

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Melita Romih

Starševstvo kot osnova za diskriminacijo na trgu delovne sile

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Melita Romih

Mentorica: redna prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Somentorica: izredna prof. dr. Tina Kogovšek

Starševstvo kot osnova za diskriminacijo na trgu delovne sile

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

STARŠEVSTVO KOT OSNOVA ZA DISKRIMINACIJO NA TRGU DELOVNE SILE

Starševstvo je lahko neprecenljiva izkušnja vsakega posameznika, po drugi strani pa ima lahko negativno konotacijo v sferi dela. Namen diplomskega dela je prikazati osebne izkušnje in občutke posameznikov, ki so bili diskriminirani zaradi starševstva. Odločitev za družino, ki je skrbno pretehtana in načrtovana, je tesno povezana z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja. Ženske še vedno opravijo več gospodinjanskega in skrbstvenega dela kot moški, ki se bolj posvečajo poklicu in ustvarjanju kariere. Pravna ureditev, ki zadeva usklajevanje poklicnega dela in družinskega življenja, je v Sloveniji dobro zasnovana. Zakonodaja ščiti nosečnice, starše in matere dojilje. Vendar je diskriminacija zaradi starševstva še vedno prisotna na trgu delovne sile. Najprej pri zaposlovanju, kasneje pri vrnitvi iz starševskega dopusta in napredovanju, skrajna pa je prekinitev delovnega razmerja zaradi starševskih obveznosti ali načrtovanja nosečnosti. Empiričen del zajema obravnavo subjektivne percepcije in doživljanja staršev, ki so se soočili z diskriminacijo. Prvi del, ki predstavlja kvantitativni del podatkov, je analiza odgovorov na anketni vprašalnik. Drugi del je analiza polstrukturiranih intervjujev s predlogi za izboljšanje oziroma lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. V zaključku so podane ugotovitve, ki se nanašajo na analizo izkušenj posameznikov, zajetih v raziskavi.

Ključne besede: starševstvo, usklajevanje dela in družine, diskriminacija zaradi starševstva, pravna ureditev

PARENTING AS THE BASE FOR DISCRIMINATION ON THE LABOUR MARKET

Parenthood can be a very valuable experience of each individual, but on the other hand, it can have a negative connotation in their professional life. The purpose of this paper is to show the personal experiences of individuals who were discriminated on the base of being parents. The decision for starting a family, which is planned with at most consideration, is closely related to reconciling of work and family life. Most of the women today still do more household work and spend more time taking care of the children compared to men who are more concerned with their professional aspect of life, meaning their careers. Slovene legislative regulation concerning reconciliation of work and family life is fairly good. Legislation covering the matter at hand clearly states that pregnant women, parents and nursing mothers are protected against all sorts of discrimination. Although, discrimination on the base of parenthood can still be seen and recognized on the labor market such as: in the process of searching for a new job, after returning from parental leave, in the process of promotion, and the extreme form of discrimination is being laid off due to parental commitment or planning to start a family. Empirical part of the paper covers subjective perception and experiences of parents who have faced discrimination. The first part represents quantitative analysis of answers to the survey questionnaire. The second part analyses semi-structured interviews with suggestions for improvement of better reconciliation of work and family life. In the conclusion of the paper are stated the findings, based on analysis of the experience of individuals covered by the survey.

Key words: parenthood, labor market, discrimination against parenthood, reconciliation of work and family life, legislative regulation

KAZALO

1	UVOD	6
2	STARŠEVSTVO IN TRG DELOVNE SILE	8
2.1	Odločitev za družino.....	8
2.2	Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.....	9
2.2.1	Gospodinjsko in skrbstveno delo.....	10
2.3	Prakse organizacij pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja	13
3	PRAVNA UREDITEV, KI ZADEVA USKLAJEVANJE POKLICNEGA DELA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	16
3.1	Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....	16
3.2	Zakonodaja na področju zaposlovanja	17
3.3	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	18
3.3.1	Starševski dopust	19
3.3.1.1	Porodniški dopust	19
3.3.1.2	Očetovski dopust	20
3.3.1.3	Dopust za nego in varstvo otroka	20
3.3.1.4	Posvojiteljski dopust.....	20
4	DISKRIMINACIJA ZARADI STARŠEVSTVA	21
4.1	Opredelitev diskriminacije	21
4.1.1	Zakonska podlaga prepovedi diskriminacije zaradi starševstva.....	23
4.2	Oblike diskriminacije zaradi starševstva	25
4.2.1	Ovire pri zaposlovanju	25
4.2.2	Ovire pri napredovanju.....	26
4.2.3	Prekinitev delovnega razmerja	27
4.2.4	Težave po vrnitvi iz starševskega dopusta	27
4.2.5	Kršenje delovnih pravic na delovnem mestu zaradi starševstva	28
5	EMPIRIČNI DEL	29
5.1	Opredelitev raziskovalnega problema	29
5.2	Metodologija.....	29
5.3	Rezultati in interpretacija raziskave	31
5.3.1	Značilnosti vzorca	31
5.3.2	Zaposlitvene razmere anketiranih oseb in njihovih partnerjev.....	33
5.3.3	Izraba starševskih dopustov.....	34
5.3.4	Varstvo otrok	35
5.3.5	Problemi anketiranih staršev pri usklajevanju družine in dela.....	36
5.3.6	Oblike diskriminatornega obravnavanja.....	38
5.3.7	Analiza intervjujev	41
5.3.7.1	Težave po vrnitvi na delo	42
5.3.7.2	Izkušnje z diskriminacijo.....	44
5.3.7.3	Mnenje o usklajevanju družinskega življenja s poklicnim.....	46
5.4	Predlogi za izboljšanje.....	47
6	ZAKLJUČEK.....	49
7	LITERATURA	51
	PRILOGE.....	55
	Priloga A: Anketni vprašalnik	55
	Priloga B: Polstrukturiran intervju	59

SEZNAM TABEL

Tabela 2.1: Razporeditev povprečnega časa zaposlenih žensk in moških za opravljanje različnih dejavnosti v 15. članicah Evropske Unije (čas v urah in minutah)...	11
Tabela 5.1: Spol anketirane osebe.....	31
Tabela 5.2: Končana izobrazba anketirane osebe.....	32
Tabela 5.3: Končana izobrazba partnerja anketirane osebe.....	32
Tabela 5.4: Število otrok.....	32
Tabela 5.5: Starost ob rojstvu prvega otroka.....	32
Tabela 5.6: Zakonska/partnerska situacija.....	33
Tabela 5.7: Število članov v gospodinjstvu.....	33
Tabela 5.8: Zaposlitev v sektorju.....	33
Tabela 5.9: Število zaposlenih v organizaciji.....	34
Tabela 5.10: Delovni čas zaposlenih.....	34
Tabela 5.11: Oblike odsotnosti iz dela anketirane osebe.....	35
Tabela 5.12: Oblike odsotnosti iz dela partnerja/ice anketirane osebe.....	35
Tabela 5.13: Oblike varstva otrok.....	36
Tabela 5.14: Izkušnje anketiranih oseb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka.....	40
Tabela 5.15: Izkušnje partnerjev/ic anketiranih oseb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka.....	40
Tabela 5.16: Sprožitev sprememb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka.....	41

1 UVOD

Emancipacija žensk, želja po samostojnosti in neodvisnosti, socialni varnosti, pa tudi po lastnem življenju, je samo nekaj dejavnikov, ki so povezani z odločitvijo za družino v današnjem času. Življenje posameznika je skrbno načrtovano: najprej izobrazba, potem kariera, sočasno s slednjim gre uživati samsko življenje (potovanja in spoznavanje novih kultur, koncerti, zabave, itd.), nekje vmes se rešuje stanovanjski problem in šele potem je čas za ustalitev in ustvarjanje družine. Kako si potem ne bi drznila izjaviti, da je imeti družino in otroke skrbno načrtovan projekt.

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja predstavlja velik izziv staršem, še posebej materam. Potrebna je izredna sposobnost, da bi uspešno delovali v obeh sferah. Otroško varstvo predstavlja eno izmed najpomembnejših komponent pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Najbolj pa so, po mojem mnenju, pomembni pomoč, razumevanje in podpora partnerja.

Glede na številne raziskave, pa tudi lastne izkušnje, bi lahko rekla, da še vedno ženske opravljamo večji del gospodinjanskega in skrbstvenega dela. Več časa posvečamo vzgoji in skrbi za družino, medtem ko moški več časa namenjajo poklicu in ustvarjanju kariere. Večkrat koristimo bolniški dopust zaradi nege otroka, porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Bolj pogosto izkoriščamo delo s skrajšanim delovnim časom in če je možno prilagojen delavnik. In trg dela še vedno ni dovolj prijazen do družine oziroma družinskega življenja. Dostikrat se premalo zavedamo, da pomeni sinergija med delodajalci in zaposlenimi večjo učinkovitost zaposlenega na delovnem mestu in lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Tudi podjetja, ki imajo certifikat »Družini prijazno podjetje«, ne delujejo v tej smeri, če gre za njihovo korist, ker je le-ta za delodajalca primarna skrb. In potem nastopi diskriminacija v različnih oblikah: ovire pri zaposlovanju, napredovanju, skrajna pa je prekinitve delovnega razmerja.

Ne bom zanikala, da so razlogi za mojo diplomsko nalogo osebne narave. Sama sem mati dveh prečudovitih otrok, imela sem že izkušnje s šikaniranjem in diskriminacijo zaradi starševstva, predvsem pa sem o slednji slišala veliko zgodb drugih staršev. Namen moje naloge je prikazati osebne izkušnje, doživetja in občutke teh staršev. Pri tem se bom

opirala na raziskavo Starši med delom in družino (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2004), ki pravi, da diskriminacija zaradi starševstva obstaja. V veliko pomoč mi je bila tudi knjiga Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja (Kanjua Mrčela in drugi 2007), ki mi je pomagala razumeti trenutno situacijo usklajevanja starševstva, družinskega in poklicnega življenja.

Cilj moje diplomske naloge je izvesti manjšo raziskavo na podlagi vprašalnika in intervjujev ter predstaviti osebne izkušnje anketiranih posameznikov, ki so se na različne načine, tako posredno kot neposredno, spopadali z različnimi oblikami diskriminacije zaradi starševstva.

Empirični del bo kvalitativne narave. Želim si, da bi čim več posameznikov spregovorilo o svojih težavah in o tem, kako so jih doživljali. Zanima me, ali in kako dobro poznajo svoje pravice iz naslova starševstva in če so jih že kdaj izkoristili. Na kakšen način so doživljali prihod novega člana in kako so njihovo novo življenjsko vlogo sprejeli delodajalec in sodelavci.

Na podlagi tega sem se odločila, da bom preverjala tri *hipoteze*:

1. *Starši so zaradi družinskih obveznosti diskriminirani na trgu delovne sile.*
2. *Diskriminacija zaradi starševstva je povezana z diskriminacijo zaradi spola.*
3. *Starši, ki so diskriminirani, se opirajo na zakonodajo in v njej iščejo rešitve za svojo situacijo.*

Diplomska naloga je razdeljena na teoretični in empirični del. V teoretičnem delu bom z deskriptivno metodo, na podlagi obstoječe literature, predstavila starševstvo in trg delovne sile, opredelila zakone iz naslova starševstva in osnovne starševske pravice ter predstavila definicijo in oblike diskriminacije zaradi starševstva. V empiričnem delu bom poleg deskriptivne metode uporabila še metodo poglobljene analize polstrukturiranih intervjujev. Pri tem bo šlo za poglobljeno raziskavo s pomočjo primerjave razlik in podobnosti v odgovorih intervjuvancev. S pomočjo anketnega vprašalnika in polstrukturiranih intervjujev desetih posameznikov bom predstavila njihove osebne izkušnje z diskriminacijo, kako in na kakšen način so jo doživljali. Šlo bo torej za poglobljeno analizo subjektivne percepcije in analizo doživljanja diskriminacije ljudi z družinami.

2 STARŠEVSTVO IN TRG DELOVNE SILE

2.1 Odločitev za družino

Danes je odločitev za družino v večini primerov zelo pretehtana in načrtovana. Odvisna je predvsem od objektivnih in subjektivnih pogojev. Ekonomski pogoji so eni izmed najpomembnejših objektivnih pogojev. Mednje sodijo: končana izobrazba, zaposlenost (predvsem za nedoločen čas) iz katere izhaja tudi finančna varnost, zagotovljeni osnovni stanovanjski pogoji in možnost usklajevanja poklicnega življenja z družinskim ter varstvo otrok (Drglin in Vendramin 2006).

Med subjektivne pogoje pa bil lahko uvrstili: zrelost, kakovost osebnega življenja, trden varen in ljubeč partnerski odnos ter odločitev o prevzemu odgovornosti za družino in otroke (Ule in Kuhar 2003, 108).

Biti starš v današnjih časih pomeni neko življenjsko obliko, kjer starši sledijo svojim načrtom in življenjskemu stilu. Prav zaradi teh novih razsežnosti starševstva, novih razmerij in motivov, se poleg psihološke želje po otrocih pojavljajo tudi dileme in dvomi, ki starševstvo ovirajo in za nekatere lahko postane tudi neuresničljivo. Porast različnih zahtev, kot so: vzgojne, socializacijske, časovne in finančne, predstavljajo pomembnejše ovire za odločanje za otroka. Namreč v sodobni družbi starševstvo postaja vse bolj odgovorna naloga in prav rastoča odgovornost deluje danes kot breme in ovira v odločanju za otroka. Po drugi strani pa je tu še želja po »lastnem življenju« (Ule in Kuhar 2003, 58).

Odločitev za prelaganje starševstva je tudi posledica v pogajanju o medosebnih partnerskih odnosih. Pri tem gre v bistvu za preizkušanje odnosov med posameznico in posameznikom, preden se odločita za starševstvo. Številne raziskave so potrdile, da gre v tem primeru za neke vrste varovalni mehanizem pred neuspešnimi odnosi, ki je nastal kot posledica kriznih odnosov in ugotovitvijo, da zakon tega ni zmožen preživeti. Za mlade tako starševstvo predstavlja skrbno pretehtano odločitev (Ule in Kuhar 2004, 217).

Mladim ženskam, ki imajo danes več svobode in možnosti, kot so jih imele njihove matere, izobrazba, delo in kariera pomenijo način za ohranjanje neodvisnosti in so hkrati tudi pomemben del identitete odrasle ženske. Materinska vloga tako predstavlja sodobni ženski bolj čustveno vlogo kot poslanstvo (Ule in Kuhar 2004, 217).

2.2 Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti v družbi za oba spola, še posebej pri aktivnem sodelovanju na trgu dela. Težave pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti se kažejo predvsem pri razporeditvi in porabi časa, upoštevanju potreb v poklicnem življenju in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi tako žensk kot moških (Statistične informacije 2007).

Izzivi pri doseganju ravnovesja med odgovornostjo, ki izhaja iz zaposlitve, in skrbi za družinsko življenje je sestavni del vsakdanje resničnosti za večino delovnih družin v Evropi. Medtem ko se razmere v posameznih državah razlikujejo glede na zakonodajo, politiko in ukrepe, se izziv sam po sebi ne spreminja. Posamezniki, večinoma ženske, se še vedno v veliki meri ukvarjajo z izzivom usklajevanja tako na poklicni kot tudi družinski ravni (Parent 2008).

Razmišljanje mladih in izobraženih žensk se spreminja, saj imajo drugačne prioritete v življenju in se niso več pripravljene odreči karieri ter se osredotočiti samo na gospodinjstvo in skrbi za otroke. Glede na izbor njihovih prednostnih kombinacij, bi ženske lahko razdelili na tri kategorije (Hakim v Ule in Kuhar 2003, 123):

- Na delo usmerjene ženske, ki so osredotočene na kariero, v službi, športu, politiki ali umetnosti. Družinsko življenje je prilagojeno njihovem delu, zato tudi visok delež teh žensk ostane brez otrok. Tiste, ki se odločijo za otroke, pa gledajo nanje kot na hobi za vikend in izraz normalnosti. V glavnem za njihove otroke skrbijo drugi.
- Ženske osredotočene na dom in družinsko življenje, ki predstavljajo nevidno manjšino, saj se danes zanimanje vrti predvsem okoli zaposlenih žensk in njihovih karier. Zanje je značilno, da imajo več otrok in se že takoj po poroki ne vključijo nazaj na trg delovne sile, razen, če jih v to ne prisili poslabšana ekonomska

situacija. Njihova vloga je izobraževanje in socialni razvoj njihovih otrok in skrb za gospodinjstvo. Ni pa nujno, da so te ženske manj izobražene.

- Adaptivne ženske predstavljajo najbolj raznoliko in največjo skupino. Želijo optimalno usklajevati delo in družino, ne da bi pri tem dajale prednost enemu ali drugemu. Uživati želijo oboje iz obeh svetov. Hitro se poskušajo prilagoditi spreminjajočim se ekonomskim in socialnim okoliščinam.

V prizadevanju po usklajevanju poklicnega in družinskega življenja pa je zelo pomembno predvsem enako vključevanje moških in žensk ter spodbujanje optimalnih razdelitev gospodinjskih in družinskih obveznosti v skladu s soodgovornostjo.

2.2.1 Gospodinjsko in skrbstveno delo

Delitev družinskih obveznosti med moškimi in ženskami in čas, ki ga temu delu namenijo, se precej razlikuje. Številne raziskave so pokazale, da ženske v povprečju poleg zaposlitve opravijo več tako imenovanega neplačanega dela, kot je skrb za gospodinjstvo ter nega in vzgoja otrok, kot moški. Posledično so tudi pogostejše odsotne z dela (zaradi bolniškega dopusta), opravijo manj nadur, so zato slabše plačane in tudi počasneje napredujejo na delovnem mestu (Drglin in Vendramin 2006).

V primerjavi s plačanim delom, ki daje denar in prestiž, se gospodinjsko delo v veliki meri premalo vrednoti in ima nizek status, pa čeprav predstavlja odločilen delež v celotni družbeni reprodukciji (Černigoj Sadar 2000, 43).

Aliaga (2006) je v svoji raziskavi o razporeditvi časa med ženskami in moškimi v Evropi (15 članic Evropske Unije) prišla do naslednjih rezultatov, ki so statistično prikazani v Tabeli 2.1. Gre za podatke o razporeditvi povprečnega časa, ki ga zaposlene ženske in moški namenjajo za opravljanje različnih dejavnosti na dnevni ravni v letu. Iz navedenega lahko ugotovimo, da moški v povprečju za plačano delo in študijske dejavnosti porabijo za 1,1 ure (oziroma 67 minut) več časa kot ženske. Podatki za Slovenijo pa so nekoliko pod povprečjem preučevanih držav članic Evropske Unije, saj je razlika približno 57 minut. Trend se seveda spremeni, ko gre za gospodinjsko in skrbstveno delo. Tu prevladujejo ženske, ki namenijo za ta opravila v povprečju 1,7 ure (oziroma 104 minute) več časa kot moški. V primerjavi z drugimi preučevanimi državami članicami Evropske unije je

Slovenija nad povprečjem, saj ženske pri nas za gospodinjske obveznosti namenijo približno 2 uri več kot moški, s tem pa se uvrščamo le za Italijo, Španijo in Poljsko, kjer ženske za to obliko dela namenjajo še več časa. Pri preučevanju drugih dejavnosti kot so: prevoz na delo in potovanja, spanje, prehranjevanje in osebna nega, lahko ugotovimo, da tako ženske kot moški za to namenjajo skoraj enak delež njihovega časa. Prosti čas pa je zopet ena izmed dejavnosti, ki odraža razliko, saj moški zanj v povprečju namenijo 40 minut več časa kot ženske, v Sloveniji pa 1 uro. Glede na vse prikazane podatke v Tabeli 2.1 lahko tudi sklepamo, da je razporeditev časa, ki ga ženske in moški namenjajo za različne dejavnosti, v Sloveniji v povprečju primerljiva z ostalimi preučevanimi državami.

Tabela 2.1: Razporeditev povprečnega časa zaposlenih žensk in moških za opravljanje različnih dejavnosti v 15. članicah Evropske Unije (čas v urah in minutah)

Država	Plačano delo in študij	Gospodinjsko in skrbstveno delo	Prevoz na delo in potovanja	Spanje	Prehrana in osebna nega	Prosti čas
Spol	Ženske / Moški	Ženske / Moški	Ženske / Moški	Ženske / Moški	Ženske / Moški	Ženske / Moški
Belgija	3:53 / 5:03	3:52 / 2:15	1:30 / 1:43	8:16 / 8:01	2:36 / 2:35	3:53 / 4:23
Danska	3:52 / 5:05	3:11 / 1:52	1:27 / 1:31	8:11 / 8:00	2:31 / 2:21	4:48 / 5:11
Estonija	4:13 / 5:00	4:04 / 2:20	1:15 / 1:20	8:23 / 8:22	2:06 / 2:11	3:59 / 4:47
Francija	4:32 / 5:44	3:40 / 1:53	1:05 / 1:10	8:38 / 8:24	2:57 / 2:58	3:08 / 3:51
Finska	4:20 / 5:32	3:21 / 1:59	1:16 / 1:17	8:22 / 8:12	2:02 / 1:55	4:39 / 5:05
Italija	4:39 / 6:13	3:51 / 1:10	1:28 / 1:40	8:00 / 7:58	2:44 / 2:52	3:18 / 4:07
Latvija	5:46 / 6:41	3:08 / 1:26	1:26 / 1:31	8:21 / 8:16	2:06 / 2:08	3:13 / 3:58
Litva	5:55 / 6:31	3:24 / 1:39	1:07 / 1:17	8:13 / 8:08	2:16 / 2:23	3:05 / 4:02
Madžarska	4:43 / 5:25	3:54 / 2:09	1:02 / 1:10	8:18 / 8:08	2:21 / 2:30	3:42 / 4:38
Norveška	3:46 / 4:56	3:26 / 2:12	1:17 / 1:23	8:07 / 7:53	2:02 / 1:58	5:22 / 5:38
Poljska	4:46 / 6:10	3:58 / 1:53	1:20 / 1:15	8:08 / 7:59	2:14 / 2:14	3:43 / 4:29
Slovenija	4:23 / 5:20	4:24 / 2:24	1:09 / 1:14	8:12 / 8:06	2:02 / 2:07	3:50 / 4:49
Španija	4:57 / 6:11	3:29 / 1:20	1:22 / 1:23	8:11 / 8:15	2:28 / 2:31	3:33 / 4:20
Švedska	4:05 / 5:17	3:32 / 2:23	1:28 / 1:32	8:05 / 7:52	2:23 / 2:05	4:27 / 4:51
Velika Britanija	4:06 / 5:42	3:28 / 1:54	1:33 / 1:36	8:25 / 8:11	2:07 / 1:55	4:21 / 4:42

Opomba: Povprečni čas za posamezno dejavnost je izračunan za vse dni v letu, vključno z vikendi in dopusti. Zato je čas namenjen za plačano delo in študij lahko nekoliko nižji od dejanskega.

Vir: Aliaga (2006, 8).

Ko gre za delitev gospodinjskega in družinskega dela med moškimi in ženskami, se lahko pokaže tudi jasno razločevanje dela med spoloma. Vključevanje moških v gospodinjstvo naj bi se nanašalo predvsem na (Rener in Švab 1996, 27):

- opravljanje več funkcionalno specifičnih del z jasno določenimi komponentami in mejami,
- opravljanje visoko direkcijskih del, za katera se sami odločijo, kdaj in kako jih bodo opravili (npr. drobna hišna popravila),

- opravljanje del, ki bi jih lahko označili kot delo v prostem času (npr. vrtnarjenje, igranje z otroki) in
- izvršilno delo (npr. kupovanje s seznamom), planiranju pa se skušajo izogniti.

V Sloveniji kljub povečanju časa, ki ga moški namenjajo gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, ženske še vedno namenijo tem opravilom skoraj dvakrat več časa kot moški. Da je skrb za otroka še vedno predvsem naloga žensk, pojasnjuje tudi izraba dopusta za nego in varstvo otrok, delo s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otrok in odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana oziroma članice (Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških 2005, 21).

Spodbujanje ustvarjanja družinam prijaznega delovnega okolja bi moral biti cilj ne le zakonodaje in socialne politike, pač pa tudi podjetij. Dejstvo je, da je družinsko življenje tisto, ki se nenehno prilagaja potrebam trga, v obratni smeri, pa je odziva še vedno premalo. Od moških se glede na ženske še vedno pričakuje manj pogosto izpostavljanje potrebe po času za skrb za družino, kar tudi predstavlja oviro za hitrejše vključevanje moških v skrb za otroke. Zato bi bilo potrebno začeti izvajati sistemsko politiko tako, da bi vključevala tudi to izjemno pomembno področje in s tem poenotila odnos do izvajanja starševskih vlog (Rener in drugi 2005, 35).

Možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je odvisna tudi od sodobne organizacije dela, ki združuje prožnost in varnost z vidika spola, ter od razpoložljivosti in dostopnosti kakovostnih storitev po razumnih cenah, kot sta otroško varstvo in oskrba drugih vzdrževanih oseb (Komisija Evropskih skupnosti 2008).

V večini držav delavniki staršev in delovni čas vrtcev niso usklajeni. Dodatno težavo predstavljajo tudi popoldanske prometne konice, saj se v povprečju veliko ljudem delo konča ob približno podobnem času, ki pa je dostikrat daljši od delavnega časa vrtcev. To za starše pogosto predstavlja dodaten problem, ko morajo urejati podaljšano varstvo, če je to možno v vrtcu ali pa prositi za pomoč koga drugega, ponavadi stare starše (Fine Davis in drugi 2004).

Zaradi sprememb na trgu dela in vedno večje zaposlenosti obeh staršev se potreba po ustreznem varstvu otrok vztrajno povečuje. Imeti možnost dostopa do ustreznega otroškega

varstva tako predstavlja enega izmed najpomembnejših elementov usklajevanje družinskega življenja s poklicnim. V tej smeri je bilo sicer veliko že narejenega, saj so se kapacitete otroškega varstva v zadnjih letih povečale, še vedno pa niso na voljo vsem. Enako velja tudi za delovni čas vrtcev, ki bi po mnenju bolj zaposlenih staršev moral biti podaljšan. To sta eni pomembnejših težav, s katerima se ukvarjajo starši, predvsem pa matere, ko se morajo po končanem porodniškem dopustu in dopustu za varstvo in nego otroka vrniti na delo (Skinner 2003).

Iz navedenega lahko ugotovimo, da je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja precej večji problem za ženske kot moške. Da pa bi na tem področju dejansko lahko prišlo še do konkretnjših sprememb, bi bilo poleg sprejetja ustrezne zakonodaje, ki prepoveduje diskriminatorno ravnanje, potrebno na nacionalni ravni zagotoviti tudi kakovostno, subvencionirano in s potrebami staršev usklajeno otroško varstvo, omogočiti prožnejše zaposlovanje in delovni čas za starše ter ugodne oblike in izrabo starševskega dopusta, za namen delitve obveznosti med oba starša (Hagl 2002, 14).

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je zelo pomembno tudi iz širšega vidika, predvsem ciljev socialne politike, ki bi z doseganjem ustreznega razmerja spodbujala tudi druge socialne cilje družbe, kot so:

- povečanje ponudbe dela in zaposlovanja in tako povečanje nacionalnega dohodka,
- več družin s stabilnejšimi in varnejšimi viri prihodkov,
- družine, ki se bodo uspešno znale spopadati z izzivi modernega sveta,
- boljše možnosti za uspešen razvoj otrok,
- manj javnih izdatkov,
- višjo rodnost,
- omogočanje družinam, da imajo želeno število otrok in
- enakost med spoloma.

Vse to so pogosto tudi primarni socialni cilji vladnih politik (OECD 2002).

2.3 Prakse organizacij pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja

Konflikt usklajevanja dela in družine je prisoten bolj ali manj v vseh podjetjih. Percepcija delodajalcev pa se je v zadnjih letih začela nekoliko spreminjati. Iskanje sinergij med tema

dvema področjema lahko s pravilnimi in učinkovitimi ukrepi dejansko izboljša organizacijsko učinkovitost (Hertz in Marshall 2001).

Podjetja bi morala spodbujati družbene programe, ki podpirajo poklicno in družinsko življenje ter omogočajo zaposlenim staršem prilagodljiv delovni čas, ki bi ustrezal tudi njihovim potrebam. Omogočanje fleksibilne oblike zaposlovanja, skrajšan delovni čas, prilagodljiv delavnik, delo na domu in delo na daljavo je le nekaj načinov, ki bi zaposlenim vsekakor olajšalo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Podkrižnik 2003, 19). Glede na čas in kraj poteka fleksibilnih oblik dela te predstavljajo eno izmed najpomembnejših strategij pri usklajevanju različnih področij življenja, saj lahko pomagajo delodajalcem pri doseganju poslovnih ciljev in zaposlenim pri obvladovanju odgovornosti, ki jih imajo zunaj področja plačanega dela. Pri tem gre tudi za usklajevanje zahtev in potreb posameznika in organizacije ter doseganje cilja, da se vsi deležniki zavedajo svojih pravic in odgovornosti. Fleksibilne oblike dela imajo lahko tako pozitivne kot negativne vplive na zaposlene, ki pa so odvisni od zakonskega vidika, preferenc in možnosti zaposlenih (Černigoj Sadar in Lewis v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 10).

Omenjene ukrepe podjetja v nekaterih evropskih državah že izvajajo, hkrati pa jih dopolnjujejo tudi z drugimi (Ule 2002, 134-136):

- vzdrževanje stika z zaposlenimi v času koriščenja starševskega dopusta (npr. omogočanje sodelovanja na internih izobraževanjih),
- podpora pri reševanju vprašanja varstva otrok (npr. organizirano varstvo v prostorih podjetja),
- enakopraven dostop do fleksibilnih oblik zaposlitve in dela tako za moške kot ženske in
- delitvijo dela, ko si eno delovno mesto delita dve osebi ali več.

Kako podjetja uvajajo politiko in programe za boljše usklajevanje dela in družine je odvisno tudi od industrije. Namreč podjetja, ki imajo izrazito razliko med številom zaposlenih moških in žensk, ponavadi zaradi narave dela, na primer gradbeništvo in težka industrija, pogosto ne omogočajo dejanske izvedbe programov za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Na to vpliva predvsem delovna kultura in miselnost

vodilnih menedžerjev, katerih poglavitni cilj je ustvariti dobiček, manj pa se ukvarjati s socialno kulturo in socialnimi vprašanji zaposlenih v podjetju (Drew in drugi 1998).

Z uvajanjem pozitivnih organizacijskih praks bi podjetja lahko omogočila vsem zaposlenim lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja, hkrati pa bi ustvarjala tudi pozitivno organizacijsko okolje, ki bi povečalo možnost izbire posameznikov, jim omogočilo boljše in lažje življenje, hkrati pa povečalo njihov delovni, intelektualni in kreativni prispevek v podjetju (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 10).

V Sloveniji so v ta namen leta 2005, v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, na podlagi Pobude Equal, kot osrednji del aktivnosti Razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, začeli izvajati projekt podeljevanja certifikata »Družini prijazno podjetje«. Čeprav je uvedba certifikata sprva temeljila predvsem na ugotovitvah raziskav o prisotnosti diskriminacije zaradi starševstva na delovnih mestih, pa sistem ukrepov, razvitih v tem okviru, danes zajema tudi širše področje učinkovitega usklajevanja dela in družine. Nanaša se na vse zaposlene, ki imajo družinske obveznosti, katere morajo tako ali drugače usklajevati s poklicnimi. Potek pridobitve certifikata traja tri leta. Vzrok takemu časovnemu razporedu je, da ima podjetje dovolj časa, da kvalitetno in učinkovito implementira izbrane ukrepe, ki se nanašajo na področja delovnega časa, organizacije dela, delovnega mesta, politike komuniciranja in informiranja, veščine vodstva, razvoja kadrov, nagrajevanja ter storitev za družino (Kranjc Kušlar 2007). Po zadnjih podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je certifikat »Družini prijazno podjetje« do sedaj uspelo pridobiti 49. slovenskim podjetjem in organizacijam. Žal pa pridobitev certifikata podjetjem v tem trenutku še ne omogoča kakšnih posebnih ugodnosti v smislu olajšav ali finančnih pomoči (Dernovšek 2008).

Lahko bi rekli, da so prijazni delovni pogoji in dobra organizacijska klima le nekaj najbolj osnovnih pogojev za uspešno poslovanje podjetij. Pa vendar bo potrebno še več volje in truda, da bi z različnimi programi in spodbudami, tudi s strani države, lahko več podjetij doseglo spremembo v njihovi politiki in bi tako postala uspešnejša in zaposlenim prijaznejša podjetja.

3 PRAVNA UREDITEV, KI ZADEVA USKLAJEVANJE POKLICNEGA DELA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Enako obravnavanje in enake možnosti žensk in moških predstavljata ključni načeli evropske in slovenske politike zaposlovanja in trga dela. Dolgoročen in trajnosten ekonomski in socialni razvoj pa je mogoč le, če je vsem omogočeno enakovredno zagotavljanje ekonomske neodvisnosti, izvajanje različnih dejavnosti in uresničevanje potenciala vsakega posameznika.

V Ustavi Republike Slovenije je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano, v 14. členu (Uradni list RS/I 33/91), ki določa, da so v Sloveniji »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družben položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino«. Ustava tudi določa, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji. Poleg tega je svobodno tudi odločanje o rojstvu otrok. Naloga države pa je, da varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino in da ustvarja za to varstvo potrebne razmere.

Slovenija je že pred leti sprejela kar nekaj zakonov, ki urejajo področje enakosti spolov, družinsko in poklicno življenje. Med najpomembnejše sodijo: Zakon o enakih možnostih žensk in moških, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Da pa bi omogočili boljše uresničevanje pravic obeh spolov, se zakonodaja usklajuje tudi s pravom EU in ratifikacijami mednarodnih dokumentov, s katerimi je Slovenija prevzela tudi načela mednarodnih konvencij.

3.1 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Na podlagi različnih mednarodnih dokumentov, ki uvajajo načelo enakih možnosti in obravnave, je kar nekaj držav sprejelo zakone o enakih možnostih. Za članice EU so bila posebej pomembna priporočila, resolucije in direktive Evropskega sveta, ki se nanašajo

predvsem na delovno področje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, pravno varstvo in zastopanost spolov v procesih odločanja (Kozmik in Salecl 1999, 9).

V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških sprejetem leta 2002 se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških v političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja (Uradni list RS 59/2002).

Posebna pozornost v Zakonu o enakih možnostih žensk in moških je posvečena tudi posebnim ukrepom, ki so »namenjeni ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter spodbujanju enakosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja, kjer se ugotavlja neuravnotežena zastopanost spolov oziroma neenak položaj oseb enega spola« (Zakona o enakih možnostih žensk in moških, 7. člen).

Posebni ukrepi so razdeljeni na tri vrste (Zakon o enakih možnostih žensk in moških, 7. člen), in sicer na:

- pozitivne, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost manj zastopanemu spolu, dokler ni dosežena enaka zastopanost,
- spodbujevalne, ki uvajajo posebne ugodnosti in spodbude z namenom odpravljanja neenakega razmerja spolov,
- in programske ukrepe v obliki aktivnosti za osveščanje ter akcijski načrti za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

3.2 Zakonodaja na področju zaposlovanja

Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR, ki velja od 1. 1. 2003, je zelo pomemben tudi iz vidika obravnave položaja žensk na trgu dela. Izrecno prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju. To je razvidno že iz 6. člena zakona, ki delodajalcem prepoveduje, da bi kandidata za zaposlitev ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljali v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa itd.. Prav tako morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri sklepanju delovnega razmerja, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju,

prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je delodajalec v primeru kršitve prepovedi diskriminacije oškodovani osebi odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Prepoved diskriminacije se ponovno zasledi v 25. členu ZDR, ki govori o enaki obravnavi glede na spol v zvezi z objavo prostega delovnega mesta. Delodajalec mora javno objaviti prosto delovno mesto, ki mora biti dostopno obema spoloma pod enakimi pogoji, razen če gre za z zakonom določene izjeme in je spol nujen pogoj za določeno delovno mesto.

V 26. členu ZDR so določene pravice in obveznosti delodajalca pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Obveznost enakega plačila delavcem, ne glede na spol, za enako delo in za delo enake vrednosti, je urejeno v 33. členu ZDR, ki določa tudi, da so vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe ter splošni akti delodajalca, ki tega ne upoštevajo, neveljavna.

3.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS 97/2001, 1. in 7. člen) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona. Do pravic, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so upravičene osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in plačujejo prispevek. Med pravice iz zavarovanja sodijo: starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravica do krajšega delovnega časa.

3.3.1 Starševski dopust

V Sloveniji obstaja splošno mnenje, da naj bi bila zakonodaja glede starševskega dopusta zadovoljiva (trajanje in finančno nadomestilo), zato se tudi velika večina delodajalcev ne odloča za omogočanje dodatnih starševskih dopustov. Ponekod imajo podjetja le interna določila, ki se nanašajo na prilagodljivo ureditev delovnega časa v povezavi s skrbjo za bolnega otroka ali drugega družinskega člana (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 7).

Starševski dopust zajema štiri oblike dopustov:

- porodniški dopust, ki traja 105 dni,
- očetovski dopust, ki traja 90 dni, od tega mora biti 15 dni izkoriščenih do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti,
- dopust za nego in varstvo otroka, ki traja 260 dni, v posebnih primerih lahko tudi dlje in
- posvojiteljski dopust.

Vsi dnevi se štejejo kot koledarski dnevi (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 13. člen). V Sloveniji so vsi delodajalci dolžni zagotoviti svojim zaposlenim odsotnost z dela na podlagi izrabe starševskega dopusta.

3.3.1.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust traja 105 dni in je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu in po njem. Izrabi se v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, ta nastopi z dnem rojstva otroka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 17., 18. in 19. člen).

Pravico do porodniškega dopusta ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka (npr., če mati umre, zapusti otroka ali zaradi različnih razlogov ni sposobna za samostojno življenje in delo).

3.3.1.2 Očetovski dopust

Očetovski dopust je dopust ob rojstvu otroka in traja 90 koledarskih dni. Namenjen je očetom, da bi sodelovali pri negi in varstvu otroka. Tisti očetje, ki koristijo porodniški dopust, pravice do očetovskega dopusta nimajo. Prvih 15 dni dopusta morajo očetje koristiti v obliki polne odsotnosti z dela do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, sicer jim ta del očetovskega dopusta zapade. Za teh 15 dni očetovskega dopusta, država zagotavlja očetovsko nadomestilo. Preostalih 75 dni morajo izrabiti najkasneje do otrokovega tretjega leta starosti. Za te dni pa država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Očetovski dopust lahko oče koristi v strnjenem nizu ali po dnevih. Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 23., 24. in 25. člen).

3.3.1.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka traja praviloma 260 dni in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. V posebnih primerih se lahko podaljša (na primer, če ženska rodi dvojčka, nedonošenčka ali če otrok potrebuje posebno nego in varstvo). Izkoristi se ga lahko takoj po poteku porodniškega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka ni več samo pravica matere, ampak obeh staršev, kar pomeni, da se morata starša dogovoriti, kako ga bosta uveljavljala. Dopust lahko izrabita v strnjenem nizu v obliki delne ali polne odsotnosti z dela (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 26. in 34. člen).

3.3.1.4 Posvojiteljski dopust

Posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, ima pravico do posvojiteljskega dopusta za otroka starega od enega do štirih let v trajanju do 150 dni, za otroka starega od štiri do deset let pa v trajanju 120 dni. Posvojiteljski dopust je mogoče izrabiti v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni. O izrabi posvojiteljskega dopusta mora posvojitelj obvestiti delodajalca najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo dopusta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 35. - 37. člen).

4 DISKRIMINACIJA ZARADI STARŠEVSTVA

4.1 Opredelitev diskriminacije

Sam pojem diskriminacije je lahko različno obravnavan, pa vendar bi lahko rekli, da gre pri tem za odsotnost enakega obravnavanja ljudi glede na različne osebnostne dejavnike. V Pobudi Evropske Unije (2006) so diskriminacijo opredelili kot neenako obravnavanje posameznice oziroma posameznika v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine. Diskriminacija je tako ravnanje, ki ogroža, omejuje ali onemogoča prizadevanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. To je opredeljeno tudi v 14. členu Ustave RS.

Diskriminacija je lahko neposredna in posredna. Neposredna diskriminacija je manj ugodno obravnavanje ene osebe zaradi osebne okoliščine v enakih ali podobnih situacijah kakor druge osebe. Na primer, delodajalec ne želi zaposliti ženske na mestu nadzornika gradbišča ne glede na njeno poklicno usposobljenost, samo iz razloga, ker je ženska. Posredna diskriminacija se pojavi v primeru, ko na videz nevtralne določbe, kriteriji ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj. Na primer, osebe z aktivnim znanjem angleščine imajo prednost pred ostalimi, na delovnem mestu, ki ne zahteva verbalne komunikacije (Elearn 2006).

Glede na to, da ima večina ljudi več identitet, kot so: starost, spol, narodnost, spolna usmerjenost, ki določujejo vsakega izmed nas, mnoge pa tudi vera, invalidnost in tako dalje. Zato se pogosto dogaja, da se diskriminacija izvaja ne več kot eni osnovi. Na primer; pripadnica neke narodnostne manjšine je lahko žrtev spolne diskriminacije, rasne diskriminacije ali kombinacije obeh. Temu botrujejo številni predsodki na različnih ravneh, proti katerim se je potrebno boriti ne le z zakonodajo, temveč tudi s spreminjanjem vedenja in vrednot (Pobuda Evropske unije 2006).

Diskriminacija je ne glede na veljavno zakonodajo še vedno prisotna na različnih področjih posameznikovega življenja. Kadar gre za poklicno življenje ljudi, se diskriminacija lahko pojavi v katerem koli delu zaposlitvenega in poklicnega procesa, od samega začetka pri objavi oglasa, v fazi selekcije kandidatov, pri plačah, napredovanju, usposabljanju, nenazadnje zaradi spola in starševskih obveznosti, ki se na koncu lahko konča tudi z odpovedjo (Elearn 2006). Z vidika delodajalcev, ki želijo imeti dobiček, predstavljajo zaposleni zanje strošek, ki ga želijo zmanjšati, vendar tak način razmišljanja ne sme zmanjševati pravic delavcev, ki jim jih zagotavljajo zakoni in kolektivne pogodbe. Tudi zaposleni ne bi smeli preprosto popuščati pritiskom delodajalcev, temveč bi morali izkoristiti zakonske možnosti za varstvo pravic, saj v nasprotnem primeru ne škodujejo le sebi, temveč tudi ostalim zaposlenim pri istem ali drugih delodajalcih, ki neovirano izvajajo svoje pogosto nezakonito in diskriminatorno početje (Milač in Šetinc Tekavec 2000, 1366).

Kot sem že omenila, se diskriminacija velikokrat izvaja na več kot eni osnovi, zato sta tudi spol in starševstvo neločljivo povezana. Stroka pod diskriminacijo zaradi spola uvršča materinstvo, saj naj bi se to nanašalo izključno na žensko. Omejevanje izkoriščanja pravic iz tega naslova, ki zadeva oba starša, pa naj bi predstavljalo diskriminacijo zaradi starševstva. Na podlagi raziskave mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje v Sloveniji, so avtorji (Kanjuro Mrčela in drugi 2004, 7) prišli do ugotovitev, da med oblike diskriminacije zaradi starševstva spadajo:

- nerazumevanje in neprijetni odzivi delodajalca in sodelavcev na nosečnost in bolniške odsotnosti zaradi nege otroka,
- oviranje napredovanja oziroma nazadovanje po vrnitvi iz starševskega dopusta,
- zaposlovanje za določen čas, ki ga delodajalci uporabljajo kot selekcijski mehanizem kadrov,
- občutek mladih žensk, da na razgovoru za delo ne smejo dati vedeti ali slutiti, da se bodo v bližnji prihodnosti 1-2 let odločile za materinstvo,
- odkrito izražena želja delodajalca, da zaposluje mlade, neobremenjene ljudi brez družinskih obveznosti izven službenega okolja, ne glede na njihove siceršnje kvalifikacije ali
- ignoriranje dejstva, da pri opravljanju dela oseba s starševskimi obveznostmi ne more biti obravnavana na enak način kot oseba, ki te obveznosti nima in

- najhujša oblika, ki je prekinitev ali neobnovitev pogodbe o zaposlitvi zato, ker je moral delavec izostajati z dela zaradi otrok ali pa bo v kratkem imel/a otroka.

Čeprav zakonodaja omogoča ženskam in moškim enake pravice, v realnosti te niso vedno izvedljive. Neenakost izvira pri ženskah že iz same funkcije materinstva, zaradi katere so prikrajšane za marsikatero pravico in možnost konkuriranja moškim. Tako so diskriminaciji zaradi starševstva še posebno izpostavljene matere in bodoče matere, ki iščejo zaposlitev ali so že zaposlene, in tisti moški, ki uveljavljajo starševske pravice. Pri tem so najbolj ranljivi starši predšolskih otrok. Na žalost veliko delodajalcev še vedno prepogosto razmišlja po togi ekonomski logiki. Zato je potrebno okrepiti zavedanje, da so zadovoljni starši tudi dobri delavci. Odnos do starševstva na delovnem mestu po številnih raziskavah vpliva tudi na to, da se mladi ne odločajo za otroke, saj jih je strah, da zaradi službenih obveznosti zanje ne bi imeli dovolj časa (Dernovšek 2008).

Za reševanje problematike diskriminacije zaradi starševstva jo je najprej potrebno identificirati, saj je vse prepogosto prikrita. Dejstvo je, da samo pozitivna zakonodaja na tem področju ni dovolj in da je potrebno spremeniti tudi poslovno kulturo delodajalcev in njihov odnos do tega vprašanja (Kranjc Kušlar 2007).

Posledice diskriminacije je v enem stavku strnila Anne Parent (2006), ki pravi da: diskriminacija uničuje življenja, posameznika marginalizira in preprečuje razvoj pozitivnega delovnega okolja, ki temelji na sprejemanju, spoštovanju in skupinskem duhu.

4.1.1 Zakonska podlaga prepovedi diskriminacije zaradi starševstva

V slovenski delovni zakonodaji obstajajo tudi posebna določila za preprečevanje diskriminacije zaradi starševstva, ki so opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih. Gre za določila, ki se nanašajo na posebno varstvo delavcev in delavk zaradi nosečnosti in starševstva (187.-193. člen ZDR). Zakon delavcem in delavkam daje tudi pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, v primeru spora zaradi uveljavitve posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva pa je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon tudi določa, da delodajalec v času delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to delavka sama dovoli zaradi

uveljavljanja pravic v času nosečnosti (188. člen ZDR). Prav tako je v zakonu opredeljena prepoved izvajanja nočnega in nadurnega dela in drugih del v času nosečnosti delavke in ves čas, ko doji otroka, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki jih z izvršilnim predpisom določi minister pristojen za delo, v soglasju z ministrom za zdravstvo. V primeru, da delavka opravlja tako delo, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa. Ko pa se kljub prilagoditvam ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavk ali njenega otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če bi bilo to zanj ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu z določili tega zakona (189. in 190. člen ZDR). Delodajalec je tudi dolžan delavcu zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Delavec pa mora delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe starševskega dopusta v roku 30 dni pred začetkom, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače (191. člen ZDR). Prav tako ima delavec, ki izrablja starševski dopust, pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (192. člen ZDR). Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima po 193. členu ZDR pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

V Zakonu o delovnih razmerjih je v 115. členu tudi določeno, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. V primeru, da delodajalec ob izreku odpovedi ni vedel za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma takoj po prenehanju ovir za to, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti in to dokaže s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Vendar pa delavke ta določba ne varuje pred prenehanjem delovnega razmerja s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno ne glede na to ali so v danem trenutku noseče, koristijo starševski dopust ali dojijo (Strojan 2009).

4.2 Oblike diskriminacije zaradi starševstva

4.2.1 Ovire pri zaposlovanju

Delodajalci pri zaposlovanju iščejo velikokrat mlade ljudi brez obveznosti. Diskriminacija se tako kaže v jasno izraženi želji delodajalca, da zaposluje mlade, neobremenjene ljudi, ki zunaj službenega okolja nimajo obveznosti, in sicer ne glede na njihove siceršnje kvalifikacije. Že samo potencialno starševstvo, to je možnost, da bi ženske postale matere, je velika ovira pri iskanju zaposlitve (Kastelec 2007). Nekateri delodajalci pogojujejo tudi morebitno zaposlitev s tem, da je ženska neporočena in se v primeru, da je, mora obvezati, da določen čas ne bo imela otrok, ob morebitni nosečnosti, pa bo sama dala odpoved. Tako ravnanje delodajalcev je sicer nezakonito in mlade ženske so na razgovorih za zaposlitev velikokrat zaradi tega odkrito diskriminirane, vendar jim zaradi pomanjkanja delovnih mest ne preostane drugega, kot da pristanejo tudi na to (Kuralt 1998, 21).

Zaposlovanje za določen čas je tudi eden najpogostejših selekcijskih mehanizmov za mlade kadre. Ponavadi mladim po nekajkratnem podaljševanju pogodbe za določen čas (ZDR določa možnost maksimalnega trajanja pogodbe za določen čas dve leti), ko delodajalec ugotovi, da ustreza zahtevam organizacije, spremeni pogodbo v zaposlitev za nedoločen čas (Kanjuro Mrčela in drugi 2006). V primeru, da je zaposlena ženska v tem času zanosila, ji delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dolžan podaljšati pogodbe.

Dejstvo je, da delodajalci razmišljajo po načinu stroškovne učinkovitosti, kar pomeni, da je zaposlitev mladih staršev zaradi potencialne odsotnosti v primeru bolniškega ali starševskega dopusta po njihovem mnenju dodaten nepotreben strošek in rizik. Prav tako naj bi bilo v njihovem interesu preprečevanje upadanja produktivnosti zaradi zamujanja in odsotnosti z dela ter manjše delavčeve koncentracije pri delu zaradi obremenjenosti z družinskimi zadevami (Stropanik 1997, 89). Vendar se tem morebitnim težavam pri usklajevanju dela in družine lahko pristopi na bolj učinkovit in predvsem zaposlenim prijaznejši način, saj sposobnejši delavci, tudi mladi z otroki, prispevajo več k uspešnosti podjetja.

4.2.2 Ovire pri napredovanju

Obstaja veliko ovir pri napredovanju zaposlenih, tako žensk kot tudi moških. Razlogi za ovire so sicer pogosto na strani delodajalca in politike podjetja, včasih pa tudi na strani zaposlenega. Posamezniki si lahko tudi sami postavljajo ovire, zaradi osebnih razlogov ali zaradi neodobravanja okolice, glede izbire njihove karijerne poti. Ženske so v tem pogledu večkrat postavljene pred dejstvo, kako uspešno uskladiti družinsko in poklicno življenje.

Ne glede na to, da imajo moški in ženske zakonsko enake priložnosti za poklicno kariero, jih podjetja po vsej verjetnosti zaposlujejo z različnimi nameni in jih nato tudi različno obravnavajo (Linehan 2001, 65). Pri napredovanju in razvoju poklicne kariere se ženske ne presojujejo toliko po njihovi uspešnosti in sposobnosti, pač pa po domnevah o tem, kako vpliva ali bo v prihodnje vplivalo njihovo družinsko življenje na delo, ki ga opravlja. Tudi v slovenski delovni zakonodaji, razen splošne določbe o prepovedi diskriminacije, ki pravi, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri napredovanju, niso nikjer točno opredeljeni kriteriji in postopki, ki bi v praksi lahko dejansko zagotavljali enakost spolov pri napredovanju.

Če predstavlja družina oviro že pri zaposlovanju, so skrb in obveznosti, ki iz tega izhajajo, ovira tudi pri napredovanju in izbiri kandidatov za vodilna delovna mesta, kjer se pričakuje popolna predanost delu s čim manj motečimi dejavniki, med katere z vidika delodajalcev vsekakor sodijo družina in otroci (Elearn 2006). Za ženske na vodilnih položajih to predstavlja še dodaten pritisk k že tako velikim odrekanjem na račun družinskega življenja in skrbi za otroke. Vse več je tudi primerov, ko uspešne ženske zaradi velikih pritiskov pri ustvarjanju uspešne poklicne kariere preložijo materinstvo ali pa se mu tudi popolnoma odpovedo.

Ker je napredovanje na višja vodilna mesta povezano tudi z uvajanjem avtoritete, se ponekod še vedno pojavlja stereotip, da postanejo ženske, ki so imele otroka, nekoliko manj odločne oziroma izvajajo avtoriteto na mehkejši način. Hkrati pa se pri delodajalcih lahko pojavi tudi strah, da bo ženska, ki ima otroka veliko odsotna zaradi družinskih razlogov ali pa celo dala odpoved. Da bi se vsem tem scenarijem izognili, jo pač preskočijo v napredovanju (Padavic in Reskin 2002, 116). Še posebej to velja na področjih dela, ki so

bolj značilna za moške (na primer: medicina, bančni in poslovni svet, pravo, itd.) oziroma predstavljajo višje nivoje upravljanja v podjetju (Šadl 2004, 979).

4.2.3 Prekinitev delovnega razmerja

Ena izmed najhujših oblik diskriminacije pa je prekinitev ali nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi zato, ker je moral zaposleni oziroma zaposlena izostajati z dela zaradi starševskih obveznosti ali pa bo v kratkem imel/a otroka. Rezultati raziskave Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje so pokazale, da očetje pogosteje kot matere poročajo o vnaprejšnjem podpisovanju odpovednih pogodb, o neželenu podaljševanju delovnega časa nad 8 ur dnevno in prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer. Splošno pričakovanje je, da očetje ne bodo izostajali z dela zaradi starševskih obveznosti, zato delodajalec dojema moškega kot bolj zanesljivega v primerjavi z žensko (predvsem v starosti 35–40 let). Zato so moškim delovna mesta bolj dostopna, hkrati pa so pod večjim pritiskom, ko se želijo posvetiti očetovstvu. Ženske naj bi v povprečju tudi šestkrat pogosteje koristile bolniški dopust zaradi otroka kakor očetje (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006).

4.2.4 Težave po vrnitvi iz starševskega dopusta

Delodajalci velikokrat ne upoštevajo dejstva, da pri opravljanju dela oseba s starševskimi obveznostmi ne more biti obravnavana na enak način kot oseba brez starševskih obveznosti (Kastelec 2007). Približno enoletna odsotnost zaradi izrabe starševskega dopusta v veliki meri zelo vpliva na vrnitev ženske na delovno mesto. Če v tem času ni imela nikakršnih stikov s sodelavci in podjetjem, lahko pričakuje tudi dodatne težave pri ponovnem vključevanju v poslovno okolje.

Rezultati raziskave Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje so pokazali, da so mlade matere zaradi starševstva in zanositve poročale o negativnem odnosu do nosečih žensk, neustreznem urniku po vrnitvi mater na delovno mesto po daljši odsotnosti, nezaželenih dodatnih delovnih obremenitvah, onemogočanju zaposlitve na želeno delovno mesto, poslabšanju odnosov na delovnem mestu in nerazumevanju mater, ki dojijo (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006).

Prav tako lahko pride tudi do težav pri uveljavljanju dela s krajšim delovnim časom, zaostajanju v usposobljenosti, pomanjkanju razumevanja do žensk, ki se želijo vrniti na delo, neenakomerna delitev dela v družini in predsodki okolja do zaposlenih žensk z otroki ter nenazadnje urejanje varstva otrok.

4.2.5 Kršenje delovnih pravic na delovnem mestu zaradi starševstva

Delodajalci v večini primerov niso naklonjeni izrabi pravic oziroma dajejo zaposlenim napačne informacije o možnostih koriščenja letnega dopusta, izrabe starševskega dopusta v povezavi s predhodno izrabo letnega dopusta, izplačilu regresa, in tako dalje. Prav tako imajo zaposleni ponekod težave z uveljavljanjem skrajšanega delovnega časa. Nekaterim zaposlenim očetom pa so delodajalci tudi onemogočali koriščenje očetovskega dopusta oziroma so jim izrabo pogojevali z določitvijo časa, ko ga lahko koristijo. To je v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih, ki določa, da se delodajalca zgolj obvesti o tem, da namerava delavec oziroma delavka nastopiti starševski dopust. Problem predstavljajo obrazci, na katerih je potrebno podati podatke o plači za izračun nadomestila, hkrati pa ga mora podpisati tudi delodajalec, ki s svojim podpisom izrazi, da je seznanjen s tem, da bo delavec oziroma delavka nastopil/-a starševski dopust. V primeru, da delodajalec tega obrazca noče podpisati, center za socialno delo ne izda ustrezne odločbe. Po mnenju Urada za enake možnosti, takšno pogojevanje podpisanega obrazca z izdajo odločbe ni v skladu z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki izrecno določa, da je starševski dopust pravica delavca in da se delodajalca o nameravani izrabi dopusta zgolj seznani. Podobna ureditev velja tudi za delo s krajšim delovnim časom po vrnitvi z dopusta za nego in varstvo otroka, ki je ravno tako pravica enega od staršev, ki jo je delodajalec sicer dolžan omogočiti, a je hkrati tudi od njega odvisno, ali bo pripravljen z delavko oziroma delavcem podpisati spremenjeno pogodbo o zaposlitvi (Strojan 2009, 5-6).

5 EMPIRIČNI DEL

5.1 Opredelitev raziskovalnega problema

Po teoretičnem prikazu problema odločanja za starševstvo, usklajevanja družinskega in poklicnega življenja in diskriminacije zaradi starševstva, sem se odločila določene ugotovitve preveriti tudi v praksi. Z namenom preverjanja izhodiščnih hipotez sem opravila manjšo raziskavo, katere vzorec sicer ni reprezentativen, vendar vseeno podrobno prikazuje izkušnje staršev na trgu delovne sile. Bistvo moje analize je kvalitativne narave in ne kvantitativne.

Da je diskriminacija zaradi starševstva prisotna, je bilo že ugotovljeno in dokazano z raziskavami. Namen moje raziskave pa je ugotoviti, kako in na kakšen način so posamezniki to doživljali. Gre torej za obravnavo subjektivne percepcije in doživljanja staršev, ki v današnjih časih predstavlja zelo aktualno problematiko.

Moja pričakovanja glede raziskave so se na podlagi opravljenih intervjujev in analize vprašalnikov izkazala kot nekoliko previsoka. Po tolikšnih srečanjih s starši, ki so bili diskriminirani zaradi starševstva, sem mislila, da se mi bodo v celoti zaupali, pa vendar se to ni zgodilo. Namreč občutek sem imela, kot da se niso hoteli izpostavljati. Ko smo se na začetku pogovarjali o sodelovanju pri moji raziskavi in njihovih izkušnjah z diskriminacijo, so bili bolj zgovorni. Ob izpolnjevanju anketnih vprašalnikov in kasneje pri sodelovanju v intervjujih pa so bili zelo premišljeni in niso želeli natančno opisati svojih izkušenj ali pa so nekatere, ki so jih že prej v pogovoru z menoj omenili, enostavno izpustili.

5.2 Metodologija

Raziskavo sem izvedla s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je vseboval 33 vprašanj, vzetih iz vprašalnika raziskave Starši med delom in družino, ki sta jo leta 2004 izvedli Kanjuo Mrčela Aleksandra in Černigoj Sadar Nevenka. Ta del predstavlja kvantitativni del podatkov. Ostalih 15 vprašanj v obliki polstrikturiranega intervjuja pa sem oblikovala sama z namenom še podrobnejšega prikaza problematike. Pri reševanju anketnih vprašalnikov je

sodelovalo 10 ljudi, ki sem jih nato povabila še k sodelovanju v polstrukturiranih intervjujih.

Z izvedbo intervjujev s pomočjo anketnega vprašalnika (glej prilogo A) sem poskušala priti do odgovorov na naslednja vprašanja:

- demografski podatki anketiranih oseb (spol, starost, stopnja izobrazbe, število in starost otrok in zakonski stan),
- zaposlitveni status anketirane osebe in partnerja, oblika zaposlitve in delovni čas,
- koriščenje različnih oblik odsotnosti zaradi starševstva anketirane osebe in partnerja,
- oblike varstva za otroka v delovnem času,
- mnenje o javnih vrtcih in njihovem delovnem času in dostopnosti,
- izkušnje z delodajalci glede družinskega življenja,
- izkušnje z diskriminatornim ravnanjem po koriščenju starševskega dopusta in vrnitvi na delo anketirane osebe in partnerja,
- vidik delodajalcev glede starševstva,
- poznavanje starševskih pravic,
- mnenje o zakonski ureditvi starševskega dopusta,
- predlogi za izboljšanje odnosov med zaposlenimi starši in delodajalci.

V okviru raziskave sem izvedla 10 poglobljenih intervjujev. Štiri intervjuje sem izvedla osebno, enega telefonsko, ostale pa preko spletnih strani kot sta med-over.net in ringaraja.net. V zadnjem primeru sem po odobritvi administratorja na forumu odprla temo z naslovom omenjene problematike in diskusija se je začela. Ljudi sem povabila tudi k reševanju vprašalnika in sodelovanju pri intervjuju. Dejstvo, da so bili nekateri anketni vprašalniki rešeni in poslani preko spleta je iz vidika anonimnosti bilo nekoliko problematično, saj so mi anketiranci hkrati posredovali tudi njihov naslov elektronske pošte. Verjetno je to tudi razlog za nekoliko slabši odziv, kot sem ga sprva pričakovala. Res pa je tudi, da je anketni vprašalnik dokaj obsežen in je za njegovo reševanje potrebno od 20 do 30 minut časa. Izvedba intervjujev je potekala med septembrom 2008 in majem 2009. Kot sem že omenila, gre v raziskavi za nereprezentativen vzorec desetih ljudi, devetih mater in enega očeta. Razloge, zakaj veliko očetov ni želelo sodelovati v raziskavi, lahko pripišemo dejstvu, da je imela večina partnerice, ki so imele težave z diskriminacijo

iz naslova starševstva in so se one odločile za sodelovanje, nekaj pa je bilo tudi takšnih, ki se niso hoteli izpostavljati zaradi vseh neprijetnih izkušenj, ki so jih že doživeli. Zaradi majhnega in nereprezentativnega vzorca ni mogoče posploševati, vendar pa odgovori ponujajo bolj poglobljen vpogled v osebno izkušnjo, doživljanje obravnavanega pojava, katerega z anketnim vprašalnikom z zaprtimi vprašanji ne moremo dobiti. Ciljna skupina so bili starši, ki so bili diskriminirani zaradi starševstva, so ali so bili zaposleni, ne glede na stopnjo izobrazbe. Ena oseba je moja sorodnica, ena je prijateljica in tri osebe so znanke. Ostale sodelujoče osebe so bile izbrane na forumu spletne strani. Za majhen vzorec sodelujočih je razlog iskati predvsem v zelo delikatni tematiki moje raziskave. Kar nekaj ljudi z zelo slabimi izkušnjami se mi je sicer zaupalo, vendar pa zaradi strahu pred izpostavljenostjo niso želeli sodelovati.

5.3 Rezultati in interpretacija raziskave

5.3.1 Značilnosti vzorca

V vzorcu anketiranih je bilo 10 oseb, 9 žensk in 1 moški, ki je prikazan v tabeli 5.1.

Tabela 5.1: Spol anketirane osebe

Spol	Vzorec staršev
Ženske	9
Moški	1

V vzorcu prevladujejo ženske, katerih povprečna starost je bila 32,7 let, večina pa jih je bila v starostni skupini od 28 do 36 let, z izjemo ene anketiranke, ki je bila stara 41 let. Moški, ki se je odločil sodelovati v tej raziskavi, je star 45 let.

Glede na zaključeno stopnjo izobrazbe so ženske največkrat navedle končano višjo ali visoko šolo, enako pa je veljalo tudi za moškega. V vzorcu je tako polovica oseb s končano višjo ali visoko šolo. Njihovi partnerji imajo prav tako najpogosteje višjo ali visokošolsko izobrazbo. V treh primerih so imeli moški nižjo stopnjo izobrazbe, v polovici primerov pa je bila stopnja izobrazbe anketirancev izenačena z njihovimi partnerji (glej tabeli 5.2 in 5.3). Polovica anketiranih oseb je tudi izjavila, da so se po rojstvu otroka še šolali, trije od njih pa so zaradi rojstva otroka za nekaj časa s šolanjem prenehali.

Tabela 5.2: Končana izobrazba anketirane osebe

Izobrazba anketirane osebe	Ženske	Moški	Skupaj
Končana ali nedokončana osnovna šola	0	0	0
Dvoletna ali triletna poklicna šola	1	0	1
Štiriletna ali petletna srednja šola	2	0	2
Višja ali visoka šola	4	1	5
Specializacija, magisterij, doktorat	2	0	2

Tabela 5.3: Končana izobrazba partnerja anketirane osebe

Izobrazba anketirane osebe	Ženske	Moški	Skupaj
Končana ali nedokončana osnovna šola	0	0	0
Dvoletna ali triletna poklicna šola	0	1	1
Štiriletna ali petletna srednja šola	0	1	1
Višja ali visoka šola	1	5	6
Specializacija, magisterij, doktorat	0	2	2

Polovica anketiranih je imela samo enega otroka, starega od enega do treh let, druga polovica pa dva ali tri otroke, katerih starost je bila od 3,5 do 23 let. Povprečna starost oseb z več otroki je 36,6 let. Ob rojstvu prvega otroka pa so bili anketiranci v povprečju stari 27,5 let, (glej tabeli 5.4 in 5.5).

Tabela 5.4: Število otrok

Število otrok	Ženske	Moški	Skupaj
1	5	0	5
2	2	1	3
3	2	0	2

Tabela 5.5: Starost ob rojstvu prvega otroka

Starost	Ženske	Moški	Skupaj
22 - 26	2	1	3
27 - 30	4	0	4
31 - 34	3	0	3

Glede zakonskega/partnerskega statusa je šest anketiranih oseb odgovorilo, da živijo v izvenzakonski skupnosti. Ena oseba je bila razvezana, tri pa poročene. Gospodinjstva anketiranih štejejo v povprečju med tremi in štirimi člani (glej tabeli 5.6 in 5.7).

Tabela 5.6: Zakonska/partnerska situacija

Zakonska/partnerska situacija	Ženske	Moški	Skupaj
Samski/a, nikoli poročen/a	0	0	0
Živim v izvenzakonski skupnosti	6	0	6
Prvič poročen/a	2	1	3
Razvezan/a	1	0	1

Tabela 5.7: Število članov v gospodinjstvu

Število članov	Ženske	Moški	Skupaj
2	1	0	1
3	4	0	4
4	2	1	3
5	1	0	1

5.3.2 Zaposlitvene razmere anketiranih oseb in njihovih partnerjev

Skoraj vse anketirane osebe so zaposlene. Ena od anketiranih je brezposelna, ena oseba pa dela v svojem podjetju ali obrti. Štiri zaposlene osebe delajo v javnem sektorju, pet pa v zasebnem. Prava tako so zaposleni skoraj vsi partnerji anketiranih oseb, z izjemo ene osebe, ki je invalidski upokojenec. Dobra polovica anketiranih dela v velikih organizacijah, ki imajo od 250 do 850 zaposlenih, ostali pa v manjših organizacijah, ki imajo od 5 do 15 zaposlenih (glej tabeli 5.8 in 5.9).

Tabela 5.8: Zaposlitev v sektorju

Sektor dela	Ženske	Moški	Skupaj
Zasebni	4	1	5
Javni	4	0	4

Opomba: Odgovarjali so samo zaposleni.

Tabela 5.9: Število zaposlenih v organizaciji

Število zaposlenih	Ženske	Moški	Skupaj
5-15	3	1	4
250-850	5	0	5

Opomba: Odgovarjali so samo zaposleni.

Dve tretjini anketiranih zaposlenih ne dela na vodilnem položaju. Prav vse zaposlene anketirane osebe pa so izjavile, da imajo sedanjo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za

nedoločen čas. Vsi zaposleni delajo v povprečju več kot polni delovni čas, in sicer 45 ur na teden (glej tabelo 5.10). Pri tem jih je skoraj polovica izjavila, da je njihov delavnik še daljši od povprečja (glej tabelo 5.10).

Tabela 5.10: Delovni čas zaposlenih

Delovni čas v urah	Ženske	Moški	Skupaj
40	3	0	3
41-45	2	0	2
45-50	3	1	4

5.3.3 Izraba starševskih dopustov

Sedem anketiranih staršev je koristilo bolniški dopust pred porodom in dopust za nego in varstvo otrok po porodu. Dve osebi sta poleg tega koristili še podaljšan dopust zaradi nege otroka in ena od njiju še neplačan dopust. Ena oseba se je dogovorila za delo s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem otrokovem prvem letu, še ena pa ni koristila nobene oblike odsotnosti, ker je bila brezposelna. Moški se tudi ni odločil za izrabo očetovskega dopusta. Sedem partnerjev žensk je izkoristilo očetovski dopust, medtem ko ena oseba ni bila zaposlena, ena pa ni izkoristila nobene oblike odsotnosti. Partnerica moškega je izkoristila dopust pred porodom in dopust za nego in varstvo otrok po porodu (glej tabeli 5.11 in 5.12). Polovica anketiranih je šla tudi na bolniško oziroma porodniško predčasno, največkrat zaradi rizične nosečnosti.

Tabela 5.11: Oblike odsotnosti iz dela anketirane osebe

Oblike odsotnosti iz dela anketirane osebe	Ženske	Moški	Skupaj
Ni bila zaposlen/a	1	0	1
Bolniški dopust pred porodom in dopust za nego in vzgojo otrok	7	0	7
Očetovski dopust	0	0	0
Podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka	2	0	2
Delo s skrajšanim delovnim časom po otrokovem prvem letu starosti	1	0	1
Neplačan dopust	1	0	1
Nobene	0	1	1

Opomba: Anketirani osebi, ki sta koristili podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka in neplačan dopust, sta hkrati koristili tudi bolniški dopust pred porodom in dopust za nego in vzgojo otrok.

Tabela 5.12: Oblike odsotnosti iz dela partnerja/ice anketirane osebe

Oblike odsotnosti iz dela partnerja/ice anketirane osebe	Ženske	Moški	Skupaj
Ni bila zaposlen/a	0	1	1
Bolniški dopust pred porodom in dopust za nego in vzgojo otrok	1	0	1
Očetovski dopust	0	7	7
Podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka	0	0	0
Delo s skrajšanim delovnim časom po otrokovem prvem letu starosti	0	0	0
Neplačan dopust	0	0	0
Nobene	0	1	1

5.3.4 Varstvo otrok

Glede na različne oblike varstva otrok je sedem anketirancev odgovorilo, da so njihovi otroci v vrtcu. V dveh posamičnih primerih pa, da imajo plačano privatno varuško in da jih varuje anketirana oseba in drug starš (glej tabelo 5.13). Najmlajši otrok anketiranega moškega pa je že šoloobvezen. Na vprašanje, kdo hodi iskat otroka v vrtec, so v večini primerov to anketirane osebe, le v po enem primeru partner in dedek.

Tabela 5.13: Oblike varstva otrok

Oblike varstva otrok	Ženske	Moški	Skupaj
Anketirana oseba	0	0	0
Drugi starš/partner/ica	0	0	0
Izmenično anketirana oseba in drug starš, partner/ica	1	0	1
Babica/dedek	0	0	0
Vrtec	7	0	7
Plačana privatna varuška	1	0	1

Kar zadeva delovni čas vrtcev pa več kot polovica anketiranih, ki imajo otroka v vrtcu meni, da bi moral biti delovni čas vrtcev bolj fleksibilen:

- »Glede na polno zasedenost, ki jo imava s partnerjem na delovnih mestih, bi si želela, da bi bilo varstvo otroka zagotovljeno vsaj do 18. ure.« (Ž, 34 let)
- »Glede na trenutni delovni čas, bi se vrtec moral odpreti pred 6.30 (vsaj ob 6.00) in biti odprt vsaj do 17. ure.« (Ž, 41 let)

- *»Med tednom: 6.00-18.00, vikend ob sobotah 7.00-12.00.« (Ž, 28 let)*
- *»Glede na to, da delam v dopoldanski in popoldanski izmeni, si ne morem pretirano izmišljevati. Za dopoldansko izmeno bi mi koristilo vsaj do 17.00 (da pridem iz službe do vrtca – promet, oddaljenost).« (Ž, 33 let)*

Zmogljivosti vrtcev tudi v današnjih časih za zaposlene starše predstavljajo velik problem. Namreč prav vsi anketirani starši so dostopnost zmogljivosti vrtcev ocenili precej negativno:

- *»Glede na zmogljivost v prvi fazi-mislim jasli, je katastrofa. Da morajo starši že pol leta prej rezervirati prostor za svojega otroka, pa še to ni 100%, da bo otrok sprejet.« (Ž, 28 let)*
- *»Menim, da je vrtcev v Sloveniji občutno premalo, kar se odraža na čakalnih vrstah za sprejem otroka v skupino. Povrhu tega pa so cenovno predragi glede na slovenski standard oziroma če primerjamo ceno vrtca in povprečni bruto dohodek na državljana.« (Ž, 34 let)*
- *»Zelo slabe. Mislim, da bi morale biti poskrbljene, da vsi otroci pridejo v vrtec.« (Ž, 30 let)*

5.3.5 Problemi anketiranih staršev pri usklajevanju družine in dela

Ko so bili anketirani soočeni z vprašanjem, kakšne izkušnje imajo z delodajalci glede njihovega družinskega življenja, so glede na majhen vzorec odgovarjali precej različno. Dva anketiranca sta izjavila, da imata pozitivne izkušnje, vendar je potrebno poudariti, da je eden od njiju zaposlen v svojem podjetju. Ena oseba je dejala, da izkušenj nima, saj je še vedno brezposelna, ena oseba ima tako pozitivne kot negativne izkušnje, še ena pa se je do tega vprašanja opredelila precej nevtrarno:

- *»Ne bi mogla govoriti o kakršnihkoli izkušnjah glede družinskega življenja na delovnem mestu. Družinsko življenje v glavnem ni tema pogovorov, ki jih imam z nadrejenimi.« (Ž, 34 let.)*

Iz tega sledi, da je ostalih pet anketiranih svoje izkušnje z delodajalci glede družinskega življenja opredelilo kot negativne:

- *»... Pri prvi zaposlitvi, kjer sem imela pogodbo za določen čas, so rekli, da mi po preteku pogodbe podaljšajo zagotovo za nedoločen čas, se to ni zgodilo. Izvedeli so namreč, da nameravam zanositi (opravila sem že dva poskusa umetne oploditve, ki sta se ponesrečila) in me tudi po ovinkih vprašali. Potem se je zgodilo, da mi pogodbe niso podaljšali, da pač ne rabijo. Takoj zatem so objavili razpis za moje delovno mesto.« (Ž, 33 let)*
- *»Težave zaradi bolniških ob boleznih otroka. Izjava, da bi vsem, ki so študirali to kot jaz morali povedati že med študijem, da ne morejo imeti otrok in da morajo biti službi vedno na razpolago.« (Ž, 29 let)*
- *»...Do nosečnosti je bilo vse v najlepšem redu. Ko so izvedeli za nosečnost, je takoj sledila degradacija.« (Ž, 36 let)*

Morda je zanimiv tudi podatek, da več kot polovica anketiranih staršev, ki so imeli zgoraj omenjene negativne izkušnje, dela v javnem sektorju.

Pri ocenjevanju zahtevnosti delodajalca, je ena oseba izjavila, da misli, da ni zahteven, ena oseba na to vprašanje ni dogovorila, ker je brezposelna, kar osem anketiranih pa je izjavilo, da so mnjenja, da je zahteven na različne načine, katerih skupna nit je podaljšan delovni čas:

- *»...Stvari gleda skozi svojo prizmo ekonomizma, za svoje (finančno) dobro. Zakaj? Ker pričakuje, da vedno podaljšujem svojo prisotnost na delu (tudi čez 10 ur dnevno), ker mu ni po volji, da sem na bolniškem dopustu in da je delo nedokončano (pričakuje, da to opravi vsaj doma).« (Ž, 36 let)*
- *»... pričakuje, da bom v službi preživela več časa, kot ga dejansko. Nalaga mi nove naloge kljub temu, da stari projekti še niso izpeljani do konca. Verjetno misli, da me bo z dodatnimi deli zadržal dlje na delovnem mestu.« (Ž, 34 let)*
- *»...želi, da smo neprestano na voljo, imamo dopust, pa ga ne smemo koristiti, razne osebne zadeve (pregledi ali bolezni ne obstaja...).« (Ž, 30 let)*
- *»...kot ne bi razumel družinskega življenja...pričakuje, da se odpovem materinskim obveznostim in se posvetim delu, če je to potrebno.« (Ž, 28 let)*
- *»...pričakuje, da moje družinsko življenje nikakor ne bo vplivalo na službo (beri ne obstaja) in da mu bom vedno na razpolago.« (Ž, 29 let)*

Mnenja anketiranih staršev glede ogroženosti njihovega delovnega mesta zaradi starševstva so bila precej deljena. V tem primeru jih je pet odgovorilo, da se ne počutijo ogroženi, dva sta dejala, da le včasih, trije pa so na to vprašanje odgovorilo pozitivno:

- *»... včasih so obdobja, ko me prestraši s kakšnim godrnjanjem v smislu, da ga te bolniške veliko stanejo, da si ne more zanesljivo postaviti osebja, da mogoče bo moral pa zapreti posel...Po drugi strani pa ima zaposlene študente... še kakšnega redno zaposlenega bi pa močno potrebovali, ker menim, da nas je premalo.« (Ž, 33 let)*

5.3.6 Oblike diskriminatornega obravnavanja

S težavami pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti se je soočala polovica anketiranih staršev.

- *»Doživela sem že vprašanja, kdaj načrtujem družino. Nekje sem zaradi otroka celo bila zavrnjena, češ da delo zahteva 100% predanost.« (Ž, 28 let)*

Tudi v tem primeru je več kot polovica anketiranih z negativnimi izkušnjami pri iskanju zaposlitve, zaposlenih v javnem sektorju. To je zanimiv podatek predvsem zaradi tega, ker so bili rezultati raziskave Starši med delom in družino (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004) drugačni, saj je pri iskanju zaposlitve zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti imelo težave več staršev, ki so bili zaposleni v zasebnem sektorju.

Razmišljanja anketirancev, ki se s temi težavami niso soočila, pa so naslednja:

- *»Zaenkrat nisem bila v situaciji iskanja nove službe. Sem bila pa na razgovoru za delovno mesto pri sedanjem delodajalcu vprašana, kdaj načrtujem prvega otroka. Ker sem takrat ravno dokončala magisterij in iskala prvo redno zaposlitev, sem odgovorila, da nekaj let še ne bom imela otrok. Mislim, da je na koncu tudi ta odgovor zadoščal, da sem dobila službo.« (Ž, 34 let)*
- *»...vendar se ve, da nihče ne želi zaposliti ženske, ki je noseča ali želi v kratkem zanositi ali ima majhne otroke (bolniške), zato je v tistem času nisem menjala.« (Ž, 36 let)*

Na vprašanje, ali so jih delodajalci kdaj spraševali o načrtovanju otrok pri pogovorih o zaposlitvi ali napredovanju, jih je šest odgovorilo pozitivno. Izkušnje anketiranih so predstavljene v nadaljevanju:

- *»Da, pri obeh stvareh, vendar nisem bila iskrena. Tudi ni bila moja dolžnost, vendar sem mogla poskrbeti za svojo socialno varnost.« (Ž, 36 let)*
- *»Ko sem se z nadrejenim pogovarjala o možnostih napredovanja, mi je dal vedeti, da bom za tako mesto primerna le, če bom lahko 100 odstotno predana delu. To je sigurno letelo na morebitne načrte glede imetja otrok.« (Ž, 34 let)*

Anketirani starši in njihovi partnerji so na različne načine doživljali povratek na delovno mesto po rojstvu otroka. Polovica anketiranih oseb je navedlo hkrati od 3 do 5 spodaj navedenih negativnih izkušenj po povratku na delo. Skupaj je imelo devet anketiranih staršev negativne izkušnje. Samo ena oseba je navedla, da ni bilo sprememb (glej tabelo 5.14).

Tabela 5.14: Izkušnje anketiranih oseb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka

Izkušnje po vrnitvi na delovno mesto	Ženske	Moški	Skupaj
Sprememba delovnega mesta na istem nivoju	2	0	2
Dodelitev nižjega delovnega mesta	2	0	2
Onemogočeno napredovanje	3	0	3
Ni dobival/a dodatnega dela, nadur	0	0	0
Ni več izpopolnjevanj in izobraževanj	4	0	4
Ni več službenih potovanj	2	0	2
Ni dobil/a želenega delovnega mesta	3	0	3
Odnosi z nadrejenimi so se poslabšali	5	0	5
Odnosi s sodelavci so se poslabšali	3	0	3
Prekinitev delovnega razmerja	1	0	1
Drugo (ni bilo sprememb)	0	1	1

Izkušnje partnerjev anketiranih oseb so bile po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka nekoliko drugačne. Dvema partnerjema anketiranih oseb je bilo prekinjeno delovno razmerje, med njimi je tudi partnerica anketiranega moškega. Enemu partnerju so dodelili nižje delovno mesto, ni več hodil na službena potovanja in hkrati so se poslabšali tudi

njegovi odnosi z nadrejenimi. Sedem partnerjev (samo moški) pa po vrnitvi na delo ni občutilo nikakršnih sprememb (glej tabelo 5.15).

Tabela 5.15: Izkušnje partnerjev/ic anketiranih oseb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka

Izkušnje po vrnitvi na delovno mesto	Ženske	Moški	Skupaj
Sprememba delovnega mesta na istem nivoju	0	0	0
Dodelitev nižjega delovnega mesta	0	1	1
Onemogočeno napredovanje	0	0	0
Ni dobival/a dodatnega dela, nadur	0	0	0
Ni več izpopolnjevanj in izobraževanj	0	0	0
Ni več službenih potovanj	0	1	1
Ni dobil/a želenega delovnega mesta	0	0	0
Odnosi z nadrejenimi so se poslabšali	0	1	1
Odnosi s sodelavci so se poslabšali	0	0	0
Prekinitev delovnega razmerja	1	1	2
Drugo (ni bilo sprememb)	0	7	7

Glede na predhodne opisane izkušnje anketirancev je sledilo še zadnje vprašanje, s katerim sem poskušala ugotoviti, ali so po vrnitvi na delovno mesto anketirane osebe sprožile katerokoli od navedenih sprememb, predstavljenih v tabeli 5.16.

Tabela 5.16: Sprožitev sprememb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu otroka

Spremembe po vrnitvi na delovno mesto	Ženske	Moški	Skupaj
Skrajšanje oz. prilagoditev števila delovnih ur	1	0	1
Ni delal/a nadur	1	0	1
Ni želje po dodatnih izpopolnjevanjih, izobraževanjih	2	0	2
Zmanjšanje števila službenih potovanj	2	0	2
Uporaba neplačanega dopusta zaradi otrokove bolezni	2	0	2
Ni sprejel/a ponujenega napredovanja	0	0	0
Poiskal/a je novo zaposlitev	1	0	1
Prošnja za premestitev na manj zahtevno delovno mesto	0	0	0
Drugo (ni bilo sprememb)	3	1	4

Šest anketiranih oseb je po povratku na delo sprožilo spremembe, navedene v tabeli 5.16. Največkrat omenjene so bile, da ni bilo več želje po dodatnih izpopolnjevanjih in izobraževanjih, zmanjšanje števila službenih potovanj in uporaba neplačanega dopusta zaradi otrokove bolezni. Štirje anketiranci niso sprožili nobene od navedenih sprememb.

5.3.7 Analiza intervjujev

Z namenom poglobitve raziskave sem dodala tudi polstrukturiran intervju, ki je obsegal 15 vprašanj, ki sem jih oblikovala sama. Z njimi sem želela pridobiti podrobnejša mnenja anketiranih oseb glede že zgoraj analizirane problematike. Na začetku me je zanimalo predvsem, kako je samo rojstvo otroka vplivalo na anketirane osebe in njihovo življenje. Prav vsi starši so dejali, da je otrok v njihovo življenje prinesel veliko sprememb in seveda nepopisno srečo. Dejstvo pa je tudi, da je bilo hkrati potrebnega veliko novega prilagajanja, usklajevanja časa in obveznosti:

- *»...Rojstvo otroka je občutno spremenilo moje življenje, seveda v pozitivnem smislu. Zgodile so se stvari, katerih si prej nisem predstavljala; vsi ti občutki, čustva... Vse se je »postavilo na glavo«... prvi in najpomembnejši je sedaj otrok.« (Ž, 36 let)*
- *»Rojstvo otroka zelo spremeni življenje posameznika kot tudi družine v celoti. Spremembe niso slabe (če odmislim razdrobljen spanec v prvih tednih), postale so samoumevni in sestavni del našega življenja. Učijo nas prilagajanja in sklepanja kompromisov.« (Ž, 41 let)*
- *»Rojstvo otroka je popolnoma spremenilo moje življenje. Pred nastopom porodniškega staža je bila moja kariera vedno na prvem mestu...Čas namenjen službi se je z rojstvom otroka razpolovil. Prej sem ostajala v službi praktično cel dan...« (Ž, 34 let)*
- *»...na začetku sem bila izgubljena (po prvem rojstvu). Drugače je rojstvo vplivalo zelo pozitivno name, moja ženskost. Kar se tiče službe pa sem občutila, da mi je najbolj pomemben otrok, služba je bila potem daleč za tem. Zanimivo pa se je po drugem rojstvu želja po socialni varnosti še bolj povečala, zato mi je bila služba zelo pomembna...« (Ž, 28 let)*
- *»Življenje se mi je zelo spremenilo. Zdaj vse prilagajam otrokovim potrebam, tudi kriterije glede zaposlitve.« (Ž, 28 let)*

5.3.7.1 Težave po vrnitvi na delo

Po daljši odsotnosti z dela ljudje različno doživljajo povratek. Nekateri si ga želijo, spet drugi manj. Občutja anketiranih so bila tudi pri tem vprašanju zelo različna. Tretjina vprašanih je dejala, da so ob povratku na delovno mesto občutili strah in imeli osebno krizo:

- *»Po resnici povedano me je bilo strah. Zelo sem se navezala na otroka in kar naenkrat prekiniti vezi z njim, ne zaupaš drugim, da bi bolje ravnali z njim kot ti...Potem pa spet na delo in osvajati določene stvari.« (Ž, 36 let)*
- *»Imela sem krizo, ker sem imela nekaj poporodne depresije in sem težko otroka pustila v varstvu. Na nek način sem imela odpor do službe. Šla sem tja, ker sem pač morala (finančni razlog).« (Ž, 33 let)*
- *»Imela sem osebno krizo. Strah me je bilo odnosov z nadrejenim in sodelavci. Ker smo majhen kolektiv, se negativno ozračje hitro občuti.« (Ž, 28 let)*

Četrtnina anketiranih je navedla, da so se vrnitve na delo veselili, a doživeli tudi neprijetno presenečenje po povratku. Naslednjih četrtnina pa je odgovorila, da je bil povratek v skladu s pričakovanji in da je seveda potreben določen čas za ponovno prilagoditev. Preostali anketirani so navajali različne odgovore: da se niso vrnili na delovno mesto, ker so brezposelni, niso koristili starševskega dopusta in so si v času odsotnosti poiskali novo zaposlitev.

Da v podjetjih v času daljše odsotnosti zaposlenih ne bi prihajalo do sprememb, bi bilo skoraj nerealno pričakovati. Kako velike so te spremembe, kdo jih izvaja in na kakšen način vplivajo na zaposlene po povratku na delo, pa je pomembno predvsem iz vidika ponovnega uspešnega prilagajanja v delovni proces. Večina anketiranih je poročala o precej negativnih spremembah, ki so jih pričakale ob povratku na delo:

- *»...odvzeto mi je bilo bistvo mojega dela, postala sem skoraj tajnica. Novi nadrejeni...« (Ž, 29 let)*
- *»Spremembe...so bile očitne. Kot prvo moram izpostaviti odnos nadrejenih do mene, onemogočeno mi je bilo napredovanje in kar naenkrat nisem dobivala odobrenih predlogov za razna izobraževanja.« (Ž, 34 let)*

- *Negativno presenečenje mi je sledilo že v času nosečnosti. Na nek način sem bila degradirana, vzeta mi je bila pomembna vodilna funkcija in dodeljena občutno manj pomembnejša...» (Ž, 36 let)*
- *»...so me postavili na manj zahtevno delovno mesto, tako da sem opravljala delo, ki ga je sodelavka preden sem jaz odšla...» (Ž, 28 let)*
- *»Moja žena je dobila odpoved takoj po povratku v službo.« (M, 45 let)*

Da so za uspešno poslovanje podjetja še posebej pomembni odnosi med zaposlenimi in z nadrejenimi, je dejstvo. Pa vendar na to vplivajo številni dejavniki, kot so: ustvarjanje dobre organizacijske klime, dobro medsebojno sodelovanje in pomoč, ustrezno razporejanje in opravljanje dela, itd.. Več kot polovica anketiranih je dejala, da so jih sodelavci po vrnitvi na delo sprejeli dobro in da se odnosi niso spremenili. Četrtnina jih je poročala o različnem sprejemu:

- *»...Na začetku so me moški bolj obravnavali, kasneje ne zaradi bolniških, ker so potem nekateri morali prevzeti nekaj mojega dela. Ženske različno: tiste z otroki pozitivno. Tiste brez otrok, negativno...» (Ž, 28 let)*
- *»...Tisti, ki so mi bili konkurenca z zadovoljstvom. In še vedno, če mi kdaj spodleti v smislu bolniške, se »naslanjajo«. Ostali pa najbrž v redu.« (Ž, 36 let)*

Preostalih 20% je poročalo o odpovedih delovnega razmerja v času koriščenja starševskega dopusta in takoj po povratku na delo.

Na vprašanje, kakšen je bil sprejem nadrejenega in ali je prišlo do kakšnih sprememb v odnosu do anketirane osebe, jih je tričetrť odgovorilo, da so bili deležni precej hladnega sprejema in da so se njihovi odnosi po vrnitvi na delo spremenili. Razlogi so v veliki meri bili odsotnost zaradi nege otroka in nalaganje dodatnega dela.

- *»...Ko sem potrebovala bolniško ali izhod za preglede otroka, mu ni bilo prav. Pričakoval je, da bom vseeno ostajala dlje kot ostali v službi (šef naj bi šel zadnji)...» (Ž, 36 let)*
- *»Odnos nadrejenega...se je vidno spremenil. Zahteval je naj ostajam v službi še po končanem delovnem času, nalagal mi je delovne obveznosti, klical me je na privatni telefon v popoldanskem ali večernem času zaradi projektov v službi, kar naenkrat nisem dobila odobrenih predlogov za izobraževanje, itd.« (Ž, 34 let)*

Kakšen odnos ima delodajalec do starševskih vlog zaposlenih, bi se v precejšnji meri dalo sklepati že iz predhodnega vprašanja. Namreč težave v odnosu med zaposlenim in njegovim nadrejenim, v veliki meri izhajajo predvsem iz naslova starševskih obveznosti in njihovem usklajevanju s poslovnim življenjem.

- *»Ko sem zanosila, je rekel, da je on planiral nosečnost zame za leto 2010. Bil je zelo v šoku in je mojo nosečnost sprejel kot osebno žalitev.« (Ž, 30 let)*
- *»Se mi zdi, da me še vedno obravnava kot žensko brez otrok. Kljub temu, da otroka v službi večkrat omenim, se naredi, kot da zadevo presliši. Kadar moram predčasno zapustiti delovno mesto zaradi otroka, mi vedno očita, da je še toliko dela, vendar mi na koncu s težkim srcem odobri »predčasen« izhod.« (Ž, 34 let)*

5.3.7.2 Izkušnje z diskriminacijo

Preden sem se lotila vprašanj povezanih z diskriminacijo zaradi starševstva, sem želela izvedeti, koliko v resnici anketirani poznajo svoje starševske pravice, ki so zakonsko opredeljene. Če bi opredelili samo najbolj osnovne pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so to: starševski dopust, starševsko nadomestilo oziroma starševski dodatek in pravica do krajšega delovnega časa. Več kot polovica anketiranih oseb je navajalo pravico do koriščenja starševskega dopusta in pravico do krajšega delovnega časa. Nihče pa ni navedel pravice do starševskega nadomestila. Prav tako je bilo nekaj navedb o bolniški odsotnosti zaradi otroka, pravici do dojenja v delovnem času in prepovedi odpuščanja v času koriščenja starševskega dopusta. Ena anketirana oseba je tudi dejala, da se s svojimi pravicami še ni utegnila seznaniti. Žal je to tista oseba, ki so jo odpustili ravno v času koriščenja starševskega dopusta, kar je po 115. členu Zakona o delovnih razmerjih strogo prepovedano.

Zatem je sledilo vprašanje, če so se anketirane osebe kdaj počutile diskriminirane zaradi starševske vloge in na kakšen način. Večina anketiranih je navedla, da so se na tak ali drugačen način počutili diskriminirani. Izkušnje so bile precej različne, vedno pa doživete na zelo osebni ravni.

- *»Diskriminirana sem bila bolj na osebni ravni, razne opazke, omejevanje dopusta, šikaniranje, omejevanje bolniškega dopusta za nego otroka, itn.« (Ž, 30 let)*

- *»Predčasen prihod na delovno mesto iz porodniškega dopusta je ena izmed oblik diskriminacije, ki se mi je pripetila. Potem dodatno nalaganje projektov in pričakovanje, da bom v službi do večera.« (Ž, 34 let)*
- *»Na nek način da. Nisem več hodila na izobraževanja in službena potovanja, včasih pa večkrat. Enkrat na službeni zabavi je šef v »hecu« izjavil, da ne hodim več na pot in izobraževanja, ker mi dela uslugo zaradi otrok...« (Ž, 41 let)*

Najhujša oblika je seveda odpoved v času koriščenja starševskega dopusta, ki jo je doživela ena od anketirank.

Glede na predhodno vprašanje me je zanimalo tudi, ali so posledično anketirane osebe sprožile kakšen uradni postopek v obliki pritožbe na katerikoli instituciji. Prav vsi so na to vprašanje odgovorili negativno. To je na nek način precej žalostno, saj je slovenska zakonodaja na tem področju kar dobra, pa vendar iz odgovorov anketiranih lahko tudi sklepamo, da v praksi ne dovolj učinkovita in da uživa premalo zaupanja ljudi.

- *»Ne, nikoli. V to ne verjamem. Ne verjamem, da bi zame prineslo kaj pozitivnega, kvečjemu negativnega.« (Ž, 28 let)*
- *»Ne, ker sem mnenja, da takšna institucija ne bi rešila mojega problema. Sploh pa imajo takšne institucije premajhno težo pri odločanju v taki problematiki...iz kolegičinega primera vem, da ni s tem ničesar rešila.« (Ž, 36 let)*

Dejstvo je, da ljudje o svojih težavah govorijo precej težje kot o težavah drugih. Včasih pa je to tudi način, da preko tretje osebe izpovejo lastne težave. Zato me je tudi zanimalo, če so anketirani kdaj slišali za slabe izkušnje katerih drugih staršev bodisi na delovnem mestu bodisi doma. Tukaj odgovorov ni manjkalo, navedla pa bom le nekaj najbolj ekstremnih:

- *»Ko je delavka, ki sicer dela na okencu, tretjič zanosila, so jo poklicali v kadrovsko službo, kjer ji je vodja kadrovske očitala, če hoče postati kosovska mati.« (Ž, 41 let)*
- *»Vodja oddelka, kjer so večinoma mlada dekleta, je ob odhodu zadnje izmed njih na porodniško ostalim prepovedala zanositi, dokler se kolegica ne vrne s porodniške.« (Ž, 41 let)*
- *»Prijateljica je zaradi nosečnosti dobila odpoved, nekaj kolegic ima blazne težave zaradi odsotnosti zaradi nege, eni celo grozi odpoved. Pravijo, da jih včasih zbadajo oziroma jamrajo zaradi nosečnic, da bi morali prepovedati nosečnost do*

določene prisotnosti (leta) v službi, in da ne bi smele ženske imeti več kot enega otroka.» (Ž, 33 let)

- *»Kolegica je tipičen primer. Zaradi starševstva je bila degradirana, njeno podjetje pa ima certifikat Družini prijazno podjetje.*

5.3.7.3 Mnenje o usklajevanju družinskega življenja s poklicnim

Z zadnjim sklopom vprašanj sem želela pridobiti mnenja anketiranih oseb o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Na začetku me je zanimalo, ali anketirani menijo, da je osebam brez otrok lažje na delovnem mestu oziroma v poklicnem življenju. Tudi pri tem vprašanju so vsi anketirani odgovorili, da je osebam brez otrok lažje graditi uspešno poklicno kariero, ker imajo manj obveznosti, skrbi in se lahko delu povsem posvetijo. Vendar so tudi mnenja, da s tem, ko nimajo otrok, zamujajo veliko lepega.

- *»...Lažje je, ker nimaš nobenih obvez, ker greš lahko po službi na izlet, ker ne voziš otoka v glasbeno šolo, ker, ker...A si želiš tega? Jaz imam recimo raje otroke.» (M, 45 let)*
- *»Vsekakor je lažje imeti kariero brez otrok. Ne da bi bili otroci v napoto, ampak tako je. Postaviš si druge prioritete in se prilagajaš situaciji. Mnenja sem, da lahko oboje dobro pelješ, četudi delu posvetiš manj dodatnega svojega časa, kot pred rojstvom otroka.» (Ž, 36 let)*
- *»V poklicnem življenju je zagotovo lažje. Nimajo slabe vesti ali težav, če bi morale podaljšati delavnik za kakšno uro, lažje napredujejo, se izobražujejo...« (Ž, 33 let)*

V nadaljevanju sem želela izvedeti mnenja anketiranih o sedANJI zakonski ureditvi starševskega dopusta (porodniškega, očetovskega in dopusta za varstvo in nego otrok). Tudi pri tem vprašanju so se vsi strinjali, da imamo dokaj dobro zakonsko ureditev, še posebej, če jo primerjamo z drugimi državami.

- *»Mislim, da imamo v redu zakonodajo. Sploh v primerjavi z nekaterimi razvitimi evropskimi državami (Anglija, Švica), kjer imajo slabo razvito socialno varstvo – kratke porodniške dopuste, bolniške odsotnosti, vrtcev nimajo.» (Ž, 33 let)*
- *»...Doba porodniškega staža v Sloveniji je primerna in zadovoljiva. Sploh, če jo primerjamo z dobo porodniškega staža v skandinavskih deželah. Očetovski dopust (15 dni) se mi zdi pa prekratek, lahko bi bil podaljšan za kak mesec, da se mati v*

tem času odpočije od poroda in da ji nekdo lahko ta čas pomaga negovati otroka.»
(Ž, 34 let)

Kakšen odnos ima slovenska družba do staršev, družine in poklicnega življenja, bi najlažje pojasnili z mnenji ljudi. Na nivoju države se ta poskuša regulirati z zakonodajo, ki pa kot je možno sklepati iz predhodnih vprašanj, ni vedno dovolj, saj se tisto, kar je zapisano na papirju, premalokrat izvaja tudi v praksi. Mnenja anketiranih so bila tudi glede tega področja precej različna:

- *»Težko je posploševati. V Sloveniji so podjetja s pridihom socializma, ki imajo posluš za vrednoto z imenom družina, na drugi strani pa novodobna kapitalistična podjetja, ki nimajo časa za družino in ki dajejo prednost poklicnemu življenju. Ne bi mogla zatrditi, da je slovenska družba v celoti privrženka slednjega...«* (Ž, 34 let)
- *»...Vse več časa preživimo v službah, vse več je popoldanskega dela, nadur...V to nas med drugim sili finančna situacija; za rešitev stanovanjskega problema mora večina staršev najeti večji stanovanjski kredit, cene vrtca so visoke, nenazadnje je tudi hrana draga...»* (Ž, 36 let)
- *» ...Pozitivno je, da imamo dobro urejene razmere glede starševskega dopusta, problem pa je, ker so tisti, ki diskriminirajo, vedno nesankcionirani. Nikoli se jim ničesar ne dokaže in tudi naše inšpekcije na tem področju zelo šepajo.* (Ž, 28 let)
- *Z nekaterimi ukrepi se družba trudi oziroma skuša omogočiti boljše pogoje staršem z majhnimi otroki. Zadnja akcija je podelitev naziva podjetjem »Družini prijazno podjetje« ali tako nekako. Seveda morajo delodajalci za pridobitev tega naslova dejansko tudi nekaj storiti...potrebovali bi več, ki bi jim sledili...»* (Ž, 41 let)

5.4 Predlogi za izboljšanje

Največji izziv omenjene problematike, po mojem osebnem mnenju, predstavljajo ravno načini, s katerimi bi izboljšali usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, medosebne odnose z nadrejenimi v podjetju, zmanjšali diskriminacijo, predvsem pa spremenili miselnost ljudi, ki vodi v stigmatizacijo, diskriminatorno ravnanje in splošno nezadovoljstvo, ki se odraža na vseh nivojih in področjih posameznikovega življenja. V

nadaljevanju bom predstavila nekaj predlogov in pripomb anketiranih oseb, kako bi lahko stanje izboljšali in na kaj bi bilo še posebej potrebno usmeriti pozornost.

- *»Da bi uzakonili skrajšane delovni čas za mame in očete majhnih otrok (npr. delavnik 6 ur za vse, ki imajo otroka, mlajšega od treh let). Razliko v plači pa bi krila država. Ker če se sam odločiš in v podjetju prosiš za skrajšan delovni čas, te prvič udari po denarnici (se kar pozna), drugič pa te »ožigosajo« za »neperspektivnega«, ker daješ družini prednost pred službo in s tem možnost za napredovanje odpade.« (Ž, 36 let)*
- *»Zagotovo bi bilo potrebno zagotoviti dostopnejše cene vrtcev, prav tako delovni čas vrtcev (je prekratek). Meni osebno se zdi dobra ideja, da se ustanovi vrtec znotraj podjetja... Očetovski dopust je prekratek... bi ga morali podaljšati na 20 delovnih dni. V pogodbah o zaposlitvi bi morale ženske imeti poseben člen, da je njena osebna pravica, kdaj bo imela otroka ter da to ni stvar odločitve njenega delodajalca.« (Ž, 34 let)*
- *»Mislim, da je odločitev za otroka zelo težka, ne samo po finančni plati, tudi drugače je to ogromna sprememba, skrb. Razmišljam, kako je možno, da je premalo prostora v vrtcih, pa toliko ljudi je brezposelnih, premalo babic v porodnišnicah, pa spet toliko brezposelnih, skoraj ni anesteziologov, pa spet toliko brezposelnih, cene stanovanj so nore, izvenzakonske skupnosti zelo slabo obravnavane, zato veliko mladih potvarja, da so samohranilci, da se le nekako prebijejo skozi mesec. Država bi morala nagrajevati ljudi, ki se odločijo za starševstvo in poroko...« (Ž, 30 let)*

Ker sem tudi sama mati, ki se spopada z veliko izzivi usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, bi si tudi jaz želela, da bi starši in delodajalci našli skupni jezik, ki bi privedel do večjega zadovoljstva in uspešnosti na obeh straneh. Delodajalci bi morali razumeti, da starševstvo za njih ne pomeni samo strošek, saj je zaposleni, ki dobro usklajuje družinsko in poklicno življenje, najbolj učinkovit in uspešen delavec. Ustvarjanje družine je povsem normalen proces, želja skoraj vsakega posameznika, ki ga izpopolnjuje, mu daje smisel in mu pomaga pri osebni rasti. Žal pa se danes v veliki meri preveč razmišlja po ekonomski logiki, ki ne izhaja iz ljudi in vsega tistega, kar je za razvoj posameznika pomembnejše.

6 ZAKLJUČEK

Glede na to, da sem tudi sama že doživela diskriminacijo zaradi starševstva, sem s to raziskavo želela prikazati omenjeno problematiko, kot je v realnosti in ne le v številkah. Zato sem se poskušala osredotočiti predvsem na osebne občutke in stisko prizadetih staršev, ki so se na različne načine spopadali z diskriminacijo. Na podlagi moje raziskave sem prišla do naslednjih ugotovitev; večina anketiranih ali njihovih partnerjev je imelo negativne izkušnje z delodajalci zaradi uveljavljanja starševskih pravic, ki so se v veliki meri nanašale na omejevanje koriščenja bolniškega dopusta zaradi bolezni otroka, omejevanje koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka, najhujša oblika pa je bila odpoved zaradi nosečnosti. S to ugotovitvijo lahko potrdim tudi svojo prvo hipotezo, da so starši zaradi družinskih obveznosti diskriminirani na trgu delovne sile. Prav tako sem v svoji raziskavi prišla do ugotovitev, da so bile ponekod anektirani dvojno diskriminirani. Že na razgovorih za zaposlitev in potencialnem načrtovanju družine ter v času nosečnosti, ko so bili izpostavljeni različnim šikaniranjem in tudi odpovedi, kar je predstavljalo diskriminacijo zaradi spola. Kasneje pa so se morali soočiti tudi z diskriminacijo zaradi starševstva. Potrebno je seveda poudariti, da so se s tem soočale predvsem ženske. Po drugi strani pa so tudi moški zelo diskriminirani. Namreč od moški se ne pričakuje, da bodo kot starši aktivno sodelovali pri koriščenju starševskih pravic. V mislih imam izrabo očetovskega dopusta, dopusta za nego in vzgojo otroka in bolniške odsotnosti. Še posebej to velja za tiste, ki so na vodilnih položajih. Zato lahko svojo drugo hipotezo, ki pravi, da je diskriminacija zaradi starševstva povezana z diskriminacijo zaradi spola sprejemem. Najbolj pa so me presenetile ugotovitve, da anketirani pravzaprav ne poznajo najbolje svojih starševskih pravic. Iz tega je tudi sledilo, da na moje največje začudenje, nihče od anketiranih, ki so bili izpostavljeni različnim oblikam diskriminatornega ravnanja, ni tega prijavil pristojnim institucijam. To predstavlja tudi zelo nizko stopnjo zaupanja v zakonodajo in pristojne organe. Zadnjo hipotezo, ki pravi, da se starši, ki so diskriminirani, opirajo na zakonodajo in v njej iščejo rešitve za svojo situacijo, lahko tako na podlagi svoje raziskave v celoti ovržem.

Na koncu bi želela omeniti, da je delikatnost omenjene problematike še večja, kot si predstavljamo. Namreč ljudje imajo zadržke, ko govorijo o svojih negativnih izkušnjah. Razloge za to lahko iščemo v strahu pred izpostavljenostjo, pred morebitnimi dodatnimi

težavami in družbeno stigmatizacijo. Po drugi strani pa jih te težave tako izčrpajo, da se ne zmorejo in ne znajo boriti proti temu. Prvi korak k izboljšanju situacije bi bil, da se o diskriminaciji zaradi starševstva več in javno govori ter predstavi možne rešitve oziroma pomoči, ki bi jih starši lahko izkoristili. Drugi korak pa bi bil boljša ozaveščenost delodajalcev, da so njihovi zaposleni ne glede na družinski status, njihov največji kapital. Moji predlogi so morda le kaplja v morju, vendar upam, da se bodo stvari v prihodnosti spremenile. Gre za izrazito neprijeten družbeni pojav, ki zelo slabo vpliva na družinsko življenje. Potrebno je najti načine, ki bi ta pojav omilili in staršem omogočili lažje in boljše usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

7 LITERATURA

- Aliaga, Cristel. 2006. *Statistics in focus. Population and social conditions. How is time of women and men distributed in Europe?* Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF (14. avgust 2009).
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* (34/35): 31-52.
- Dernovšek, Igor. 2008. *Ministrstvo za delo: zaposleni starši so diskriminirani*. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/290354 (14. avgust 2009).
- Drew, Eileen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon. 1998. *Women, work, and family life in Europe*. London: Routledge.
- Drglin, Zalka in Valerija Vendramin. 2006. *Sodelovanje očetov v družinskem življenju. Zaključno poročilo raziskave*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PARIPorocilo.pdf> (10. avgust 2009).
- Elearn, Elearn Limited. 2006. *Managing Legal and Ethical Principles*. Dostopno prek: http://www.elsevier.com/wps/find/bookdescription.cws_home/710284/description#description (17. avgust 2009).
- Fine, Davis Margret, Jeanne Fagnani, Dino Giovannini, Lis Ha Jgaard in Hilary Clark. 2004. *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance: A Comparative Study in Four European Countries*. Berlin: Springer.
- Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Hertz, Rosanna in Nancy Marshall. 2001. *Working families: the transformation of the American home*. London: University of California Press.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino. Zaključno poročilo*. Ljubljana: Naročnik, Urad za enake možnosti. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (13. avgust 2009).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Nevenka Černigoj Sadar, Nada Stropnik in Aleš Kranjc Kušlar. 2006. *Razvojno partnerstvo, Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*.

- Rezultati sociološke raziskave. Ljubljana: Naročnik, Ministrstvo za delo in socialne zadeve. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/word/nk_gradivo_mlade_dru__ine.doc (14. avgust 2009).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Nevenka Černigoj Sadar, Nada Stropnik in Barbara Žaucer Šefman. 2007. *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 - Kastelec, Barbara. 2007. Za kariero ni treba žrtvovati družine. *Tednik družina* (20): 5.
 - Komisija Evropskih skupnosti. 2008. *Poročilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij Enakost med ženskami in moškimi – 2008*. Dostopno prek: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?ur=COM:2008:0010:FIN:SL:DO> (5. avgust 2009).
 - Kozmik, Vera in Tanja Salecl. 1999. *Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
 - Kranjc Kušlar, Aleš. 2007. Certifikat »družini prijazno podjetje« – poklicno in družinsko življenje z roko v roki. *Industrijska demokracija* (5). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID070513.doc> (14. avgust 2009).
 - Kuralt, Nataša. 1998. *Problemi zaposlenih žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 - Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske – Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.
 - Milač, Nina in Martina Šetinc Tekavc. 2000. Delovno razmerje in družina. *Podjetje in delo* (6): 1366-1374.
 - Organisation for Economic Co-operation and Development. 2002. *Babies and bosses: reconciling work and family life. Australia, Denmark and The Netherlands*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
 - Padavic, Irene in Barbara Reskin. 2002. *Women and men at work*. Thousand Oaks California: Sage publication.
 - Parent, Anne Sophie. 2008. *AGE response to Commission consultation of European NGOs on reconciliation measures*. Dostopno prek: http://www.ageplatform.org/EN/IMG/pdf/AGE_response_on_reconciliation_of_work_and_family_life_Final.pdf (12. avgust 2009).
 - Pobuda Evropska unije. 2006. *Boj proti diskriminaciji v Evropski uniji*. Dostopno prek: [http://stop-discrimination.info/flyer06_sl\[1\].pdf](http://stop-discrimination.info/flyer06_sl[1].pdf) (17. avgust 2009).

- Podkrižnik, Mimi. 2003. *Materinstvo ne more biti ovira*. Ljubljana: Delo.
- Rener, Tanja in Alenka Švab. 1996. *Položaj družine v Sloveniji – Primerjalna analiza družinskih politik*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Rener, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, Raziskava*. Ljubljana: Naročnik, Urad za enake možnosti. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf (14. avgust 2009).
- *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013 (ReNPEMZM)*. 2005. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ReNPEMZM.doc> (14. avgust 2009).
- Skinner, Christine. 2003. *Running around in circles: coordinating childcare, education and work*. Joseph Rowthree Foundation: The Policy Press.
- Statistični Urad. 2007. *Trg dela. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrtletje 2005*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0705.pdf> (14. avgust 2009).
- Strojan, Tatjana. 2009. *Poročilo o klicih na brezplačno in anonimno telefonsko številko Urada za enake možnosti v letu 2008*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Porocilo_za_080_telefon_-_2008.doc (11. avgust 2009).
- Stropnik, Nada. 1997. *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Šadl, Zdenka. 2004. Najete gospodinje in nadomestne matere. *Ženske in družba. Teorija in praksa* 41 (5-6/2004): 979-991.
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2002. *Socialni položaj mladih družin v Sloveniji, Raziskovalna naloga*. Ljubljana: Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve.
- --- 2003. *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2004. *Zasebnosti, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Uradni list RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (10. avgust 2009).
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Uradni list RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=37329&part=&highlight=zem%C5%Bem> (10. avgust 2009).

- *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)*. Uradni list RS 110/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671>.
- *Ustava Republike Slovenije*. Uradni list RS/I 33/91. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (10. avgust 2009).

PRILOGE

Priloga A: Anketni vprašalnik

Vprašanja od 1 do 33 so bila vzeta iz vprašalnika raziskave Starši med delom in družino, ki sta jo leta 2005 izvedli Kanjuo Mrčela Aleksandra in Černigoj Sadar Nevenka.

1. Spol anketirane osebe: M Ž
2. Starost anketirane osebe:
3. Katero stopnjo izobrazbe imate?
 - 1 – končana ali nedokončana osnovna šola
 - 2 – dvoletna ali triletna poklicna šola
 - 3 – štiriletna ali petletna srednja šola
 - 4 – višja ali 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/šudentka
 - 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 – da
- 2 – ne
- 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 ur tedensko delate?

Na vprašanji 17 in 18 odgovarjajo samo poročeni in v izvenzakonski skupnosti.

17. Katero stopnjo izobrazbe ima vaš mož/žena, partner/ica?

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

18. Kakšen je delovni položaj vašega moža/žene, partnerja/partnerice?

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

19. Katere oblike odsotnosti iz dela ste koristili po rojstvu vašega najmlajšega/edinega otroka? (št. mesecev, lahko naštejete 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 oziroma na porodniško predčasno in zakaj?
21. Katere oblike odsotnosti iz dela je izkoristil po rojstvu vašega najmlajšega/edinega otroka vaš mož/žena, partner/partnerica? (št. mesecev, lahko naštejete več oblik)

- 1 – ni 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

22. Kakšna oblika varstva imate pretežno za najmlajšega oziroma edinega otroka?

- 1 – varuje ga anketirana oseba
- 2 – varuje ga drugi starš/partner/ica
- 3 – varujeta ga izmenično anketirana oseba in drug 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 otroka v vrtec?

24. Ali vam ustreza delovni čas vrtcev?

- 1 – da
- 2 – ne

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

26. Kakšne izkušnje imate z delodajalci glede družinskega življenja?

27. Ali se vam zdi vaš delodajalec zahteven? Zakaj?

28. Ali se počutite kdaj ogroženi glede delovnega mesta zaradi starševstva?

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

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

31. Ali ste izkusili karkoli izmed spodaj navedenega, potem ko ste se vrnili na delovno mesto po rojstvu svojega otroka? (možnih je lahko 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 dobiva/a dodatnega dela, nadur
- 5 – niso me pošiljali na izpopolnjevanje/izobraževanje
- 6 – niso me pošiljali na službena potovanja
- 7 – nisem dobila/a želenega 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 32 odgovarjajo samo poročeni oziroma tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti.

32. Ali je vaš/a partner/ka pri svojem sedanjem ali drugem delodajalcu izkusil/a karkoli od zgoraj naštetega?

33. Ali ste sami sprožili katerokoli od spodaj navedenih sprememb po vrnitvi na delovno mesto po rojstvu svojega otroka? (možnih je lahko 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 število službenih potovanj
- 5 – vzela/ 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

Priloga B: Polstrukturiran intervju

1. Kako je rojstvo otroka vplivalo na vas, se vam zdi, da se vam je življenje zelo spremenilo?
2. Kako ste doživljali povratek na delovno mesto po izteku porodniškega (očetovskega) dopusta?
3. Ali so vas pričakale kakšne spremembe, mogoče presenečenja (pozitivna/negativna)?
4. Kako vas je sprejel kolektiv (sodelavci)?
5. Kako vas je sprejel nadrejeni? Se vam zdi, da so se odnosi med vama spremenili. In če, v katero smer?
6. Kako gleda delodajalec na vašo starševsko vlogo?
7. Ali poznate svoje starševske pravice, ki so zakonsko opredeljene? Katere?
8. Se vam potemtakem zdi, da ste bili kdaj diskriminirani zaradi starševske vloge? Kako?
9. Ste morda sprožili kakšen uradni postopek v smislu pritožbe katerikoli instituciji?
10. Ste morda kdaj slišali za slabe izkušnje katerih drugih staršev bodisi ne delovnem mestu bodisi doma? Kakšne?
11. Se vam zdi, da je na delovnem mestu oziroma v poklicnem življenju lažje osebam brez otrok? Zakaj? Pa ustvarjanje kariere?
12. Kaj menite o sedanji zakonski ureditvi porodniškega in starševskega dopusta (materinega in očetovskega) in o dopustu za nego otrok?
13. Kako ocenjujete dostopne zmogljivosti vrtcev in zakaj?
14. Mislite, da je slovenska družba nasploh prijazna do družine (ali pomaga usklajevati poklicno in družinsko življenje? Prosim pojasnite.
15. Imate za konec še kakšne predloge k izboljšavi stanja ali pripombe, opazke, sporočilo?