

STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO

Povzetek. Namen članka je predstaviti problematiko odnosov med starševstvom in plačanim delom. Predstavljeno je aktualno stanje zaposlovanja žensk in staršev v Sloveniji, ter institucionalni okviri usklajevanja dela in starševstva. Posebej je izpostavljen problem skrbstvenega dela, materinskih/ očetovskih/ starševskih dopustov, ki je obravnavan v kontekstu organizacijskih praks v svetu in pri nas. Osrednji del predstavljajo rezultati telefonske ankete, ki je bila opravljena novembra 2004. Rezultati kažejo, da imajo anketirani starši, posebej očetje, dolge delovnike, medtem ko ženske prevzemajo večino skrbstvenega dela. Negativne izkušnje z zaposlovanjem in na delovnem mestu ima statistično značilno več žensk kot moških. Avtorici predlagata ukrepe na različnih nivojih, ki bi olajšali usklajevanje starševstva in plačanega dela.

Ključne besede: delo, družina, starševstvo, zaposlovanje žensk/staršev, enake možnosti

Uvod

Analitiki gibanj, povezanih z delom in zaposlovanjem, kot tudi ustvarjalci ekonomskih in socialnih politik ugotavljajo, da so spremembe, ki jih gospodarstva potrebujejo za uspešen in socialno sprejemljiv razvoj, danes povezane z doseganjem višje socialne enakosti in enakih možnosti spolov. Evropske politike promovirajo spolno enakopravnost in kakovost delovnega življenja. Že od Lisbonske strategije naprej je eden izmed štirih stebrov politike zaposlovanja izenačevanje možnosti za zaposlovanje moških, žensk in deprivilegiranih skupin. Za enakopravnost žensk in moških na trgu delovne sile so odločilnega pomena socialna politika skrbi za otroke, enakopravnejša delitev plačanega in neplačanega dela med spoloma in možnosti za usklajevanje delovnega in drugih področij življenja.

Pomembnost integracije delovnega in zasebnega življenja se kaže tudi v nekaterih najnovejših ukrepih socialne politike in politike zaposlovanja v Sloveniji, problem pa je njihovo uresničevanje v praksi na individualni in na organizacijski ravni. Uspešnost izvajanja teh politik je omejena predvsem zaradi pomanjkljivega poznavanja specifičnih problematik posameznih socialnih skupin in neustreznega

* Dr. Aleksandra Kanjua-Mrčela, izredna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

** Dr. Nevenka Černigoj-Sadar, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

odziva delodajalcev na usklajevanje dela in zasebnega življenja. Zaradi neprestanih strukturnih sprememb in prilagajanja organizacij zahtevam globalne kompeticije, so potrebe staršev s predšolskimi otroci pogosto spregledane.

V tem prispevku bo po pregledu aktualnega stanja razmerij med plačanim delom in družino v Sloveniji predstavljena raziskava o izkušnjah staršev s predšolskimi otroki, ki je bila izvedena na Fakulteti za družbene vede – Centru za proučevanje organizacij in človeških virov v letih 2004 in 2005.¹ Cilji te raziskave so bili ugotoviti načine koriščenja dopustov za nego in varstvo otrok, oblike varstva otrok ter s kakšnimi problemi se soočajo starši pri zaposlovanju, na delovnih mestih in načrtovanju delovnih karier. Namen raziskave je bil tudi dati informacije za preverjanje uresničevanja nekaterih zapisanih prioritiet in politik na področjih dela in zaposlovanja.²

Povezanost plačanega dela in starševstva

Raziskave javnega mnenja in kakovosti življenja v svetu in pri nas kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje (Cordon, 2001; Černigoj Sadar, 1998; Toš et al., 1999). Prav tako je ugotovljena povezanost med nadpovprečnimi delovnimi obremenitvami in bolezensko problematiko (Černigoj Sadar, 2002). Analitiki strategij mladih glede odločanja za starševstvo in načrtovanja družinskega življenja ugotavljajo, da sta področji dela in družine neločljivo povezani. Za učinkovito uresničevanje družinske politike je potrebno poskrbeti za delovno okolje in za javne storitve, ki bodo družini prijazne. Analiza družinskih politik v svetu pa kaže, da so najuspešnejše tiste politike, ki posameznikom in parom z otroki zagotavljajo tudi pomoč pri usklajevanju vlog zaposlenega in starša (Černigoj Sadar in Lewis, 1996; Ule in Kuhar, 2003).

Dosedanje raziskave v Sloveniji ugotavljajo, da so starševske dopuste koristile predvsem ženske, ki jim je bilo na ta način omogočeno enakopravno vključevanje v plačano delo s polnim delovnim časom. »Identifikacija pravic in obveznosti vezanih na družino z ženskami je po drugi strani povzročila posredno diskriminacijo žensk na trgu delovne sile. Le-ta je prispevala k vertikalni in horizontalni segregaciji ter razlikam v plačah v korist moških. Moški so zaradi vztrajnih družbeno posredovanih stereotipno definiranih spolnih/in starševskih vlog v veliki meri izključeni iz nege in vzgoje otrok ter iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi. Eden največjih problemov zaposlenih žensk v Sloveniji je prav dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2004:61). Ta se še posebej stopnjuje s težnjami fleksibilizacije zaposlovanja in intenzifikacije plačanega dela, značilnimi posebej za mlajše generacije zaposlenih (Kanjuo Mrčela in Ignjatović,

¹ Naročnik in sofinancer raziskave je bil Urad za enake možnosti Republike Slovenije.

² Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je na osnovi zbranih podatkov o poklicnem nazadovanju delavk po starševskem dopustu aprila 2004 dala pobudo za analizo položaja in sprememb delovnih razmer po končanem starševskem dopustu. Analize Urada za enake možnosti so opozorile na predvidene probleme pri uresničevanju zakonodaje zaradi slabe seznanjenosti zaposlenih in neučinkovitosti in počasnosti sodišč ter sistema nadzora uresničevanja zakonodaje (Salecl, 2003).

2004). Slovenija je v primerjavi z drugimi državami Evropske skupnosti v ospredju pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004). Problem fleksibilizacije zaposlovanja je povezan tudi z diskriminacijo mladih žensk zaradi (načrtovanega/pričakovanega) materinstva. Nekatere raziskave ugotavljajo povezanost med starševstvom/odločanjem za starševstvo ter diskriminacijskimi ravnanji delodajalcev ali strahom pred temi (Ule in Kuhar, 2003; Urad za enake možnosti v Salecl, 2003; Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2004). Po drugi strani analize v slovenskih organizacijah kažejo, da so zaposleni premalo seznanjeni s svojimi pravicami in jih (tudi če so z njimi seznanjeni) pogosto ne uresničujejo (Černigoj Sadar in Kersnik, 2004).

V nadaljevanju bodo predstavljene značilnosti dela in zaposlovanja žensk/staršev v Sloveniji ter institucionalnega in organizacijskega okolja, ki vplivajo na možnosti za usklajevanje plačanega dela in starševstva.

Zaposlovanje žensk/staršev

Delovna aktivnost žensk zunaj doma je v Sloveniji že tradicija. Leta 2003 je bila po podatkih Eurostata 57,6 %, kar je nad povprečjem EU, medtem ko je bila delovna aktivnost moških (67,4 %) pod povprečjem. Razlika med Slovenijo in povprečjem EU se še poveča, če analiziramo podatke o spolni vrzeli v zaposlovanju, izračunani kot ekvivalent polnega delovnega časa. Ker ženske v Sloveniji večinoma delajo poln delovni čas, je spolna vrzel 10,6 % v primerjavi s povprečjem EU, ki je 21,9 % (Kanjuo Mrčela, 2005). Formalno se je v Sloveniji sicer število delovnih ur na teden skrajšalo z 42 na 40 ur, toda zaposleni vse pogosteje poročajo o podaljšanjem delavniku, ki pogosto niti ni plačan in je pogoj za ohranitev zaposlitve ali pa za napredovanje.

V povprečju je bila leta 2003 delovna aktivnost žensk brez otrok v EU za 13,6 % višja od delovne aktivnosti žensk, ki imajo otroka/e³, medtem ko je v Sloveniji materinstvo povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti (za 7,9 % leta 2003). Ženske v Sloveniji kažejo »moške« vzorce delovne aktivnosti: stopnja delovne aktivnosti moških v EU, ki imajo otroka/e, je bila leta 2003 v povprečju za 10 % višja od stopnje delovne aktivnosti moških brez otrok. Ni države v EU, v kateri bi bila stopnja delovne aktivnosti moških z otroki nižja. Stopnja delovne aktivnosti moških v Sloveniji, ki imajo otroke, je višja od povprečja za EU: pri moških v Sloveniji starševstvo poveča stopnjo delovne aktivnosti za 13,3 % (Kanjuo Mrčela, 2005).

Za Slovenijo je že desetletja značilna kombinacija visoke stopnje zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom in koriščenje leto dni trajajočega plačanega dopusta (porodniški in dopust za nego in varstvo otroka). Stropnikova (2001a:2–3) na osnovi mednarodne raziskave PPA2 (Population-related Policy Acceptance and Attitude Survey 2) poroča o obnašanju staršev v Sloveniji po končanem plačanem starševskem dopustu:

³ Vpliv starševstva na zaposlenost žensk ugotavljamo z razliko v stopnji delovne aktivnosti med tistimi ženskami stari od 20 do 50 let, ki nimajo otrok, in tistimi, ki imajo vsaj enega otroka, starega od 0 do 6 let.

- 80,2 % mater in 95,6 % očetov dela enako število ur kot pred dopustom,
- 5,9 % mater 1,5 % očetov dela manj ur kot pred dopustom,
- 6,6 % mater 1,9 % očetov začasno prekine delovno razmerje,
- 7,4 % mater in 1,1 % očetov popolnoma prekine delovno razmerje.

Torej, 14 % žensk in samo 3 % moških zapusti trg delovne sile, polovica pa se jih nanj ne vrne.

Vzporedno s povečevanjem stopnje zaposlenosti žensk so se v Sloveniji razvijale tudi različne oblike socialnih politik, ki so podpirale starševstvo. Družina, v kateri sta zaposlena oba starša, je postala norma. Tudi sodobne slovenske politike zaposlovanja v skladu s smernicami EU izpostavljajo enakopravnost spolov in ustvarjanje možnosti za usklajevanje dela in zasebnega življenja kot pomembna cilja in pogoja uravnovešenega socialno-ekonomskega razvoja.

Obstoječa zakonodaja v Sloveniji ponuja dobro podlago za enakopravno udeležbo žensk in moških na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni glede tega so Zakon o delovnih razmerjih (sprejet leta 2002), Zakon o enakih možnostih (sprejet leta 2002) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (sprejet leta 2001). Prva dva zakona prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju in določata pravice delavcev in obveznosti delodajalcev, usmerjene v doseganje enakopravnosti spolov; Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih pa predstavlja podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti in podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (najbolj z uvajanjem očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta).

Starševski dopusti

Starševski dopusti so bili v Sloveniji urejeni z ustrežno zakonodajo že pred obdobjem prehoda v 80. in 90. letih 20. stoletja. V obdobju prehoda v nov politični in ekonomski sistem se ureditev na tem področju ni poslabšala, ampak je bilo z novo zakonodajo dodatno spodbujeno enakopravnejše sodelovanje obeh staršev v skrbi za otroke. Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (2001) določa pravice staršev do različnih oblik starševskih dopustov in nadomestil med dopusti. Zakon o delovnih razmerjih štiti starše na starševskih dopustih in določa, da med dopustom ne smejo biti odpuščeni.

Stopnja koriščenja starševskih dopustov je zelo visoka. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je leta 2003 starševski dopust prekinilo in uporabilo pravico do izplačila preostalega dela starševskega nadomestila samo 77 žensk in 18 moških, v letu 2004 pa 73 žensk in 93 moških. Odstotek očetov, ki so v zadnjih nekaj letih izkoristili starševski dopust, je okoli 1 %, februarja 2005 pa 1,8 %. Že prvo leto (2003) pa je koristilo očetovski dopust dve tretjini upravičencev – 10.917 očetov (podatki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v Kanjuo Mrčela, 2005a). Ženske so tudi pogosteje odsotne zaradi družinskih/skrbstenih obveznosti. Raziskava iz leta 1995 je pokazala, da na vsakih 100 zaposlenih samo 5,6 % moških vzame dopust za nego bolnega družinskega člana, medtem ko je takšnih žensk kar 28 % (Kozmik, 1997 v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2004).

Otroško varstvo

Mreža javnih vrtcev v Sloveniji se je od sredine 70. let prejšnjega stoletja povečevala, po letu 2001 pa se je število oddelkov za predšolske otroke začelo zmanjševati. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) se je število otrok, vključenih v predšolsko institucionalno varstvo, v 80. in 90. povečevalo; leta 1980 je bilo v javnih vrtcih 38 % otrok, v letu 1987 pa je število naraslo na 52 % in se do leta 1998 povečevalo, ko je doseglo 58,9 %. V letu 1998/99 se je spremenila metodologija zbiranja podatkov. Tako je bilo v letu 2000/01 v vrtcih 63.328 otrok, to je 61,6 % glede na staro in 56,6 % glede na novo metodologijo. Število otrok, ki ne dobijo mesta v vrtcih je nizko, v obdobju 1995–1999 je bilo zavrženih med 1 % in 1,7 % vseh otrok v obdobju med prvim letom starosti in vstopom v šolo. Obstajajo pa razlike med mestom in podeželjem, starši v mestih so bolj zadovoljni z zmožljivostmi vrtcev kot starši na ruralnih območjih (povzeto po Stropnik, 2001).

Glede na celotno populacijo otrok ustreznih starosti so v šolskem letu 1999/2000 otroci v vrtcih predstavljali (Stropnik, 2002:5):

- 16,5 % otrok, starih 1 leto,
- 36,3 % otrok, starih 2 leti,
- 52,4 % otrok, starih 3 leta,
- 67,7 % otrok, starih 4 leta,
- 73,2 % otrok, starih 5 let,
- 86,5 % otrok, starih 6 let.

V nasprotju z večino drugih držav na prehodu v Sloveniji dolga tradicija javne skrbi za otroško varstvo ni bila prekinjena in se tudi pomen in dostopnost javnih vrtcev nista zmanjšala. Večina staršev uporablja gosto mrežo javnih vrtcev (ali zasebnih, ki imajo koncesije). Samo nekatera večja podjetja v Sloveniji pomagajo svojim zaposlenim na ta način, da imajo vrtnice organizirane v okviru/v bližini podjetja.

Gospodinjstvo in skrbstveno delo

Javne politike v Sloveniji so bile usmerjene predvsem v izobraževanje in zaposlovanje žensk, medtem ko so bili odnosi med spoloma, spremembe delitve dela in spremembe položaja moških dolgo zapostavljeni. Kljub zelo visokemu deležu žensk na trgu dela, ostaja neplačano delo domena žensk. To potrjujejo tudi rezultati novjših raziskav, ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane ter večino gospodinjkega dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo ugotovimo, da je delovni čas žensk v resnici daljši kot delovni čas moških. Rezultati študije o porabi časa, ki jo je izvedel Statistični urad R Slovenije v obdobju od aprila 2000 do marca 2001 kažejo, da ženske porabijo v povprečju za gospodinjstva opravila in neformalno pomoč drugim po 4 ure in 4 minute na dan, moški pa 2 uri in 23 minut.

Podobno spolno neravnotežje kažejo tudi novejši podatki Eurostata (European Communities, 2004). Ženske v Sloveniji porabijo za gospodinjstvene obveznosti 4 ure in 57 minut na dan, moški pa 2 uri in 39 minut. Celotni delovni čas plačanega in neplačanega dela 7,4 ur presega celotni delovni čas moških (6,3 ur) za dobro uro.

Ženske v Sloveniji delajo več kot moški in ženske v ostalih devetih preučevanih evropskih državah (Belgija, Nemčija, Estonija, Francija, Madžarska, Finska, Švedska, Združeno Kraljestvo, Norveška). Med temi državami so spolne razlike največje v Sloveniji in Estoniji. Še večje razlike pa so v skrbi za otroke stare do 6 let. Ženske v Sloveniji preživijo z otroki 2 uri in 23 minut medtem ko moški 56 minut. Zaposlitveni status tega razmerja ne spremeni: zaposlene matere skrbijo za otroke 2 uri in 16 minut, zaposleni očetje pa 55 minut. K spolnim razlikam doprinese tudi dopust za nego in vzgojo otroka, ki ga koristijo skoraj samo ženske.

Organizacijske prakse pri usklajevanju dela in življenja

Usklajevanje starševstva in delovnega življenja omogočajo različne že omenjene politike na nacionalni ravni (starševski dopusti, varstvo otrok) in programi/pobude na ravni podjetij. V državah, v katerih (tako kot v Sloveniji) obstaja dobra nacionalna politika usklajevanja dela in starševstva, so prostovoljne pobude na organizacijski ravni, ki bi presegale z zakonom določene standarde, maloštevilne. Primeri podjetniških dobrih praks so zato večinoma znani v državah, v katerih nekateri (uspešni in močni) delodajalci nadomeščajo neobstoječe/slabo razvite nacionalne politike. Analiza OECD (2001) je pokazala, da so v vseh državah OECD za družine prijazni programi pogostejši v večjih podjetjih, podjetjih z bolj izobraženo delovno silo in v podjetjih v javnem sektorju. Analiza OECD je pokazala, da je največ informacij o programih, prijaznih za družine, v štirih državah: Avstraliji, na Japonskem, v Veliki Britaniji in ZDA, v katerih je ureditev javnega otroškega varstva in z zakonom določenih starševskih dopustov slabša v primerjavi z večino evropskih držav. V 90. so se v podjetjih v Evropi in ZDA začeli uveljavljati programi družini prijaznih politik, hkrati pa so želeli čim bolj izkoristiti potencialne različnih socialnih skupin in začeli uvajati tudi politike upravljanja z različnostjo. Analize uresničevanja teh programov v ZDA v 90. kažejo, da so programi sicer del formalnih politik, ki se vedno ne uresničujejo. Večinoma se za te programe odločajo ženske z majhnimi otroki. Delodajalci imajo ljudi, ki se za takšne programe odločijo za manj zanesljivo in manj ambiciozno delovno silo, kar je tudi razlog, da zaposleni ne izkoristijo teh možnosti. Glavna ovira za učinkovito in širšo uporabo teh programov je organizacijska kultura, ki postavlja na prvo mesto dobiček in pogosto temelji tudi na predsodkih. Ti programi dajo optimalne rezultate le v primerih, ko s podporo najvišjega menedžmenta postanejo del celovitega spreminjanja organizacije dela k večji avtonomiji zaposlenih pri določanju organizacije in poteka dela, večje časovne in prostorske prilagodljivosti ter spremembah upravljanja, ki ne temelji več na nadzoru, ampak zaupanju.

Podjetniške prakse pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti vključujejo dopuste zaradi družinskih razlogov (kot dodatek z zakonom določenih dopustov, prekinitev kariere, izredni dopusti), spremenjeno organizacijo dela (gibljiv delovni čas/prostor, kot npr. skrajšan delovni čas ali delo doma), praktična pomoč pri varstvu in negi otrok in drugih družinskih članov ter usposabljanja in informiranja zaposlenih (OECD, 2001). Novejše raziskave v Evropi (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004) kažejo, da podjetja, ki uvajajo

programe za usklajevanje dela in zunajdelovnega življenja ("work-life balance"), prihranijo 16 evrov na vsak evro, ki ga vložijo v programe.⁴

Rezultati analize družini prijaznih politik in praks v organizacijah iz držav z različnimi sistemi blaginje, kot so Švedska, Nizozemska, Velika Britanija, Portugalska in Slovenija, avtoric Černigoj Sadar in Vladimirov (2004: 269–278)⁵, kažejo na prevladujoče nenapisane/neformalne politike, ki posredno ali neposredno vplivajo na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja v Sloveniji.⁶

Politiko enakosti oz. raznolikosti možnosti imajo izoblikovano v Sloveniji v tretjini organizacij, toda ta politika najpogosteje ni napisana. Prožne oblike dela so prisotne v 56,4 % organizacij v Sloveniji. »V Sloveniji je uvedba politik enakih možnosti in prožnih oblik dela povezana le z velikostjo organizacije; čim večja je organizacija, več družini prijaznih politik uvaja, in to neformalno. Vpliv deleža žensk, starih do 45 let, na uvajanje za družine prijaznih politik statistično ni značilen.« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004:271)

Mednarodna primerjava je pokazala, da v pogostosti uvajanja prožnih oblik dela s potencialno negativnimi vplivi na zaposlene prednjačita Slovenija in Velika Britanija, k temu po vsej verjetnosti prispevajo tudi visoki deleži organizacij iz industrije in kmetijstva v vzorcih teh držav. (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 272). V vseh proučevanih državah v povprečju organizacije uporabljajo manj prožnih oblik dela s potencialno pozitivnimi vplivi v primerjavi z negativnimi, toda najmanj pogosto se pozitivne prožne oblike dela uporabljajo v Sloveniji in na Portugalskem. Medtem ko se v drugih državah najpogosteje uveljavlja delo za krajši delovni čas, je v Sloveniji najbolj pogosto zaposlovanje za določen čas (uporablja ga 99 odstotkov organizacij). Najmanj sta uveljavljena delo na daljavo in delo na domu.

Družini prijazni programi se v slovenskih organizacijah redko pojavljajo. Povezav med značilnostmi organizacij in uvajanjem za družine prijaznih programov ni, z izjemo strukture izobrazbe zaposlenih. Tiste organizacije v Sloveniji, ki imajo delež diplomantov z več kot srednjo izobrazbo nad povprečjem, pogosteje uvajajo za družine prijazne programe. Poleg omenjenih programov v Sloveniji dobra tretjina organizacij omogoča v nujnih primerih dodaten krajši dopust. Takšni programi se uveljavljajo predvsem v organizacijah, ki imajo več kot 600 zaposlenih. Četrtnina organizacij omogoča tudi daljši dopust, če ima zaposleni hudo bolnega sorodnika/sorodnico; v ospredju so predvsem organizacije, ki se ukvarjajo s tržnimi storitvami; to zaposlenim omogočata kar dobri dve petini organizacij.

Raziskava o starših in delu v Sloveniji

V tem poglavju bodo predstavljeni le nekateri rezultati empirične raziskave, in sicer uporaba različnih oblik starševskih dopustov, oblike varstva otrok in problemi usklajevanja starševskih in delovnih obveznosti z vidika spolnih razlik, ter razlik med različnimi starostnimi skupinami in skupinami z različno stopnjo izobrazbe.

⁴ V podjetju Xerox iz V. Britanije so izračunali, da so z uvajanjem gibljivega delovnega časa in starševskih dopustov v zadnjih 5 letih prihranili milijon funtov.

⁵ Opravljene v okviru mednarodne CRANET raziskave.

⁶ Raziskava je v bila Sloveniji opravljena na vzorcu 205 organizacij z več kot 200 zaposlenimi.

Metodološki pristop

Empirični del raziskave je bil izveden s telefonskimi anketami na Centru za raziskovanje javnega mnenja v novembru 2004. Izhodišče za vzorčenje je bilo 7500 telefonskih števil na območju Slovenije. Telefonske številke fizičnih oseb so bile izbrane proporcionalno v vseh omrežnih skupinah. Vzorec števil je bil naključen. Kriterijem raziskave, to je gospodinjstvo, ki ima vsaj enega otroka starega do 7 let, je ustrezalo 880 poklicanih števil. Realiziranih je bilo 608 telefonskih intervjujev s starši otrok. Delež staršev, ki so privolili v intervju, je bil 69 %. Vsak starš je odgovoril na 31 vprašanj.

Osnovne značilnosti vzorca so razvidne iz tabel 1 do 4. V vzorcu je bilo 608 oseb, od tega 470 žensk in 138 moških. V vzorcu prevladujejo ženske, osebe v starosti od 31 do 40 let in tisti, ki imajo srednjo ali visoko izobrazbo in so zaposleni. Če osnovne demografske in zaposlitvene karakteristike vzorca staršev primerjamo z značilnostmi podvzorca za skupino staro od 20 do 45 let (ki vključuje tako tiste, ki imajo otroke, kot tiste, ki jih nimajo), ki je bila izločena iz vzorca za Anketo o delovni sili (ADS-SURS, 2003) ugotovimo odstopanja, ki so delno povezana z družinskim življenjskim ciklom in delno tudi s tem, da v vzorcu staršev prevladujejo ženske, ki dosegajo v tej starostni skupini višjo izobrazbo kot moški. Matere so tiste, ki preživijo več časa doma z otroki kot očetje in so torej tudi bolj dosegljive po telefonu. Kriterij izbora staršev je bila starost otroka do 7 let, zato v našem vzorcu prevladujejo osebe stare od 31 do 40 let, kar je rezultat odlaganja odločitve za prvega otroka v drugo polovico dvajsetega leta starosti. Odločilno za vstop v starševstvo je končanje šolanja in redna zaposlitev (Černič Istenič, 1999), zato so deleži zaposlenih v našem vzorcu višji in deleži šolajočih nižji v primerjavi s starostno skupino od 20 do 45 let iz podvzorca ADS, medtem ko je delež brezposelnih le nekoliko nižji. Sorazmerno visok pa je delež gospodinj v vzorcu staršev. Starši v našem vzorcu imajo tudi višjo stopnjo izobrazbe ravno zaradi dejstva, da med njimi praktično ni tistih, ki bi bili v rednem izobraževalnem procesu.

Večina anketiranih prebiva v mestih, največ jih je v manjših krajih ali mestih (30 %), sledijo Ljubljana in Maribor (16 %) ter druga večja mesta (12 %), na podeželju živi dobri dve petini anketiranih.

Kljub sorazmerno visoki stopnji izobrazbe večina staršev (87 %) prejema otroški dodatek.

Tabela 1.

	Spol anketirane osebe	Vzorec staršev	ADS 03*
		%	%
1-	Moški	23	50
2-	Ženska	77	50

Tabela 2.

Starost anketirane osebe		Vzorec staršev	ADS 03*
		%	%
1-	Do 30 let	29	47
2-	Od 31 do 40 let	59	32
3-	41 let in več	11	21

Tabela 3.

Izobrazba anketirane osebe		Vzorec staršev	ADS 03*
		%	%
1-	OSNOVNA	7	14
2-	KONČANA POKLICNA	13	
3-	KONČANA SREDNJA	42	70**
4-	KONČANA VIŠJA ALI VISOKA	38	16

* Vir: SURS, 2003, Anketa o delovni sili 2003/2; izračuni za podvzorec oseb starih od 20 - 45 let (Ignjatović, 2005)

** končana poklicna in končana srednja

Tabela 4.

Zaposlitveni status anketirane osebe		vzorec staršev	ADS 03*
		%	%
1	ZAPOSLENI V GOSPODARSTVU	43	72***
2	ZAPOSLENI V NEGOSPODARSTVU	34	
3	SAMOZAPOSLENI	6	
4	KMET	1	
5	GOSPODINJA	4	1
6	UPOKOJENEC	1	1
7	ŠTUDENT, DIJAK	1	14
8	BREZPOSELN	9	11
9	DRUGO...	0	1

*** zaposleni, samozaposleni in kmetje

Največ staršev je poročenih (72 %) ali živi v zunajzakonski skupnosti (23 %), 1 % je razvezanih in 3 % samskih/nikoli poročenih. **Partnerji/partnerice** anketiranih oseb imajo v povprečju nekoliko nižjo izobrazbo kot anketiranci, vendar tudi v tej skupini prevladujejo tisti s končano srednjo (44 %) in višjo ali visoko (28 %) izobrazbo.

Zaposlitvene razmere anketiranih oseb in njihovih partnerjev/partneric

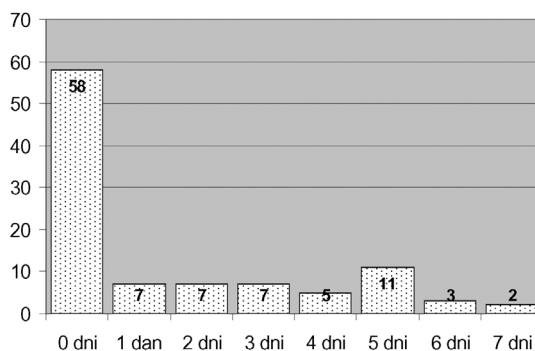
Večina anketirancev (509) je sicer bila zaposlenih in je imela pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Prevladujejo zaposlitve v javnem sektorju (54 %). Večina je bila zaposlenih v storitvenem sektorju, in sicer 42 % v javnih storitvah in 34 % v tržnih storitvah ter manjšina v industriji (21 %). Skoraj četrtnina (23 %) anketiranih je imela vodilni položaj. Čeprav med starši prevladujejo standardne oblike zaposlitve, pa je dobra petina ali v izjemno nepredvidljivi situaciji zaradi zaposlitve za določen čas ali je nezaposlena. Le izjemoma se takšne neugodne situacije pojavljajo tudi pri njihovih partnerjih/partnericah.

Tabela 5.

Vrsta pogodbe o zaposlitvi anketirane osebe	%
1- ZA NEDOLOČEN ČAS	78
2- ZA DOLOČEN ČAS	14
3- SAMOZAPOSLJEN	7
4- drugo, ne vem, b.o.	1

Dobri dve petini staršev je preživel več kot 8 ur na delovnem mestu en dan ali več v tednu pred anketiranjem. Polovica izmed njih pa je **bila v službi več kot osem ur štiri do sedem dni v tednu**. 16 % anketiranih pa dela v službi več kot 8 ur od pet do sedem dni v tednu.

Slika 1: Delež oseb, ki so bile pretekli teden v službi več kot 8 ur



Skoraj dve tretjini moških (63 %) je vsaj dan ali več dni na teden delalo več kot osem ur, medtem ko je med ženskami takih le dobra tretjina (35 %). Razlike med materami in očeti so zanemarljive pri podaljšanem delovnem času dan do tri dni v tednu, izrazite pa pri teh, ki so imeli podaljšan delovni čas 4, 5 ali 6 dni. Nadpovprečno več dolgih delavnikov imajo visoko izobraženi starši (47 %), samozaposleni (63 %), kmetje (50 %), tisti na vodilnih položajih (65 %) in tisti ki prebivajo v Ljubljani ali Mariboru (49 %).

Starševski dopusti

Skoraj polovica anketirancev (49 %) je imelo 2 otroka, 33 % jih je imelo enega otroka in 14 % tri otroke, ostali so imeli več otrok. Več otrok v primerjavi s povprečjem imajo starejši, gospodinje, kmetje in tisti, ki živijo na podeželju. Večina živi v štiričlanskih gospodinjstvih (46 %), sledijo tričlanska (25 %) in petčlanska gospodinjstva (17 %).

Tabela 6.

Starost otrok	Najmlajši
	%
do 1 leta	16
1 do 3 let	37
3 do 7 let	46
več kot 7 let	0
b.o.	1

Zanimale so nas različne oblike odsotnosti z dela pri najmlajšem otroku, kot so bolniški dopust pred porodom, porodniški dopust, dopust za nego in vzgojo otrok, očetovski dopust, podaljšan dopust zaradi rojstva dvojčkov ali zdravstvenega stanja otroka, posvojiteljski, rejniški dopust, delo s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem prvem letu starosti in neplačan dopust. Zaradi sorazmerno majhnega števila staršev, ki so imeli otroke stare do dveh let večina staršev ni imela možnosti izkoristiti ugodnosti, ki jih prinaša nova zakonodaja.

Bolniški dopust pred porodom, ki je v povprečju trajal 109,5 dneva je izkoristilo 60 % mater. Podatek kaže, da je sorazmerno visok delež mater imelo ali rizično nosečnost ali pa zelo neugodne delovne pogoje, ki so bili škodljivi za nosečo žensko. Iz teh razlogov bi bilo smiselno narediti poglobljeno študijo o tem problemu. Najdaljše trajanje bolniškega dopusta pred porodom, v povprečju 186 dni, so imele razvezane ženske, sledijo matere z najnižjo izobrazbo (148 dnevi), najkrajšega pa tiste s poklicno šolo (94 dnevi). Več kot 10 dni nad povprečjem so bile na bolniškem dopustu gospodinje, zaposlene v tržnih storitvah in industriji ter matere, ki bivajo v krajih, ki pokrivajo telefonske omrežne skupine Ljubljano in Celje.

Porodniški dopust⁷. O koriščenju porodniškega dopusta je poročalo 91,9 % anketirank in 12,3 % anketiranih moških.

35 % anketiranih očetov je izkoristilo povprečno 14 dni očetovskega dopusta.

⁷ Menimo, da je za razumevanje podatkov pri odgovorih glede koriščenja in trajanja porodniškega dopusta in dopusta za nego in vzgojo otrok potrebno upoštevati verjetnost, da so zaradi pogoste uporabe termina "porodniški dopust" kot sinonima za celotno odsotnost od dela po rojstvu otroka (porodniški + dopust za nego in vzgojo otrok) mnoge anketirane osebe pri odgovoru o porodniškem dopustu govorile o dopustu za nego in vzgojo otrok in/ali o obeh dopustih skupaj. Iz teh razlogov moramo dobljene podatke zaradi konceptualnih nejasnosti obravnavati z resnim zadržkom.

Tudi pri koriščenju očetovskega dopusta je pomemben zakonski status, stopnja izobrazbe in sektor dejavnosti. Moški, ki živijo v zunajzakonski skupnosti so izkoristili več dopusta (22 dni) kot poročeni (10 dni). Podpovprečno število dni očetovskega dopusta so izkoristili očetje z osnovno (8 dni) in poklicno šolo (10 dni), nad povprečjem (16 dni) pa tisti s srednjo. Nadpovprečno število dni so izkoristili samozaposleni očetje, zaposleni v javnem sektorju in javnih storitvah ter tisti, ki živijo na podeželju.

Podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otrok je izkoristilo malo manj kot 10 % anketiranih oseb - povprečno 63 dni. Razmerje med spoloma je v korist mater, ki so imele povprečje več kot dva meseca (69 dni) v primerjavi z očetmi, pri katerih je povprečje 17 dni.

Pravico do dela s skrajšanim delovnim časom do tretjega leta starosti otroka je izkoristilo 3 % anketiranih oseb, in to povprečno 332 dni - ženske 350 dni, moški pa 10 dni. Bistveno nad povprečjem je bilo trajanje tega dopusta pri anketirankah, ki so navedle svoj aktualni status kot gospodinje (630 dni) in pri tistih, ki so navedli, da so brezposelni (450 dni). Veliko daljši dopust so izkoristili zaposlene za nedoločen čas (419 dni) kot tisti s pogodbami za določen čas (98 dni) ali samozaposleni (95 dni). Nadpovprečno število dni tega dopusta navajajo tudi starši na podeželju (402 dneva).

Neplačani dopust in dopust za nego dvojčkov oz. več otrok pa je izkoristilo približno po 1 % anketiranih staršev.

Sorazmerno dolgo trajanje odsotnosti z dela zaradi razlogov, povezanih s starševstvom pri gospodinjah in brezposelnih nakazuje dejstvo, da je bila dolga odsotnost tudi eden izmed razlogov za prekinitev delovnega razmerja.

Varstvo otrok

Oblike rednega varstva otrok

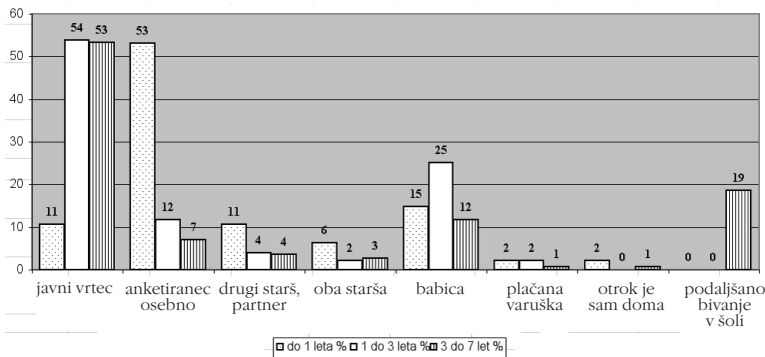
Starše smo vprašali, kakšno obliko rednega varstva imajo za najmlajšega otroka. Skoraj polovica (46 %) vprašanih je imela otroke v javnem vrtcu/otroških jaslih. Druga najpogostejša oblika rednega varstva s skoraj enakimi odstotki sta varstvo pri babici/starih starših (17 %) in anketirane osebe (16 %). Starši, ki se pri varstvu otrok izmenjujejo, so v manjšini (3 %). Otroci 9 % anketirancev so že v šoli in čas po končanem pouku preživijo v podaljšanjem bivanju. Matere (20 % anketirank in 20 % partneric anketirancev) statistično značilno bolj pogosto redno varujejo svoje otroke kot očetje (4 % anketirancev). Najbolj pogosto uporabljajo javne vrtnice samske ženske (62 %), medtem ko je za tiste, ki so razvezani (33 %) in tiste, ki živijo v izvenzakonski skupnosti (39 %), ta oblika varstva manj pogosta kot pri drugih starših. Srednje, višje in visoko izobraženi starši prednjačijo pri izbiri javnih vrtnic za redno obliko varstva svojih otrok (49 %) v primerjavi s starši s poklicno (35 %) in osnovno šolsko (41 %) stopnjo izobrazbe. Tudi zaposleni za določen ali nedoločen čas bolj pogosto izberejo vrtnice v primerjavi s samozaposlenimi. Najpogosteje

javne vrtce uporabljajo v Ljubljani in Mariboru (58 %), najmanj pa na podeželju (40 %), kjer imajo člani in članice širše družine še vedno najbolj pomembno vlogo pri varstvu otrok.

Večina staršev sama varuje otroke stare do enega leta ali pa jim pri tem pomagajo otrokovi stari starši (v glavnem babice), le dobra desetina staršev se odloči za javni vrtec. Več kot polovica otrok (54 %) starih od enega do treh let pa je vključenih v javne vrtce, na drugem mestu so babice (25 %) in na tretjem starši (18 %).

Toda, če je v drugi skupini otrok formalna oblika varstva otrok (vrtci) skoraj izenačena z neformalnimi/ zasebnimi oblikami varstva otrok (starši, stari starši, plačana varuška), pri otrocih od tretjega do sedmega leta starosti prevladujejo formalne oblike javnega varstva, kot so vrtce ali podaljšano bivanje v šoli (Slika 2).

Slika 2: Oblike rednega varstva najmlajšega otroka



Izjemoma (manj kot v 1 %) starši omenjajo za prvo obliko rednega varstva zasebni vrtec, člane razširjene družine, sosede ali starejšega otroka.

Kot druga najpogostejša oblika rednega varstva najmlajšega otroka so bili omenjeni stari starši (36%) in starši otrok (eden ali oba starša - 21%). Če upoštevamo prvo in drugo obliko rednega varstva najmlajših otrok ugotovimo izjemno velik pomen starih staršev/babice, ki po pogostosti presega javne vrtce/jasli, slednji so namreč na drugem mestu. Kar 30 % staršev pa ne omenja druge oblike varstva otrok, kar pomeni, da v kriznih situacijah ne morejo računati na pomoč osebe, ki jo poznajo.

Večina staršev (68 %) ima varstvo zunaj doma. Po najmlajšega otroka v vrtec ali varstvo hodijo sami, običajno hodi otrokova mati ali pa oba starša izmenično. Med tistimi, ki hodijo iskat otroka v varstvo, je 51 % anketirank in 24 % partneric anketirancev; med moškimi pa je takih le 20 % anketirancev in 11 % partnerjev anketirank. Pogosto priskočita na pomoč tudi stara starša/ babica (9 %), ki pomagajo predvsem samskim, visoko izobraženim in staršem, ki živijo v večjih mestih. Med starši, ki hodijo po otroka v vrtec, jih je nadpovprečno veliko s poklicno izobrazbo in samozaposlenih.

Skoraj polovica (46 %) staršev, ki imajo otroka v vrtcu/varstvu, običajno ne hodi po otroka sama, zaradi delovnih obveznosti. Delovne obveznosti je navedlo več moških (67 %) kot žensk (58 %), več samskih in tistih, ki živijo v zunajzakonskih skupnostih (67 %), kot razvezanih (50 %) in poročenih (58 %). Čim višja je izobrazba staršev, tem več jih je med njimi, ki ne morejo po otroka v vrtec zaradi delovnih obveznosti.

Večini staršev (67 %) delovni čas vrtcev ustreza, nezadovoljnih s tem pa je 17 % staršev.

Skoraj polovici (47 %) staršev bi ustrezalo, da so vrtci odprti po 16.00 uri. Dobra petina anketiranih staršev bi želela, da so vrtci odprti tudi ob koncu tedna, takšne želje imajo predvsem samski starši in tisti z osnovno šolo.

Popoldansko varstvo otrok

Zanimalo nas je, kdo je z otrokom potem, ko pride iz rednega varstva oz. popoldne. Pri skoraj polovici primerov (45 %) so to starši. Ženske bolj pogosto skrbijo za otroke v popoldanskem času (58 % anketirank in 31 % partneric anketirancev) v primerjavi z moškimi (10 % anketiranih moških in 4 % partnerjev anketiranih žensk). V skoraj tretjini primerov si v popoldanskem času delita skrb za otroka oba starša. Babice v popoldanskem času skrbijo predvsem za otroke samskih staršev in študentov. Kot druga oblika popoldanskega varstva otrok so najbolj pogosto navedeni babica (27 %) in očetje otrok.

Problemi staršev pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja *Težave pri iskanju službe*

Skoraj četrtina staršev (23 %) je izjavila, da so jih *delodajalci spraševali o načrtih glede otrok* pri pogovorih o zaposlovanju ali napredovanju. To izkušnjo imajo predvsem ženske (28 %) stare do 40 let. Tudi moški se ne izognejo takšnim vprašanjem, predvsem v starostnem obdobju med 31 in 40 letom (11 %). Pogosteje to vprašanje zastavljajo samskim ali razvezanim in tistim staršem, ki imajo več kot srednjo šolo in živijo v Ljubljani ali Mariboru. Informacije o nameravanem starševstvu so lahko tudi eden izmed razlogov, da starši ostajajo brezposelni, saj ima skoraj tretjina brezposelnih izkušnje s takšnimi vprašanji delodajalcev. Razlik med tem ali so starši zaposleni v gospodarstvu ali negospodarsvu kot tudi med javnim in zasebnim sektorjem ni.

Težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti je izkusila dobra petina (22 %) anketirank in le 3 % anketirancev; predvsem so to ženske, stare do 40 let. Najpogosteje imajo te težave razvezani in poročeni. Več težav kot ostali pri iskanju službe imajo starši z osnovnošolsko izobrazbo, zaposleni v zasebnem sektorju in zaposleni za določen čas (22%). Očitno so načrtovanje starševstva ali starševske obveznosti povezane s pridobivanjem zaposlitvenega statusa, saj je kar dve petini brezposelnih in skoraj enak delež žensk izjavilo, da so imele težave pri iskanju službe.

Nezakoniti podpisi pogodb o soglasni prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva so razmeroma redki, le 2 % staršev ima take izkušnje. Ta izkušnja je najpogostejša pri starših, starih do 40 let. Delodajaci/delodajalke želijo vnaprej preprečiti diskontinuitete v delovnem procesu predvsem pri zaposlovanju študentov/ študentk in v zasebnem sektorju.

Negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero

Negativne izkušnje povezane s kariero so v primerjavi z drugimi negativnimi izkušnjami najmanj pogoste. Najbolj pogosto (16 %) so starši omenjali, da jim je bila *onemogočena zaposlitev na zaželenem delovnem mestu*. To se je pogosteje zgodilo anketirankam (18 %) kot anketirancem (9 %). V starostnem obdobju od 31–40 let pa je ta izkušnja skoraj trikrat pogostejša (17 %) pri anketirankah kot pri anketirancih (6 %). Spolnih razlik glede te izkušnje pa ni po 41. letu starosti, doživeli jo je vsak deseti anketirani. Zaznava blokade je najbolj pogosta pri samskih anketirankah (33 %), osebah z osnovno šolo (26 %) ter brezposelnih (28 %).

Izkušnja *onemogočenega napredovanja* je neposredno povezana s spolom in je petkrat bolj pogosta pri materah kot pri očetih. Tudi dinamika teh izkušenj v različnih starostnih obdobjih je spolno pogojena. Pri moških s starostjo upada in noben moški po 40 letu ne poroča o omejevanju napredovanja, medtem ko pogostost te izkušnje pri ženskah narašča do 40 leta in potem upade. (Tabela 7) Bolj pogosto kot ostalim je onemogočeno napredovanje razvezanim (22 %) in samskim (24 %) materam.

Tabela 7: *Onemogočeno napredovanje po rojstvu najmlajšega otroka*

	Ženske - %	Moški - %
Starost:		
Do 30 let	9,7	4,5
31 - 40 let	11,6	2,3
41 let in več	7,5	0,0
Skupaj	10,0	2,0

Le malo anketiranim (4 %) je bilo po rojstvu otroka *dodeljeno nižje delovno mesto ne da bi to želeli*. Tudi v tem primeru je ta *izkušnja pogostejša pri anketirankah (5 %) kot anketirancih (1 %)*. S starostjo pri anketirankah pogostost te izkušnje narašča, in sicer od 3 % v obdobju do 30. leta, na 6 % v obdobju od 31. do 40. leta do 5 % po štiridesetem letu starosti. Anketiranci redko omenjajo to izkušnjo (1 % v starostnem obdobju od 31 do 40 let). Prisilno mobilnost navzdol najpogosteje omenjajo razvezane (22 %) in brezposelni (7 %).

Dolg delovnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka

Dobra četrtina anketiranih (26 %) je izjavila, da so morali *po rojstvu najmlajšega otroka delati več kot osem ur na dan*. O dolgem delovniku pogosteje poročajo moški, predvsem tisti v starostnem obdobju do 30 let; dobri dve petini moških (41 %) s predšolskimi otroki dela ali je delalo več kot 8 ur na teden; delež anketirancev z dolгим delovnikom se sicer zmanjša (27 %) v starostni skupini od 31 do 40 let, v starejši skupini pa se zopet poveča. Dobra petina žensk je obremenjena z dolгим delovnikom; najpogosteje (26,7 %) o tem poročajo anketiranke, stare od 31 do 40 let. Dolg delovnik je povezan tudi s stopnjo izobrazbe, najpogosteje ga izkušijo anketiranci, ki imajo srednjo izobrazbo in tisti z več kot srednješolsko izobrazbo. Tudi pri anketirankah je dolžina delovnika povezana s stopnjo izobrazbe; o dolgem delovniku najpogosteje poročajo anketiranke s srednješolsko in visokošolsko izobrazbo. O dolgem delovniku poročajo predvsem zaposleni v gospodarstvu, zaposleni v zasebnem sektorju in kmetje.

Tudi o osebni izkušnji *dodatnih obremenitev na delovnem mestu* poroča več anketirank (16 %) kot anketirancev (11 %). Pri slednjih so tudi variacije v različnih starostnih obdobjih majhne. Skoraj petina anketirank (19,0 %) v starosti od 31 do 40 let doživlja dodatne obremenitve na delovnem mestu, ta delež se zmanjša za skoraj polovico pri mlajših generacijah žensk. Najpogosteje omenjajo dodatne obremenitve anketiranci, ki imajo poklicno izobrazbo, medtem ko anketiranci z višjo ali visokošolsko izobrazbo o tem redko poročajo. O dodatnih obremenitvah pogosteje kot preostale skupine poročajo zaposleni v gospodarstvu in brezposelni.

Poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka

Poslabšanje odnosov z nadrejenimi anketirani pogosteje (10 %) omenjajo kot *poslabšanje odnosov s sodelavci* (5 %). Probleme v odnosih z nadrejenimi imajo ženske bolj pogosto (13 %) kot moški (3 %), to so predvsem izkušnje anketirank starih do štirideset let. Anketiranci, stari do 30 let, ne omenjajo teh negativnih izkušenj, po tem letu pa ostaja delež anketirancev s temi izkušnjami razmeroma konstanten. Delež anketiranih, ki poročajo o poslabšanju odnosov z nadrejenimi, se manjša s stopnjo izobrazbe, in sicer s 16 % med tistimi, ki imajo osnovno šolo, na 7 % med tistimi, ki imajo višjo ali visokošolsko izobrazbo. Najslabše izkušnje imajo ženske z osnovnošolsko in poklicno izobrazbo. Poudariti pa je treba, da očetje z višjo ali visokošolsko stopnjo izobrazbe takšnih izkušenj ne omenjajo. Poslabšanje odnosov sorazmerno pogosto omenjajo tudi brezposelni (21 %).

Izkušnja s *poslabšanjem odnosov s sodelavci* je razmeroma redka (5 %), doživljajo jo predvsem anketiranke (7 %) in v značilno manjši meri anketiranci (1 %). Med anketirankami, starimi od 31 do 40 let, je največ (9 %) takih, ki imajo to negativno izkušnjo, najmanj takšnih je med anketirankami, starimi več kot štirideset let (2 %). Anketiranke s poklicno šolo so najpogosteje omenjale poslabšanje odnosov (9 %) s sodelavci. Glede na zaposlitveni status imajo negativne izkušnje večinoma

študenti/šudentke (11 %). Med tistimi, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, je še enkrat več takšnih anketiranih (6 %) v primerjavi s tistimi, ki imajo pogodbo za določen čas (3 %).

Prekinitve delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka

O tem, da jim je *delodajalec prekinil delovno razmerje*, poroča 6 % staršev. *Prekinitve delovnega razmerja omenja več kot vsak deseti anketirani star do 30 let*; delež anketiranih s to izkušnjo se v starosti od 31 do 40 let zmanjša za več kot polovico, anketirani, stari več kot štirideset, pa je tako rekoč ne omenjajo tega. Delodajalec je prekinil delovno razmerje več kot četrtini tistim, ki so zdaj brezposelni (28 %).

Je pa izkušnja prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca/ delodajalke pomembno pogostejša pri anketirankah (8 %) kot pri anketirancih (2 %). *Več kot usaka deseta anketiranka v starosti do trideset let je doživela prekinitve delovnega razmerja* s strani delodajalca; ta delež se pri anketirankah, starih od 31 do 40 let, zmanjša na 5 %; takšnih izkušenj anketiranke, stare več kot 40 let, nimajo. Ta izkušnja se pojavlja predvsem pri samskih anketirankah, anketirankah, ki imajo osnovnošolsko izobrazbo, in anketirankah s poklicno izobrazbo.

Prekinitve delovnega razmerja so izkusili očetje po tridesetem letu starosti, prizadeti so predvsem tisti s poklicno (4 %) in srednjo (3 %) izobrazbo; takšnih izkušenj moški z visoko izobrazbo ne omenjajo.

Dostikrat so *zaradi nevzdržnih razmer prekinili delovno razmerje anketirani sami*, to izkušnjo je omenilo 6 % staršev. O takšnih izkušnjah najpogosteje poročajo razvezane, gospodinje, študenti/šudentke, brezposelni in samozaposleni (od 15 % do 9 %).

O prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer pogosteje poročajo anketiranke (6 %) kot anketiranci (4 %). Odnos med prekinitvijo delovnega razmerja in starostnimi kategorijami pri očetih ni premosorazmeren, starost po štiridesetem letu je najbolj kritično obdobje. Pri anketirankah pa je prav nasprotno - obdobja do štiridesetih let se nakazujejo kot bolj kritična.

Prekinitve delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer je povezana tudi s stopnjo izobrazbe. Najvišji deleži se pojavljajo med anketiranci, ki imajo srednjo stopnjo izobrazbe (6 %), in tistimi s poklicno izobrazbo (4 %). Pri anketirankah, ki se odločijo za ta korak, jih je največ med tistimi, ki imajo poklicno izobrazbo (14 %), najmanj pa med tistimi, ki imajo visoko (5 %).

Podobne rezultate kot pri prekinitvi delovnega razmerja s strani delodajalca ugotavljamo tudi pri prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer. Med višje in visoko izobraženimi anketiranci je takih 2 %, pri anketirankah z enako stopnjo izobrazbe pa 5 %. Omenjeni deleži sicer niso visoki, so pa pomembni za razumevanje življenjskih razmer mladih staršev, saj kažejo na izredno stresno situacijo, ki ima negativne psihološke, socialne in materialne posledice.

Sklep

Raziskava, ki smo jo predstavili, je potrdila, da starševstvo vpliva na zaposlitvene in delovne izkušnje moških in žensk v Sloveniji. Matere uporabljajo značilno več različnih oblik starševskih dopustov kot očetje, to pa kaže, da za nego in razvoj predšolskih otrok skrbijo *predvsem ženske*. To potrjujejo tudi podatki o najpogostejših rednih in občasnih oblikah varstva najmlajšega otroka v različnih starostnih obdobjih – med tistimi, ki sami redno večino dneva skrbijo za varstvo in vzgojo otrok, in tistimi, ki hodijo po otroke v vrtec/ varstvo, je več žensk kot moških. To kaže na potrebo po *ukrepih za spodbujanje dejavnejše starševske vloge moških*.

Starši uporabljajo najbolj pogosto institucionalne oblike varstva (vrtci/jasli/podaljšano bivanje) – vanje je vključena večina najmlajših otrok anketiranih staršev. Druga najbolj pogosta redna oblika varstva otrok so stari starši, predvsem babice. Veliko pa je staršev, ki sami ali pa s pomočjo partnerja/partnerice poskrbijo za redno varstvo otrok.

Skoraj polovica staršev, ki ima otroka v vrtcu/varstvu, ga *ne hodi iskat v vrtec/varstvo* sama. Najbolj pomembna razloga za to sta delovne obveznosti staršev in neustrezen odpiralni čas vrtcev. *Delavniki daljši kot 8 ur* so pogosta praksa staršev predšolskih otrok. Tudi ti podatki kažejo tradicionalno razdeljene vloge spolov. Ženske predvsem skrbijo za otroke; *moški* so med temi, ki so v službah več kot 8 ur večino dni v tednu. Le 3,8 % staršev je izkoristilo pravico do skrajšanega delovnega časa po dopolnjenem prvem letu starosti otroka. Podatki torej nakazujejo, da se starši prilagajajo kulturi dolgih delovnikov kljub starševskim obveznostim. *Ukrepi, ki bi preprečevali, da bi dolgi delavniki postali norma za večino dni v tednu in prilagoditev delovnega časa vrtcev* potrebam staršev, bi nedvomno rešili kar nekaj problemov usklajevanja starševskih in družinskih obveznosti.

Negativne izkušnje z zaposlovanjem in na delovnem mestu *ima več žensk kot moških*. *Težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti* je imela *dobra petina anketirank in le 3 % anketirancev*, posebej prizadete so ženske v mlajših starostnih skupinah. Tudi *dodatne obremenitve* na delovnem mestu so pogostejše pri *materah kot pri očetih*. *Napredovanje na delovnem mestu* je bilo onemogočeno vsaki deseti ženski in 2 % anketiranih moških. O poslabšanju odnosov z nadrejenimi po rojstvu najmlajšega otroka pa poroča 13 % anketirank in le 3 % anketirancev. Pri *ekstremno negativnih izkušnjah*, kot je prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca, *so razlike med moškimi in ženskami še večje*, na primer več kot vsaka deseta ženska, stara do trideset let, poroča o tej izkušnji, anketiranci v tej starostni skupini pa o tej izkušnji ne poročajo.

Rezultati študije kažejo, da se zaradi starševstva kopičijo negativne izkušnje, ki se končajo tudi z brezposelnostjo. Ženske po rojstvu otrok zaradi negativnih izkušenj na delovnem mestu pogosteje odidejo s trga delovne sile kot moški; v našem vzorcu je med anketirankami več kot trikrat višji delež brezposelnih v primerjavi z anketiranci. Tudi med gospodinjami je kar nekaj takih, ki so imele negativne izkušnje na trgu delovne sile.

Kopičenje negativnih izkušenj je večje pri materah kot pri očetih. Zanimivo je tudi, da se s starostjo stabilnost položaja očetov na delovnem mestu povečuje,

medtem ko so te značilnosti pri materah izražajo v veliko manjši meri ali pa jih ni. Izobrazba pri očetih bolj pripomore k zmanjšanju negativnih izkušenj kot pri materah. Najbolj so izpostavljene negativnim izkušnjam mlade in razvezane ter sameške matere. Zato bi jim bilo treba posvetiti posebno pozornost pri uveljavljanju ukrepov za izboljšanje delovnega življenja in možnosti na trgu delovne sile za starše.

Spolne vloge na področju dela in v družinah odražajo v družbi uveljavljeno pojmovanje dela, moškosti/ženskosti ter javnega/zasebnega. Še vedno prevladujejo pojmovanje dela kot javne, plačane in moške aktivnosti ter družine kot zasebnega prostora ne-dela in ženske domene se le počasi spreminja. Dominanten (pogosto impliciten) diskurz stereotipnega določanja vlog spolov je v praksi doprinesel k segregaciji žensk tako, da delajo v slabše plačanih panogah in statusno nižjih delovnih mestih, obenem pa opravijo večino gospodinjskega in skrbstvenega dela. Po drugi strani pa je takšna situacija onemogočala moškim udeležbo v neplačanem delu in enakopravno starševstvo. Socialne politike pri nas so takšno spolno delitev dela sprejele in se usmerile predvsem na ženske z dostopnimi vrtci, ugodnimi starševskimi dopusti in zagotovljenimi delovnimi mesti po končanju rodniškega/starševskega dopusta. Tako je gospodinjsko delo in skrbstveno delo ostajalo obveznost žensk. Vsaj na konceptualni ravni in počasneje v praksi se danes rahlja stroga delitev spolnih vlog ter neenakovredno vrednotenje področij dela in družine. Novo pojmovanje dela vključuje neplačano delo in izpostavlja pomen emocionalnega dela. To vpliva tudi na videnje družine kot prostora neplačanega dela, ki je družbeno in ekonomsko pomembno. K tem spremembam pripomorejo tudi spremenjeni načini zaposlovanja in organizacije dela žensk in moških, ekonomski dejavniki (globalizacija, zaostrene gospodarske razmere), staranja prebivalstva ter pluralizacija tako strukture kot načinov življenja družinskih skupnosti. Počasi se spreminjajo tudi razmerja glede nadrejenosti javne sfere/plačanega dela in moškosti nad zasebno sfero/skrbstvenega dela in ženskosti.

Na osnovi empiričnega gradiva, ki je bilo zbrano z anketo, analize rezultatov drugih empiričnih raziskav in relevantnih teoretičnih virov ugotavljamo, da bi k lažjemu usklajevanju dela in starševstva pripomogle:

1. redefinicija dela in načinov doseganja učinkovitosti v delovnih organizacijah v smeri, ki bi upoštevala potrebe zaposlenih, preseгла kulturno dominacijo plačanega dela nad vsemi drugimi oblikami dela ter s tem pripomogla h kakovosti delovnega življenja, ki je v interesu zaposlenih in delodajalcev,
2. spremembe v pojmovanju spolnih vlog moških in žensk, ki bi omogočale enakopravnejšo delitev starševskih in drugih obveznosti, ki so tradicionalno povezane z zasebnostjo in ženskami.

Zavzemanje za enakopravnost spolov pri usklajevanju dela in zasebnega življenja pomeni zavzemanje za drugačne organizacije in drugačno delitev dela: to so spremembe, ki so v prid moškim in ženskam – vsem, ki ne ustrezajo tradicionalnemu stereotipu moškega, ki je osredotočen predvsem ali samo na delo v službi, kar pomeni, da skrbi za druga področja svojega življenja prepušča drugim. Uveljavljanje spremenjenega pojmovanja dela in zaposlovanja bi prispevalo k bolj uravnoteženemu življenju moških in žensk, staršev in otrok in s tem tudi k višji kakovosti

življenja. Za to bi bili potrebni ukrepi in spremembe v javnih politikah, medijih in institucijah primarne, sekundarne in terciarne socializacije. Pri tem je potrebno doseči večjo usklajenost med javnimi socialnimi politikami in organizacijskimi programi ter sodelovanje vseh socialnih partnerjev.

LITERATURA

- Anketa o delovni sili 2003/2, SURS, 2003, Ljubljana.
- Černič Istenič, M. (1999): Proces oblikovanja družine v Sloveniji. Družboslovne razprave. Vol.14., št. 27/28, 157-170.
- Černič Istenič, M. (2001): Vloge med spoloma, V: Stropnik, N in Černič Istenič, M (Ur.) Prebivalstvo, družina in blaginja: Stališča do politike in ukrepov. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. in Brešar, A. (1995): Nekatere značilnosti podvzorca 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. in Lewis, S. (ur.) (1996): Balancing employment and family life: the role of employers, Faculty of Social Sciences – Institute of Social Sciences, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. in Lewis, S. (2001): Usklajevanje dela in preostalih področij življenja: možnosti in ovire. Delovno gradivo za seminar. Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. in Vladimirov, P. (2004): Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoteženega življenja. V: Svetlik, I. in Ilič, B.(ur) *Razpoke v zgodbi o uspehu*, Sophia, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. in Kersnik, P. (2004): 'Parents' experiences in the work place'. V: Svetlik, I in Nadoh, J. (Ur) International conference on human resource management in a knowledge-based economy, June, 2-4, Ljubljana. Conference proceedings, Faculty of Social Sciences, Ljubljana.
- Dex, S. in Scheibl, F. (1999): Business Performance and family-Friendly Policies. Journal of General Management, vo. 24. no. 4, Summer.
- European Communities (2004): How Europeans spend their time. Everyday of women and men: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004): Communiqué. Issue 6. Time to re-think work-life balance: Second Foundation Forum debates key issues. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fagan, C. in Rubery, J. (1999): Gender and Labour Markets in the EU. Refereat predstavljen na delavnici COST A13, Dunaj, Mimeo.
- Ignjatović, M. (2005): Izračuni za podvzorec ADS. Mimeo.
- Hochschild, A.R. (2003): *The Commercialisation of Intimate Life*. Berkley: University of California Press.
- Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.
- Kanjuo Mrčela, A. (2004): Evaluation of the Slovenian National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men".
- Kanjuo Mrčela, A. (2004a): Report on the Slovenian National Action Plan for Social Inclusion 2004 from a Gender Perspective. Poročilo za EU Directorate General Employment and

- Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men".
- Kanjuo Mrčela, A. (2004b): Supporting of Employment of those with care responsibilities. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men".
- Kanjuo Mrčela, A. (2005): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V: Ferfila, B. (ur.) *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*. Ljubljana: FDV.
- Kanjuo Mrčela, A. (2005a): Reconciliation of work and private life in Slovenia. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men".
- Kanjuo Mrčela, A. and Černigoj Sadar, N. (2004): Final country report for Slovenia for European Foundation Research project "Gender, Work and employment in Ten Candidate Countries of CEE". Poročilo za European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.
- Kanjuo Mrčela, A. and Černigoj Sadar, N. (2004a): Starši med delom in družino (vmesno poročilo).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra and Ignjatović, Miroslav (2004): Neprijazna fleksibilnost: potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti v Svetlik and Ilič, (2004): *Razpoke v zgodbi o uspehu*; Ljubljana: Sophia.
- Nacionalni program razvoja trga delovne sile in zaposlovanja do 2006 (2001), Uradni list RS, 92/2001.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2002), Smernice aktivne politike zaposlovanja za 2002 in 2003 in Program aktivne politike zaposlovanja za 2002.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2004), Program aktivne politike zaposlovanja za 2003.
- Neubauer, V. (ed. 1998): *Women in Slovenia in the 1990s*. Ljubljana: Women's Policy Office of the Government of Republic of Slovenia.
- OECD, (2001): Employment Outlook www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf dostopno 10. 3. 2005).
- Salecl, T. (2003): *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Ljubljana: FDV
- Siherl, P. (2003): *Fleksibilnost dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Statistični urad Republike Slovenije (2004): Statistični letopis Republike Slovenije. Dostopno na: http://www.stat.si/letopis/index_letopis_en.asp (10. 10. 2004).
- Stropnik, N. (2001): Reliability of a policy acceptance and attitude survey for formulating family and population policy, paper presented at the IUSSP XXIV General Population Conference, Salvador, Bahia, Brazil, 20–24 August.
- Stropnik, N. (2001a): Preferences in Slovenia versus reality in Europe: The case of parental leave and child benefit, paper presented at the European Population Conference, Helsinki, 7–9 June.
- Stropnik, N. (2002): Childcare in Slovenia: facts, preferences, privatisation. In Butijn, C.A.A. et al. 2002. *Changes at the other end of the chain*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Ule, M. in Kuhar, M. (2003): *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: FDV.
- Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih dostopno na http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/ (10. 10. 2004).
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških.dostopno na: http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/ (10. 10. 2004).
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002 dostopno na: http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/ (10. 10. 2004).