

Jelena Juvan

## USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V VOJAŠKI ORGANIZACIJI

Plačano delo in družina sta »neločljiva konstitutivna elementa socialne identitete tako za moškega kot za žensko« (Černigoj Sadar 1985: 55). Službeni in družinski sistem sta različna, vendar med seboj povezana (Clark Campbell 2000: 748). Oba sta enako pomembna, se stalno prepletata in sta medsebojno odvisna. Plačano delo je vsekakor tisto, ki omogoči preživetje družine. Velikost družine, struktura, starostni profil, notranja organizacija odnosov in obveznosti, razpoložljivi viri družine, vse to pa vpliva na kolektivno sposobnost družine oz. njenih družinskih članov, da delo pridobijo in z njim služijo (gl. *Families and the World of Work*: 4).

Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je postalo družbeni problem, ko so ženske začele bolj množično vstopati na trg delovne sile. Podobno meni tudi Švab (2003: 1112), ki pravi, da je »razmerje med delom in družino postalo politično relevantno šele takrat, ko je bil porast deleža žensk na trgu delovne sile že več kot očiten«. Pred tem, ko ženske niso bile zaposlene izven doma, je bilo samoumevno, da bodo one skrbele za družino, medtem ko je bil moški glavni in edini finančni preskrbnik družine. Za njega ni bilo nobene dileme, kako uskladiti družino in poklic, saj je za družino skrbela žena.

Danes so razmere drugačne. Delež zaposlenih žensk v industrijsko razvitih državah dosega (in ponekod presega) delež zaposlenih moških, delež enostarševskih družin narašča, ravno tako so tudi pari, v kateri sta oba partnerja zaposlena, prej vsakdanjost kot posebnost. Podobno ugotavljata tudi Jacobs in Gerson (2001: 40, 47), ki pravita, da so prav te spremembe v

vzorcih družinskega življenja veliko bolj kot drugi dejavniki, npr. podaljševanje delovnega časa, vplivale na povečano skrb za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

Čas, ki ga kdo preživi ne delovnem mestu, vsekakor določa čas, ki mu preostane za druga področja njegovega življenja, vključno z njegovo družino. »Preveč časa, namenjenega delu, lahko oslabi njegovo osebno in družinsko blaginjo, premalo časa pa lahko ogrozi ekonomsko varnost družine in vpliva na znižanje življenjskega standarda« (Jacobs, Gerson 2001: 40, naš prevod). Doseganje učinkovitega ravnovesja med zahtevami delovnega mesta in družinskimi obveznostmi ni tako enostavno in je brez dvoma ključnega pomena za blaginjo in razvoj vsake družbe (Humphreys *et al.* 2000: 15). Razmerje med delom in družino velja danes za problematično ali vsaj nelagodno (Švab 2003: 1113). Uravnovešenje poklicnih in družinskih obveznosti je veliko več kot samo aritmetična funkcija delovnih zahtev, družinskih potreb in števila ur v delovnem dnevu. Ti dejavniki so pomembni, ampak pri tem moramo upoštevati tudi, kako so osebne izkušnje ljudi oblikovane s širšimi pomeni, ki jih sami pripisujejo delu in družinskemu življenju. Nekateri avtorji, kot npr. Thompson in Bunderson (Thompson, J. A., Bunderson J. S., *Not Just a Matter of Time? Transcending Temporal Determinants of Work/Nonwork Conflict*, prispevek na Annual Academy of Management Meetings, Boston, 1997, v Clark Campbell 2000: 750) in Carlson in Kacmar (Carlson, D. S., Kacmar, K. M., *Work – Nonwork Conflict in the Organization: Do Life Role Values*

*Make a Difference?*, prispevek na Annual Conference of the Academy of Management, Cincinnati, 1996, v Clark Campbell 2000: 750), ugotavljajo, da so ključnega pomena za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti tudi vrednote in pomeni, ki jih posameznik pripisuje enemu in drugemu (gl. tudi Wharton, Blair-Loy 2006: 416). Raziskave so pokazale, da enakopravnost v zakonu in partnerjevo oz. partnerkino zadovoljstvo z zakonom bistveno vplivata na učinkovito usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti (gl. Shelton, John 1996, Burley 1995, Guelzow *et al.* 1991).

Število ur, ki jih delavec preživi na delovnem mestu, povečuje možnosti za konflikt med delom in družino in za negativno pretakanje<sup>1</sup> v smeri delo-družina (gl. Wharton, Blair-Loy 2006: 418, 419). Intenzivnost in nestabilnost na delovnem mestu tudi povečujeta delavčevo izkušnjo konflikta med delom in družino kot tudi pogostejše opravljanje dela pod pritiskom (Jacobs, J., in K. Gerson, *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*, Harvard University Press, Cambridge, 2004, v Wharton, Blair-Loy 2006: 418.) V nasprotju s tem pa lahko manj intenzivni in bolj predvidljivi delovni pogoji zmanjšajo skrb glede vpliva delavnih ur na osebno življenje delavca (Valcour, P. M., in R. Batt, *Work-Life Integration: Challenges and Organizational Responses*, Industrial and Labor Relations Press, Ithaca, 2003, v Wharton, Blair-Loy 2006: 418). Konflikt med delom in družino je pri zaposlenih ženskah večji kot pri zaposlenih moških (Wharton, Blair-Loy 2006: 418), saj je delo v družini praviloma razporejeno tako, da ga v pretežni meri opravljajo ženske, tudi če so zaposlene.

Zlasti povečanje deleža zaposlenih mater je sprožilo debate o usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti. Kljub prednostim, ki jih zagotavlja delo izven doma, kot so npr. osebno in finančno zadovoljstvo, pa so raziskave (npr. Crosby, F., *Juggling*, Free Press,

New York, 1991, v Sprang *et al.* 1999: 101, in Zedeck, S., *Work, Families and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1992, v Sprang *et al.* 1999: 101) pokazale, da zaposlene matere lahko občutijo tudi krivdo, napetosti med obema vlogama – poklicno in materinsko –, kar lahko pripelje v konflikt, zaradi tega lahko imajo zdravstvene težave in se čutijo čustveno izropane. Vse to je lahko posledica njihovih želja, da bi bile »enako učinkovite na dveh medsebojno konkurenčnih področjih življenja« (Sprang *et al.* 1999: 101).

Sodobne teorije o usklajevanju dela in družine trdijo, da se med obema sistemoma, tj., med družino in delom pretakajo čustva oz. da nas lahko razočaranje, ki ga doživimo v enem sistemu, spodbudi, da se poskusimo bolj uveljaviti v drugem sistemu<sup>2</sup> (gl. Clark Campbell 2000: 748). Tako ljudje, ki imajo zasebne, družinske težave, pogosto iščejo tolažbo v čezmernem delu. Ali pa jih neuspeh na poklicnem področju niti ne prizadene, ker jim družina daje zadosten občutek osebnega zadovoljstva ali izpopolnitve. Sistem družine lahko potencialno ogrozi sistem dela in narobe, zato je treba v družbi, pri delodajalcih in posameznikih krepiti zavedanje dejstva, da zapostavljanje prvega ali drugega dolgoročno ne koristi nikomur.

## »ŽENSKA« DRUŽINA IN »MOŠKA« VOJAŠKA ORGANIZACIJA

Kadar govorimo o usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti med družino na eni strani in vojaško organizacijo na drugi strani, se nikakor ne smemo izogniti spolni dimenziji obravnavane problematike. Dejstvo je, da družina danes še vedno velja za žensko institucijo, medtem ko je vojaška organizacija

<sup>1</sup> Angleški izraz *negative work-to-family spillover* označuje pretakanje negativnih vplivov delovnih obveznosti v družinsko življenje.

<sup>2</sup> »Kompenzacijska teorija« predpostavlja, da med delom in družino obstaja dopolnilno razmerje; ljudje različno vlagajo v oba sistema, tako da v enem kompenzirajo to, česar jim v drugem primanjkuje (Staines, G. L., *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Non-Work*. Human Relations, 1980, 33: 111–129, v Clark Campbell 2000: 749).

tradicionalno moška. Vzroke za prvo je mogoče iskati v tradicionalni delitvi dela med moškimi in žensko. Černigoj-Sadar (1991: 148–151) definira elemente, ki to tradicionalno delitev dela ohranjajo, ter razmišlja tudi o možnostih za spremembe. Kot »elemente ohranjanja« opredeli naslednje:

- specifična diferenciacija spolnih vlog na nivoju neposredne intervencije in različnih oblik simboličnih posredovanj
- nagnjenost posameznikov h kontinuiteti spodbudi specifično kognitivno selekcijo in interpretacijo konsistentnosti v izvajanju spolnih vlog
- predstave o statičnosti identitete in povezovanje transformacije identitete z neobvladljivimi konfliktnimi situacijami; avtorica ugotavlja, da se ljudje vedno znova poskušamo zateči k »znanemu jazu«
- dominantne institucije družbe, kot so družina, religija in funkcioniranje ekonomskega sistema, legitimirajo model, ki spodbuja spolno diferenciacijo.

Vsi naštetni elementi prispevajo k ohranjanju tradicionalne delitve dela, pa vendar to ne pomeni, da spremembe niso mogoče. V preteklih desetletjih so se zgodile obsežne družbene spremembe, ki so nedvomno tudi omajale to tradicijo. Černigoj Sadar (1991) je identificirala nekaj dejavnikov, ki spodbujajo k radikalnim spremembam. 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. Bistvena sprememba je tudi, da se je v nekaterih državah delež žensk v strukturi zaposlenih skoraj povsem približal deležu moških. Povečuje se število družin, v kateri sta oba starša zaposlena. Izobrazbena stopnja pri ženskah, zlasti pri mlajših generacijah, se viša in izenačuje z izobrazbeno stopnjo moških (*ibid.*).

Ne glede na spremembe v sodobnih družbah pa ženske še vedno opravijo večino družinskega dela. »V moderni družbi so vloge, ki naj

bi jih opravljale ženske, še vedno pretežno povezane s privatnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem,« pravi Kanjuo Mrčela (1996: 40). Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja in kljub povečanju njihove ekonomske neodvisnosti je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična – z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških (gl. tudi Jogan 1995: 50). Avtorica še ugotavlja, da je to praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnem svetu, ki obstaja neodvisno od dohodka žensk in ki jo razkriva skoraj vsaka raziskava o delitvi dela na tržno (plačano) in domače (neplačano) delo glede na spol. Zanimivo je, kot ugotavlja Černigoj Sadar (1995: 8) in Jogan (1995: 13), da ženskega vključevanja v javno delovanje ne spremljajo komplementarni interesi moških po ustreznem prevzemanju partnerske oz. starševske vloge v družini, in tako vzorci organizacije družinskega dela v sodobnih družbah še naprej ostajajo skorajda nespremenjeni (gl. tudi Jenkins 2004: 1). Celo brezposelni moški<sup>3</sup>, kot ugotavlja Hobson (*No Exit, no Voice: A Comparative Analysis of Women's Economic Dependancy and the Welfare State*. Referat na First European Conference of Feminist Researchers: Women in Changing Europe, Aalborg, 1991, v Jogan 1995: 50), ne kažejo pripravljenosti, da bi se močneje vključili v domače gospodinjsko delo. Delež moških, ki so svojim ženam pomagali pri gospodinjskih opravilih, se je povečal le neznatno (Sieder 1998: 236) in to kljub vsem javnim razpravam o enakopravnosti med spoloma. Kaže pa, da je malce porasla udeležba moških pri vzgoji in varstvu otrok. Jogan (1995: 12) opozori, da lahko mirno govorimo o družinski preobremenjenosti žensk, ki jo potrjujejo raziskave po vsem svetu: »To je praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnosti, ki obstaja neodvisno od

<sup>3</sup> Podobno ugotavlja tudi Sieder (1998: 217), ki pravi, da je »celo v razmerah trajne brezposelnosti ostala tradicionalna delitev nalog med moškimi in ženskami v družinah nespremenjena«.

višine dohodka žensk, od njihovega statusa in podobno.« Delitev dela v gospodinjstvu je tako z vidika žensk še vedno nepravilna. Res je, da morata tako moški kot ženska usklajevati zahteve in potrebe dela in družine, vendar je dejstvo, da to usklajevanje doživljata na različen način (Černigoj Sadar 1985: 56, 1991: 76); medtem ko je pri ženski dovoljeno oz. moralno in družbeno sprejemljivo, da njihova družinska vloga vpliva na delovno vlogo, pa se pri moških pričakuje, da njihove vloge v družini ne bodo motile njihove delovne vloge. Še vedno je gospodinjsko delo in skrb za družino pretežno »ženska naloga«.

Kot nasprotje »ženski« družini je vojaška organizacija s svojo militaristično dejavnostjo dolgo časa veljala (in ponekod še velja) za izključno moško zadevo in »najsvetejšo moško institucijo«, kot jo poimenuje Kotnik Dvojmoč (2002: 17). Oborožene sile veljajo za »eno od ekstremnih moških trdnjav« (Jogan 2001: 71). M. Segal (1995: 758) pa je vojaško organizacija označila kot najbolj »prototipno moško« od vseh družbenih institucij. Oborožene sile so bolj kot druge institucije utemeljene na ideji moškosti (Titunik 2000: 241).

Vzroke za to je mogoče najti v preteklosti, v že omenjeni strogi delitvi dela med moško in žensko sfero. Tako je bil položaj žensk v vojaški organizaciji v bistvu samo odsev položaja žensk v širši družbi. S tem se strinja tudi Grizold (2002: 7), ko pravi, da je (ne) reprezentativnost žensk v oboroženih silah odvisna zlasti od njihovega splošnega položaja v družbi (podobno tudi Kotnik Dvojmoč 2002: 34). To, da so bile ženske izključene iz javne sfere, pa ni pomenilo, da niso imele nikakršnih javnih političnih obveznosti. Njihova dolžnost je bila, »da so kot matere pravilno vzrejale in vzgajale nove rodove in tako koristile splošnim interesom – državi« (Jogan 2001: 72). Jogan (*op. cit.*: 71) ugotavlja, da je vprašanje neenake vključenosti spolov in zapostavljenosti žensk v oboroženih silah kot institucionalno določenih nosilcih državnega monopola nad nasiljem vsekakor zelo zapleteno in obremenjeno z različnimi predsodki o razlikah med spoloma. »Spolna neenakost na tem področju javnega

delovanja ni le posledica subjektivnih spolno različnih osebnostnih značilnosti vključenih oseb, temveč je globinsko kulturno in strukturno pogojena« (*op. cit.*: 17).

### **DRUŽINA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA KOT »POHLEPNI INSTITUCIJI«**

Pojem pohlepni institucij je razvil Coser (1974) za tiste institucije, ki na svoje pripadnike naslavljajo »totalne zahteve in ki znotraj svojega kroga poskušajo zaobjeti celotno posameznikovo osebnost« (*op. cit.*: 4). Pohlepne institucije od svojih pripadnikov zahtevajo izključno in popolno zvestobo, hkrati pa poskušajo zmanjšati zahteve konkurenčnih vlog in statusnih položajev, ki prav tako hočejo »zaobjeti« posameznika. »Njihove zahteve do pripadnikov so požrešne« (*ibid.*). Pohlepne institucije ne temeljijo na prisili, ampak zvestobo svojih pripadnikov ohranjajo tako, da same sebe naredijo čim bolj privlačne. Temeljijo na prostovoljnem podrejanju in razvijajo različna sredstva za »aktiviranje te zvestobe«, s katerimi naredijo svoje člane še bolj zveste. Institucijo naredi pohlepno tudi to, da je njeno preživetje oz. funkcioniranje odvisno od popolne zvestobe njenih članov.

Njihova glavna »skrb«, poleg lastnega preživetja seveda, je v bistvu ta, kako na najbolj učinkovit način izrabiti energijo svojih pripadnikov za doseganje svojih ciljev. Poleg tega »morajo skrbeti za mehanizme, ki bodo zagotovili, da so ljudje zadostno motivirani, da ostanejo zvesti, tudi ko so ponudbe iz drugih virov znotraj širše socialne strukture privlačne« (Coser 1974: 1, naš prevod).

Vse institucije dejansko medsebojno tekmujejo za posameznikovo zvestobo, čas, energijo, pozornost. Vsaka vloga, ki jo človek igra v svojem življenju, vsaka institucija in skupina, ki ji pripada, postavlja do njega različne zahteve glede časa, energije, zvestobe. Za uresničevanje teh zahtev pa posameznik ne razpolaga z neomejenimi količinami energije in časa. Posledično to lahko pripelje do razmer, ko različne skupine in institucije medsebojno

tekmujejo za naš čas, pozornost in zvestobo. Zahteve različnih skupin in institucij je mogoče obvladovati, ker v sodobnem svetu naslavljajo na posameznika omejene zahteve. Delovanje nekaterih je tudi normativno urejeno. Problem nastane pri institucijah, pri katerih je temeljni pogoj za obstoj in delovanje popolna zvestoba in predanost njihovih pripadnikov. Torej pri pohlepni instituciji. Konflikt med institucijama nastane, ko ena v svojih zahtevah postane tako pohlepna, da ogrozi obstoj in nemoteno delovanje druge.

Tipična zgleda pohlepni instituciji sta zgodovinska družina s služabniki in družina v sodobnem srednjem razredu, ki je pohlepna do matere in žene. Coser (1974: 89, 90) ugotavlja, da družina ni enako pohlepna do vseh svojih članov, temveč bolj do žensk, kajti od njih se pričakuje, da bodo večino svojega časa in energije posvečale družini. Pri ženski ne gre za konflikt, ki je samo posledica pripadnosti dvema različnima institucijama, temveč gre dejansko za konflikt zvestobe (*op. cit.*: 92). Coser (*op. cit.*) in Segal (1986) ugotavljata, da so v življenju družin obdobja, ko je družina pohlepna tako do žensk kot za moških. To so novi sklenjeni zakoni, družine z majhnimi otroki ali z otroki, ki potrebujejo stalni nadzor. Še zlasti pa je pohlepna enostarševska družina.

Poleg družine Coser (*op. cit.*: 11, 89) za zgled pohlepne institucije navaja še vojaško organizacijo. Vojaška organizacija je izjemno zahtevna do svojih pripadnikov; neredni delovni urniki, nepredvidljive delovne naloge, pogoste selitve, daljša odsotnost od doma in družine, delo v življenjsko nevarnih razmerah, če omenim samo nekatere (gl. tudi Soeters *et al.* 2003: 238). Po drugi strani pa ima tudi družina do svojih članov velike zahteve. Od družinskih članov se pričakuje, da so čustveno predani družini, da izražajo ljubezen do drugih družinskih članov, da se identificirajo z družino kot celoto in da izpolnjujejo svoje vloge, ki se prepletajo z drugimi družbenimi skupinami (Segal 1986: 13). Segal opozori, da vojska in družina v izjemnih oblikah ne posedujeta vseh značilnosti pohlepne institucije po Coserju, vendar pa dovolj ustrezata

njegovi definiciji, da ju lahko poimenujemo pohlepni instituciji (Segal 1986: 12, 13). Vojska in družina sta pohlepni instituciji tudi zato, ker je preživetje obeh odvisno zlasti od zvestobe njenih pripadnikov. Posameznik je tako ujet med dve pohlepni instituciji in dejansko naleti na problem »dvojne zvestobe« (Moelker, Kloet 2003: 208). Če se odloči za eno institucijo, zapostavi drugo.

### USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI MED DRUŽINO IN VOJAŠKO ORGANIZACIJO

Vojaška organizacija je tak tip delovnega okolja, v katerem je velika verjetnost, da »producira« konflikt iz dela v smeri družine (Britt, Dawson 2005: 204). Konflikt proizvajajo značilnosti in zahteve vojaškega poklica. Pri tem pa prav vojaška organizacija igra ključno vlogo pri uravnavanju »tekmovanja« med delovnimi in družinskimi obveznostmi, ker sama določa, ali posamezniki in družine delujejo po »pomanjkljivem« ali »obsežnem« modelu porabe posameznikovih virov (Bourg, Segal 1999). Po pomanjkljivem modelu so posameznikova energija, čas in zvestoba obravnavani kot omejeni viri, institucije, kot sta družina in vojska, pa za njih medsebojno tekmujejo (*op. cit.*: 634). Obsežni model obravnava vire kot razmeroma obilne in prostrane in dopušča možnost, da aktivnosti na enem področju posameznikove vire tudi proizvajajo, ne le porabljajo. Tudi čas, ki velja za najbolj dokončnega od vseh omenjenih virov, je mogoče v nekaterih vidikih obravnavati kot razširljiv (*op. cit.*: 634). Na primer, čas porabljen za organizacijo in načrtovanje naloge ima pogosto za posledico bolj učinkovito izvedbo te naloge ter s tem tudi prihranek časa. Avtorja menita, da se mora vojaška organizacija, da bi ohranila organizacijsko zvestobo svojih pripadnikov, ki so prav tako (vedno bolj) zvesti svojim družinskim vlogam, premakniti bolj k obsežnemu modelu porabe posameznikovih virov (*op. cit.*: 635). »Ko vojska deluje po obsežnem modelu zvestobe, tudi njeni pripadniki in njihovi partnerji delujejo tako« (*ibid.*, naš

prevod). Odzivnost vojaške organizacije na potrebe družin pa zmanjšuje stopnjo konflikta med obema pohlepnima institucijama (*op. cit.*: 647). Podpirajoča politika vojaške organizacije do vojaških družin in podpora neposrednega poveljnika vojaškim družinam zmanjšuje možnost konflikta med družino in vojaško organizacijo (Moelker, Kloet 2003: 210).

Delovanje vojaške organizacije mora biti usmerjeno tako, da preprečuje konflikt med delom in družino, ne pa da ga krepí. Posameznik, ki doživlja konflikt med delom in družino, ima lahko težave z izpolnjevanjem zahtev bodisi dela bodisi družine (ali obeh). Ko govorimo o konfliktu med vojaško organizacijo in družino, je treba prepoznati napovedovalce tega konflikta. Na tej podlagi je mogoče pravočasno reagirati in preprečiti morebitni konflikt ali pa vsaj ublažiti njegove posledice.

Najmočnejši in najbolj konsistenten napovedovalec konflikta iz dela v smeri družine je prav delovna obremenitev – dejanska količina dela, ki ga izvaja posameznik. Med konfliktom iz dela v smeri družine in številom delovnih ur med tednom obstaja pozitivna korelacija (Britt, Dawson 2005: 205). Poleg dejanskega števila opravljenih delovnih ur na konflikt vplivajo tudi število ur, ki jih posameznik potrebuje za prevoz na delo, število in pogostost nadur in neredno izmensko delo (*ibid.*). Ne le količina delovnih obremenitev, tudi stališča posameznika in njegov odnos do dela so lahko pomemben napovedovalec konflikta iz dela v smeri družine. Pri posameznikih, ki so še posebej privrženi svojemu delu ali ki izražajo veliko nezadovoljstvo z lastnim delom, je mogoče pričakovati močnejši konflikt iz dela v smeri družine (*op. cit.*: 206). Tudi zdravstvene težave pozitivno korelirajo s konfliktom iz dela v smeri družine (gl. MacEwen, Barling 1994).

Načinov preprečevanja konflikta med vojaško organizacijo in družino je več. Martin in McClure (2000: 16–18) poudarjata, da odgovornosti za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne nosi samo vojaška organizacija, temveč tudi njeni pripadniki in same vojaške družine. Prvi pogoj za prostovoljno službo v oboroženih silah je sprejetje

filozofije »služba pred vsem«. Nedvomno v življenju vojaške družine pogosto nastopijo obdobja, ko je treba zaradi vojaške službe postaviti družino na drugo mesto. Pa vendar, kot ugotavljata avtorja (*ibid.*) to ne pomeni, da so vojaške družine nemočne. Vojaške družine se morajo naučiti usklajevati družinske in službene obveznosti ter »pametno izrabiti« čas, ki ga imajo na voljo. Razvijanje dobrih veščin porabe časa in postavljanje prioritet je eden izmed načinov prilagajanja družine vojaškemu načinu življenja. Drugi način pa je oblikovanje in vzdrževanje osebnih in družinskih omrežij in rednih stikov s sorodniki in prijatelji. Ključ do uspeha je tudi vključenost v formalne in neformalne aktivnosti v okviru vojaške skupnosti ali vojaške baze, ki zagotavljajo »možnost oblikovanja podpornih osebnih in družinskih odnosov« (*ibid.*).

## SKLEP

Značilnosti in specifične zahteve vojaške organizacije naredijo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v takem okolju nekoliko težje kot v kakšnih civilnih institucijah. Na težavnost usklajevanja vpliva tudi dejstvo, da družina tudi v sodobnosti velja za žensko domeno, medtem ko so vojaške organizacije tradicionalno moške institucije. Za vojaško organizacijo so značilne moške norme, ki pripisujejo velik pomen učinkovitosti, hierarhiji, prevladi, nadzoru čustev in moči. »Te norme pa niso vedno združljive z družinskim življenjem« (Segal, Harris 1993), zaradi česar je lahko vojaško življenje za družine že samo po sebi problematično.

V preteklosti, ko so bile žene pretežno doma in so skrbele za gospodinjstvo in otroke, pripadniki oboroženih sil niso imeli posebnih težav z usklajevanjem družinskih in delovnih obveznosti. S povečanjem deleža zaposlenih žensk in tudi s spremenjenimi družbenimi pričakovanji glede vloge moškega in očeta v družini, od katerega se danes pričakuje bolj aktivna vloga, pa imajo pripadniki oboroženih sil zaradi značilnosti poklica, ki ga opravljajo, težave pri usklajevanju obeh področij. Pripadniki oboroženih sil opravljajo specifičen

poklic, katerega zahteve so podobne le redkim civilnim poklicem. Za delo v oboroženih silah so značilni dolgi in nepredvidljivi delovni urniki, velika izpostavljenost nevarnostim poškodb in smrti, večdnevne in večmesečne ločitve od družine, delo na terenu, dodatna usposabljanja, velika geografska mobilnost ipd. Vse to so značilnosti, za katere lahko rečemo, da so težko združljive z družinskim življenjem.

## VIRI

- BOURG, C., SEGAL, M. W. (1999), The Impact of Military Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army. *Armed Forces and Society*, 24, 4: 633-652.
- BRITT, W. T., DAWSON, C. R. (2005), Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17, 3: 203-227.
- BURLEY, A. K. (1995), Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *Journal of Social Psychology*, 135, 4: 483-499.
- CLARK CAMPBELL, S. (2000), Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 6: 747-770.
- COSER, A. L. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- ČERNIGOJ SADAR, N. (1985), Izkušnje plačanega dela in družine. *Družboslovne razprave*, 2, 3: 55-65.
- (1991), Možnost za spremembe delitve dela med moškim in žensko. *Časopis za kritiko znanosti* 136-137: 146-151.
- Families and the World of Work: Four Country Profiles of Family Sensitive Policies* (2000). New York: United Nations.
- GRIZOLD, A. (2002), Predgovor. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur.), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (7-9).
- GUELZOW, G. M., BIRD, G. W., KOBALL, E. H. (1991), An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual Career Men and Women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1: 151-164.
- HUMPHREYS, C. P., FLEMING, S., O'DONNELL, O. (2000), *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements: Final Report*. Department of Social, Community and Family Affairs Families Research Programme. [Http://www.welfare.ie/EN/Policy/ResearchSurveysAndStatistics/FamiliesResearchProgramme/Documents/work\\_fam.pdf](http://www.welfare.ie/EN/Policy/ResearchSurveysAndStatistics/FamiliesResearchProgramme/Documents/work_fam.pdf) (29. 11. 2006).
- JACOBS, A. J., GERSON, K. (2001), Overworked Individuals or Overworked Families? *Work and Occupations*, 28, 1: 40-63.
- JENKINS, S. (2004): *Gender, Place and the Labour Market*. Burlington: Ashgate.
- JOGAN, M. (1995), Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.), *Družine: Različne-enakopravne*. Ljubljana: Vitrum (49-63).
- (2001), *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.
- (2002), Seksizem in oborožene sile: Zgodovinski in sociološki kontekst. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur.), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (17-25).
- KANJUO MRČELA, A. (1996), *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
- KOTNIK DVOJMOČ, I. (2002), Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur.), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (28-66).
- KOZMIK, V., NEUBAUER, V. (ur.) (1995), *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- MACEWEN, K., BARLING, J. (1994), Daily Consequences of Work Interference With Family and Family Interference With Work. *Work and Stress*, 8, 3: 244-254.
- MARTIN, A. J., McCLURE, P. (2000), Today's Active Duty Military Family: The Evolving Challenges of Military Family Life. V: Martin, A. J., Rosen, L. N., Sparacino, L. R. (ur.), *The Military Family: A Practice Guide for Human Service Providers*. Westport: Praeger Publishers (3-25).
- MOELKER, R., KLOET, I. VAN DER (2003), Military Families and the Armed Forces: A Two-Sided Affair? V: Caforio, G. (ur.), *Handbook of the Sociology of the Military*. London: Kluwer Academic/Plenum Publishers (201-223).
- SEGAL, M. W. (1986), The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces and Society*, 13, 1: 9-38.
- (1995), Women's Military Roles Cross Nationally: Past, Present and Future. *Gender and Society*, 9, 6: 757-775.

- SEGAL, M. W., HARRIS, J. J. (1993), *What We Know About Army Families?* Alexandria, Virginia: U.S. Army Reserach Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- SHELTON, B. A., JOHN, D. (1996), The Division of Household Labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 1: 299-322.
- SIEDER, R. (1998): *Socialna zgodovina družine*. Ljubljana: ZRC.
- SOETERS, L. J., WINSLOW, D. J., WEIBULL, A. (2003), Military Culture. V: Cafforio, G. (ur.), *Handbook of the Sociology of the Military*. London: Kluwer Academic/Plenum Publishers (223-254).
- SPRANG, G., SCERET, M., BRADFORD, J. (1999), Blending Work and Family: A Case Study. *AFFILIA*, 14, 1: 98-116.
- ŠVAB, A. (2003), Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40, 6: 1112-1116.
- TITUNIK, F. R. (2000), The First Wave: Gender Integration and Military Culture. *Armed Forces and Society*, 26, 2: 229-257.
- WHARTON, S. A., BLAIR-LOY, M. (2006), Long Work Hours and Family Life. *Journal of Family Issues*, 27, 3: 415-436.