPORA .....	31
5.2.1	<i>Socialna podpora</i> .....	31
5.2.2	<i>Organizacijska podpora</i> .....	31
5.2.3	<i>Institucionalna podpora</i> .....	32
5.3	PROBLEMATIKA MATERINSTVA (IN NOSEČNOSTI) .....	32
5.3.1	<i>Vprašanje kohezivnosti</i> .....	33
<b>6</b>	<b>ANKETA IN REZULTATI</b> .....	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>SKLEP IN ZAKLJUČEK</b> .....	<b>45</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURA</b> .....	<b>47</b>
	<b>PRILOGA</b> .....	<b>51</b>

## **KAZALO TABEL**

TABELA 6.1: STAROSTNA SESTAVA RESPONDENTK.....	35
TABELA 6.2: MARITALNI STATUS RESPONDENTK .....	36
TABELA 6.3: SLUŽBA/DELO ALI DRUŽINA ? .....	41

## **KAZALO GRAFOV**

GRAF 6.1: STRUKTURNA VMEŠČENOST .....	36
GRAF 6.2: STATUS V SLOVENSKI VOJSKI .....	37
GRAF 6.3: KDAJ STE SE ODLOČILI ZA MATERINSTVO .....	38
GRAF 6.4: USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA IN SLUŽBE.....	39
GRAF 6.5: KAKO USPEŠNO OZ. KAKOVOSTNO PO VAŠEM MNENJU NA SPLOŠNO USPETE OPRAVITI SPODNJE DEJAVNOSTI?.....	40
GRAF 6.6: KAJ JE BOLJ NAPORNO? .....	42
GRAF 6.7: PODPORA SLOVENSKE VOJSKE ZA ODLOČITEV ZA OTROKA IN DRUŽINO.....	43
GRAF 6.8: ALI OBSTOJEČA ZAKONODAJA USTREZNO ŠČITI MATERINSTVO V SLOVENSKI VOJSKI .....	44

## 1 UVOD

Ženska je bila sprva obravnavana kot stranski del družbe. Nato se je začela zavedati in osvobajati, tako je nastopilo obdobje ženskega emancipiranja. Miselnost žensk je skozi zgodovino postajala vedno bolj odprta, uvidele so, da biti ženska pomeni nekaj več. Družba je končno dojela, da brez ženske ne zmore, kajti ženska je tisti del družbe, ki svetu daje življenje. Tako so se skozi zgodovino človeštva ženske emancipirale v vseh vlogah in se osvobodile nekaterih stereotipov. Danes, kljub temu, da se je družba spremenila in z njo miselnost, ženske še vedno niso popolnoma enako obravnavane in še vedno obstajajo področja, kjer moški predstavljajo glavnino.

Velik preboj se je zgodil v času obeh svetovnih vojn, ko so narasle potrebe po človeških virih, moških sposobnih za delo ali boj pa ni bilo. In tako so ženske stopile v svet tradicionalno moško-orientirane organizacije, pokazale so veliko zanimanje za to področje (predvsem tudi zaradi zaposlenosti in kariernih zmožnosti) in naletele na kritike in ovire, ter bile postavljene pred dejstvo, da se bodo morale konstantno dokazovati. Skozi obdobja se je vloga ženske v vojski/vojni le spreminjala, nikoli ni bila stalna pač pa začasna. Danes je vloga ženske v vojaški organizaciji nepogrešljiva in ženske zasedajo skoraj vse položaje.

Ženska prvenstvena in naravna vloga je biti mama. Hkrati pa je to tudi njen problem, saj je z nosečnostjo in porodom prevzela odgovornost za nego, skrb in vzgojo otroka. Usklajevanje materinstva/starševstva (družine) in vojaškega poklica ženski predstavlja velik problem, saj se mora vsemu, tako družini kot karieri in seveda sebi posvetiti v celoti. Na eni strani je kariera, na drugi pa odločitev za otroka. Lahko bi rekli, da je brez kariere težko prevzeti tako veliko odgovornost kot je otrok, saj je potrebno poskrbeti za finančno in socialno stabilnost, le-to pa prinese kariera.

Za to temo sem se odločila predvsem zato, ker sem želela raziskati, kako je z ženskami, ki so matere in so zaposlene v Slovenski vojski in ker sem mama. Že usklajevanje in organizacija običajnih vsakodnevnih opravil in obveznosti marsikateri ženski predstavlja velik izziv in podajanje v nepredvidljivo. Če sta si pojma vojaštvo in materinstvo še tako različna, sta si v očeh pripadnice vojske, ki je mama, zelo podobna.

## 2 METODOLOŠKI, HIPOTETIČNI, STRUKTURNI IN TEORETIČNI OKVIR

### 2.1 OPREDELITEV PREDMETA PROUČEVANJA

Osrednje raziskovalno in preučevalno področje je razmerje med dvema zelo navzkrižnima pojmom, to sta kariera (delo) in družina na obrambnem področju, bolj podrobno pa je predmet diplomskega dela materinstvo v oboroženih silah, katerega bom proučevala na primeru Slovenske vojske. Ker vojska še danes velja za zelo moško-centrično orientirano organizacijo, pa to ne pomeni, da se ženska ne bi smela zanimati za tako vrsto kariere (dela, zaposlitve). Velika večina žensk pa bi rada uresničila tudi največjo osebno življenjsko željo, to je postati mama. Marsikatera ženska, ki se želi zaposliti v vojski in hkrati želi imeti otroka, naleti na velik problem in le težka odgovori na vprašanje: »Ali kariera ali otrok?«.

S tem diplomskim delom želim prikazati, da se kariera in otrok, ki zahtevata celega človeka, lahko v življenju ženske tudi uresničita in delujeta skladno, eno z drugim.

### 2.2 CILJI PROUČEVANJA

Cilji proučevanja so predstavitev in razumevanje materinstva žensk v vojski ter proučitev vpliva vojaške organizacije na materinstvo. Pod to analizo in predstavitev sodi razmerje in sovpliv pojmov družina (materinstvo, tudi očetovstvo) in kariera (tudi poklic). Moj cilj je predvsem predstaviti žensko kot vojakinjo, bojevnico, ki je zaposlena v vojaški organizaciji, na eni strani ter na drugi strani materinstvo v oboroženih silah, s končnim ciljem ugotoviti, kako se obe vlogi povezuje in ali nastajajo pri tem kakšne težave. Vse zgoraj omenjeno bo analizirano in predstavljeno na splošno ter na primeru Slovenske vojske.

### 2.3 METODE DELA IN STRUKTURA

Pri pisanju in raziskovanju bom uporabila naslednjo metodologijo:

- *metoda teoretičnega proučevanja*, kjer bom zbirala za to nalogo relevantno literaturo;
  - *analiza in interpretacija vsebine primarnih* (Ustava, Zakoni, zakonski akti,...) in
  - *sekundarnih pisnih virov* (knjige, članki, revije, publikacije, zborniki) ter medmrežje;



- *empirična metoda proučevanja*: anketa (anketiranci bodo starši, natančneje matere, ki so zaposlene v Slovenski vojski) in analiza ter interpretacija rezultatov v zadnjem delu naloge.

Naloga bo sestavljena iz 8 poglavij in sicer bo prvi del naloge sestavljen iz metodološkega, hipotetičnega, strukturnega in teoretičnega okvirja, kjer bodo predstavljeni predmet, cilji, struktura, metode dela in hipoteze naloge. Sledil bo del z razlago temeljnih pojmov. Osrednji del naloge bo sestavljen iz več poglavij, ki se navezujejo na osrednja predmeta naloge, to sta ženska in materinstvo v oboroženih silah, tu bo predstavljena integracija žensk, področje delovanja, stereotipi v vojski, materinstvo na splošno in v vojski, pravna ureditev, problematika materinska v oboroženih silah - ta del se navezuje na primer Slovenske vojske. Zadnji del naloge pa bo sestavljen iz predstavitve ankete in dobljenih rezultatov ter njihove interpretacije. Sledijo sklep in zaključek, viri in literatura ter priloge.

## 2.4 HIPOTEZE

***Hipoteza 1:*** Materinstvo še vedno predstavlja enega glavnih dejavnikov za manjšo in težko integracijo žensk v oborožene sile, tudi v Sloveniji.

***Hipoteza 2:*** Pravna ureditev v Republiki Sloveniji zagotavlja ženskam zaposlenim v Slovenski vojski ustrezne pogoje za odločitev za materinstvo in njegovo izvajanje.

### 3 TEMELJNI POJMI

#### 3.1 VOJAŠKA INSTITUCIJA IN ORGANIZACIJA

Vojska kot institucija in organizacija je nekaj posebnega in se razlikuje od drugih institucij, po drugi strani pa je družbena organizacija, ki mora biti družbeno odgovorna.

Vojaška organizacija je izredno širok termin, zato je pomembno, da se za pomene države, njenih institucij in organizacij, termin v ožjem smislu pojavlja skupaj s hierarhičnostjo in z njo povezano odgovornostjo in odnosom podrejenost-nadrejenost (Jakič 2010, 77).

Eden izmed ključnih teoretikov in avtorjev sociologije politike in vojske je Jerzy J. Wiatr, ki je vojsko kot družbeno organizacijo opredelil v treh točkah, in sicer pravi, da je organizacija, v kateri formalne vezi prevladujejo nad osebnimi; je birokratska organizacija, ki ima hierarhično strukturo in lasten sistem stratifikacije ter je kot organizacija bojna skupina, ki je organizirana z namenom – v mirnodobnem času se konstantno pripravlja in uri, v vojnem času pa je njen namen izbojevati zmago (značilnosti vojske se spreminjajo glede na čas miru ali vojne) (Wiatr 1987, 35–40).

Micewski kot posebnosti vojaške organizacije izpostavlja pripravljenost za uporabo sile in izpostavljanje lastnega življenja in življenja drugih za dosego ciljev organizacije. Poleg teh dveh so posebnosti vojaške organizacije še telesna in duševna obremenitev, hierarhična struktura, poslušnost, disciplina, strogo ločevanje odnosov med podrejenimi in nadrejenimi in kohezija vojaških enot v najtežjih razmerah na terenu. Kotnik Dvojmoč s pomočjo drugih avtorjev in teoretikov povzame in pravi, da vojaška profesija prav tako opredeljuje vojaško organizacijo po naslednjih značilnostih: avtoritarnost (ugled, moč), hierarhičnost (vertikalno podrejanje), sistem stratifikacije (slojevitost), centraliziranost (vodenje z vrha), zaprtost (izoliranost), formaliziranost odnosov, avtonomnost (pravila organizacije), simbolizem in uniformiranost, profesionalizem, korporativnost (visoka stopnja pripadnosti) in altruizem (konstantno delovanje) (Jakič 2010, 77–80).

### *3.1.1 SLOVENSKA VOJSKA*

Slovenska vojska je organizacija in ena od prvin nacionalno-varnostnega sistema Republike Slovenije. So vojaška poveljstva, enote, zavodi in druge vojaške sestave, ki so pod enotnim poveljstvom organizirane kot formacije in druge sestave. Vojaško obrambo izvaja samostojno ali v sodelovanju z drugimi varnostnimi organizacijami. Njene prvotne naloge so:

- izvajanje vojaškega izobraževanja in usposabljanja za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavljanje potreb oz. zahtevane pripravljenosti;
- izvajanje vojaške obrambe;
- sodelovanje pri zaščiti in reševanju v sodelovanju s civilnimi organizacijami in
- izvrševanje obveznosti mednarodnih pogodb mednarodnih organizacij (Zakon o obrambi, 5. in 37. člen; Slovenska vojska 2017a).

### *3.1.2 ŽENSKA V OBOROŽENIH SILAH*

#### ***3.1.2.1 Vključevanje, integracija***

Razvoj družbe iz ruralne v urbano in napredno usmerjeno družbo, nastanek nacionalne države in industrijsko-tehnološka revolucija, so omogočili rast vojaške organizacije in spremembe v hierarhiji vrednot družbe. Posledično je vse naštetu omogočilo pojavljanje vprašanja integracije žensk v oborožene sile in v druga netradicionalna področja dela (področje varnosti in obrambe), kot del prizadevanj ciljev družbene enakosti (Bukinac 1995, 96).

Obstaja veliko zamisli družbe, kako in kdaj ženske integrirati oz. vključiti v oborožene sile. Vključevanje v času vojne je bilo sporadično, v tem času so ženske veliko pripomogle kot bolničarke (medicinske sestre), kar je bila prva najbolj specifična vloga, poleg tega pa so delale še v administrativnih oddelkih obrambnih oddelkov. Prisotnost ženske v oboroženih silah postane nujnost, ko je družba v vojni, takrat ženske predstavljajo človeški potencial za vse podporne in servisne naloge, ki niso neposredno vezane na bitko, ampak ohranjajo moškega za bojevanje (Geržina 2011, 399).

V večini vojsk, v katerih so ženske v celoti ali skoraj v celoti integrirane, imajo največ težav pri vključevanju z vidika spola v pehotnih in specialnih enotah. Tudi, če ženska uspešno

prestane zahtevano usposabljanje in sodelovanje v aktivnostih, jih le malo ostane na dolžnostih toliko časa, da bi pridobile zahtevane pogoje za enakovredno nadaljevanje kariere. (Ne)uspeh je v veliki meri odvisen od izpolnjevanja fizičnih zahtev ter socialnih pogojev. Ženske se v bojnih enotah pogosto spopadajo z nenaklonjenim in neudobnim okoljem, ki ga dodatno otežuje še negativen odnos moških, ki jih ne sprejemajo za enakovredne, ne obravnavajo pošteno in se vedejo nespoštljivo (Brožič in Pešec 2017, 114–115).

Pri opazovanju spolne reprezentativnosti oboroženih sil, je potrebno izhajati iz dejstva, da nobene sile niso spolno reprezentativne v smislu, da je spolna sestava popolnjevanja sil polovica žensk (50%) in polovica moških (50%). To pa je posledica dejstva, ki izvira iz zgodovine in sicer, da so bile oborožene sile tradicionalno in izključno moška institucija. Ženska vključenost v oborožene sile je bila pogosto sporadična in samo začasna ter je bila neposredno odvisna vsaj od dveh dejavnikov:

- od medsebojnega vpliva kulturnih in družbenih dejavnikov, ki določajo njihov položaj v družbi, in
- od povečanih nacionalnih potreb (Kotnik Dvojmoč 2002, 28).

V mnogih vojnih pripovedih so bile ženske vključene le v zasebno sfero, ki je bila zadolžena za obrambo domovine, kar pomeni, da ženske v vojni nikoli niso zapustile doma. Taka polarizacija med spoloma je bila opisana z izrazom: »Ženske so izključene iz vojnega govora in moški so izključeni iz govora o otrocih«! (Kennedy-Pipe 2000, 33–34).

Integracija žensk na različna delovna mesta (tudi v vojsko), je (bila) velikokrat pogojena s spolno diskriminacijo s strani delodajalca in sicer so le-ti navajali, da z veliko težavo zaposlujejo ženske, saj so mnenja, da so manj produktivne in da podjetju povzročajo višje stroške kot pa moški. Poleg tega pa se želijo še izogniti problemom in stroškom, ki bi jih imeli zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta, varstva otrok in zelo verjetnih bolniških dopustov. Nekateri so izrazili skrb, da se ženske zaradi družinskih obveznosti in skrbi manj posvečajo karieri, delu oz. službi, in da je zelo verjetno, da na delovnem mestu ne mislijo na delo ampak na svoje otroke, zaradi česar imajo posledično manjšo delovno uspešnost (Močnik 2011, 222–223).

### 3.1.2.1.1 Tradicionalni, socialni, vojaški in kulturni faktorji vključevanja

Pomanjkanje kadra in nujnost nista edina razloga, zakaj bi morale vojaške organizacije medse sprejeti ženske in bolj spolno popolniti institucijo. Med drugimi razlog leži tudi v spremenjeni vlogi vojske v sodobni družbi. Veliko sociologov je poskušalo opredeliti teorije, ki se ukvarjajo z vojaškimi in ženskimi študijami (gender studies), da se opredeli bolj sistematična teorija, vezana na stalno in razširjeno spremembo ženskih vlog v zvezi z vojaškimi dejavnostmi. Najboljši poskus predstavitve take teorije je bila Mady W. Segal (leta 1995), ki je predlagala splošno teorijo dejavnikov, ki vplivajo na sodelovanje ženske v vojski. Po avtorici se glavni dejavniki, ki vplivajo na spremembo ženskih vlog v oboroženih silah, lahko razdelijo v tri sklope spremenljivk, vsak od njih opredeljuje posebno dimenzijo, to so vojaška, socialno-strukturna in kulturna dimenzija (Nuciari 2006, 281).

Pod vojaške spremenljivke spadajo nacionalna varnostna situacija, tip in raven vojaške tehnologije, struktura oboroženih sil in politika obrambe. V družbah z mirnodobnim stanjem, kjer je napetost v družbi manjša, ter s kulturnimi vrednotami, ki podpirajo enakost spolov, raste vloga in sodelovanje žensk v vojski. V državah, kjer je vključevanje prostovoljno, sodelovanje žensk narašča (Nuciari 2006, 283; Nuciari v Geržina 2011, 400).

Pod demografski faktor štejemo državni demografski vzorec, karakteristike delovne sile/trga (žensko sodelovanje in segregacija spolov na področju delovne sile), stanje civilnega gospodarstva in struktura družine (povprečna starost pri poroki in materinstvu in odgovornost delitve vlog). Ta faktor na žensko sodelovanje v oboroženih silah vpliva v odvisnosti sodelovanja moških na zadoščanje vojnim potrebam; prav tako visoka stopnja brezposelnosti onemogoča dostop do vojaške službe, poleg tega pa tudi sama vloga ženske v družini in struktura družine, večje kot je razločevanje po spolu, manjše so možnosti za žensko sodelovanje v vojski (Nuciari 2006, 282; Nuciari v Geržina 2011, 400).

Malo je človeških dejavnosti, ki bi jih v vseh kulturah opravljali ali samo moški ali samo ženske, čeprav obstajajo kulture, kjer je stroga delitev dela med spoloma, so prepričanja zelo različna. Enako velja za bojevanje; ni moč navesti niti ene kulture, kjer bi imele ženske v njem enako pomembno ali celo bolj pomembno vlogo od moških. Vojaški poklic je do nedavnega veljal za izključno moško delo, saj biti pravi mož in junak pomeni pravi vojak (tradicija, predsodki, stereotipi). Kulturno gledano, fantke (oz. moške), že od malih nog učijo agresivnosti in

branjenja, igranja z meči, pištolami, puškami; punčke (ženske) na drugi strani pa ravno obratno, učijo, da je ženska nežna, neagresivna, ljubezniva, skrbna. Veliko vlogo (po Musek) že od otroštva igra ego (jaz), moški morajo postati zaščitniški, ženske pa zaščitene – zgodnja socializacija, spolna identiteta in socialne vloge igrajo veliko vlogo pri kasnejšem dojemaju sveta. Osebnostne razlike med obema spoloma so odsev naravnih bioloških razlik in odraz socializacije ter kulturnega učenja vedenj, predstav in interakcij sovplivanja naravnih in kulturnih razlik. Vstopanje žensk v javne dejavnosti, ki veljajo za izključno moške, je pravilo ma še vedno zelo omejeno. V kultu maskulinizacije, v katerem prevladuje strogo načelo ekskluzivnosti, ženske seveda veljajo za »outsiderje« in predstavljajo odklonilen pojav v moškem svetu (Kotnik Dvojmoč 2002, 32–33).

## 3.2 NOSEČNOST IN MATERINSTVO

### 3.2.1 NOSEČNOST

Odločanje za otroka je običajno zavestno dejanje vsakega para, pogosto pa se zgodi, da ženska niti ne ve, da je zanosila. Večina parov se za otroka odloči iz zdrave želje po novem družinskem članu, zato je načrtovanje nosečnosti pomembnem faktor, da se par izogne množičnim zdravstvenim in psihološkim problemom, s tem pa se poveča tudi možnost za zdravega otroka. Za žensko je nosečnost zelo velika sprememba, saj je to obdobje in čas intenzivnih čustev (sreča, strah, negotovost, dvom, nezaupanje), tesnobe, nihanja med pozitivnimi in negativnimi čustvi, nihanja razpoloženja in različnih občutkov, ki jih lahko spremljata slabost in bruhanje (Sapač 2016, 11–13). Je obdobje obsežnih fizioloških in anatomskih sprememb, ki omogočajo prilagoditev ženskega telesa na novo stanje. Te spremembe so pomembne in bistvene za razvoj in preživetje ploda ter pomenijo priprave na porod, poporodno obdobje in dojenje (Ogrizek Pelkič v Takač in Geršak s sodelavci 2016, 402).

Nosečnost ni bolezen, je povsem normalno stanje. Do nosečnosti pride z oploditvijo ali fertilizacijo. To je proces, pri katerem se moška in ženska spolna celica združita v jajcevodu, nujen pogoj je, da se oploditev izvrši v 24 urah po ovulaciji. Če pride do oploditve, hormon progesteron sodeluje pri ugnezditvi blastociste in oblikovanju posteljice. V jajčniku nosečnice se razvije rumeno telesce zaradi vpliva hormona horijev gonadotropin (ali HcG), ki ga izloča celica trofoblast, ki je del blastociste, celice z zarodkom. Če pride do oploditve, celice trofoblasta izločajo HcG hormon, ki vzdržuje rumeno telesce, da še naprej izloča steroidne

hormone. Nato začne posteljica izločati velike količine progesterona, rumeno telesce pa usahne in postane belo telesce (zarodek). Oploditev je končana, ko se oblikuje eno jedrna celica blastocista (v njej se množijo in razvijajo blastomere, iz katerih se bo razvil zarodek). Sledi ugnezdenje ali implementacija oz. priraščanje blastociste na steno maternice. Ponavadi (ni pa nujno) nastane ugnezditvena krvavitev. Hormon horijev gonadotropin je specifičen in zelo zanesljiv pokazatelj nosečnosti. Nosečnost ponavadi (ne pa vedno oz. ne pri vsaki ženski) traja 280 dni ali 40 tednov oz. 10 lunarnih mesecev, to pomeni štetje od prvega dne zadnjega mesečnega perila oziroma 266 dni ali 38 tednov od oploditve (Ogrizek Pelkič v Takač in Geršak s sodelavci 2016, 412–415).

Nosečnost se deli v tri dele ali trimesečja, starost zarodka se meri v tednih. Pri vseh ženskah znaki niso enaki znaki, se lahko pojavijo ali ne.

V prvem trimesečju, 1.-12. teden v telesu potekajo velike spremembe, katerih ženska še ne občuti, predvsem so te spremembe hormonske narave, zaradi katerih se pogosto pojavijo:

- a) *(jutranja) slabost in bruhanje* sta poleg izostanka menstruacije ena izmed prvih znakov zanositve (hormonske spremembe zaradi posteljice in zarodka v maternici; zaradi hormonov počasneje deluje prebavni trakt sploh želodec), lahko sta znak čustvenega stresa,
- b) *povečana utrujenost* je zaradi preskrbe zarodka s krvjo in hranili, proizvaja se več krvi in bolj je obremenjeno srce (povečan krvni pretok), v telesu nosečnice se spremeni raba hranil in mikrohranil,
- c) *pogosto tiščanje na vodo* je posledica večanja maternice in pospešenega delovanja ledvic,
- d) *občutljivost prsi*,
- e) *glavobol in vrtoglavica* sta posledica hormonskih sprememb, stresa, utrujenosti, spremembe v krvnem obtoku; resen vzrok je lahko izvenmaternična nosečnost,
- f) *nenadne vaginalne krvavitve* zaradi tujka (hemotomi, miomi),
- g) *sprememba kože* (Levičar 2010, 4–10).

V drugem trimesečju, od 13. do 27. tedna, v katerem so lahko zgoraj naštetih znaki še vedno prisotni, vendar v milejši obliki, zarodek postaja bolj podoben otroku. Pogosto se lahko pojavijo novi simptomi, značilne spremembe:

- a) *bolečine v hrbtu, trebuhu in nogah*, ki so posledica večanja maternice in trebuha (notranji organi so premaknjeni iz običajnega mesta), nosečnica občuti prve gibe otroka,
- b) *spremenjen način gibanja* (Levičar 2010, 4–10).

Zadnje tretje trimesečje, ki traja od 28. do 40. tedna, je znano kot trimesečje reditve otroka. To obdobje je za nosečnico najbolj naporno in dolgo, saj trebuh postaja vse večji, nosečnica pa vse bolj okorna in počasna. Značilne spremembe so:

- a) *zasoplost oz. težko dihanje* zaradi pritiska maternice na prepono,
- b) *bolečine v kolkih* (zmehčana vezivna tkiva) in *vagini* (maternični vrat se začne razširjati)
- c) *spremembe kože*: raztegovanje in napenjanje kože in krčne žile, strije, povečana mozoljavost,
- d) *hemoroidi in uhajanje urina* (Levičar 2010, 4–10).

Psihološka stališča nosečnic so:

- 1. trimesečje: sprejeti nosečnost kot realnost (močne spremembe v čustvenosti);
- 2. trimesečje: nosečnica začne na plod gledati kot na samostojen osebek (skrb o poteku nosečnosti in skrb o normalnem in zdravem razvoju otroka, gibanje otroka), pomembno pa je tudi vključevanje partnerja oz. otrokovega očeta;
- 3. trimesečje: nosečnica se more sprijazniti z rojstvom otroka in dejstvom, da bo morala skrbeti za novo življenje, ki je popolnoma odvisno od nje (Sapač 2016, 11–13).

Vsaka ženska je edinstvena, zato nekatere niso občutile nobenega zgoraj napisanega znaka ali simptoma nosečnosti, spet druge pa so pestili vsi ali vsaj kakšen simptom ali znak.

### 3.2.2 MATERINSTVO



Čeprav se vloge ženske skozi obdobja spreminjajo, je materinstvo še vedno ženska prvenstvena vloga, prav takšno pa je tudi močno prepričanje večine družbe, ki je še vedno tradicionalno usmerjena, saj žensko vidi kot objekt, ki svetu da življenje.

V prvih letih življenja otrok mamo doživlja kot nujno silo, ki ga varuje in hrani; mama je ljubezen in hrana. Njena ljubezen pomeni, da si živ, ukoreninjen, da obstajaš (Eckley v Vajda 2015, 1).

V vsaki družini (gospodinjstvu) ima ženska vlogo žene, mame in gospodinje. Ko ženska zanosi in rodi otroka, še ne pomeni, da je mama, da je materinska ženska. Uvod (začetek) v materinstvo ni niti malo enostaven, to pomeni nositi otroka 9 mesecev in roditi, kar ni lahko.

Materinstvo pomeni, da ženska ne samo da rodi otroka, ampak ga tudi vzgaja, ga neguje, mu izkazuje ljubezen, nežnost in skrb. Na »biti mama« ženska nikoli ne more biti popolnoma pripravljena. Materinstvo je način življenja, ki traja od spočetja otroka do konca življenja mame in pomeni veliko čustveno, fizično, psihično in duhovno odgovornost. Prav tako je naloga matere, da odnos, ki ga ima z otrokom, zgradi v trdno in čvrsto navezo – v družino, ki je polna ljubezni, spoštovanja in nesebične medsebojne pomoči (Mojpogled.com 2017, 20. februar). Materinstvo pomeni tudi pristnost, trdo delo vedno in povsod, kritičnost, problematiziranje in hkratno razumevanje. Na koncu koncev »biti mama« pomeni tudi gledati na sebe kot na žensko, na svoje potrebe, na premagovanje in nadgrajevanje same sebe, saj zadovoljna in srečna ter nasmejana mama pomeni tudi srečen in zadovoljen otrok.

Z oblikovanjem moderne družine je postalo materinstvo še bolj izrazita vloga ženske, saj je družba odkrila pomembnost otroka, za kar so posledice nosile ženske. Začeli so poudarjati pojem »moralnega materinstva«, kar pomeni, da sta najbolj cenjeni in izpopolnjujoči ženski vlogi skrb za otroke in vodenje doma. Konstruiranje družine je pomemben predpogoj za rojstvo otroštva, pogoj za to pa je interpelacija ženske v mater. Ženska je tako postala konstitucija družine (Goody in Švab v Dolenc 2011, 8–9).

Materinstvo danes ni več ekskluzivna ženska identiteta in prioriteta med odločitvami v življenju. Veča se delež žensk, ki se ne odločajo za materinstvo, kar bi lahko pripisali dejstvu, da ideologija obveznega materinstva upada. Glede na to bi lahko sklepali, da se je postmodernim ženskam uspelo osvoboditi vsesplošnih pričakovanj o materinstvu. Ženske so

pri odločanju za materinstvo bolj fleksibilne in ga lahko odlagajo na kasnejša leta. Temu je lahko razlog tudi kariera. Ideologijo »obveznega materinstva« je v postmodernem času nadomestila ideologija »odloženega materinstva«, ki temelji na svobodni izbiri o materinstvu (Švab v Dolenc 2011, 9-10). Materinstvo pri nas je danes pogosto razumljeno kot poslanstvo in pomembna vrednota, mnogokrat pa je tudi način dokazovanja lastne vrednosti, kar daje dodatno težo in odgovornost ženski, ki sprejema novo vlogo (Skubic in drugi 2011, 122).

### **3.2.2.1 Starševstvo**

Biti starš je čudovito, zelo izzivalno in odgovorno ter hkrati zelo preprosto in nekaj najboljšega. Starševstvo je dejanje, ko ženska postane mama in moški oče.

Starševstvo je proces vzgajanja otrok, zagotavljanja njihove zaščite in zdravega razvoja (Britannica.com 2017, 18. julij). Je proces spodbujanja in podpiranja telesnega, čustvenega, družabnega in intelektualnega razvoja otroka od rojstva do obdobja, ko otrok odraste. Je nudenje in zagotavljanje osnovnih potreb otroka (Boundless.com 2017, 18. julij).

Danes je pred žensko in moškim veliko ovir, ki botrujejo dejanju, da bi postali starši, obstajajo tako objektivni kot subjektivni pogoji, ki morajo biti pogojno ali skoraj v celoti izpolnjeni. Objektivni pogoji, ki morajo biti izpolnjeni pred odločitvijo za starševstvo so: zdravje in plodnost, končano (zastavljeno) izobraževanje, zadovoljiva zaposlitev, zagotovljena socialna varnost in stanovanjska potreba. Bolj kot objektivni pa morajo biti izpolnjeni subjektivni pogoji, med katere se štejejo: zrelost oseb, kakovost osebnega življenja, trden (varen in ljubeč) partnerski odnos ter zavestna odločitev o prevzemu odgovornosti za družino (Lednik 2016, 25–26).

## **3.3 OD MATERE DO VOJAKINJE, BOJEVNICE**

Ženske kot šibkejši člen v vojnah ne predstavljajo le vlogo žrtve nasilja, pač pa tudi vlogo bojevnice. Že v obdobju od 17. do 19. stoletja so imele vlogo spremljevalke, kjer so vojakom prodajale hrano in pijačo ali pa so skrbele za ranjene vojake za bojiščem. Šele v prvi svetovni vojni so ženske bolj sistematično začele sodelovati v sovražnostih. Do precejšnje udeležbe v boju je prišlo v drugi svetovni vojni po nemškem napadu Sovjetske zveze. V prvem letu vojne

so bile sovjetske ženske predvsem v vlogi podpornega in spremljevalnega osebja (na primer izkopavanje jarkov, gradnja utrdb). Zaradi primanjkovanja moških pa so se ženske začele množično zaposlovati kot ostrostrelke, pilotke in v bombništvu. Podatki o novejših spopadih kažejo na sodelovanje in aktivnosti žensk v paravojaških silah, v vlogah bork in pomožnega osebja (Prošek 2012, 15).

Jelušičeva termin »ženska vojakinja oz. ženska v vojaški službi« opisuje kot vse oblike vstopa žensk v vojaško službo pod pogojem uporabe orožja. Ženski vojakinji protisloven pa je imidž t.i. »patriotične ženske«, ki zajema vse ženske, ki različno sodelujejo v nacionalni varnosti (Jelušič v Bukinac 1995, 6–7).

Iz vidika žensk je vstop v vojsko – totalno moško orientirano organizacijo, velik napredek in vzpon za ženske na družbeni ravni, kar pomeni več pravic in posledično dolžnosti. Kar s seboj prinaša pomembne posledice tako za ženske kot tudi za družbo in vojsko. Nastanejo politične, ekonomske in etične posledice – tisti, kateremu je dodeljena vojaška dolžnost oz. vojaška služba, ima namreč več politične moči, s tem pa tudi nadzor nad uporabo sile. Iz ekonomskega vidika vojaška služba lahko predstavlja zaslužek, ki temelji na principu, enako delo, enako plačilo (kar ne velja za druge poklice oz. zaposlitve). Etični vidik pa se navezuje na izključnost žensk iz hierarhije, kar pomeni možnost neodločanja o pomembnih vojaških in obrambnih zadevah. Iz vidika vojaške organizacije je še eno pomembno dejstvo, ki nakazuje pozitivno noto ženskam, to je prehod iz obvezniškega popolnjevanja v prostovoljno poklicno vojsko, kjer ženske lahko predstavljajo novo rekrutno bazo (Jelušič v Bukinac 1995, 7).

### *3.3.1 VLOGE ŽENSK V VOJSKI*

Od samih začetkov vojskovanja so bili moški tisti, ki so se podali na bojišča, ženske pa so skrbele za dom in naraščaj. Pa vendar je obstajalo kar nekaj posameznic, ki niso sedele križem rok in čakale na moža, da se vrne, ampak so se herojsko in pogumno podale v boj. Vse do druge svetovne vojne je bilo sodelovanje omejeno, vključenost pa je bila zgolj začasna in odvisna od kulturnih in družbenih dejavnikov ter nacionalnih potreb. Ženske so v zadnjih štirih desetletjih množično prodrle na trg vojaške delovne sile, najbolj je bilo to vidno po hladni vojni. Nedvomno so za tak prodor krive nove naloge oboroženih sil in njihova vloga sama, saj sodobne oborožene sile niso več namenjene za bojevanje v spopadih globalnih razsežnosti, ampak

opravljajo vedno več nevojnih vojaških operacij (vzpostavljanje in vzdrževanje miru, humanitarnost, pomoč). Takšne naloge pa dopuščajo tudi večje sodelovanje žensk (Trifunović 2003, 771).

Zgodovinsko gledano, je bila ženska vključena v oborožene sile s konceptom »patriotična ženska«, ki se je uporabljal predvsem v propagandne namene, lahko pa se je pojavljal v posredni oz. neposredni zvezi z vojsko kot:

- matere, ki so pripravljene rojevati za domovino;
- žene vojakov (sledenje možu vedno in povsod, biti sočutna, razumevajoča in skrbna);
- matere otrok vojaka (vzgajanje otrok v duhu vojaških vrednot in sodelovanje v vojaški skupnosti);
- delavke v tovarni (nadomestek moške delovne sile, ki se bori);
- aktivistke;
- bolničarke;
- prostitutke ob vojašnicah in frontah (nujne, zaradi psihološkega zdravja vojakov);
- bojevnice: kurirke, borke, komisarke (Jelušič v Bukinac 1995, 8).

Najstarejši podatki pričajo, da so ženske že od nekdanjih del oboroženih sil, ko so žene nadomeščale svoje može, ki so padli v boju ali pa primer, ko so nekateri vladarji imeli stražo sestavljeno iz nežnejšega spola. V srednjem veku so ženske imele vlogo spremljevalke, branilke tabora, negovalke, strežnice, v nekaterih vojnah so sodelovale aktivno v boju in se aktivno vključevale v zveze in enote. Skozi čas so se vedno bolj (prostovoljno) angažirale v vojnih sanitetnih ustanovah kot del civilnega osebja ali prostovoljke (korpusi medicinskih sester kopenske in mornariške vojske v Združenih državah Amerike (naprej ZDA) in Veliki Britaniji (naprej VB), prostovoljna služba zvez, administracije in transportnih enot. V drugi svetovni vojni se prvič množično angažirajo ženske v vseh armadah, saj je totalnost vojne zahtevala uporabo vseh zmogljivosti držav udeleženk, vloge žensk so naslednje: dela v zalednih službah, protiletalska obramba, prometna služba, pilotke bojnih letal, partizanske enote, teritorialne enote kopenske vojske, vojaško letalstvo in mornarica, šoferske in šifrantske službe, upravljanje transportnih letal, naštetu posebej velja za VB in ZDA (Ferk 2002, 19–22).

Položaj žensk z vidika spola v modernih vojskah poglavito določajo socialne spremembe v družbah in spremembe v organizacijskih strukturah vojska, še posebej po koncu hladne vojne. Zelo so se povečali pritiski na zagotavljanje možnosti zaposlovanja za ženske, poleg tega pa

fizična sposobnost ni več merilo kot element vojaške učinkovitosti. Prepletanje civilnega in vojaškega v vojaških organizacijah je pritiskalo na večjo integracijo. Ključnega pomena za enakopravno delovanje žensk na vseh področjih in v vseh dejavnostih oboroženih sil je Resolucija 1325 o ženskah, miru in varnosti, katero je 31. oktobra 2000 sprejel Varnostni svet Združenih narodov. Tej je sledilo še veliko resolucij, ki so poudarjale nesorazmernost in dejstvo, da so bile ženske zgodovinsko vedno na obrobju vojaških procesov in dogajanja. Resolucija je članice Organizacije Združenih Narodov (tudi Republiko Slovenijo) pozvala naj vključijo vidik spola v načrtovanje, priprave in usposabljanje v obrambnem sistemu države (Brožič in Pešec 2017, 112–113).

Ženske niso več rezervna delovna sila za potrebe vojske, kakor tudi ne najnižja delovna sila v vojaških vrstah, kajti z leti svojega vojaškega delovanja se povzpenjajo po hierarhični lestvici, s tem pa se kultura žensk prebija tudi na poveljniška mesta. Kljub temu, da razvoj tehnologije in vojaške tehnike zmanjšuje pomen fizične moči na sodobnem bojišču in tako zagotavlja ustrežnejše pogoje za večje vključevanje žensk v vojsko, ne moremo zanikati in spregledati nekaterih fizičnih in psihičnih ter bioloških in socialnih dejavnikov, ki objektivno omejujejo (ne pa izničujejo) primernost žensk za opravljanje nekaterih še vedno fizično zahtevnih nalog v oboroženih silah. Posebnosti v kopenski vojski, nekaterih njenih rodovih (pehoti, inžineriji, artileriji ...) mnogim ženskam onemogočajo, da bi bile pri opravljanju določenih nalog v okviru vojaške službe v teh enotah enakovredne moškim (Jogan 2002, 13; Kotnik Dvojmoč 2002, 37).

Ženske so pogosto izključene iz enot, ki veljajo za zelo tradicionalno moške, to so bojne enote, za katere velja, da obstaja velika možnost napredovanja v primeru uspešnosti in učinkovitosti. Poleg tega ženske počasi zasedajo mesta, kjer je velika možnost neposrednega bojnega stika z nasprotnikom. Izpostavila bi le nekaj vlog, kjer so ženske izključene: bojne enote, specialne sile, marinci in oklepne enote (ne velja za vse države) (Vrhovšek 2002, 79–82, 91–95).

Sodobne vloge žensk v vojski se razprostirajo po celotni hierarhični lestvici oboroženih sil, zavzemajo mesta, ki so najnižja na lestvici (vojakinja) pa tudi poveljniška mesta na samem vrhu. V drugih državah ženske po činih segajo še višje (čin admirala in generalski čini). Pri zagotavljanju varnosti ženske prevzemajo tudi druge pomembne vloge, ne le vojaških, to je na primer vloga civilni strokovnjak v vojski, sem sodijo vloge: posebna odposlanka generalnega sekretarja Združenih narodov, mirovne opazovalke, mediatorke, položaji v državni policiji, mirovnice in zbiralke informacij.

#### 4 VOJSKA IN DRUŽINA: POHLEPNI INSTITUCIJI?

Družina je za posameznika zelo pomemben gradnik v življenju, je osnovna človeška družbena celica, kamor človek pripada oz. od koder izhaja (rod). Je skupnost posameznikov (članov), ki jih spajajo sorodstvene, bivanjske in prijateljske vezi; za njo je značilno skupno bivanje, ekonomsko sodelovanje in reprodukcija (Murdock v Haralambos in Holborn 1999, 325). Družina vključuje eno ali dve odrasli osebi in enega ali več (lastnih ali posvojenih) otrok, ki živijo skupaj.

Tradicionalno družinsko življenje (ženska je izključno in samo gospodinja ter vzgojiteljica otrok) je doživelo korenito spremembo, ko so ženske začele množično vstopati na trg dela. Razmerje med družino in kariero (delom) je mehanizem, ki vključuje različne ukrepe za usklajevanje obveznosti v obeh sferah. Družina je socialna enota, v kateri se odvija pomemben delež skrbi (dajati in biti deležen skrbi) v vsakdanjem življenju. Družinsko delo je vrsta dejavnosti, potrebnih za vsakdanje delovanje družine, ter človeka zahteva celostno. Zajema gospodinjsko delo, skrb za otroke, finančno-administrativna dela, tehnična (p)opravila ter sorodstveno in odnosno delo. Veliko vlogo tu igra tudi (spolna) identiteta, ki pomeni, da se od posameznika pričakuje, da bo prostovoljno in samoumevno opravljal določeno vrsto dejavnosti in nalog in s tem razvil določeno spolno determinirano identiteto. To ne pomeni, da bo delo in skrb (čustveno in duhovno) v družini izvajala samo ženska, moški pa bo (kot edini in glavni) skrbel za finančno dobrobit, pri tem pa mu ne bo potrebno usklajevati dela in družine. Imeti določeno spolno determinanto pomeni, enakovredno deliti in dajati vso skrb, ne glede kakšne narave je ta (čustvena, finančna, duhovna,...). V številnih nivojih in obdobjih družinskega življenja je bila skrb samoumevno dodeljena samo ženski ali moškemu, npr. reprodukcija – nosečnost in rojevanje in skrb za otroke (Švab 2003, 1112–1115).

Plačano delo in družina sta neločljiva elementa socialne identitete posameznika ne glede na spol. Oba elementa sta med seboj povezana in medsebojno odvisna. Plačano delo družini omogoča preživetje. Čas, ki ga kdo preživi ne delovnem mestu, vsekakor določa čas, ki mu preostane za druga področja njegovega življenja vključno z družino, to pomeni, če posameznik preveč časa nameni delu, manj časa ostane za družino (in obratno), premalo časa namenjene ga delu pa lahko oslabi/ ogrozi ekonomsko varnost družine (Juvan 2009, 227).

Dejstvo je, da družina danes še vedno velja za žensko institucijo, medtem ko je vojaška organizacija tradicionalno moška. Vzroke za prvo je mogoče iskati v tradicionalni delitvi dela (še vedno močno prisotno) med moškim in žensko. Eden izmed ključnih dejavnikov je ta, da se je obdobje rojevanja otrok skrajšalo, obenem pa se je podaljšala pričakovana življenjska doba. To pomeni, da je materinstvo postalo le eno izmed obdobj v življenju ženske in ne vseživljenjska aktivnost. Veliko spremembo je vnesla tudi legalizacija institucije načrtovanja družine. Ženska je tako dobila možnost izbire. Ne glede na spremembe v sodobnih družbah pa ženske še vedno opravijo večino družinskega dela (ženska privatno, moški pa javno). Pomoč moških v gospodinjstvu in skrb za družino se je neznatno (malo) povečala, medtem pa je moč zaznati pozitivne spremembe v pomoči pri vzgoji in skrbi za otroke. Torej obstaja univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnosti, ki obstaja neodvisno od višine dohodka, od njihovega statusa in podobno, vendar je ženski dovoljeno, oz. je moralno in družbeno sprejemljivo, da njena družinska vloga vpliva na delovno vlogo, pri moških pa se pričakuje, da njihove vloge v družini ne bodo motile njihove delovne vloge. (Juvan 2009, 228–230).

Delovanje nekaterih institucij in skupin je normativno urejeno. Problem pa nastane pri tistih institucijah, pri katerih je temeljni pogoj za njihov obstoj in delovanje nujna in zahtevana popolna zvestoba in predanost njihovih pripadnikov. Take institucije zahtevajo »celega človeka«. Lewis A. Coser je za poimenovanje takšnih institucij razvil pojem pohlepna institucija (Vuga in Juvan 2011, 90). Coser je vojaško organizacijo in družino opredelil kot dve pohlepni instituciji, pri čemer je sodobna družina pohlepna predvsem do žensk, torej žena in mater. Pojem pomeni tekmovanje za posameznikov čas, kar lahko vodi v konflikt med delom in družino. Za uspešnejše usklajevanje so na voljo različne oblike podpore (Vuga in drugi 2013, 111–115).

Avtor teorije pohlepne institucije Lewis Coser pohlepno institucijo razlikuje od koncepta totalne institucije<sup>1</sup>. Tako ima pohlepna institucija stike z zunanjim svetom (svet zunaj institucije - okolica), za totalno institucijo pa veljajo norme, pravila in prakse, ki preprečujejo preživljanje časa zunaj institucije. Vojska kot institucija bolj ustreza opredelitvi pohlepne institucije, saj imajo pripadniki, kljub strogim normam in pravilom, časovno zapletenim obveznostim, tudi »zunanje življenje«, na primer v vlogi staršev in prijateljev. Veljalo naj bi, da odvisnost od

---

<sup>1</sup> Avtor teorije Erving Goffman totalno institucijo definira kot organizacijo, v kateri so posamezniki izolirani od širše družbe za daljše časovno obdobje in preživljajo formalno organizirano življenje. Totalnost organizacije simbolizirajo pregrade, ki jih institucija postavi med sabo in ostalo družbo (Termania.net 2017).

pohlepne »vojaške« institucije raste, saj naj bi bila družina oz. zunanji »nevojaški« svet šibkejši člen. Pohlepnost družine, zlasti vojaška družina kot institucija, je adut za pohlepnost vojske. Pohlepna družina je pogoltna zlasti do žensk/žena in mater zaradi njihove vse večje vloge v vojski. Za ženske je družina pohlepna, ker norme narekujejo, da morajo dati prednost svoji družini, četudi delajo izven družinskega okolja. Prepletanje institucij pohlepne družine in vojske je konfliktna kombinacija (Brummond 2015, 6–7).

Konflikt med delom in družino se lahko razvije v dve smeri: a) konflikt, ki je usmerjen z dela na družino in pomeni razdor znotraj družinskega okolja zaradi delovnih obveznosti in b) konflikt z družine na delo, ki je razdor znotraj delovnega okolja zaradi zahtev družine. Družina in vojaška organizacija kot dve med seboj konkurenčni pohlepni instituciji potemtakem tekmujeta za čas, predanost, zvestobo, čustva, energijo svojih članov, kar lahko vodi v konflikt med obema institucijama. Pohlepna narava institucije se kaže v tem, da je njeno delovanje odvisno od popolne zvestobe njenih članov, pri čemer podreditev temelji na prostovoljni odločitvi in institucionalni pripadnosti. Vsaka institucija svojim pripadnikom nalaga določena pričakovanja in zahteve. Vojaška organizacija pa je v svojih zahtevah zelo specifična, kar posredno vpliva tudi na družinske člane in osebno okolje pripadnika. Zahteve vojaške organizacije so nereden delovni čas, nepredvidljivost delovnih nalog, dolgotrajna odsotnost, pogoste selitve, itn. Za zmanjšanje konflikta med plačanim delom in družino je zelo pomembna podpora. Pripadnik vojaške organizacije in njegova družina se zaradi značilnosti dela v vojaški organizaciji pogosto znajdetata v situacijah, v katerih potrebujeta pomoč in podporo (Vuga in drugi 2013, 111–115).

Stopnja pohlepnosti se lahko spreminja, odvisno je od obdobja družinskega življenja in tipa družine. So obdobja, ko je bolj pohlepna družina na primer ob sklenitvi nove zakonske zveze, družine z dojenčki in majhnimi otroki, družine z otroki s posebnimi potrebami in enostarševske družine, in so obdobja, ko je bolj pohlepna vojaška organizacija. Vojaška organizacija je pohlepna v času daljših vaj ali usposabljanj. Stopnja pohlepnosti zgoraj omenjenih institucij je časovno pogojena (Vuga in Juvan 2013, 1063).

Juvanova in Jelušičeva vojaško družino oz. družino pripadnikov oboroženih sil definirata kot posebno skupino, ki živijo poseben, specifičen in zelo stresen način življenja. Pri odnosu med



vojaško organizacijo in družino je potrebno upoštevati pričakovanja, zahteve in način delovanja obeh, torej je pomembna obojestransko. Odnos med njima je mogoče obravnavati iz večih plati in sicer iz a) tradicionalnega vidika delitve dela med spoloma, b) vidika »ženske« družine in »moške« vojaške organizacije in c) odnosa med javnim in zasebnim delom družbe. Družine so (bile) večkrat zapostavljene, prepovedane in so v vojaški organizaciji veljale kot problematična institucija, s tem pa je vzporedno potekala vojaška socializacija s filozofijo »služba je na prvem mestu«. Po koncu druge svetovne vojne so raziskave potrdile, da je družina dejavnik, ki pomembno vpliva na vojaka, na njegovo pripravljenost, na pripadnost enoti in tudi na odločitev o nadaljevanju ali opustitvi vojaške kariere. Vsekakor je pomembna prilagoditev ene institucije drugi, saj če ne bosta delovali skladno, to lahko poruši ravnovesje, kar vpliva na kariero in na družino, navsezadnje pa gre lahko tudi za življenje in smrt (Juvan in Jelušič 2007, 551–554).

Posebej problematično je družinsko življenje za vojakinje, saj je sočasno oz. vzporedno opravljanje vlog žene, matere in vojakinje nedvomno težko. Zaradi tega se morajo vojakinje oz. že ženske, ki se odločajo za poklic v vojaški instituciji in mislijo imeti otroke, pogosto odločati za le eno od vlog in se marsičemu odpovedati. Velik problem je tudi opravljanje delovnih nalog in misij v tujini, saj je dandanes zelo težko in celo družbeno nesprejemljivo puščati majhnega otroka doma (Hočevvar 2012, 29).

## **5 MATERINSTVO IN OBOROŽENE SILE**

### **5.1 PRAVNA IN SOCIALNA UREDITEV MATERINSTVA – CIVILNA IN VOJAŠKA**

Socialna varnost je pravica posameznika, da je zavarovan, med njimi je tudi varovanje materinstva (MDDSZ 2017, 9. april).

Primarni in temeljni dokument, ki varuje materinstvo (oz. starševstvo) je Ustava republike Slovenije. Družinsko življenje (in starševstvo) je podrobneje opisano od 53. do 55. člena in sicer člani govorijo o pravicah in dolžnostih staršev do svojih otrok, pravica se lahko zaradi tehtnih razlogov omeji ali odvzame v korist otrokove varnosti (zunajzakonski otroci imajo enake pravice kot otroci rojeni v zakonski zvezi). Sledi odločanje o rojstvu otrok, ki je svobodno

ter država zagotavlja in omogoča uresničevanje odločitve za rojstvo otrok (Ustava Republike Slovenije, 53.–55. čl.).

Naslednji pravni dokument je mednarodne narave in sicer je to Konvencija o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952, sprejeta je bila na zasedanju Generalne konference Mednarodne organizacije dela v Ženevi 16. junija 2000, z novim imenom Konvencija o varstvu materinstva iz leta 2000; Državni zbor Republike Slovenije jo je sprejel novembra 2009. Gre za konvencijo, katere glavna zadeva je skrb za matere in otroke. Dokument je skupek večih določb in priporočil drugih deklaracij, konvencij in pomembnih dokumentov Združenih narodov. Za izvajanje konvencije skrbi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Spremenjena konvencija je sestavljena iz 9 poglavij in 21. členov:

- *Področje uporabe* (1. in 2. člen): izraz *ženska* se uporablja za katero koli žensko brez diskriminacije, enako velja za izraz *otrok*; konvencija se uporablja za vse zaposlene ženske;
- *varovanje zdravja* (3. člen): iz strani reprezentativnih organizacij delodajalcev in delavcev morajo biti sprejeti *ustrezni ukrepi*, s katerimi se nosečnicam ali doječim materam zagotovi neopравljanje dela, za katerega pristojni organ določi škodljivost vpliva (oz. večje tveganje za zdravje) na mater in otroka;
- *porodniški dopust* (4. člen): pravica do najmanj 14.-ih tednov porodniškega dopusta (ob predložitvi zdravniškega potrdila ali drugega ustreznega dokumenta, kjer je naveden predvideni datum poroda), ta vključuje tudi obvezni šesttedenski dopust po rojstvu otroka;
- *dopust zaradi bolezni in zapletov* (5. člen): pravica do dopusta pred nosečniškim dopustom ali po njem zaradi bolezni, zapletov ali nevarnosti zapletov zaradi nosečnosti ali poroda (ob predložitvi zdravniškega potrdila ali drugega ustreznega dokumenta);
- *dajatve* (6. in 7. člen): z notranjimi zakoni in predpisi države so zagotovljene denarne dajatve ženskam, ki so odsotne od dela zaradi dopusta iz 4. in 5. člena; dajatve morajo biti take, da ženski omogočajo skrb za svoje zdravje in zdravje otroka in ki zagotavljajo primerno življenjsko raven (oz. se dajatev določa v okviru socialnega varstva glede na premoženjsko stanje); določene so tudi dajatve zdravstvenega varstva, ki vključujejo predporodno, obporodno in poporodno nego ter bolnišnično oskrbo; da se zaščiti položaj zaposlenih žensk se dajatve v zvezi z dopustom iz 4. in 5. čl. zagotovijo iz skladov obveznega socialnega zavarovanja ali javnih skladov;

- *varstvo zaposlitve in nediskriminacija* (8. in 9. čl.): nezakonito je, če delodajalec prekine delovno razmerje z delavko med njeno nosečnostjo, odsotnostjo iz dela iz 4. in 5. člena ali v obdobju po vrnitvi na delo (to lahko stori le z tehtnimi razlogi, ki niso povezani z nosečnostjo ali rojstvom otroka, njunimi posledicami ali nego otrok; ženski je zagotovljena pravica vrnitve na isto ali enakovredno in enako plačano delovno mesto (po končanem porodniškem dopustu); materinstvo ni in ne sme biti vir diskriminacije pri zaposlitvi, to vključuje tudi prepoved zahteve za preizkus nosečnosti ali potrdilo o takem preizkusu od ženske, ki se prijavlja na delovno mesto, razen v primerih, ko je delovno mesto po zakonodaji prepovedano ali omejeno za nosečnice ali ženske, ki negujejo otroka ali pa delovno mesto predstavlja tveganje za zdravje matere in otroka;
- *doječe matere* (10. člen): pravica do enega ali več dnevniških odmorov ali krajšega delovnega časa zaradi dojenja (število in trajanje odmorov, postopki za skrajšanje delovnega časa so določeni z zakonodajo in prakso), so všteti v delovni čas in so ustrezno plačani;
- *redni pregledi* (11. člen): redno pregledovanje (države članice) ustreznosti podaljševanja dopusta iz 4. člena ali povečanja višine ali stopnje denarnih dajatev (iz 6. člena);
- *izvajanje in končne določbe* (Konvencija o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952, 1.–11. člen).

Zakon o delavnih razmerjih Republike Slovenije je dokument, ki izhaja iz zgoraj analizirane Konvencije in mora upoštevati njena določila. Relevantno za to diplomsko delo je 4. poglavje Varstvo nekaterih kategorij delavcev, kjer je opisano Varstvo žensk in Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva in sicer od 182.- 188. člena:

- *varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva* (182. člen): posebna varstvo v delovnem razmerju (nosečnost, starševstvo); omogočanje lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti;
- *varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo* (183. člen): delodajalec (v času trajanja delavnega razmerja) ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke (razen če delavka sama dovoli);
- *prepoved opravljanja del v času nosečnosti/dojenja* (184. člen): v nosečnosti in v času dojenja delavka ne sme opravljati del, ki bi ogrozila njeno ali otrokovo zdravje zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja (delodajalec mora vzpostavitičasne

prilagoditvene pogoje dela in delovnega časa, delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno in primerno delo, prav tako pa ima pravico do plače kot da bi opravljala svoje (primarno) delo. V nasprotnem primeru, da delodajalec ne zagotovi ustrežnejšega dela, je delavka upravičena do nadomestila plače;

- *varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom* (185. člen): delavcu, ki neguje otroka (starega do 3 leta) se lahko naloži opravljanje nočnega dela in nadur samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Delavka v času nosečnosti in 1. leta po rojstvu otroka (v času dojenja) ne sme opravljati nočnega in nadurnega dela;
- *starševski dopust* (186. člen): delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela delavcu zaradi izrabe zakonsko določenega starševskega dopusta;
- *nadomestilo plače* (187. člen): delavec, ki koristi starševski dopust je upravičen do nadomestila plače v skladu s predpisi;
- *pravica doječe matere* (188. člen): delavka, ki dela s polnim delovnim časom in doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev ima dnevno pravico do najmanj eno-urnega odmora za dojenje med delovnim časom (Zakon o delavnih razmerjih. 182.–188. čl.).

Zgoraj omenjeni starševski dopust lahko razdelimo na porodniški dopust, očetovski dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Porodniški dopust je namenjen nosečnici za pripravo na porod, ter negi in varstvu otroka po porodu, traja pa 105 dni. Nosečnici porodniški dopust nastopi 28 dni pred predvidenim datumom poroda (potrdilo o predvidenem datumu poroda izda ginekolog ali porodničar) ali prej zaradi zdravja nosečnice, za kar pa mnenje poda ginekolog/porodničar, odloča pa zdravniška komisija Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Če otrokova mati umre, ga zapusti ali pa je nesposobna za skrb, lahko porodniški dopust uveljavlja tudi oče ali druga oseba. Očetovski dopust je namenjen očetu otroka, da skupaj z materjo sodeluje pri varstvu in negi otroka že od samega rojstva otroka. Dopust za nego in varstvo otroka lahko koristi mati ali oče pod določenimi pogoji po preteku porodniškega dopusta (Csd-slovenija.org 2017, 10. maj).

Varstvo materinstva v Slovenski vojski spada pod okrilje celostne oskrbe pripadnikov in pripadnic. Ta je določena v Zakonu o službi v Slovenski vojski. Ta zakon določa načela opravljanja vojaške službe, način izvajanja nalog, temeljne odnose izvajanja službe, posebne pravice, obveznosti in odgovornosti pripadnikov med opravljanjem vojaške službe in *celostno skrb za pripadnike* Slovenske vojske (Zakon o službi v Slovenski vojski, 1. člen).

Celostna skrb je dejavnost znotraj vojaške organizacije, ki se ukvarja s posameznikom, njegovim počutjem, potrebami in splošno blaginjo. Ta dejavnost je nastala s spoznanjem, da se z njo povečuje delovna učinkovitost pripadnikov in pripadnic, saj so pri svojem delu konstantno podvrženi in izpostavljeni nadpovprečnim obremenitvam in stresu (Šebalj 2010, 212). Obsega 7. poglavje Zakona o službi v Slovenski vojski od 76. do 92. člena. Navedeni in opisani bodo samo tisti členi, ki se dotikajo teme diplomske naloge:

- celostna skrb obsega zdravstveno, psihološko, socialno-varstveno, religiozno-duhovno oskrbo ter pravno svetovanje in pomoč, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa;
- upravičenci so pripadniki in pripadnice stalne sestave, pogodbeniki rezervne sestave, osebe med prostovoljnim služenjem vojaškega roka in druge z zakonom določene osebe; sem spadajo tudi družinski člani pripadnikov (zakonec, zunajzakonski partner, partner iz registrirane istospolne partnerske skupnosti ter otroci in posvojenci/pastorki do polnoletnosti);
- socialno-varstvena oskrba je brezplačna, med drugim obsega svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva (Zakon o službi v Slovenski vojski, 76. člen in 80. člen).

Oborožene sile (Slovenska vojska) morajo imeti izjavo o varnosti z oceno tveganja. S to izjavo se določijo načini in ukrepi za zagotavljanje varnosti pri delu. Pripadniki in pripadnice opravljajo delo, pri katerem so izpostavljeni škodljivim dejavnikom in tveganjem, zato mora vojska kot kolektivna organizacija oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto in stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare in temu primerno tudi določiti ustrezne in primerne ukrepe (Kozmik 2006, 64). Take ukrepe in zahteve predvidevata Zakon o delavnih razmerjih ter Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, ki definira vrsto škodljivosti, nevarnosti in obremenitev pri delu za noseče in doječe delavke, posebej pa to velja za pripadnice vojske:

*I. fizični dejavniki, ki lahko povzročijo okvaro ploda ali ogrozijo nosečnost:*

- a. trki, vibracije in nenadni premiki,
- b. premeščanje bremen težjih od 5kg,
- c. hrup nad 80 dB (splošni hrup zaradi proizvodnih dejavnikov in okolice),
- d. ionizirajoče sevanje,
- e. izreden mraz ali vročina,
- f. nefiziološki položaji in gibi, potovanja;

*II. biološki dejavniki:*

- a. skupina bioloških sredstev, ki lahko ogrozijo zdravje nosečnice in otroka (vendar ne bolezni),
- b. skupina bioloških sredstev, ki povzročijo bolezni in lahko pomenijo nevarnost za delavke (bolezen se ne širi, na voljo pa so učinkovita preprečitev in zdravljenje),
- c. skupina bioloških sredstev, ki lahko povzročijo resne bolezni (bolezen se širi, navadno je na voljo učinkovita preprečitev in zdravljenje),
- d. skupina bioloških sredstev, ki povzročajo resne bolezni in pomenijo hudo nevarnost (velika verjetnost širjenja bolezni in neobstoj preprečitve in zdravljenja);

*III. kemični dejavniki:*

- a. snovi označene z R40 (možen rakotvoren učinek), R45 in R49 (kemične snovi, ki lahko povzročijo raka), R46 (mutageno - kemične snovi, ki lahko povzročijo dedne genetske okvare), R47 (snovi, ki povzročajo okvare na plodu), R61 in R63 (škoduje nerojenemu otroku) ter R64 (snov lahko škoduje zdravju dojenčka preko materinega mleka);
- b. proizvodni procesi:
  - i. proizvodnja auramina,
  - ii. izpostavljenost aromatskim policikličnim ogljikovodikom (premogovne saje, katran, smoli,...),
  - iii. izpostavljenost prahu, dimu in aerosolom,
  - iv. močno kislinski postopki;
- c. živo srebro in spojine,
- d. zdravila proti mitozni (citotoksična zdravila),
- e. ogljikov oksid in monoksid in
- f. kemični dejavniki z absorpcijo preko kože (npr. pesticidi);

*IV. posebej prepovedano:*

- a. delo v ozračju, kjer vlada nadtlak (prostori pod pritiskom in podvodno potapljanje),
- b. delo kjer lahko pride do okužbe s toksoplazmo in virusom rubella (rdečke);

*V. doječe delavke ne smejo delati s svincem in njegovimi spojinami;*

*VI. prepovedano je podzemno rudarsko delo (Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja – Priloga 1; Teržan 2002, 1–8; Kozmik 2006, 64–64).*

Na podlagi Zakona je bil sprejet Pravilnik službe v Slovenski vojski, kjer je zapisano, da načelnik Generalštaba lahko določi, da se glede na naravo dela, vojaška služba lahko opravlja tudi v civilni obleki, to pomeni, da lahko nosečnica *le* po predhodni odobritvi poveljnika čete nosi civilno obleko (Pravila službe v Slovenski vojski, 3. poglavje).

## 5.2 PODPORA

Podpora je ključna funkcija za zmanjšanje ali vsaj omilitev prepada med kariero in družino. Pripadnica (tudi pripadnik) vojske je konstantno izpostavljena situacijam, kjer potrebuje pomoč, svetovanje in navsezadnje podporo. Na podlagi te teorije, podporo lahko delimo na organizacijsko, institucionalno in socialno podporo (Vuga in drugi 2013, 115).

### 5.2.1 SOCIALNA PODPORA

Socialna podpora je namenjena pripadniku/pripadnici Slovenske vojske in njegovi/njeni družini, le-ta izhaja iz primarnega socialnega okolja, saj je družina ključnega pomena in predstavlja osnovo za posameznikov socialni razvoj, le-tega pa sestavljajo partner(-ica), starši in prijatelji. Odkar je bilo v Slovenski vojski uvedeno poklicno popolnjevanje sil (leta 2003), je socialna podpora postala ključnega pomena, saj je od takrat naraslo število vojaških družin. Med socialno podporo se štejejo naslednje skupine podpore: emocionalna (psihološka), materialna, socialna in informacijska. Socialna podpora je sestavljena iz dveh delov in sicer podpore, ki jo družina (partner, starši, prijatelji) nudi posamezniku, ki vstopa v vojaško organizacijo in podpora, ki jo (ožja) družina nudi pripadnikom med opravljanjem vojaške službe (misije, operacije, urjenja,...). V Sloveniji je socialna podpora v vojaški organizaciji pomembna vrednota, saj je družina temelj posameznika in družbe (Vuga in drugi 2013, 117–118).

### 5.2.2 ORGANIZACIJSKA PODPORA

Ta vrsta podpore je namenjena pripadnicam in pripadnikom in izhaja iz vojaške organizacije, sem pa lahko štejemo ugodnosti za pripadnike, socialna in delovna zakonodaja ter določbe, ki vplivajo na posameznika kot pripadnika organizacije. Podpora, ki je namenjena pripadniku je

sestavljena iz zakonsko predpisane podpore ter podpore nadrejenih in zaposlenih. Organizacijska podpora je splošno prepričanje zaposlenega, da organizacija spoštuje njegovo delo in doprinos ter skrbi za njegovo blaginjo. Le-ta naj bi vodila k vzajemnemu zaupanju med vojsko in pripadniki, boljšemu počutju in vzdušju, boljšim delovnim rezultatom ter občutku identificiranja z organizacijo in dolgoročnimi zavezami. Večja je podpora, večja je zavezanost k organizaciji. V Slovenski vojski je podpora zagotovljena zakonsko in vsebovana v določilih Zakona o službi v Slovenski vojski, to je v 7. poglavju z naslovom Celostna skrb in v Zakonu o delovnih razmerjih (določbe za starše otrok, ki so mlajši od treh let) (Vuga in drugi 2013, 115–116).

### 5.2.3 INSTITUCIONALNA PODPORA

Institucionalna podpora izhaja iz podpore vojaške organizacije in je namenjena pripadnikom in njihovim družinam. Čeprav so pripadnice in pripadniki v vojski socializirani v duhu »najprej služba, potem zasebno«, Slovenska vojska dobro skrbi za pripadnike, saj mora nadrejeni skrbeti za čim boljše možne pogoje za delo ter na željo podrejenih pomagati družinam. Ta vrsta podpore je prav tako definirana v 7. poglavju (Celostna skrb) Zakona o službi v Slovenski vojski, pomemben pa je predvsem 80. člen, ki govori o socialnovarstveni oskrbi (svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskega problema, zagotavljanje varstva za otroke, svetovanje pri zaposlitvi za zakonca, pomoč pri selitvi zaradi premestitve/prerazporeditve znotraj organizacije). Podpora in pomoč pripadnikom je predvsem finančne narave (Vuga in drugi 2013, 116–117).

## 5.3 PROBLEMATIKA MATERINSTVA (IN NOSEČNOSTI)

Za žensko, ki je zaposlena, vsak znak, simptom ali težava v nosečnosti lahko predstavljajo veliko oviro pri delu, sploh če je delo raznoliko, zelo aktivno in je pripadnost organizaciji zelo pomembna.

Nekatere (zdravstvene) težave so v nosečnosti tako zelo pogoste, da se jih skoraj obravnava kot neizogibne, vendar zelo motijo delazmožnost nosečnice, ki je za delo sposobna ((jutranja)



slabost, pogosto bruhanje in tiščanje na vodo, bolečine v spodnjem delu trebuha, križa in v hrbtenici). Velika težava je lahko tudi povečan obseg telesa (zaradi pridobivanja lastne teže, zastale vode in povečane količine krvi v telesu, teže otroka), zaradi česar je lahko motena uporaba varovalne/zaščitne opreme in oblačil, delo v utesnjemem prostoru, delo z rokami in slabše ravnotežje. Negativni vplivi dela na nosečnico in posledično na zarodek ali otroka so jutranja izmena, izpostavljenost nevarnim in smrdečim snovem, stalno stoječe/sedeče delo, dvigovanje bremen, neugodni položaji telesa, velika oddaljenost od stranišča, nadurno delo, večurno in nočno delo (Bilban 2012, 20–24). Za vojakinjo, ki zanosi in ima željo dolgoročno dojeti, je normalno in nemoteno delo v vojski težavno in ovirano, zato v velikih primerih pride do premika na drugo delovno mesto, ki je za žensko bolj primerno (Kozmik 2006, 66–67).

Velika večina mamic se sprašuje, ali bodo obdržale svoje delovno mesto zaradi materinstva, saj so zaradi otrok lahko veliko časa odsotne z delovnega mesta, kar pa ni dobro za delodajalca, saj pri tem lahko utrpi izgubo (iskanje novega delojemalca, premestitve, plačevanje bolniškega staleža,...).

### *5.3.1 VPRAŠANJE KOHEZIVNOSTI*

Pogosto vojakinjam pri opravljanju vojaškega poklica ni prizaneseno, ravno obratno. Vojakinja kot ženska se mora toliko bolj dokazati, da je vredna takega poklica. Zaradi žensk naj bi trpela kohezivnost vojaške enote, ter učinkovitost delovanja, saj naj bi moški v kriznih situacijah prevzeli zaščitniško vlogo, namesto da bi se bojevali. Avtorji, ki argumentirajo proti vključevanju žensk v oborožene sile, so mnenja, da ženske ne morejo biti del moške dominirane organizacije, saj to vpliva na uspešnost bojevanja. Ženske naj bi ovirale moške rituale pri povezovanju, pri čemer se kaže pretirano izkazovanje moškega značaja, pretirano in ekstremno stereotipiziranje. Ženska predstavlja provokacijo za vojaka. Argumenti za vključevanje žensk v oborožene sile pa kažejo, da so po spolu mešane enote kakovostnejše, saj naj bi omogočale kombinacije posebnih moških in ženskih lastnosti ter sposobnosti. Prispevek ženskih lastnosti naj bi enotam doprinesel z drugačnim načinom razmišljanja in drugačnimi pogledi in pristopi na isto stvar. Zelo dobrodošle ženske lastnosti so strpnost, odsotnost želje po razkazovanju moči, razumevanje in občutljivost pri socialnih težavah, sposobnost in želja po reševanju nesporazumov, praktičnost, iznajdljivost in potrpežljivost. Ženska lahko enako delo opravi

enako dobro in kakovostno kot moški, pri tem pa ne sme izrabljati svojega spola za ustvarjanje negativnih vplivov na enoto (Kovačič 2010, 22–28).

## 6 ANKETA IN REZULTATI

Anketni vprašalnik z naslovom *Materinstvo v obrambnih silah Slovenske vojske* je bil izdelan s spletno aplikacijo za spletno anketiranje EnKlikAnketa- 1ka<sup>2</sup>. Objavljen je bil na spletni strani Slovenske vojske<sup>3</sup> in na interni spletni strani Slovenske vojske in Ministrstva za obrambo, za obdobje od 26. julija do 7. septembra 2017, katerega so izpolnjevale ženske, ki so matere in so zaposlene v Slovenski vojski (pogoj za izpolnjevanje). Vprašalnik je sestavljen iz 30 vprašanj zaprtega, odprtega in kombiniranega tipa vprašanj. Vprašanja si sledijo od vprašanj demografskega tipa pa do splošnih in na koncu vprašanj konkretno povezanih z materinstvom v Slovenski vojski.

Na anketo je odgovarjalo 41 žensk, kar je slabe 4 odstotke celotne ženske populacije v Slovenski vojski<sup>4</sup>. Za tako majhno število udeleženih je kriv predvsem čas anketiranja, saj se je anketa izvajala v času letnih dopustov. Bazo podatkov hrani avtorica diplomskega dela.

Vzorec anketiranih je bil sestavljen iz 41 žensk. Respondentke so bile po starosti združene v šest razredov: 37 odstotkov je starih od 31 do 40 let, sledijo tiste stare od 41 do 50 let, 32 odstotkov, 24 odstotkov pripada starostnemu razredu od 25 do 30 let, 7 odstotkov je starih 51 let in več. Glede na maritalni status, prevladujejo respondentke, ki so poročene ali so v izvenzakonski zvezi, 73 odstotkov, z 20 odstotki sledijo tiste, ki so razvezane/ločene in na koncu še najmanjša skupina samskih, samo 7 odstotkov.

**Tabela 6.1: Starostna sestava respondentk**

	Frekvenca	Odstotek
do 25 let	0	0%
25 - 30 let	10	24%
(31 - 40 let)	15	37%
(41 - 50 let)	13	32%
(51 - 60 let)	3	7%
(61 let in več)	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

<sup>2</sup> Spletni naslov aplikacije za anketiranje 1.ka

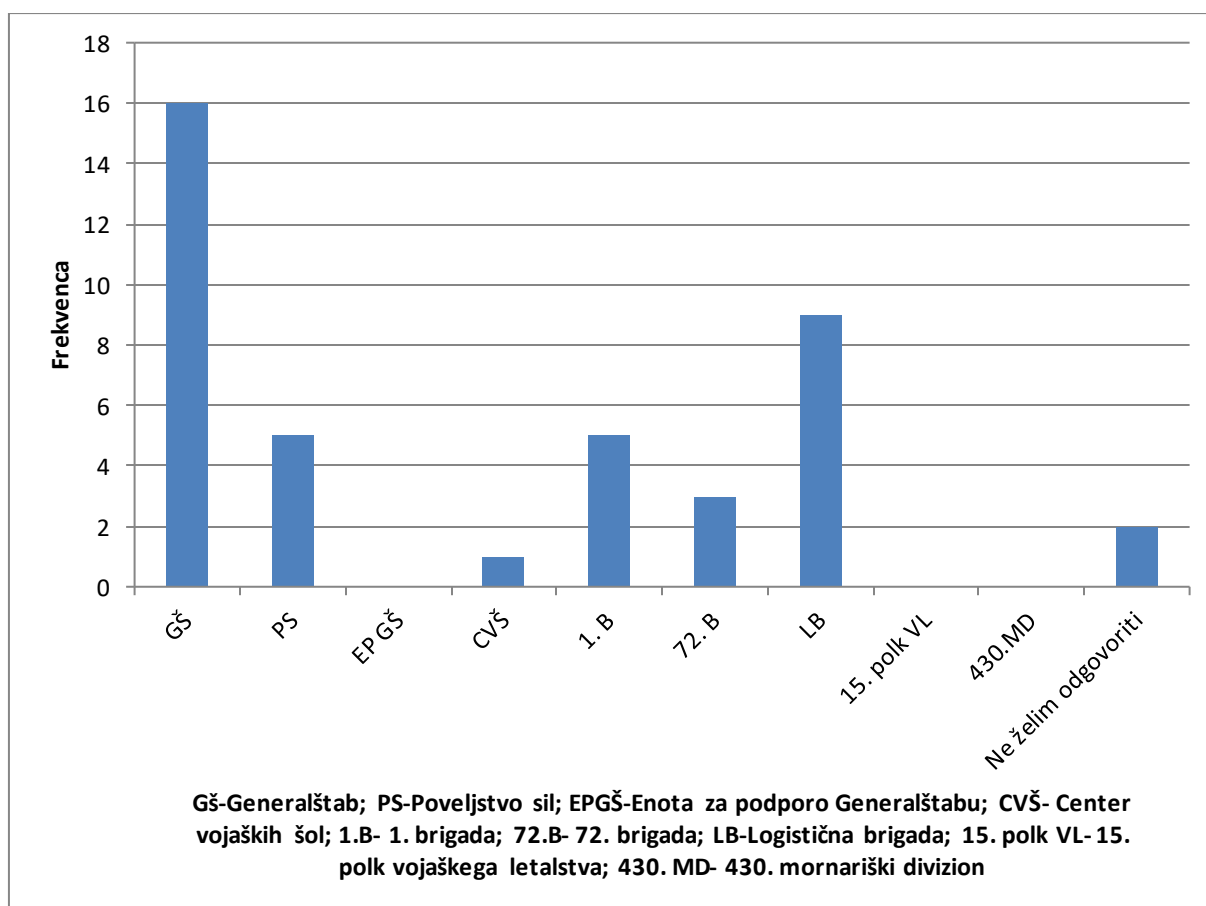
<sup>3</sup> Spletni naslov: Slovenska vojska 2017a

<sup>4</sup> Po zadnjih podatkih iz avgusta 2017, je v Slovenski vojski zaposlenih 1122 žensk (Slovenska vojska 2017b)

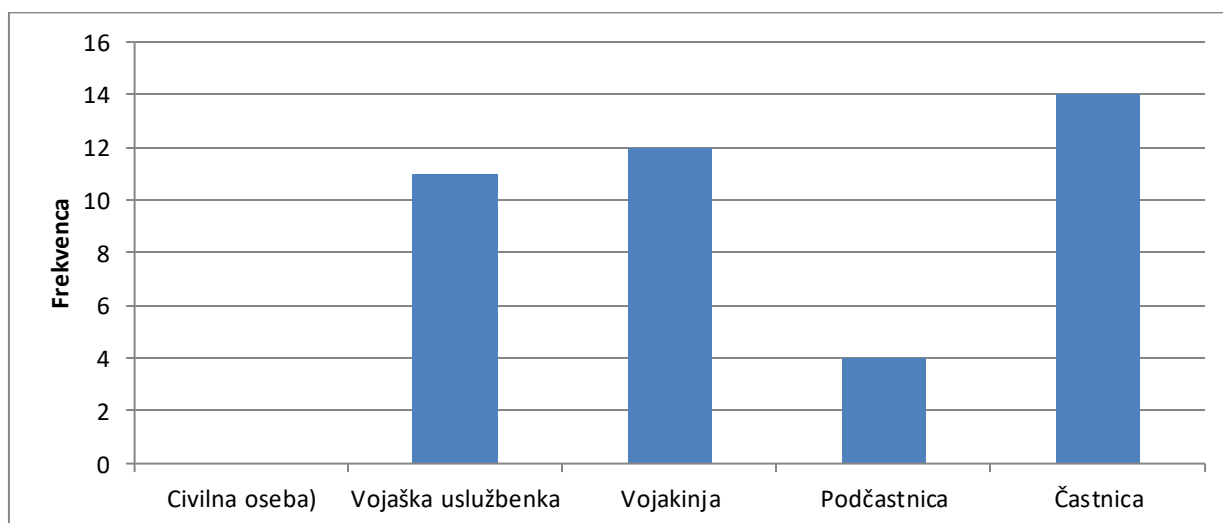
**Tabela 6.2: Maritalni status respondentk**

	Frekvenca	Odstotek
Samska	3	7%
Poročena ali v izvenzakonski zvezi	30	73%
Razvezana	8	20%
Ne želim odgovoriti	0	0
	41	100%

**Graf 6.1: Strukturna vmešččenost**



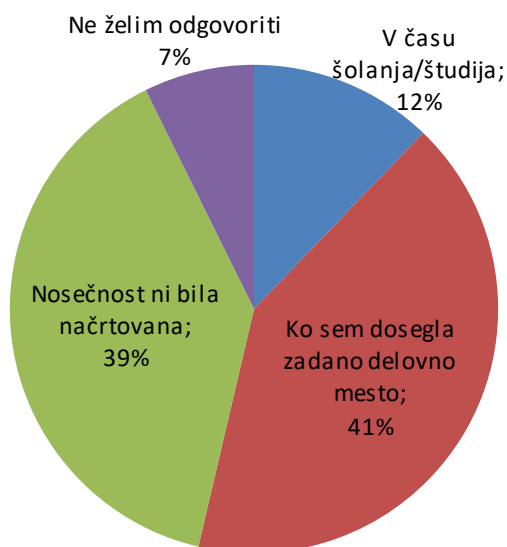
**Graf 6.2: Status v Slovenski vojski**



98 odstotkov vzorca pripada stalni sestavi. Po strukturi umeščenosti je največ respondentk zaposlenih na Generalštabu, 39 odstotkov, z 22 odstotki sledi Logistična brigada, sledita 1. Brigada in Poveljstvo sil z 12 odstotki, ter na koncu še 72. Brigada s 7 odstotki in Center vojaških šol, 2 odstotka. Glede na status je s 34 odstotki največ častnic, 29 odstotkov je vojakinj, sledijo pa še vojaške uslužbenke in podčastnice. Pri vprašanju, koliko časa so respondentke zaposlene v Slovenski vojski, je največ, to je 29 odstotkov, odgovorilo, da od 11 do 15 let, sledi skupina od 16 do 20 let, nato zaposlene od 6 do 10 let, 17 odstotkov, 15 odstotkov oz. 6 respondentk je zaposlenih manj kot 5 let, enako pa jih je tudi več kot 21 let. Kar 44 odstotkov vprašanih se na delovno mesto vozi v drugo slovensko regijo, to pomeni, da so časovno še več časa odsotne od doma in družine, kar seveda pomeni še več prilagajanja, usklajevanja in organizacije pri vsakodnevnih opravilih poleg dela.

Podpora družine in najbližjih je velikokrat odločilnega pomena za nekoga, ki je zaposlen v organizaciji, kjer je konstantno prisoten pritisk, telesna in psihična obremenitev, stroga disciplina in delovanje v najtežjih terenskih pogojih. Zato je pomembno tudi vprašanje, ali je partner respondentke prav tako zaposlen v Slovenski vojski, saj ve, kako organizacija deluje in kakšno je delovno okolje, in tako je pri 34 odstotkih anketirank. Ko govorimo o podpori, je ta zelo pomembna in skoraj da nujna v družini, sploh pri vzgoji otrok. Pri tem vprašanju je kar 12 odstotkov žensk odgovorilo, da so samohranilke, ostalih je 86 odstotkov.

**Graf 6.3: Kdaj ste se odločili za materinstvo**

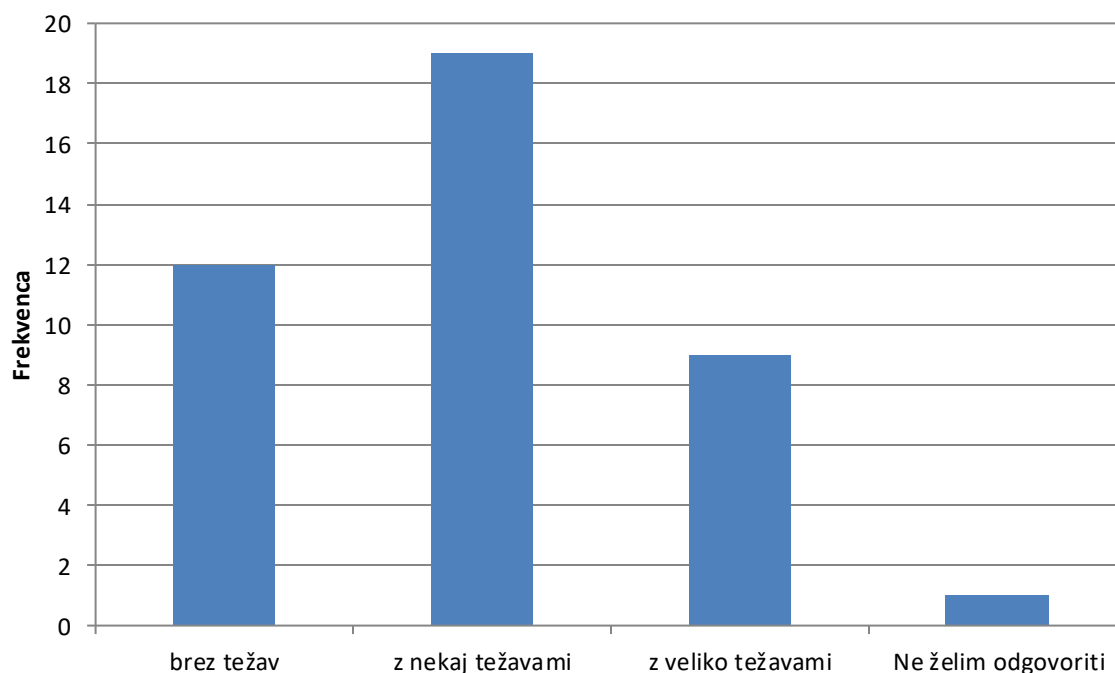


Odločitev imeti otroka in hkrati opravljati vojaško službo je izredno težko, saj žensko oboje zahteva celostno in ni lahko, ker je vsak začetek nepoznanega težak, predvsem pa psihično in telesno izčrpavajoč. V času izvajanja anketiranja je 7 odstotkov anketirank odgovorilo, da so noseče. Kot je vidno iz zgornjega grafikona, se je skoraj polovica anketirank, 42 odstotkov, za materinstvo odločilo v času, ko so dosegle zadano delovno mesto in le 12 odstotkov v času šolanja/študija. Večina je torej mnenja, da se je potrebno pred odločitvijo za otroka dokončno izobraziti/usposobiti zaradi finančne in socialne varnosti. V 39 odstotkih je bila nosečnost respondentke nenačrtovana. Po mnenju respondentk se je večina za materinstvo odločila, ko so bile pripravljene za otroka/ko sta bila s partnerjem oba pripravljena za otroka, oz. ko se je/ko sta se tako odločila in ko je bil pravi čas. Več kot polovica vzorca anketirank, kar 56 odstotkov ima tako 2 otroka, sledijo tiste z enim otrokom<sup>5</sup> in nato še tiste, ki imajo 3, 12 odstotkov, ali 4 otroke, 2 odstotka. Največ otrok vprašanih spada v starostno skupino 6 let in več, sledita pa skupini 3 do 6 let in do 3 leta. V času nosečnosti jih večina, 63 odstotkov, ni bila premeščena na drugo delovno mesto ali pa ni bilo potrebe.

<sup>5</sup> Povprečje otrok glede na vzorec je dva otroka na žensko (družino); povprečje za Slovenijo pa je 1,56 (SURIS 2017).

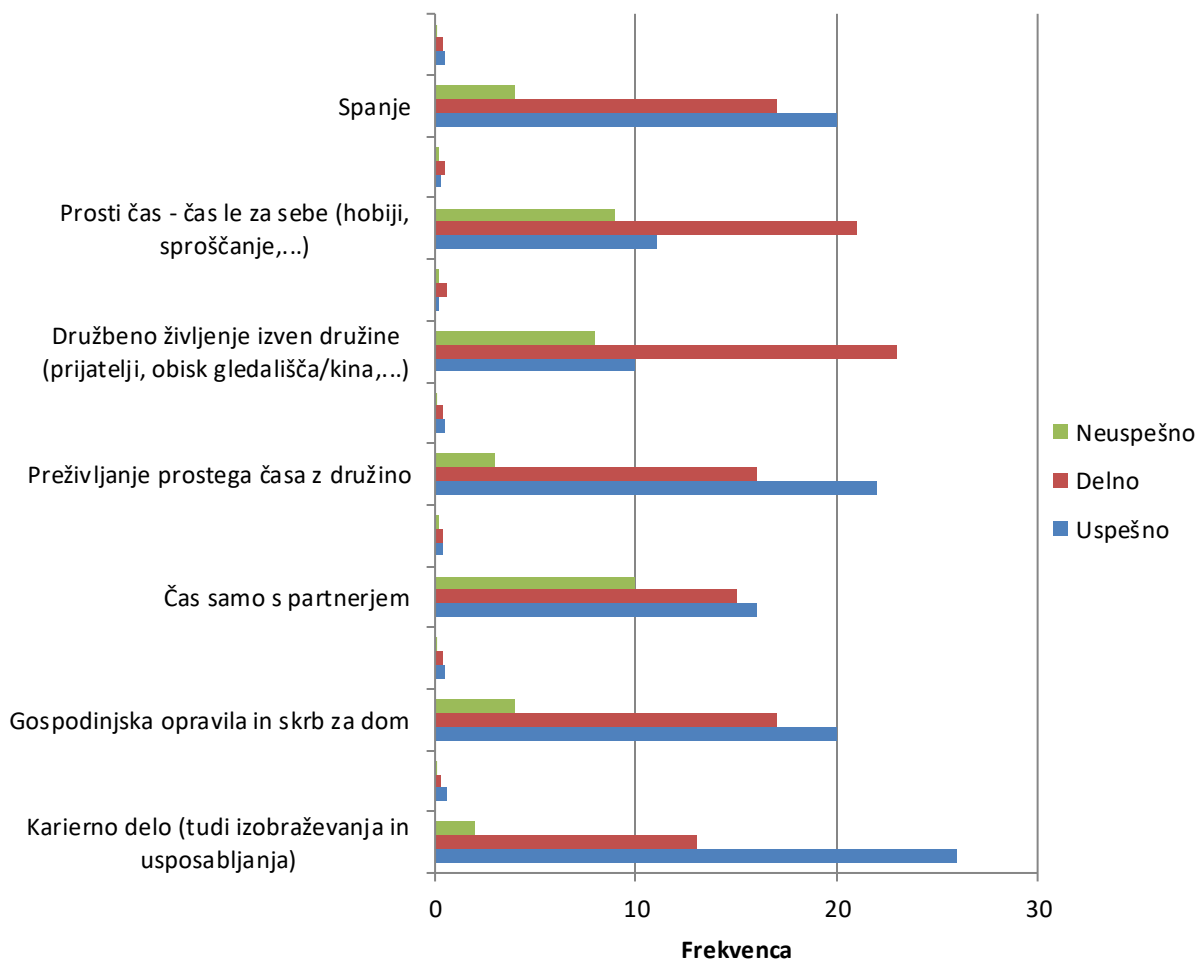
Zaradi materinstva/starševstva 80 odstotkov vprašanih nikoli ne bi pomislilo, da bi zamenjale službo (izborjeni in pridobljeni privilegiji). Ostalih 17 odstotkov je na vprašanje odgovorilo pritrdilno, razlogi za to pa so: težko usklajevanje vojaške službe z vrtci/šolo in drugimi obveznostmi, oddaljenost doma od delovnega mesta, neenakost v skrbi za otroka in očitni razliki med zdaj, ko so otroci in prej, ko jih ni bilo, ter varstvo za otroke, kjer sta oba starša pripadnika Slovenske vojske. O tem pa govori tudi spodnji graf, ki prikazuje, kako respondentke usklajujejo službo in družino. Skoraj polovica, 46 odstotkov, ima nekaj težav pri usklajevanju, sledijo tiste brez težav in nazadnje z 22 odstotki še anketiranke, ki imajo veliko težav pri usklajevanju. Usklajevanje družinskega časa in službe je odvisno od veliko stvari, in sicer, v kateri strukturi je ženska zaposlena, koliko je delovno mesto oddaljeno od doma, ali je tudi partner zaposlen v vojski,...

**Graf 6.4: Usklajevanje družinskega življenja in službe**



Tudi spodnji grafikon se navezuje na usklajevanje službe in družine.

**Graf 6.5: Kako uspešno oz. kakovostno po vašem mnenju na splošno uspete opraviti spodnje dejavnosti?**



Med vsemi naštetimi dejavnostmi, je najbolj uspešno s 63 odstotki opravljeno karierno delo, torej služba, s 54 odstotki sledi preživljanje prostega časa z družino. Najmanj uspešno pa je po mnenju anketirank preživljanje časa samo s partnerjem, le 24odstotno.



Sledilo je vprašanje o pomembnosti kategorij družina in služba/delo, odgovori pa nam kažejo, na katero vrednoto se bolj nagibajo anketiranke.

**Tabela 6.3: Služba/delo ali družina?**

	SLUŽBA/DELO	DRUŽINA	
Kariera	2%	98%	<u>Družina</u>
<u>Služba</u>	<u>66%</u>	34%	Gospodinjstvo
Šef	12%	88%	Partner
Delo	32%	68%	Prosti čas
Denar	10%	88%	Družina, otrok (-ci)
Položaj, status	12%	88%	Sreča

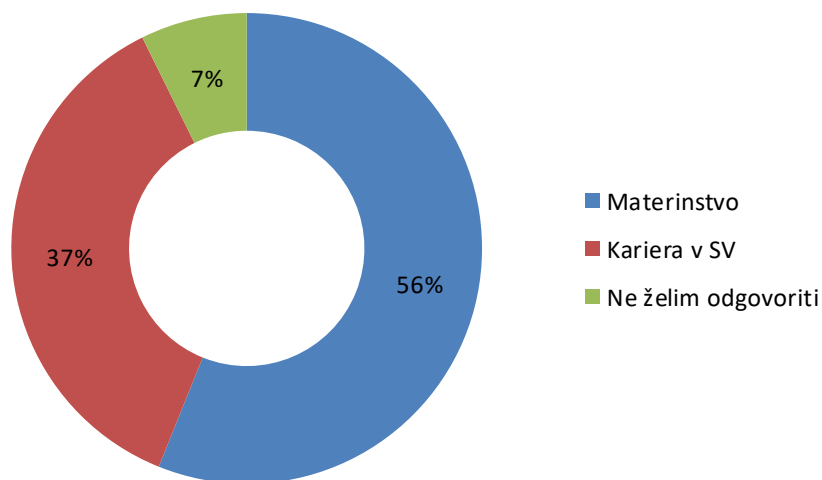
Iz tabele je razvidno, da se respondentke bolj nagibajo k vrednoti družina, to pomeni, da je družina in vse kar je povezano z njo (partner, otroci, sreča) za respondentke zelo pomembna, a hkrati je vidno, da je pomembna tudi služba/delo oz. kariera (denar, samo fizično delo in šef) in zato veliko časa temu tudi posvetijo. Anketiranke so dokaj deljenega mnenja, kako bo z njihovo kariero v prihodnosti, tako je 54 odstotkov brezskrbnih glede službe v prihodnosti in tudi na vprašanje, če so nadrejeni kdaj izražali skrb, da bodo ponovno zanosile, jih je 83 odstotkov odgovorilo z ne. Zaradi narave vojaške službe je 10 odstotkov respondentk predčasno zaključilo porodniški dopust, pet odstotkov jih je prej nehalo dojeti kot bi hotele, v kar 85 odstotkih pa vojaška služba ni imela vpliva na dojenje ali porodniški dopust.

Ravno nasprotno pa je enakopravno obravnavanje na delovnem mestu. Skoraj polovica, kar 41 odstotkov, je imela občutek, da na delovnem mestu niso bile enakopravno obravnavane, kot razlog pa jih večina navaja možnost napredovanja, sledi obravnava s strani delodajalca, obravnava s strani sodelavcev in plačilo. Nekatere so mnenja, da mora ženska narediti veliko več, bolje in mora biti hkrati zelo taktna in potrpežljiva pri svojem delu. To pa velja še posebej v primerih, ko ženska zna in zmore več in dela z večjo učinkovitostjo. Ženske lahko opravljajo povsem enake dejavnosti kot jih moški, pa vendar morajo za enake rezultate v delo vložiti več truda. Posledično pa se to kaže v počasnejšem napredovanju, govoricah. O tem pa pričajo tudi številke, saj 34 odstotkov respondentk meni, da so zaradi dejstva, da so matere, napredovale počasneje, 12 odstotkov jih je napredovalo hitreje in pri 49 odstotkih se nič ni spremenilo.

Sledila so vprašanja, kako je v času nosečnosti na njih gledal nadrejeni, kako sodelavci in ali nadrejeni/sodelavci na njih gledajo drugače kot na ostale ženske, ki niso matere. Pri prvem vprašanju je večina, 68 odstotkov anketirank, odgovorila, da je bil nadrejeni razumevajoč in ji je zaupal, 15 odstotkov jih je mnenja, da jih je nadrejeni videl kot bolj sposobne in le 7 odstotkov, da jih je nadrejeni videl kot manj sposobne. 76 odstotkom vprašanih so sodelavci v času njihove nosečnosti zaupali, 15 odstotkov jih je mnenja, da so jim delno zaupali in le 5 odstotkov, da jim niso zaupali. Večji del vzorca, kar 88 odstotkov meni, da niti nadrejeni niti sodelavci ne gledajo na njih drugače, ker so matere, kot na ostale ženske, ki so zaposlene v Slovenski vojski.

Materinstvo in kariera v Slovenski vojski žensko zahtevata celostno, fizično in psihično, to pomeni konstanten stres in obremenitve iz obeh strani (družina in služba), časovno prilagajanje, stalna in dobra organizacija in prilagajanje vsakdanjika.

**Graf 6.6: Kaj je bolj naporno?**



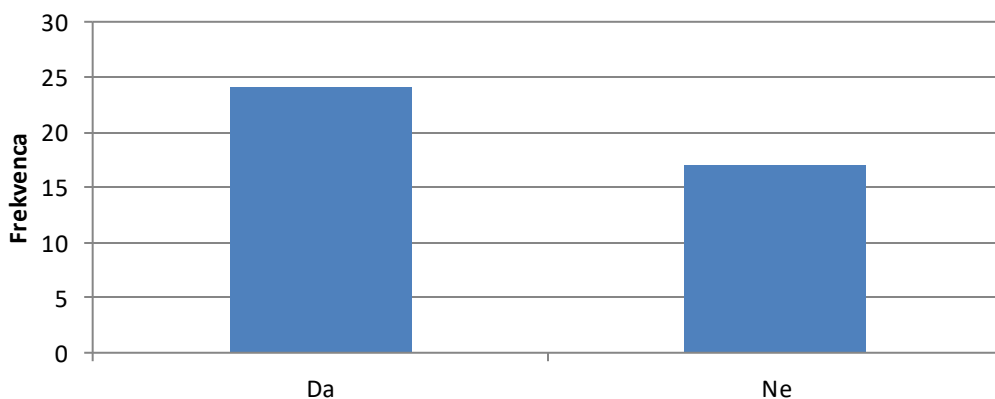
Po mnenju respondentk je bolj naporno materinstvo, tako jih misli 56 odstotkov, razlog pa vidijo v tem, da materinstvo traja 24 ur vsak dan in za vedno, ker si odgovoren za življenje svojega otroka; službo lahko zamenjaš ali opustiš, z materinstvom tega ne moreš narediti. Dobra tretjina, 37 odstotkov jih je mnenja, da je bolj naporna vojaška služba.

Zadnja tri vprašanja ankete se nanašajo na institucionalno, organizacijsko in socialno podporo Slovenske vojske kot organizacije zaposlenim materam in vojaškim družinam.

Prvo vprašanje se nanaša na varstvo otrok in sicer: *Kaj če bi v Sloveniji obstajali posebni vrtci za otroke zaposlenih v SV v neposredni bližini vojaške ustanove?* Večini, 66 odstotkom je ideja všečna, saj to pomeni, da bi bile bližje otroku, da bi imele več stika z otrokom, lahko bi dlje dojile. Slabi četrtini je vseeno in 12 odstotkom ideja ni všeč.

Drugo vprašanje: *Ali Slovenska vojska ustrezno podpira odločitev za otroka (materinstvo) in posledično ustvarjanje družine?*

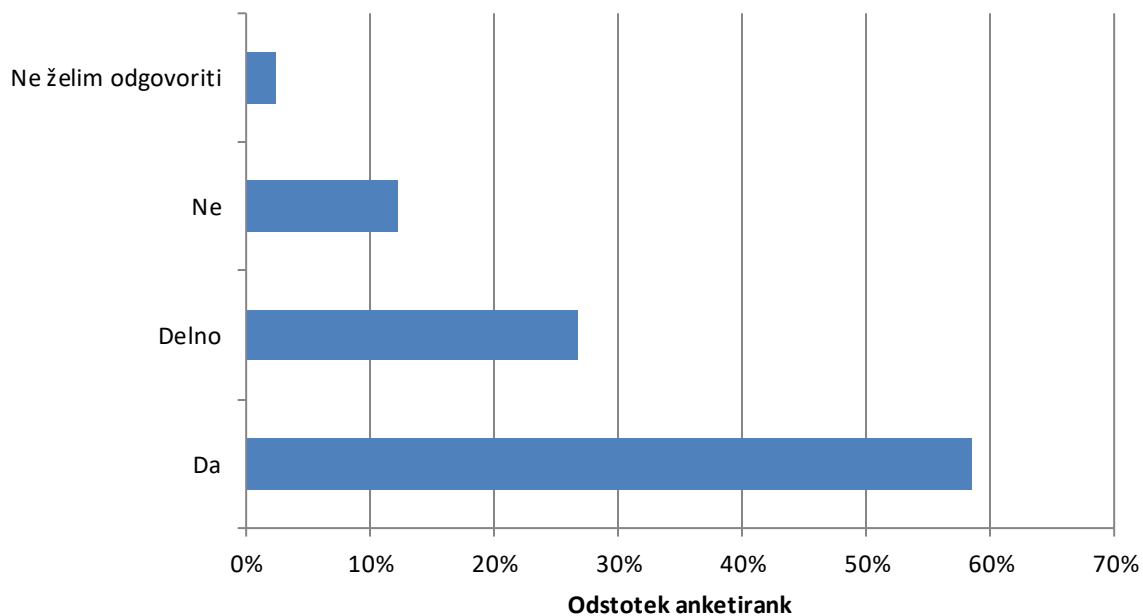
**Graf 6.7: Podpora Slovenske vojske za odločitev za otroka in družino**



Večina, 59 odstotkov anketirank je mnenja, da Slovenska vojska, kot organizacija, ki izvaja institucionalno in organizacijsko ter socialno podporo, ustrezno podpira odločitev za materinstvo in ustvarjanje družine, 41 odstotkov je nasprotnega mnenja. Respondentke menijo, da je podpora načeloma ustrezna, le da se veliko problemov pojavlja na primer pri vojaških družinah, ko sta oba starša pripadnika vojske in je težko usklajevati dve karieri oz. odsotnosti. Časovno in organizacijsko bi za pripadnike, ki so starši, bolj morali prilagoditi urnike (sploh velja to za terenske vaje, razna dlje trajajoča usposabljanja in izobraževanja) in nekatere posebne privilegije za ženske (npr. prilagojena uniforma in obutev (tudi za nosečnico), ločeni prostori, premestitve).

Zadnje vprašanje se je glasilo: *Ali obstoječa zakonodaja dovolj ustrezno ščiti matere, ki so zaposlene v vojski (prepoved opravljanja določenih del, nadur in nočnega dela, starševski dopust, nadomestilo plače, pravice iz javnih sredstev, subvencija vrtca,...)?*

**Graf 6.8:** Ali obstoječa zakonodaja ustrezno ščiti materinstvo v Slovenski vojski



Enako strinjanje glede podpore in ščitenja velja za zakonodajo, 59 odstotkov anketirank meni, da je obstoječa zakonodaja primerna in dovolj ščiti matere, zaposlene v Slovenski vojski, sledi delno z 27 odstotki. Tiste, ki pa pravijo, da ne, pa jih je 12 odstotkov.

## 7 SKLEP IN ZAKLJUČEK

Vloga ženske v tradicionalno moških poklicih postaja vse bolj vidna in pomembna, saj je ženski pogled na določene stvari lahko drugačen, ni pa nujno, da je žensko (materinsko) razmišljanje in drugačen pogled na stvari napačen oz. ni pomemben. Za organizacijo kot je vojska, kjer je potreben hiter in učinkovit odziv, je pomembno, da se določene situacije gledajo iz različnih stališč, saj je tako reševanje situacij in konfliktov, ki pri tem nastajajo, mogoče uspešno in učinkovito reševati. Ženske se z močno vztrajnostjo in prizadevanji vključujejo v vojaško organizacijo že več desetletij, vendar morajo, kljub večletnim nenehnim dokazovanjem in trdemu delu, še vedno narediti več, kot pa moški. In kljub temu ne obstajajo izjeme, saj je stališče sodobne družbe do vključevanja žensk v vojsko, kljub velikim spremembam, še zelo tradicionalno moško orientirano, ženske so še vedno v podrejenemu položaju, kjer kljub visoki izobrazbi in usposobljenosti nimajo enakih možnosti in jim večkrat ni prizaneseno. Posebno se taka delitev odgovornosti še vedno vidi v družinskem okolju, kjer je ženska tista, ki mora skrbeti za otroka, pa čeprav sta se oba starša odločila za naraščaj. Skrb za otroka, gospodinjstvo in dom je še vedno primarna ženska vloga in še vedno ženske same nase prevzemajo več odgovornosti in časa, predvsem pa se oklepajo dejstva, da one lahko najbolj primerno poskrbijo za otroka.

Nič manj zahtevno pa je ustvarjanje kariere, ravno nasprotno, včasih dejstva in situacije žensko pripeljejo do posledične prisilne izbire (ali eno ali drugo, vmesne izbire ni – ali odložiti materinstvo ali ustvarjanje kariere), sklepanje težkih kompromisov in velikih odrekanj tako pri karieri (zaradi materinstva) kot tudi pri materinstvu (zaradi kariere). Velikokrat so ženske v razdvojeni situaciji ko ne vedo zakaj bi se odločile, oz. katera odločitev bo pravilna. Pri ustvarjanju kariere je to predvsem vprašanje, kaj bo s kariero, ko jo bo enkrat prekinila nosečnost in potem vzgoja in skrb za otroke; nosečnost pa je v očeh delodajalca dostikrat videna kot ovira in strošek. Nekakšen kompromis temu, za kaj se odločiti prej, je ustvarjanje družine šele takrat, ko sta starša dovolj zrela in pripravljena za otroka in ko sta zagotovljeni finančna in socialna varnost.

Število žensk v Slovenski vojski se že nekaj let giblje okoli 15 odstotkov, zasedajo pa še vedno manj pomembna mesta (razen nekaj izjem), njihovo napredovanje je kljub enakemu počasno.

Na podlagi analizirane literature in opravljene raziskave z anketnimi vprašalniki, lahko odgovorim na v uvodu zastavljeni hipotezi:

**Hipoteza 1:** *Materinstvo še vedno predstavlja enega glavnih dejavnikov za manjšo in težko integracijo žensk v oborožene sile, tudi v Sloveniji.*

Kljub temu, da je materinstvo težko in nepredvidljivo, ženskam ne predstavlja glavne ovire pri vključevanju v oborožene sile, zato lahko prvo hipotezo ovržem.

Razloge za manjšo integracijo lahko najdemo v moško-centričnem pogledu, da je vojaška organizacija veliko bolj moška institucija in v neenakopravnem obravnavanju žensk, da delo opravljajo manj učinkovito in uspešno. Poleg tega naj bi bilo znano, da ženska v vojaškem okolju moti moške, saj predstavlja šibkejši člen, ki ga je potrebno braniti. Seveda nosečnost predstavlja nekakšno prepreko, saj moti in otežuje normalen potek dela, a na podlagi ankete je vidno, da niti nosečnost niti porodniški dopust in dojenje ali sama vzgoja in skrb za otroke in dom, nimajo velikega vpliva na odločitev, ali se bo ženska zaposlila v vojaški organizaciji. Ženske se poklicu, za katerega so trdo delale, garale ter se konstantno dokazovale, ne bi zlahka odrekle.

Po mojem mnenju so ženske, ki so zaposlene v vojski in so hkrati matere, zelo sposobne ženske, saj ne samo, da opravljajo težko delo, ki zahteva veliko discipline, veliko fizičnega in psihičnega pritiska, imajo sposobnosti hitrega in korektnega odločanja, se navkljub vsemu odločajo imeti še otroka in to ne samo enega. Na podlagi zapsanega so izjemno sposobne usklajevati kompleksen poklic in skrb za svojo družino. Mislim, da bi zaposlene v vojaški organizaciji (tako kot tudi vse ostale zaposlene ženske), le na podlagi ekstremnih situacij in dogodkov (npr. huda (neozdravljiva) bolezen otroka, primer invalidnosti,...) bile pripravljene opustiti vojaško kariero in prevzeti skrb za družino. Po opravljeni analizi in rezultatih lahko vidimo, da »v teoriji« Slovenska vojska ne predstavlja ovire pri delu, praksa pa je seveda drugačna in je velikokrat spregledana (relativno velik delež anketirank meni, da obstoječa zakonodaja le delno ali pa celo ne štiti ustrezno materinstva v vojski; nekaj anketirank meni, da zaradi materinstva težje napredujejo).

**Hipoteza 2:** *Pravna ureditev v Republiki Sloveniji zagotavlja ženskam zaposlenim v Slovenski vojski ustrezne pogoje za odločitev za materinstvo in njegovo izvajanje.*

Slovenska vojska in slovenska zakonodaja ustrezno podpirata odločitev za otroka in ustvarjanje družine. Pravna in socialna ureditev materinstva v Sloveniji temelji na (oziroma je enaka) civilni zakonodaji in sistemski ureditvi, le nekatere posebnosti, ki se tičejo pripadnic vojske, so definirane v Celostni oskrbi za pripadnike Slovenske vojske. Vendar pa velja poudariti, da je slovenska formalna ureditev socialnega področja dokaj urejena in novopečenim staršem kot tudi zaposlenim prinaša veliko ugodnosti, od porodniškega dopusta, skrajšanega delovnika, možnosti premestitve na drugo delovno mesto, prepovedi opravljanja dela v ekstremnih razmerah, starševskega dopusta...

Po mnenju respondentk bi morali varstvo materinstva posebej definirati tudi z vojaško zakonodajo (ali pa vsaj bolj definirati v Celostni oskrbi pripadnikov in pripadnic), civilna pa naj bo temelj oz. osnova, saj se delo, delovno okolje in delovne razmere zelo razlikujejo od drugih institucij. Poleg tega bi bilo potrebno ustanoviti neke vrste operativni center za pomoč ženskam/ženam in družinam pripadnikov (na misiji) na domu, ko je treba po otroka v vrtec/šolo, skrb za otroke ponoči in ko se aktivnosti in obveznosti v službi zavlečejo, saj trenutno vse (preveč) sloni na starih starših in drugih sorodnikih ali pomoči, ki si jo pripadniki nudijo med seboj in po mnenju respondentk bi morali ustanoviti posebne vrtce za otroke zaposlenih v bližini vojaške ustanove.

Zastavljeno hipotezo lahko potrdim. Teoretično je varovanje materinstva pravilno zasnovano in urejeno, problem pa predstavlja praksa, zato vse bolj temelji na dobrem usklajevanju in organizaciji ter pomoči med seboj.

## **8 LITERATURA**

1. Bilban, Marjan. 2012. *Nosečnost in delazmožnost*. Dostopno prek: [http://www.zvd.si/media/medialibrary/2016/11/Zavod\\_za\\_varstvo\\_pri\\_delu\\_RDV\\_05\\_2012\\_Nosecnost\\_in\\_delazmoznost.pdf](http://www.zvd.si/media/medialibrary/2016/11/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_05_2012_Nosecnost_in_delazmoznost.pdf) (26. maj 2017).
2. *Boundless.com*. Dostopno prek: <https://www.boundless.com/sociology/textbooks/boundless-sociology-textbook/socialization-4/socialization-throughout-the-life-span-48/parenthood-307-3420/> (18. julij 2017).
3. *Britannica.com*. Dostopno prek: <https://www.britannica.com/search?query=parenting> (18. julij 2017).
4. Brožič Liliana in Mojca Pešec. 2017. Ženske v oboroženih silah – primer Slovenske vojske. *Teorija in praksa* 54 (1): 112–113.
5. Brummond, Karen M.. 2015. *A »Greedy Institution with Great Job Benefits: Family Structure and Gender Variation in Commitment to Military Employment*. Masters Theses. Dostopno prek: [http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1199&context=masters\\_theses\\_2](http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1199&context=masters_theses_2) (14. julij 2017).
6. Bukinac, Zorica. 1995. *Ženske in oborožene sile*. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo: Center za strateške študije.
7. Nuciari, Marina. 2006. *Handbook of the military Sociology of the Military*. V Giuseppe Caforio (ur.) Dostopno prek: <https://books.google.si/books?id=Iep9WSMEzS8C&pg=PA45&dq=Handbook+of+the+military+Sociology+of+the+Military> (4. februar 2017).
8. *Csd-slovenija.org*. 2017. Dostopno prek: <http://csd-slovenija.org/sl/center/center-za-socialno-delo/see.page/starsevski-dopust> (10. maj 2017).
9. Dolenc, Anja. 2011. *Koncepti sodobnega starševstva*. Diplomsko delo. Dostopno prek: [http://pefprints.pef.uni-lj.si/392/1/Diplomska\\_naloga\\_Anja\\_Dolenc\\_zadnja\\_verzija\\_za\\_tiskanje.pdf](http://pefprints.pef.uni-lj.si/392/1/Diplomska_naloga_Anja_Dolenc_zadnja_verzija_za_tiskanje.pdf) (4. februar 2017).
10. Geržina, Vesna. 2011. *Vključevanje žensk v oborožene sile*. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-123-6/prispevki/045.pdf> (4. februar 2017).
11. --- 2013. *Poklicno delo žensk v Slovenski vojski*. Magistrsko delo. Dostopno prek: [ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Gerzina\\_Vesna\\_20130603.pdf](ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Gerzina_Vesna_20130603.pdf) (16. februar 2017).
12. Jakič, Manica. 2010. *Organizacijska kultura in socialne reprezentacije v Slovenski vojski*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Haralambos Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.



14. Hočevar, Urška. 2012. Ženska kot provokacija v vojaški organizaciji. Magistrsko delo. dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska\\_dela\\_2/pdfs/mb22\\_hocevar-urska.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska_dela_2/pdfs/mb22_hocevar-urska.pdf) (9. april 2017).
15. Juvan, Jelena in Ljubica Jelušič. 2007. Vojaške družine na stičišču zahtev med družino in vojaško organizacijo. *Teorija in praksa* 44 (5): 551–567.
16. Juvan, Jelena. 2009. Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v vojaški instituciji. *Socialno delo* 48 (4): 227–234.
17. Kennedy-Pipe, Caroline. 2000. Women and the military. *Journal of Strategic Studies* 23 (5): 34–35.
18. *Konvencija o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952* (Konvencija MOD št. 183) (MKSKVM). Ur. l. RS 100/2009. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-02-0088?sop=2009-02-0088> (10. april 2017).
19. Kotnik Dvojmoč, Igor. 2002. Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile. V: Jelušič, Ljubica in Mojca Pešec (ur.). *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede: 28–66.
20. Kozmik, Nataša. 2006. *Materinstvo v poklicnih oboroženih silah držav članic Nata*. Diplomaska naloga. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Kozmik-Natasa.PDF> (11. maj 2017).
21. Lednik, Minja. 2016. *Dileme sodobnih prehodov v starševstvo*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/lednik-minja.PDF> (14. julij 2017).
22. Levičar, Claudia. 2010. *Zdravstvena vzgoja nosečnice*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=15481> (25. maj 2017)
23. *MDDSZ*. 2017. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/sociala/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/) (9. april 2017).
24. Močnik, Nataša. 2011. *Razlike med spoloma na delovnih mestih*. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-123-6/prispevki/024.pdf> (15. junij 2017).
25. *Mojpogled.com*. Dostopno prek: <http://mojpogled.com/materinstvo-dolznost-ali-izbira/> (20. februar 2017).
26. *Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja – Priloga 1*. Ur. l. RS 30/2000. Dostopno prek: [https://www.uradni-list.si/files/RS\\_-2000-030-01403-OB~P001-0000.PDF](https://www.uradni-list.si/files/RS_-2000-030-01403-OB~P001-0000.PDF) (12. maj 2017).

27. *Pravila službe Slovenski vojski*. Ur. l. RS 84/2004 (27. oktober 2009). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-3757?sop=2009-01-3757> (7. september 2017).
28. Prošek, Urška. 2012. *Mednarodnopravni položaj in varstvo žensk v oboroženih spopadih*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://www.unaslovenia.org/sites/default/files/file/Prosek.pdf> (12. maj 2017).
29. Sapač, Blažka. 2016. *Porod nekoč in danes*. Diplomska naloga. Dostopno prek: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=57890> (25. maj 2017).
30. *Slovenska vojska*. 2017a. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/> (25. januar 2017).
31. ---. 2017b. Dostopno: <http://www.slovenskavojska.si/o-slovenski-vojski/> (7. september 2017).
32. Skubic, Metka, Karin Komerički in Ana Polona Mivšek. 2011. *Poporodno obdobje: stres in starševstvo*. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-LGNGP7DS/2208d2dc-88b0.../PDF> (14. junij 2017).
33. *SURS*. 2017. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5465> (7. september 2017).
34. Šebalj, Drago. 2010. Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in misijah. *Bilten Slovenske vojske* 12 (4): 112.
35. Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1115.
36. Takač, Iztok in Ksenja Geršak s sodelavci. 2016. *Ginekologija in perinatologija*. Maribor: Medicinska fakulteta.
37. *Termania.net*. 2017. Dostopno prek: <http://www.termania.net/slovarji/terminoloski-slovar-vzgoje-in-izobrazevanja/3475028/totalna-institucija> (10. september 2017).
38. Teržan, Metka. 2002. *Nosečnice na delu*. Dostopno prek: <http://www.vszi.upr.si/sites/default/files/Nose%C4%8Dnice%20na%20delu.pdf> (12. maj 2017).
39. Trifunović, Jelena. Prikazi, recenzije. *Teorija in praksa* 40 (4): 771.
40. *Ustava Republike Slovenije* (URS-NPB9). Ur. l. RS 75/2016. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/o-sodiscu/pravna-podlaga/ustava/> (9. april 2017).
41. Vajda, Milena. *Vloga matere v slovenski družbi*. Dostopno prek: [https://share.upr.si/PEF/EDIPLOME/DIPLOMSKE\\_NALOGE/Vajda\\_Milena.pdf](https://share.upr.si/PEF/EDIPLOME/DIPLOMSKE_NALOGE/Vajda_Milena.pdf) (4. februar 2017).

42. Vuga, Janja in Jelena Juvan. 2011. Vloga posameznikovega primarnega socialnega okolja v odnosu do vojaške organizacije: primer Slovenske vojske. *Družboslovne razprave* 27 (66): 89–109.
43. Vuga, Janja in Jelena Juvan. 2013. Work–family conflict between two greedy institutions – the family and the military. *Current Sociology* 61 (7). Dostopno prek: <http://journals.sagepub.com.nukweb.nuk.unilj.si/doi/pdf/10.1177/0011392113498881>: 1063 (10. april 2017).
44. Vuga, Janja, Katarina Rajh, Gašper Kavšek, Katja Cipermančič, Rafaela Križman in Urška Učakar. 2013. Socialna, institucionalna in organizacijska podpora v pohlepni institucijah: zadovoljstvo Slovenskih vojaških družin. *Sodobni vojaški izzivi* 15 (2): 111–129.
45. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur.l. RS 21/2013 (13. marec 2013). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301> (10. maj 2017).
46. *Zakon o obrambi (ZObr-UPB1)*. Ur. l. RS 103/2004 (23. september 2004). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=2004103&stevilka=4405> (10. maj 2017).
47. *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. Ur. l. RS 68/2007. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200768&stevilka=3761> (10. maj 2017).
48. Wiatr, Jerzy Jozef. 1987. *Sociologija vojske*. Beograd: Vojnoizdavački i novinski centar.

## PRILOGA

Materinstvo v obrambnih silah na primeru Slovenske vojske

Avtor: Nina Mravlje

Aktivnost ankete: 26.07.2017 – 07.09.2017

Kratko ime ankete: Materinstvo v obrambnih silah SV

Dolgo ime ankete: Materinstvo v obrambnih silah na primeru Slovenske vojske

Število vprašanj: 30

Pozdravljene,

sem Nina Mravlje, študentka 4. letnika Fakultete za družbene vede smer Politologija-obramboslovje in pripravljam diplomsko delo z naslovom Materinstvo v oboroženih silah na primeru Slovenske vojske.

**Pogoj za izpolnjevanje ankete: ženske, ki so zaposlene v Slovenski vojski in so matere.**

Prosila bi vas, če ste pri odgovarjanju iskreni. Zahvaljujem se za vaš čas, hkrati pa vam zagotavljam anonimnost odgovorov in varovanje osebnih podatkov!

Hvala in lep pozdrav!

**V katero starostno skupino spadate?**

- do 25 let
- 25 - 30 let

- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 - 60 let
- 61 let in več

**Status:**

- Samska
- Poročena ali v izvenzakonski zvezi
- Razvezana
- Ne želim odgovoriti

**Strukturna umeščenost glede na vlogo v Slovenski vojski ( nadalje SV):**

- Generalštab
- Poveljstvo sil
- Enota za podporo Generalštaba
- Center vojaških šol
- 1. brigada
- 72. brigada
- Logistična brigada
- 15. polk vojaškega letalstva
- 430. mornariški divizion
- Ne želim odgovoriti

**Status v SV:**

- Civilna oseba
- Vojaška uslužbenka
- Vojakinja
- Podčastnica
- Častnica
- Ne želim odgovoriti

**Pripadam:**

- Stalna sestava
- Rezervna sestava

Ne želim odgovoriti

**Koliko časa ste zaposleni v SV:**

do 5 let

6 - 10 let

11 - 15 let

16 - 20 let

21 let in več

Ne želim odgovoriti

**Ali je tudi vaš partner zaposlen v SV?**

Da

Ne

Ne želim odgovoriti

**Ali se na delo vozite v drugo slovensko regijo (npr. iz Gorenjske na Štajersko)?**

Da

Ne

Ne želim odgovoriti

**Ali ste samohranilka:**

Da

Ne

Ne želim odgovoriti

**Ali ste trenutno noseči:**

Da

Ne

Ne želim odgovoriti

**Koliko otrok imate?**

1

2

- 3
- 4
- 5 in več
- Ne želim odgovoriti

**Starost otrok(-a):**

Možnih je več odgovorov

- do 3 leta
- 3 - 6 let
- 6 let in več

**Kdaj ste se odločili za materinstvo?**

Možnih je več odgovorov

- V času šolanja/študija
- Ko sem dosegla zadano delovno mesto
- Nosečnost ni bila načrtovana
- Ne želim odgovoriti
- Drugo:

**Ali ste kdaj pomislili, da bi zaradi starševstva zamenjali službo?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

→ Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z DA, prosim pojasnite:

**V paru kategorij izberite tisto, ki vam je bližje:**

Kariera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Družina
---------	-----------------------	-------------------------------

Služba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gospodinjstvo
Šef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Partner
Delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Prosti čas
Denar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Družina, otrok(-ci)
Položaj, status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sreča

**Družinsko življenje in službo usklajujem:**

- brez težav
- z nekaj težavami
- z veliko težavami
- Ne želim odgovoriti

**Kako uspešno oz. kakovostno po vašem mnenju na splošno uspete opraviti spodnje dejavnosti:**

	Uspešno	Delno	Neuspešno
Karierno delo (tudi izobraževanja in usposabljanja)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gospodinjska opravila in skrb za dom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čas samo s partnerjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preživljanje prostega časa z družino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Družbeno življenje izven družine (prijatelji, obisk gledališča/kina,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosti čas - čas le za sebe (hobiji, sproščanje,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Zaradi narave službe:**



Možnih je več odgovorov

- sem prej nehala dojeti kot bi hotela
- sem predčasno zaključila porodniški dopust
- služba ni vplivala na nič
- Drugo:

**Ali vas je kdaj skrbelo kako bo z vašo službo/kariero v prihodnosti?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

**Ali so vaši nadrejeni kdaj izražali skrb, da boste ponovno zanosili?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

**Ali ste imeli na delovnem mestu kdaj občutek, da niste enakopravno obravnavani?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

→ Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z DA, kakšen je razlog:

Možnih je več odgovorov

- Možnost napredovanja
- Obravnava s strani delodajalca
- Obravnava s strani sodelavcev
- Plačilo
- Ne želim odgovoriti
- Drugo:

**Ali so vas v času nosečnosti premestili na drugo delovno mesto?**

- Da
- Ne
- Ni bilo potrebe
- Ne želim odgovoriti

**Kako je v času nosečnosti na vas gledal(-a) nadrejeni(-a)?**

Možnih je več odgovorov

- Bil(-a) je razumevajoča in mi zaupal(-a)
- Ni bil(-a) razumevajoč(-a) in mi ni zaupal(-a)
- Videl(-a) me je kot bolj sposobno
- Videl(-a) me je kot manj sposobno
- Ne želim odgovoriti

**Kako so na vas v času nosečnosti gledali sodelavci?**

- Zaupali so mi
- Delno so mi zaupali
- Niso mi zaupali
- Ne želim odgovoriti

**Ste mama. Ali na vas nadrejeni/sodelavci gledajo drugače, kot na ostale ženske?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

**Ali je dejstvo, da ste mama vplivalo na vaše napredovanje?**

- Napredovala sem hitreje (na višje delovno mesto)
- Nič se ni spremenilo
- Napredovala sem počasneje
- Ne želim odgovoriti

**Materinstvo in kariera v SV vas zahtevata celostno. Bolj naporno je:**

- Materinstvo
- Kariera v SV
- Ne želim odgovoriti

**Kaj če bi v Sloveniji obstajali posebni vrtci za otroke zaposlenih v SV v neposredni bližini vojaške ustanove?**

- Ideja mi je všečna
- Mi je vseeno
- Ideja mi ni všeč
- Ne želim odgovoriti

**Ali SV ustrezno podpira odločitev za otroka (materinstvo) in posledično ustvarjanje družine?**

- Da
- Ne
- Ne želim odgovoriti

*→ Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z NE, kaj bi po vašem mnenju morali spremeniti/izboljšati/dodelati?*

**Ali obstoječa zakonodaja dovolj ustrezno ščiti matere, ki so zaposlene v vojski (prepoved opravljanja določenih del, nadur in nočnega dela, starševski dopust, nadomestilo plače, pravice iz javnih sredstev, subvencija vrtca,...)**

- Da
- Delno
- Ne
- Ne želim odgovoriti