

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Konec

**PROBLEMI MLADIH STARŠEV: USKLAJEVANJE
POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

Diplomsko delo

LJUBLJANA, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Konec

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

**PROBLEMI MLADIH STARŠEV: USKLAJEVANJE
POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

Diplomsko delo

LJUBLJANA, 2006

ZAHVALA

Diplomsko nalogo posvečam moji mami, ki mi stoji ob strani že celo življenje.

Za strokovne nasvete se zahvaljujem prof.dr.Nevenki Černigoj Sadar. Hvala vsem staršem, ki so si vzeli čas za intervjuje, ki sem jih opravila za teoretični del naloge. Prav tako se zahvaljujem vsem domačim in ostalim, ki so mi na kakršen koli način pomagali pri nastajanju tega dela.

Nenazadnje pa najlepša hvala mojima Alešu in Marku. Prvemu hvala, ker me je spodbujal in prenašal v času pisanja diplome, drugemu pa hvala, ker brez njega tega dela sploh ne bi bilo.

KAZALO VSEBINE

1. UVOD.....	5
2. DRUŽINA.....	7
2.1. MATERINSTVO.....	9
2.2. OČETOVSTVO.....	10
2.3. RAZLIKE MED MATERINSTVOM IN OČETOVSTVOM.....	11
2.4. DELITEV DELA IN VLOG V DRUŽINI.....	13
2.5. DRUŽINA IN POKLICNO ŽIVLJENJE.....	16
2.5.1. MLADI STARŠI IN USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	16
2.5.2. ŽENSKE TER USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	17
2.6. MLADI STARŠI IN DRŽAVA.....	18
3. STARŠEVSKI DOPUST.....	20
4. FORMALNO DELO.....	21
4.1. PROBLEMI ŽENSK.....	22
4.2. KARIERA IN POKLICNO ŽIVLJENJE.....	24
5. OTROŠKO VARSTVO.....	26
5.1. NEFORMALNE OBLIKE OTROŠKEGA VARSTVA.....	26
5.2. FORMALNE OBLIKE OTROŠKEGA VARSTVA.....	27
6. NEFORMALNE OBLIKE POMOČI.....	29
7. DELODAJALCI.....	30
7.1. DELODAJALCI IN MLADI STARŠI.....	30
7.2. DELODAJALCI IN DRŽAVA.....	32
8. RAZISKAVA O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	34
8.1. METODOLOŠKI PRISTOP.....	34
8.2. ZNAČILNOSTI VZORCA.....	35
8.3. PREDSTAVITEV REZULTATOV POGLOBLJENIH INTERVJUJEV.....	39
8.4. GLAVNE UGOTOVITVE RAZISKAVE.....	57
9. SKLEP.....	61
10. LITERATURA IN VIRI.....	63
PRILOGA.....	68

1. UVOD

Živimo v času, kjer je glavno vodilo uspeh. Na vsakem koraku nas spremljajo različni slogani in navodila kako uspeti. Za večino mladih je najbolj primerno, da čimprej in čimbolj uspešno zaključijo šolanje, nato pa si ustvarijo kariero. Kaj pa družina? Veliko mladih meni, da družina pride na vrsto »enkrat« v prihodnosti. Vedno več je žensk, ki materinstvo prelagajo »nekam« v prihodnost. K temu mlade sili predvsem dogajanje na trgu delovne sile in v zaposlovanju, kjer imajo več možnosti višje izobraženi, mladi, brez otrok. Ne smemo pa pozabiti, da kljub vsemu družina ni izgubila svojega pomena. Vedno več je tistih, ki trdijo, da je družina najpomembnejša in najsvetejša stvar.

Vsekakor še vedno obstajajo tudi mladi, ki si želijo tako družine kot kariere- istočasno. Za mlade je iskanje prve zaposlitve izredno težavno in stresno. Prav tako potrebujejo nekaj časa, da se v poklicu uveljavijo in napredujejo. To pa postane še dosti večja težava, če imajo družino. Tako se mladi starši istočasno soočajo z ustvarjanjem družine in graditvijo dobre kariere poti.

Menim, da je za ženske še vse skupaj dosti težje. Kljub napredku in poudarjanju spolne enakosti, to v praksi še vedno ne velja. Na žalost še vedno obstaja razlika med spoloma, ki se kaže na vsakem koraku, tako v prostem času, kot v poklicnem življenju. Veliko žensk si želi biti uspešnih v službi, želi si poklicnega uspeha in napredovanja. Vendar pa še vedno večino teh žensk doma čakajo hišna opravila, vzgoja otrok in skrb za partnerja. Prav tako delodajalci še nimajo pravega razumevanja za mlade matere. Tako se slednje pogosto sprašujejo, kako bodo delodajalci reagirali na njihovo materinsko vlogo.

Ker sem sama mlada mama eno in polletnega sina, ki si poleg družine želim tudi uspešno kariero, sem se odločila, da v diplomski nalogi raziščem, kako usklajujejo družinsko in poklicno življenje mladi starši v Sloveniji. Zanimalo me je, kakšne možnosti imajo mladi starši. Kako se razumejo partnerji med seboj, kako si delijo hišna opravila in vzgojo otrok. Raziskovala sem koliko si mladi pomagajo z neformalnimi oblikami pomoči. Na drugi strani pa me je zanimalo, kakšen je odnos delodajalcev do mladih staršev, še posebno do žensk, kako gledajo na njihovo vlogo, koliko mladim staršem pomaga tudi država. V bistvu sem

raziskovala kako mladi starši usklajujejo na eni strani družino in na drugi strani poklicno življenje in koliko so zraven pomembne formalne in neformalne oblike pomoči.

Diplomsko nalogo sem razdelila v dva dela, v teoretični in empirični del. V teoretičnem delu, sem se najprej osredotočila na družino in družinsko življenje. Nadaljevala sem s starševskim dopustom. Nato sem se osredotočila na poklicno življenje, na to, kakšni so problemi mladih staršev in še posebno žensk pri usklajevanju obeh sfer. Nadaljevala sem z otroškim varstvom, teoretični del pa sem zaključila s poglavji o državi in mladih starših ter o delodajalcih in mladih starših. V teoretičnem delu sem predstavila tudi rezultate raziskav, ki so bile do sedaj narejene na tem področju.

V empiričnem delu sem opravila poglobljene intervjuje z mladimi starši, da bi preverila, kakšno je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja pri mladih starših v Sloveniji. Postavila sem tri hipoteze, ki sem jih nato preverjala na osnovi rezultatov intervjujev:

H1: Mlade matere imajo manjše možnosti na trgu delovne sile kot ostali mladi.

H2: Mlade matere težje usklajujejo družinsko in poklicno življenje kot mladi očetje.

H3: Mlade matere, ki imajo več formalnih in neformalnih pomoči, lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.

2. DRUŽINA

»Beseda, ki jo otroci najpogosteje uporabljajo, ni mama, kakor bi morda pričakovali, ampak »dom«, »doma«, »pri nas doma«... beseda torej, ki označuje družino« (Rener, 1995:3).

Družina je pojem, ki ga raznoliki avtorji zelo različno pojmujejo oz. definirajo:

» Družina proizvaja ljudi. To počne na dva načina-tako, da socializira otroke, in tako, da odrasle umesti v družbeno priznana vzorca žene-matere-gospodinje in moža-očeta« (Oakley, 2000:75).

»Kaj je družina? Skupina ljudi, ki je na zakonit način povezana v sistem ženitnih in sorodstvenih vezi in na urejen način opravlja določeno (skupno) delo. Temu delu na najsplošnejši ravni rečemo biološka in družbena reprodukcija: rojevanje in vzgoja otrok« (Lešnik v Rener, 1995:11).

»Družina je sočasno fizični, odnosni, simbolni prostor, ki se zdi tako znan in vsakdanji, da rabi za metaforo vseh tistih situacij, ki imajo opraviti s spontanostjo, naravnostjo, neposrednostjo« (Rener, 1995:15).

»Družina je skupaj s svojo sorodstveno mrežo sociokulturna institucija, v kateri se na poseben način povezujejo individualna svoboda in socialna vezanost, normativnost in spontanost« (Ule v Rener, 1995:127).

» Družina je svet, življenje, človeštvo in družba v malem. Je edinstvena celica, kjer se spletajo temeljne vloge človeškega bitja, spolne in generacijske-vloga moškega in ženske, vloga staršev in otrok« (Musek, 1995:19).

Kljub temu pa imajo skoraj vse definicije podoben pomen, saj je vsem skupno dejstvo, da opredeljujejo družino kot skupnost in institucijo, ki daje podporo njenim članom. »Družina je človeški rod, človeška zgodovina in prihodnost v malem« (Musek, 1995:128). Družina je osnovna socialna skupina, ki nas uči osnovnih življenjskih načel, razlikovanja slabega in dobrega, odnosa do ljudi in živali, delovnih navad in drugih vzgojno-izobraževalnih stvari. Družina tudi določa identiteto ljudi.

Skozi zgodovino se je družina veliko spreminjala, menjavala svojo vsebino in obliko. Tukaj gre za specifični odnos, ki se v svojih oblikah spreminja. V preteklosti je bila bolj poznana razširjena družina (otrok, oče, mati, stari starši, ponekod tudi ostali sorodniki). Sedaj prihaja do pluralizacije družinskih oblik in načinov življenja. Kljub temu, da je v naši kulturi nuklearna družina dominanten model socializacije, pa tudi slednja vedno bolj postaja le ena

izmed številnih družinskih oblik. Narašča število enostarševskih družin, reorganiziranih družin, enočlanskih gospodinjstev in tudi družin istospolnih partnerjev. Vsekakor te družinske oblike niso nove, so pa vse bolj izpostavljene. Zaradi vsega tega lahko sedaj govorimo o družinah in ne več samo o družini.

V zadnjih desetletjih se je zelo spremenil tudi proces oblikovanja družine. Vzporedno s spreminjanjem družinskih oblik in načinov življenja (ekonomska neodvisnost žensk, staranje populacije, individualizacija življenjskih stilov) pa prihaja tudi do sprememb na maritalnem trgu in v reproduktivnih vzorcih. Število porok vedno bolj upada, narašča pa starost ob prvi poroki in ob rojstvu prvega otroka. Prav tako se večja število neporočenih, večji je delež ponovnih porok, višje so stopnje zakonskih razvez. »Diagnoza, ki jo torej postavljamo za partnerstva, zakon, družino je: več nestabilnosti, sprememb, prehodov in vmesnih oblik v družinskem življenjskem poteku« (Ule in Kuhar, 2003:51).

V Sloveniji je starost žensk ob poroki začela naraščati ob koncu osemdesetih let, starost žensk ob rojstvu prvega otroka pa je začela naraščati že v sredini osemdesetih let. Tako materinstvo ne predstavlja več življenjske aktivnosti, ampak postaja le eno od obdobjev v življenju ženske. Povprečni življenjski potek ženske v preteklosti je bil vezan predvsem na družinsko okolje, sedaj pa je vedno bolj vezan tudi na delovno okolje.

Kljub vsem spremembam pa družina v svoji primarni vlogi še vedno ostaja enaka: vzgaja, izobražuje in skrbi za svoje člane. »Rojstvo otrok šele pomeni oblikovanje družine v pravem pomenu besede, kjer ne gre več samo za sožitje med partnerjema, ampak tudi za sožitje med generacijama, med starši in otroki« (Musek, 1995:134). Za večino staršev po svetu in tudi v Sloveniji je družina še vedno na prvem mestu in ravno ob vsesplošni krizi vrednot, družina spet pridobiva na pomenu. Zanimivo je, da tako ne mislijo samo starši in starejši, ampak tudi mlajši in samski ljudje. »Še več, najbolj presenetljiv je podatek, da tudi tisti, ki živijo sami- in teh je tudi v Sloveniji vse več- mislijo, da je »družina najbolj konkretna vzpodbuda, ki daje smisel življenju« (Rener, 1995:3). Tako je proces deinstitutionaliziranja družine v sodobnih družbah, proces zmanjševanja pomena zakona in družine kot institucije, nikakor pa ne gre tukaj za izginjanje družine. Družina je še vedno zelo pomembna in bo tako tudi ostalo, spremenili so se samo pogledi na zakonsko plat družine.

2.1. Materinstvo

Biti oz. postati mati je prav gotovo ena izmed najlepših obenem pa tudi najodgovornejših stvari, ki se zgodijo v življenju večine žensk. Materinstvo bi lahko označili kot prvo posredovanje kulturnih vrednot, ki ga doživi vsak posameznik in za mnoge ostane tudi najbolj učinkovito za vse življenje (Kitzinger, 1994). Starševstvo in še posebej materinstvo je biološki proces (zagotavlja telesni obstoj otroka) in psihološki proces (omogoča razvoj otroka) (Brajša, 1987). Tukaj gre za eno najkorenitejših in daljnosežnih sprememb, ki jih je in bo deležna skoraj vsaka ženska.

Predvsem v družini sta spola še vedno in mogoče tudi najbolj ločena. Kljub napredku so še vloge med spoloma večinoma ločene, prav tako tudi delitev dela. »Materinstvo je tisti segment družinskega življenja, pri katerem je v postmodernosti zaznati najmanj sprememb. Ta družbena vloga ostaja tudi v postmodernosti tipično moderna« (Švab, 2001:95). Tako lahko materinstvo razumemo kot vzdrževanje gospodinjstva in nego otrok, medtem ko je na drugi strani očetovstvo še vedno povezano predvsem z materialnim vzdrževanjem družine.

Naša kultura idealizira mati kot osebo, ki intuitivno ve, kako naj skrbi za otroka, ki se zna odzivati na potrebe drugih, ki je brez pomislekov skrbna in je brezpogojno ljubeča. Dejansko materinstvo ustvari občutek, da je to absolutna prednost in najpomembnejša vloga žensk in da so tega zmožne samo ženske. Avtorji ugotavljajo, da materinstvo še nikoli ni bilo tako pomembno kot je sedaj.

Materinjenje je tudi vedno bolj zahtevno. Strokovnjaki materinstvo predstavljajo kot poklic, ki zahteva veščine, strokovno izpopolnjevanje in samoopazovanje. Sedaj je večina žensk zaposlenih in vedno več je žensk, ki si želijo uspešno kariero in dobro družino. Slednje se tako morajo spopadati z vlogama »ženske karieristke« in »ženske matere oz. gospodinje«. Dejstvo je, da večina žensk v naši družbi sedaj opravlja dva poklica. En poklic se nanaša na njeno delovno mesto in drugi na vlogo matere, žene in gospodinje. »Zaposlitev sama pa ne spremeni tega, da mora biti ženska tudi gospodinja (prav tako ne zmanjša njenega gospodinjanskega dela)« (Oakley, 2000:17).

Materinstvo je neke vrste poslanstvo, vendar ga ljudje občasno preveč povečujejo in ga pripisujejo samo ženskam. Prav tako kot matere, bi lahko tudi očetje skrbeli za otroke in družino. »Kljub temu, da oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine, različno občutita privrženost družini; pri ženskah gre za preobremenjevanje, medtem ko pri moških družina pogosto pomeni faktor razbremenjevanja v opravljanju vsakdanjih (življenjsko neizogibnih) opravil« (Jogan v Rener, 1995:57). Se pa stvari na tem področju spreminjajo in očetje vse bolj prevzemajo nekdanje samo »materinske« vloge.

2.2. Očetovstvo

»Očetovstvo je gotovo ena družbeno prezrtih in ignoriranih identitet moških, ki bo, dokler ne bo zakonsko »priznано« zvedeno na raven zasebne odločitve« (Zavrl, 1999:11). V bližnji preteklosti je oče veljal za človeka, ki preživlja družino in je temeljni vir morale, avtoritete in discipline. »Številni očetje štejejo ekonomsko preskrbo za svoj glavni prispevek k otrokovi dobrobiti« (Zavrl, 1999:67). Danes pa takšna podoba ni več dominantni model očetovstva. Prisotnih je več podob očetovstva in očetovska identiteta ni homogena in monolitna. Očetova vloga ni več pomembna samo zaradi avtoritete in zagotavljanja finančne podpore družini, ampak prihaja v ospredje tudi njegova pomoč pri negi in skrbi za otroke. Na nek način bi lahko rekli, da očetovo avtoriteto vse bolj zamenjuje očetovo materinjenje. »Gospodinjska dela (ne le občasna pomoč!) in vzgoja otrok že zdavnaj niso več znak, da je moški »copata«, ampak kažejo na njegovo liberalnost, željo po enakopravnosti in humanosti« (<http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=52>). Očetje danes pridobivajo lastnosti, ki so povezane s skrbstvenimi aktivnostmi. »Ena izmed največjih sprememb in eden ključnih dogodkov v življenju odraslega moškega je obdobje, ko se moški sooči z izkušnjo očetovstva« (Žarn, 2005:22). To je postopen proces, v katerem moški spoznavajo zahteve in zadovoljstva, ki jih prinaša njihova nova vloga v družini. Sodobni očetje so bolj ljubeči, želijo se povezati s svojimi otroki, želijo jih negovati. Vsaj nekateri moški se želijo vključiti v vse sfere družinskega življenja in dela (v emocionalno, vzgojno, gospodinjsko, negovalno).

»Življenje mladih družin očetom enostavno ne dovoljuje več, da bi glede na svoje razpoloženje udobno počivali v naslonjaču in opazovali dogajanje okoli sebe« (<http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=32>). Na nek način so moški postali vpeti v

zakonitosti družine. Današnji prevladujoč pogled na očetovstvo vsebuje dejstva ko so: očetje naj bi sodelovali pri negi in skrbi za otroke, deljeno starševstvo bi pomagalo materam pri njihovem usklajevanju družine in kariere. »Če bi bilo torej mogoče odstraniti ovire za tako sodelovanje (politika zaposlovanja), naj bi očetje sodelovali in v takem primeru naj bi bile posledice pozitivne tako za očete kot za matere« (Zavrl, 1999:21). Večja vloga očetov v skrbi za otroka je postala tudi del smernic za oblikovanje zakonodaje držav EU, katerih cilj je večja enakost med spoloma (glej Renner, 2005:8).

Kljub vsem spremembam, ki jih prinaša to tako imenovano novo očetovstvo, pa je večina vzorcev in obnašanj še vedno zakoreninjenih v sodobni družbi. »Novo očetovstvo« je pojem, katerega nekatere teorije zavračajo, druge pa sprejemajo. »Novo očetovstvo je produkt postmodernosti in kot tako vsebuje tudi elemente modernosti. Njegova kompleksnost se kaže v tipično modernih kot tudi postmodernih značilnostih in izraženih praksah« (Švab, 2001:122).

»V povprečju za ves svet velja, da je delež moških pri vzgoji otrok in pri gospodinjskih opravilih le ena tretjina deleža žensk« (<http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=36>). Že od nekdaj pa se moški vključujejo v vzgojo otrok skozi igro. Tako se manjši otroci večinoma igrajo z očeti, ko pa potrebujejo tolažbo in pogovor se zatečejo k materam. To pa lahko posledično pripelje tudi do izgube osebnega stika med otrokom in očetom. Otrok vselej prerase fazo igranja in pogosto se mu oče v prihodnosti ne zna več približati na drugačen način. Na drugi strani pa mati z utrjevanjem emocionalne podpore razvija pri otroku nek občutek, da se lahko vedno zanesse nanjo in ji zaupa.

Vzorci se spreminjajo, vendar še zmeraj živimo v dokaj patriarhalni družbi, kjer je očetovstvo še vedno prepleteno z zastarelim načinom mišljenja. Oče pogosto še vedno predstavlja neko avtoriteto, neko trdoto, brezkompromisnost, neobčutljivost in pogosto tudi strahospoštovanje.

2.3. Razlike med materinstvom in očetovstvom

Materinstva in očetovstva ne moremo enačiti. Vsako od njiju ima svoje značilnosti. »Danes lastnosti, ki naj bi pripadale moškemu oziroma ženskemu spolu, niso več strogo ločene. Skrb

za otroke kljub temu še ni enakomerno razdeljena med oba spola. Starši različnega spola pri skrbi za otroke še vedno izpolnjujejo različne vloge« (Zavrl, 1999:23). Lahko se zgodi, da oče nadomesti mater oz. mati očeta, vendar kljub temu ne more nihče od njiju popolnoma nadomestiti drugega.

Matere in očetje se razlikujejo predvsem zaradi vplivov in pritiskov družbe. Na to vpliva tradicionalna androcentrična kultura- moškosrediščna kultura. V tej kulturi je poudarek na razliki med spoloma. Ženskemu spolu so dodeljene tiste lastnosti, ki družbeno nimajo takšne veljave kot lastnosti, ki se pripisujejo moškim. Značilnost androcentrične tradicije je opravičevanje hierarhije po spolu: prvi naravni poklic ženske je biti mati, gospodinja ter žena. Postopno pa se uveljavlja androgina kultura. Ta kultura ne razveljavlja razlik med spoloma, temveč se nanaša na dejstvo, da posameznik obdrži svoje temeljne biološke spolne značilnosti, prav tako pa v skladu z okoljem in avtentičnimi lastnimi hotenji, razvija vse lastnosti, ki sestavljajo njegovo človeško identiteto (Žmuc-Tomori, 1988). Vzorci vsakdanjega delovanja pri androgini kulturi se ne razvrščajo glede na spol, tukaj ne obstajajo prednosti na eni strani. Moškim in ženskam se omogoča večstransko privatno in javno delovanje.

Še zmeraj pa je večina družb in kultur do očetov glede starševstva bolj prizanesljivih, kot do mater. Očetje so bolj svobodni v vlogi starševstva, večinoma prevzemajo finančna bremena, pogosto sodelujejo v igri z otroki, vendar pa so veliko manj prisotni pri vzgoji in negi otrok in na emocionalnem področju. »Kvaliteta odnosov med partnerjema mnogo bolj vpliva na odnose med očetom in otrokom kot na odnose med materjo in otrokom. Raziskave, ki so se nanašale na očetovstvo so pokazale, da je razumevanje med partnerjema bolj odvisno od očetove vpletenosti pri negi in skrbi za otroke, kot od materine vpletenosti (Zavrl,1999). Dejansko je očetovstvo v nasprotju z materinstvom, bolj odvisno od spodbudnih partnerskih odnosov.

Materinstvo pa je že skoraj postalo profesionalna dejavnost, ki vključuje dosti psiholoških in pedagoških kvalitiet, ki jih morajo matere vedno znova osvajati. Otrokom morajo biti vedno na voljo, morajo jih »pravilno« vzgajati, jim znati prisluhniti in jih potolažiti. Ob skrbi za otroka, žene skrbijo tudi za može in pogosto za ostale člane družine (starši, sestra,brat). Poleg tega so ženske obremenjene tudi s poklicno funkcijo.

Vsekakor pa prihaja do sprememb, ki se kažejo tudi v novem očetovstvu. Kot je že bilo omenjeno so že mladi očetje bolj skrbni, velikokrat sodelujejo pri negi in hranjenju otrok, bolj so odprti tudi na čustvenem področju. Dogaja se tudi, da si vzamejo porodniški dopust namesto mater. Nekateri se odločajo tudi za vloge gospodinjecev. Tako njihove partnerke delajo, medtem pa oni skrbijo za dom in otroke. »Ob popisu 2002 se je 180 očetov opredelilo za poklic gospodinjca« (http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=603). Iz tega je možno sklepati, da so že tudi v Sloveniji opazne spremembe, ki se seveda počasi uveljavljajo. Ljudje se zavedajo, da dolžnosti žensk in moških niso več tako ozko usmerjene kot so bile v preteklosti. Ker pa naša družba vedno bolj stremi k usklajevanju družine in kariere in so ženske vedno bolj emancipirane so takšne spremembe nujne. »Vse družine pa bi morale izkoristiti prednosti, ki jih prinašajo novi časi z emancipacijo žensk in svobodnejšimi nazori« (<http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=32>). Ta dogajanja bodo v prihodnosti nujna, saj živimo v vedno bolj zahtevni in stresni družbi, ki vedno več zahteva od ljudi, predvsem od ženske. Če bo imela urejeno vsaj družinsko življenje, se bo lažje spopadala z zahtevami na poklicnem področju.

2.4. Delitev dela in vlog v družini

»Dejanske ali pričakovane domače obveznosti prispevajo k ohranjanju spolno segregiranega zaposlitvenega vzorca« (Černigoj Sadar, 2000:37). Tako kot drugod je tudi v Sloveniji še zmeraj prisotna tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Čeprav so ženske vedno bolj prisotne v javnem življenju in se je njihova ekonomska neodvisnost povečala, pa še prihaja do asimetrične delitve odgovornosti vsakdanjih obveznosti med spoloma (večino bremen še zmeraj prenašajo ženske). Delitev na ženska in moška dela je v večini kultur prisotna že skozi celotno zgodovino in to še ostaja tudi danes. Ta delitev del je prisotna tako v družinskem kot tudi v poklicnem okolju.

»Krovni in najbolj splošni zakon, ki obravnava problem neenakosti spolov v družbi, je Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki ga je Državni zbor republike Slovenije sprejel 21. junija 2002« (Rener, 2005:29). Čeprav je v Zakonu o enakih možnostih žensk in moških enakost spolov razumljena v okviru zasebne in javne sfere življenja, je poudarek na uveljavljanju enakih možnosti predvsem v javni sferi (glej Rener, 2005:29). Zagotavljanje

enakih možnosti v javni sferi pa ne more voditi k enakosti spolov, brez da bi se upoštevalo in obravnavalo tudi zasebno sfero (glej Renner, 2005:30). Potrebno bo izdelati pravne mehanizme zagotavljanja enakosti, ki bodo presegli področje javne sfere. Nekatere politike že poskušajo z zakonskimi mehanizmi spodbujanja vključevanja moških v zasebno sfero, to področje urediti. Tukaj nastopita Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (sprejet 2001) in Zakon o delovnih razmerjih (sprejet 2002). Enakost med spoloma v družbi pa ureja tudi Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013). V Resoluciji je med drugim poudarjeno dejstvo, da sta enakovredno partnerstvo in uravnotežena vloga žensk in moških v družinskem življenju, temelj uresničevanja enakih možnosti v širšem družbenem kontekstu (glej, Renner, 2005:31). Med drugim je resolucija kot temeljni cilj izpostavila »enakovredno delitev družinskega dela med moškimi in ženskami in odgovorno partnerstvo ter starševstvo« (glej, Renner, 2005:31).

»Družinski vsakdan postaja sestavljanka, ampak kot delo, ne kot igra« (Ule in Kuhar, 2003:51). Pod družinsko delo štejemo: gospodinjsko delo (pripravljanje hrane, pospravljanje stanovanja, čiščenje itd.), finančna dela, upravno-administrativna dela, tehnična opravila (opravila v in zunaj hiše ali stanovanja), potrošniško delo (organizacija nakupov in nakupovanje), delo s sorodniki (vzdrževanje medsorodniških stikov) in odnosno delo (skrb za starejše, negovanje bolnih, ustvarjanje prijetnega počutja itd.).

Moški ponavadi v družini opravljajo dela, ki so bolj tehnične narave. Večinoma se posvečajo popravilom v stanovanju in zunaj njega, velikokrat skrbijo tudi za finančne zadeve. Na drugi strani pa ženske ponavadi kuhajo, perejo, likajo (rutinska opravila). Prav tako se vsaj za eno uro več kot moški posvečajo tudi negi in vzgoji otrok (Černigoj Sadar, 2000). Oakleyjeva ugotavlja, da je gospodinjsko delo še vedno glavna zaposlitev žensk (Oakley, 2000).

Raziskava, ki je bila opravljena leta 1989, kaže, da je v Sloveniji še vedno tradicionalna delitev vlog in dela v družini (Černič Istenič, 1995). Nakupujejo večinoma ženske (64,2%), prav tako je z vsakodnevnimi gospodinjskimi opravili (likanje, pranje, pomivanje posode, čiščenje stanovanja...). Moški se ukvarjajo s popravili v in zunaj stanovanja (86,4%). Ženske prednjačijo tudi pri negi in vzgoji otrok, vendar pa so tukaj razlike že manjše. 22,4% partnerjev skupaj neguje otroka, kar 40,4% otroke skupaj vzgaja in 25,2% skupaj pomaga pri šolskem delu otrok (Černič Istenič, 1995). Tudi novejša raziskava dajejo podobne rezultate. Rezultati, ki jih je objavil Pavle Sicherl v knjigi *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*, v

okviru mednarodnega projekta HWF (Households, Work and Flexibility), kažejo naslednje podatke: med 70% in 90% anketiranih žensk v Sloveniji opravlja večino gospodinjskega dela ter vzgojnega in skrbstvenega dela (pranje perila, kuhanje, čiščenje hiše, skrb za bolne otroke, dnevna skrb za otroke, skrb za bolnega prijatelja ali sorodnika in nakupovanje. 77% moških skrbi za rutinsko vzdrževanje in popravila v hiši (Sicherl, 2003). »Najnovejši podatki Eurostata (European Communities, 2004) kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo za gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut na dan (moški pa 2 uri in 39 minut) in da njihov celotni delovni čas (plačano in neplačano delo) 7,39 ure presega delovni čas moških (6,33 ur) za dobro uro« (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2005: 6).

Emocionalno delo je ena od oblik, ki je velikokrat prezrta. To obliko dela večinoma opravljajo ženske tako v zasebni kot v javni sferi. Emocionalno delo je označeno kot ne-delo, tako pomeni biti emocionalna skrbnica družine nekaj, kar ženska je in ne nekaj kar ženska počne. Emocionalno delo se nanaša na nadzorovanje lastnih čustev in ukvarjanje s čustvi drugih. To od posameznikov in predvsem od posameznic zahteva, da sprožijo ali potlačijo čustvo, da bi lahko navzven ohranjali oziroma ohranjale podobo, ki ustvarja ustrezno pozitivno duševno stanje pri drugih. Emocionalno delo v zasebni sferi zajema ustvarjanje intimnega vzdušja, čustvene podpore in razumevanja v partnerskih zvezah in skrbi za soljudi. Pri tej obliki dela gre za regulacijo čustev. Subjektivna čustva se uskladijo z družbeno pričakovanimi čustvi.

Kljub neenakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti med partnerjema se stvari spreminjajo. »Družinski odnosi so se, vsaj v primerjavi s preteklostjo, pomaknili tudi v medspolnih razmerjih bolj v prid žensk. Spremenjena stališča žensk do samih sebe, do družinskega življenja in do dela vodijo dejansko k temu, čemur ameriška avtorica Naomi Wolf pravi »spolni potres«, to je temeljni pomik vzvodov moči od moških k ženskam« (Beck-Gernsheim v Ule in Kuhar, 2003:50). Pri mladih se kažejo odmiki od tradicionalnega načina mišljenja glede partnerstva in družine. Tako mladi zavračajo »patriarhalno« pojmovanje družine, kjer oče materialno preživlja družino, mati pa skrbi za dom in otroke (83,7% odgovorov). Zavzemajo se za enakopravno delitev dela v gospodinjstvu (73,6% odgovorov) (www.uem-rs.si/slo). Mladi očetje so že bolj pripravljeni pomagati mladim materam, to je vidno pri delitvi gospodinjskih opravil, še posebno pri negi in vzgoji otrok. Raziskave kažejo, da mlajši kot so otroci, bolj si partnerja delita in pomagata pri negi in

vzgoji otrok (Černigoj Sadar, 2000). »Deljeno starševstvo naj bi omogočilo rešitev za težave, s katerimi se soočajo matere, ki so hkrati zaposlene in odgovorne za otroke« (Zavrl, 1999:21).

2.5. Družina in poklicno življenje

Partnerstvo, družina in otroci na eni strani ter poklicno delo in zaposlitev na drugi, imajo v življenju odraslih velik pomen. Za starše in predvsem za matere je pomembno, da imajo cenovno ugodno in kvalitetno varstvo za svoje otroke. V družinsko življenje se vedno bolj vtriva tudi poklicno življenje. Med trgom delovne sile in družine prihaja do vse pogostejših negativnih medsebojnih vplivov. Vedno bolj je opaziti, da se zadovoljstvo oz. nezadovoljstvo z delom prenaša tudi na družinsko življenje. Pozitivni in negativni vplivi plačanega dela se kažejo v odnosih med člani družine in v delitvi dela med partnerjema. Na drugi strani pa obstajajo tudi vplivi družine na delo. Manjša zbranost pri delu, menjava delovnega mesta, ovire pri izbiri delovnega mesta in pri napredovanju, manjša družabnost so nekateri od negativnih vplivov družine na delo.

Narejenih je bilo kar nekaj raziskav, ki so se ukvarjale s povezavo med družino in poklicnim življenjem. Rezultati kažejo naslednja dejstva:

- Samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot samski moški, trikrat pogosteje se vrnejo k izobraževanju, kot poročene ženske.
- Zaradi poroke moški ne prekinjajo šolanja, ženske pa velikokrat.
- Ženske z majhnimi otroki se pogosto zaposlujejo z nepopolnim delovnim časom, saj lahko tako opravljajo tudi materinske in družinske dolžnosti.
- Ženske pogosto prekinjajo šolanje zaradi poroke, medtem ko moški večinoma nadaljujejo s šolanjem (glej Jogan, 1990:14).

2.5.1. Mladi starši in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Za mlade starše je uskladitev poklicnega in družinskega življenja najtežja.« Pri mladih, ki so na poti k zaposlitvi in ustvarjanju družine, ki iščejo svoje »mesto pod soncem«, so ta vprašanja zaostrena, so eksistenčno obarvana« (Musek, 1995:19). Na eni strani se na trg delovne sile šele vključujejo, na drugi strani pa se tudi komaj navajajo družinskih obveznosti. Izkazati se morajo tako doma, kot v službi. »Danes sta tako družina kot delo dve najbolj

pomembni področji samorealizacije posameznikov in vse več žensk kot tudi moških, ki si ustvarijo družino, se srečuje s problemom, kako uskladiti dve temeljni področji življenja, ki vsaka zase terjata svojo stopnjo angažiranosti« (Žarn, 2005:15,16). Prisotnost otrok v družini predstavlja za starše določen pritisk. Otroci zahtevajo veliko odgovornosti. Tako so tisti odrasli, ki se odločajo tako za družino kot za kariero, soočeni s časovnimi, čustvenimi, psihološkimi dilemami in omejitvami. Starši so pogosto izpostavljeni hudemu stresu, ko skušajo doseči karijerne cilje, hkrati pa želijo izpolniti družinske obveznosti. Številne raziskave na to temo so pokazale, da je pri zaposlenih starših za očete najbolj kritičen dolg delavnik, za matere pa nadpovprečno število ur, ki jih morajo poleg plačanega dela opraviti še v krogu družine.

2.5.2. Ženske ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

»Vprašanje usklajevanja dela in družinskega življenja je z naraščanjem dvokariernih parov izrazito žensko vprašanje« (Ule in Kuhar, 2003:123). Kot je že bilo omenjeno, se večina mladih žensk ne želi več odreči karieri ali zgolj sami službi, in se omejiti samo na gospodinjsko delo in skrb za otroke.

Angleška avtorica Hakimova je razdelila britanske ženske na tri kategorije, glede na njihov izbor preferenčnih kombinacij dela in življenjskega stila. *Na delo usmerjene ženske* so osredotočene predvsem na tekmovalne dejavnosti v javni sferi: služba, mogoče kariera v športu, politiki, umetnosti. Veliko od teh žensk ostane brez otrok, saj so popolnoma posvečene svojemu delu. Če pa že imajo družino in otroke, je skrb zanje prepuščena drugim. *Ženske, osredotočene na dom in družinsko življenje*, predstavljajo nevidno manjšino. Te ženske imajo ponavadi večje družine. Formalnega dela ne opravljajo, razen v času družinske finančne krize. Vzgajajo, izobražujejo in drugače skrbijo za svoje otroke in dom, ponavadi pa so tudi te ženske dokaj visoko izobražene. Tako še s pomočjo svojega intelekta stojijo svojim partnerjem ob strani. *Adaptivne ženske* pa predstavljajo največjo in najbolj raznoliko skupino žensk. Te poskušajo usklajevati delo in dom, brez da bi morale bolj izpostaviti samo eno od njiju. Dejansko želijo uživati najboljše iz obeh sfer. Ta skupina žensk se hitro prilagaja in se najbolj odziva na ukrepe delodajalcev, na državne ukrepe in podobno (glej Ule in Kuhar, 2003:123).

Pri nas so življenja žensk že od nekdaj raznolika in dinamična. »Bolje kot razločevati med posameznimi skupinami žensk, je upoštevati, da so ženske včasih usmerjene na otroke, včasih samo na delo, večinoma pa na oboje. Praktično nobena mlada ženska v Sloveniji ne vidi svoje prihodnosti v tem, da najde moža in (vsaj začasno) izstopi iz trga dela« (Ule in Kuhar, 2003:124). Slovenke vidijo v svojem poklicnem delu tudi možnost samouresničevanja. Zaposlitev na mater vpliva pozitivno, poveča njeno samozavest in vpliva na njeno večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nezaposlenimi materami. Ponavadi je odnos zaposlene matere do otroka bolj uravnotežen in emocionalen, kot odnos nezaposlene matere. Pomembno je, da ima ženska možnost izbire. Dokaj dobro urejene socialne razmere v Sloveniji (dovolj dolg in plačan starševski dopust, možnost očetovskega dopusta, javni vrtci) so v veliko pomoč mladim materam, da si lažje uskladijo poklic in družino. »Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstev v javno sfero, kot je široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo« (Černigoj Sadar, 2000:36).

2.6. Mladi starši in država

Vlada je z nekaterimi ukrepi že poskušala olajšati usklajevanje poklica in družine mladim staršem. Tako je zakonsko uvedla očetovski dopust, ki naj bi bolj vključil očeta pri vzgoji in negi otroka že od otrokovega rojstva naprej. »Aktivno očetovstvo mora biti eden izmed ciljev družinske politike in politik enakih možnosti in kot tako tudi izpostavljeno znotraj obeh politik« (Rener, 2005:67). Vendar pa to praviloma velja samo v teoriji in ne v praksi. Zelo malo očetov se poslužuje tega dopusta, predvsem je izredno majhen odstotek tistih, ki ta dopust izkoristijo v celoti. Očetje, ki si očetovski dopust vzamejo, pa se velikokrat znajdejo v konfliktu z delodajalcem, prav tako se jim ostali sodelavci čudijo in se jim celo posmehujejo. »Vlada, socialni partnerji, prostovoljne in privatne organizacije naj bi si delile odgovornost za aktivnosti, ki bi uveljavljale večje sodelovanje moških pri negi in vzgoji otrok« (Černigoj Sadar, 2000:37). Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji (Ur. l. št. 40-17.VII. 1993) opredeljuje osnovne značilnosti družinske politike pri nas. Čeprav se v Resoluciji država zavezuje, da bo podpirala aktivnosti za usklajevanja dela in družine (bolj primerno moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejša

porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, med delodajalci in družbo, reorganizacija delovnega časa itd.), pa je vidno, da je od sprejetja resolucije minilo že precej časa in potrebno bo preoblikovati usmeritve družinske politike (Rener, 2005). »Problematično je na primer to, da so ukrepi na tem področju v glavnem usmerjeni v skrb za otroke (otroško varstvo, porodniški dopust) in ne prvotno k promoviranju enakih možnosti obeh spolov (kar je tudi sicer cilj družinske politike in je praksa v nekaterih zahodnih državah, npr. skandinavskih)« (Rener,2005:32).

Delodajalci in sindikati so odgovorni za organizacijo in oblike dela. Te bi morale bolj ustrezati potrebam zaposlenih z otroki. Država bi morala zagotavljati ugodne in kvalitetne storitve za otroke in starše. Te storitve bi morale biti dostopne vsem, ne glede na njihov socialni položaj. Zagotovo bi morali delodajalci bolj upoštevati želje mladih staršev, predvsem v fleksibilnejšem delavniku in z možnostjo dela doma. Rezultati Analize za družine prijazne politike in prakse v organizacijah iz držav z različnimi sistemi blaginje avtoric Nevenke Černigoj Sadar in Petre Vladimirov, ki je bila opravljena v okviru mednarodne CRANET raziskave leta 2001, so pokazali, da ima Slovenija večji procent delovnih praks s potencialno slabimi vplivi (delo ob koncu tedna-82.6%, delo v izmenah-85.2%, začasno delo-72.1%, pogodba za določen čas-99.0%). Na drugi strani pa je procent, delovnih praks s potencialno dobrimi vplivi pri nas nizek (delo s skrajšanim delovnim časom-54.0%, delitev delovnega mesta-25.9%, delo na domu-13.6%, fleksibilen delovni čas-77.3%, delo na daljavo-5.5%) (Černigoj Sadar in Vladimirov v Svetlik in Ilič: 2004). Iz tega je razvidno, da ima naša država nizek procent organizacijskih politik, ki so za družino prijazne.

Omenjeno je že bilo, da usklajevanje dela in družinskih obveznosti ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih. »Tretja točka 187. člena pravi, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti« (Rener, 2005:35). Problem je v tem, da zakonodaja, ki se nanaša na delovna razmerja ne vključuje reguliranja možnosti za usklajevanje družine in dela. Obveznosti, ki izhajajo iz družinskega življenja se obravnavajo kot zasebna sfera posameznika (glej, Rener, 2005:35).

3. STARŠEVSKI DOPUST

V Sloveniji je starševski dopust zakonsko dobro urejen. Pod starševski dopust štejemo porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Najbolj uveljavljena in uporabljana sta porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Poskuša pa se uveljavljati tudi očetovski dopust.

Pravico do porodniškega dopusta ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče otroka oziroma kakšna druga oseba. Ta dopust traja 105 dni. Mati ga mora nastopiti 28 dni pred predvidenim datumom poroda oziroma 42 dni pred predvidenim datumom poroda. V določenih primerih lahko to pravico prevzame tudi oče otroka ali katera druga oseba. Slednji pa imajo pravico do porodniškega dopusta v obsegu 77 dni (105 dni minus 28 dni). Dopust se skrajša še za toliko dni, kot je otrok star, ko oče ali nekdo drug nastopi porodniški dopust (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Dopust za nego in varstvo otroka je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Ta oblika dopusta nastopi po izteku porodniškega dopusta. To pravico lahko uveljavljata oba starša otroka, najpogosteje pa jo uveljavlja samo eden od staršev (večinoma matere). Pod določenimi pogoji jo lahko uveljavlja tudi druga oseba. Če to obliko dopusta uveljavljata oba starša, morata skleniti pisni dogovor 30 dni pred iztekom porodniškega dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Očetovski dopust je namenjen očetom, ki želijo že od začetka sodelovati pri negi in varstvu otroka. Pravica do te oblike dopusta se je začela uveljavljati postopoma in je v polni obliki (90 dni) začela veljati 1.1.2005. 15 dni dopusta je potrebno izkoristiti v času porodniškega dopusta matere, ostale dni pa lahko oče izkoristi do otrokovega osmega leta starosti (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema, da se lahko skupaj s posvojenim otrokom čim hitreje navadijo na skupno življenje. Ta dopust traja 150 dni oziroma 120 dni, če je otrok starejši od četrtega leta starosti (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

Dejstvo je, da kljub temu, da lahko dopust za nego in varstvo otroka izkoristita oba starša, je še vedno domena na ženskah. Tudi razne raziskave, ki so bile narejene na tem področju, nam kažejo, da ostaja v Sloveniji skrb za majhnega otroka materina obveza. Delež očetov, ki izkoristijo to pravico je v primerjavi z materami manj kot 1% (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999). »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« (Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:7). Očetovski dopust je leta 2003 izkoristilo 10.917 očetov oz. 63% očetov (Žarn, 2005). »V letu 2004 je število očetov, ki so koristili 15-dnevni plačani očetovski dopust v primerjavi z letom 2003 še naraslo, saj je tovrsten dopust koristilo letno 12.667 očetov (na mesec povprečno 1.055 očetov« (Žarn, 2005:47).

Dejansko je plačani porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka pomemben ukrep, ki olajšuje usklajevanje poklicne in starševske vloge. Prejemki, ki jih starši dobivajo v času obeh dopustov, prispevajo k socialni varnosti družine. Ti prejemki pa izvirajo iz obveznega zdravstvenega zavarovanja zaposlenih. Prispevke plačujejo tako zaposleni kot delodajalci. Na nek način ukrepi, ki ščitijo materinstvo omogočajo ženskam, da lahko izpolnjujejo materinsko vlogo, ne da bi tvegale izgubo zaposlitve.

4. FORMALNO DELO

Definicija dela se je skozi zgodovino spreminjala. Vedno je odsevala družbeno umeščenost dela. »Ali je določena dejavnost (bila) opredeljena kot delo je (bilo) odvisno od socialnega konteksta (norm, odnosov moči, družbenega konsenza, socialnega okolja dela)« (Kanjuo Mrčela, 2002:31). Aleksandra Kanjuo Mrčela je v svojem članku Sodobna rekonceptualizacija dela: Delo med racionalnim in emocionalnim, citirala različne avtorje, ki so vsak po svoje definirali pojem delo:

»Delo so dejavnosti, ki se opravljajo znotraj okvira družbenih odnosov in ki strukturirajo sfero nujnosti« (Holmer in Karlson v Kanjuo Mrčela, 2002:30).

»Delo so smotrne dejavnosti, katere drugi cenijo in katere prinašajo določeno vrsto nagrade« (Worsley v Kanjuo Mrčela, 2002:30).

»Delo je formalna plačana zaposlitev« (Ransome v Kanjuo Mrčela, 2002:30).

Sama pa je podala naslednjo definicijo dela: *»Delo je ključni sociološki pojem in eden najbolj središčnih vidikov človeškega življenja. Koncept dela je družbeno konstruiran in zaradi tega spremenljiv«* (Kanjuo Mrčela, 2002:30).

Tradicionalna delitev dela, ki jo poznamo danes, se je oblikovala skupaj s procesi industrializacije. Enako lahko rečemo za tradicionalno določene spolne vloge. *»Značilnosti spolne delitve dela so zelo variirale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost. Toda v vseh zgodovinskih obdobjih so moški v primerjavi z ženskami praviloma opravljali statusno višja in bolje plačana dela«* (Černigoj Sadar, 2000:32). S procesi industrializacije je prišlo do množične produkcije in posledično se je le ta ločila od potrošnje. Delovno mesto pa se je ločilo od doma. Dom in družina sta dobila etiketo *»zasebna sfera«*, udeležba v življenju izven doma pa *»javna sfera«*.

Formalno delo je aktivnost, za katero prejema moški ali ženska plačilo, ko se vključi v formalni trg delovne sile. Neformalno delo pa so neplačane aktivnosti za člane in članice družine, ki se izvajajo v družini in zunaj nje (glej Černigoj Sadar, 2000:32).

4.1. Problemi žensk

»V zadnjih desetletjih se je v državah Evropske unije povečala udeležba žensk in mater z majhnimi otroki na trgu delovne sile« (Černigoj Sadar, 2000:35). Na to so vplivali: porast storitvenega sektorja, spremembe na strani ponudbe delovne sile, zmanjševanje števila otrok in povečana pričakovana življenjska starost in vzpon države blaginje v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Povečale so se želje žensk do dela in finančni pritiski, ki prisilijo ženske, da se zaposlijo.

Še vedno pa imajo ženske slabše zaposlitvene pogoje in možnosti, kot moški (glej Černigoj Sadar, 2000:36). Razlike med spoloma obstajajo tudi v sferi formalnega dela in poklicnega življenja. Trg delovne sile je spolno stratificiran. Dejansko je delovno mesto prirejeno za moškega, ki nima družinskih obveznosti. Na drugi strani pa se za ženske sklepa, da imajo družino in, da zaradi tega dela ne morejo opravljati tako dobro kot moški. Tako so moški lažje zaposljivi, dobivajo večje plače in boljše službe. Prav tako niso tako obremenjeni kot ženske. Kot je že bilo večkrat omenjeno so slednje obremenjene tako s kariero kot z družino (vendar pa še to ne pomeni, da niso sposobne opravljati svojega plačanega dela). Dejansko so dvakratno ali celo trikratno obremenjene (skrb za družino, formalno delo, pogosto tudi skrb za ostarelega člana v družini). Problem je tudi v tem, da pogosto ženske opravljajo tako imenovane »feminizirane poklice«. To so poklici, ki so najbližje njihovi »naravni vlogi« matere in žene (učiteljice, bolniške sestre, negovalke, vzgojiteljice). Večinoma ženske opravljajo slabše plačana dela in manj vredna dela (uradnice, trgovke) in še vedno imajo omejen do najvišjih delovnih mest in političnih položajev.

»Stopnja zaposlenosti moških in žensk, vrsta dela, ki ga opravljajo, nagrade, ki jih dobivajo in stopnja spolne diferenciacije so odvisne od tipa države blaginje in institucij, ki so neposredno povezane z organizacijo trga delovne sile« (Černigoj Sadar, 2000:33). Sovplivanje političnih, socialnih, kulturnih in ekonomskih dejavnosti pa vpliva na to, kakšen je blaginjski sistem. Glede tipa blaginjskega sistema ima Slovenija podoben sistem kot skandinavske države. Za te je značilno, da davčni sistem in socialni dodatki izhajajo iz situacije posameznika, ugodni in plačani starševski dopust, javno varstvo otrok, vsi za delo sposobni posamezniki delajo ali delo iščejo. Kljub temu pa ima Slovenija tudi nekaj konzervativnih elementov v davčni politiki in pokojninskem zavarovanju (tako kot na primer Nemčija). Pravice, ki so pridobljene iz naslova plačane formalne delovne aktivnosti državljanov in državljanek so podlaga za slovenski tip blaginjskega sistema.

V primerjavi z ostalimi evropskimi državami smo Slovenke v prednosti. »Delovna aktivnost žensk zunaj doma, ki je bila pogojena predvsem z ekonomskimi razlogi, je v Sloveniji že tradicija« (Černigoj Sadar, 2000:39). Med značilnosti delovne aktivnosti žensk v Sloveniji lahko štejemo naslednje dejavnike:

- Večina moških in žensk je zaposlenih za nedoločen delovni čas.
- Večina je zaposlenih za polni delovni čas. V letu 1997 je delalo 93, 2% moških in 89,9% žensk s polnim delavnikom.

- V večini primerov ženske ne prekinjajo delovne aktivnosti v obdobju oblikovanja družine in vzgoje otrok do otrokovega petnajstega leta starosti.

- V različnih starostnih obdobjih je vzorec zaposlenosti žensk podoben vzorcu zaposlenosti moških. Za ženske v starostnem obdobju od 25 do 49 let je bila leta 1998 stopnja delovne aktivnosti 83,7%, za moške pa 87,4%.

Iz trga delovne sile slovenske ženske izstopajo zgodaj. Tako je bila do leta 1999 sorazmerno nizka starostna meja za upokojitev žensk (53 let ženske in 58 let moški).

- Na eni strani je bila stopnja anketne brezposelnosti žensk (8,3%) tudi v času največje brezposelnosti leta 1993 manjša od stopnje moških (9,9%), na drugi strani pa se stopnja moške brezposelnosti bolj hitro znižuje (leta 1997 je stopnja brezposelnosti žensk-7,2%, prvič preseгла moško stopnjo brezposelnosti in še vedno narašča).

- Med novo zaposlenimi pa je večina zaposlenih pogodbeno, za določen čas. Pri tem je delež žensk (81,2% leta 1997) višji od deleža moških (76,2% leta 1997) (glej Černigoj Sadar in Verša v Černigoj Sadar, 2000:39-40).

Iz zgoraj naštetega sklepamo, da je slovenska ženska delovna sila zelo različna od evropske. Čeprav je to v veliki meri povezano z ekonomskimi dejavniki in z našo nekdanjo državno ideologijo (komunizem in socializem), je to za slovenske ženske pozitivno, saj so tako veliko bolj neodvisne od moških.

4.2. Kariera in poklicno življenje

Definicij kariere je zelo veliko. Če pogledamo iz teoretičnega vidika, je kariera definicija, ki izhaja iz področja družboslovnih ved (sociologija, psihologija, menedžment...): *»Kariera označuje življenjsko pot posameznika z vidika delovnih izkušenj, znanja, delovnih mest, služb, napredovanj«* (Cvetko, 2002:47). *»Kariero lahko opredelimo kot niz posameznih, vendarle povezanih delovnih aktivnosti, ki zagotavljajo kontinuiteto, urejenost in smisel v človekovem življenju«* (Filippo v Cvetko, 2002:249). Vsekakor je kariera pojem, ki je večinoma vezan na nemanualne poklice, ki temeljijo na znanju v obliki splošnih, akademskih in na delo vezanih sposobnosti in veščin. Za te poklice so značilne možnosti napredovanja po lestvici navzgor.

Poznamo širše in ožje opredelitve pojma. Ožje se osredotočajo predvsem na izkušnje posameznika na področju dela. Širše opredelitve kariere pa opisujejo oblikovanje oziroma nekatere življenjske izkušnje odraslega posameznika, ki niso nujno vezane na trg dela ali plačane zaposlitve. Širše opredelitve se nanašajo na posameznikovo gibanje skozi prostor in čas.

Različni so tudi etnični pogledi na kariero. Tako Evropejci razmišljamo o karieri predvsem o povezavi z visoko izobrazbo, višjim položajem na hierarhični lestvici, zvezami in poznanstvi. V večini primerov menimo, da je kariera namenjena izbrancem, tistim, ki so res najbolj sposobni. Američani pa na drugi strani kariere nimajo za privilegij manjšine. Oni ne razlikujejo toliko med poklicem in samo kariero. Različna gledanja na ta pojem imamo tudi Slovenci. Do osamosvojitve se je pojem kariera le redko uporabljal oziroma je imel negativni prizvok. Nekdanja proletarska ideologija je na kariero gledala kot na intelektualno povzpetništvo, kar pa ni bilo v skladu z načelom takratnega egalitarnega sindroma. »Beseda kariera je v socialističnih državah imela negativen prizvok, v smislu (pre)hitrega napredovanja, zlasti v poklicnem, delovnem in političnem okolju« (Cvetko, 2002:45). Dejansko so pa danes razmere drugačne, to je vidno predvsem pri mlajših. Sedaj pojem kariera zasledimo pogosto. Je pa tudi pri nas prisotna predvsem evropska miselnost, da se ta pojem pojavlja predvsem pri visoko izobraženim kadru.

Meja med kariero in službo je dokaj nejasna in jo vsak posameznik individualno dojema. Za karierno orientirane posameznike je značilno to, da probleme rešujejo individualistično in so delu zelo predani, saj samo v njem vidijo pot do osebnega uspeha.

Kariera je še vedno močno povezana s poklicno potjo moškega. Za moškega je kariera sprejemljiva in celo pričakovana. »Karieristka« pa ima celo negativen prizvok, saj se za takšne ženske predpostavlja, da so preveč ambiciozne, povzpetniške in predane delu in da zanemarjajo družino.

Motiviranost za delo je odvisna od več dejavnikov, prav tako tudi zadovoljstvo z delom in poklicno življenje. Kot omenjajo različni avtorji in po pregledu različnih raziskav, so najbolj motivirani in hkrati najbolj zadovoljni z delom posamezniki, ki imajo višje stopnje izobrazbe. Pri njih služba ni samo »služba«, ampak razvijajo kariere in se veliko posvečajo poklicnemu življenju.

5. OTROŠKO VARSTVO

Izbira varstva je ena najpomembnejših odločitev, ki jih starši sprejmejo v otrokovem življenju. »Izbira otroškega varstva pomeni kompromis med razvojnimi in čustvenimi potrebami otroka, vašo potrebo po gibljivosti in času ter gmotnim stanjem« (Phillips, 1998:150). Različni starši in različni otroci imajo tudi različne potrebe. Nekaterim staršem je dovolj samo dopoldansko varstvo, drugi potrebujejo bolj fleksibilne oblike otroškega varstva. Prav tako se nekateri manjši otroci boljše počutijo v zaprtih in majhnih skupinah otrok. Drugi otroci so že bolj prilagodljivi in se vključujejo v večje skupine. Velik dejavnik pri izbiri varstva pa je tudi ekonomsko stanje staršev.

5.1. Neformalne oblike otroškega varstva

Babice in tudi ostali sorodniki in pa predvsem varuške nudijo staršem neformalne oblike varstva otrok. »Na vašem domu lahko otroka varuje varuška, babica ali kdo drug« (Phillips, 1998:150). Tako v ekonomskem pogledu, kot v ostalih pogledih je najugodnejše in najustreznejše, če otroka varujejo stari starši ali kateri drugi sorodniki. Otroka najbolj poznajo, poznajo njegove navade in njegove potrebe. Prav tako so večinoma tudi najbolj prilagodljivi in so primerno varstvo za starše, ki imajo zahtevnejši delovni čas.

Neprofesionalne varuške, ki varujejo otroka na svojem ali otrokovem domu, je prav tako ustrezna oblika, za starše z zahtevnim delovnim časom, saj se staršem v večini primerov prilagajajo. Ta oblika varstva je med ekonomsko dražjimi oblikami. Pokriti je potrebno vse stroške v celoti, tukaj ni mogočih nobenih subvencij. Varuške imajo majhno število otrok in tako se jim lahko bolj posvečajo.

V prid tema načinoma varstva govori tudi dejstvo, da ti otroci nimajo veliko toliko zdravstvenih problemov. Zdravniki zagovarjajo individualno varstvo otroka, do njegovega tretjega leta starosti.

Vsekakor pa imata obe obliki določene pomanjkljivosti. Otroke varujejo ljudje, ki nimajo profesionalne izobrazbe in poklicnih kvalifikacij. Včasih se lahko predvsem varuške izkažejo tudi za nezanesljive. Prav tako je v otrokovo škodo, če nima ob sebi svojih sovrstnikov,

pogosto se predvsem večji otroci začnejo počutiti osamljene. Ti otroci imajo lahko kasneje tudi večje težave pri navezovanju stikov z vrstniki.

5.2. Formalne oblike otroškega varstva

»V Republiki Sloveniji imamo v primerjavi s svetom dobro razvit sistem organizirane predšolske vzgoje, kar se kaže tako v obsegu kot v kakovosti te dejavnosti » (Krek, 1995:37). Pri nas imamo tako javne vrtce, kot tudi zasebne. Vendar se praksa zasebnih vrtcev pri nas šele razvija in tako je večina otrok v Sloveniji vključena v javno organizirane vrtce. Dejstvo je, da ima organizirana predšolska vzgoja ekonomske in socialne funkcije. Večina definicij vzgoje s strinja v tem, da je vzgoja načrtno oblikovanje osebnosti. »Vzgoja oblikuje človeka in osebnost« (Musek, 1995:155).

»Javni vrtec z ustvarjanjem možnosti za različne dejavnosti otrok prispeva k njihovem telesnemu in duševnemu razvoju« (Krek, 1995:48). Javni vrtci so organizirani tako, da vzgajajo in izobražujejo otroke od prvega leta starosti in do vstopa v šolo. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, je bilo v šolskem letu 2000/2001 v slovenskih vrtcih 63.328 otrok (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela, 2005). Otroci do starosti približno dveh let so vključeni v jaslične oddelke, ostali pa v predšolske oddelke. V teh vrtcih otroka varuje osebje, ki ima tudi ustrezno izobrazbo.

V vrtcih spodbujajo otrokove sposobnosti in razvijajo njegovo ustvarjalnost in druge lastnosti. Glede na to, da se največji delež socializacije razvije do otrokovega tretjega leta starosti, je tudi vrtec močan predvsem pozitivni dejavnik pri socializaciji otroka. Cilji predšolske vzgoje se nanašajo na:

- razvijanje sposobnosti razumevanja in sprejemanja sebe in drugih
- upoštevanje različnosti in sodelovanje v skupini, razvijanje sposobnosti za dogovarjanje
- spodbujanje gibalnih sposobnosti in spretnosti
- razvijanje samostojnosti pri higienskih navadah in pri skrbi za zdravje itd. (glej Krek, 1995:49).

Tako zasebni kot javni vrtci so ustrezna oblika varstva za otroke, predvsem za malce večje. Javni vrtci so tudi subvencionirani iz strani države in tako so ekonomsko ugodnejša oblika, kot pa na primer zasebne varuške. Problem pa je, da vrtci še vedno nimajo ustreznega delovnega časa. Večina vrtcev ima dopoldanski delovni čas, vsekakor pa se večja število vrtcev, ki imajo celodnevni delovni čas. Vendar se slednji še ne more primerjati z delovnim časom staršev, prav tako vrtci ne obratujejo čez vikende. Tudi zdravstveni problemi se pogosteje pojavljajo pri otrocih, ki so vključeni v formalne oblike varstva. V vrtcih je veliko otrok in tako se otroške bolezni lažje razvijajo.

V Sloveniji je bilo v zadnjih letih že veliko reform predšolske vzgoje. Potrebno pa bi bilo imeti več programov, ki bi ponujali različne oblike varstva, tako po vsebini, kot dolžini in po razporeditvi skozi celo leto. »Eno od načel zasnove javnih vrtcev je zagotoviti staršem možnost izbire oblike in načina vzgajanja njihovega otroka, to pa jim bo omogočila pestrejša ponudba programov, pa tudi možnost, da namesto javnega izberejo zasebni vrtec« (Krek, 1995:51-52). Dejstvo pa je, da se Slovenija močno razlikuje od ostalih evropskih držav. Slovenke se še vedno hitreje vrnejo na delo kot ostale matere. To je povezano tako z našim socialnim položajem kot tudi z našimi navadami in ostalimi družbenimi dejavniki.

Za starše je pomembno, da imajo cenovno ugodno in kvalitetno varstvo za svoje otroke. Tako se lažje in hitreje vrnejo na delo in posledično uspešneje konkurirajo ostalim.

6. NEFORMALNE OBLIKE POMOČI

»Oporo, ki jo nudijo sorodniki in tudi prijatelji, lahko opredelimo kot neformalno oporo, ki se v več segmentih razlikuje od opore države, institucij ali različnih organizacij oziroma formalnega sektorja« (Novak, 2004:77). Dejansko si neformalne oblike podpore nudimo vsi, še predvsem pa te oblike najpogosteje delujejo med prijatelji in še posebno v krogu družine.»Nekatere raziskave kažejo, da so posebej nekatere najbližje sorodstvene povezave (starši-otroci, bratje in sestre) močan in večrazsežen vir opore. Posebej relacija starši-otroci je v tem smislu zelo močna in zajema vse razsežnosti opore razen druženja« (Novak, 2004:61).

Neformalne oblike podpore so zelo pomembne tudi za mlade starše. Večini mladih staršev pomagajo prijatelji in predvsem družine. Oblike neformalne pomoči so še bolj značilne za ruralno okolje. Te oblike podpore pa se kažejo v obliki finančne podpore in vzgojiteljske podpore. Dosti staršev finančno podpira svoje otroke še tudi zatem, ko so si slednji že ustvarili svojo družino. Mladim staršem pomagajo pri nakupu stanovanja, pri vzdrževanju stanovanja in ostalih življenjskih stroških. Pogosto stari starši pomagajo tudi pri vzgoji, negi in skrbi za otroke. »Mladi, ki imajo otroke, cenijo tudi pomoč svojih staršev pri varstvu otrok« (Ule in Kuhar, 2003:115). Še v času starševskega dopusta velikokrat otroke varujejo njihovi stari starši. Še posebno pa je ta oblika varstva priljubljena po odhodu mater v službo. Otroci so pogosto doma do dopolnjenega drugega ali tretjega leta starosti, šele zatem gredo v vrtec. Ta čas so večinoma v oskrbi babic. Poleg varstva otrok, babice svojim otrokom in vnukom pogosto skuhajo kosilo, jim pospravijo stanovanje in podobno. Dejansko so slednje v večini primerov pomemben dejavnik v otrokovem življenju, predvsem v njegovem zgodnjem otroštvu.

Starši se velikokrat znajdejo na razpotju, saj se zavedajo, da jih mali otroci potrebujejo bolj, kot pa jim to pogosto omogoča službeni delavnik. Ob podpori staršev in tudi prijateljev je to usklajevanje lažje. Tako velikokrat stari starši hodijo po otroke v vrtec, jih vozijo na razne dodatne dejavnosti in tudi skrbijo za njihovo prehrano. Prav tako si medsebojno pomagajo tudi prijatelji. Tisti, ki že imajo otroke, si velikokrat izmenično nudijo razne oblike pomoči. Nekajkrat varujejo, vozijo in hodijo po otroke na različne dejavnosti in aktivnosti eni starši, naslednjič pa drugi.

Neformalne oblike pomoči so zelo pomembne v naši družbi. Ravno z njihovo pomočjo, se družine lažje razvijajo, ohranjajo ali izboljšujejo svoj socialni položaj. S temi oblikami se družba razvija in bogati.

7. DELODAJALCI

Delodajalci zaposlujejo in odpuščajo delavce. Na trgu delovne sile in povpraševanja imajo v primerjavi z delojemalci večinoma superiorni položaj. Tržni sistem vidi delavca samo kot input v proizvodnem procesu. Pogosto vidijo delodajalci v zaposlenih samo delovno silo, ne pa ljudi z družino in življenjem izven območja dela. »Obravnavajo jih zgolj kot posameznike s kompletom veščin« (Ule in Kuhar, 2003:111). Poleg samih zaposlenih je tudi od delodajalcev odvisno, kam se bo odvijala poklicna oziroma karierna pot prvih. Poleg tega, da direktorji, lastniki podjetij in podobno nudijo posameznikom plačano zaposlitev, jih pogosto tudi usmerjajo pri delu, jim nudijo različne priložnosti, včasih jih dodatno izobražujejo in na nek način načrtajo karierno pot zaposlenih.

7.1. Delodajalci in mladi starši

Delodajalci so ključni dejavnik pri usklajevanju poklicne poti in družine. Večinoma je prav od njih odvisno, ali in kdaj se bodo posamezniki odločili za otroke. »Možnosti osnovati in povečevati družino so se do te mere poslabšale, da je za mnoge mlade ljudi dilema, kako uskladiti poklic in družino zamenjalo vprašanje: kako sploh priti do kakršnegakoli plačanega dela in si zagotoviti elementarno ekonomsko neodvisnost« (Lokar v Kozmik, 1995:3). Sedaj ljudje delajo vse dlje in tudi vedno več neplačanega dela. »Ves čas so v skrbeh, da bodo izgubili službo, če ne bodo ugodili vsem delodajalčevim zahtevam ali jih celo presegli« (Ule in Kuhar, 2003:125). Delodajalcev ne zanima družinski status njihovih zaposlenih, prav tako ne čutijo odgovornosti do njihovih družin.

Tako kot drugod po svetu si tudi v Sloveniji večina mladih želi najprej zgraditi kariero in šele nato načrtovati družino. Predvsem je to opazno pri mladih, ki stopajo na trg delovne sile z višjo ali visokošolsko izobrazbo.

Še posebno ženske se velikokrat ne morejo odločiti, kdaj naj začnejo načrtovati družino. V Sloveniji se pogosto dogaja, da morajo z delodajalcem skleniti pisni ali pa ustni dogovor, v kolikšnem času, naj ne bi odšle na porodniški dopust. To zakon sicer prepoveduje, vendar večina žensk raje delodajalcem ugoditi, kot pa da bi ostale brez plačane zaposlitve. »Ko je delodajalec v dilemi, ali bo zaposlil žensko ali moškega, se bo 90% delodajalcev odločilo za moškega« (Kocmur v Kozmik, 1995:30). V primeru, da se odloči za žensko, pa jo bo postavil pred zahtevo, da podpiše, da v določenem času (na primer v roku 5 let), ne bo rodila in ne bo na bolniški (glej Kocmur v Kozmik, 1995:30).

Delodajalci bi morali delo in delovne pogoje organizirati bolj humano. »Znotraj trga dela v slovenskem prostoru ni niti mehanizmov, ki bi spodbujali ustvarjanje družinam prijaznega delovnega okolja« (Rener, 2005: 35). Pravičneje bi morali razporediti vse dejavnosti tako med moške kot med ženske. Delovni čas bi morali načrtovati bolj prožno, morali bi imeti več razumevanja za starševski in bolniški dopust. Te dejavnosti bi morali pravično vpeljati med oba spola. »To pomeni, da bi morali delodajalci računati s tem, da bosta oba spola približno izenačeno obremenjena z različnimi bremenmi »biosocialne reprodukcije« in »biosocialnega ohranjanja«« (Jogan v Kozmik, 1995:15).

Iz delodajalčevega vidika, pa je imeti zaposlene mlade starše pogosto velik strošek in rizik. Nepredvidljiva odsotnost mladih staršev z dela povzroča nadrejenim težave pri organizaciji dela in nevšečnosti sodelavcem, ki morajo podaljšati delovni čas. Prav tako si želijo delodajalci zmanjšati fluktuacijo, še posebno pri visoko usposobljenih delavcih. To je možno če zaposlijo ustreznega delavca, ki še nima in še ne namerava imeti otrok vsaj nekaj časa, ali pa nekoga, katerega otroci so že malce večji. »Delodajalci so zainteresirani tudi za preprečevanje upadanja produktivnosti zaradi zamujanja in odsotnosti z dela ter manjše delavčeve koncentracije pri delu zaradi obremenjenosti z družinskimi težavami« (Stropnik, 1997:89).

Na Nizozemskem so se problemom med delodajalci in zaposlenimi izognili tako, da veliko podjetij raje sofinancira vrtce mladim staršem, kot pa da bi jih izgubili. Zavedajo se, da je to

za njih bolj ugodno, kot pa če na primer mater odpustijo in zaposlijo novega delavca. Zaposlitev novega človeka zraven prinese še dodatne stroške, saj je slednjega treba uvajati in učiti dela. Tudi razne študije kažejo, da ima organizirana predšolska vzgoja otrok v bližini podjetij pozitivne posledice za delodajalce (večja delovna vnema, nižja odsotnost z dela in lažje pridobivanje potrebnih delavcev). Vendar pa je tega v Sloveniji še zelo malo. »Kot na področjih večine drugih socialnih storitev tako tudi v primeru vzgoje in varstva otrok ekonomski interesi podjetij, ki bi vzpodbujali večje angažiranje pri financiranju in organiziranju teh programov, praviloma niso izraziti« (Stropnik, 1997:88).

7.2. Delodajalci in država

Vsa krivda pa ni na strani delodajalcev. Tukaj bi morala svoje prispevati tudi država. »Zaščita delavcev na trgu dela mora biti naloga socialne politike, ki lahko vpliva na t.i. flexicurity (flexibility and security) delovnih mest-torej na to, da so delovna mesta fleksibilna in hkrati varna« (Ule in Kuhar, 2003:125). Po eni strani bi morala zaposlene še bolj zaščititi, po drugi pa bi morala skleniti nek sporazum tudi z delodajalci. Slednjim bi morala pomagati predvsem v obliki finančne pomoči. Tudi z aktivno politiko zaposlovanja bi bilo potrebno bolj poseči v to področje. Aktivna politika zaposlovanja je sicer mišljena v tem pogledu, vendar se v praksi še premalo izvaja. Tudi sedanji Zakon o delovnih razmerjih in Socialni sporazum 2003-2005 že urejata to problematiko, kljub vsemu pa je tega v praksi še premalo.

Kadrovska politika je bila premalo usmerjena na interese delavca. »Kadrovsko politiko bi morali usklajevati z življenjskimi cikli delavk in delavcev, spodbujati generacijsko solidarnost, ustvarjati pogoje za usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih že v podjetju (organizirati prehrano na delovnem mestu, subvencionirati počitnikovanje, kulturno in športno udejstvovanje zaposlenih in njihovih družinskih članov« (Kozmik, 1995:37). Tako bi bilo potrebno delovno mesto in delovni čas prilagoditi ljudem, ki imajo družinske obveznosti. Te stvari pa bi morala urediti tudi država z že prej omenjenim izboljšanjem obstoječega Zakona o delovnih razmerjih, prav tako bi morala med seboj povezati socialne partnerje. Tako pa ima Zakon še dosti šibkih točk, katere si lahko delodajalci razlagajo po svoje oziroma si nekatera določila malo prikrojijo. »Institucionalne, integralne, celostne spodbude so veliko bolj učinkovite, kot pa če samo pravno določijo možnosti, potem pa se

ničesar več ne stori za to, da bi se čimbolj simetrično razporejale vse obveznosti in da bi se upoštevale vse vrste dela kot enakovredne oziroma na isti ravni« (Jogan v Kozmik, 1995:15).

Država ima pomembno vlogo povezovalca med delodajalci in zaposlenimi. S svojimi ukrepi vodi politiko zaposlovanja bolj ali manj uspešno. Pomembno je, da začne čimprej voditi takšno politiko, ki bo prijaznejša predvsem do mladih, ki si svoje poklicno in družinsko življenje šele ustvarjajo. »Potrebna bi bila torej sistemska politika, ki bi zaobjela to izjemno področje in s tem poenotila odnos do izvajanja starševskih vlog« (Rener, 2005:35). V okviru socialnega sporazuma 2003-2005 se partnerji poleg drugih področij obvezujejo tudi, da bodo delodajalci:«spodbujali svoje članice k aktivnejšemu odnosu usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v podjetjih. Spodbujali bodo razvoju podjetja primeren standard zaposlenih« (MDDSZ,2003:32).

8. RAZISKAVA O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA MLADIH STARŠEV

8.1. Metodološki pristop

Pri teoretičnem opazovanju problema usklajevanja poklicnega in družinskega življenja mladih staršev v Sloveniji, se mi je zastavilo kar nekaj vprašanj. Zaradi tega sem se odločila, da ta problem tudi sama raziščem. Zastavila sem naslednje hipoteze:

Mlade matere imajo manjše možnosti na trgu delovne sile kot ostali mladi.

Mlade matere težje usklajujejo družinsko in poklicno življenje kot mladi očetje.

Mlade matere, ki imajo več formalnih in neformalnih pomoči, lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.

S pomočjo poglobljenih intervjujev (vprašalnik je v prilogi) sem si poskusila odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja:

- starost staršev
- stopnja izobrazbe njih in njihovih partnerjev
- koliko otrok imajo in starost otrok
- kakšna je bila njihova starost ob rojstvu prvega otroka
- koliko članov šteje njihovo gospodinjstvo in kakšna je njihova zakonska situacija
- kakšen je njihov delovni položaj
- ali so zaradi rojstva otroka prekinili s šolanjem oz. ali so po rojstvu otroka nadaljevali s šolanjem
- v katerem sektorju so zaposleni in približno koliko oseb je zaposlenih v organizaciji, kjer delajo
- kakšna je njihova pogodba o zaposlitvi
- kakšen je njihov delavnik
- kakšen je delovni položaj njihovih partnerjev
- katere oblike odsotnosti iz dela ob rojstvu otroka so uporabili oni in njihovi partnerji
- kakšne oblike varstva imajo za svoje otroke v in izven službenega časa
- ali jim ustrezajo javni vrtci in kakšen delovni čas vrtcev bi si želeli
- njihove izkušnje z delodajalci glede družinskega življenja
- ali so sami sprožili kakšne spremembe ob prihodu v službo po rojstvu njihovih otrok

- kaj jim pomenijo neformalne oblike pomoči in koliko jim s temi oblikami pomagajo njihovi starši
- kako gledajo na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (kako gledajo v prihodnost) in ali menijo, da bi jim bilo brez otrok v poklicnem življenju kaj lažje
- kako si s partnerji porazdelijo delo doma in vzgojo otrok

V okviru raziskave sem izvedla poglobljene intervjuje in sicer z 12 očeti in s 17 materami, ki so bili stari od 18 do 32 let. Njihovi otroci so morali biti stari do 6 let oz. vsaj eden (če so imeli več otrok). Jedrna vprašanja so bila povzeta po vprašalniku, ki sta ga sestavili Nevenka Černigoj Sadar in Aleksandra Kanjuo Mrčela za Raziskovalno poročilo 2005: Starši med delom in družino, katerega naročnik je bila Vlada republike Slovenije, Urad za enake možnosti. Moja raziskava se je izvajala preko osebnih intervjujev zato sem jedrnim vprašanjem dodala svoja vprašanja, ki bi še bolj pojasnila to problematiko. Te razgovore sem opravljala januarja in februarja 2006, na sedežih podjetij, na njihovih domovih, nekaj razgovorov pa sem opravila tudi v vrtcu. Razgovori so potekali v urbanem okolju in so trajali povprečno od 10 do 30 minut, odvisno, koliko so se starši razgovorili. Vzorec je premajhen, da bi ga lahko posplošila na celotno populacijo, je pa raziskava orisala približno stanje te problematike v Sloveniji. Se pa del mojih rezultatov ujema z izsledki raziskave Kanjuo-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino, na namenskem vzorcu staršev s predšolskimi otroki v Sloveniji.

8.2. Značilnosti vzorca

Opomba: pri tabelah sem % zaokrožila tako, da je bila vsota vedno 100.%.

TABELA 1. SPOL

MOŠKI	ŽENSKE
12	17

TABELA 2. STAROST

STAROST	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
18-22	0	0	1	5,9	1	3,4
23-27	1	8,3	11	64,7	12	41,4
28-32	11	91,7	5	29,4	16	55,2
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 3. IZOBRAZBA

IZOB.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1. OŠ	0	0	0	0	0	0
2. II.,III.,IV.	2	16,7	3	17,6	5	17,2
3. V.	7	58,3	5	29,4	12	41,4
4. VI.,VII.	3	25,0	9	53,0	12	41,4
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 4. ŠTEVILO OTROK

ŠT.OTROK	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1	7	58,3	14	82,4	21	72,4
2	5	41,7	3	17,6	8	27,6
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 5. STAROST OB ROJSTVU PRVEGA OTROKA

STAROST	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
18-21	0	0	2	11,8	2	6,9
22-25	3	25,0	13	76,4	16	55,2
26-29	9	75,0	2	11,8	11	37,9
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 6. ZAKONSKA/PARTNERSKA SITUACIJA

Z./P. SIT.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.samska/i	0	0	3	17,6	3	10,3
2.izvenz.skup.	8	66,7	8	45,1	16	55,2
3.poročen/a	4	33,3	6	35,3	10	34,5
4.razvezan/a	0	0	0	0	0	0
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 7. ŠT. ČLANOV V GOSPODINJSTVU

ŠT.ČLANOV	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
2	0	0	1	5,9	1	3,4
3	7	58,3	11	64,7	18	62,1
4	5	41,7	3	17,6	8	27,7
5	0	0	1	5,9	1	3,4
6	0	0	1	5,9	1	3,4
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 8. DELOVNI POLOŽAJ

DEL.POL.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.zaposlen/a	11	91,7	10	58,8	21	72,4
2.svoje podj.	0	0	0	0	0	0
3.gospodinji	0	0	0	0	0	0
4.študent/ka	0	0	2	11,8	2	6,9
5.brezposeln/a	1	8,3	5	29,4	6	20,7
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

Rezultati kažejo, da je bilo večina žensk (64,7%) starih od 23 do 27 let, večina moških (91,7%) pa je bilo v starostni skupini od 28 do 32 let.

58,3% moških in 29,4% žensk je imelo srednješolsko izobrazbo, 25,0% moških in 53,0% žensk je imelo višjo oz. visoko šolo. Odstotek žensk z višjo izobrazbo je bil višji od odstotka moških.

Večina anketiranih je imela enega otroka (58,3% moških in 82,4% žensk). Razliko med moškimi in ženskami lahko pojasnim z dejstvom, da so bili intervjuvani moški v povprečju starejši od intervjuvanih žensk. 76,4% žensk je rodilo prvega otroka med 22 in 25 letom, 75,0% moških je dobilo prvega otroka med 26 in 29 letom. Rezultati kažejo, da so bile ženske povprečno mlajše od moških ob rojstvu prvega otroka. Od 21 vprašanih, ki so imeli enega otroka, je bilo 57,1% takšnih, ki so imeli otroke stare od 1 do 3 let, 9 vprašanih pa je imelo otroke od 4 do 6 leta starosti. Od ostalih vprašanih, ki so imeli 2 otroke, pa so bili 3, ki so imeli enega otroka starega od 1 do 3 let in drugega otroka starega od 4 do 6 let. 2 sta imela otroke v starostnem razredu od 1 do 3 let. 3 so imeli enega otroka starega od 1 do 3 let in enega otroka, ki je bil starejši od 6 let.

66,7% moških in 45,1% žensk živi v izvenzakonski skupnosti. Večina moških (58,3%) in večina žensk (64,7%) je živelo v gospodinjstvu treh članov. 91,7% moških in 58,8% žensk je bilo zaposlenih.

8.3. Predstavitev rezultatov poglobljenih intervjujev

8.3.1. Izobraževanje po rojstvu otroka

29,4% žensk je zaradi rojstva otroka šolanje prekinilo. Pri moških ni bilo nobenega, ki bi prekinil s šolanjem. Kljub temu pa je 52,9% žensk in 33,3% moških nadaljevalo šolanje po rojstvu otroka. Večina žensk je po rojstvu otroka zaključevalo višjo oz. visoko šolo, nekaj žensk pa se je na novo vpisalo na višji oz. visokošolski študij. Vsi moški, ki so po rojstvu otroka nadaljevali s šolanjem, so se na novo vpisali v šolo. Nekaj misli intervjuvanih:

- *Ko sem rodila otroka, sem ravno zaključevala četrti letnik fakultete in tako sem po rojstvu otroka morala opraviti še nekaj izpitov in napisati diplomo. (Ž, 25 let, VII. stopnja izobrazbe)*

- *Po rojstvu otroka sem se s pomočjo družine in delodajalca odločil za študij na univerzi. (M, 27 let, V. stopnja izobrazbe)*

- *Ker sem ravno malo pred rojstvom otroka diplomirala, po rojstvu otroka nisem nadaljevala s šolanjem, se pa odločam, da bi se sedaj vpisala na podiplomski študij. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

TABELA 9. ŠOLANJE PO ROJSTVU OTROKA

ŠOLANJE	MOŠKI		ŽENSKÉ		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	4	33,3	9	52,9	13	44,8
NE	8	66,7	8	47,1	16	55,2
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

8.3.2. Zaposlitvene razmere intervjuvanih

57,1% moških in žensk je delalo v javnem sektorju, 42,9% intervjuvanih je delalo v zasebnem sektorju. 80,0% žensk je delalo v organizacijah, ki so imele od 11 do 100 zaposlenih, 54,5 % moških je delalo v organizacijah, ki so imele nad 100 zaposlenih. Večina žensk je bilo zaposlenih v manjših organizacijah, moški pa so bili večinoma zaposleni v večjih organizacijah.

TABELA 10. ZAPOSLOTEV V SEKTORJU (SAMO ZAPOSLENI)

ZAPOSLENI	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.zasebni	5	45,5	4	40,0	9	42,9
2.javni	6	54,5	6	60,0	12	57,1
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

TABELA 11. VELIKOST ORGANIZACIJE (SAMO ZAPOSLENI)

ŠT.OSEB	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1-10	2	18,2	2	20,0	4	19,0
11-100	3	27,3	8	80,0	11	52,4
NAD 100	6	54,5	0	0	6	28,6
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

Nihče od vprašanih ni bil na vodilnem položaju. Dva moška sta bila vodji, vendar nista imela formalno tega naziva. Od žensk ni bilo nobene, ki bi bila na kakršnemkoli vodstvenem položaju. 61,9% vprašanih je bilo zaposlenih za nedoločen čas, 38,1 pa jih je imelo pogodbo za določen čas. Odstotki med moškimi in ženskami se niso veliko razlikovali.

TABELA 12. POGODBA O ZAPOSLOTVI (SAMO ZAPOSLENI)

POGODBA	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.nedol.čas	7	63,6	6	60,0	13	61,9
2.določ.čas	4	36,4	4	40,0	8	38,1
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

42,9% moških in žensk ni delalo teden pred intervjujem več kot 8 ur dnevno. Skoraj polovica moških je bila teden pred intervjujem v službi več kot 8 ur vsak dan.

TABELA 13. ŠT. DELOVNIH DNI, KI PRESEGA 8 UR (SAMO ZAPOSLENI)

ŠT.DNI	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
0 dni	4	36,4	5	50,0	9	42,9
1-2 dni	1	9,1	2	20,0	3	14,3
3-4 dni	1	9,1	3	30,0	4	19,0
vsak dan	5	45,4	0	0	5	23,8
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

8.3.3. Izobrazba in delovni položaj partnerja/partnerke

46,2% partnerjev/partneric vprašanih je imelo V. stopnjo izobrazbe (58,4% partneric moških in 35,7% partnerjev žensk). Pri tem se je pokazala razlika med spoloma. Rezultati so pokazali, so bile partnerice moških boljše izobražene od partnerjev žensk. 65,4% partnerjev/partneric vprašanih je bilo zaposlenih, od tega 50,0% partneric moških in 78,6% partnerjev žensk.

TABELA 14. STOPNJA IZOBRAZBE PARTNERJA/PARTNERKE (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

ST.IZOB..PART.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1. OŠ.	0	0	1	7,1	1	3,8
2. II.,III.,IV.	1	8,3	3	21,4	4	15,4
3. V.	7	58,4	5	35,7	12	46,2
4. VI.,VII.	4	33,3	4	28,7	8	30,8
5. VIII.	0	0	1	7,1	1	3,8
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

TABELA 15. DELOVNI POLOŽAJ PARTNERJA/PARTNERKE (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

DEL.P.PART.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.zaposlen/a	6	50,0	11	78,6	17	65,4
2.svoje podj.	0	0	2	14,3	2	7,7
3.gospodinji	0	0	0	0	0	0
4.študent/ka	1	8,7	1	7,1	2	7,7
5.brezposeln/a	5	41,7	0	0	5	19,2
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

8.3.4. Starševski dopusti

Vsi vprašani očetje so vzeli očetovski dopust in vse zaposlene matere (64,7%) je vzelo porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka. 29,4% žensk je odšlo na bolniško pred porodniškim dopustom predčasno zaradi zdravstvenih težav (rizična nosečnost, žile na nogah). 1 moški je odšel na bolniško pred rojstvom drugega otroka, da je lahko pomagal partnerki pri varstvu starejšega otroka. Vse partnerice moških, ki so bile zaposlene, so bile na porodniškem dopustu in na dopustu za nego in varstvo otroka. 64,3% partnerjev žensk je vzelo očetovski dopust. Zanimivo pa je, da 21,4% partnerjev žensk ni vzelo nobene oblike dopusta ob rojstvu otroka.

TABELA 16. OBLIKE ODSOTNOSTI IZ DELA PO ROJSTVU OTROKA

OBL.ODS.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.ni bil/a zap.	0	0	6	35,3	6	20,7
2.porod.dop.	0	0	11	64,7	11	37,9
3.očet.dop.	12	100	0	0	12	41,4
4.d.zaradi.zdr.otr.	0	0	0	0	0	0
5.delo s skr.d.č.	0	0	0	0	0	0
6.neplačan dop.	0	0	0	0	0	0
7.nobene	0	0	0	0	0	0
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 17. ODHOD NA BOLNIŠKO PRED ROJSTVOM OTROKA

BOLNIŠKA	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	1	8,3	5	29,4	6	20,7
NE	11	91,7	12	70,6	23	79,3
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 18. OBLIKE ODSOTNOSTI IZ DELA PO ROJSTVU OTROKA PARTNERJA/PARTNERKE (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

OBL.ODSOT.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.ni bil/a zaposl.	5	41,7	2	14,3	7	26,9
2.porod.dopust	7	58,3	0	0	7	26,9
3.očet.dopust	0	0	9	64,3	9	34,7
4.d.zaradi zdr.otr	0	0	0	0	0	0
5.delo s skr.d.č.	0	0	0	0	0	0
6.neplačan dop.	0	0	0	0	0	0
7.nobene	0	0	3	21,4	3	11,5
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

8.3.5. Otroško varstvo

72,5% otrok intervjuvanih staršev je obiskovalo javne vrtce. Večinoma so hodili po otroke v vrtce intervjuvani starši. Opazne pa so razlike med spoloma; med moškimi je bil samo 1 (12,5%), ki je hodil sam po otroka v vrtec, med ženskami pa je bilo takšnih 10 (76,9%). Na vprašanje, ki se nanaša na to, zakaj sami vprašani ne hodijo iskat otroka v vrtec, so vsi odgovorili, da jim tega ne dopušča njihov delovni čas. Če primerjam moje rezultate z rezultati raziskave Kanjuo-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino, je vidno, da ima njuna raziskava podobne rezultate. »Analiza odgovorov po spolu razkrije tudi tukaj, da so predvsem ženske tiste, ki hodijo iskat otroka v varstvo, med njimi je 51% anketirank in 24% partneric anketirancev; med moškimi pa je takih le 20% anketirancev in 11% partnerjev anketirank« (Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:24).

TABELA 19. VARSTVO ZA OTROKE

VARSTVO	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.anket.oseba	0	0	2	11,8	2	6,9
2.partner	0	0	0	0	0	0
3.oba starša	3	25,0	0	0	3	10,3
4.babica	0	0	2	11,8	3	6,9
5.je v vrtcu	8	66,7	13	76,4	21	72,5
6.plač.varuška	0	0	0	0	0	0
7. oba starša,babica	1	8,3	0	0	1	3,4
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 20. KDO HODI ISKATI OTROKE V VRTEC (SAMO TISTI, KI SO V VRTCU)

	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.anketiran.	1	12,5	10	76,9	11	52,4
2.partner	6	75,0	1	7,7	7	33,3
3.oba	1	12,5	0	0	1	4,8
4.babica	0	0	2	15,4	2	9,5
SKUPAJ	8	100	13	100	21	100

58,6% vprašanih staršev skupaj z njihovimi partnerji/partnericami skrbi za otroka po prihodu slednjega iz rednega varstva. Zanimivo je, da nihče od vprašanih moških ni odgovoril, da sam varuje otroka po prihodu le-tega iz varstva, prav tako nobena vprašana ženska ni odgovorila, da je njihov partner sam z otrokom po prihodu otroka iz rednega varstva. Raziskava Kanjuo-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino je dala podobne rezultate: otroke je v popoldanskem času pazilo 58% anketirank in 31% partneric anketirancev v primerjavi z 10% anketiranimi moškimi in 4% partnerji anketiranih žensk (glej Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:25).

TABELA 21. KDO JE Z OTROKOM PO PRIHODU IZ REDNEGA VARSTVA

	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.anketiran.	0	0	1	5,9	1	3,4
2.partner/ka	2	16,7	0	0	2	6,9
3.oba partn.	7	58,3	10	58,8	17	58,6
4.babica	0	0	0	0	0	0
5. partner/ka, babica	2	16,7	0	0	2	6,9
6. oba partner.,babi ca	1	8,3	2	11,8	3	10,4
7.ank.,babica	0	0	4	23,5	4	13,8
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

86,2% vprašanim delovni čas vrtcev ustreza. Menijo pa, da bi bilo dobro, če bi bil delovni čas vrtcev bolj prilagodljiv:

- *Dobro bi bilo, če bi vrtci delovali tudi čez vikend. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Vrtci bi morali biti odprti do 22 ure, saj je za starše, kateri imamo izmensko delo, težko najti varstvo za otroka po 21 uri. (M, 30 let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *Glede na to, da ima žena takšno službo, da lahko hodi po otroka, mi delovni čas vrtca ustreza, če bi pa moral jaz hoditi po otroka, bi bilo to glede na moj delavnik težko. (M, 32 let, V. stopnja izobrazbe)*

TABELA 22. USTREZNOST DELOVNEGA ČASA VRTCEV

USTREZA	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	10	83,8	15	88,2	25	86,2
NE	2	16,7	2	11,8	4	13,8
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

8.3.6. Neformalne oblike pomoči

79,3% vprašanih moških in žensk se strinja, da jim neformalne oblike pomoči pri vzgoji in varstvu otrok veliko pomenijo. 69,0% vprašanim staršem njihovi starši pomagajo tudi z drugimi oblikami pomoči.

TABELA 23. POMEN NEFORMALNIH OBLIK POMOČI PRI VZGOJI IN VARSTVU OTROK

POMEN	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
VELIKO	11	91,7	12	70,6	23	79,3
MALO	1	8,3	5	29,4	6	20,7
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 24. POMOČ STARŠEV TUDI Z DRUGIMI OBLIKAMI NEFORMALNIH POMOČI

POM.STAR.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	9	75,0	11	64,7	20	69,0
NE	3	25,0	6	35,3	9	31,0
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

Te oblike so predvsem finančne, vnukom kupujejo darila, otrokom dajejo posojila oz. jim dajejo denar brez potrebnega vračila. Vsi, ki imajo pomoč od staršev se strinjajo, da bi brez njih težje shajali. Imeli bi manj prostega časa, prav tako bi bila njihova finančna situacija dosti težja. Pomoč staršev intervjuvanih pa je pogostejša tam, kjer slednji živijo skupaj s starši oz. v svojem gospodinjstvu v domu staršev. Dejansko je pomoč staršev odvisna od krajevne razdalje med družinami, daljša kot je ta razdalja, manj je pomoči. Nekaj misli intervjuvanih:

- *Mama mi je pomagala, da sem lahko po rojstvu otroka opravila še preostale izpite in da sem lahko napisala diplomo. (Ž, 25 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Dostikrat nama moji ali njeni starši varujejo otroke, tako, da lahko kam greva ali, da se spočijeva. (M, 28 let, V. stopnja izobrazbe)*

- *Moja mama kuha kosilo še za mojo družino. Tako meni ostane več časa za družino, prav tako pa še doma lahko postorim nekaj službenih stvari. (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Ko sva gradila hišo, smo živeli pri mojih starših, mama je tudi kuhala kosilo za vse. (Ž, 32 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Starši nama ne pomagajo tako veliko, ker živimo vsak v svojem kraju. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Meni bi bilo brez pomoči staršev zelo težko. Otroka sem rodila v srednji šoli, tako da so starši oz. še vedno preživljajo tako mene kot mojega otroka. (Ž, 20 let, V. stopnja izobrazbe)*

8.3.6. Problemi staršev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja

8.3.6.1. Delodajalci in družinsko življenje

35,3% žensk in 25,0% moških je imelo z delodajalci negativne izkušnje glede družinskega življenja. 47,1% žensk in 66,7% moških je imelo z delodajalci pozitivne izkušnje glede družinskega življenja. Kljub temu, da je povprečno odstotek višji pri pozitivnih izkušnjah, pa je bilo 6 žensk, ki niso imele pozitivnih izkušenj z delodajalci. Dejansko delodajalci drugače gledajo na moškega zaposlenega kot na žensko zaposleno. Pri ženskah se bolj poglobijo tudi v njihovo osebno življenje.

Odstotek žensk (40%) v primerjavi z odstotkom moških (18,2%) , ki so se počutili ogrožene glede delovnega mesta zaradi starševstva je bil višji .

TABELA 25. IZKUŠNJE Z DELODAJALCI GLEDE DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

IZKUŠNJE	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
še ni izkušenj	0	0	3	17,6	3	10,3
pozitivne	8	66,7	8	47,1	16	55,2
negativne	3	25,0	6	35,3	9	31,1
nevtraln	1	8,3	0	0	1	3,4
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 26. OGROŽENOST GLEDE DELOVNEGA MESTA ZARADI STARŠEVSTVA (SAMO ZAPOSLENI)

OGROŽENOST	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	2	18,2	4	40,0	6	28,6
NE	9	81,8	6	60,0	15	71,4
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

Mnenja staršev se zelo razlikujejo od pozitivnih do negativnih:

-Moj delodajalec se ne zanima za moje privatno življenje. (M, 28 let, V. stopnja izobrazbe)

- *Moj delodajalec materinsko vlogo sprejema. (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Ne zanima ga, kakšno je moje privatno življenje in posledično moje družinsko življenje. (Ž, 32 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Delodajalec na mojo očetovsko vlogo pozitivno gleda in jo sprejema. (M, 30 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Nimam problemov z delodajalcem. (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Ne, ne počutim se ogroženega. (M, 32 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Z delodajalci še nimam izkušenj. (Ž, 25 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Moje izkušnje so na žalost večinoma negativne. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Z delodajalcem sva imela večkrat konflikt, ker se je vmešaval v moje privatno življenje. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Da, včasih dobim namig, da se bom moral še bolj izkazati v službi, to se nanaša predvsem na delovni čas. Tako bi moral imeti še manj časa za družino in še več za službo. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

TABELA 27. KAKO GLEDA DELODAJALEC NA MATERINSKO OZ. OČETOVSKO VLOGO (SAMO ZAPOSLENI)

	MOŠKI		ŽENSKÉ		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.pozitivno	8	72,7	7	70,0	15	71,4
2.negativno	0	0	0	0	0	0
3.nevtrralno	3	27,3	3	30,0	6	28,6
SKUPAJ	11	100	10	100	21	100

Kljub vsemu pa so vsi vprašani menili, da njihovi delodajalci ne gledajo negativno na njihovo starševsko vlogo.

8.3.6.2. Težave pri iskanju zaposlitve

41,2% žensk in samo 1 moški (8,3%) je imelo zaradi starševstva težave pri iskanju zaposlitve. Kot je vidno, je delež žensk, ki so imele takšne težave veliko višji od deleža moških.

TABELA 28. TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE ZARADI STARŠEVSTVA

TEŽAVE	MOŠKI		ŽENSKÉ		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
NI IZKUŠENJ	0	0	3	17,6	3	10,3
DA	1	8,3	7	41,2	8	27,6
NE	11	91,7	7	41,2	18	62,1
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

Zanimivo je, da je dosti vprašanih moških omenilo, da so imele težave pri iskanju zaposlitve njihove partnerke.

58,6% vprašanih delodajalci niso spraševali o starševstvu pri pogovorih o zaposlitvi. Enega moškega več v primerjavi z ženskami so potencialni delodajalci spraševali o načrtih glede družine. Pri odstotkih pride do razlik, ker je bilo različno število intervjuvanih in različna porazdelitev odgovorov. Misli intervjuvanih:

- *Delodajalec mi ni podaljšal pogodbe, ko je izvedel, da sem noseča. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Po vrnitvi na delo po izteku porodniške, za mene ni bilo več prostega delovnega mesta. (Ž, 25 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Še vedno sem na neplačanem dopustu, ker po izteku porodniške za mene niso našli dela. (Ž, 24 let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *Dejansko so me postavili pred dejstvo, da bi bilo dobro, če še nekaj let ne bi imela drugega otroka. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Zanimalo jih je, kako imam urejeno varstvo za otroka. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Jaz še nisem imel takšnih težav, moja partnerka pa pogosto. (M, 30 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Ne, jaz nisem imela takšnih težav. (Ž, 30 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Ne, niso me spraševali glede družine. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

Rezultati raziskave Kanjuro-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino so dali podobne rezultate. »Skoraj vsak četrti anketirani (23%) je izjavil, da so ga/jo delodajalci spraševali o načrtih glede otrok pri pogovorih o zaposlovanju ali napredovanju« (Kanjuro- Mrčela in Černigoj Sadar, 2005: 25). Rezultati njune raziskave so pokazali tudi, da je 22% anketirank in 3% anketirancev izkusilo težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti (glej Kanjuro-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:25). Ravno ob zaključevanju diplome sem se pogovarjala z eno od brezposelnih intervjuvanih žensk, ki je med tem dobila službo. Zaposlitev je bila za določen čas, vendar so ji delodajalci obljubili, da ji bodo pogodbo podaljšali. Ker pa je ženska med tem drugič zanosila, z obljubo o podaljšanju pogodbe ni bilo nič. Nadrejena je rekla, da za njo ni več dela, omenila pa ji je tudi, da obstajajo ginekološki postopki, ki lahko nosečnost prekinejo.

TABELA 29. ZANIMANJE DELODAJALCEV GLEDE STARŠEVSTVA PRI POGOVORIH O ZAPOSLOVANJU

SPRAŠEVALI	MOŠKI		ŽENSKO		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
NI IZKUŠENJ	0	0	3	17,6	3	10,4
DA	5	41,7	4	23,5	9	31,0
NE	7	58,3	10	58,8	17	58,6
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

8.3.6.3. Negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero

72,5% intervjuvanih staršev ni imelo negativnih izkušenj po rojstvu najmlajšega otroka. Pri tem so opazne razlike med spoloma; ženske so omenile naslednje probleme: 1 niso več dajali dodatnega dela, 1 niso dodatno izobraževali, 1 ni več hodila na službena potovanja, pri 1 so se odnosi z nadrejenimi poslabšali in 1 so prekinili delovno razmerje. Pri moških so se samo pri enem intervjuvanem poslabšali odnosi z nadrejenimi.

Pri partnerjih intervjuvanih so tudi velike razlike med spoloma; medtem, ko nobeden od partnerjev žensk ni imel negativnih izkušenj, je te izkušnje imelo 41,7% partneric moških (trem so spremenili delovno mesto na istem nivoju, dvema pa so prekinili delovno razmerje).

Zanimivo je, da je številčno gledano več moških (6) kot žensk (4) spremenilo delovne obveznosti po rojstvu otroka.

TABELA 30. IZKUŠNJE PO VRNITVI NA DELOVNO MESTO PO ROJSTVU OTROKA

IZKUŠNJE	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.spr.delovnega mesta na istem nivoju	0	0	3	17,6	3	10,5
2. nižje del.mest.	0	0	0	0	0	0
3.onem.napredovanje	0	0	0	0	0	0
4.nič dod.dela	0	0	1	5,9	1	3,4
5.nič izobraževanja	0	0	1	5,9	1	3,4
6.nič službenih potov.	0	0	1	5,9	1	3,4
7.ni dob.željenega.del.mesta	0	0	0	0	0	0
8.odnosi z nad.slabši	1	8,3	0	0	1	3,4
9.odnosi s sod.slabši	0	0	0	0	0	0
10.prekinitev del.razmerja	0	0	1	5,9	1	3,4
11. nič od našt.	11	91,7	10	58,8	21	72,5
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

TABELA 31. IZKUŠNJE PARTNERJA/PARTNERKE GLEDE ZGORAJ NAŠTETEGA (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

IZKUŠNJA	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
DA	5	41,7	0	0	5	19,2
NE	7	58,3	14	100	21	80,8
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

TABELA 32. RAVNANJE ANKETIRANCEV PO PRIHODU NA DELOVNO MESTO PO ROJSTVU OTROKA

	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.skr.št.del.ur	0	0	1	5,9	1	3,4
2.nič nadur	3	25,0	1	5,9	4	13,8
3.nič dod.izob.	0	0	0	0	0	0
4.zman.sl.potov.	0	0	0	0	0	0
5.nepl.dopust	3	25,0	1	5,9	4	13,8
6.ni sprejel/a napr.	0	0	0	0	0	0
7.nova zaposl.	0	0	1	5,9	1	3,4
8.prem.na manj zaht.d.mesto	0	0	0	0	0	0
9.nič od tega	6	50,0	13	76,4	19	65,6
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

41,4% mladih staršev se je moralo pogajati z delodajalci glede prostega časa. Takšne probleme je imelo 58,3% moških in 29,4% žensk. Dejansko so intervjuvani moški več časa preživeli v službi, posledično pa so se morali tudi večkrat pogajati z delodajalci glede prostega časa. Mnenja intervjuvanih:

- *Načeloma se mi ni bilo nikoli potrebno pogajati z delodajalcem glede prostega časa. (Ž, 24 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Glede na to, da sem prenehala delati nadure sem se morala z delodajalcem pogovoriti. (Ž, 27 let, VI. stopnja izobrazbe)*

- *Že tako večino časa preživim v službi, zato menim, da se mi ni potrebno pogajati z delodajalcem glede prostega časa. (M, 31 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Včasih pride do pogajanj glede prostega časa, še posebno, če šef želi, da bi delal, še med vikendom. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

TABELA 33. POGAJANJE Z DELODAJALCI GLEDE PROSTEGA ČASA

POGAJANJA	MOŠKI		ŽENSKÉ		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.da	7	58,3	5	29,4	12	41,4
2.ne	5	41,7	9	53,0	14	48,3
3.še ni izkuš.	0	0	3	17,6	3	10,3
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

8.3.6.4. Izkušnja ob rojstvu otroka in najpomembnejši dogodek mladih staršev

Vsi starši so menili, da je izkušnja ob rojstvu otroka pozitivna, hkrati pa so priznali, da se jim je življenje po rojstvu otroka zelo spremenilo. Potrebno je bilo več prilagajanja, imeli so manj prostega časa ter več skrbi in odgovornosti.

So se pa vsi starši strinjali, da je bilo rojstvo njihovih otrok najpomembnejši dogodek v življenju. Mnenja staršev:

- *Rojstvo otrok je spremenilo moje in ženino življenje. Prostega časa praktično ni več. Vendar pa vse to ni nič v primerjavi s tem, da imava otroke. (M, 32 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Sigurno se mi je življenje zelo spremenilo, vendar na boljše. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Šele po rojstvu sina sem se zavedal kaj so skrbi. Glede na svet v katerem živimo, me je za sina zelo strah in mi je kar hudo. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Rojstvo mojih otrok. (Ž, 32 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Rojstvo sina. (Ž, 25 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Rojstvo hčere. (M, 30 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Največji dogodek vsekakor rojstvo otroka, pomembna pa mi je bila tudi poroka. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

8.3.6.5. Družinsko življenje mladih staršev

38,5% staršev se je s partnerji pogajalo glede porazdelitve domačega dela. Ob pogledu na porazdelitve odgovorov vidimo, da so še vedno ženske tiste, ki opravijo večino domačega dela; 35,7% vprašanih žensk je odgovorilo, da opravijo domača dela same brez pogajanj in kar 66,7% moških je odgovorilo, da večino domačega dela opravijo njihove partnerice brez pogajanj.

Večino gospodinjskega dela opravijo ženske; (78,6%) vprašanih žensk in vse partnerice vprašanih moških). Rezultati tudi tukaj kažejo na razlike med spoloma in na še vedno tradicionalno spolno razdelitev domačih opravil. Odgovori staršev:

- *Jaz opravi večino gospodinjskega dela, on opravi »moška« opravila. (Ž, 24 let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *Večinoma se moram s partnerjem pogajati, da postori kaj gospodinjskega dela. (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Moja žena opravlja večino domačega dela. (M, 32 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Moja partnerka opravi večino dela, jaz pa ji pomagam. So pa prisotna tudi pogajanja. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Večino gospodinjskega dela opravi jaz, mož pa skrbi za urejanje okolice hiše. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

TABELA 34. PORAZDELITEV DOMAČEGA DELA S PARTNERJEM/PARTNERKO (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

PORAZD.D.	MOŠKI		ŽENSKÉ		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.pogajanja	4	33,3	6	42,9	10	38,5
2.anketir.b.p.	0	0	5	35,7	5	19,2
3.partner b.p.	8	66,7	0	0	8	30,8
4.oboji b.p.	0	0	3	21,4	3	11,5
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

TABELA 35. KDO OPRAVI VEČ GOSPODINJSKEGA DELA (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

GOSP.DELO	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.anketiranec	0	0	11	78,6	11	42,3
2.partner/ka	12	100	1	1	13	50,0
3.oba enako	0	0	2	14,3	2	7,7
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

53,8% vprašanih staršev je odgovorilo, da s partnerji skupaj sodelujejo pri vzgoji otrok. Ob pregledu rezultatov (57,1% vprašanih žensk in 33,3% partneric vprašanih moških) pa je vidno, da so ženske tiste, ki v večini skrbijo za otroke oz. za njihovo vzgojo. V raziskavi ni bilo nobenega moškega, ki bi sam bolj sodeloval pri vzgoji otrok. Odgovori staršev:

- *Oba s partnerjem sodelujeva pri vzgoji najinega otroka. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*
 - *Čeprav mi partner zelo pomaga, menim, da je še vedno glavnina na meni. (Ž, 30 let, VII. stopnja izobrazbe)*
 - *Oba z ženo. (M, 32 let, IV. stopnja izobrazbe)*
 - *Ker me ni veliko doma, je žena bolj prisotna pri vzgoji otrok kot jaz. (M, 32 let, V. stopnja izobrazbe)*

TABELA 36. SODELOVANJE PRI VZGOJI OTROK (SAMO POROČENI IN TISTI, KI ŽIVIJO V IZVENZAKONSKI SKUPNOSTI)

VZGOJA OTR.	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1.anketiranec	0	0	8	57,1	8	30,8
2.partner/ka	4	33,3	0	0	4	15,4
3.oba enako	8	66,7	6	42,9	14	53,8
SKUPAJ	12	100	14	100	26	100

8.3.6.6. Mnenja staršev o družinskem in poklicnem življenju v prihodnosti

Vsi vprašani starši so gledali na prihodnost optimistično. Čeprav imajo različne izkušnje, so se videli v prihodnosti zadovoljne tako v poklicnem kot v družinskem življenju. Večina si je želela poklicnega napredovanja, brezposelne matere so si želele službe. Na drugi strani pa so si vsi želeli urejenega družinskega življenja in večina jih načrtuje še vsaj enega otroka. Odgovori staršev:

- *Upam, da bom našla zaposlitev, želim se poročiti in še enega otroka. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Čimprej si želim zaključiti študij, nato pa zaposlitev. V družini pa upam, da se bova s partnerjem dobro razumela in da bo sin zdrav. (Ž, 24 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Na prihodnost gledam optimistično, upam, da bo žena dobila zaposlitev. (M, 30 let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *V službi si želim napredovati. Upam, da bo partner čimprej zaključil s študijem in dobil zaposlitev. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

51,8% staršev je menilo, da otrok ne pogojuje poklicnega življenja. Porazdelitve odgovorov pri ženskah so bile bolj raznolike (29,4% žensk je menilo, da je glede na poklicno življenje boljše, da že imajo otroke, nihče od moških ni delil podobnega mnenja).

TABELA 37. KAKO VAM JE V POKLICNEM ŽIVLJENJU V PRIMERJAVI S TISTIMI, KI ŠE NIMAJO OTROK

	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%
1. boljše	0	0	5	29,4	5	17,2
2. slabše	3	25,0	6	35,3	9	31,0
3. vseeno	9	75,0	6	35,3	15	51,8
SKUPAJ	12	100	17	100	29	100

Svoje odgovore pa so starši komentirali takole:

- *Čeprav sem vesela, da sem rodila, pa mislim, da bi bilo vseeno lažje, če bi najprej našla zaposlitev. Samo glede na trend, ki se pojavlja, pa vem, da si sama ne želim*

prvega otroka po tridesetem letu. Če bi pa že bila zaposlena bi me že same razmere prisilile k temu, da bi morala počakati z družino. (Ž, 25 let, VII. stopnja izobrazbe)

- *Vsaj za ženske mislim, da nam je težje, če že imamo družino. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Jaz mislim, da ni pomembno ali že imaš družino ali ne. (Ž, 24 let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *Nam moškim je vseeno, sigurno je pa za ženske težje. Menim, da so matere na slabšem v primerjavi z ostalimi ženskami v poklicnem življenju. (M, 30 let, VII. stopnja izobrazbe)*
- *Menim, da je vseeno, če imaš otroka. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

8.4. Glavne ugotovitve raziskave

Povprečna starost moškega je bila med 28 in 32 letom, povprečna starost ženske pa med 23 in 27 letom. Večina staršev (72,4%) ima enega otroka, 27,6% staršev pa ima dva otroka. Večina staršev živi v gospodinjstvu s tremi člani. Pri mladih starših dominira izvenzakonska skupnost, kar lahko povežemo tudi z ekonomskim stanjem. Po mojem mnenju in tudi mnenju vprašanih staršev, da je vsaj pri družinah, ki imajo predšolske otroke, takšna situacija finančno najugodnejša, se večina mladih še ne odloča za poroko.

Povprečno imajo intervjuvani starši V. stopnjo izobrazbe. 4 moški in 9 žensk je nadaljevalo s šolanjem po rojstvu otroka. Veliko žensk je rodilo otroka, ko so še študirale in tako so po rojstvu otroka nadaljevale oz. zaključevale študij. Moški pa so se večinoma po rojstvu otrok vpisovali in nadaljevali šolanje na fakultetah. Tukaj podajam misel ženske:

- *Otroka sem rodila v četrtem letniku gimnazije. Po rojstvu otroka sem za eno leto šolanje prekinila, nato pa sem se vpisala na fakulteto. (Ž, 20 let, V. stopnja izobrazbe)*

72,4% staršev je zaposlenih. Med moškimi je bil samo 1, ki ni imel zaposlitve, brezposelnih žensk pa je bilo 5. Rezultati so pokazali, da je ženska brezposelnost višja od moške. To dejstvo lahko razberemo tudi iz različnih statistik. Ženske so v primerjavi z moškimi na trgu delovne sile bolj ogrožene, še posebno, če imajo družino. Hipoteza, da imajo mlade matere na TDS manjše možnosti kot ostali mladi, se je potrdila.

Večina vprašanih v tednu pred razgovorom v službi ni bila več kot osem ur. Med tistimi, ki so bili, pa je bilo večina žensk v službi več kot osem ur od tri do štiri dni, veliko moških pa je bilo v službi več kot osem ur vsak dan. Podobne rezultate je dala tudi raziskava Kanjuo-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino. »Dobri dve petini (42%) anketiranih poroča, da je bilo v tednu pred anketiranjem en ali več dni v službi več kot 8 ur« (Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:20).

Vse vprašane ženske in partnerice vprašanih moških, ki so bile v času rojstva otrok zaposlene, so imele porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Vsi vprašani moški in večina partnerjev vprašanih žensk so vzeli očetovski dopust.

72,5% staršev ima otroke v vrtcu, ostale otroke varujejo ali sami starši, ali babice in dedki ali izmenično skupaj s pomočjo starih staršev. Delovni čas vrtcev večini ustreza (86,2%), dosti pa si jih kljub temu želi bolj fleksibilni delovni čas vrtcev. Misel vprašane matere glede delovnega časa vrtcev:

- *Zaenkrat, ko sem še brezposelna mi delovni čas vrtcev ustreza, ne vem pa kaj bo potem, ko bom dobila zaposlitev. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

Presenetili so me odgovori na vprašanja glede neformalnih oblik pomoči. V raziskavi se je izkazalo, da se moški bolj poslužujejo različnih neformalnih pomoči v primerjavi z ženskami, takšni rezultati so bili dobljeni tudi v raziskavi, ki je ugotavljala oblike neformalnih pomoči v osemdesetih letih prejšnjega stoletja (Černigoj Sadar, 2004). Dva vprašana starša o neformalnih oblikah pomoči menita:

- *Če mi starši ne bi varovali otroka, bi ga s partnerjem morala dati v vrtec, kar bi bilo finančno precej težje. (Ž, 24, let, IV. stopnja izobrazbe)*
- *Starši nama pomagajo pri varstvu sina, saj imava s partnerko zelo neuskklajene delavnike. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

Glede na odgovore, se je kljub razliki med spoloma, hipoteza o ženskah ter formalnih in neformalnih oblikah pomoči potrdila. Veliko žensk, predvsem zaposlenih se teh oblik pomoči poslužuje. To so potrdili tudi rezultati pri vprašanjih, ki so se nanašala na vrtce.

Večina staršev ima z delodajalci glede družinskega življenja pozitivne izkušnje, kljub temu pa je večji odstotek žensk v primerjavi z moškimi, ki imajo z delodajalci negativne izkušnje. Pri iskanju zaposlitve ni imelo nobenih težav 91,7% moških in samo 41,2% žensk. Kar nekaj intervjuvanim ženskam so delodajalci spremenili delovno mesto oz. jih niso več dodatno izobraževali oz. kaj drugega potem, ko so se po rojstvu otroka vrnile na delovno mesto. Nekaterim ženskam se je celo zgodilo, da so zaradi nosečnosti oz. rojstva

otroka ostale brez zaposlitve. Raziskava Kanjuro-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino je pokazala, da je bila najpogosteje (16%) staršem onemogočena zaposlitev na zelenem delovnem mestu in, da se je to večkrat zgodilo ženskam (18%) kot moškim (9%) (glej Kanjuro-Mrčela in Černigoj Sadar, 2005:26). Iz moje in omenjene raziskave, imajo glede na rezultate večje probleme z delodajalci ženske. Dva starša sta o tej problematiki menila:

- *Pri vsakem razgovoru o zaposlitvi so me spraševali tudi glede družine. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Dostikrat se moram z delodajalcem pogajati glede prostega časa. Velikokrat mi šele npr. v petek pove, da bom moral priti čez vikend za nekaj ur v službo. (M, 29 let, V. stopnja izobrazbe)*

Vsi vprašani starši so se strinjali, da je bilo rojstvo njihovih otrok najlepši in najpomembnejši dogodek v njihovem življenju. Kljub temu, pa so se morali začeti prilagajati, imajo manj prostega časa, več odgovornosti.

Ženske v primerjavi z moškimi opravijo večino domačega in gospodinjskega dela. Prav tako ženske prevladujejo tudi, pri tem, da bolj sodelujejo pri vzgoji otrok. Hipoteza, da mlade matere težje usklajujejo družinsko in poklicno življenje kot mladi očetje, se je v raziskavi potrdila. Še vedno je večina gospodinjskega dela in skrbi za otroke domena žensk. Mnenja vprašanih mater:

- *Več dela opravim doma jaz, ker sem brezposelna. (Ž, 26 let, V. stopnja izobrazbe)*
- *Vsekakor se moram s partnerjem pogajati, kdo bo kaj opravil. (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)*

V primerjavi z moškimi so ženske še vedno v podrejenem položaju na trgu delovne sile. Kot je bilo že večkrat omenjeno, je tudi raziskava pokazala, da razlike med spoloma še obstajajo. Kljub vsem težavam pa večina mladih zre v prihodnost optimistično in dosti vprašanih staršev (51,8%) meni, da družina ne vpliva na poklicno življenje. Tukaj podajam misel moškega, ki pa

kritično gleda na to problematiko:

V poklicnem življenju je nam, ki imamo otroke, težje. Še posebno je težko ženskam, to vidim pri svoji ženi, ki kljub visokošolski izobrazbi ne dobi zaposlitve. Menim, da bi naša

država morala še veliko postoriti na tem področju, ne pa da samo obljublja. (M, 30 let,
VII. stopnja izobrazbe)

9. SKLEP

V diplomskem delu sem obravnavala problematiko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja mladih staršev.

V teoretičnem in empiričnem delu sem prišla do zaključka, da se mladi soočajo s številnimi problemi pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Kot prvo delodajalci nimajo pravega razumevanja za mlade, še posebno za mlade z družino. Mladi starši težje dobijo službo, kot ostali mladi. Še večji problem pa je pri ženskah. Tudi moja raziskava je pokazala bistveno večjo brezposelnost žensk v primerjavi z moškimi. Rezultati empiričnega dela pa so pokazali tudi, da so imeli tako očetje kot matere negativne izkušnje z delodajalci glede družinskega življenja, vsekakor pa je bil delež žensk s takimi izkušnjami višji od deleža moških. Med drugim so nekaterim vprašanim ženskam delodajalci celo prekinili delovno razmerje v času njihove nosečnosti oz. po prihodu v službo po rojstvu otroka. Prav tako pa so delodajalci večino vprašanih staršev spraševali glede starševstva in družine na razgovorih o zaposlitvi.

Kot drugo je problem tudi v delovnem času. Več kot polovica vprašanih staršev v moji raziskavi dela več kot 40 ur na teden. Tako matere in očetje pogosto nimajo toliko prostega časa, kot bi ga potrebovali, da bi se lahko v celoti posvetili tudi družini in družinskim obveznostim.

Ženske v primerjavi z moškimi poleg dela v službi zaposlujejo tudi domača opravila in skrb ter vzgoja otrok. Večina mladih staršev si domačega dela in vzgoje otrok ne deli enakovredno. Večina vprašanih žensk v raziskavi je potrdila, da so še vedno one tiste, ki opravljajo večino gospodinjskih opravil, prav tako slednje tudi bolj skrbijo za otroke.

Kot pa je bilo predvidevano in opisano v teoretičnem delu so tudi vprašani starši potrdili, da se pogosto poslužujejo neformalnih oblik pomoči. Varstvo vnukov ter finančna podpora mladim družinam sta najpogostejši obliki neformalnih pomoči, ki jih starši oz. stari starši nudijo svojim otrokom in vnukom.

Slovenija pa ima dobro urejeno družinsko politiko (ugodne oblike očetovskega dopusta, porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka) in formalne oblike pomoči (dobro organizirano javno varstvo za predšolske otroke). Tudi z novimi ukrepi, ki jih je sprejela država na področju usklajevanja privatne in javne sfere (lažje oblike zaposlovanja za mlade starše; finančna nadomestila delodajalcem, ki zaposlijo mlade matere, itd.), bi moralo biti mladim staršem v prihodnosti lažje in socialna varnost mladih družin ne bi smela biti ogrožena. Vsekakor pa bo čas pokazal ali se bodo ti ukrepi tudi uspešno realizirali.

Skratka, empirični del je potrdil hipoteze, ki sem si jih zastavila na začetku svojega diplomskega dela. Mladim staršem, še posebno materam, je v poklicnem življenju težje, kot ostalim mladim. Prav tako težje uskladijo družino in kariero, vsekakor pa so formalne in še posebno neformalne oblike pomoči tiste, ki to uskladitev za mlade starše olajšujejo. Če se bo odnos delodajalcev do mladih staršev spremenil in predvsem mlade matere ne bodo več med najbolj ogroženimi vrstami brezposelnih, prav tako pa bo država nadaljevala z načrtano politiko na tem področju, bo uskladitev zasebne in javne sfere za mlade matere in očete veliko lažja.

10. LITERATURA IN VIRI:

- Boh, K. (1986): »Ženska in preobrazba družine v industrijskih družbah«. V: Jogan, M. (ur.): Ženske in diskriminacija. Delavska enotnost, Ljubljana, 130-137.
- Brajša, P. (1987): Očetje, kje ste? mit in resnica o materinstvu. Delavska enotnost, Ljubljana.
- Cigale, M. (1992): Ko odgrneš sedem tančic. Društvo Inicijativa, Ljubljana.
- Crampton, S.M., Mishra, J.M. (1999): Women in Management. Public Personnel Management. Spring 99, Vol. 28, Issue 1, P.87.
- Cvetko, R. (2002): Razvijanje delovne kariere. Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, Koper in Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Černigoj Sadar, N. (2000): Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Družboslovne razprave. Letnik XVI-št.34-35:31-52.
- Černigoj Sadar, N. (2004):« Delovanje neformalnih socialnih omrežij pri zadovoljevanju potreb družin«. V: Novak, M. : Omrežja socialne opore prebivalstva Slovenije. Inštitut republike Slovenije za socialno varnost, Ljubljana, 133-142.
- Černigoj Sadar, N., Vladimirov, P. (2004): »Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja«. V: Svetlik, I., Ilič, B. (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu. Sophia, Ljubljana, 259-281).
- Černič Istenič, M. (1995): »Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji«. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.): Družine: različne-enakopravne. Vitrum, Ljubljana, 64-77.
- Habič, V. (2003): Delitev gospodinjskega dela v družinah s podjetjem. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- Hakim, C. (2002): *Work-Lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford University Press, Oxford, New York.

- Hazl, V. (2002): *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Ljubljana.

- Jogan, M. (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, Ljubljana.

- Jogan, M. (1995): »Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina«. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.): *Družine: različne-enakopravne*. Vitrum, Ljubljana, 49-63.

- Kanjuro Mrčela, A. (1996): *Ženske v menedžmentu*. Enotnost, Ljubljana.

- Kanjuro Mrčela, A. (2002): *Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim*. Teorija in praksa. Letnik 39- št.1:30-48.

- Kitzinger, S. (1994): *Me, matere*. Ganeš, Ljubljana.

- Kozmik Vodusek, V. (1995): *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.

- Krek, J. (1995): *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana.

- Lešnik, B. (1995): »Mitologika družine in spolna usmerjenost v političnem boju«. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.): *Družine: različne-enakopravne*. Vitrum, Ljubljana, 11-14.

- Medarič, Z. (2004): *Socialna varnost enostarševskih družin*. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- Moore, S. (1998): *Sociologija: ključni pojmi in dejstva*. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

- Musek, J. (1995): Ljubezen, družina, vrednote. Educy, Ljubljana.
- Neubauer, V. (1999): Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Urad vlade Republike Slovenije za žensko politiko, Ljubljana.
- Novak, M. (2004): Omrežja socialne opore prebivalstva Slovenije. Inštitut Republike Slovenije za socialno varnost, Ljubljana.
- Oakley, A. (2000): Gospodinja. Založba/ cf, Ljubljana.
- Phillips, A. (1998): Zdrava, privlačna, uspešna: Praktični nasveti za vsako žensko. Državna založba Slovenije, Ljubljana.
- Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih (1997). Poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990-1995. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.
- Renner, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (1995): Družine: različne-enakopravne. Vitrum, Ljubljana.
- Selinšek, A. (2004): Ženska med družino in kariero. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Sicherl, P. (2003): Fleksibilnost dela: primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Stropnik, N. (1997): Ekonomski vidiki starševstva. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Šavorn Radovan, D. (2000): Žensko podjetništvo v malih in srednjih podjetjih. Družboslovne razprave. Letnik XIV-št.34-35:79-95.
- Švab, A. (2001): Družina: od modernosti k postmodernizmu. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

- Ule Nastran, M. (1995): »Vsakdanji svet družine«. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.): Družine: različne-enakopravne. Vitrum, Ljubljana.
- Ule Nastran, M., Kuhar, M. (2003): Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list Republike Slovenije, 2002).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list Republike Slovenije, 2001).
- Zavrl, N. (1999): Očetovanje in otroštvo. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Žarn, A. (2005): Očetovski dopust. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Žmuc Tomori, M. (1988): Klic po očetu. Cankarjeva založba, Ljubljana.

VIRI IZ INTERNETA:

- <http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=32> (14.11.2005)
- <http://podos.fingerprints.si/clanekread.php?id=36> (14.11.2005)
- <http://podosfingerprints.si/clanek.read.php?id=52> (14.11.2005)
- http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=603 (24.11.2005)
- <http://www.uem-rs.si/slo> (4.12.2005)
- Kanjuo-Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (2005): Starši med delom in družino – Raziskovalno poročilo 2005. Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti, Ljubljana. http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (12.5.2006)

- Rener, T. (2005): Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, raziskava 2005. Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti, Ljubljana.
http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf
(12.5.2006)
- Socialni sporazum 2003-2005. Vlada republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana. http://www.gov.si/mddsz/doc/soc_sporazum.pdf (12.5.2006)

PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pri mladih starših

Opomba. Vprašanja od 1 do 36 so vzeta iz vprašalnika, ki je bil uporabljen v raziskavi Kanjuo-Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2005) Starši med delom in družino.

1) Spol anketirane osebe: M Ž

2) Koliko ste stari?.....

3) Kakšno stopnjo izobrazbe imate?

- 1- končana ali nedokončana osnovna šola
- 2- dvoletna ali triletna poklicna srednja šola
- 3- štiriletna ali petletna srednja šola
- 4- višja/visoka šola
- 5- specializacija, magisterij, doktorat

4) Koliko otrok imate?

5) Koliko ste bili stari, ko ste rodili oz. dobili prvega otroka?.....

6) Koliko let so stari vaši otroci?.....

7) Kakšna je vaša sedanja zakonska/partnerska situacija?

- 1- samski/a, nikoli poročen/a
- 2- živim v izvenzakonski skupnosti
- 3- prvič poročen/a
- 4- razvezan/a

8) Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?

9) Kakšen je vaš delovni položaj?

- 1- zaposlen/a
- 2- delam v svojem podjetju ali obrti
- 3- gospodinjim
- 4- dijak/dijakinja, študent/ka
- 5- brezposeln/a

10) Ali ste se po rojstvu otroka še kaj šolali (nadaljevali šolanje, ponoven vpis v šolo)?.....

11) Ste zaradi rojstva otroka prekinili ali za nekaj časa prenehali s šolanjem?.....

Na vprašanja 12, 13, 14, 15, 16 odgovarjajo samo zaposleni!

12) Ali ste zaposleni/samozaposleni v zasebnem ali v javnem sektorju?

- 1- v zasebnem sektorju
- 2- v javnem sektorju

13) Približno koliko oseb je zaposlenih v organizaciji kjer delate?.....

14) Ali ste na vodilnem položaju?

- 1- ne
- 2- da
- 3- drugo (npr.vodja zaposlenih, vendar nimate naziva vodje)

15) Kakšna je vaša sedanja pogodba o zaposlitvi?

- 1- za nedoločen čas
- 2- za določen čas

16) Koliko dni ste bili prejšnji teden v službi več kot 8 ur?.....

Na vprašanji17 in 18 odgovarjajo samo poročeni in v zunajzakonski skupnosti!

17) Kakšno stopnjo izobrazbe ima vaš mož/žena, partner/ica?

- 1- končana ali nedokončana osnovna šola
- 2- dvoletna ali triletna poklicna srednja šola
- 3- štiriletna ali petletna srednja šola
- 4- višja/visoka šola
- 5- specializacija, magisterij, doktorat

18) Kakšen je delovni položaj vašega moža/žene, partnerja/ice?

- 1- zaposlen

- 2- dela v svojem podjetju ali obrti
- 3- gospodinji
- 4- študent/ka, dijak/inja
- 5- brezposeln/a

19) Katere oblike odsotnosti iz dela ste izkoristili po rojstvu vašega najmlajšega /edinega otroka? (št. mesecev, lahko našteje več oblik)

- 1- nisem bil/a zaposlen/a
- 2- bolniški dopust pred porodom in dopust za nego in vzgojo otrok
- 3- očetovski dopust
- 4- podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka
- 5- delo s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem otrokovem prvem letu
- 6- neplačan dopust
- 7- nobene

20) ali ste šli na bolniško oz. na porodniško predčasno in zakaj?

Na vprašanje 21 odgovarjajo samo poročeni oz. tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti!

21) Katere oblike odsotnosti iz dela je izkoristil/a po rojstvu vašega najmlajšega/edinega otroka vaš mož/žena, partner/ica? (št. mesecev, lahko našteje več oblik)

- 1- ni bil/a zaposlen/a
- 2- porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka
- 3- očetovski dopust
- 4- podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka
- 5- delo s skrajšanim delovnim časom po otrokovem dopolnjenem prvem letu
- 6- neplačan dopust
- 7- nobene....

22) Kakšno obliko varstva imate pretežno za najmlajšega oz. edinega otroka?

- 1- varuje ga anketirana oseba
- 2- varuje ga drugi starš, partner/ica
- 3- varujeta ga izmenično anketirana oseba in drugi starš, partner/ica
- 4- varuje ga babica, dedek
- 5- je v vrtcu
- 6- varuje ga plačana privatna varuška

Če je otrok v vrtcu:

23) Kdo pretežno hodi iskat vašega otroka v vrtec?.....

24) Zakaj otroka ne greste iskat sami?.....

25) Kdo je pretežno z otrokom potem, ko pride iz rednega varstva oz. v popoldanskem času?

- 1- anketirana oseba
- 2- drugi starš, partner/ica
- 3- izmenično oba partnerja
- 4- babica, dedek

26) Kaj vam pomenijo neformalne oblike pomoči pri varstvu in vzgoji vašega otroka?....

27) Vam vaši starši in sorodniki pomagajo tudi s kakšnimi drugimi oblikami pomoči?....

28) Ali vam ustreza delovni čas vrtcev?

- 1- da
- 2- ne

29) Kakšen delovni čas vrtcev bi si želeli (med tednom in med vikendom)?....

30) Kakšne izkušnje imate z delodajalci glede družinskega življenja?.....

Na vprašanje 31 odgovarjajo samo zaposleni!

31) Ali se počutite kdaj ogrožene glede delovnega mesta zaradi starševstva?.....

32) Ali ste kadarkoli imeli težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti pri sedanjem ali drugem delodajalcu?

33) Ali so vas kadarkoli delodajalci spraševali o načrtih glede imetja otrok pri pogovorih o zaposlitvi ali napredovanju?.....

34) Ali ste izkusili karkoli izmed spodaj navedenega potem ko ste se vrnili na delovno mesto po rojstvu vašega otroka? (možnih je več odgovorov)

- 1- sprememba delovnega mesta na istem nivoju
- 2- dodeljeno mi je bilo nižje delovno mesto

- 3- onemogočeno mi je bilo napredovanje
- 4- nisem dobival/a dodatnega dela, nadur?
- 5- niso me pošiljali na izpopolnjevanje/izobraževanje
- 6- niso me pošiljali na službena potovanja
- 7- nisem dobil/a željenega delovnega mesta
- 8- odnosi z nadrejenimi so se poslabšali
- 9- odnosi s sodelavci so se poslabšali
- 10- prekinili so mi delovno razmerje
- 11- drugo.....

Na vprašanje 35 odgovarjajo samo poročeni oz. tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti!

35) Ali je vaš/a partner/ka pri svojem sedanjem ali drugem delodajalcu izkusil/a karkoli od prej navedenega?.....

36) Ali ste sami sprožili katerokoli od spodaj navedenih sprememb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu vašega otroka? (možnih je več odgovorov)

- 1- skrajšal/a sem število delovnih ur
- 2- nisem delal/a nadur
- 3- nisem si želel/a dodatnih izpopolnjevanj, izobraževanj
- 4- zmanjšal/a sem št. službenih potovanj
- 5- vzel/a sem neplačani dopust zaradi otrokove bolezni
- 6- nisem sprejel/a ponujenega napredovanja
- 7- poiskal/a sem novo zaposlitev
- 8- prosil/a sem za premestitev na manj zahtevno delovno mesto

Sedaj me pa še na splošno zanima, kako ste si uskladili poklicno in družinsko življenje:

37) Kakšna je vaša izkušnja ob rojstvu otroka, se vam je po rojstvu življenje zelo spremenilo?....

38) Kateri je bil za vas največji oz. najpomembnejši dogodek v življenju?.....

Na vprašanja 39, 40 in 41 odgovarjajo samo poročeni in tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti!

39) Kako si s partnerjem razdelita delo doma?Ali se kaj pogajata okoli tega?.....

40) Kdo opravi več gospodinjskega dela?....

41) Kdo bolj sodeluje pri vzgoji otroka?.....

42) Koliko vam pri vsem pomagajo starši? Kako bi se znašli če ne bi imeli neformalnih oblik podpore?.....

Na vprašanje 43 odgovarjajo samo zaposleni!

43) Kako gleda vaš delodajalec na vašo materinsko oz. očetovsko vlogo?....

44) Ali ste se morali kdaj pogajati z delodajalcem ali vašim nadrejenim glede prostega časa?.....

45) Kako se vidite v prihodnosti glede poklicnega in družinskega življenja (npr.čez 5 let)? Ali gledate v prihodnost pesimistično ali optimistično?.....

46) Kako vam je v poklicnem življenju v primerjavi s tistimi, ki še nimajo otrok (vam bi bilo kaj lažje, če jih še ne bi imeli)?.....