
Nevenka Černigoj Sadar*

SPOLNE RAZLIKE V FORMALNEM IN NEFORMALNEM DELU

POVZETEK

Namen tega prispevka je pojasniti, kako vplivajo makro in mikro dejavniki na produkcijo in reprodukcijo razlik med moškimi in ženskami v formalnem in neformalnem delu. Na osnovi kritičnih analiz blaginjskih sistemov in spolne delitve dela je predstavljen položaj moških in žensk na trgu delovne sile V Sloveniji in v državah Evropske unije. Empirični del študije temelji na sekundarni analizi statističnih podatkov, podatkov Slovenskega javnega mnenja v devetdesetih letih in analizah podatkovne baze projekta Kakovost življenja 1994. Zaposlovanje žensk zunaj doma ima v Sloveniji že dolgo tradicijo. Toda rezultati kažejo, da pomemben del populacije v Sloveniji pripisuje tradicionalne značilnosti moškim in ženskam, kar se kaže tudi v tem, da ženske prevzemajo večino neformalnega dela v družini in za člane/članice družine. Čeprav je poklicna segregacija jasna in ženske prevladujejo v poklicih, ki zahtevajo veliko emocionalnega dela, pa se uveljavljajo tudi v dobro plačanih poklicih z visokim družbenim ugledom. Spolno specifične obremenitve tako v sferi formalnega kot neformalnega dela so povezane s slabšo kakovostjo življenja.

Ključne besede: blaginjski sistemi, formalno delo, neformalno delo, spolna segregacija, spolna delitev dela, kakovost življenja.

1. Uvod

Opredeleitev formalnega in neformalnega dela je odvisna od tega, kateri vidik produkcijskega procesa izpostavimo. Gershuny (1983) na primer opredeli formalno ekonomijo z izmenjavo denarja in dobrin med gospodinjstvi in formalnim produkcijskim sistemom; v tej menjavi ima vsako delo, blago ali usluga svoj denarni ekvivalent. Del ekonomske aktivnosti pa se pojavi izven teh izmenjav. Avtor loči med tremi vrstami neformalne produkcije: gospodinjsko produkcijo, prostovoljno skupnostno produkcijo in skrito 'črno' produkcijo. Vsaka izmed teh produkcij ima svoje zakonitosti delovanja. Med formalnimi in neformalnimi oblikami produkcije obstajajo stalne interakcije, ki so pogojene z razvojnimi trendi ter ekonomskimi in socialnimi možnostmi. Murgatroyd (1985: 52-57) pa je uvedla ločitev med ekonomsko in antropometrično produkcijo,

* Nevenka Černigoj Sadar, dr. sociologije, izredna profesorica na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

glede na to ali se odvijata v privatni ali javni sferi. V ekonomsko produkcijo uvršča objekte/sredstva za materialno eksistenco, v antroponomično produkcijo pa vse aktivnosti, ki zahtevajo neposreden stik z ljudmi (vzgoja, izobraževanje, skrb za otroke, ipd.). Vsa gospodinjska dela in druga dela, ki imajo za rezultat nek materialni izdelek ter skrb in delo za člane družine, opredeli kot gospodinjsko produkcijo – kot produkcijo v privatni sferi. V tem prispevku je formalno delo opredeljeno kot aktivnost, za katero dobi moški/ženska plačilo, ko se vključi v formalni trg delovne sile. Neformalno delo pa so vse tiste neplačane aktivnosti za člane in članice družine, ki se izvajajo v gospodinjstvu ali zunaj njega.

Značilnosti spolne delitve dela so zelo variirale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost. Toda v vseh zgodovinskih obdobjih so moški v primerjavi z ženskami praviloma opravljali statusno višja in bolj plačana dela. V produkcijskem sistemu, ki je temeljil na gospodinjstvu, domače delo ni bilo ločeno od produktivnega dela zunaj doma. Ženske so bile vključene v številne produktivne aktivnosti zunaj doma, čeprav je bila njihova osnovna naloga skrb za otroke. Domače delo pa je bilo ločeno od dela, ki so ga člani in članice družine opravljali za druge. V kmečkih družinah so običajno moški delali zunaj gospodinjstva. Pri bajtarjih, kjer je bilo delo zunaj gospodinjstva nujno za preživetje, so moški delali kot redni najemni delavci, ženske pa le sezonsko.

Ob vzponu tovarniške produkcije v 18. stoletju sta potekala dva procesa: povečeval se je obseg meznega dela, s protestantizmom pa so se uveljavljale puritanske predstave o družini. Prvi proces je uvrstil ženske v manj kvalificirana in plačana dela, drugi pa je v ekonomsko partnerstvo moža in žene umestil duhovno in emocionalno vsebino ter opredelil žensko kot varuha moralne blaginje moškega in otrok in tudi kot moževo pomočnico. V industrijskem obdobju so postale razlike med spoloma bolj vidne in jasno institucionalizirane. Prostorska ločitev dela in doma ter dolgotrajen delavnik sta bila za vključevanje ženske v delovno silo dokaj problematična. Povečal se je tudi pomen vzgoje otrok. Vloga ženske je postajala vedno bolj usmerjena zgolj na družino. Če je bil koncept moškega kot glavnega hranilca (vzdrževalca) družine v srednjem veku še impliciten, je v zgodnjem obdobju industrializacije postal ekspliciten. Žensko sodelovanje v javnosti je bilo izredno omejeno.

Šele ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja so ženske dobile nekatere legalne možnosti za spremembo svojega socialnega položaja (volilno pravico, pravico do neodvisne kontrole in uporabe lastne lastnine in dohodka, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja). V času prve in druge svetovne vojne so se sicer mnoge ženske morale zaposliti zunaj doma, ker je primanjkovalo delovne sile; toda večina žensk v zahodni Evropi je bila doma in ekonomsko odvisna od moža. Seveda je moški edini hranilec (vzdrževalec) družine le v primeru, ko upoštevamo samo plačano formalno delo zunaj doma, slika pa se povsem spremeni, če upoštevamo različne oblike neformalnega dela. Ženske so s svojim delom odločilno vplivale na možnosti preživetja družine, v obdobjih recesij pa so bile ob brezposelnih možeh pogosto edine hranilke družine (Černigoj Sadar, 1991: 69-76).

Na stalnejše vključevanje žensk v trg delovne sile so v drugi polovici 20. stoletja vplivali naslednji dejavniki: zmanjševanje števila otrok in povečevana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon države blaginje v šestdesetih letih. V tem obdobju so na dinamiko zaposlovanja žensk odločilno vplivali različni sistemi države blaginje in dominantni ideološki sistemi.

Namen tega prispevka je pojasniti, kako vplivajo makro in mikro dejavniki na produkcijo in reprodukcijo razlik med moškimi in ženskami v formalnem in neformalnem delu. Izhajam iz naslednjih hipotez:

- Blaginjski sistem in socialnoekonomske razmere vplivajo tako na ponudbo kot na povpraševanje po delovni sili in s tem tudi na razlike v delitvi dela med moškimi in ženskami.
- Delovna aktivnost žensk ne spremeni bistveno distribucije neplačanega neformalnega dela med moškimi in ženskami.
- Stališča in preference do različnih področij aktivnosti ter njihovi pomeni oblikujejo pričakovanja glede delitve dela med spoloma. Čim bolj je motivacijska struktura vezana na lastnosti, ki se pripisujejo zgolj moškim ali zgolj ženskam (Jogan, 1998), tem večja je verjetnost, da se delitev dela med spoloma ne bo spremenila.
- Povezanost med delovnimi obremenitvami in kakovostjo življenja je različna pri moških in ženskah.

Najprej bo obravnavan odnos med blaginjskimi sistemi in položajem moških in žensk na trgu delovne sile v devetdesetih pri nas in v državah Evropske unije.¹ Z analizo pomena plačanega dela in družinskega življenja ter stališč do posameznih aktivnosti bo ugotovljeno, kakšne vloge in značilnosti se pripisujejo moškim in ženskam v Sloveniji. Položaj žensk na trgu delovne sile in vzorci delitve dela v družini bodo pokazali, ali obstajajo specifične značilnosti dela moških in žensk ter kakšne so dejanske spolne razlike v delu za plačilo in delu za člane in članice družine. V zadnjem poglavju pa bo obravnavan odnos med delovnimi obremenitvami in najpomembnejšim kazalcem kakovosti življenja - to je prisotnost oziroma odsotnost subjektivno zaznane bolezenske simptomatike. Študija temelji na sekundarni analizi statističnih podatkov, podatkov Slovenskega javnega mnenja za osemdeseta in devetdeseta leta in na analizah podatkovne baze projekta Kakovost življenja v Sloveniji 1994.

2. Blaginjski sistemi kot ustvarjalci družbenega položaja moških in žensk

Stopnja zaposlenosti moških in žensk, vrsta dela, ki ga opravljajo, nagrade, ki jih dobivajo in stopnja spolne diferenciacije so odvisne od tipa države blaginje in institucij, ki so neposredno povezane z organizacijo trga delovne sile. Blaginjski sistem je rezultat sovplivanja političnih, socialnih, kulturnih in ekonomskih dejavnikov. Obstajajo različni poskusi klasifikacij evropskih držav glede na njihove socialne politike in storitve.

Različne socialne politike ustvarjajo vzpodbude ali ovire za vstop na trg delovne sile in neposredno vplivajo na obseg zaposlovanja v javnem sektorju.

Lewis (1992, 1993) je na osnovi javnih politik razdelila države blaginje v tri skupine. V prvi skupini organizacija socialne in družinske politike temelji na predpostavki, da je mož glavni hranilec družine, žena pa je odvisna. Obdavčenje in socialni dodatki so odvisni od skupnih dohodkov moža in odvisnega položaja žene. Običajno davčni sistem predvideva še olajšavo za vzdrževanje žene, tako da so davčne dajatve znižane zgolj zaradi zakonskega statusa para. Drugi zaposleni (žena) pa ima običajno višjo marginalno davčno stopnjo kot samske osebe s podobnim dohodkom. Družinska politika vzpodbuja otroško varstvo v družini z dolgim in neplačanim starševskim dopustom in otroškimi dodatki. Vsi ti ukrepi ne vzpodbujajo zaposlovanja žensk. Irska in Nemčija sta primera takšnih blaginjskih sistemov.

Nasprotje zgoraj omenjenih blaginjskih sistemov predstavljajo skandinavske dežele, v katerih se predpostavlja, da bodo vsi za delo sposobni državljani zaposleni ali da bodo iskali delo. Davčni sistem in socialni dodatki izhajajo iz situacije posameznika. Javne politike pa so usmerjene v olajšanje usklajevanja zaposlitve z neplačanim delom za družino, kar vključuje ugodne in plačane starševske dopuste, manjše število delovnih ur, javno otroško varstvo in pomoč pri negi ostarelih. Slovenija se po svojih osnovnih značilnostih javnih politik (posebno glede otroškega varstva) najbolj približuje skandinavskim deželam. Ima pa tudi nekaj konservativnih elementov v davčni politiki in pokojninskem zavarovanju. Večina ugodnosti, ki jih nudi blaginjski sistem v Sloveniji, izhaja iz pravic pridobljenih iz naslova plačane formalne delovne aktivnosti državljanov in državljanek. Med različnimi oblikami družinskih skupnosti se najbolj pogosto pojavlja družina, v kateri sta oba starša zaposlena/samozaposlena. Kljub temu pa k uspešnosti gospodinjstva še vedno veliko prispeva tudi tradicionalna družinska solidarnost in neplačano delo žensk.

Tretja skupina predstavlja kombinacijo posameznih elementov obeh sistemov. V to skupino je uvrščena Francija, ki pri davčnem sistemu vzame za izhodišče družino obenem pa država daje veliko podporo za nego in varstvo otrok. Tudi Velika Britanija ima po eni strani individualni davčni sistem, po drugi strani pa so vse ugodnosti iz naslova socialnega varstva odvisne od kriterijev, ki upoštevajo situacijo celotnega gospodinjstva. Lewis poimenuje ta model kot spremenjen sistem, v katerem je glavni hranilec družine možki.

Sistem in organizacija storitev za odvisne člane in članice družine odločilno vpliva na možnosti žensk za delo zunaj doma. Anttonen in Sipila (1996) sta ugotovila, da obstajata dva jasna, toda ekstremna modela:

- Skandinavski model javnih storitev z enotnimi standardi, ki so dostopne vsem (princip univerzalizma).
- Družinski model v državah južne Evrope, ki ima zelo omejeno preskrbo z javnimi socialnimi storitvami (z izjemo storitev za otroke stare od 3 do 6 let v Italiji). Značilno za ta model je, da se večina uslug ustvarja na neformalnem trgu, premožnejši pa uporabljajo privatne komercialne storitve.

- Vsi drugi regionalni modeli so manj jasni. Avtorja omenjata še anglo-saksonski model. Za ta model je značilno, da so javne socialne storitve namenjene skupinam z omejenimi materialnimi viri, za dostop do njih pa je potrebno izpolnjevati določene kriterije.

Politika nege, varstva in vzgoje predšolskih otrok je pomemben del nacionalnega blaginjskega sistema. V nekaterih evropskih državah je bila politika otroškega varstva po drugi svetovni vojni obravnavana kot pomemben dejavnik ustvarjanja enakih možnosti za vse državljane in državljanke, vzpodbujala naj bi tudi vključevanje žensk v formalno ekonomijo. Skrb za otroke, ki ni prepuščena zgolj staršem, je predstavljala pomemben vidik socialnih državljskih pravic. Tako so na primer Danska, Francija in bivša vzhodna Nemčija vzpodbujale razvoj javnih institucij za varstvo in vzgojo otrok, medtem ko v bivši zahodni Nemčiji in Veliki Britaniji takih institucij za otroke stare do treh let praktično ni bilo (Knijn in Kremer, 1997, povzeto po Almquist, A. L. in Boje, T. P., 1999: 269-274). Tudi pri nas so bila intenzivna prizadevanja za vključitev čim večjega števila otrok v vrtnice, toda do poznih sedemdesetih let je povpraševanje staršev po vzgojno varstvenih storitvah presegalo ponudbo. Danes so v večini držav Evropske unije otroci stari tri leta in več vključeni v vrtnice, osnovne šole ali pred-osnovne šole (na primer *ecole maternelle* v Franciji). Skrb za otroke stare do dveh let pa se med posameznimi državami zelo razlikuje. Če pogledamo na primer zgolj oblike varstva, ki prevladujejo v posamezni državi, so to jasli v bivši vzhodni Nemčiji, starši na Švedskem in v ZR Nemčiji, starši in sorodniki v Angliji in družinsko varstvo na Danskem in v Franciji. Pri nas za otroke stare do dve leti skrbijo predvsem starši ali sorodniki (predvsem ženske), medtem ko je večina otrok od treh let naprej vključena v javne vrtnice.

Blaginjski sistemi imajo velik vpliv na ponudbo delovne sile. Razne ugodnosti iz naslova socialnega varstva in davčne olajšave zmanjšujejo iskanje plačanega dela zaradi finančnih razlogov v specifičnih življenjskih situacijah, kot je na primer izguba dela, delna invalidnost in podobno. Prav tako pa ima vsaka državna politika vgrajena normativna določila, ki opredeljujejo, kdo naj bi bil udeležen na trgu delovne sile; izobraževalni in pokojninski sistemi pa določajo vstop in izstop iz trga delovne sile. Postopne reforme, ki so nastale kot rezultat uveljavljanja zakonov enakega obravnavanja žensk in moških, ter omejitve javne porabe v državah Evropske unije, so oslabile delovanje logike edinega moškega hranilca družine le na nekaterih področjih socialne politike. Kljub temu pa lahko trdimo, da razlike v blaginjskih sistemih igrajo odločilno vlogo pri razlagi možnosti žensk za plačano delo (Fagan in Rubery, 1999). Na primer: javno financiranje varstvenih servisov poveča ponudbo ženske delovne sile, obenem pa ta sektor nudi največ delovnih mest za ženske.

3. Neenaka delitev dela v gospodinjstvu in socialna politika

V zadnjih desetletjih se je v državah Evropske unije povečala udeležba žensk in mater z majhnimi otroki na trgu delovne sile. To spremembo lahko pojasnimo z ekspanzijo storitvenega sektorja in spremembami na strani ponudbe delovne sile, kot

so povečane aspiracije žensk ali pa povečani finančni pritiski, ki vplivajo na odločitev žensk, da se zaposlujejo. Tako na povpraševanje kot na ponudbo vplivajo tudi povečan dostop žensk do izobraževanja, padanje rodnosti, povečevanje stopnje razvez, povečevanje števila enostarševskih družin, sodobni potrošni vzorci in obdobja visoke inflacije (Rubery in Fagan, 1994; Fagan in Rubery, 1996). Vendar pa imajo ženske slabše zaposlitvene pogoje in možnosti v primerjavi z moškimi. Precej razlogov za takšne razmere je povezanih z neenako delitvijo neplačanega dela v družbi. Večino neplačanega dela opravijo ženske, kar jim ustvarja dvojno, včasih pa celo trojno obremenitev (skrb za otroke, gospodinjsko delo in plačana zaposlitev, včasih se temu pridruži še skrb za ostarelega člana družine). Moški v industrijskih državah porabijo dve tretjini svojega celotnega časa za plačane dejavnosti v skladu s konceptom proizvodnje po sistemu nacionalnih računov (1968 SNA). Za ženske je razmerje obrnjeno: za dve tretjini časa ne prejmejo nikakršnega plačila (Hanžek, Javornik in Gregorčič, 1999: 96).

V podobnih razmerah so tudi ženske v Sloveniji. Zelo intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, kot je široko razvejena mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo. Še vedno pa veliko večino neplačanega dela v zasebni in javni sferi opravijo ženske.

Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske, ki niso obremenjene z neplačanim delom, prikrajšane za možnosti na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa, da jih bo imela. Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluzke in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi. Takšne razmere lahko spremenimo s pomočjo različnih politik, vendar pa so mnenja o takšni intervenciji deljena. Ekonomisti, ki zagovarjajo Beckerjev model 'Nove ekonomije gospodinjstva' (New Household Economy, 1981), menijo, da je obstoječa neenakomerna delitev dela v gospodinjstvu učinkovita, odražala naj bi individualne preference in socialne norme (Main, 1993). Beckerjev model predpostavlja, da ženska načrtuje, da bo večino svojega življenja preživela z zaposlenim možem, s katerim bo imela otroke in da bo zaradi materinskih obveznosti manj sodelovala na trgu delovne sile kot moški. Zaradi takšnih pričakovanj ženska manj investira v svojo izobrazbo in je tudi več verjetnosti, da bo prevzela slabše plačana dela, ki so bolj v skladu z gospodinjskim delom. In ko si ženska z možem ustvari družino, nižja plača žensko vzpodbuja, da se specializira za gospodinjsko delo na račun manjšega vlaganja v svoje potenciale v prihodnosti. Mož, ki več zasluži, pa neprekinjeno investira v svoje delo na trgu dela zato, da bi povečeval dohodek gospodinjstva.

Kritiki Beckerju očitajo, da z obstoječo spolno delitvijo starševskih obveznosti razloži spolne razlike v dosežkih na trgu delovne sile, pri tem pa ne upošteva, da ravno te neenakosti omejujejo možnosti za spremembo delitve dela in tako ohranjajo status quo (Humphries, 1995). Organizacija gospodinjstva ima samo relativno avtonomijo v odnosu

do obstoječih pogojev trga delovne sile. Dejanske ali pričakovane domače obveznosti prispevajo k ohranjanju spolno segregiranega zaposlitvenega vzorca. Posledica tega je, da so ženske veščine na trgu deloven sile neizkoriščene in nerazvite, kar pomeni zmanjšanje agregatnega tržnega uspeha. Sodobne spremembe kažejo, da mlajše generacije žensk v državah Evropske unije v obdobju nege in vzgoje malih otrok manj in za krajše časovno obdobje prekinjajo svojo udeležbo na trgu delovne sile.² To pomeni, da se trg počasi spreminja in da bo na dolgi rok možno doseči učinkovitost. Nekatere avtorice menijo (Humphries in Rubery, 1995), da je intervencija z uveljavljanjem spolne enakosti predpogoj za tržno učinkovitost. Posameznik ali posameznica namreč ne more dokončno načrtovati prihodnjih situacij gospodinjstva. Lahko se zgodi, da ženska ostane samska ali pa, da mož izgubi delo, umre ali da se razveže. V vseh teh primerih neuspeh potrjujejo tudi ekonomisti, saj iz tradicionalne delitve dela v gospodinjstvu pridobiva predvsem moški. Neuspeh ženske na trgu delovne sile pa pomeni tudi povečane javne izdatke za razne socialne transferje gospodinjstvom z nizkimi dohodki.

Učinkovitost gospodinjstva se lahko najbolj povečuje na dolgi rok, če oba starša investirata svoj čas v plačano delo in nego ter vzgojo otrok (Owen, 1987). Za to pa so potrebne intervencije socialne politike, posebej dolgoročno načrtovana družinska politika. Da bi obdržal visoko kvalificirano žensko delovno silo, delodajalec sicer lahko uvede 'družini prijazno politiko', toda to mu lahko zviša njegove stroške oziroma takšno politiko lahko ukine v času recesije. Iz teh razlogov je izredno pomembna dolgoročno načrtovana družinska politika, saj se le tako lahko izogne ekonomskim nihanjem, stroške za starševske dopuste in varstvo otrok pa enakomerno porazdeli med državljane in državljanke ter delodajalce. Politike, ki omogočajo enakomernjšo delitev neplačanega in plačanega dela med moškimi in ženskami, so dolgoročno lahko učinkovite tako za gospodinjstvo in delodajalce kot za ekonomijo, vendar pa zahtevajo izjemno usklajevanje med različnimi politikami in akterji. To pomeni, da bi k bolj enakomerni delitvi plačanega in neplačanega dela ob aktivnem sodelovanju posameznikov in posameznic morale svoj delež prispevati tudi institucije zunaj družine, posebno na ravni podjetij in na vladni ravni. Tako naj bi bila denimo v primeru skrbi za otroke (Moss, 1993):

- Država odgovorna za zagotavljanje dostopa do dobrih storitev za otroke in za dopust za starše. To pomeni, da država prevzame odgovornost, da so dobre storitve dostopne vsem tako prostorsko kot finančno in da ima s tem odločilno vlogo pri planiranju, razvoju, financiranju in kontroliranju delovanja teh storitev.
- Delodajalci/delodajalke in sindikati so odgovorni za organizacijo in oblike dela, ki bi bolj ustrezale potrebam delavcev/delavk z otroki.
- Vlada, socialni partnerji, prostovoljne in privatne organizacije naj bi si delile odgovornost za aktivnosti, ki bi uveljavljale večje sodelovanje moških pri negi in vzgoji otrok.

Podobno strategijo predlagajo strokovnjaki/strokovnjakinje tudi pri reševanju problematike ostarelih. Usklajevanje med vsemi odgovornimi akterji je predpogoj za ustvarjanje enakih možnosti med spoloma in med različnimi generacijami tako v družini kot zunaj nje.

4. Stališča in preference glede delovnih in družinskih aktivnosti

Stališč in preferenc ne moremo direktno povezovati z vedenjskimi vzorci, pogosto so bolj reakcija na kompleksno življenjsko situacijo ter objektivne možnosti kot pa odraz osebnega odnosa do stvari in pojavov. Kljub temu pa nam pomagajo osvetliti ozadje vedenjskih vzorcev in dajo izhodišča za načrtovanje možnih sprememb.

Rezultati raziskave o družinskem življenju in starševstvu leta 1993 v 12 državah EU so pokazali, da se večina strinja, da niti poroka niti očetovstvo nista ovira za delovno aktivnost moškega, toda kar polovica jih je menila, da materinstvo predstavlja oviro za delovno aktivnost ženske. Več kot tri četrtine vprašanih se je strinjalo, da naj bi ženske ostale doma in skrbele za male otroke. Takšno mnenje je bilo bolj pogosto med starejšimi anketiranci, toda prevladujoče je bilo tudi pri mlajših od 40 let. Največjo podporo za delovno aktivnost mater so izrazili na Danskem, v Belgiji in Grčiji, najmanjšo pa v Zvezni republiki Nemčiji in na Portugalskem. Iz teh rezultatov je razvidno, da obstaja skladnost med stopnjo delovne aktivnosti žensk, javnim otroškim varstvom in pozitivnim odnosom do zaposlenosti žensk le v primeru Danske. Čeprav se večina strinja, da naj bi bil oče vključen v nego in vzgojo otrok že od otrokovega rojstva, pa jih večina vidi vlogo očeta bolj kot osebo, ki pomaga, kot pa osebo, ki naj bi si delila delo s partnerico (Deven in drugi, 1999).

Raziskava o družini v Sloveniji (Toš in skupina, 1994) je pokazala nekaj nasprotujočih si stališč glede delitve dela med spoloma. Če dopolnimo te rezultate z rezultati raziskav o vrednotah (Toš, 1999) ugotovimo, da ima pojem enakost med spoloma (do česar ima pozitiven odnos kar 82,2% anketiranih) med Slovenkami in Slovenci različen pomen. Večina (91,95%) soglaša, da morata mož in žena prispevati svoje k družinskemu dohodku in da mora biti večina žensk zaposlenih zato, da preživljajo svoje družine (80,2%). Toda obenem večina anketiranih (52,4%) meni, naj ženska, ki ima predšolskega otroka, ostane doma ali pa naj dela s skrajšanim delovnim časom (35,3%). Tudi za obdobje, ko najmlajši otrok že hodi v šolo, so mnenja, naj ženska ostane doma (21,5%), ali pa naj bo zaposlena s skrajšanim delovnim časom (41,5%) in le tretjina jih meni, da naj bo zaposlena s polnim delovnim časom. Večina se strinja, naj bo ženska zaposlena za polni delovni čas preden ima otroke (73,3%) in potem, ko otroci zapustijo dom (77,4%) (ISS1993 – Family). Predvsem slednje stališče je povsem nerealno, saj otroci zelo pozno zapuščajo dom in delodajalci so le redko pripravljeni na novo zaposliti ženske po 45 letu starosti. Prevladuje tudi stališče, da družinsko življenje trpi, kadar je žena polno zaposlena (65,1% - SJM93/2; 62,3% - SJM 98/1, v Toš, 1999). Na žalost ni bilo postavljeno enako vprašanje za moškega. Informacijo imamo le za situacijo, ko se moški preveč posvečajo svojemu delu in v primeru takšne situacije večina meni (62,2% - SJM93/2), da družinsko življenje trpi.

V Sloveniji je pri relativno visokem deležu populacije prisotno stališče o moškem kot glavnem hranitelju družine, vendar so tudi na tem področju opazne spremembe. V začetku devetdesetih let sta bili skupina, ki je potrjevala to stališče in skupina, ki se s tem stališčem ni strinjala, številčno skoraj enakovredni, konec devetdesetih let pa je

bila skupina, ki je zastopala stališče moškega kot glavnega hranitelja v družini, v manjšini (Tabela 1).

Tabela 1

Naloga moža in naloga žene

Naloga moža v zakonu je, da služi denar, naloga žene pa, da skrbi za dom in družino:

	Soglašam* (%)	Niti sog., niti ne soglašam (%)	Ne soglašam** (%)	Ne vem (%)
SJM 93/2	39,8	16,4	42,5	1,4
SJM 98/1	29,8	17,2	52,0	1,0

* močno soglašam, soglašam

** ne soglašam, močno ne soglašam

Vir: *Toš in skupina (Slovensko javno mnenje 93/2: 288; Slovensko javno mnenje 8/1: 828)*, v *Toš (ur.)*, 1999.

Ne glede na zgoraj omenjena stališča pa je večina tistih (skoraj štiri petine), ki je imela ali ima predšolske otroke, bila zaposlenih za polni delovni čas in le petina jih je ostala doma, podobna razmerja so tudi za družinsko obdobje, ko najmlajši otrok že hodi v šolo.

5. Delovna aktivnost žensk v Sloveniji

Delovna aktivnost žensk zunaj doma, ki je bila pogojena predvsem z ekonomskimi razlogi, je v Sloveniji že tradicija. Že v začetku XX stoletja je bilo med zaposlenimi okoli 20% žensk. Po drugi svetovni vojni je bilo zaposlovanje žensk del ideologije in ekonomije bivšega socialističnega sistema. V prvi polovici petdesetih let je bilo med delovno aktivnimi 33,3% žensk, leta 1987 pa že 45,6%. Družbene in ekonomske spremembe po osamosvojitvi Slovenije so le nekoliko upočasnile trend naraščanja delovne aktivnosti žensk; leta 1997 je bil delež žensk med zaposlenimi 46,3%. Značilnosti delovne aktivnosti žensk v Sloveniji so naslednje (Černigoj Sadar in Verša, 2000: 5-8):

1. Večina je zaposlenih za polni delovni čas. V letu 1997 je s polnim delovnim časom delalo 89,9% žensk in 93,2% moških.
2. Večina žensk in moških je zaposlenih za nedoločen delovni čas.
3. Vzorec zaposlenosti žensk je v različnih starostnih obdobjih do 50 leta zelo podoben vzorcu zaposlenosti moških. Stopnja delovne aktivnosti žensk v starostnem obdobju od 25 do 49 let je bila leta 1998 za ženske 83,7%, za moške pa 87,4% (Statistične informacije, 1999).
4. Ženske ne prekinjajo delovne aktivnosti v obdobju formiranja družine ter nege in vzgoje otrok do 15 leta starosti.
5. Ženske izstopajo zelo zgodaj iz trga delovne sile. Do leta 1999 je bila sorazmerno nizka starostna meja za upokožitev žensk (ženske 53 let, moški 58 let). Leta 1996 je

bila stopnja delovne aktivnosti žensk starejših od 50 let 15,5%, moških pa 33,3%.

6. Stopnja anketne brezposelnosti žensk (8,3%) je bila tudi v času največje brezposelnosti leta 1993 manjša od moških (9,9%). Toda stopnja brezposelnosti moških v primerjavi z ženskami se je hitreje zniževala in tako je leta 1997 stopnja brezposelnosti žensk (7,2%) prvič preseгла moške in še vedno narašča.
7. Med novo zaposlenimi je večina zaposlenih za določen čas, pri tem je delež žensk višji (leta 1997 je bil 81,2%) od deleža moških (76,2%).

Vse zgoraj naštetje značilnosti ženske delovne sile v Sloveniji se bistveno razlikujejo od ženske delovne sile držav Evropske unije. Z izjemo druge in deloma šeste točke bi lahko rekli, da so vzorci delovne aktivnosti žensk v EU ravno nasprotni. Le Danska in Švedska imata v starostnem obdobju od 25 do 49 let nekoliko nižjo stopnjo delovne aktivnosti žensk kot Slovenija, vendar je v teh državah pomemben delež žensk zaposlen s polovičnim delovnim časom (Blossfeld in Hakim, 1997; Drobnič, 1997).

V zadnjih letih se je v državah Evropske unije delež zaposlitev za nepolni delovni čas povečal tako pri moških kot pri ženskah, vendar pa ženske še vedno ostajajo v večini. Leta 1997 je bilo 32% žensk zaposlenih za polovični delovni čas, delež moških pa je bil le 6% (1998 Employment report). Nove zaposlitve pa niso samo za nepopolni delovni čas, temveč so predvsem začasne: v obdobju od 1994 do 1997 so bile takšne vse nove zaposlitve pri moških in kar 40% zaposlitev pri ženskah. Brezposelnost žensk je v EU višja od brezposelnosti moških, v maju 1998 je bila za moške 8,8% in 12,0% za ženske. Brezposelnost v EU hitreje upada pri moških kot pri ženskah. Spolne razlike v vzorcih zaposlovanja so v EU veliko večje kot pri nas. Primerjava trendov zaposlovanja v EU in pri nas kaže, da Slovenija počasi sledi vzorcem zaposlovanja v Evropi, povečuje se delež začasnih delovnih razmerij in zaposlitev za nepolni delovni čas.

5.1. Poklicna segregacija

Poklicna segregacija v zaposlovanju je dokaj trdovratna značilnost zaposlovanja žensk v zahodnih industrijskih in postindustrijskih družbah. Je simptom spolne neenakosti in proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti. Tako ponudba kot povpraševanje lahko delujeta kot vzdrževalca tradicionalnih vzorcev segregacije. Dejavniki, ki vodijo do spolnega vzorca zaposlovanja, so:

- Moški in ženske ponujajo različne veščine na trgu delovne sile.
- Razlike v plačilu, delovnem času in varnosti dela. Delodajalci lahko izkoristijo razlike v ponudbi delovne sile tako, da ločujejo moške in ženske za različne posle pod različnimi pogoji.
- Kopicenje žensk v ozke profile poslov vodi do velike ponudbe in nižjih zaslužkov.
- Delodajalci obravnavajo moške in ženske kot različno rizično delovno silo. Ženske so obravnavane kot bolj rizične, zato delodajalci zavračajo ženske na delovnih mestih, v katera podjetje veliko investira.
- Razlike v okusih: zaradi negativnega stališča bo delodajalec nasprotoval tako zaposlovanju žensk kot moških v poklicih, ki so za en spol netradicionalni.

- Po eni strani ženske same naredijo izbor vrste izobraževalnega sistema, usposabljanja kot tudi delovnih mest. Po drugi strani pa so izbire in preference žensk pod vplivom ocene možnosti, da dobi določeno delo. Spremembe na trgu dela povratno vplivajo na izbiro izobraževalnega sistema in usposabljanja.
- Blaginjski sistem, ki predpostavlja moškega kot glavnega hranilca družine, usmerja ženske v povsem specifičen izbor delovnih aktivnosti.

Poklicno segregacijo lahko ugotovljamo z različnimi metodami. Indeks različnosti in indeks segregacije (Hakim, 1998) temeljita na empirično ugotovljenih 'moških' in 'ženskih' poklicih ter na razmerjih v udeležbi delovno aktivnih žensk in moških v posameznih poklicnih skupinah. Hakim (1993) je predlagala tri poklicne skupine: poklice, v katerih prevladujejo moški; poklice, v katerih prevladujejo ženske in poklice, v katerih sta zastopana oba spola; slednjo skupino je poimenovala kot integrirane (mešane, nevtralne ali desegregirane) poklice. Delež žensk v delovni sili naj bi predstavljal izhodišče za razmejitev med integriranimi in drugimi poklici. Ta metoda omogoča spremljanje sprememb v posameznih poklicih in procese prehodov iz ene kategorije poklicev v drugo. Poleg tega pa nam tudi razbija stereotipno predstavo o moških in ženskih poklicih, ki temelji samo na prevladujočem deležu moških oziroma žensk v posamezni poklicni skupini. Pri analizi podatkov delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji smo kategorijo mešanih poklicev zamejili z razponom od 40% do 59,9% udeležbe žensk v določenem poklicu (Černigoj Sadar in Verša, 2000).

Izmed 27 poklicnih skupin³ so bile v kategorijo mešanih poklicev uvrščene naslednje skupine: zakonodajalke in visoke uradnice (40,5% žensk), zdravstvene strokovnjakinje, strokovnjakinje bioloških in biotehničnih ved (59,1%), pomočnice vzgojiteljic, inštruktorice, učiteljice praktičnega pouka, ipd. (52,9%), komercialne, poslovnoupravne, javnoupravne strokovne sodelavke (50,2%), poklici za storitve (59,6%), kmetovalke, gozdarke, ribičke in lovke (48,0%), upravljavke strojev za proizvodnjo izdelkov in sestavljalke izdelkov (51,2%), poklici za preprosta kmetijska, gozdarska, lovska in ribiška dela (57,6%). Pri tej razvrstitvi je razvidno, da so se zakonodajalke in visoke uradnice pojavile na meji med integriranimi in moškimi poklici, zdravstvene strokovnjakinje, strokovnjakinje biotehničnih ved in poklici za storitve pa na meji med integriranimi in ženskimi poklici; zaradi tega se je tudi sorazmerno veliko število žensk uvrstilo v integrirane poklice. Med moške poklicne skupine je bilo uvrščenih 12 poklicnih skupin, med ženske pa 7.

Ženske prevladujejo v tistih poklicnih skupinah, ki zahtevajo pogoste in intenzivne stike z ljudmi, kot so medicinske sestre, prodajalke in učiteljice. V teh poklicnih skupinah je določen način izražanja čustev med osnovnimi delovnimi nalogami. Upravljanje z občutki, da se ustvari viden izraz na obrazu in v telesnih kretanjah, kot to pričakuje organizacija, je opredeljeno kot emocionalno delo (Hochschild, 1983, povzeto po Briner, 1995). Takšno delo zahteva neprestano usmerjanje pozornosti na 'pravilno izražanje občutij', razpon dopuščenih emocij pa je običajno omejen. Najbolj problematično je emocionalno delo v primeru, ko nastopi čustvena neskladnost. To je razlika med občutenimi in izraženimi emocijami, ki ob pogostem ponavljanju privede do izgorelosti.

Iz Tabele 2 je razvidno, da so moški na trgu delovne sile bolj pogosto udeleženi v ženskih poklicih kot obratno. Pri ženskih poklicih je največ moških vključenih v poklicno skupino uradnikov/uradnic za pisarniško poslovanje, manj pa v poklicne skupine, ki zahtevajo intenzivno emocionalno delo. Pri moških poklicih pa je največ žensk vključenih med direktorje in menedžerje družb ter tehnike tehničnih strok. Čeprav so ženske redko zastopane v moških poklicih, se takrat, ko jim to uspe, uvrstijo med poklice višjega in srednjega statusnega ranga.

Tabela 2
Razvrstitev v moške, integrirane in ženske poklice po spolu

Poklicne skupine	Moški - %	Ženske - %
Moški poklici	49,2	10,1
Integrirani poklici	32,4	41,2
Ženski poklici	15,7	47,0
Nerazvrščeni	2,7	1,7
	100,0	100,0

Vir: Izračunano na osnovi Tabele 4 'Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji po poklicnih skupinah in spolu', v Černigoj Sadar in Verša (2000: 12).

Razvrstitev delovno aktivnih v 27 skupin deloma razbije predstavo, da so v poklicih najvišjega ranga zgolj moški in v poklicih najnižjega ranga zgolj ženske. Toda če posamezne poklicne skupine združimo v 10 kategorij, potem ugotovimo, da med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji prevladujejo moški (68,3%) med poklici za preprosta dela pa ženske (64,3%).

V državah Evropske unije ženske - z nekaterimi izjemami - prevladujejo med delovno aktivnimi na podobnih poklicnih področjih kot v Sloveniji. To so področje osebnih storitev, v uradniških poklicih, med prodajalkami in strokovnjakinjami ter med tehniki. Moški pa prevladujejo med zaposlenimi v poklicih v proizvodnji, v transportu, med delavci za preprosta dela, v administrativnih poklicih (višji uradniki), med menedžerji in v poklicih s področja kmetijstva (Equal opportunities for men and women in EU, 1996).

Poleg horizontalne poklicne segregacije pa obstaja tudi jasna vertikalna segregacija. Zaposlene ženske v Sloveniji imajo v poprečju višjo izobrazbo kot moški, kljub temu pa jih je le 28,3% med zaposlenimi na vodstvenih položajih v državni upravi in v podjetjih in kar 64,5% med zaposlenimi na najmanj zahtevnih delovnih mestih (kot so čistilke, sobarice, ipd.) (Statistične informacije, 1997). Odstotek žensk med direktorji in direktoricami malih, srednjih in velikih podjetij, z izjemo malih podjetij (4,0 %), je v Sloveniji pod 10,0% (Kozmik in Jeram, 1997).

6. Delitev dela v družini

Družina je skupnost, v kateri se odvija pomemben del človeške in socialne reprodukcije. Predstavlja socialni in emocionalni prostor primarne socializacije, je vir emocionalne in materialne solidarnosti, člani in članice družine z različnimi in dopolnjujočimi se osebnostnimi karakteristikami ustvarjajo nove vire in s tem socialni kapital, ki je potreben za uspešno tekmovanje na trgu delovne sile. Družina je dinamična skupnost, ki potencialno lahko ustvarja tako blagostanje kot prikrajšanost. Analiza motivacij za plačano delo in družino kaže, da sta ti dve področji življenja konstitutivna elementa socialne identitete tako za moške kot za ženske (Rapoport in Rapoport, 1971, Černigoj Sadar, 1989, Lewis in drugi, 1999), medtem ko se v različnih življenjskih obdobjih in družbenih situacijah spreminja centralnost posameznega področja. V začetku osemdesetih in devetdesetih let je delo zavzemalo prvo mesto med pomembnimi življenjskimi področji, v sredini devetdesetih let (1995, 1997) pa je prvo mesto v življenju posameznikov in posameznic prevzela družina (Toš, 1999). Deregulacija trga delovne sile je zmanjšala varnost posameznikov in posameznic. Tako je družina izredno pridobila v vlogi blažilca napetosti, ki izhajajo iz vse bolj zahtevnega, spremenljivega in nepredvidljivega delovnega okolja. Postala je nenadomestljiv vir vsaj relativne kontinuitete in gotovosti. In če bi imeli Slovenci in Slovenke možnost odločati o tem, koliko časa bi namenili družini, bi ji večina (57,9%) namenila več časa kot doslej in le 1,2% bi ji namenila manj časa (SJM 97/3, v Toš, 1999). Raziskave javnega mnenja (SJM 97/3 v Toš, 1999) kot kakovosti življenja v Sloveniji (Svetlik, 1996, Černigoj Sadar, 1998) kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno plat življenja, tako na področju neformalnega dela (34,3% bi želelo nameniti več časa za gospodinjska opravila) kot prostega časa (45,3% bi želelo več časa nameniti zabavi in razvedrilu).

Družina je tudi prostor, kjer se zbirajo viri, ki jih člani in članice družine mobilizirajo in preoblikujejo v končno uporabno obliko. V primerjavi s plačanim delom, ki daje denar in prestiž, je gospodinjsko delo v glavnem spregledano in ima nizek status, pa čeprav predstavlja odločilen delež v celotni družbeni reprodukciji. Večino neformalnega dela opravijo ženske. In če so ženske že več kot pol stoletja vključene v plačano delo zunaj doma, tudi v življenjskem obdobju ko imajo predšolske in šoloobvezne otroke (kar 48% anketiranih na reprezentativnem vzorcu za Slovenijo v letu 1993 je povedalo, da so bile njihove matere zaposlene v tem družinskem obdobju), pa vključevanje moških v gospodinjsko delo in delo za člane in članice družine le počasi napreduje. Skoraj četrtina (23%) moških v reprezentativnem vzorcu za Slovenijo leta 1991 (Černigoj Sadar, 1992) je izjavila, da se ne ukvarja s pospravljanjem stanovanja, kuhanjem ali ročnim pomivanjem posode. Obstajajo statistično značilne razlike med generacijami: med srednjo in starejšo generacijo je več moških, ki se ne ukvarjajo s temi opravili (od 18% do 40%) kot pa med mladimi starimi do 29 let (približno 10% se ne ukvarja s prej omenjenimi gospodinjskimi opravili). Pri tistih moških, ki se pogosto ukvarjajo z gospodinjskimi opravili, pa ni statistično značilnih razlik v deležih med generacijami in življenjskimi obdobji. Večina žensk se pogosto ukvarja z gospodinjski opravili ne glede na generacijsko pripadnost in življenjsko obdobje.

Slika se nekoliko spremeni, če sta zaposlena oba partnerja, toda še vedno so v manjšini pari, ki si delijo gospodinjska opravila. Zaposleni moški, ki so se ukvarjali v letu 1994 z gospodinjskimi opravili, so v večini življenjskih obdobjih porabili za to manj kot eno uro na dan, razen če so živeli sami. V povprečju porabijo zaposleni moški za gospodinjska opravila 6,3 ure na teden (standardni odklon = 6,9), zaposlene ženske pa 23,3 ure (standardni odklon = 10,7). Najbolj pogosto si deli gospodinjska dela mlajša generacija, pri starejši generaciji pa je delitev gospodinjskega dela bolj izjemna.

Tabela 3
Delitev dela v družini

% oseb, ki živi s partnerjem/partnerico in si približno enakovredno porazdeli:

Skupine:	Gospodinjska opravila	Nega in vzgoja otrok	Število oseb v skupini*
Mlajši odrasli (od 18 let do 44 let)	39,8		38
Starši z otroki do 5 let	41,0	64,9	146
Starši z otroki od 6 do 15 let	34,7	56,4	234
Starši z otroki nad 15 let	26,1		154
Osebe, ki ne živijo z otroki (od 45 do 65 let)	22,2		23
Starejši (nad 65 let)	0,0		10
Vsi, ki živijo s partnerji	33,3		

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

Vir: Černigoj Sadar in Brešar, 1996: 281.

Delitev gospodinjskega dela je odvisna tudi od izobrazbe in od tega ali sta zaposlena oba starša ali samo eden; ker je med tistimi, ki imajo poklicno šolo ali manj, bolj pogosto zaposlen samo en starš, je tudi delitev gospodinjskega dela v tej skupini bolj tradicionalna (Černigoj Sadar, 1999).

Tabela 4
Povprečno število ur na teden za nego in vzgojo otrok - zaposleni/samozaposleni

Skupine	Moški			Ženske		
	Aritm. sredina	Stand. Odklon	N	Aritm. sredina	Stand. odklon	N
Starši z otroki do 5 let	23,3	15,4	76	37,1	20,2	70
Starši z otroki od 6 do 15 let	16,6	14,8	111	20,0	13,1	116
Skupaj	19,0	15,2	193	26,3	18,2	192

Vir: Černigoj Sadar in Brešar, 1996: 281.

Tako ženske kot moški so se v sredini devetdesetih let v povprečju za eno uro več posvečali vzgoji in negi otrok v primerjavi z osemdesetimi leti. Toda razmerja v obremenjenosti med moškimi in ženskami ostajajo nespremenjena. Je pa sodelovanje med možem in ženo pri vzgoji in negi otrok večje kot pri gospodinjskih opravilih.

Kljub temu pa zaposlene ženske, ki imajo otroke stare do 15 let, še vedno porabijo za nego in vzgojo otrok v povprečju eno uro na dan več kot moški. Čim mlajši so otroci, tem bolj pogosto starši poročajo, da si skrb za otroke delijo.

Tako pri gospodinjstkih opravilih kot pri negi in vzgoji otrok obstajajo večje variacije v času namenjenem tem opravilom pri ženskah kot pri moških. Toda čim več moških se vključi v neko aktivnost, tem bolj se povečujejo razlike med njimi. Pomembno je, da se moški sploh začnejo ukvarjati z neformalnim družinskim delom in šele v naslednjem koraku je možno, da bodo posvetili več časa tistim aktivnostim, ki jih zanimajo.

6.1. Odnosi v paru, delitev dela in zdravje

Živeti z možem/ženo pomeni enega izmed odločilnih virov zadovoljitve potreb, ki jih Allardt (1993) uvršča v skupino ljubiti in biti. Kakovost partnerskega odnosa je izvor zadovoljstva oziroma nezadovoljstva ne samo na ravni odnosov v diadi, ampak je izvor zadovoljstva s celotnim življenjem. Dobri medosebni odnosi so pomemben izvor duševnega in telesnega zdravja, in že zavedanje možne podpore lahko zmanjša različne obremenitve (Argyle, 1992). Dobri odnosi so rezultat tako emocionalnih kot kognitivnih prizadevanj razumeti človeka, s katerim živimo, kot razreševanja številnih spoznavnih in čustvenih neskladnosti. Takšni odnosi so rezultat dolgotrajnega odnosnega dela, ki je še bolj pogosto spregledano kot prej naštete oblike neformalnega dela.

Rezultati raziskovalnega projekta Zdravje in kakovost življenja (Černigoj Sadar, 1998, 1999) so, med drugim, pokazali statistično značilno manjši obseg subjektivno zaznanih bolezenskih simptomov pri skupini, ki ima dobre partnerske odnose, v primerjavi s skupino, ki takšnih odnosov nima. Razlike med skupinama se s starostjo povečujejo in najbolj kritične so pri starejših. Slab partnerski odnos že v zgodnjem odraslem obdobju pomeni večjo izpostavljenost boleznem, ki se s starostjo vedno bolj povečuje. Tudi tisti, ki si delijo gospodinjstvo, poročajo o manjšem obsegu bolezenskih simptomov kot tisti, ki si tega dela ne delijo, toda statistično značilnih razlik med obema skupinama ni.

7. Odnos med formalnim in neformalnim delom ter bolezensko simptomatiko

Z vidika subjektivnih izkušenj sta plačano delo in družina tesno povezana ne glede na to kako sta formalno segregirana. Odnos med delom in družino je obojesmeren. Pozitivni emocionalni in kognitivni vplivi ter večšine se prenašajo z družine na plačano delo in obratno. Delo lahko daje zadovoljstvo, ki se pozitivno odraža tudi v družinskem življenju, prav tako lahko prispeva k razumevanju partnerjevih problemov pri delu. Po drugi strani pa družina nudi socio-emocionalno podporo svojim članom in članicam in daje tudi možnosti za razvijanje različnih sposobnosti in veščin, ki se lahko s pridom uporabijo pri plačanem delu. Ženske zelo pogosto omenjajo transfer socialno- odnosnih veščin z družine na plačano delo, kar potrjuje, da ima večina žensk poklice, ki so podobni njihovim družinskim vlogam.

Za negativne vplive pa je propustnost mej med delom in družino različna za moške in za ženske. Plačano delo ima več negativnih vplivov na družino pri moških kot pri ženskah. Družina pa ima več negativnih vplivov na delo za ženske kot za moške. Torej je za ženske družina vir konflikta glede na plačano delo, medtem ko je za moške plačano delo vir konflikta v odnosu do družine (Černigoj Sadar, 1989: 147-151). Ti odnosi so bili potrjeni med urbano populacijo v osemdesetih letih ne samo v Sloveniji ampak tudi v nekaterih državah v Evropi, kot so Poljska, Madžarska, Finska, in Norveška. Toliko o zaznanih vplivih.

Zastavlja pa se vprašanje, kako obremenitve delovnega in družinskega življenja vplivajo na kakovost življenja. Zdravje je eden izmed najbolj pomembnih kazalcev kakovostnega življenja in prisotnost oziroma odsotnost bolezenske simptomatike nas opozarja na to, ali zmoremo uskladiti zahteve različnih področij življenja ali ne. Zaposleni starši s predšolskimi in šoloobveznimi otroki, predstavljajo del najbolj obremenjene populacije povsod v Evropi. Avtorica je v sodelovanju z Alenko Brešar z multiplo regresijsko analizo ugotavljala značilnosti odnosov med delovnimi in družinskimi obremenitvami ter prisotnostjo bolezenskih simptomov. Rezultati so potrdili izhodiščno hipotezo o spolno različni povezanosti med delovnimi obremenitvami in kakovostjo življenja. Za zaposlene očete imata starost in zaznavanje pomanjkanja denarja za vsakdanje potrebe največjo pojasnjevalno vrednost za obseg bolezenske simptomatike. Sledita izobrazba in število ur porabljenih za delo na delovnem mestu, seveda z različnima predznakoma. Torej, čim dalj moški delajo na delovnem mestu, o večjem številu bolezenskih simptomov poročajo. Pri zaposlenih materah pa imata največjo pojasnjevalno moč pomanjkanje denarja in nega ter vzgoja otrok, seveda vsak s svojim predznakom. Čim več časa ženska posveti otrokom, o manj bolezenskih simptomih poroča. Na drugem mestu je število ur gospodinjskega dela: čim več se ukvarja s tem, tem več bolezenskih simptomov ima. V tretjo skupino pa sta uvrščeni starost in izobrazba s pričakovanim pozitivnim oziroma negativnim predznakom.

Ta študija je pokazala spolno razločilne obremenitve zaposlenih staršev, ki so najbolj povezane z neugodnim zdravstvenim stanjem. Pomanjkanje denarja je skupno tako materam kot očetom, teža ostalih obremenitev pa je za matere in očete različna. Dolg delavnik na delovnem mestu je statistično značilno povezan z obsegom bolezenskih simptomov pri očetih. Število ur, porabljenih za nego in vzgojo otrok, predstavlja obraten odnos, ki pa statistično ni značilno različen od nič.

Pri materah pa je ta zveza statistično značilno različna od nič: čim več časa porabijo zaposlene matere za nego in vzgojo otrok, tem manj bolezenskih simptomov izražajo; pri času, porabljenem za gospodinjsko delo, pa je odnos ravno obraten. Mlade zaposlene matere dajo prednost negi in vzgoji otrok, medtem ko so gospodinjska opravila za večino obrobne pomena. Zanimivo je, da ima čas, porabljen za gospodinjska opravila, pri zaposlenih materah večjo pojasnjevalno vrednost za obseg bolezenske simptomatike, kot jo ima izobrazba. Če želimo pojasniti posledice obremenjenosti žensk z neformalnim delom, moramo ločiti med različnimi vrstami neformalnega dela. Dobljeni rezultati le delno podpirajo tezo, da so ženske bolne, ker so preobremenjene s formalnih in

neformalnim delom. Po vsej verjetnosti je ženskam v prvi polovici devetdesetih let uspelo omejiti obseg formalnega dela na legalno določeno število ur, preostali čas pa posvetiti otrokom. Tiste, ki so se želele približati idealni gospodinjji in v to vložile dosti svojega časa, pa so tvegale, da se je takšen projekt končal z boleznijo. Torej za zaposlene starše je pri očetih najbolj kritičen dolg delavnik, pri materah pa nadpovprečno število ur porabljenih za gospodinjstva opravila.

Tabela 5**Odnos med socialnoekonomskim položajem, delovnimi obremenitvami in bolezensko simptomatiko - rezultati regresijske analize**

	Moški N = 223		Ženske N = 229	
	Beta	T-test	Beta	T-test
Starost	0,25	3,93***	0,12	1,77*
Štev. otrok starih do 18 let	-0,01	-0,09	-0,06	-0,88
Izobrazba	-0,15	-2,27**	-0,12	-1,75*
Povpr.dohodek na člana gosp.	-0,09	-1,28	-0,06	-0,92
Štev. ur formalnega dela	0,11	1,73*	-0,05	-0,87
Štev. ur gospodinjanskega dela	-0,10	-1,59	0,13	1,98**
Štev. ur dela z otroki	-0,10	-1,53	-0,23	-3,19**
Pomanjkanje denarja	0,21	3,29***	0,20	3,05
Konstanta	1,04	1,00	3,86	2,90**
R2	20,80 %		17,60 %	
F	7,05***		5,89***	

* $0,05 < P < 0,10$ ** $0,001 < P < 0,05$ *** $P < 0,001$ *Vzorec: zaposleni starši, ki imajo otroke stare do 15 let.*

Dobljeni rezultati omogočajo več razlag. Najbolj poenostavljena se glasi: čim bolj se zaposleni starši s časom, ki ga porabijo za določena opravila, poskušajo približati tradicionalnim spolnim vlogam, tem večja je verjetnost, da bodo izkusili več bolezenskih simptomov. Bolj zapletena razlaga pa je, da zaradi zaznanega pomanjkanja denarja za vsakdanje življenje poskušajo to pomanjkanje nadomestiti: in sicer očetje z večjo angažiranostjo v plačanem delu, matere pa z večjo angažiranostjo v gospodinjstvu, kar se pa negativno odraža na njihovem zdravju. Pojasnjevalna moč sociodemografskih spremenljivk je za ženske manjša kot za moške. Sorazmerno nizki deleži pojasnjene variance tako pri ženskah kot pri moških nakazujejo, da so izpuščene nekatere spremenljivke (na primer kakovost delovnega in družinskega življenja in osebnostne značilnosti), ki so odločilno povezane z zdravjem zaposlenih staršev.

8. Sklep

Delovna aktivnost žensk zunaj doma je v Sloveniji že tradicija. Po drugi svetovni vojni je deloma zaradi ekonomske nujnosti deloma pa zaradi ideoloških vplivov prišlo do hitrega porasta zaposlenosti žensk, tako da je bilo leta 1999 med delovno aktivnimi skoraj polovica žensk. Država je z različnimi ukrepi socialne politike omogočala tako imenovano socializacijo nekaterih družinskih funkcij in družina, v kateri sta zaposlena oba starša, je postala norma. Normativna prizadevanja so bila usmerjena predvsem v izobraževanje in zaposlovanje žensk, medtem ko odnosi med spoloma, sprememba delitve neformalnega dela in sprememba položaja moških niso bile dominantne teme javnega razpravljanja. Tako so ostala prizadevanja za redistribucijo neformalnega neplačanega dela v domeni posameznih socialnih skupin (predvsem žensk v nekaterih političnih strankah in nekaterih strokovnjakinj). Poleg tega pa na tem področju ni prišlo do sodelovanja med vladnimi institucijami, delodajalci in sindikati. Iz teh razlogov so se pri večjem delu populacije ohranile dokaj tradicionalne predstave o moških in ženskah ter s tem povezana delitev neformalnega dela. Empirične raziskave zaposlenih staršev so pokazale na spolno specifične obremenitve tako v sferi formalnega kot neformalnega dela in njihove možne posledice za kakovost življenja. Problematična je predvsem nadpovprečna obremenitev z aktivnostmi, ki jih po tradiciji pripisujemo moškim oziroma ženskam. Obstaja tudi neskladje med želeno in dejansko situacijo, na primer kar 27% zaposlenih mater z otroki starimi do treh let bi si želelo krajši delavnik (Černigoj Sadar in Brešar, 1995). Vsa ta dejstva nas opozarjajo, da bo potrebno posvetiti večjo pozornost pomenu aktivnosti moških in žensk kot tudi njihovemu motivacijskemu ozadju na vseh področjih življenja ne samo na področju plačanega dela. Razlogov za to je več: demografske spremembe, spremenjena sestava plačane delovne sile, vse bolj intenzivne diskusije o spreminjanju spolnih vlog in odgovornostih, ki jih imata moški in ženska v domačem okolju, uvajanje politike enakih možnosti in tudi zato, ker ekonomija ne zagotavlja polne zaposlenosti za vse državljanke in državljane.

V Evropski uniji so, ob izjemno velikih razlikah med posameznimi članicami glede spolnih razlik v delitvi formalnega in neformalnega dela, leta 1980 uvedli posebne srednjeročne programe za enake možnosti moških in žensk. Amsterdamska pogodba je leta 1997 formalizirala pojem 'mainstreaming', ki pomeni vključevanje načela enakih možnosti v vsa področja politike. V zaposlitvenih smernicah za leto 1999 je bilo med strategije integracije enakih možnosti vključeno:

- Zmanjšanje razlik med spoloma glede dostopa do trga delovne sile, zastopanosti v različnih panogah in poklicih ter kariernih možnosti.
- Načrtovanje in uveljavljanje družini prijaznih politik, kar naj bi vzpodbudilo usklajevanje zahtev dela in družinskega življenja. V ta sklop spada: izboljšanje na področju kariernih prekinitev, prožne in plačane oblike starševskega dopusta, staršem prilagojene oblike dela in delovnega časa, kot tudi visoko kvalitetne storitve za varstvo otrok in drugih odvisnih članov družine.

- Olajšanje reintegracije na trg delovne sile s posebnim poudarkom na ženskah, ki se po daljši odsotnosti ponovno zaposlujejo.

Vključevanje moških v neformalno delo za in s člani/članicami družine, ne pomeni samo razbremenitev ženske, ampak ustvarjanje bolj uravnoteženega življenja, ki je pogoj za aktivno državljanstvo. Enakomernejša porazdelitev dela pomeni tudi večjo izkoriščenost človeških potencialov in pravičnejšo razporeditev virov med generacijami. V državah Evropske unije potekajo tudi diskusije o problematičnosti sedanje distribucije delovnega časa preko življenjskih ciklov, ki je zgled za to, kako družba ne upošteva niti otrok niti družine.

Pri uresničevanju strategij enakih možnosti pa obstaja še precej nejasnosti. Povečevanje prožnosti zaposlovanja v obdobju tržne negotovosti namreč zmanjšuje avtonomijo zaposlenih, kar bo v prihodnosti dodatno zapletlo uveljavljanje zgoraj omenjenih strategij.

Strategije za uvajanje sprememb torej obstajajo, potrebno pa bi jih bilo prilagoditi našemu kulturnemu okolju, preferencam staršev in obstoječemu položaju žensk, ki je v nekaterih vidikih boljši od položaja žensk v državah Evropske unije. Glede na sorazmerno visoko stopnjo izobrazbe in zaposlenosti žensk v Sloveniji lahko predvidevamo, da je motivacija za spremembe dovolj visoka. Možnosti v tej smeri nudita tudi predlagana zakona o delovnih razmerjih ter starševstvu in družinskih prejemkih kot tudi Akcijski program zaposlovanja v Sloveniji za leti 2000 in 2001. Ob sorazmerno ugodnih legalnih možnostih za ženske je največ problemov pričakovati pri usklajevanju potreb in zahtev delodajalcev/delodajalk in delojemalcev/delojemalk ter pri spreminjanju tradicionalnih predstav o moških in ženskah.

OPOMBE

1. Razdelka, ki obravnava odnos med blaginjskim sistemom in spolno delitvijo dela sta razširjena verzija dela teksta, ki je bil vključen v poglavje 'Zaposlovanje žensk', avtoric N. Černigoj Sadar in D. Verša, v: I. Svetlik (ur.), 'Politika zaposlovanja' (knjiga v pripravi, 2000).
2. Iz odnosa med materinstvom in stopnjo delovne aktivnosti je moč v deželah Evropske unije razbrati pet modelov maternalne zaposlenosti, ki so povezani s socialnoekonomskimi razmerami in ukrepi socialne politike (Fagan & Rubery, 1999:13):
 1. visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Portugalska, Finska, bivša vzhodna Nemčija;
 2. visoka stopnja zaposlenosti z relativno dolgim starševskim dopustom in drugimi prilagoditvami v delovnem času: Danska, Švedska, Avstrija, Francija in Belgija;
 3. zmanjšana zaposlenost za krajši polovični delovni čas: Nizozemska, Velika Britanija, bivša zahodna Nemčija;
 4. zmanjšana stopnja zaposlenosti, toda za polni delovni čas: Italija, Španija, Irska in Luxemburg;
 5. nizka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Grčija.

Izobrazba je poleg materinstva pomemben dejavnik tako stopnje kot oblike zaposlenosti. Ženske z višjo izobrazbo so bolj pogosto zaposlene s polnim delovnim časom,

medtem ko so ženske z nižjim izobrazbenim nivojem bolj pogosto zaposlene s krajšim delovnim časom in imajo tudi bolj negotove zaposlitvene aranžmaje.

3. Podatki o deležu žensk v vseh 27 poklicnih skupinah so v Tabeli 4, 'Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji po poklicnih skupinah in spolu, 1999', v Černigoj Sadar, N. in Verša, D. (2000). Lastni izračuni so narejeni na osnovi podatkov Ankete o delovni sili (1999, Statistični urad RS).

LITERATURA IN VIRI

- Allardt, E., 1993. Having, Loving, Being: 'An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research', v: Nussbam, M., Sen, A. (ur.), *The Quality of Life*, Clarendon Press, Oxford.
- Almqvist, A. L. in Boje, T. P., 1999. 'Who cares, who pays, how is care provided?', v: Boje, T. P. in ostali (ur.), *Comparing social welfare systems in Nordic Europe and France*. The Research Mission – Ministry of Employment and Solidarity, Paris.
- Anttonen, A. in Sipilä, J., 1996. 'European social care service: is it possible to identify models?', v: Alestalo, M., Kosonene, P. (ur.), *Welfare systems and European Integration*. University of Tampere, Department of Sociology and Social psychology, Series A: 28, Tampere.
- Anketa o delovni sili*, 1999. Statistični urad Republike Slovenije, Ljubljana.
- Argyle, M., 1992. *The Social Psychology of Everyday Life*. Routledge, London.
- Becker, G., 1981. *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge, Ma.
- Blossfeld, H.-P., Hakim, C. (ur.), 1997. *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford University Press, Oxford and New York.
- Briner, R. B., 1999. 'The Neglect and Importance of Emotion at Work', *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(3).
- EEC, 1997. *Employment in Europe 1997*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.
- Černigoj Sadar, N., 1989. 'Psycho-social Dimensions of Paid Work and Family Life, v: Boh, K. in drugi (ur.), *Changing Patterns of European Family Life*. Routledge, London.
- Černigoj Sadar, N., 1991. *Moški in ženske v prostem času*. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N., 1992. 'Kvaliteta življenja v različnih življenjskih obdobjih'. *Družboslovne razprave*. let. 9, št. 14.
- Černigoj Sadar, N., 1998. 'Od časa, ki ostaja, do blagostanja'. *Družboslovne razprave*, let. 14, št. 27/28.
- Černigoj Sadar, N., 1998. *Zdravje in kakovost življenja*. Letno poročilo, Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N., 1999. *Zdravje in kakovost življenja*. Zaključno poročilo o rezultatih raziskovalnega projekta, Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N., Brešar, A., 1995. 'Nekatere značilnosti podvozorca staršev z otroki starimi do treh let', v: Černigoj Sadar, N., *Kvaliteta življenja družin v Sloveniji*. Raziskovalno poročilo, Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N., Brešar, A., 1996. 'Kakovost življenja v različnih življenjskih obdobjih', v: Svetlik, I. (ur.), *Kakovost življenja v Sloveniji*. FDV, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. in drugi, 1999. 'Razprave', v: Velikonja, M., Ivančič, A. (ur.), *Izobraževanje odraslih, socialna neenakost in socialna vključenost*. Andragoški center republike Slovenije, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2000. 'Zaposlovanje žensk', v: Svetlik, I. (ur.), *Politika zaposlovanja* (knjiga je v pripravi).

- Deven, F. in drugi, (1999), *Reconciliation of Work and Family Life and the Quality of Care Services*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- Drobnič, S., 1997. 'Part-time Work in Central and East European Countries', v : Blossfeld, H.-P. in Hakim, C. (ur.).
- 1998 *Employment Report*, 1999. Equal opportunities magazine, No. 7, ANIMA.
- Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 1996, 1997. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- Fagan, C., Rubery, J., 1996. 'Transitions between Family Formation and Paid Employment', v : G. Schmid, J.O'Reilly, K. Schomann (ur.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Fagan, C. & Rubery, J., 1999. *Gender and Labour Markets in the EU*. Referat predstavljen na COST A13 Workshop Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship, Vienna.
- Gershuny, J., 1983. *Social Innovation and the Division of Labour*. Oxford University Press, New York.
- Hakim, C., 1993. 'Segregated and integrated occupations: a new approach to analysing social change'. *European Sociological Review*, 9.
- Hakim, C., 1998. *Social change and innovation in the labour market*. Oxford University Press, New York.
- Hanžek, M., Javornik, J., Gregorčič, M. (ur.), 1999. *Poročilo o človekovem razvoju – Slovenija 1999*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj in United Nations Development Programm.
- Hochschild, A. R., 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press, Berkely, CA.
- Humphries, J., 1995. 'Economics, Gender and Equal Opportunities', v: Humphries, J. in Rubery, J. (ur.), *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester: Equal opportunities Commission.
- Humphries, J., Rubery, J., 1995. *The Economics of Equal Opportunities*. Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Jogan, M., 1998. 'Ne delajmo pač žensk vsegavednih', v: Mrgole Jukič, T., Kozmik, V. in Ačimovič, B. (ur.), *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Zgodovinski arhiv, Ptuj.
- Knijn, T. in Kremer, M., 1997. 'Gender and the caring dimension of welfare states: Towards inclusive citizenship'. *Social Politics*, Vol. 4, No. 3.
- Kozmik, V., Jeram, J., 1997. *Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih*. Urad za žensko politiko, Vlada Republike Slovenije, Ljubljana.
- Lewis, J., 1992. 'Gender and the Development of Welfare Regimes'. *Journal of European Social Policy*, 2(3).
- Lewis, J., 1993. *Women and Social Policies in Europe*. Hants, Edward Elgar.
- Lewis, S. in drugi, 1999. *Futures on Hold - Young Europeans Talk about Combining Work and Family*. Raziskovalno poročilo.
- Main, B., 1993. 'Where »Equal« Equals Not Equal: Women in the Labour Market'. *Sex Equality: Law and Economics. Hume Papers on Public Policy*, 1(1). Edinburg University Press.
- Moss, P., 1993. 'The Council Recommendation on Child Care: Introduction, v: *Annual Report '92. European Commission Network on Childcare and other Measures to reconcile Employment and Family Responsibilities*.
- Murgatroyd, L., 1985. 'The Production of People and Domestic Labour Revisited', v: Close, P. in Collins, R. (ur.), *Family and Economy in Modern Society*. The MacMillan Press.
- Owen, S., 1987. 'Household Production and Economic Efficiency: Arguments for and against Domestic Specialisation'. *Work, Employment and Society*, 1 (2).
- Predlog zakona o delovnih razmerjih, 1997. Poročevalec, št. 50, Državni zbor Republike Slovenije, Ljubljana.

- Rapoport, R., Rapoport, R.N., 1971. *Dual-Career Families*. Penguin, London.
- Rubery, J. in Fagan, C., 1994. *Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community* (Social Europe Supplement 4/94). Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Statistične informacije*. 1997. Statistične informacije št. 33, Anketa o delovni sili, drugo četrletje 1997, Statistični urad RS, Ljubljana.
- Statistične informacije*. 1999. Številka 219, Trg dela 18, Statistični urad RS, Ljubljana.
- Strateški cilji razvoja trga dela in zaposlovanja do 2006 in Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leti 2000-2001, 1999*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.
- Svetlik, I. (ur.), 1996. *Kakovost življenja v Sloveniji*. Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Toš, N. in skupina, 1994. *Vrednotenje družine* (International Social Survey program 1993, Family). Fakulteta za družbene vede, IDV – Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, Ljubljana.
- Toš, N. (ur.), 1999. *Vrednote v prehodu II*. Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede - CJMMK, Ljubljana.