

DELO

V družini in za družino je potrebno opraviti vrsto del, da ji je omogočeno normalno funkcioniranje in dosežena stabilnost. Delo za potrebe družine je raznovrstno: gospodinjsko, družinsko, odnosno delo, skrbstveno delo, emocionalno delo in družinsko delo v ožjem smislu. Značilnost lastna vsem tem oblikam družinskega dela je, da gre za neplačano delo.

1. GOSPODINJSKO DELO

Je spolno specifično delo, ki ga v prvi vrsti opravljajo ženske (izraz »gospodinja«). Gospodinjsko delo je omejeno na ozek fizični prostor (hiša oz. stanovanje). Gre za obnavljajoča in ponavljajoča se dela, ki jih prej opazimo, če niso opravljena, kot če so storjena. Gre za dela, ki so še vedno najmanj mehanizirana, kjer je potekel najmanjši napredek tehnologije. So dela, ki jim je težko določiti začetek in konec in so dela, ki v majhni meri povzročajo statistifikacijo???

2. DRUŽINSKO DELO V OŽJEM SMISLU

Je delo, ki sega onstran gospodinjstva, odpre se navzven. Družinsko delo v ožjem smislu se navezuje na sodelovanje z institucijami s katerimi sodelujejo posamezni družinski člani (šola, zdravstvo, socialna skrb...). Tudi to delo v večini opravljajo ženske.

Poseben vidik družinskega dela v ožjem smislu je nakupovanje – predvsem nakupovanje sredstev za tekoče delovanje družine. Tudi to večino opravljajo ženske. Medtem ko so večji, strateški nakupi domena moči in imajo zato glavno besedo moški.

Vendar tudi na področju nakupovanja prihaja do razlik. Konec 80. letih sta si partnerja nakupovanje porazdelila: nekdo na trg, drug k mesarju. Od 90. let naprej pa nakupovanje postaja skupno. V velikih prodajnih centrih tako lahko družina preživi cel dan. Na nakupovanje je tudi vplivala sprememba enotnega delavnika (od 6.00 do 15.00).

3. ODNOSNO DELO

Je delo, ki ga opravljajo člani družine za svoje pomembne Druge. Nekateri pri odnosnem delu govorijo tudi o emocionalnem in skrbstvenem delu, gre pa predvsem za blaženje frustracij, čustvenih konfliktov in skrb za ugodno vzdušje v družini. Ker se čustvenost pripisuje predvsem ženskam, tudi ta del dela odpade predvsem na ženske.

Empirične raziskave o poteku življenja ženske so pokazale, da najprej skrbijo za otroke – to do 30. let, dokler se ne odselijo, nato pa začno ženske skrbeti za svoje starše. Torej je v življenju ženske le kratko obdobje, ko ne opravlja odnosnega dela.

4. EMOCIONALNO DELO

Je delo, ki je vezano na pomembne Druge. Je delo v katerega se ne vlaga zaradi morebitnega vračila, temveč zaradi emocionalne navezanosti. To delo je pogosto zelo obremenjujoče. V precejšnji meri gre za delež empatije.(?) Predvsem ženske se vživijo v vloge tistih, ki jih oskrbujejo in jim pomagajo in jim tako zmanjšujejo strese.

5. SKRBSSTVENO DELO

Zajema širše člane sorodstvenih razmerij, ki so pomoči, skrbstva potrebni, čeprav ne živijo v istem gospodinjstvu. To delo presega opis dela ???

Seveda del dela opravljajo tudi moški. Vendar obstajajo temeljne razlike v obliki in spektru dela, ki ga opravljajo moški.

Za potrebe gospodinjstva moški opravljajo fizično zahtevnejša dela in tehnična dela. Dela, ki jih opravljajo moški imajo navadno svoj začetek in svoj konec, ni jih potrebno opravljati ves čas, vsak dan – torej moški navadno opravljajo bolj poradična dela. Opravljajo pa tudi dela po naročilu ali na recept. Naročilo pride od zunaj, saj sami načeloma takega dela ne vidijo.

SPECIFIKA ŽENSKEGA DELA V OŽJEM SMISLU

Ugotovili smo, da precejšnji del neplačanega dela padne na ženske. Vseeno pa je žensk v strukturi plačane delavne sile pbl. enako kot moških (Slovenija: 48% žensk in 52% moških).

Zato je govora o dvojni obremenjenosti žensk – ker opravljajo plačano in neplačano delo.

Spoznajmo natančneje udeležbo žensk v plačanem delu:

1. dejali smo že, da je delež pbl. enak kot delež moških,
2. značilna je segregacija ali segmentacija žensk v sferi plačanega dela. Ta segregacija je prisotna tako na horizontalni kot vertikalni ravni. (segregacija = ločevanje, razlikovanje; segmentacija = zgoščevanje, koncentriranje, razčlenjevanje).

Nekateri menijo, da segregacija žensk v sferi plačanega dela izvira že iz različne vzgoje po spolih. To le deloma drži. Če pogledamo strukturo zaposlenih opazimo, da se ženske zaposlujejo le na posameznih področjih. To so v veliki meri tista področja, ki se jim pripisuje posebne značilnosti dela, ki izhajajo iz t.i. ženske narave.

Primer je učiteljski poklic: ženskam poklic učitelja (oz. učiteljice) ni bil dostopen vse do uvedbe obveznega šolanja, v naših krajih je bilo to leta 1871. Zanimiva pa je razlaga, zakaj so ženska dovolili vstop v pedagoške poklice. Razlog je bila seveda nenadna potreba po veliko učiteljih, »uradna« razlaga pa se je glasila: naravna naloga vsake ženske je, da skrbi za svoje otroke; če zna skrbeti za svoje, bo znala tudi za druge. Milharčič-Hladnikova je upeljala tezo, da je učiteljstvo udružbljeno materinstvo. Vendar pa je bilo sprva ženskam, ki so učiteljemale, prepovedano imeti lastne otroke – da bi lahko v polni meri skrbele za otroke v šoli. Naslednji korak pa je bil – ker učiteljice nimajo lastnih družin, ne potrebujejo polne plače (prejemale so okrog 80% učiteljeve plače).

Od tu naprej v učiteljski poklic vstopajo tudi ženske in ugled temu poklicu začne upadati. Zgodi se feminizacija učiteljskega poklica – a gre za parimidialno obliko le-te; torej gre za vertikalno segmentacijo. In sicer: največ je učiteljic na osnovnih šolah, nekoliko manj na srednjih šolah, na višjih in visokih šolah pa jih je bistveno manj kot moških učiteljev.

Kaj prinaša feminizacija poklicev? Ali sploh smemo govoriti o feminizaciji in maskulinizaciji? Razmere kažejo, da lahko, vendar bi bilo zaželeno, da se struktura uravnovesi.

Rezultat segregacije in segmentacije so razlike v plačilu. Te namreč ne izhajajo zgolj iz opravljanja različno vrednotenih poklicov, temveč se pojavljajo tudi pri opravljanju iste vrste dela – odvisno od spola delavca. Razlikovanja so prisotna čeprav naj bi to konvencija o prepovedi diskriminacije omejila. Navadno so dosežena z dodeljevanjem nagrad in dodatkov. (Denimo v novinarstvu: pomembnejše redakcije kot so notranja in zunanja politika ter gospodarstvo so bolje plačane in jih opravljamo večinoma moški, redakcija o kulturi, šolstvu etc. pa je nižje vrednotena in jo večino opavljajo novinarke).

Pri nižjih poklicih so razlike še očitnejše. Moški in ženska, sicer oba zgolj s poklicno izobrazbo sta povsem drugače vrednotena (denimo vodovodar in frizerka). ŠE najmanj razlik v plačilu med spoloma je zadela, ki zahtevajo srednješolsko izobrazbo.

STRUKTURA ZAPOSLENOSTI ŽENSK

V mnogih državah EU prevladuje dvogrba krivulja zaposlenosti žensk. Upad je med 25 in 35 letom, ko skrbijo za otroke. Za Slovenija dvogrba krivulja ne velja, saj je socialna politika na dokaj visokem nivoju.

V EU je tudi višji delež delnih zaposlitev za ženske – pri nas se ta trend (še) ni uveljavil.

Za SR in V Evropo je značilno, da so ženske bistveno več izgubljale zaposlitve kot moški. V Sloveniji se je dogajalo ravno obratno – propadala je težka industrija, kjer so bili zaposleni pretežno moški.

V strukturi brezposelnih je v Sloveniji manj kot 1% razlike med spoloma. Tisto, kar je zaskrbljujoče pa je, da med iskalci prve zaposlitve prevladujejo mlade ženske. To se dogaja zato, ker je s stališča delodajalca bolj riskantno zaposliti žensko (zaradi porodniškega dopusta...) kot moškega – četudi imata enake sposobnosti.

V strukturi brezposelnih po 45. letu pa so težje zaposljivi moški – razlog je dejstvo, da ženske prej pristanejo na opravljanje manj zahtevnih in manj plačanih del kot moški, ki iščejo bolj adekvatna delavna mesta.

Ali je mogoče rešiti probleme, ki se postavljajo z udeležbo obeh spolov v sferi (ne)plačanega dela? Ali naj se gospodinjstvo plača? Obstaja problem ovrednotenja gospodinjstkega dela. Ekonomisti so poskusili ovrednotiti gospodinjstvo – številke pa so bile enormne.

Kakor koli že, ni čutiti kake naklonjenosti, da bi bilo to delo ovrednoteno in temu primerno plačano.