

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Stopar

Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na
delovno mesto

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Stopar

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjua–Mrčela

Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta
na delovno mesto

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

*Magistrsko delo posvečam svojim staršema in se jima iz srca zahvaljujem
za vso nesebično pomoč in podporo pri uresničitvi zastavljenih ciljev.*

Hvala vama!

*Največja zahvala pa gre moji družini, mojim trem, zlatim fantom, ki so me vztrajno
spodbujali in mi venomer stali ob strani. Brez vas mi ne bi uspelo.*

Iskrena vam hvala!

*Nazadnje še zahvala mentorici, prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela,
za vso strokovno podporo, usmeritve in
potrpežljivost pri pisanju magistrskega dela.*

Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto

Naloga delodajalcev je, da se zavejo, da je ukvarjanje z zaposlenimi materami in njihovimi stiskami po vrnitvi na delovno mesto obvezno. Namen magistrske naloge je predstaviti, s kakšnimi ukrepi naj se spoprimejo podjetja, delodajalci, da bi bila vrnitev matere po najmanj enoletni ali celo daljši odsotnosti na delovno mesto najlažja. Na podlagi pridobljenih podatkov iz lastne raziskave sem ugotovila, da se zaposlene matere po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta srečujejo z izzivi na delovnem mestu. Je pa res, da so izzivi manjši in lažje obvladljivi, vsaj pri mojem vzorcu anketirank. Glavni izzivi, s katerimi se matere srečujejo na delovnem mestu, so finančna nezmožnost za delo s krajšim delovnim časom, stres in preobremenjenost na delovnem mestu. Matere občutijo stisko, ker preživijo veliko manj časa z otrokom. Kljub vsemu pa so po mnenju anketirank delodajalci do zaposlenih mater prizanesljivi - ponudijo jim uvajalni čas, dodatno izobraževanje ter pomoč sodelavcev in nadrejenih. Na takšen način se matere veliko lažje spoprimejo z delovnimi zadolžitvami. Omogočene so jim različne fleksibilne oblike dela, ki pa se jih le redko poslužujejo, saj jim zlasti finančna slika družine tega ne omogoča. Matere se v veliki večini po izteku porodniškega/starševskega dopusta vrnejo na staro delovno mesto in tako ostajajo delovno aktivne. Ob pomoči partnerja in zaupanja vrednega varstva za svoje otroke, predvsem v obliki javnih ali zasebnih vrtcev ter starih staršev, večina uspešno usklajuje profesionalne in družinske obveznosti.

Ključne besede: mater, izziv, porodniško/starševski dopust, delovno mesto

Challenges of mothers when returning to their workplace after maternity/parental leave

It is an obligation of the employer to bear in mind that it is necessary to understand employed mothers and their situations of distress when they return to their workplace. The aim of this Master's thesis is to present different measurements which companies or employers could apply in order to enable mothers to return to their workplace after a year (or longer) leave with as less stress as possible. Based on the information gained from my own research I have found that employed mothers returning to their workplace after maternity/parental leave are faced with challenges at the workplace. However, it is true that the challenges mentioned by the sample of my respondents are minor and easy to control. The main challenges met by mothers at their workplaces are financial inability to work part-time, stress and overload at the workplace. Mothers feel pressure because they spend less time with their child. However, the majority of my respondents feel that their employers are lenient by offering lead-time, additional education, assistance from colleagues and their superiors. That way mothers find it easier to fulfil the work tasks. They are offered different flexible forms of work, yet these are rarely used due to financial reasons. Usually mothers remain employed and return to their old workplace when the maternity/parental leave ends. The majority is successful in combining professional and personal obligations with the help of their partners and trustworthy child-carer, especially in the form of public and private kindergartens or grandparents.

Key words: mother, challenge, maternity/parental leave, and workplace

KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	11
2	POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE	14
2.1	KAKO STARŠI USKLAJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE? ..	15
2.2	KAKO ŽENSKÉ USKLAJUJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE? 16	
2.3	KAKO MOŠKI USKLAJUJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE? 18	
2.4	VLOGA DELODAJALCEV PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	20
3	STARŠEVSTVO, DELODAJALEC IN PORODNIŠKI DOPUST	22
3.1	ŽENSKÉ, NOSEČNOST IN DELOVNO MESTO.....	24
3.2	TEŽAVE ŽENSK IN MATER NA TRGU DELOVNE SILE	27
3.3	OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU IN NAPREDOVANJU ŽENSK.....	28
3.4	GLAVNI DEJAVNIKI VRNITVE MATER PO PORODU NA DELOVNO MESTO	30
3.5	IZZIVI, S KATERIMI SE MATERE SOOČAJO, KO SE PO IZTEKU PORODNIŠKEGA DOPUSTA VRNEJO NA DELOVNO MESTO	34
3.5.1	Obravnave nosečnosti in starševstva na delovnem mestu na Nizozemskem, v Veliki Britaniji in v ZDA.....	38
3.6	ODZIVI DELODAJALCEV PO VRNITVI MATER NA DELOVNO MESTO	42
3.6.1	Organizacija in (so)financiranje otroškega varstva	44
3.6.2	Dodatni prosti dnevi	46
3.7	TRAJANJE STARŠEVskega DOPUSTA V DRŽAVAH PO SVETU IN V EVROPSKI UNIJI – PRIMERJAVA	47
4	CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«.....	54
4.1	PODJETJA, KI UVELJAVLJAJO DRUŽINI PRIJAZNO POLITIKO	55
4.2	UKREPI PODJETIJ PRI USKLAJEVANJU DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI	55
4.3	POZITIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE	58
4.4	NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE	59
5	SLOVENSKA ZAKONODAJA NA PODROČJU STARŠEVskega VARSTVA .	59
5.1	VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA.....	59
5.2	ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU	62

5.3	ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH (ZSDP–1)	63
6	EMPIRIČNA RAZISKAVA O IZZIVIH MATER, KI SE PO PORODNIŠKEM/STARŠEVSKEM DOPUSTU VRNEJO NA DELOVNO MESTO ...	65
6.1	NAMEN IN CILJI RAZISKAVE	65
6.2	METODA.....	66
7	REZULTATI	67
7.1	ANALIZA DEMOGRAFSKIH PODATKOV	67
7.2	ANALIZA OSTALIH PODATKOV	70
7.3	ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	92
8	UGOTOVITVE IN PREDLOGI	97
9	SKLEP	102
10	LITERATURA	104
11	PRILOGE.....	113
11.1	PRILOGA A: Anketni vprašalnik.....	113
11.2	PRILOGA B: Analiza zbranih podatkov iz SPSS–a.....	119

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Tipi nepravilnega vedenja/obravnavе nosečih delavk v službi pred nastopom porodniškega dopusta	40
Tabela 3.2: Težave z delodajalcem, ki so posledica porodniškega dopusta	41
Tabela 7.1: Skupno število anketirank in njihova najnižja in najvišja starost	66
Tabela 7.2: Skupno število anketirank in število otrok, ki jih imajo	69

KAZALO SLIK

Slika 3.1: Model dejavnikov, ki naj bi vplivali na žensko odločitev o vrnitvi na delovno	31
Slika 3.2: Delež žensk v EU, ki se po izteku porodniškega dopusta vrnejo na delovno mesto	33
Slika 3.3: Upravičenci do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, občine, Slovenija	37
Slika 3.4: Delež mater, ki so v službi pred zadnjim porodniškim dopustom večkrat doživele krivično obravnavo glede situacij osebne narave	39
Slika 3.5: Razmerje med plačanim, delno plačanim in neplačanim starševskim dopustom po regijah	48
Slika 3.6: Javna poraba sredstev namenjenih delovno–družinski politiki in stopnja ženske zaposlenosti v 34 OECD državah	53
Slika 7.1: Starostne skupine anketirank	66
Slika 7.2: Struktura anketirank po dokončani stopnji izobrazbe	67
Slika 7.3: Struktura anketirank po poklicu	68
Slika 7.4: Število otrok, ki jih imajo anketiranke	69
Slika 7.5: Anketiranke, ki so bile pred zadnjo zanositvijo zaposlenih	69
Slika 7.6: Odstotek anketirank, ki so se po izteku porodniškega/starševskega dopusta vrnile v službo	70

Slika 7.7: Prikaz odgovorov, če se anketiranke niso vrstile nazaj v službo, zakaj je bilo temu tako (odgovorilo je 7 anketirank)	71
Slika 7.8: Vrnitev mater na delovno mesto pred iztekom porodniškega/starševskega dopusta	72
Slika 7.9: Vam je bila vrnitev v službo po izteku porodniškega/starševskega dopusta stresna	73
Slika 7.10: Ali se vam zdi zakonska dolžina trajanja porodniškega dopusta mamicam dovolj dolga?	74
Slika 7.11: Vrnitev anketirank k delodajalcu, pri katerem so bile pred zadnjo zanositvijo	74
Slika 7.12: Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrtili na staro delovno mesto?	75
Slika 7.13: Matere so po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta prezaposlene na nižje rangirano delovno mesto, ki je slabše plačano	76
Slika 7.14: Matere, ki so po vrnitvi porodniškega/starševskega dopusta delale s krajšim delovnim časom	77
Slika 7.15: Zaposlene, ki niso delale s krajšim delovnim časom zaradi	78
Slika 7.16: Zaposlene niso delale s krajšim delovnim časom, saj si tega finančno niso mogle privoščiti...	79
Slika 7.17: Odsotnost z dela po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi bolezni otrok	80
Slika 7.18: Preobremenjenost z delom v službi po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta	81
Slika 7.19: Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta nezadovoljni, ker nadrejeni niso več izkoriščali vašega delovnega potenciala?	82

Slika 7.20: Se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niste več želeli angažirati pri delu tak močno kot prej, ker vam je skrb za otroka prioriteta?.....	83
Slika 7.21: Odnosi z vašimi sodelavci po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta	84
Slika 7.22: Doživljanje diskriminacije pri nagrajevanju po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta	84
Slika 7.23: Doživljanje diskriminacije pri napredovanju po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta	85
Slika 7.24: Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi družinskih obveznosti počutili manj primerno za napredovanja kot prej?.....	86
Slika 7.25: Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta deležni posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše reintegrirali v delovno okolje?.....	87
Slika 7.26: Ali pozitivno ocenjujete vam namenjene programe/ukrepe ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniškim/starševskim dopustom?.....	88
Slika 7.27: Ali pozitivno ocenjujete možnosti za usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu?.....	88
Slika 7.28: Ponujena fleksibilna oblika dela po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta	89
Slika 7.29: Možnost dojenja na delovnem mestu	90

1 UVOD

Vloga ženske v svetu se je skozi stoletja močno spremenila. Danes smo ženske v razvitih državah zaposlene in finančno neodvisne od moških, same si krojimo družinske in karijerne poti. Seveda pa nas v življenju zaznamuje ena in edina stvar, po kateri se razlikujemo od moških, to je nosečnost ter posledično rojstvo otroka. Ženska zanosi, rodi ter postane mati, nato začasno ali za vedno zapusti delovno okolje in postane bistveni člen v družini pri usklajevanju družinskih in poklicnih aktivnosti. Temo »Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto« sem izbrala, saj gre za temo, ki je slabo raziskana in o njej se ne govori veliko. Osebno sem mnenja, da je ta tematika iz leta v leto bolj pereča, saj se matere vedno več vključujejo v delovno okolje in se posledično srečujejo s številnimi ovirami in izzivi, kako dobro uskladiti službo in družino. V nalogi sem izbrala zaposlene in nezaposlene matere ter ne moških predstavnikov. Ideja je dozorela iz osebne izkušnje vračanja na delovno mesto po obeh porodniških odsotnostih. Osebno sem se srečevala z različnimi novostmi in izzivi, ki so bili bolj ali manj

negativni in posledično me je zanimalo ali so takšnih in podobnih obravnav deležne tudi ostale matere.

Želja večine današnjih žensk je biti uspešna na vseh življenjskih področjih, v krogu družine in tudi v poslovnem svetu. S tem ženske dosežemo občutek sposobnosti in pozitivne samopodobe in ravno otrok je eden izmed ključnih dejavnikov, ki marsikateri ženski pomeni osebno izpolnitev. Ko ženska zanosi, s svojo nosečnostjo in kasneje materinstvom zaživi novo poglavje v življenju. Na življenjsko pot se podaja z novimi zahtevami in odgovornostmi. Biti mati je za večino žensk pozitivna in izpolnjujoča izkušnja, ki nikakor ne bi smela vplivati na zaposlitev in odnos z delodajalcem. Dejstvo, da bo postala mati, ne sme biti razlog za prekinitev poklicne poti ženske ali celo za odpoved delovnega razmerja. Nevenka Černigoj Sadar, ena od soavtoric raziskave Equal o enakopravnosti med spoloma, ki je nastala v okviru mednarodne pobude, zgroženo ugotavlja, da naj bi delodajalci v različnih slovenskih podjetjih prekinili delovno razmerje kar 10 odstotkom materam. Znotraj podjetij še vedno krožijo govorice, da mladi, z majhnimi otroki, pogosto izostajajo iz službe, kar pa je popolnoma v nasprotju s podatki iz zgoraj omenjene raziskave. Primerjava Slovenije z ostalimi evropskimi državami kaže na to, da se Slovenija uvršča med države, ki imajo dobro urejena temeljna načela in potrebe, ki urejajo področje materinstva ter starševstva. Zlasti je pomembna zahteva po udejanjanju različnih ukrepov, ki naj bi zagotavljali pogoje za nastanek in poln razvoj družine oziroma oblikovanje ter vzpostavitev splošne in koordinirane družinske politike (Žaler 2015).

Tema, ki sem jo izbrala za svojo magistrsko nalogo, se mi zdi dandanes zelo aktualna, hkrati pa je slabo raziskana oziroma strokovno obdelana. Z magistrskim delom tako želim raziskati, ali se matere, ko se po porodniškem/starševskem dopustu vrnejo na delovno mesto, srečujejo z izzivi in če se z njimi srečujejo, kateri ti izzivi so. Namen moje magistrske naloge je predstaviti, s kakšnimi ukrepi naj se spoprimejo podjetja oziroma delodajalci, da bi bila vrnitev matere po najmanj enoletni ali celo daljši odsotnosti na delovno mesto najlažja za mater in posledično tudi za otroka. Cilj magistrske naloge je z raziskavo ugotoviti, s katerimi izzivi se matere po vrnitvi na delovno mesto srečujejo in kaj lahko delodajalci naredijo, da čim bolj zmanjšajo te izzive ali jih morebiti celo odpravijo, s tem pa dobijo nazaj v delovno

okolje zadovoljno sodelavko, ki se trudi uspešno krmariti med poslovno potjo in družinskim življenjem.

S pripravljenim vprašalnikom bom poskušala preveriti, ali sledeča tri raziskovalna vprašanja držijo:

- Kateri so glavni izzivi, s katerimi se srečujejo zaposlene matere po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto?
- Ali so zaposlenim materam po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujene prožne oblike dela in ali jih uporabljajo?
- Ali se zaposlene matere po vrnitvi iz porodniškega/starševskega dopusta spremenijo kot delavke?

Magistrsko delo, predvsem preverjanje postavljenih raziskovalnih vprašanj, je bilo napisano in preverjeno z uporabo različnih metodoloških pristopov. Deskriptivna metoda je bila uporabljena v prvem delu magistrskega dela. Ta del naloge je narejen s pomočjo temeljitega teoretično–analitičnega pregleda strokovne literature, znanstvenih razprav in raziskav ter člankov domačih in tujih strokovnjakov, ki so se nanašali na obravnavano temo. Drugi, empirični del magistrskega dela pa je narejen s pomočjo raziskave o izzivih, ki jih matere doživljajo, ko se po porodniškem/starševskem dopustu vrnejo na delovno mesto.

Vprašalnik je bil poslan materam v podjetjih KD Skladi, KD Group, Adriatic Slovenica, NLB d. d. in ostalim znankam, ki so same matere, s prošnjo naj vprašalnik rešijo ter pošljejo naprej prijateljicam in znankam. Vrnjenih sem dobila 113 izpolnjenih vprašalnikov, s čemer sem si zagotovila dovolj velik vzorec za nadaljnjo raziskavo.

Magistrsko delo vsebuje dva dela – prvi del je teoretičen, drugi empiričen. Uvodu sledi poglavje o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, kjer sem predstavila, kako ta dva dejavnika usklajujeta oba starša in kako samo matere, kaj o usklajevanju menijo delodajalci ter katere dobre prakse se uporabljajo na delovnih mestih. Naslednje je poglavje o porodniškem dopustu, starševstvu in delodajalcu. Predstavila sem, kaj se z ženskami dogaja na delovnem mestu, s katerimi težavami in izzivi se srečujejo ter kako z njimi ravna delodajalec. Sledi poglavje certifikat »Družini prijazno podjetje«, kjer je predstavljen pomen certifikata ter pozitivne in negativne posledice uvedbe družini prijazne politike v podjetju. V četrtem poglavju pa

je predstavljena slovenska zakonodaja, ki se nanaša na obravnavano temo magistrskega dela.

Izčrpnemu teoretičnemu delu sledi empirični del. V tem delu sem izdelala raziskavo o izzivih mater, ki se po vrnitvi s porodniškega/starševskega delovnega mesta vrnejo na delovno mesto. Najprej sem opisala namen, nato cilje in nazadnje metodo raziskave. Sledijo analiza in rezultati raziskave ter ugotovitve in predlogi delodajalcem, kako izboljšati položaj mater po vrnitvi na delo. Magistrsko delo se zaključi s sklepom, v katerem sem povzela ključne ugotovitve in predloge o izzivih mater po izteku porodniškega/starševskega dopusta ter vrnitvi na delovno mesto, ki izhajajo iz teoretičnih okvirjev. Zadnji del je seznam literature in prilog, ki so bile uporabljene v raziskavi.

2 POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE

Ko govorimo o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, imamo v mislih kar se da učinkovito in uravnoteženo kombinacijo obojega – poklicnega življenja in družinskih obveznosti ter želja. Povezovanje dela in drugih življenjskih področij ter oblikovanje ravnotežja med njimi zahteva različne ukrepe in sodelovanje zaposlenih, organizacij, šol, vrtcev, sindikatov in države. OECD (2008, 1) govori tudi o tem, kolikšen pomen ima usklajevanja družinskega in poklicnega življenja pri načrtovanju družine, vse več je namreč družin brez otrok oziroma z manj otroki, pari pa se za otroka odločajo vedno bolj pozno. Če ni pravega usklajevanja med poklicnim in družinskim življenjem, lahko pride tudi do začasnega ali stalnega izstopa staršev s trga dela. COFACE (2008, 1–2) pa navaja tudi, da obstaja velika povezava med težavnostjo usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter revščino in socialno

izključenostjo. Dodatne težave pri usklajevanju zahtev poklicnega in družinskega življenja prispevajo tudi službe za pomoč staršem, med katerimi je najpomembnejša vsekakor javni vrtec. Obratovalni čas vrtcev se je pokazal kot kritičen za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Skoraj dve tretjini mladih si želi daljši obratovalni čas vrtcev, najmanj do 17. ure ali še dlje, dobra tretjina pa si želi, da bi bili odprti tudi konec tedna. Spremenjen delovnik mladih zahteva tudi ustrezne spremembe delovnega časa javnih služb, večjo prožnost delovnega časa organizacij in lokacije varstvenih storitev v bližini delovnega mesta.

Na osnovi rezultatov raziskave Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, 144) predlagata nekaj možnih rešitev:

- upoštevati specifične potrebe in prioritete staršev majhnih otrok,
- negativne odzive nadrejenih na starševske obveznosti obravnavati kot kulturno nesprejemljive,
- spodbujati vključevanje obeh spolov v starševstvo,
- povečati vidnost staršev in otrok v delovnih okoljih,
- omogočiti časovno in prostorsko prožnost dela,
- uvajati učinkovito in inovativno organizacijo dela,
- sistematično poskrbeti za nediskriminatorno zaposlovanje (razvijanje in spremljanje kazalcev) in
- razvijati dolgoročno naravnane in nediskriminatorne karijerne načrte.

2.1 KAKO STARŠI USKLAJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE?

Za starše je uskladitev poklicnega in družinskega življenja najtežja. V literaturi starejšega datuma je navedeno: »Pri mladih, ki so na poti k zaposlitvi in ustvarjanju družine, ki iščejo svoje »mesto pod soncem«, so ta vprašanja zaostrena, so eksistenčno obarvana« (Musek 1995, 19). Po eni strani se na trg delovne sile šele vključujejo, po drugi strani pa se tudi komaj navajajo na družinske obveznosti. Izkazati se morajo tako doma kot v službi. »Danes sta tako družina kot delo dve najbolj pomembni področji samorealizacije posameznikov in vse več žensk in moških, ki si ustvarijo družino, se srečuje s problemom, kako uskladiti dve temeljni področji življenja, ki vsaka zase terjata svojo stopnjo angažiranosti« (Žarn 2005,

15–16). Prihod otrok v družino predstavlja za starše določen pritisk. Otroci zahtevajo veliko odgovornost, hkrati pa so ogromen vir pozitivne energije in veselja. Posledično so tisti odrasli, ki se odločajo tako za družino kot za kariero, postavljeni pred številne dileme in omejitve, in sicer časovne, čustvene ter psihološke. Dejstvo je, da so starši nemalokrat izpostavljeni mnogim stresnim situacijam, ki so posledica zlasti težnje k dosegu kariernih ciljev, hkrati pa želje po izpolnitvi družinskih obveznosti. Številne raziskave na to temo so pokazale, da je pri zaposlenih starših za očete najbolj kritičen dolg delovnik, za matere pa nadpovprečno število ur, ki jih morajo poleg plačanega dela opraviti še doma.

Težave, s katerimi se starši soočajo pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, so (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 25):

- težave pri iskanju službe zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti ali soglasna prekinitev delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva,
- negativne izkušnje po rojstvu otroka, povezane s kariero – onemogočeno napredovanje, dodeljeno nižje delovno mesto,
- dolg delavnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu otroka,
- poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti: slabši odnosi z nadrejenimi in svojimi sodelavci ter
- prekinitev delovnega razmerja po rojstvu otroka s strani delodajalca ali delavcev samih (nevzdržne razmere).

2.2 KAKO ŽENSKÉ USKLAJUJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE?

»Vprašanje usklajevanja dela in družinskega življenja je z naraščanjem dvokariernih parov izrazito žensko vprašanje« (Ule in Kuhar 2003, 123), vedno več je namreč žensk, ki se ne želijo odpovedati svoji karieri po rojstvu otroka in se spoprijeti zgolj in samo z gospodinjskimi deli in skrbjo za otroke.

V Sloveniji so življenja žensk že od nekdaj raznolika in dinamična. »Bolj kot razločevati med posameznimi skupinami žensk je treba upoštevati, da so ženske včasih usmerjene na otroke, včasih samo na delo, večinoma pa na oboje. Praktično

nobena mlada ženska v Sloveniji ne vidi svoje prihodnosti v tem, da najde moža in (vsaj začasno) izstopi s trga dela» (Ule in Kuhar 2003, 14). Slovenke vidijo v svojem poklicnem delu tudi možnost samouresničevanja in izpopolnitve. Zaposlitev na matere običajno vpliva pozitivno, poveča njihovo samozavest in vpliva na njihovo večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z materami, ki ostajajo doma. V večini primerov je odnos zaposlene matere do otroka bolj uravnotežen in emocionalen v primerjavi z odnosom nezaposlene matere do njenega otroka. Bistveno pa je tudi to, da ima ženska možnost izbire. Precej urejene socialne razmere v Sloveniji (dovolj dolg in plačan starševski dopust, možnost očetovskega dopusta in javni vrtci) so v veliko pomoč mladim materam, da lažje usklajujejo poklic in družino. »Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstev v javno sfero, kot so široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo« (Černigoj Sadar, 2000, 36).

Usklajevanje družinskih in poklicnih aktivnosti v vsakdanjem življenju je izjemno pomembno področje življenja, hkrati pa tudi eno izmed kompleksnejših z vidika zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških. Prav usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti je praviloma razlog za to, da so se ženske na trgu delovne sile v manjši meri kot moški pripravljene voziti na delo v oddaljeni kraj, saj jim to vzame preveč časa, ki bi ga lahko namenile varstvu in vzgoji otrok, medtem ko v zahodnih državah ženske pogosteje kot pri nas prekinjajo poklicno kariero za daljši čas z namenom, da bi rodile in vzgojile otroke. Praksa slovenskih mater je, da se po izteku dopusta za nego in varstvo otroka, torej po 12 mesecih, ponovno vključijo v delovni proces oziroma zaposlitev. In zakaj prihaja do takšnih razhajanj med državami? Predvidevamo lahko, da je eden izmed razlogov relativno dobra urejenost porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, ki v Sloveniji traja kar 12 mesecev, drugi dejavnik pa je razširjenost organiziranega zasebnega in javnega varstva otrok, kar materam omogoča, da se po porodu lažje ponovno vključijo v delovni proces. Ob vsem navedenem ne smemo pozabiti, da so se številne matere prisiljene ponovno vrniti na delovno mesto zaradi finančnih stisk.

Da bi lahko govorili o uspešnem usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti, je potrebno na nacionalni ravni zagotoviti kakovostno, subvencionirano in s potrebami

staršev usklajeno otroško varstvo, prožnejše oblike zaposlovanja in delovnega časa ter ugodne oblike starševskega dopusta, ki bodo spodbudile delitev obveznosti med oba starša. V naši družbi so ženske še vedno tiste, ki nosijo precejšnjo odgovornost za opravljanje gospodinjskih del, vzgojo in nego otrok (Aupič 2004, 17). Posledično so ženske pogosto prisiljene delati s krajšim delovnim časom, za določen čas, na slabše plačanih delovnih mestih ali pa se celo umakniti iz delovno aktivnega prebivalstva. Ženske tudi pogosteje kot moški prekinejo svojo poklicno pot in v času delovne dobe večkrat izstopajo in ponovno vstopajo na trg dela.

Dosedanje analize usklajevanja delovnega in družinskega življenja kažejo, da je uspešnost usklajevanja odvisna od prepletanja dejavnikov na treh ravneh – družbeni (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir), organizacijski (prakse in politike delodajalcev) in individualni (strategije posameznikov in posameznic) (Kanjuro Mrčela 2007, 22).

2.3 KAKO MOŠKI USKLAJUJEJO POKLICNO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE?

Družinsko življenje se v zadnjem času močno spreminja. V ospredju dogajanja v družini ni več samo ženska, vedno bolj prihaja do izraza tudi moški. Govorimo o t.i. fenomenu novega očetovstva. Gre za premik od tradicionalnih vlog in predstav o očetu, na katerega se je gledalo zgolj kot na finančni subjekt, ki je skrbel za preživetje družine in je bil posledično veliko odsoten od doma, k očetu, ki postaja vedno bolj vključen v družinsko dogajanje. Ko govorimo o vključenosti, imamo v mislih čustveno vključenost in skrb za otroke ter bolj enakovredno porazdelitev družinskih del (Rener in drugi 2008).

Avtorici Rener in Švab (2008, 8–9) opozarjata, da fenomen novega očetovstva ni nov, vzroka zanj pa sta zlasti dva:

- že feministične avtorice so od sredine sedemdesetih let prejšnjega stoletja obravnavale in v ospredje postavljale vprašanja moškosti, očetovstva, delitve družinskega življenja in
- očete se že dalj časa poziva k aktivni vlogi v krogu družine. Vprašanje aktivnega očetovstva naj bi bilo staro vsaj toliko kot sama moderna očetovska vloga.

Navedenemu navkljub je fenomen novega očetovstva iz nekaterih zornih kotov bistveno nov. Prvič v zgodovini se poimenovanje očetovstva ne omejuje zgolj na očetovstvo v heteroseksualni nuklearni družini, temveč se nanj gleda bistveno širše, bodisi skozi ustvarjanje novih družinskih razmerij v reorganiziranih družinah bodisi kot preseganje pojmovanja starševstva skozi heteroseksualnost (Rener in Švab 2008, 9).

Vpletenost očetov v skrb za otroke je vedno večja. Očetje so tako kot matere sposobni čustvene in negovalne interakcije z otrokom. Povečuje se obseg dejavnosti, ki jih očetje opravljajo s svojimi otroki. Pogostejše kot to počno, večja je verjetnost, da bodo to počeli tudi v prihodnje. Očetje več svojega časa otrokom namenijo med vikendi (Craig 2006 v Švab 2008, 46).

Številne raziskave prikazujejo, da se moški manj vključujejo v družinsko delo, razlogov za takšno dogajanje pa je več in so običajno med seboj močno prepleteni. Ponavadi temeljijo na tradicionalnih prepričanjih (moških in žensk), da je mati tista, ki podpira vse vogale v hiši in je s tem primarna celica, najbolj odgovorna za vzgojo otrok, pojem očeta pa še ni dovolj umeščen v pozitivno povezavo med skrbstvenimi deli in »pravo« moškostjo (Eurofound 2015). Očetje se bojujejo tudi z nerazumevanjem okolice in delovnega okolja, npr. nenaklonjenostjo vodilnih in sodelavcev do odsotnosti z dela zaradi družinskih obveznosti, preobremenjenostjo in negotovo zaposlitvijo. Problem predstavlja tudi politično ozadje, ki v zvezi z družino na prvo mesto postavlja predvsem ženske in ne upošteva specifičnega položaja naraščajočega števila prekarno zaposlenih (Hobson in Morgan 2002; Holter in drugi 2005).

Da bi čim lažje in predvsem uspešno usklajevali poklicno in družinsko življenje, bi morali tudi moški večkrat posegati po fleksibilnih oblikah zaposlitve in dela – delo za krajši delovni čas, delo od doma, giblivi delovniki itd., a po mnenju raziskovalk, Kanjuo Mrčele in Černigoj Sadarjeve (2014) so v Sloveniji te oblike dela slabo uporabljene. Delodajalci jih delavcem predstavijo in ponudijo le tedaj, ko imajo od njih kaj koristi tudi sami, zaposlenim pa takšne oblike dela predstavljajo izhod v sili in jim ne zagotavljajo niti večje socialne varnosti niti samostojnosti odločanja. Še posebej zanimivo pa je dognanje, da takšne oblike dela nujno ne povečajo deleža časa, ki ga starša namenjata družini in povečujejo spolna neskladja, saj se npr. za delo s krajšim delovnim časom običajno odločajo ženske in ne moški. Uspešnost usklajevanja dela in družine je tako zelo odvisno od narave zaposlitve ter pričakovanj in zahtev podjetij.

2.4 VLOGA DELODAJALCEV PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Delodajalci so poleg bivanjske in osnovne eksistenčne problematike eden izmed ključnih dejavnikov pri usklajevanju karijerne poti in družinskih obveznosti. Na žalost je v številnih primerih ravno od njih odvisno, kdaj se bodo posamezniki odločili za otroke. »Možnosti osnovati in povečevati družino so se poslabšale do te mere, da je za mnoge mlade ljudi dilema, kako uskladiti poklic in družino, zamenjalo vprašanje, kako sploh priti do kakršnegakoli plačanega dela in si zagotoviti elementarno ekonomsko neodvisnost« (Lokar v Kozmik 1995, 3). V današnjem času ljudje delajo vse dlje, vedno več je tudi neplačanega dela. »Ves čas so v skrbeh, da bodo izgubili službo, če ne bodo ugodili vsem delodajalčevim zahtevam ali jih celo presegli« (Ule in Kuhar 2003, 125), delodajalci se namreč nimajo za socialne ustanove, ne zanima jih družinski status njihovih zaposlenih, prav tako do njih in do njihovih družin ne čutijo nobene odgovornosti. »Razlog je v tem, da tržni sistem obravnava delavca kot vložek v produkcijskem procesu« (Ule in Kuhar 2003, 111). To izkazujejo tudi analize vključevanja delodajalcev v reševanje problemov, ki jih imajo zaposleni pri usklajevanju dela in poklicnega življenja in kažejo da so ta maloštevilna in ni pravega interesa. Mladi tako razmišljajo, da si želijo najprej zgraditi kariero in šele nato ustvariti družino. Ta fenomen se zlasti kaže pri mladih z višjo ali visokošolsko izobrazbo, ki se trudijo vstopiti na trg delovne sile. Družini prijazni programi so v

slovenskih organizacijah redki, navzoči so predvsem v večjih organizacijah, z bolj izobraženo delovno silo (Kanjuro Mrčela 2006, 56), vendar pa družini prijazni ukrepi preprečujejo konflikte in zmanjšujejo napetosti, ki nastanejo zaradi težav pri usklajevanju dela in družine. Še posebej so pomembni za starše majhnih ali nesamostojnih otrok ter za zaposlene, ki skrbijo za starejše družinske člane (Stropnik 2007, 137).

Težava slovenskih delodajalcev je, da se ne zavedajo, kako pomembno je vzpostaviti aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu. V trenutku, ko se soočijo s to problematiko, se odzivi delodajalcev močno razlikujejo. Nekateri zavestno ne upoštevajo potreb staršev, drugi se trudijo njihove potrebe upoštevati, vendar to ni mogoče zaradi zahtev delovnega procesa in pomanjkanja kadra, tretji pa upoštevajo potrebe staršev, ker le z zadovoljstvom zaposlenih staršev povečaš tudi produktivnost dela (Razvojno partnerstvo 2006).

Predvsem se moramo zavedati, da izzivi staršev niso tema, s katero bi se vodstvo aktivno in sistematično ukvarjalo. Mladim staršem oziroma staršem majhnih otrok se ne posveča posebne pozornosti. Niso stvar debate in razmišljanj v podjetjih ter ne predstavljajo populacije, za katero bi se izdelali posebni družini prijazni ukrepi. Skrb za staršem prijazno zaposlovanje in delo ni prioriteta organizacijska vrednota, reševanje problemov, ki jih imajo starši z majhnimi otroki, pa je odvisno od človečnosti nadrejenih. Starševstvo je osebna izkušnja, družinski problem, ki ga morajo starši znotraj družine rešiti sami in jim zagotavlja učinkovito delo (Razvojno partnerstvo 2006).

Deklarirane vrednote v podjetjih (npr. skrb za zadovoljstvo zaposlenih) niso v skladu s prakso, ki ne upošteva specifičnih časovnih obremenitev staršev majhnih otrok in je do njih neprijazna (sankcioniranje zamujanja in spodbujanje prisotnosti na delovnem mestu) (Razvojno partnerstvo 2006).

Stališča vodstva do starševstva so zelo različna – lahko so izredno pozitivna (kot npr. poudarjanje večje odgovornosti, boljše komunikativnosti in večje prožnosti staršev) ali zelo negativna (neuspešna adaptacija v delovno okolje po vrnitvi s porodniškega dopusta), odvisna so od starosti vodstva ter starševske izkušnje. Mladi menedžerji,

očetje in matere, imajo do starševstva bolj pozitiven odnos in obratno (Razvojno partnerstvo 2006).

Ne glede na to, ali ima najvišje vodstvo pozitiven ali negativen odnos do usklajevanja starševstva in dela, so neposredno predpostavljeni odločilni za ustvarjanje pogojev za zadovoljevanje potreb staršev, saj se oni praviloma srečujejo z vsakdanjimi problemi zaposlenih, oboji pa lahko dajo dober zgled, kar lahko odločilno vpliva na organizacijsko klimo (Razvojno partnerstvo 2006).

Osvetliti moramo tudi vidik delodajalca, ki mu mladi starši pogosto predstavljajo velik strošek in tveganje. Mladi starši so namreč lahko nepredvidljivo odsotni z dela, kar nadrejenim povzroča težave pri organizaciji dela in nevšečnosti sodelavcem, ki morajo posledično podaljšati delovni čas. Prav tako si želijo delodajalci zmanjšati fluktuacijo, še posebej pri visoko usposobljenem kadru, kar je možno le, če zaposlijo delavca, ki še nima in še nekaj časa ne namerava imeti otrok ali pa delavca, ki že ima večje otroke. »Delodajalci so zainteresirani tudi za preprečevanje upadanja produktivnosti zaradi zamujanja in odsotnosti z dela ter manjše delavčeve koncentracije pri delu zaradi obremenjenosti z družinskimi težavami« (Stropnik 1997, 89).

3 STARŠEVSTVO, DELODAJALEC IN PORODNIŠKI DOPUST

Z vidika odnosa do starševstva na delovnem mestu je situacija v Sloveniji zaskrbljujoča. Starševstvo v očeh delodajalcev ne postaja vrednota, ampak vedno bolj moteč dejavnik v delovnem procesu.

Rezultati raziskave z naslovom »*Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*» (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007) kažejo, da je v slovenskih podjetjih in družbi potrebno razvijati kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev in tudi višja pričakovanja mladih (staršev) do delodajalcev. Negativne spremembe, ki jih doživlja mlada generacija na trgu delovne sile (intenzifikacija dela in negotove oblike zaposlitev), se ne morejo učinkovito reševati samo na ravni države (z zakonodajo in različnimi oblikami socialnih politik) in z intenzivno podporo socialnih omrežij (predvsem s strani izvirne družine), ampak zahtevajo ustrezne odgovore delodajalcev pri zaposlovanju in organizacijskih praksah.

Večina mladih je v raziskavi postavila zelo jasne pogoje za to, da bi si ustvarila svojo lastno družino, to so kakovosten partnerski odnos, zaposlitev za nedoločen čas, rešen stanovanjski problem in ugodni delovni pogoji (npr. dopoldansko in ne izmensko delo). Večina mladih brez otrok si otroke želi, ampak z odločitvijo odlašajo, ker se jim starševstvo zdi (pre)velika obveznost. Mladi izražajo strah, da za otroke ne bi imeli dovolj časa. Tako mladi, ki še nimajo otrok kot starši poročajo o kritičnem pomanjkanju časa za zadovoljevanje osebnih potreb. Kot nekaj samo po sebi umevnega pa jemljejo trditev: '*Treba je delati*' (Stropnik in drugi 2006).

Delodajalci bi morali delo in delovne pogoje organizirati bolj prožno in humano. »Znotraj trga dela v slovenskem prostoru ni niti mehanizmov, ki bi spodbujali ustvarjanje družinam prijaznega delovnega okolja« (Rener 2005, 35). Delovne aktivnosti bi morale biti pravičnejše razdeljene tako med moške kot ženske, delovni čas pa bi moral biti načrtovan bolj fleksibilno, razumevanje za starševski in bolniški dopust bi moralo biti večje. »To pomeni, da bi morali delodajalci računati s tem, da bosta oba spola približno enako obremenjena z različnimi bremenmi »biosocialne reprodukcije« in »biosocialnega ohranjanja«« (Jogan v Kozmik 1995, 15).

Raziskava, ki sta jo izvedli Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar (2007), je pokazala, da mladi ocenjujejo odnos delodajalcev do staršev majhnih otrok dokaj pozitivno. Večina (57%) jih meni, da so razumevajoči, dobra desetina pa jih je ocenila kot nerazumevajoče. Starši so delodajalce ocenili bolj pozitivno kot mladi, ki nimajo otrok. Čeprav med mladimi prevladujejo pozitivne ocene delodajalcev, pa kar 14% mladih delodajalce ocenjuje kot nerazumevajoče za potrebe staršev majhnih otrok, predvsem v odnosu do mladih mater. Kot pogoje za odločitev glede prvega in

naslednjega otroka najpogosteje navajajo službo za nedoločen čas, izboljšanje finančnih razmer in rešitev stanovanjskega problema. Dobra desetina mladih (11%) pa se za prvega ali naslednjega otroka ne bi odločila v nobenem primeru, skoraj desetina mladih o tem ne razmišlja (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 36).

Kljub vsem navedenim negativnim argumentom se v Sloveniji kažejo zametki pozitivnih praks obravnave starševstva na delovnem mestu. Predvsem gre za oblike fleksibilnega delovnega časa in možnost opravljanja dela od doma, ki omogočajo opravljanje poklicnega dela tudi v času, ko mora delojemalec zaradi starševskih obveznosti ostati pri otroku. To po eni strani pomeni zmanjšano nevarnost izgube zaposlitve ali onemogočanja napredovanja, hkrati pa potencialno dodatno obremenitev in stres za starša, če celotna organizacijska kultura do starševstva in pravice do zasebnega življenja ni pozitivno naravnana.

3.1 ŽENSKÉ, NOSEČNOST IN DELOVNO MESTO

Ženske smo bitja, ki nam je dano to čudo narave, da lahko postanemo matere. Gre za stanje, ki je najlepše, hkrati pa najodgovornejše na svetu. Materinstvo lahko za posameznika pomeni prvo posredovanje kulturnih vrednot, ki nam ostane za vse življenje (Kitzinger 1994). Kaj pa se z ženskami dogaja, ko dejansko pride do tega stanja v njihovem življenju, še posebej na delovnem področju? V nadaljevanju bom poskušala osvetliti nosečnost z vidika kariere in poslovne poti noseče ženske ter kasneje matere ter odgovoriti na vprašanje, kaj nosečnost prinese oziroma vzame delovno aktivnim ženskam, kaj se po rojstvu zgodi z njihovo kariero ter še na številna druga vprašanja v povezavi z raziskovalno temo.

»Ko delavka obvesti delodajalca, da je noseča in prinese o tem ustrezno zdravniško potrdilo, mora delodajalec ukrepati po spodnjih navodilih. Delavka lahko prosi, da to informacijo delodajalcu prenese njen neposredni predpostavljeni ali izbrani (pooblaščen) zdravnik. Ker je razvijajoči plod v zgodnjem obdobju nosečnosti najbolj občutljiv za okvare, mora delavka o svoji nosečnosti delodajalca obvestiti čim prej.

Takoj ko delavka delodajalcu pove, da je noseča, mora delodajalec pregledati že pripravljeno oceno tveganja njenega delovnega mesta, da ugotovi, če obstaja kakršnokoli tveganje, ki bi lahko ogrozilo zdravje delavke ali ploda.

Oceniti mora tveganje, kar pomeni:

- ugotoviti:

- a) čemu je noseča delavka izpostavljena in

- b) pogostost in trajanje izpostavljenosti,

- pripraviti in podpisati izjavo, da na tem delovnem mestu ni znanih škodljivosti za delavko in plod.

Če obstaja kakršnokoli tveganje za delavko ali njen plod, jo mora delodajalec o tem obvestiti in ji povedati, kaj namerava storiti, da bi to obremenitev ali škodljivost tudi odpravil.

Odpravljanje tveganja izvaja delodajalec v treh korakih.

1. korak – prilagoditev delovnih pogojev in/ali urnika dela,

če to ni uspešno ...

2. korak – zagotoviti drugo ustrezno delo,

če to ni uspešno ...

3. korak – predlog, da ostane delavka doma.

V naši državi se taki primeri ponavadi rešujejo preko zdravstvenega zavarovanja. Čeprav število rojstev pada, je bolniških odsotnosti z dela zaradi težav v nosečnosti v naši državi vedno več. Pregled teh podatkov po gospodarskih dejavnostih za leto 1999 nam pokaže, da obstaja določena povezava med višino tega bolniškega staleža z obremenitvami in škodljivostmi na delovnem mestu. Največ odsotnosti v času nosečnosti beležimo v dejavnostih proizvodnje oblačil, tekstilij in usnja, obutve ter usnjenih izdelkov (Teržan 2000, 2–3)«.

Stroški, ki nastanejo, ko noseča ženska, ki je zelo kompetentna, usposobljena in zaposlena delavka, zaradi nosečnosti in rojstva zapusti delovni proces, so vedno visoki. Nosečnost je spoznana kot čas, ko lahko ženske znova ocenijo svoje karijerne možnosti (Regus 2011). Takrat lahko pride do nepravične diskriminacije, ki je pogosto rezultat menedžerjeve nesigurnosti, če sploh in kdaj se bo bodoča mati vrnila na delovno mesto, hkrati pa se vodstvo tedaj srečuje s problemom

nadomestitve noseče zaposlene (npr. preobremenjenost ostalih zaposlenih, usposabljanje novih zaposlenih in načrtovanje zamenjav). Ti dejavniki so najpogostejše breme, s katerimi se srečujejo menedžerji v povezavi z nosečnostjo na delovnem mestu (Regus 2011).

Razvoj podjetja je zaradi porodniškega dopusta začasno oviran, v karieri pa se pojavi trenutek, ko se ženska začasno umakne iz zaposlitvenih krogov. Porodniški dopust za žensko lahko predstavlja začasno stagnacijo v karieri, nosečnost pusti v ženski karieri določene posledice. Ženske z otroki morajo običajno znižati karierne cilje in prilagoditi svojo kariero družinskim obveznostim (kar pomeni, da običajno zmanjšajo karierno vključenost) (Gerber 2000).

Podatki kažejo, da obstaja povezava med prisotnostjo na trgu delovne sile, številom delovnih ur in starševstvom. Gre za negativne učinke do žensk in pozitivne do moških. V skoraj vseh državah Evropske unije imajo ženske med 20. do 49. letom starosti z otroki nižjo stopnjo zaposlenosti kot tiste brez otrok (Gerber 2000).

Vodilni pričakujejo tradicionalni fokus »kariera nad družino« pri ženskih menedžerkah. Ženske, ki se odločijo, da ne bodo imele otrok, pošljejo vodilnim pomembno sporočilo o pomembnosti in prioriteti, ki jim predstavlja njihova kariera (Gerber 2000). Posledično zaposleni vidijo žensko z otroki primarno kot mater in predvidevajo, da se takšne ženske ne bodo udeleževale sestankov po predvidenem delovnem času in delale nadur (Gerber 2000). Takšno predvidevanje in označitev žensk z otroki sta lahko popolnoma nesmotrna, karieristke bodo namreč ne glede na družinske obveznosti v vsakem primeru poskrbele, da bo delo korektno opravljeno, saj bodo vanj vložile tudi veliko časa in denarja.

Stoner in Hartman (1990) poročata, da je kar 80% anketiranih žensk menilo, da je bila njihova kariera prizadeta zaradi doma in družinskih obveznosti. Podjetja in njihovi vodilni počasi spoznavajo, da v želji čim več pridobiti od svojih ženskih zaposlenih, ne smejo več zanemarjati pomembnosti družine v njihovih življenjih. Da bi jim zaposlene lahko na delovnem področju ponudile kar največ, morajo biti karierni plani postavljeni v kontekst njihovega življenjskega ritma in urnikov.

3.2 TEŽAVE ŽENSK IN MATER NA TRGU DELOVNE SILE

Države Evropske unije so postale v zadnjih nekaj desetletjih na trgu delovne sile bogatejše za veliko število žensk in mater z majhnimi otroki (Černigoj Sadar 2000, 35). Vzroke je iskati v porasti storitvenega sektorja, spremembah na strani ponudbe delovne sile, zmanjševanju števila otrok in povečanim pričakovanjem življenjske starosti ter vzpona države blaginje v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Želje žensk, da bi postale delovno aktivne, so se povečale, pogosto pa so v to situacijo tudi prisiljene zaradi finančnih pritiskov in zaradi prenizkega dohodka, ki ga družini zagotavlja mož. Zanimiva je primerjava družbenega položaja Slovenk s položajem žensk, ki živijo v zahodnoevropskih državah. Ugotovimo lahko, da se položaj obojih nekoliko razlikuje. V času pred nastopom tranzicije je imela večina Slovenk zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom skozi celotno delovno aktivno obdobje (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 9). Zaradi ukrepov socialne politike in ekonomskih razlogov, kamor sodijo zdravstveno varstvo, organizirano varstvo otrok, plačan porodniški dopust, različni družinski prejemki, popoldansko varstvo za otroke v osnovnih šolah in relativna dostopnost izobraževanja, večina slovenskih žensk ne zapušča trga dela za daljši čas (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 9). Dejstvo je, da Slovenke skoraj nimamo izbire in priložnosti ostati doma z družino, moramo se zaposliti. Plače so na takšnih nivojih, da ena sama plača ne zadošča za normalno preživetje družine. Ženske so še vedno tiste, ki v družini nosijo večji delež bremena in odgovornosti za družino ter gospodinjska opravila in posledično se ponovno potrjujejo dejstvo, da so ženske obremenjene kar na dveh področjih – pri formalnem delu v službi in neformalnem delu doma. Negativne izkušnje po rojstvu otroka so prizadele predvsem matere – morale so delati več kot osem ur dnevno, deležne so bile dodatnih obremenitev, ne da bi si to želele in onemogočena jim je bila zaposlitev na želenem delovnem mestu, večje karierno nazadovanje, poslabšanje medsebojnih odnosov, predvsem z nadrejenimi. Desetina mater je imela izkušnjo s prekinitvijo delovnega razmerja s strani delodajalca, očetje pa so morali podaljšati delovni čas, čeprav si tega niso želeli in pogosteje so prekinili delovno razmerje zaradi nevzdržnih razmer (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 38).

Težave, s katerimi se ženske soočajo pri vrnitvi s porodniškega dopusta na delovno mesto v svetu in tudi pri nas, so zlasti naslednje (Moser 2000, 218–282):

- strukturirani in aktualni pogoji na trgu delovne sile,
- težave pri zaposlovanju zaradi spola, diskriminacija,
- premajhna ponudba kvalificiranih delovnih mest s krajšim delovnim časom,
- visoka brezposelnost,
- zaostajanje v usposobljenosti v primerjavi s prosilkami z nepretrganim poklicnim življenjem in z njihovimi moškimi sodelavci,
- odmaknjenost od poklicnega življenja,
- pomanjkanje poklicne samozavesti,
- pomanjkanje razumevanja za ženske, ki se vračajo v poklicno življenje,
- enostranska delitev dela v družini in predsodki socialnega okolja do zaposlene ženske, ki ima družino in
- pomanjkanje javnega varstva otrok.

3.3 OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU IN NAPREDOVANJU ŽENSK

Kastelec poudarja, da že samo potencialno starševstvo lahko predstavlja veliko oviro pri iskanju zaposlitve (Kastelec 2007). Delavci na trgu dela so obravnavani kot posamezniki z določenimi znanji, ki morajo vlagati vase in se izogibati tveganjem, otroci pa so tisti, ki na žalost za podjetja predstavljajo veliko tveganje (Ule Nastran in Kuhar 2001).

Razloge, da imajo ženske slabše možnosti in pogoje za zaposlitev v primerjavi z moškimi, najdemo tudi v neenaki delitvi neplačanega dela v družbi. Ker ženske bistveno več časa opravljajo neformalno delo (skrb za otroke in ostarele člane družine ...), jih to lahko močno obremenjuje (Černigoj Sadar, 2000).

Ule Nastran in Kuhar (2001, 50) navajata glavne lastnosti ženske delovne sile predvsem v zahodnem delu sveta:

- ✓ krajša delovna doba žensk oziroma krajše delovno aktivno obdobje zaradi hitrejšega upokojevanja bodisi zaradi množičnega opuščanja dela v starostnem razredu od 25 do 29 let,
- ✓ krajši delovni urnik žensk, pri čemer je potrebno poleg predvidenega urnika upoštevati tudi nadure in nepredvidene odsotnosti z dela in

- ✓ manjša gotovost opravljenega dela zaradi nepredvidene odsotnosti.

Finc (2008) poudarja, da so ženske, ki so že matere ali bodo to še postale, pogosto diskriminatorno obravnavane s strani delodajalcev, saj ti predvidevajo, da bodo zaradi družinskih obveznosti več odsotne z dela. Posledično to pomeni, da imajo ženske v primerjavi z moškimi kolegi manj možnosti za zaposlitev in napredovanje na delovnem mestu.

Cerovškova (2013, 1) opozarja, da so v letu 2013 mlade ženske na razgovorih za službo še vedno spraševali po njihovem zakonskem stanu, številu otrok, načrtih za družino v prihodnosti, kar je diskriminatorno in z zakonom prepovedano. Ženske še vedno prejmejo v podpis odpoved pogodbe o zaposlitvi, če v času trajanja delovnega razmerja zanosijo, nekaj vsakdanjega pa so tudi situacije, ko se zaposlenim materam v času porodniškega dopusta izteče pogodba o zaposlitvi, po preteku starševskega dopusta pa se jim pogodbe o zaposlitvi ne podaljša, kar (na žalost) tudi ni zakonsko potrebno.

Delodajalec mladim ženskam najpogosteje ponudi pogodbo za določen čas, ki jim jo do dovoljene dobe podaljšuje. Ko pa se odloči, da ženska ustreza pogojem in zahtevam podjetja, ji ponudi pogodbo za nedoločen čas (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2006).

Romih (2009, 26) pojasnjuje, da obstaja veliko ovir pri napredovanju zaposlenih, tako žensk kot 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.

Delovno mesto je danes prirejeno moškemu brez družinskih obveznosti, zato delodajalci predpostavljajo, da ženska, ki takšne obveznosti ima ali jih bo še imela v prihodnosti, svojega dela ne bo opravljala tako dobro kot moški (Černigoj Sadar 2000, 36). »Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile,

zmanjšujejo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.«

Obstaja nevidna ovira, ki ženskam preprečuje napredovanje na višje položaje preprosto zato, ker so ženske. Ta ovira se imenuje stekleni strop (Morrison in Von Glinow 1990). Schwartova (1989) pa pojasnjuje, da lahko o takšni oviri govorimo takrat, ko se pojavijo »neprijetni« oziroma nezaželeni dogodki, kamor nekateri menedžerji uvrščajo materinstvo, in posledično zmotijo načrte menedžmenta po vse večji vpletenosti žensk v upravljanje družbe, kar je samo posledica negativnih stereotipov in pričakovanj.

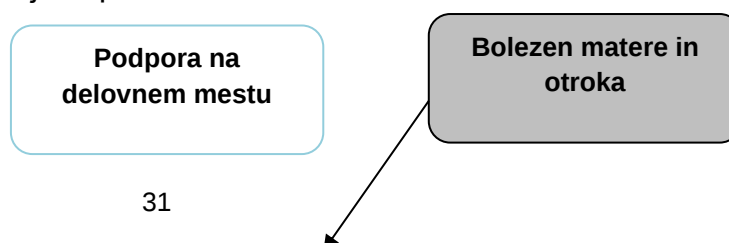
3.4 GLAVNI DEJAVNIKI VRNITVE MATER PO PORODU NA DELOVNO MESTO

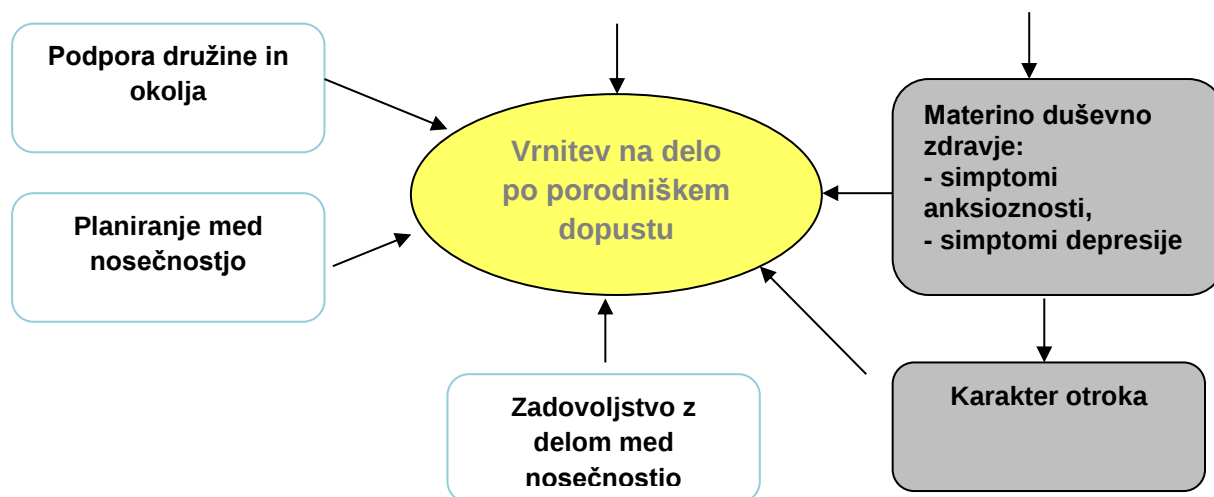
Ženske po svetu trenutno predstavljajo 45% vse delovno aktivne populacije. Ocenjuje se, da se je stopnja zaposlenosti žensk od leta 1995 povečala kar za 80% (Equal Opportunities Commission 2004). Delovna vključenost mater, še posebej tistih z majhnimi otroki, v svetu ni nov fenomen. V državah kot sta ZDA in Avstralija, je viden porast zaposlitve mater od leta 1960 dalje, za razliko od ostalih držav, kot sta npr. Nizozemska in Španija, kjer je ta trend opazen šele po letu 1960 (Organisation for Economic Cooperation and Development 2007). Tudi v Sloveniji se večina mater, 80,2%, po izteku starševskega dopusta vrne na delovno mesto (Stropnik 2000, 37). Zanimiv je podatek, da se je globalno gledano delež žensk, ki se vrnejo nazaj na delovno mesto kmalu po porodu, od leta 1983 podvojil. Skoraj dve tretjini žensk, ki so zaradi nosečnosti in poroda zapustile zaposlitev, se vrnejo nazaj na delo znotraj 9 mesecev od poroda (Labour Force Survey 2004).

Prednosti zaposlenih žensk so vidne v njihovem dobrem duševnem in fizičnem zdravju, finančni neodvisnosti in podpori okolja (Cooper in Kerslake 1997, Bekker 2001, Gjerdingen 2001, Lundberg 2001, Willemsen 2001, Lee in Powers 2002, Schnittker 2007). V nadaljevanju je pomembno omeniti tudi ugodnosti, ki jih nudi delodajalec, ko se ženske po porodniškem dopustu vrnejo nazaj na delovno mesto. Stroški nadomestnega zaposlenega so lahko visoki (Hinkin in Tracey 2008, Davidson, Timo in Wang 2010), hkrati pa je lahko nov zaposleni neučinkovit pri

svojem delu (Phillips 1990). Posledično torej ni presenetljivo, da se povečuje želja mater po zaposlitvi in vrnitvi na delo (Skouteris, McNaught in Dissanayake 2007). Na tem področju je še veliko neraziskanega oz. pomanjkljivo raziskanega. Zanimivo pa je dejstvo, ki se je pojavilo v številnih študijah, zlasti v Avstraliji, da je vrnitev žensk po porodu nazaj na delovno mesto zelo odvisna od načrtovanja vrnitve že med samo nosečnostjo (Harrison in Ungerer 2002, Houston in Marks 2003). Coulson in drugi (2010) so raziskovali med 199 avstralskimi ženskami v njihovem tretjem trimesečju nosečnosti ter skušali dognati, ali so se imele namen vrniti v službo znotraj 12 mesecev po porodu. Ugotovitve so pokazale, da je planiranje zajemalo tri komponente: (a) planiranje otroškega varstva, (b) planiranje sodelovanja s partnerjem in (c) planiranje z delodajalcem. Zadovoljstvo z delom, ure dela pred nastopom porodniškega dopusta in pričakovane ure dela na teden po vrnitvi na delovno mesto so bili konsistentni napovedovalci prej omenjenih treh komponent planiranja. V nadaljevanju je pomembno vlogo predstavljala podpora okolice in staršev, ki je bila zajeta v planiranje sodelovanja s partnerjem, podpora delovnega okolja pa je bila povezana s komponento planiranja z delodajalcem. Ostali faktorji, ki vplivajo na vrnitev žensk na delovno mesto po porodu, so predstavljeni na sliki spodaj (glej Sliko 3.1). Omejitve raziskave so v tem, da ženske po vrnitvi v službo niso bile izprašane, ali so zgoraj omenjene komponente dejansko vplivale na njihovo odločitev o vrnitvi na delovno mesto in ali so zaradi njih občutile lažji prehod med delovno aktivno populacijo. Torej lahko govorimo zgolj o predvidevanjih. V tej študiji se je pokazalo, da je glavni faktor vrnitve matere na delovno mesto otroški temperament (Galambos in Lerner 1987, Feldman in drugi 2001). Težavnejši kot je bil otrok karakterni, težje se je mati vrnila na delovno mesto in otroka pustila v varstvu pri nekom drugem. Naslednji zanimiv faktor vrnitve na delovno mesto so bili znaki depresije. Matere, ki so imele več znakov depresije, so se manj verjetno vrnile na delo znotraj časa, kot so to načrtovale pred porodom. Zanimivo pa je tudi dejstvo, da so se ženske, ki so napovedale krajši porodniški dopust, pogosteje vrnile nazaj na delovno mesto (Houston in Marks 2003).

Slika 3.1: Model dejavnikov, ki naj bi vplivali na žensko odločitev o vrnitvi na delovno mesto





Vir: Family Matters (2012).

Naslednje zanimivo dognanje je, da so se matere, v katere se je pred nosečnostjo in porodniškim dopustom veliko vlagalo (znanja in veščine), vratile na delovno mesto pred iztekom porodniškega dopusta in prej kot njihove manj kvalificirane sodelavke (Blau, Ferber in Winkler 1998). Sodeč po raziskavah, ki so bile izvedene v svetu, se kar 60% žensk po porodniškem dopustu vrne nazaj k delodajalcu, pri katerem so bile pred nastopom porodniškega dopusta. Zanimivo bo primerjati z rezultati slovenskih mater, ki jih bom pridobila po obdelavi podatkov iz svoje ankete, kjer sem materam zastavila ravno takšno vprašanje – »Ste se vrnili k delodajalcu, pri katerem ste delali pred zadnjo zanositvijo?« Zanimiv pa je tudi podatek, da kar 40% mater po svetu ob povratku na delo sprejme delo za krajši delovni čas.

Ob vsem napisanem v tem poglavju je s perspektive zaposlenih še vedno jasno, da se vse ženske ne želijo vrniti na delovno mesto, zlasti ne v ustaljene, organizacijske kroge. Zanimiv je primer, ki ga razlaga angleška avtorica Hakimova (2002), ki je britanske ženske razdelila na tri kategorije glede na njihov izbor preferenčnih kombinacij dela in življenjskega sloga ter želje po vrnitvi na delovno mesto:

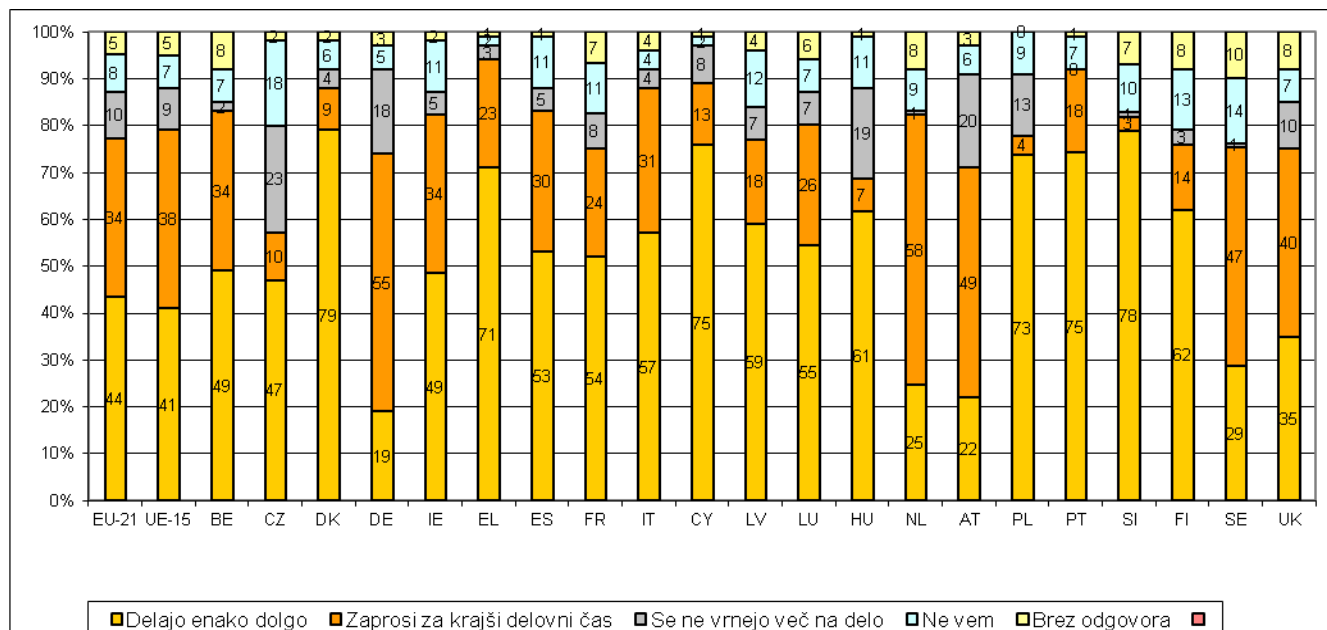
- (a) Na *delo usmerjene ženske*; teh je okoli 20% in so osredotočene predvsem na tekmovalne dejavnosti v javni sferi, kot so služba, mogoče kariera v športu, politiki ali umetnosti. Veliko žensk te vrste nikoli ne občuti občutka sreče in veselja ob materinstvu, saj so popolnoma in brezpogojno posvečene svoji karieri. Če pa že imajo družino, je najpogosteje skrb zanjo prepuščena drugim – možu, partnerju ali varuškam.

- (b) *Ženske, osredotočene na dom in družinsko življenje*; teh je okoli 20% in predstavljajo nevidno manjšino. Ženske te vrste imajo ponavadi večjo družino s številnimi otroki. Formalnega dela ne opravljajo, razen v času družinske finančne krize. Vzgajajo, izobražujejo in drugače skrbijo za svoje otroke in dom, po navadi pa so tudi te ženske precej visoko izobražene. Tako s pomočjo svojega intelekta stojijo ob strani svojim partnerjem (Glass in Riley 1998).
- (c) *Adaptivne ženske*; teh je okoli 60% in predstavljajo največjo in najbolj raznoliko skupino žensk. Te poskušajo usklajevati delo in dom, ne da bi morale dati prednost eni ali drugi obveznosti, želijo uživati najboljše iz obeh sfer. Ta skupina žensk se hitro prilagaja in se najbolj odziva na ukrepe delodajalcev, na državne ukrepe in podobno (Rake 2000).

Na spodnji sliki (glej Sliko 3.2) je predstavljen delež žensk v Evropski uniji, ki se po izteku porodniškega dopusta vrnejo na delovno mesto. Iz slike 2.2 spodaj lahko razberemo, da je najpogostejše vedenje po vrnitvi iz porodniškega dopusta nazaj na delovno mesto nadaljevanje dela v enakem obsegu in z enako količino tedenskih ur, kot je bilo to izvajano pred nastopom porodniškega dopusta. V 13 od 21 anketiranih držav, mednje sodi tudi Slovenija (Belgija, Danska, Grčija, Španija, Francija, Irska, Italija, Ciper, Latvija, Luksemburg, Portugalska in Finska), so te izsledke raziskave potrdili vodstveni delavci. V Nemčiji, na Nizozemskem, v Avstriji, na Švedskem in v Veliki Britaniji je bil najpogostejši odgovor, da matere po vrnitvi iz porodniškega dopusta ponavadi delajo s krajšim delovnim časom, sledi pa odgovor da delajo po nespremenjenem ritmu, kakršnega so imele pred nastopom porodniškega dopusta. Predvsem Nemčija in Avstrija, ki po odgovorih sodeč spadata med države t.i. »konzervativnega socialnega režima«, sodita med države, ki izrazito podpirajo delo s krajšim delovnim časom po vrnitvi v službo. Sledi pa skupina držav, kamor sodijo Češka, Madžarska in Poljska, kjer so ravno tako zatrdili, da matere po vrnitvi v službo ohranjajo enak delovni tempo, kot so ga imele pred nastopom porodniškega dopusta. Presenetljiv je tudi naslednji odgovor, da se nekatere matere popolnoma umaknejo iz podjetja, običajno tudi s trga delovne sile v celoti. Teh mater je največ na Češkem, v Avstriji in na Madžarskem. Delo s krajšim delovnim časom je tako najmanj običajno za vse srednjeevropske države, nove članice Evropske unije in za

že prej omenjene tri države, Češko, Madžarsko in Poljsko (Eurostat Statistical books 2009).

Slika 3.2: Delež žensk v EU, ki se po izteku porodniškega dopusta vrnejo na delovno mesto



Vir: Eurostat statistical books (2009).

3.5 IZZIVI, S KATERIMI SE MATERE SOOČAJO, KO SE PO IZTEKU PORODNIŠKEGA DOPUSTA VRNEJO NA DELOVNO MESTO

Občutki, ki prevevajo matere po izteku porodniškega dopusta in vrnitvi na delo, so ponavadi zaskrbljujoči, matere občutijo strah. Večina mater se vrne nazaj na delo, ko njihovi novorojenci še ne dopolnijo prvega rojstnega dne (Kocjan 2011). Če se pravilno pripravimo v naprej, je lahko materam omogočena »gladka« vrnitev nazaj na delo, kar zadeva vso družino. Rojstvo otroka lahko pa pomeni tudi preprečitev nadaljnje zaposlitve žensk, tako je vsaj v večini razvitih držav, kamor sodi tudi Slovenija, vendar pa pri nas to običajno ni praksa. Povratak na delovno mesto je največkrat otežen ali nemogoč. Še težje je, če ima ženska več otrok, saj je doba odsotnosti z delovnega mesta predolga. Ženske v času odsotnosti izgubijo stik z delom, izgubijo samozavest in zaupanje v svoje sposobnosti in v tem času ne dopolnjujejo svojega znanja, zato imajo tudi manjše možnosti napredovanja.

Če pa se ženska vendarle odloči nadaljevati z delom, se je prisiljena soočiti z vsemi mešanimi občutki ob povratku na delovno mesto. Na delo se namreč vračamo, ker je bila takšna naša lastna odločitev in ker je to v najboljšem možnem interesu za našo družino, hkrati pa je lahko takšna odločitev dobra tudi za naše otroke. Po mnenju Ameriške akademije pediatrov nekateri otroci postanejo bolj samozavestni in neodvisni, ko so v varstvu varušk oziroma vzgojiteljic, kot pa, ko jih pazijo njihovi starši. Raziskava, ki jo je izvedel Nacionalni inštitut za zdravje otrok in človeški razvoj, je dokazala, da lahko visoko kvalitetno varstvo pomaga otrokom do večjih uspehov kasneje v šoli. Osebno menim, da je razumljivo, da občutimo žalost, ko pustimo svojega otroka v varstvu z nekom drugim, pa naj bo to naš partner ali naša mati. Hkrati pa je prav tako v redu, da zremo v prihodnost k novim izzivom in preživimo nekaj časa brez otroka.

Živimo v svetu, v katerem je vloga žensk v poklicnem svetu vse večja. Delo vidijo kot samouresničevanje sebe in kot njihov osrednji del samoidentitete ženske. Zaposlitev pozitivno vpliva tudi na matere, ker poveča njihovo samozavest, vpliva na njihovo večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z brezposelnimi materami (Ule 2002, 50–21). Stropnikova (2000, 37) ugotavlja, da se v Sloveniji večina mater (in očetov) tudi po starševskem dopustu vrne nazaj na delovno mesto:

- 80,2% mater dela isto število ur ali celo več,
- 5,9% mater dela manj ur,
- 6,6% jih začasno preneha delati, a nadaljujejo s plačanim delom kasneje in
- 7,4% mater popolnoma preneha z delom.

Ženske, ki se želijo poklicno uveljavljati, ponavadi ne čutijo potrebe po daljšem starševskem dopustu, morebiti so ga pripravljene podaljšati za tri mesece, vendar pa želijo biti med odsotnostjo na tekočem z dogajanjem v službi. Željo po podaljšanem dopustu lahko interpretiramo kot željo po pobegu iz manj prijetne realnosti, kar pa vsekakor ni primerna rešitev in upajmo, da tudi ne postane. Pojavi se želja po bolj fleksibilnem starševskem dopustu, kar pomeni, da bi se lahko starša brez ovir dogovarjala glede izrabe starševskega dopusta, kadarkoli in za kolikor dolgo časa bi želela, seveda v skladu z zakonskimi omejitvami (Ule 2002, 108). Zelo smiselno pa bi bilo tudi, če bi se matere pogosteje odločale za delo s krajšim delovnim časom, saj je ta praksa v Sloveniji zelo slabo razvita. To bom poskušala potrditi tudi s hipotezo v

nadaljevanju magistrske naloge. Pogoj je seveda to, da se ustvarijo primerne razmere za boljše možnosti izkoriščanje te fleksibilne oblike dela. Dejstvo je, da bi s tem lahko rešili več problemov hkrati. Otrok, ki je vsaj nekaj ur na dan v javnem varstvu, se začne socializirati, vseeno pa preživi še veliko časa z materjo. Prav tako ženska, ki preživi vsaj nekaj časa v službi, ohranja stike s podjetjem, se počasi fizično pripravlja in se kasneje lažje vključi v zaposlitev s polnim delovnim časom.

Ko se mati po porodniškem dopustu vrne nazaj na delo, ponavadi pride doma do nove delitve del in nalog. Zahteve zaposlene matere se nevidno spremenijo, hkrati pa spremenijo tudi ravnovesje med materjo, njenim partnerjem in otrokom. Zagotovo smo matere glavni steber doma v času porodniškega dopusta, naši partnerji pa imajo doma sekundarno funkcijo – tako pri skrbi za otroka kot pri domačih opravilih. Količina opravil se je za mater močno povečala v primerjavi z opravili v času pred nosečnostjo in napočil je čas nove delitve domačih opravil. Z izgubo kontrole nad domačimi opravili, in to ravno v trenutku, ko smo oddali otroka v varstvo tujcu, je lahko stanje, s katerim se zelo težko soočamo. Moje osebno mnenje je, da se je o stiskah in težavah potrebno na glas pogovarjati, pa ni važno, s kom in kdaj. Važno je le, da premostimo negativne misli o tem, kako ne zmoremo in kako se nam je vse nakopičilo. To je seveda bistveno za naše in otrokovo zdravje. Zelo pomembno je tudi, da za otroka najdemo varuško, ki ji popolnoma zaupamo.

Vnovični prevzem delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti lajšata predvsem dva ukrepa (Černigoj Sadar 2007, 138):

- obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh ter vabila na sestanke in
- programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto.

Po daljši odsotnosti z dela je za delavca vrnitev lahko zelo stresna, za podjetje pa lahko to pomeni tudi večje izgube človeškega kapitala, zato je pomembno in dobrodošlo, da zaposleni ohranja stike s podjetjem tudi med svojo daljšo odsotnostjo, kar lajša vrnitev na delovno mesto in vnovični prevzem delovnih nalog. Oseba, ki je dalj časa na porodniškem dopustu, se lahko v tem času tudi strokovno izpopolnjuje. Lahko so ji posredovane informacije o novi zakonski in drugi ureditvi na konkretnem

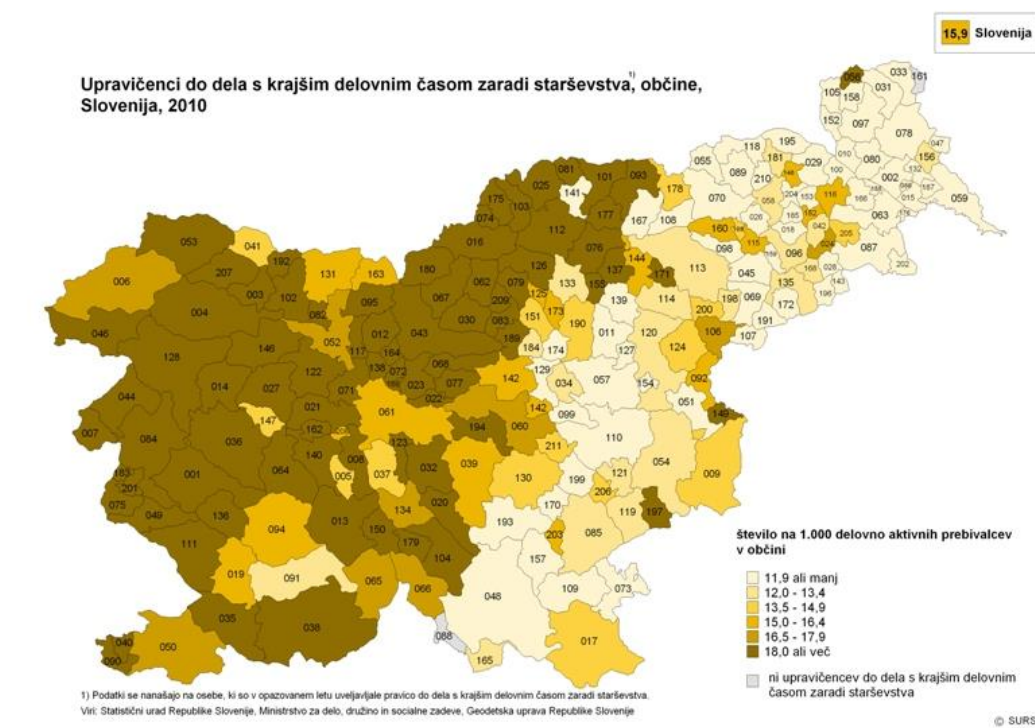
delovnem področju in o njenem uresničevanju v podjetju. Po daljši odsotnosti zaradi družinskih obveznosti bi morali tem osebam z vnovičnim ali dodatnim usposabljanjem pomagati, da bi dosegle tako raven znanja in veščin, kakršna je bila pred odsotnostjo (Černigoj Sadar 2007, 142).

V nadaljevanju predstavljam izziv – zaposlovanje s krajšim delovnim časom, ki v Sloveniji ne predstavlja izrazitega vzorca zaposlenih žensk. Leta 2014 je s krajšim delovnim časom delalo 12% žensk, medtem ko je takšna fleksibilna oblika dela pogosta v nekaterih državah Evropske unije, zlasti na Nizozemskem, kjer je leta 2014 kar 76,7% žensk delalo s krajšim delovnim časom. V celotni Evropski uniji je leta 2014 skoraj tretjina (32,2 %) zaposlenih žensk, starih od 15 do 64 let, delala s krajšim delovnim časom (Eurostat 2015). Podatki, ki sem jih pridobila na Statističnem uradu Republike Slovenije kažejo (glej Sliko 3.3 spodaj), da je v Sloveniji pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva leta 2010 uveljavilo okoli 13.000 upravičencev, to je približno 16 upravičencev na 1.000 delovno aktivnih prebivalcev. Več kot toliko jih je bilo v 95 občinah, med temi pa največ, več kot 30 na 1.000 delovno aktivnih prebivalcev v občinah Luče (35), v občinah Gorenja vas – Poljane in Ljubno (v vsaki po 34), Prevalje (32), Gornji Grad (31) ter Komenda (nekaj nad 30). Najmanj upravičencev do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva na 1.000 delovno aktivnih prebivalcev pa je bilo večinoma v občinah pomurske in podravske statistične regije – v občinah Cankova in Turnišče (v vsaki po 2), Odranci (3), v občinah Sveti Jurij v Slovenskih goricah, Šalovci in Velika Polana pa po 4 upravičenci. V dveh majhnih in prebivalstveno šibkih občinah – Hodoš in Osilnica – v tem letu ni bilo nobenega upravičenca do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (Statistični urad RS 2010). Neuradno lahko trdimo, da bi ženske seveda želele delati s krajšim delovnim časom, še posebej do otrokovega tretjega leta starosti, v podjetjih pa so te prakse prej izjema kot pravilo. Korektno bi bilo, če bi ženske izkoristile to možnost in bi bile v službi brez kakršnihkoli posledic. Moja osebna ocena je, da temu ni tako. Takoj so okarakterizirane, da postavljajo družino pred kariero, da so v službi manj učinkovite in manj predane delu. Zadeve na tem področju se vsekakor spreminjajo, in to na bolje, a bo potrebno še precej časa, da se bodo stvari postavile na svoje mesto. Mogoče kdaj pridemo celo do te stopnje, da bodo tudi očetje popolnoma enakovredni materam in se bodo tudi oni odločili za delo

s krajšim delovnim časom, tako kot je skoraj že praksa, da so prisotni pri porodu svojega otroka, kar pred leti nikakor ni bilo običajno.

V nadaljevanju magistrske naloge bom to področje obdelala tudi na podlagi odgovorov, ki sem jih prejela iz svojega anketnega vprašalnika. Zanimivo bo videti, kakšno mišljenje o delu s krajšim delovnim časom imajo anketirane slovenske matere.

Slika 3.3: Upravičenci do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, občine, Slovenija



Vir: Statistični urad RS (2010).

3.5.1 Obravnave nosečnosti in starševstva na delovnem mestu na Nizozemskem, v Veliki Britaniji in v ZDA

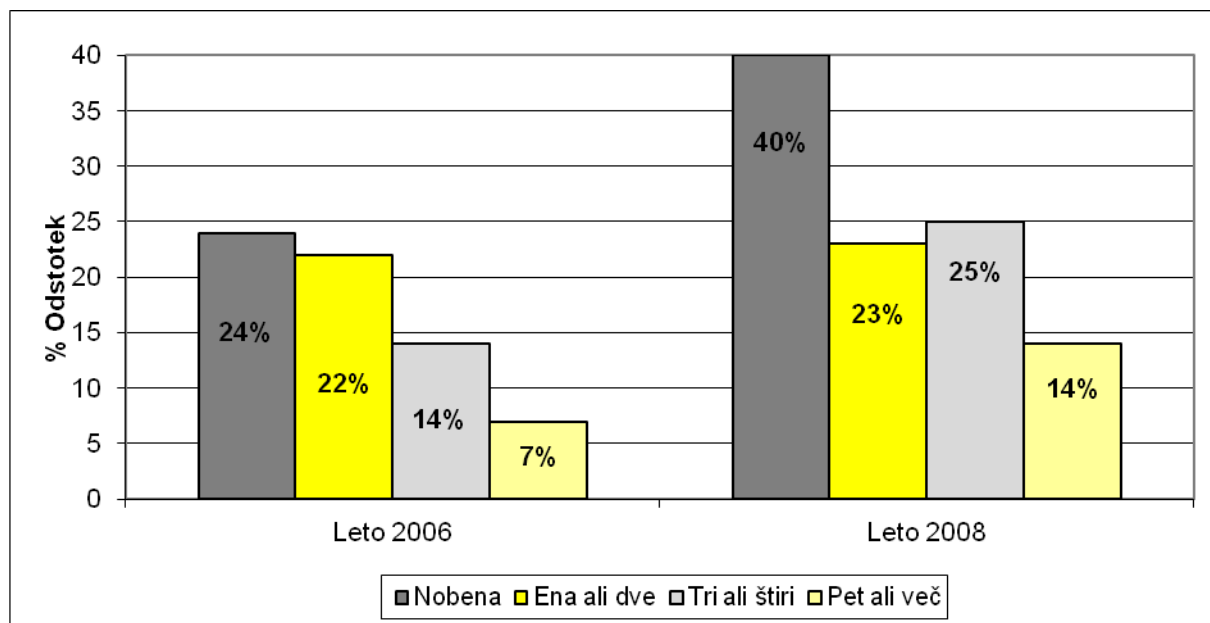
V nadaljevanju predstavljam, s katerimi izzivi starševstva in nosečnosti na delovnem mestu se spopadajo drugod po Evropi in v svetu, natančneje na Nizozemskem in v Veliki Britaniji ter v ZDA.

Nizozemska je lep primer nudenja pomoči staršem s strani delodajalca. Tam so se težavam med delodajalci in zaposlenimi izognili tako, da veliko podjetij mladim staršem raje sofinancira vrtce, kot pa da bi izgubili delovno silo. Zavedajo se, da je to za njih bolj ugodno, kot če npr. mater odpustijo in zaposlijo novega delavca, zaposlitev novega delavca namreč s seboj prinese še dodatne stroške, saj se mora slednji uvesti in učiti novega dela. Tudi številne študije kažejo, da ima organizirana predšolska vzgoja otrok v bližini podjetij pozitivne posledice za delodajalce (večja delovna vnema, nižja odsotnost z dela in lažje pridobivanje potrebnih delavcev). V Sloveniji je tega še zelo malo. »Kot na področjih večine drugih socialnih storitev tudi v primeru vzgoje in varstva otrok ekonomski interesi podjetij, ki bi spodbujali večje angažiranje pri financiranju in organiziranju teh programov, praviloma niso izraziti« (Stropnik 1997, 88).

Žalostno pa je dejstvo, da po svetu, natančneje v ZDA in Veliki Britaniji (v nadaljevanju VB), prihaja do neprimerne obravnave nosečih žensk na delovnem mestu. Žal je nepravilno obravnavanje nosečih delavk v VB in ZDA tako pogosto, da ga je Mäkelä (2005) označil s pojmom »vsakdanje«. V VB do 30.000 nosečih delavk vsako leto občuti diskriminacijo na delovnem mestu. Zanimivi podatki o doživljanju nepravilnega obravnavanja v času nosečnosti so razvidni tudi iz slike 3.4, ki je razložena v nadaljevanju. EOC (2005) opozarja, da so noseče delavke na vodstvenih položajih še posebej ranljive in občutljive ob takšnih nepravilnih obravnavah in da je te potrebno jemati zelo resno, jih tudi primerno obravnavati ter se jim poskušati izogibati. Od leta 1990 naprej so raziskave znotraj organizacij pokazale izredno nizko cenjenost nosečih delavk s strani njihovih sodelavcev. V primerjavi z ne nosečimi delavkami so bile označene kot manj kompetentne, (Corse in drugi 1990). Nekoliko starejša avtorja, Gueutal in Taylor (1991), pa sta raziskala, kako lahko delavčeva predvidevanja o sposobnostih nosečih kolegic privedejo tako daleč, da jih izključijo iz delovnih projektov zaradi nosečnosti, saj so po mnenju kolegov v tem stanju manj produktivne in posledično zmanjšujejo učinkovitost celotne ekipe. V starejši študiji Corse (1990) je bila po mnenju ocenjevalcev nosečnost razlog za zmanjšanje intelektualnih in vodstvenih kompetenc nosečih delavk, prav tako pa naj bi se zmanjšale njihove vodstvene zmožnosti v primerjavi z ne nosečimi delavkami. Istočasno so ocenjevalci obeh spolov predvidevali, da so noseče vodstvene delavke prikaz idealnih kvalitiet mater, med katere spadajo nežnost in nesebičnost (Miller

2005). Zanimiv je podatek, ki ga je navedel nekoliko starejši avtor, za katerega menim, da v določenih situacijah velja še danes. Čeprav so bila raziskovalna pričakovanja, da naj bi bile noseče ženske bolj simpatične in vzgojno naravnane, se je na koncu izkazalo, da so bile te ocenjene kot močno ukazovalne in avtoritativne (Corse 1990).

Slika 3.4: Delež mater, ki so v službi pred zadnjim porodniškim dopustom večkrat doživele krivično obravnavo glede situacij osebne narave



Vir: Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey (2009–2010).

Zanimivo je spoznanje, da je občutek krivične obravnave močno povezan s številom situacij osebne narave na delovnem mestu, kot nam prikazuje slika 3.4 in da je vpliv situacij osebne narave oziroma družini prijaznih ukrepov na izkušnje nepravilne obravnave različen med letoma 2006 in 2008. Rezultati izhajajo iz raziskave, ki je bila narejena v Veliki Britaniji med letoma 2009 in 2010. Vzorec je zajemal osebne intervjuje z 2.031 materami, ki so rodile leta 2006 ali 2008. V letu 2006 je visok delež žensk (24%), ki niso občutile nobenega nepravilnega ukrepa na delovnem mestu v času nosečnosti. 7% mater je mnenja, da so občutile kar pet ali več nepravilnih ukrepov v povezavi z njihovo nosečnostjo na delovnem mestu. V letu 2008 je zelo velik odstotek žensk, kar 40%, ki na delovnem mestu niso občutile nobenega nepravilnega ravnanja s strani delodajalca, sledijo ženske s 25%, ki so občutile tri ali štiri nepravilne ukrepe, nato tiste, ki so občutile enega do dva nepravilna ukrepa,

teh je bilo 23%, slednje pa so s 14% tiste, ki so občutile pet ali več nepravilnih ukrepov zaradi nosečnosti na delovnem mestu.

V nadaljevanju predstavljam najpogostejše nepravilne ukrepe s strani delodajalca, ki so navedeni tudi v spodnji tabeli 3.1. Iz tabele je razvidno, da je tako v letu 2006 kot tudi v letu 2008 večina mater (89% v letu 2006 in 82% v letu 2008) menila, da niso bile na delovnem mestu deležne nobene neprimerne obravnave zaradi nosečnosti. Tiste, ki so navedle, da so bile deležne nepravilne obravnave, pa so izpostavile naslednje ukrepe: neprimerne opazke sodelavcev na račun njihove nosečnosti, dodeljena so jim bila neprimerna dela in naloge ali delovne obremenitve, odvrčali so jih od obiskovanja starševskih predavanj v okviru delovnega časa, nepravilno so jih kritizirali glede izvedbe del in nalog, nekatere pa so bile deležne ustrahovanj s strani nadrejenih.

Tabela 3.1: Tipi nepravilnega vedenja/obrnave nosečih delavk v službi pred nastopom porodniškega dopusta

Matere, ki so bile zaposlene pred nastopom porodniškega dopusta		
Oblika nepravilne obravnave:	Leto rojstva otroka	
	2006%	2008%
- neprijetni komentarji s strani delodajalca in sodelavcev	4	5
- dobljena neprimerna dela in zadolžitve	5	4
- nespodbujanje k obisku šole za starše med delovnim časom	2	3
- nepravilno kritiziranje ali ocenjevanje izvedbe nalog v službi	2	3
- postavljene so bile na stranski tir	2	3
- onemogočen dostop do izobraževanj, do katerih bi drugače bile upravičene	1	3
- tako neprimerna obravnava, da so morali zapustiti službo	2	2
- ustrahovanje s strani nadrejenih/uprave	0	2
- ostali specifični odgovori	2	2
- znižanje plače in nagrad	1	1
- zvišanje plače in nagrad, ki je bilo manjše, kot so dobili kolegi	1	1
- izostanek pri možnostih napredovanja	0	0

- nobene	89	82
----------	----	----

Vir: Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey (2009–2010).

V spodnji tabeli (glej Tabelo 3.2) so navedene težave, ki so jih imele matere zaradi obvestila delodajalca, da so noseče. Tovrstni podatki so spodbudni, saj matere v veliki večini (82% v letu 2006 in 81% v letu 2008) niso imele nobenih težav z delodajalcem. Pri peščici, ki je imela težave, so te izvirale iz neznanja delodajalca o nastopu in vseh pravicah, povezanih z nastopom porodniškega dopusta, nekateri delodajalci pa so ženske spodbujali k predčasnemu nastopu porodniškega dopusta oziroma nastopu bolniškega staleža pred porodniškim dopustom.

Tabela 3.2: Težave z delodajalcem, ki so posledica porodniškega dopusta

Matere, ki so bile zaposlene pred nastopom porodniškega dopusta		
Težave, ki so jih imele matere z delodajalcem:	Leto rojstva otroka	
	2006%	2008%
- pomanjkanje znanj delodajalca o porodniškem dopustu in vseh pripadajočih ugodnostih	13	16
- nezadovoljstvo delodajalca zaradi nastopa porodniškega dopusta	2	3
- delodajalec spodbuja k nastopu porodniškega dopusta predčasno, pred dejanskim datumom nastopa	3	3
- spodbujanje naj gre na bolniško pred nastopom porodniškega dopusta	3	2
- pritisk zaradi obvestila o nosečnosti	1	1
- ostale težave	0	0
- nobenih težav	82	81

Vir: Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey (2009–2010).

3.6 ODZIVI DELODAJALCEV PO VRNITVI MATERE NA DELOVNO MESTO

Po mnenju Kocjanove (2011) ima vodstvo podjetja le redko posluh za žensko vprašanje. Menedžer se je prisiljen soočiti s konkurenco, posledično minimizirati

število zaposlenih in s tem zmanjšati stroške poslovanja. V podjetništvu so tako zaposleni ambiciozni, sposobni in agresivni ljudje, ki se ne ukvarjajo s socialnimi vprašanji zaposlenih. Veliko žensk je prisiljenih podpisati izjavo, da nekaj let ne bodo rodile, torej ne bodo na bolniški zaradi nege otroka in podobno, ker vsi ti izostanki pomenijo za delodajalca odvajanje prispevkov za plačo kljub odsotnosti zaposlenega in iskanje ustrezne zamenjave v kadrih. V želji po zmanjšanju stroškov se delodajalci pogosto zatekajo k racionalnim ukrepom, ki pogosto prizadenejo ženske celo do te mere, da se morajo pogosto odločati med poklicem in družino. Kljub velikim prizadevanjem in spremembam proti diskriminaciji žensk v zadnjih letih se naša družba vendarle spreminja le počasi, pa vendar se še danes ženske težko uveljavijo v poklicu, v mnogih primerih imajo tudi slabše možnosti napredovanja kot moški. V veliki meri še vedno prevladuje prepričanje, da so ženske nezanesljiva delovna sila, predvsem zaradi njihove naravne danosti, torej rojevanja. Očetje se raje posvečajo svojemu poklicu in karieri, kar jim prinaša zadovoljstvo, moč in pa vsekakor boljši dohodek kot materam. Veliko žensk se po rojstvu otroka tudi vrne na svoje delovno mesto in marsikatera se sooča s svojimi in tujimi očitki. Take in podobne izjave pripomorejo k diskriminaciji žensk, saj so očetje avtomatično razrešeni vsakršne odgovornosti, ki jo imajo pri vzgoji otrok. Pogosto pa je zaposlenost ženske nujna za preživetje družine, zato družba ne more in ne sme prepričevati ženske, da je slaba mati, ker je zaposlena in zato veliko časa odsotna pri vzgoji otrok. Poleg tega se matere soočajo tudi s težavo odsotnosti z dela v primeru bolezni otrok, še posebej tiste, ki si ne morejo privoščiti varuške ali pa nimajo sorodnikov, ki bi skrbeli za nego otroka.

Glavni problem pri ponovni vključitvi v službo predstavlja ženskam delo preko polnega delovnega časa, kar pa je v zadnjem času vedno pogostejši pojav. Neredki so primeri, ko delodajalec na primer vidi, da bo delavka, ki res ni ozaveščena in informirana, odšla na porodniški dopust, delodajalec pa njeno neboljnost izkoristi, da se je znebi in ji izda sklep o prenehanju delovnega razmerja. Večkrat delodajalci kot »mehanizem zaščite pred ženskami« uporabljajo tudi delovno razmerje za določen čas. Težavo predstavljajo tudi nizke plače. To so težko rešljivi problemi celo za tiste, ki imajo visoko izobrazbo, še bolj pa za tiste, ki imajo srednjo, poklicno šolo ali pa so sploh brez izobrazbe. Jasno je, da bodo ženske v takem položaju najprej pomislile: »Zdaj ni primeren čas za otroka.« Vendar pa je prijav zoper kršitelje zelo

malo, ker posamezniki čutijo strah pred izgubo delovnega mesta. Pravice zaposlenih so tako pogosto zamolčane.

3.6.1 Organizacija in (so)financiranje otroškega varstva

V to skupino sodijo naslednji ukrepi (Černigoj Sadar 2007, 138):

- lastni vrtec za predšolske otroke,
- rezervacija/zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva,
- vavčerji za otroško varstvo,
- pomoč pri iskanju otroškega varstva,
- organizacija otroškega varstva,
- organizacija otroškega varstva v nujnih (nepredvidljivih) primerih,
- organizacija varstva šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki (če starši takrat delajo), pozno popoldne ali dopoldne (če takrat ni pouka) in
- (delno) kritje/subvencioniranje stroškov otroškega varstva.

V večini držav Evropske unije, in Slovenija tukaj ni nikakršna izjema, je otroško varstvo v rokah države. Vloga podjetij pri zagotavljanju ali financiranju otroškega varstva je tako skoraj ničelna ali pa je sploh ni, z izjemo nekaterih večjih podjetij, predvsem bank, bolnic in tudi večjih industrijskih podjetij. V Grčiji, Franciji, Luksemburgu, Veliki Britaniji in tudi pri nas večja podjetja (npr. Lek, Halcom in GEN-I) ponujajo varstvo otrok ali pa nudijo pomoč pri iskanju in plačevanju varstva. V Franciji je leta 2005 224 podjetij zagotovilo 7,5% vseh otroških vrtcev v državi. Na Nizozemskem je otroško varstvo pod okriljem vlade, delodajalcev in delojemalcev. Vlada je zlasti z zakonodajo in davčnimi ugodnostmi motivirala delodajalce k vzpostavitvi otroških vrtcev (Plantega in Remery 2005, 6). V Veliki Britaniji je leta 2007 določeno obliko otroškega varstva ali podporo v ta namen zagotovilo 18% delodajalcev (v primerjavi z letom 2003 se je prispevek delodajalcev na tem področju več kot podvojil, leta 2003 je znašal zgolj 8%). Tudi delež zaposlenih, ki so bili deležni ugodnosti tega ukrepa, je v štirih letih narasel, in sicer iz 25% v letu 2003 na 45% v letu 2007. 62% delodajalcev je bilo staršem v finančno podporo pri plačevanju storitev, 18% podjetij pa je staršem nudilo varstvo v lastnem ali kakšnem drugem

vrtnu. Pravo evforijo pa so na področju vrtčevskega varstva prinesli t.i. vavčerji za otroško varstvo. Z njimi se je močno povečal delež finančnih pomoči s strani delodajalcev v primerjavi z letom 2003. Po pridobljenih podatkih se je pokazalo, da so podjetja in organizacije v javnem sektorju omogočila zaposlenim skoraj dvakrat več ukrepov organizacije in (so)financiranja varstva kot podjetja v zasebnem sektorju. Potrdilo se je tudi, da večja podjetja (s 100 ali več zaposlenimi) ponujajo več ukrepov kot manjša podjetja oziroma je od velikosti podjetja odvisno, koliko ukrepov ponuja svojim zaposlenim (Hayward 2007, 57). Kot je že bilo omenjeno, je pri nas eno redkih podjetij, ki omogoča svojim zaposlenim vrtec za njihove otroke, farmacevtsko podjetje Lek d. d. Pri zaposlenih je cenjeno predvsem zaradi bližine (Turk, 2008).

V Veliki Britaniji je dobro sprejet in poznan sistem žrtvovanja dela plače za nedenarne ugodnosti. Da se žrtvuješ delu plače pomeni, da se odpoveš pravici do prejemanja dela svoje pogodbene plače v zameno za kakšno nedenarno ugodnost, ki ti jo ponudi delodajalec (na primer: službeni računalnik, avto, mobilni telefon in varstvo otrok). Zelo cenjen ukrep lajšanja usklajevanja dela in družine s strani delodajalca so že prej omenjeni vavčerji za otroško varstvo. Vavčerji so pobuda vlade, s katero želi pomagati zaposlenim staršem pri stroških otroškega varstva. Delavec žrtvuje del svoje denarne (obdavčene) plače v zameno za vavčerje za otroško varstvo, ki so izvzeti iz prispevka za nacionalno zavarovanje in plačila davkov. Za delavca to pomeni, da del zaslužene plače ne bo razdeljen med izplačano plačo in prispevke za državo, ampak bo v celotnem znesku prejel vavčer za otroško varstvo. Ukrep je voden tudi za delodajalca, saj z njim nima nobenih dodatnih stroškov (Childcare Vouchers – For Your Benefit, 2008).

Druge storitve, ki jih podjetje lahko nudi za družine svojih zaposlenih so svetovanje v zvezi z družinskimi zadevami, ponudba gostinskih storitev in kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih (Černigoj Sadar 2007, 138).

Hoffmann in Solbrig (2003, 11) kot tretje veliko področje družini prijaznih ukrepov omenjata družinski servis in družinsko pomembne informacijske ter svetovalne ponudbe, med njimi so najbolj razširjeni zdravstveni programi in preventiva. Leta 2002 je 12,7% nemških podjetij ponujalo omenjene ugodnosti, 7,7% podjetij je

ponujalo hrano za otroke delavcev v menzi podjetja, 4% podjetij pa so zaposlenim zagotavljali družinski servis, ki staršem pomaga pri pranju, likanju, čiščenju in delih na vrtu. V reviji The Economist menijo, da bi podjetja lahko plačevala za gospodinjske storitve in varstvo otrok svojih vodstvenih delavk, da bi jih le obdržala v službi (Helping Women to the Top, 2005).

3.6.2 Dodatni prosti dnevi

Nekatera podjetja pomagajo svojim zaposlenim pri usklajevanju dela in družine tudi tako, da jim omogočajo (Černigoj Sadar 2007, 139):

- plačan ali neplačan dodaten dopust za nego (bolnega) otroka ali družinskega člana,
- plačano ali neplačano odsotnost zaradi drugih družinskih obveznosti (npr. odsotnost staršev na prvi šolski dan, odsotnost staršev prvi teden ob uvajanju otroka v vrtec),
- neplačan dopust med šolskimi počitnicami,
- neplačano načrtovano daljšo odsotnost (npr. zaradi daljše nege bolnega otroka ali po operaciji) in
- zagotovljen dopust v času božičnih praznikov za zaposlene z otroki.

Leta 2005 je skoraj 80% delovno aktivnih prebivalcev, starih od 15 do 64 let, lahko dobilo kakšen prost dan zaradi družinskih obveznosti, manjkajoče delovne ure pa pozneje nadomestilo z dodatnim delom. Ta delež je bil precej večji pri samozaposlenih osebah in pomagajočih družinskih članih kot pri zaposlenih osebah. Večjih razlik med moškimi in ženskami glede tega ni bilo zaznati (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, 3).

Med letoma 2004 in 2005 je bilo zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana z dela odsotnih 104.000 delovno aktivnih prebivalcev. Med njimi je bilo nekoliko več žensk kot moških. Skoraj tri četrtine teh delovno aktivnih prebivalcev je zaradi nege družinskega člana vzelo bolniški dopust, najmanj 13% pa jih je za skrb družinskega člana uporabilo proste ure (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, 4). Avstralska raziskava kot četrti pomembni ukrep

izpostavlja odsotnost z dela zaradi bolezni družinskega člana. V anketi je le 4% zaposlenih poročalo, da v primeru bolnega družinskega člana niso mogli koristiti prostega dne. Ukrep ima različne oblike: plačan izredni dopust za nego družinskih članov, ki je bil na voljo 17,7% delavcev, lasten dopust ali bolniška zase, ki ga je v primeru bolnega družinskega člana koristilo okrog 40% delavcev, 15,9% jih je prosti čas nadomestilo z delom, neplačan dopust je koristilo 33,3% delavcev, 7,2% jih je poročalo o drugih oblikah odsotnosti z dela, 3,8% pa te možnosti sploh ni imelo, vendar pa se je izkazalo, da preostalih 96% s tem ukrepom nima le dobrih izkušenj. Delodajalci so se sicer strinjali s tem, da delavec vzame prosto, vendar so od njih zahtevali, da vzamejo neplačan dopust, plačan dopust ali bolniško zase, kar pa vpliva na dohodke in dejansko odločitev delavca, ali bo ukrep sploh koristil. Oblika dopusta, kakršna je izredni plačan dopust za nego družinskih članov, je sicer prednost za zaposlene, vendar pa podjetjem predstavlja velik strošek (Gray in Tudball 2002, 3–4).

3.7 TRAJANJE STARŠEVskega DOPUSTA V DRŽAVAH PO SVETU IN V EVROPSKI UNIJI – PRIMERJAVA

Trajanje starševskega dopusta med državami v Evropi in drugod po svetu močno razlikuje. Daleč največ dopusta ima Švedska, kar 68 tednov. V Sloveniji materam pripada 12 mesecev, so pa tudi države, ki nimajo nič plačanih dni za starševski dopust, npr. ZDA (Jerič 2013).

Starševski dopust zajema različne vrste dopusta, in sicer: (a) materinski dopust, (b) očetovski dopust in (c) starševski dopust, obstaja pa tudi posvojiteljski dopust. Vsem oblikam je skupno to, da gre za pravico do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, letnica 2013).

Razlike v zagotavljanju pravic novepečenim staršem po svetu so zelo velike. Matere v Sloveniji (vsaj tiste z redno zaposlitvijo) se glede na dolžino trajanja starševskega dopusta nikakor ne morejo pritoževati, saj imamo zagotovljenih kar 52 tednov (oziroma eno leto) plačanega dopusta. Prve tri mesece prejmemo 100-odstotno

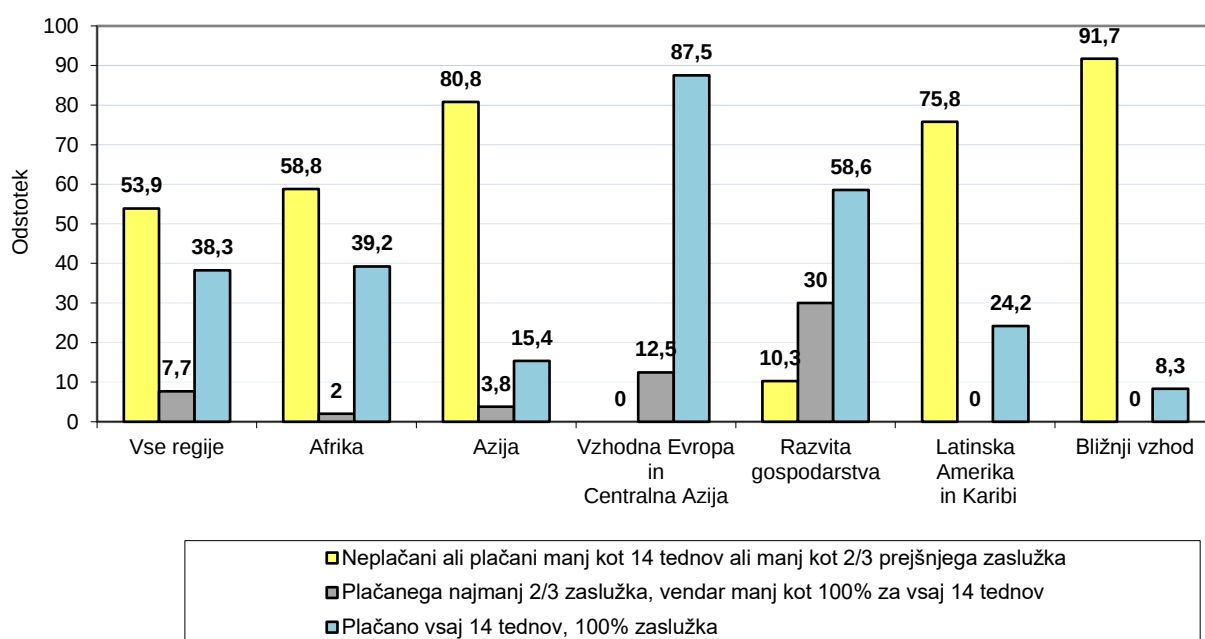
nadomestilo plače, ostalih 9 mesecev pa 90-odstotno. Število trajanja dopusta je v primerjavi s številnimi državami dolgo pri čemer ne govorimo zgolj o tistih v razvijajočem se svetu, ampak tudi v primerjavi z marsikatero državo z višjo življenjsko ravnjo. Prav tako smo upravičeni tudi do ostalih pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo, kot so:

1. že zgoraj omenjeni dopust,
2. nadomestilo,
3. pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
4. pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok in
5. nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.

Mednarodna organizacija za delo (ILO), ki sodi v sklop organizacij Združenih narodov, je v poročilu *"Maternity Protection At Work"* iz leta 2010 ugotovila, da je na svetu 51 odstotkov držav, ki materam zagotavljajo porodniški dopust v dolžini najmanj 14 tednov. Gre za standard, ki ga je s konvencijo 183 postavila ta organizacija. 20 odstotkov držav zagotavlja porodniški dopust, ki je dolg 18 tednov ali več, v tretjini držav pa se morajo matere vrniti na delovno mesto že po 12- do 13-tedenski odsotnosti. V 14 odstotkih držav je stanje še slabše, lahko bi rekli, zaskrbljujoče. Matere se morajo vrniti na delo že po manj kot 12-tedenski odsotnosti zaradi poroda (Jerič 2013).

V skoraj vseh državah po svetu oziroma natančneje kar v 178 državah (glej Sliko 3.5) materam, ki so pred nastopom porodniškega dopusta bile zaposlene, pripada nadomestilo v višini med 75 in 100 odstotki njihove povprečne plače. V 54 državah pa so starševskega nadomestila deležni tudi novopečeni očetje (Jerič 2013).

Slika 3.5: Razmerje med plačanim, delno plačanim in neplačanim starševskim dopustom po regijah



Vir: ILO (2015).

Zanimivo je dejstvo, da so poleg nekaterih skandinavskih držav najbolj starševsko socialne države srednjeevropske države. Pravice, ki so jih deležne matere na Češkem, Slovaškem, v Bolgariji in tudi v Sloveniji, so veliko večje kot v zahodni Evropi, kjer veliko držav pozna le nekajmesečno odsotnost zaradi porodniškega dopusta. Vse najrazvitejše države na svetu z izjemo ZDA – države članice Evropske unije, evropske države, ki niso del Evropske unije ter članice skupnosti Commonwealth zagotavljajo minimalni standard, ki je vsaj 14 tednov plačanega porodniškega dopusta (Jerič 2013).

Starševstvu so naklonjene tudi srednjeevropske države. Tam je trajanje porodniškega dopusta ponavadi daljše od treh mesecev. Za primer navajam Češko, kjer zaposlenim materam pripada 28 tednov porodniškega dopusta, ki ga začnejo od šest do osem tednov pred predvidenim datumom poroda. V tem času jim pripada nadomestilo v višini 70 odstotkov plače, kar je v primerjavi s Slovenijo manj ugodno. Čehinje imajo možnost odločitve za dodatni starševski dopust, ki lahko traja dve, tri ali kar štiri leta. V tem času dobivajo nadomestilo v višini okoli 440, 300 oziroma 180 evrov mesečno, odvisno od dolžine podaljšanega dopusta. Za dalj časa kot podaljšajo dopust, nižje nadomestilo prejmejo. Ta čas se lahko zaradi dvojčkov ali novih potomcev še podaljša. Starševski dopust lahko vzame kateri koli izmed staršev ali kar oba hkrati, a v tem primeru nadomestilo dobiva le eden. Običajno starševski dopust vzame partner z nižjimi prihodki. Podobno velja za Slovaško, kjer ni nenavadno, da matere po rojstvu otroka ostanejo doma kar tri leta. V prvih dveh letih jih država podpira z 256 evri mesečno, v zadnjem letu pa se ta znesek zniža na 164 evrov. Podoben model je uveljavljen v Avstriji, kjer ženske prav tako lahko izbirajo med eno- in triletno odsotnostjo z dela zaradi naraščaja (Jerič 2013).

Po urejenosti in ugodnostih starševske politike so v ospredju skandinavske države, predvsem Švedska in Norveška, ki tudi sicer slovijo po svojem modelu socialne politike. Švedska staršema zagotavlja kar 16 mesecev oziroma 480 dni plačanega dopusta za vsakega otroka. Partnerja lahko teh 480 dni uporabita fleksibilno. V celoti ali pa sploh ne, lahko si jih popolnoma prosto razdelita med seboj in porabita, kadar koli želita, dokler otrok ne dopolni osem let. To v praksi pomeni, da je lahko na primer en izmed staršev doma pol leta, odide v službo za dve leti, je nekaj tednov spet doma in tako naprej. Od prvega do zadnjega dne starševskega dopusta dobivajo nadomestilo v višini 80 odstotkov svoje plače, ne glede na to, ali gre za mater ali očeta (Jerič 2013).

Kako pa je drugod po svetu in na drugih celinah? Izmed 50 afriških držav jih skoraj polovica (48 odstotkov) zagotavlja porodniški dopust v dolžini najmanj 14 tednov, v 34 odstotkih držav pa so zaposlene matere lahko doma od 12 do 13 tednov. Le v eni izmed petih afriških držav je porodniški dopust krajši od 12 tednov. Najbolje je poskrbljeno za Južnoafričanke, ki lahko po rojstvu ostanejo doma štiri mesece, najslabše pa so urejene razmere v državah Lesoto in Svazi na jugu, kjer materam ne

pripada niti dan porodniškega dopusta. Izmed držav, ki takšen dopust poznajo, je najbolj "neradodarna" Tunizija s 30-dnevnim porodniškim dopustom (Jerič 2013).

Bližnjevzhodne države so znane po tem, da se morajo tamkajšnje ženske še boriti za enakopravnost ter svoboščine, ki so v zahodnem svetu nekaj popolnoma vsakdanjega. To se pozna tudi pri zagotavljanju porodniškega dopusta, saj sta po podatkih organizacije ILO izmed enajstih bližnjevzhodnih držav le dve –Sirija in Iran dosegata minimalni standard dolžine porodniškega dopusta, torej 14 tednov, v preostalih državah je to obdobje še krajše. Matere niso prav dolgo doma niti v latinskoameriških in karibskih državah, saj je v kar treh četrtinah držav porodniški dopust krajši od 13 tednov, daljši od 18 tednov je le v Čilu, Venezueli in na Kubi (Jerič 2013).

Tudi v Aziji in v tihomorskih državah le redke države dosegajo standard ILA, torej 14 tednov porodniškega dopusta – to so Bangladeš, Mongolija, Singapur in Vietnam, Papua Nova Gvineja pa je celo ena izmed le štirih držav na svetu, kjer ne poznajo plačanega porodniškega dopusta za novopečene matere (Jerič 2013).

Katere pa so tiste države po svetu, ki materam po rojstvu ne nudijo nikakršne denarne pomoči in upravičene odsotnosti z dela? Starševskega dopusta ne poznajo v štirih državah – v Svaziju, Lesotu, na Papui Novi Gvineji in v ZDA.

Združene države Amerike, svetovni hegemon, največja svetovna gospodarska in vojaška velesila, sodijo v četverico držav, kjer so matere po porodu brez vseh pravic. To je v ameriški družbi in medijih že stara tema, na katero opozarjajo številne organizacije in družbe, a ni videti, da bi se v bližnji prihodnosti kaj spremenilo. Lahko Američanke od države sploh pričakujejo kakršnokoli pomoč? Starševsko politiko ureja »*Zakon o starševskem in zdravniškem dopustu*« iz leta 1993, ki 12-tedensko neplačano odsotnost z dela zagotavlja le ženskam, ki so zaposlene v podjetju z najmanj 50 zaposlenimi in ki so na tem delovnem mestu najmanj eno leto, v tem času pa so opravile najmanj 1.250 delovnih ur. Te zahteve po statistikah izpolnjuje približno polovica Američank, ki jih po pretečenih treh mesecih čaka vsaj ista služba, če v tem obdobju že ostanejo brez finančnih sredstev. Drugi polovici, ki te "sreče" nimajo, pa ne pripada nobena podpora. ZDA so torej edina razvita država, ki ne pozna zakonjenega oziroma obveznega plačanega starševskega dopusta.

Ameriška podjetja sicer imajo možnost, da ženskam po rojstvu zagotovijo vsaj nekaj finančne podpore, v zveznih državah Kalifornija in New Jersey pa obstajajo tudi programi, prek katerih novopečene matere dobijo nekaj denarja, a ženskam pogosto ne preostane drugega, kot da vsaj prvih nekaj tednov kombinirajo bolniško odsotnost in dopust, da lahko skrbijo za svojega dojenčka in okrevajo. Druge si tega, da bi ostale doma, preprosto ne morejo oziroma ne smejo privoščiti, saj bi v tem primeru ostale brez službe, neplačani računi pa bi se kopičili. Po podatkih organizacije Save the Children le okoli 16 odstotkov ameriških delodajalcev zagotavlja stoddostotno starševsko nadomestilo za že omenjenih 12 tednov odsotnosti. V javnem sektorju je ta odstotek nekoliko višji v primerjavi z zasebnim. Po vsem napisanem ni nič nenavadnega, da se ZDA izmed 43 razvitih držav, vključenih v Organizacijo za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), uvrščajo na komaj 31. mesto na seznamu držav, ki so najbolj ugodne za naraščaj (Jerič 2013).

V nadaljevanju še pregled dolžine starševskega dopusta v nekaterih drugih državah:

Bolgarija: Starševski dopust traja 410 dni (45 dni pred porodom in 365 dni po porodu). V tem obdobju ženske z najmanj enoletno redno zaposlitvijo prejemajo 90 odstotkov povprečne plače.

Norveška: Staršem pripada 46 tednov starševskega dopusta s 100-odstotnim nadomestilom ali 56 tednov dopusta, med katerim prejemajo 80-odstotno nadomestilo. Država spodbuja tudi vključenost očetov, saj jim pripada kar deset tednov očetovskega dopusta.

Velika Britanija: Ženskam pripada 52 tednov obveznega starševskega dopusta, nadomestilo pa jim pripada za 39 tednov odsotnosti. Oče ali partner lahko izkoristi dva tedna plačanega očetovskega dopusta, oba pa lahko poleg tega zaprosita za največ štiri tedne dodatnega neplačanega dopusta na leto. Ureditev velja tudi za zveze z istospolnimi partnerji.

Kanada: Dolžina dopusta je odvisna od tega, kako dolgo je ženska zaposlena v določenem podjetju. Traja lahko od 17 tednov do enega leta. Delodajalci so zakonsko obvezani, da mater po izteku tega obdobja vzamejo nazaj v službo pod istimi pogoji, kot je delala pred nastopom porodniškega dopusta.

Rusija: Rusinjam po zakonu pripada 140 dni starševskega dopusta (70 dni pred porodom in 70 dni potem), s 100-odstotnim nadomestilom. Matere lahko ostanejo

doma leto in pol, a v tem primeru prejemajo le 40-odstotno nadomestilo. Po izteku tega obdobja jih mora počakati staro delovno mesto.

Francija: Francozinje so ob rojstvu prvega in drugega otroka lahko doma 16 tednov, ob rojstvu vsakega naslednjega pa 26 tednov. Nosečnosti delodajalcu ni treba razkriti vse do odhoda. Tudi njih mora, ko se vračajo nazaj na delovno mesto, pričakati staro delovno mesto.

Nemčija: Nemka mora takoj, ko izve za nosečnost, o tem obvestiti delodajalca in državno zdravstveno zavarovalnico Krankenkasse, ki plača vse njene zdravstvene posege in ostale stvari v zvezi z nosečnostjo in porodom (morebitna zdravila, stroške delodajalca ter nosečniške preglede). Porodniški dopust traja samo 14 tednov.

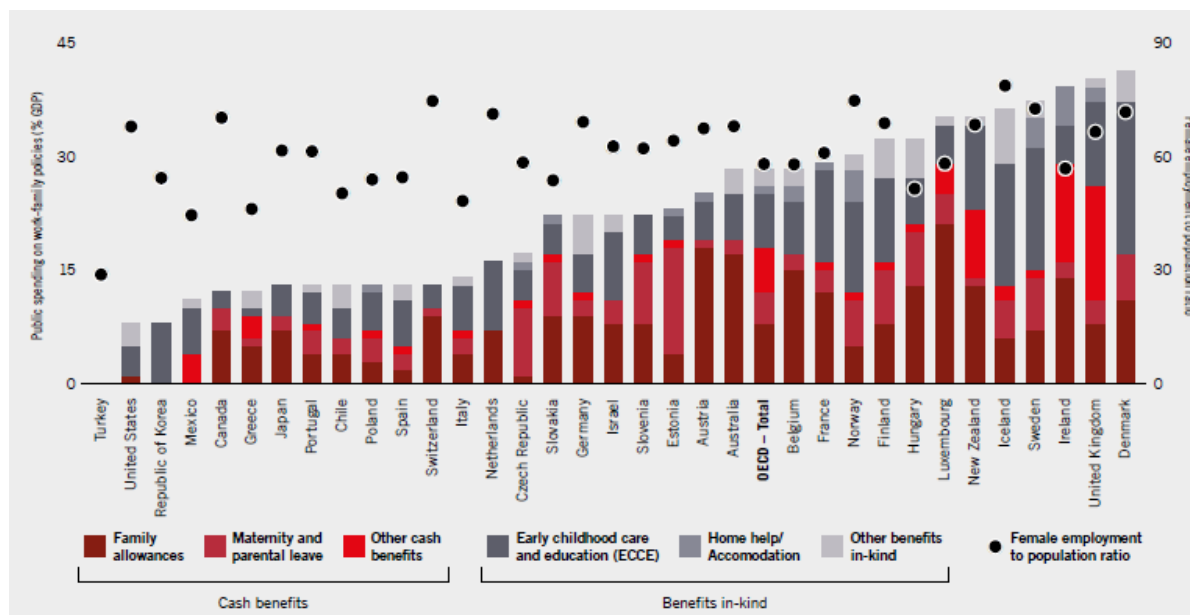
Avstrija: Materam pripada 16 tednov dolg starševski dopust. V tem času prejema mati 100-odstotno nadomestilo.

Hrvaška: Hrvaške matere so lahko doma štiri tedne pred rojstvom in 26 tednov po rojstvu otroka. V tem času prejemajo 100-odstotno nadomestilo. Po izteku tega roka, lahko doma ostanejo še dodatnega pol leta. Tedaj pa prejmejo 80-odstotno nadomestilo. 42 dni po rojstvu otroka lahko skrb za potomca namesto matere prevzame oče, ki mu pripadajo enake ugodnosti kot materi (Jerič 2013).

Ob predstavitvi trajanja starševskega dopusta in deleža nadomestil, ki pripada staršem, se zdi na tem mestu smiselno predstaviti delež javnih sredstev, ki jih 34 držav OECD nameni za družinsko politiko (kot odstotek BDP-ja) in stopnjo ženske zaposlenosti v teh državah (glej Sliko 3.6). V večini držav je javna poraba sredstev na področju družinskih zadev razumljena kot družinski dodatek. V drugih državah, kamor spadata tudi Norveška in Švedska in kjer je delež zaposlenih žensk izredno visok, je večinski delež javnih financ družinske politike namenjen zgodnjemu otroštvu in izobraževanju. Države, prikazane na grafu, si sledijo v zaporedju glede na višino porabljenih javnih sredstev, ki so namenjena družinski politiki. Najmanj sredstev za družinsko politiko nameni Turčija, največ pa Danska. Iz slike spodaj (glej Sliko 3.6) je razvidno tudi, da stopnja ženske zaposlenosti sorazmerno narašča z višino sredstev, ki jih država nameni za družinsko politiko. Medtem ko nekatere države, kot sta na primer Kanada in ZDA, tradicionalno prikazujejo nizko javno porabo družinskih ugodnosti in visoko zaposlenost žensk, je v zadnjih 10 letih v ZDA ženska delovna sila močno upadla. Blau in Kahn (2003) menita, da je pomanjkanje družinske politike v ZDA razlaga za skoraj 30-odstotni upad ženske delovne sile od leta 1990 do 2010

v primerjavi z ostalimi državami OECD, ki so v enakem obdobju povečale porabo javnih sredstev, namenjenih družinski politiki.

Slika 3.6: Javna poraba sredstev namenjenih delovno-družinski politiki in stopnja ženske zaposlenosti v 34 OECD državah



Vir: Eurostat statistical books (2009).

4 CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«

V Sloveniji je odnos do starševstva na delovnem mestu zaskrbljujoč, saj je starševstvo v očeh delodajalca predvsem moteč dejavnik v delovnem procesu in ne vrednota. Posebnost je projekt Razvojnega partnerstva, ki je skupaj s skupnostjo Equal in Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve – MDDSZ, uvedel projekt podeljevanja znaka »Družini prijazno podjetje«, tistim slovenskim podjetjem, ki v okviru svoje politike do zaposlenih ravnajo na način, ki zaposlenim omogoča lažje

usklajevanje materinstva oziroma starševstva s službenimi obveznostmi. Z njim želijo zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih mater in ustvariti družini prijazno politiko v podjetniško kulturo (Mrak 2006).

4.1 PODJETJA, KI UVELJAVLJAJO DRUŽINI PRIJAZNO POLITIKO

Podjetja, ki uveljavljajo družini prijazno politiko, se zavedajo družbene odgovornosti podjetja, t.i. odgovornosti do zaposlenih, po drugi strani pa se tudi od zaposlenih pričakuje, da si bodo po svojih najboljših močeh prizadevali za čim boljše usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Kadar zaposleni ni zmožen usklajevati dela z družinskimi obveznostmi, se to lahko odraža v težji zaposljivosti, manjši možnosti za izobraževanje, napredovanje, zlasti žensk in je lahko vzrok za diskriminacijo na trgu dela.

4.2 UKREPI PODJETIJ PRI USKLAJEVANJU DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI

Z uvajanjem družini prijaznih ukrepov podjetja vlagajo v svojo prihodnost in posledično pričakujejo dolgoročne pozitivne učinke. Ukrepe se lahko izvaja na različne načine. Avtorji ukrepov (v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 137) navajajo naslednje:

❖ *prožne oblike delovnega časa:*

- prožni delovniki – npr. možnost poznejšega prihoda na delo in/ali zgodnejšega odhoda z delovnega mesta in možnost nadaljevanja del med odmorom za kosilo,
- prenašanje viška ali primanjkljaja ur iz enega tedna/meseca v drugega, izraba nadur v obliki plačanega dopusta,
- strnjen delovni teden,
- krajši delovni čas od polnega,
- delitev delovnega mesta – dve osebi zaposleni na istem delovnem mestu, vendar vsaka s polovičnim delovnim časom,
- delo med šolskim letom in

- sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov.

❖ *druge prožne oblike dela:*

- delo na daljavo,
- delo na domu, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na isto ali enakovredno delovno mesto in
- možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno: usklajevanje delovnika s šolskimi obveznostmi otrok.

❖ *ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom:*

- prožnejši starševski dopust, ki omogoča, da sami izberejo način izrabe dopusta in njegovo trajanje, vključno s postopno vrnitvijo na delovno mesto,
- dodaten porodniški dopust, dodaten očetovski dopust, dodaten starševski dopust,
- plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega/starševskega dopusta in
- daljše obdobje od zakonskega, ko je na porodniškem/starševskem dopustu zagotovljena vrnitev na delovno mesto.

❖ *lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti:*

- obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, vabila na sestanke in
- programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto.

❖ *organizacija in (so)financiranje otroškega varstva:*

- lastni vrtec za predšolske otroke,
- rezervacija/zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva,
- vavčerji za otroško varstvo,
- pomoč pri iskanju otroškega varstva,
- organizacija otroškega varstva v nujnih primerih,

- organizacija šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki, pozno popoldne ali dopoldne, če starši delajo in ni pouka in
- delno subvencioniranje stroškov otroškega varstva.

❖ *druge storitve za družine:*

- svetovanje v zvezi z zadevami, pomembnimi za družino,
- ponudba gospodinjskih storitev in
- kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih.

❖ *dodatni prosti dnevi:*

- plačan ali neplačan dodaten dopust za nego (bolnega) otroka ali drugega družinskega člana,
- plačana ali neplačana odsotnost zaradi drugih družinskih obveznosti (npr. odsotnost staršev na prvi šolski dan) ali za posebne namene,
- neplačan dopust med šolskimi počitnicami,
- neplačana načrtovana daljša odsotnost zaradi daljše nege bolnega otroka ali po operaciji in
- zagotovljen dopust v času božičnih praznikov za zaposlene z otroki.

❖ *obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi:*

- obveščanje (po intranetu) zaposlenih o njihovih pravicah in
- obveščanje o zadevah, pomembnih za družino.

❖ *organizacija dogodkov za družinske člane:*

- dan odprtih vrat za družinske člane,
- izleti/pikniki za družine zaposlenih in
- obdaritev otrok (Božiček, Dedek mraz).

Večine naštetih ukrepov se lahko poslužujejo večja podjetja z velikim številom zaposlenih, ker so bolj prepoznavna in se bolj odzivajo na institucionalne pritiske, hkrati pa so jim omenjeni ukrepi omogočeni zaradi boljše finančne slike. Težava današnjih podjetij je, da težko obdržijo kvalificirane delavce. Pomanjkanje usposobljenih kadrov, ki lahko izbirajo med podjetji glede na pogoje dela, je čedalje

več. Posledično so podjetja prisiljena bodočim zaposlenim ponuditi več, kot jim predpisuje zakonodaja, s tem pa podjetja ustvarjajo konkurenčno prednost na trgu dela.

4.3 POZITIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Številne analize in raziskave so pokazale, da imajo družini prijazni ukrepi v podjetjih pozitivne učinke. Zaposleni so manj izpostavljeni stresu, izgorevanju, depresiji in imajo kakovostnejše življenje, imajo manj težav z vzgojo otrok in odnosi med družinskimi člani so boljši. Ženskam omogočajo neprekinjeno delovno kariero in boljše možnosti za poklicni razvoj in napredovanje. Delo na daljavo je lahko dober primer in rešitev za osebne, ekonomske in socialne probleme. Zaposleni, ki delajo na domu, so izpostavljeni manjšim pritiskom – lažje opravljajo družinske obveznosti, lažje se prilagodijo odpiralnemu času vrtcev, doma so, ko pride otrok iz šole, pravočasno pripravijo hrano in pripomorejo k boljši vzgoji najstnikov. Ena od prednosti dela na domu je prihranek delovnega časa za pot na delo, še pomembnejša pa je svoboda pri razporejanju delovnega časa, ki omogoča prilagoditev dela družini (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 148).

Zaposleni, ki vozijo otroke v vrtec v neposredni bližini, porabijo manj časa za vožnjo od doma do službe in nazaj. Prednost je tudi v tem, da zaposleni prihranijo veliko skrbi, ko morajo podaljšati delovnik, saj so temu prilagojeni tudi vrtci, ki delujejo v sklopu podjetja. Podjetja, ki svojim zaposlenim omogočajo uspešno usklajevanje dela in starševstva, imajo tudi koristi. Zaradi zadovoljstva z možnostmi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se povečajo čustvena navezanost zaposlenih na podjetje, koncentracija za delo, motiviranost in storilnost, manj je bolniških odsotnosti in stresnih situacij. Predvsem gre za identifikacijo zaposlenih s podjetjem, podjetju so predani in zmanjša se fluktuacija ter stroški v zvezi z iskanjem novih kadrov in izobraževanjem ter njihovim usposabljanjem. Podjetje ima dobro podobo v javnosti, zato se dobri kadri raje odločajo za zaposlitev v takšnih podjetjih in s tem je večja možnost izbire med dobrimi kadri (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 149).

4.4 NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Čeprav družinska politika ugodno vpliva na zaposlene in delodajalce, pa ima tudi negativne posledice za obe strani. Posledica dela s krajšim delovnim časom od polnega je nižji zaslužek, delovna obremenitev je v krajšem delovnem času večja, saj to največkrat pomeni, da mora biti delo opravljeno in se obseg nalog ne zmanjša, čeprav gre npr. za polovični delovni čas. Ker ženske odhajajo na porodniški dopust in so odsotne zaradi bolezni otrok, se vanje ne splača investirati, kar zanje pomeni karierno nazadovanje. Delavci si v krajšem delovnem času pridobijo tudi manj izkušenj, manjkajo na dodatnih izobraževanjih in sestankih zunaj delovnega časa. Postavlja se tudi vprašanje o enakopravnosti oseb brez družinskih obveznosti in tistih, ki družine nimajo, saj se večkrat izkaže, da se od prvih pričakuje, da delajo več ur na dan in se bolj pogosto udeležujejo službenih poti kot zaposleni z otroki. Posledica je, da so manj motivirani za delo kot zaposleni z otroki (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 163–166).

5 SLOVENSKA ZAKONODAJA NA PODROČJU STARŠEVskega VARSTVA

5.1 VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Po novem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je bil sprejet 13. marca 2013, je že v 6. členu jasno napisano, da je prepovedana kakršnakoli diskriminacija in povračilni ukrepi zoper delavca. Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v skladu z 28. členom ZDR-1 ne sme od kandidata zahtevati podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo zgoraj omenjenih družinskih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali

odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Kot eden izmed neutemeljenih razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi skladno z 90. členom ZDR-1 se šteje tudi odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu, družinskih obveznostih in nosečnosti.

Delodajalec v skladu s 115. členom ZDR-1 ne sme ukrepati zoper starša na naslednje načine: delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Delodajalec v zgornjih okoliščinah (nosečnost, dojenje) ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca. Delavcu v času zgornjih okoliščin (nosečnost, dojenje) ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

Zaposleni so v skladu s 182. členom ZDR-1 varni tudi v času nosečnosti in starševstva. Zaradi nosečnosti in starševstva imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo je napisano v 183. členu ZDR-1. Pomeni pa, da v času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati

kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

185. člen ZDR-1 govori o varstvu v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom. Delavcu, ki neguje otroka, starega do tri leta, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Delodajalec po 144. in 145. členu tega zakona ne sme naložiti delavki ali delavcu dela preko polnega delovnega časa v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen).

Starševski dopust je razložen v 186. členu ZDR-1. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

V 187. člen ZDR-1 je pod drobnogled vzet plačni sistem in nadomestilo plače. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Delavec lahko v skladu z 208. členom ZDR-1 odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so nosečnost, varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let in vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

184. člen ZDR-1 prepoveduje opravljanje del v času nosečnosti in v času dojenja. V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja

ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom. Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka. Če delavka opravlja delo, ki ga skladno z nosečnostjo ne bi smela, pretežno delo, pri katerem se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače.

188. člen ZDR-1 ureja pravice doječe matere. Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

5.2 ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1) določa, da mora delodajalec zagotoviti obveščenost nosečih delavk z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu (ZVZD-1 2011, 37. člen). Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk (2003, 2.–3. člen) opredeljuje, da je noseča delavka vsaka noseča delavka, ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca. Nosečnost se šteje od časa seznanitve delodajalca z nosečnostjo do poroda, delavka, ki je pred kratkim rodila, tista delavka, ki je rodila pred manj kot 12 meseci in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca. Doječa delavka pa je tista delavka, ki doji otroka in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca.

Delodajalec mora za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljenost dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk, v okviru ocene tveganja oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, oceniti vrsto in stopnjo tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare in določiti ter izvesti ustrezne varnostne ukrepe. V oceni tveganja se posebej preveri vpliv nočnega in nadurnega dela na zdravje delavke in zdravje otroka v času, ko je delavka noseča in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka. Delodajalec mora oceno tveganja obnavljati in dopolnjevati pri vsaki spremembi dejavnikov, ki škodljivo vplivajo na zdravje delavke in zdravje otroka. Delodajalec mora obveščati delavke in njihove predstavnike o rezultatih ocen tveganja in o vseh varnostnih ukrepih, ki se nanašajo na varovanje zdravja pri delu. Obveznost delodajalca, da izvede ukrepe, nastopi z dnem, ko delavka z zdravniškim potrdilom o svojem stanju obvesti delodajalca. Ukrepe, določene v izjavi o varnosti, izvede delodajalec v sodelovanju s pooblaščenim zdravnikom na podlagi zdravniškega potrdila, ki ga delavki izda izbrani ginekolog.

5.3 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH (ZSDP-1)

Ta zakon 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.

Pravice po tem zakonu so pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov (ZSDP-1, 3. člen).

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

1. dopust,
2. nadomestilo,
3. pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
4. pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok in
5. nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za

socialno varnost v času odmora za dojenje.

Vrste dopusta po 15. členu ZSDP-1 so:

1. materinski dopust,
2. očetovski dopust in
3. starševski dopust.

Dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Starši ali druge osebe imajo pravico do dopusta, če so zavarovanci po tem zakonu. Delodajalci so dolžni delavcem ali delavkam (v nadaljnjem besedilu: delavec) zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe dopusta v skladu s tem zakonom.

Mati ima po 19. členu ZSDP-1 pravico do materinskega dopusta v trajanju 105 dni, obvezno pa mora izrabiti 15 dni materinskega dopusta. Očetovski dopust je po 25. členu pravica očeta do dopusta. Oče ima pravico do očetovskega dopusta ob rojstvu otroka oziroma otrok v trajanju 30 dni. Pravica je neprenosljiva. Vsak od staršev ima po 29. členu pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta. Eden od staršev ga izrabi neposredno po izteku materinskega dopusta. Kadar za otroka nihče ni upravičen do materinskega dopusta, se prizna pravica do starševskega dopusta neposredno po poteku 77 dni starosti otroka.

ZSPD-1 v 40. členu obravnava tudi pravice do nadomestil staršev, ki so naslednje:

1. materinsko nadomestilo,
2. očetovsko nadomestilo in
3. starševsko nadomestilo.

Pravico do nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu dan pred nastopom posamezne vrste dopusta. Pravico do nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do nadomestila. Nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 odstotkov osnove.

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Družina pa ima pravico do družinskih prejemkov, ki so denarni prejemki in obsegajo:

1. starševski dodatek,
2. pomoč ob rojstvu otroka,
3. otroški dodatek,
4. dodatek za veliko družino,
5. dodatek za nego otroka in
6. delno plačilo za izgubljeni dohodek.

6 EMPIRIČNA RAZISKAVA O IZZIVIH MATER, KI SE PO PORODNIŠKEM/STARŠEVSKEM DOPUSTU VRNEJO NA DELOVNO MESTO

6.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Z magistrsko nalogo želim raziskati, ali se matere po izteku porodniškega/starševskega dopusta, ko se vračajo na delovno mesto, srečujejo z najrazličnejšimi izzivi. Namen moje magistrske naloge je, da raziščem, če izzivi dejansko obstajajo, kako ukrepati, da bi bil prehod na delovno mesto čim lažji in čim manj stresen za mater in za otroka. Cilj magistrske naloge je, da z raziskavo ugotovim, kaj matere menijo o vrnitvi na delovno mesto po izteku porodniškega dopusta, kako vrnitev vpliva nanje in na otroka, kakšni so odzivi delodajalca in okolice, ko se mati vrne na delovno mesto? Moj cilj je ugotoviti tudi, kakšno pomoč s strani delodajalca mati potrebuje in jo tudi prejme, da se čim lažje in čim bolj učinkovito vrne v delovni proces.

Da bi lahko dobila odgovore na zgoraj zastavljena vprašanja, sem si postavila sledeča tri raziskovalna vprašanja:

1. Kateri so glavni izzivi, s katerimi se srečujejo zaposlene matere po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto?
2. Ali so zaposlenim materam po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujene prožne oblike dela in ali jih uporabljajo?
3. Ali se zaposlene matere po vrnitvi iz porodniškega/starševskega dopusta spremenijo kot delavke?

6.2 METODA

Za izvedbo raziskave sem pripravila anketni vprašalnik, ki sem ga sestavila na osnovi uporabljenih instrumentov v že izvedenih anketah in literature s področja materinstva in kariere, s poudarkom na materah in njihovih službah. Pri oblikovanju vprašanj sem stremela k temeljnim ciljem in pridobitvi odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja magistrskega dela. Raziskavo sem opravila v marcu in aprilu 2016. Vrnjenih sem dobila 113 izpolnjenih anket. Opravljeno je bilo spletno anketiranje, pri čemer so bile anketiranke izbrane priložnostno, in sicer po principu snežne kepe. Metoda snežne kepe pomeni, da na začetku naključno izberemo določeno število anketirancev/anketirank; ko odgovorijo na vprašalnik, so naprošeni, da ga razpošljejo svojim znancem/znankam. Ta proces se nadaljuje in snežna kepa se veča, saj nam vsak naslednji anketiranec zagotovi nekaj novih anketirancev. Tako omenjeni proces učinkovito proizvaja vzorčno strukturo (Malhotra 2002, 355). V anketno raziskavo sem najprej vključila matere iz podjetij KD Skladi, KD Group, Adriatic Slovenica, NLB d.d. PE Celje, nato pa še ostale priložnostne anketiranke. Anketirankam sem zagotovila popolno anonimnost in uporabo zbranih podatkov izključno v raziskovalne namene. Pridobljene podatke sem statistično obdelala in analizirala z računalniškim paketom SPSS for Windows, za ponazoritev grafov je bil uporabljen računalniški program Microsoft Excel.

Anketni vprašalnik (glej Prilogo A) obsega 27 vprašanj zaprtega tipa in 6 vprašanj odprtega tipa. Anketiranke v izbranih organizacijah so imele na voljo enega od navedenih odgovorov, ponekod je bilo možnih tudi več odgovorov, pri odgovorih odprtega tipa pa so lahko po lastni presoji odgovorile na zastavljeno vprašanje. Na

začetek vprašalnika sem uvrstila še splošna vprašanja, ki se nanašajo na demografske podatke anketiranih žensk, to so starost, izobrazba in poklic.

7 REZULTATI

7.1 ANALIZA DEMOGRAFSKIH PODATKOV

V prvem delu analize predstavljam demografske podatke anketirank, ki so sodelovale v anketi z naslovom »Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto«. Podatke sem prikazala s pomočjo opisne statistike. Skupno sem v anketiranje zajela 113 anketirank, najmlajša je bila stara 26 let, najstarejša pa 56 let. Na sliki 7.1 spodaj so anketiranke prikazane po starostnih skupinah. V povprečju so bile stare 38,2 let (glej Tabelo 7.1).

Slika 7.1: Starostne skupine anketirank

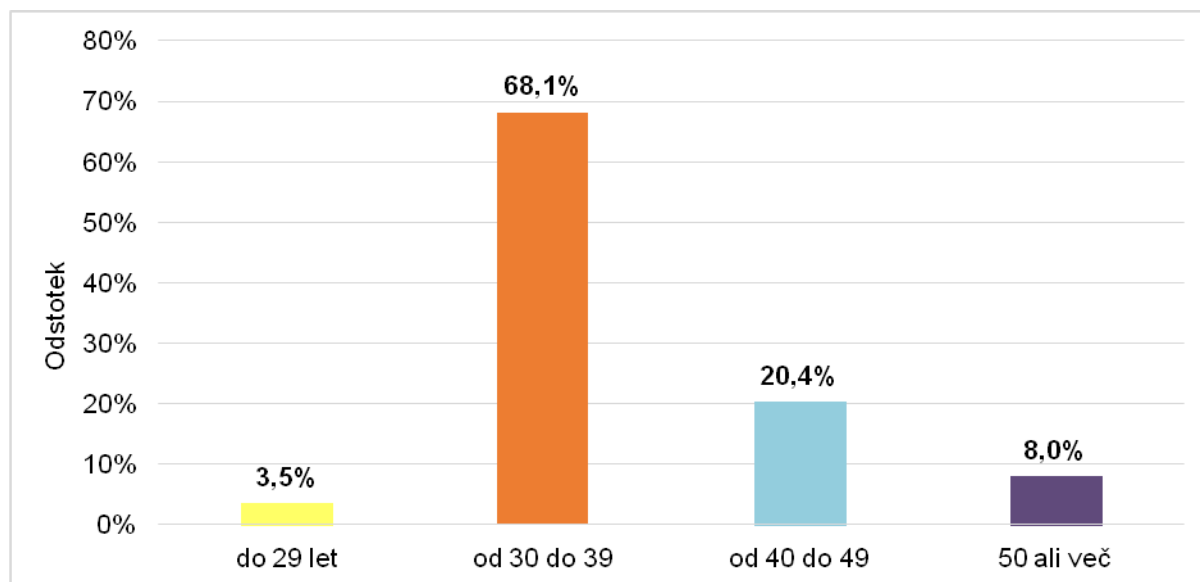
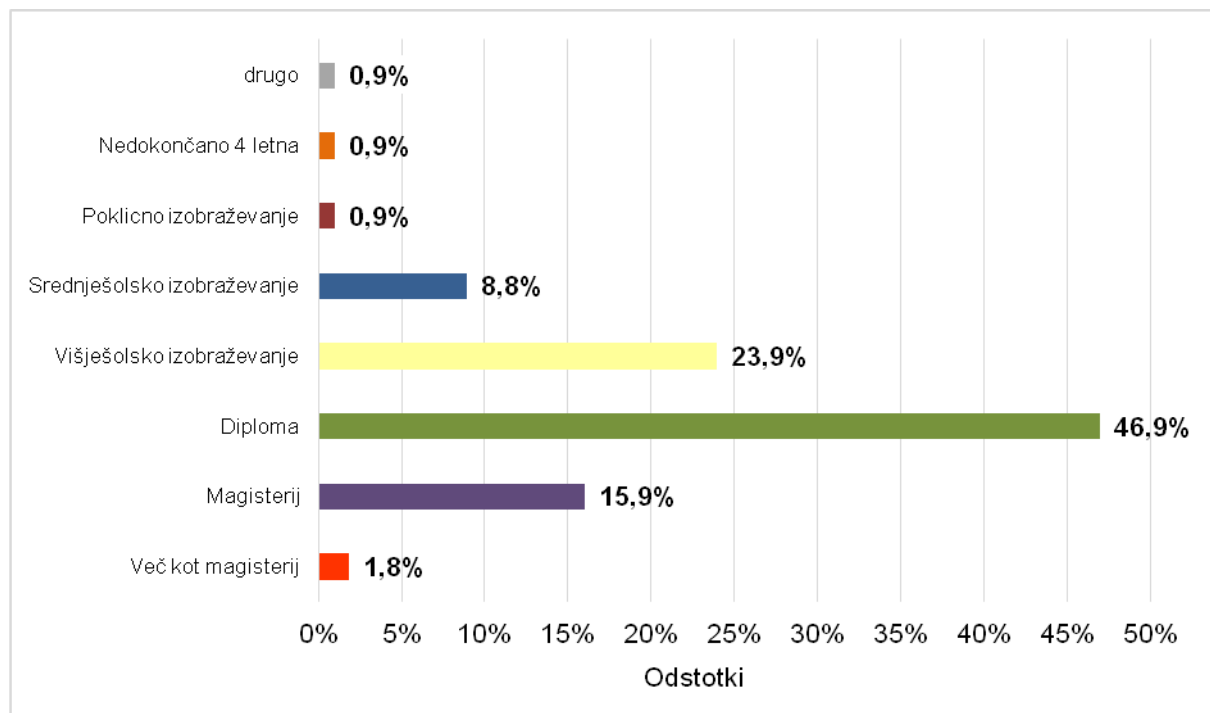


Tabela 7.1: Skupno število anketirank in njihova najnižja in najvišja starost

N (št. anketirank)	Povprečje	Standardni odklon	Najnižja starost	Najvišja starost
113	38,2389	6,45766	26,00	56,00

Kot je razvidno iz spodnje slike (glej Sliko 7.2) ima nekaj manj kot polovica anketirank opravljeno diplomu (46,9%) 23,9% ima dokončano višješolsko izobraževanje, 15,9% pa magisterij. Srednješolsko izobrazbo ima 8,8% anketirank. Manjši delež (1,8%,) anketirank ima več kot magisterij, poklicno izobrazbo 0,9%, nedokončano 4-letno izobrazbo pa 0,9% oz. 0,9% drugo izobrazbo.

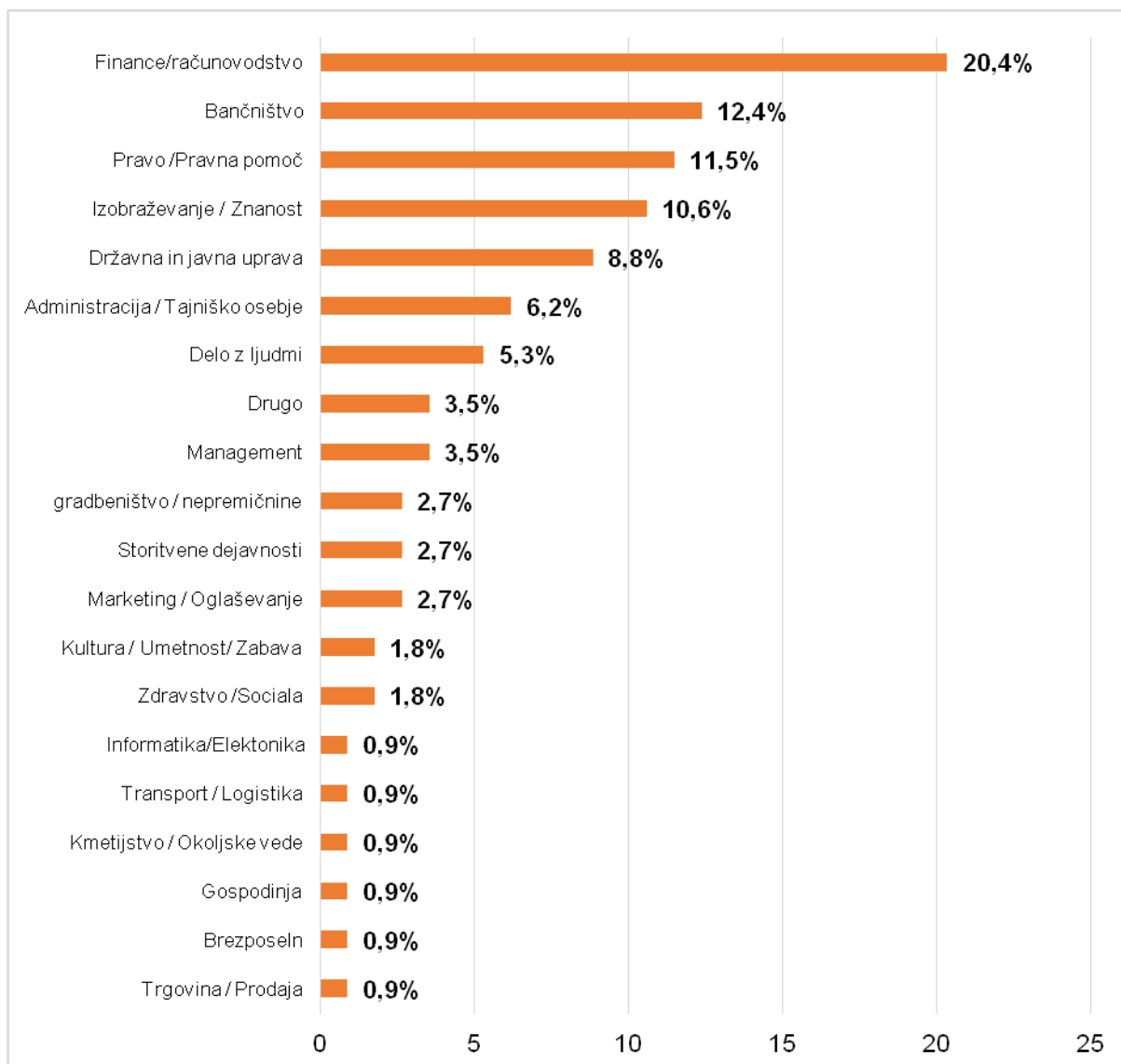
Slika 7.2: Struktura anketirank po dokončani stopnji izobrazbe



Največ anketirank je zaposlenih (glej Sliko 7.3 spodaj) v financah oz. računovodstvu, 20,4%, sledijo jim zaposlene v bančništvu z 12,4%, nato tiste zaposlene v pravnih službah oziroma pravni pomoči z 11,5%, v izobraževanju in znanosti dela 10,6%

vprašanih, v državni in javni upravi 8,8% anketirank, v administraciji pa 6,2%. Z ljudmi dela 5,3% vprašanih, v drugih poklicih pa po posamezni skupini poklicev dela od 0,9% do 3,5% anketirank.

Slika7.3: Struktura anketirank po poklicu



7.2 ANALIZA OSTALIH PODATKOV

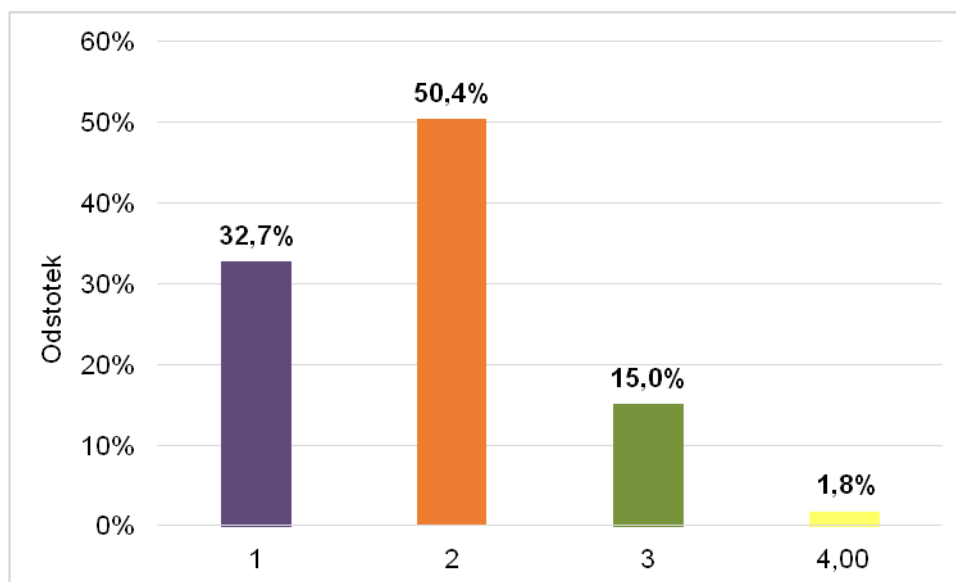
Prvo anketno vprašanje: ***Koliko otrok imate?***

Anketiranke imajo od 1 do 4 otroke (glej Sliko 7.4). V povprečju 2 otoka ($\bar{x} = 1,8584$). Največ oziroma 50,4% anketirank ima 2 otoka, 32,7% jih ima enega otroka, 15% ima tri otroke in le 1,8% vprašanih ima 4 otroke (glej Tabelo 7.2).

Tabela 7.2: Skupno število anketirank in število otrok, ki jih imajo

N (št. anketirank)	Povprečje	Standardni odklon	Najmanj otrok	Največ otrok
113	1,8584	,73030	1,00	4,00

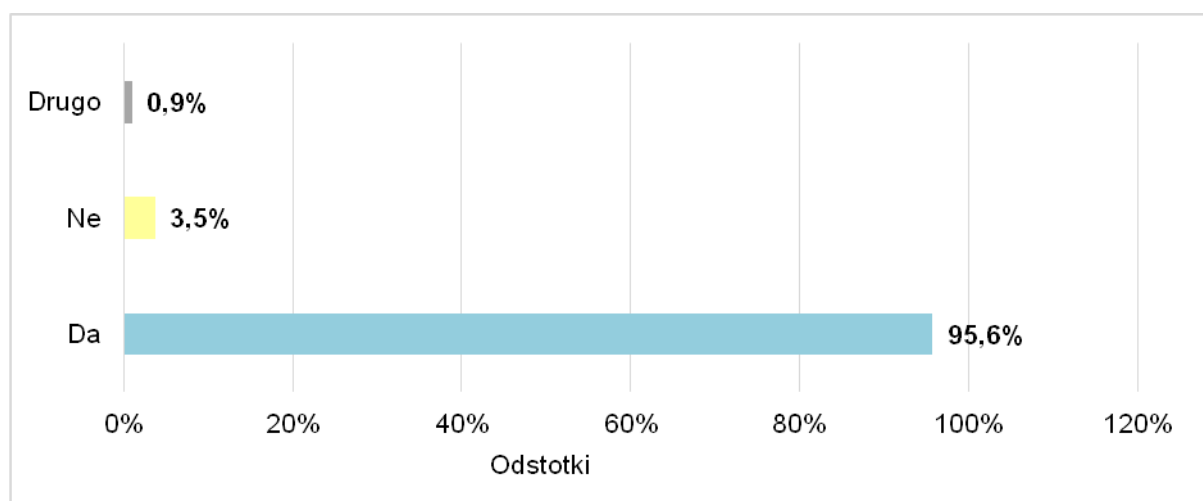
Slika 7.4: Število otrok, ki jih imajo anketiranke



Drugo anketno vprašanje: ***Ali ste bili pred zadnjo zanositvijo zaposleni?***

Pred zadnjo zanositvijo je bilo zaposlenih 95,6% anketirank (glej Sliko 7.5), 3,5% pa jih ni bilo zaposlenih, le 0,9% anketirank pravi drugo.

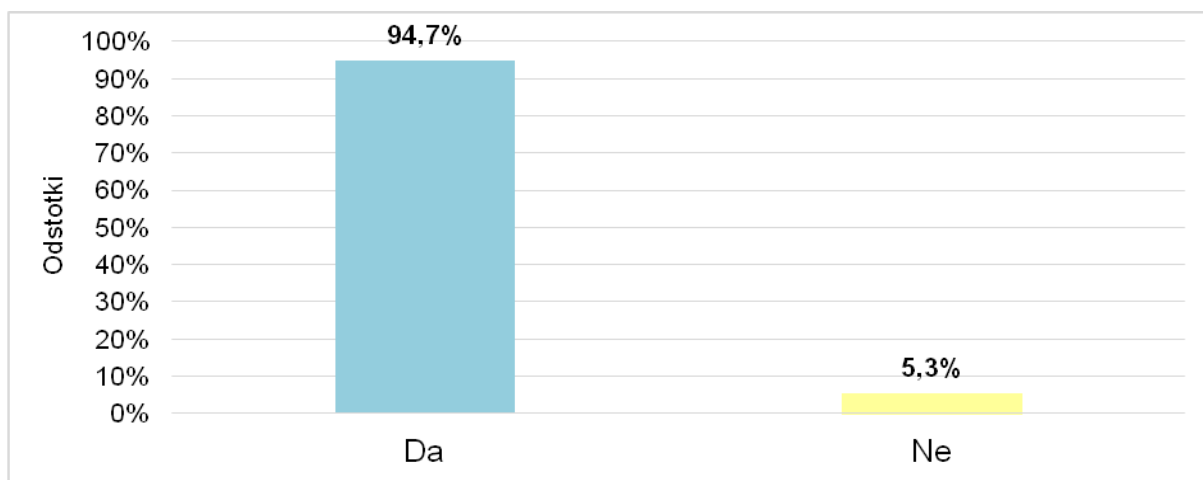
Slika 7.5: Anketiranke, ki so bile pred zadnjo zanositvijo zaposlene



Tretje anketno vprašanje: **Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili v službo?**

Večina oziroma 94,7% anketirank se je po koncu porodniškega dopusta vrnila v službo (glej Sliko 7.6), le 5,3% se jih v službo ni vrnilo. Te anketiranke smo nato v nadaljevanju povprašali po razlogih, zakaj se v službo niso vrnile.

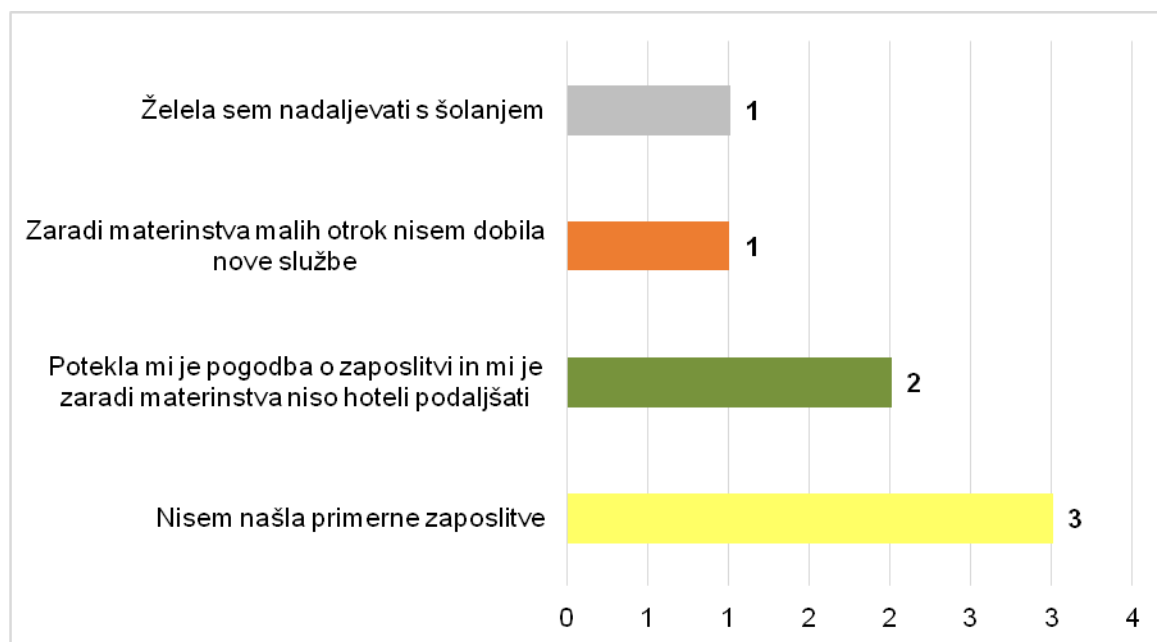
Slika 7.6: Odstotek anketirank, ki so se po izteku porodniškega/starševskega dopusta vrnile v službo



Četrto anketno vprašanje: **Če se niste vrnili nazaj v službo, zakaj je bilo temu tako?**

Iz slike 7.7 spodaj je razvidno, da se le 7 anketirank iz moje raziskave po koncu porodniške odsotnosti ni vrnilo v službo. 3 anketiranke pravijo, da se v službo niso vrnile, ker niso našle primerne zaposlitve, 2 pravita, da jima je potekla pogodba o zaposlitvi za določen čas in je zaradi materinstva niso želeli podaljšati. Ena anketiranka pa pravi, da se ni vrnila v službo, saj zaradi materinstva majhnih otrok ni dobila službe, ena pa zato ker je želela nadaljevati s šolanjem.

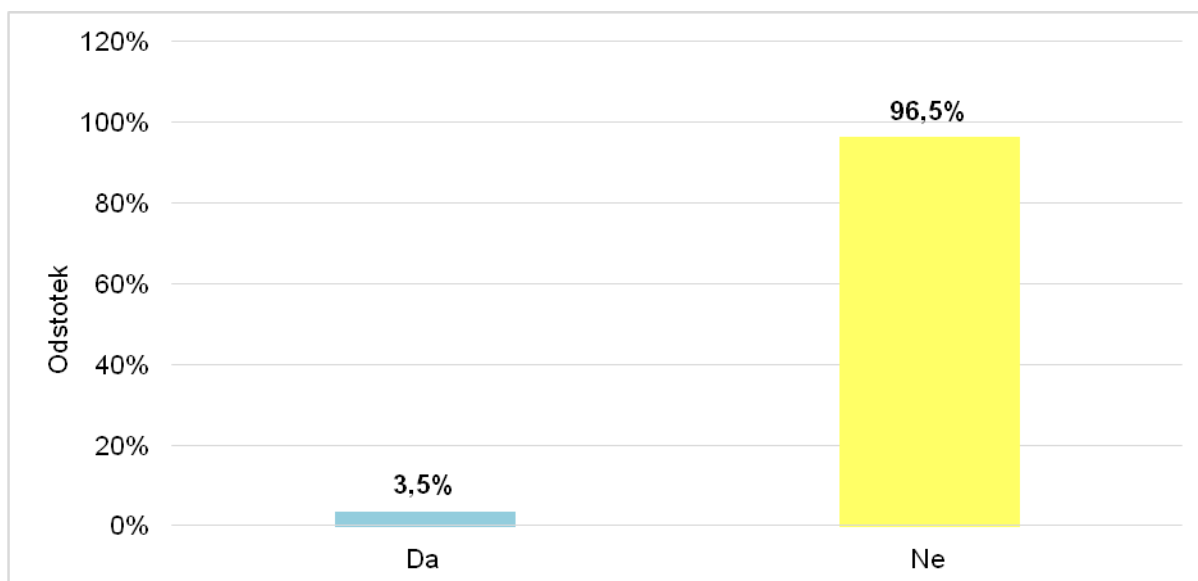
Slika 7.7: Prikaz odgovorov anketirank, ki se niso vrstile nazaj v službo – zakaj je bilo temu tako (odgovorilo je 7 anketirank)



Peto anketno vprašanje: ***Ste se vrstile nazaj na delovno mesto pred iztekom porodniške/starševskega dopusta?***

Večina oziroma 96,5% anketirank se pred iztekom porodniške/starševskega dopusta ni vrnila nazaj na delo (glej Sliko 7.8), le 3,5% vprašanih se je predčasno vrnilo na delovno mesto. Matere, ki so se predčasno vrstile na delovno mesto, teh je bilo 3,5%, so se na delovno mesto morale vrniti predčasno zaradi narave dela. Razlog za predčasno vrnitev je bil v tem, da so bile samozaposlene ali zaposlene v družinskem podjetju, kjer je bil manjko kadra zaradi porodniške odsotnosti prevelik. Ena pa se je vrnila predčasno zaradi pogodbe za določen čas, saj se je bala, da ji pogodbe ne bi podaljšali.

Slika 7.8: Vrnitev mater na delovno mesto pred iztekom porodniškega/starševskega dopusta



Sedmo anketno vprašanje: ***Vam je bila vrnitev v službo po izteku porodniškega/starševskega dopusta stresna?***

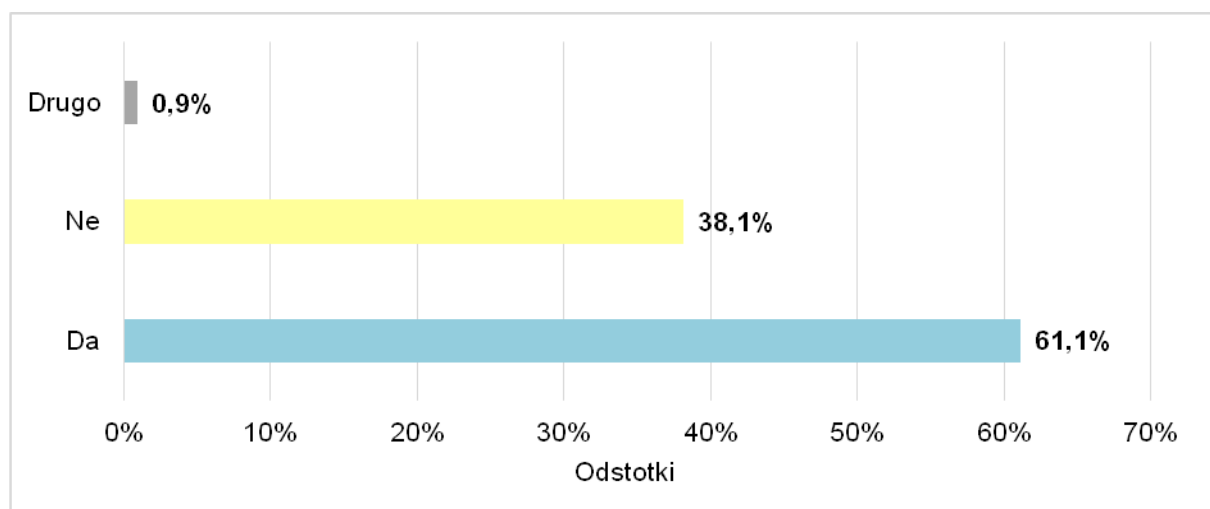
Slika 7.9 spodaj prikazuje, da je več kot polovici, 61,1%, anketirankam bila vrnitev v službo po izteku porodniškega dopusta stresna, 38,1% jih pravi, da jim vrnitev v službo ni bila stresna, le 0,9% jih pravi drugače. Tiste matere, ki so odgovorile, da jim je bila **vrnitev v službo stresna**, so kot razlog za stres navedle:

- pogosto bolezen in zdravstvene težave otrok ter posledično pogosto izostajanje iz službe,
- težave pri usklajevanju službenih in družinskih obveznosti,
- prihod na novo delovno mesto med nove sodelavce, na bolj zahtevno delovno mesto, prišlo je do organizacijskih sprememb v službi, strah pred novostmi v službi,
- pogrešale so družbo svojega otroka,
- želele so preživeti več prostega časa z otrokom in
- dolgo odsotnost z dela.

Matere, ki jim **vrnitev v službo ni bila stresna**, so odgovarjale, zakaj so povratek doživljale na tak način:

- imele so dobro organizirano varstvo, otroka so pustile ljudem, ki so jim zaupale,
- v službi so jih sodelavci lepo sprejeli,
- delodajalec ima certifikat »družini prijazno podjetje«,
- veselile so se dela in spremembe vsakodnevne rutine, ki nastane v času porodniške odsotnosti,
- imajo rade svojo službo in delo ter
- neprekinjen kontakt s sodelavci tudi v času porodniškega dopusta. poznavanje vse dogajanj v službi, tudi v času odsotnosti.

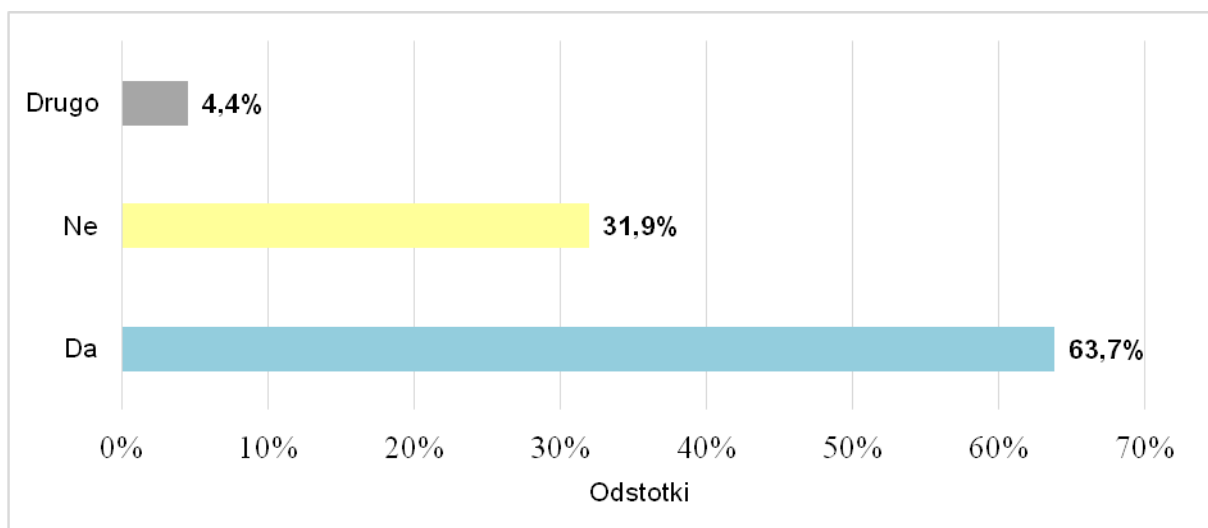
Slika 7.9: Vam je bila vrnitev v službo po izteku porodniškega/starševskega dopusta stresna?



Osmo anketno vprašanje: ***Se vam zdi čas, ki materam pripada v skladu z zakonodajo, da ga preživijo doma s svojimi novorojenci, dovolj dolg?***

Kar 63,7% anketirankam se zdi čas, ki jim pripada v skladu z zakonodajo, da ga preživijo doma s svojimi novorojenci, dovolj dolg, 31,9% anketirank je mnenja, da ta čas ni dovolj dolg, 4,4% jih meni drugače (glej Sliko 7.10).

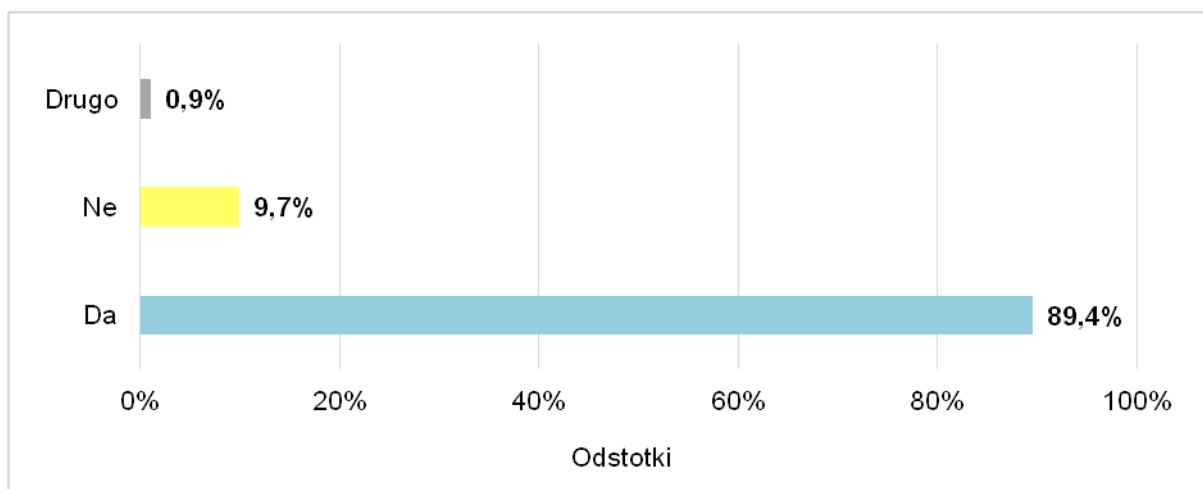
Slika 7.10: Ali se vam zdi zakonska dolžina trajanja porodniškega dopusta mater dovolj dolga?



Deveto anketno vprašanje: ***Ste se vrnili k delodajalcu, pri katerem ste bili pred zadnjo zanositvijo?***

K delodajalcu, kjer so bile anketirane zaposlene pred zanositvijo, se je ponovno vrnilo 89,4% vprašanih, 9,7% pa se ni vrnilo k istemu delodajalcu, 0,9% jih pravi drugo (glej Sliko 7.11).

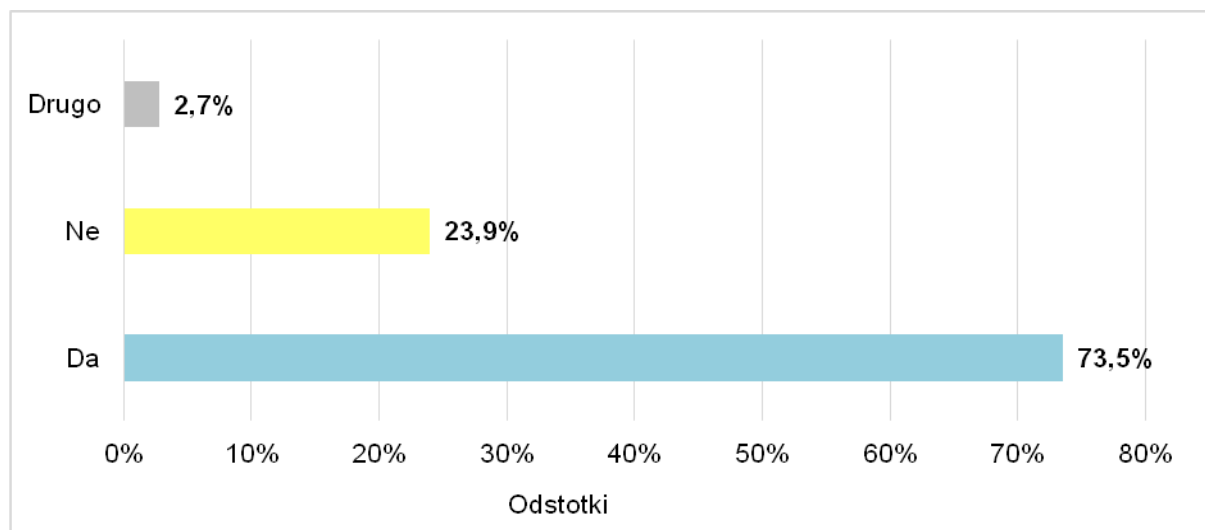
Slika 7.11: Vrnitev anketirank k delodajalcu, pri katerem so bile pred zadnjo zanositvijo



Deseto anketno vprašanje: ***Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili na staro delovno mesto?***

Na sliki 7.12 je prikazan odgovor na vprašanje, ali so se ženske po vrnitvi s porodniškega dopusta vrnile na staro delovno mesto. Iz rezultatov vidimo, da se je kar 73,5% vprašanih po porodniškem/starševskem dopustu vrnilo nazaj na staro delovno mesto, 23,9% se jih ni vrnilo na staro delovno mesto, le 2,7% jih pravi drugače.

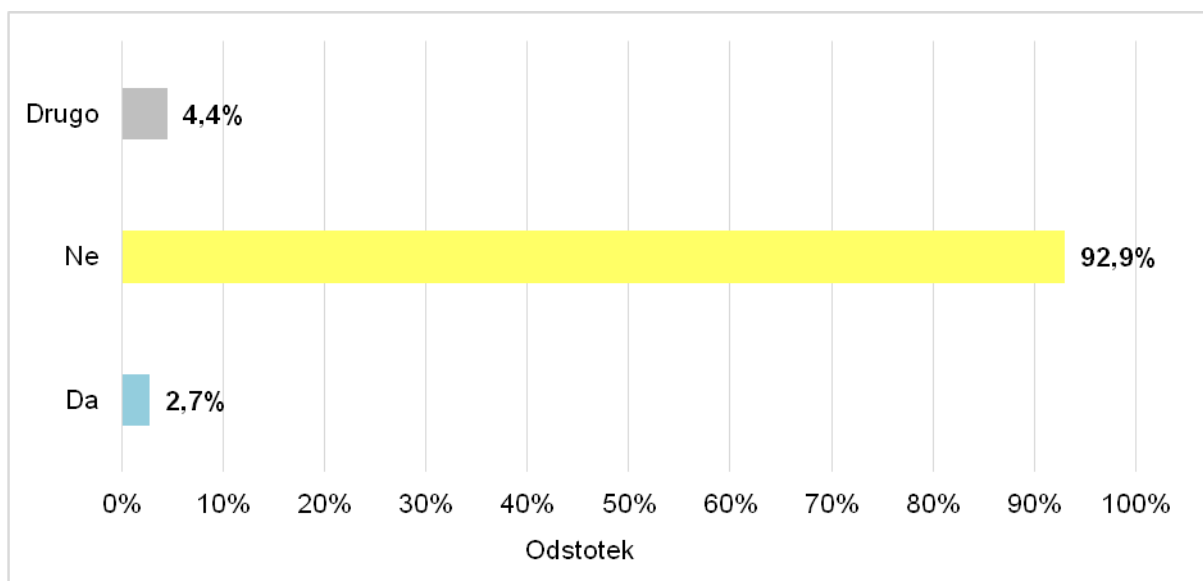
Slika 7.12: Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili na staro delovno mesto?



Enajsto anketno vprašanje: ***Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta preračunovane na nižje rangirano delovno mesto, ki je slabše plačano?***

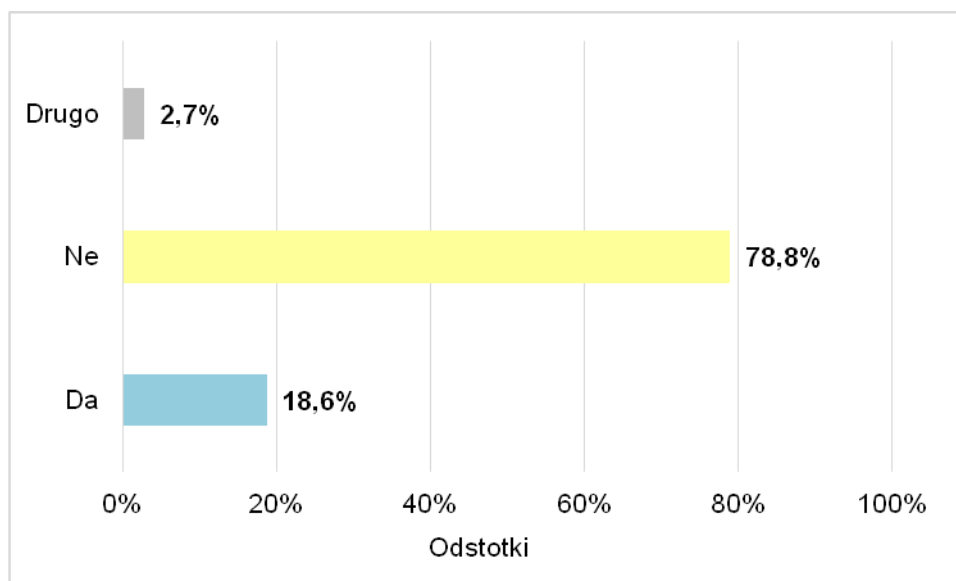
S sliko 7.13 spodaj sem prikazala odgovore mater na vprašanje, ali so bile po vrnitvi iz porodniškega dopusta preračunovane na nižje rangirano delovno mesto, ki je slabše plačano. Kot vidimo, kar 92,9% vprašanih po koncu porodniške ni bilo preračunovanih na slabše plačano delovno mesto, le 2,7% anketirank so preračunovale na nižje plačano delovno mesto, 4,4% vprašanih pravi drugače.

Slika 7.13: Matere so bile po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta prezaposlene na nižje rangirano delovno mesto, ki je slabše plačano



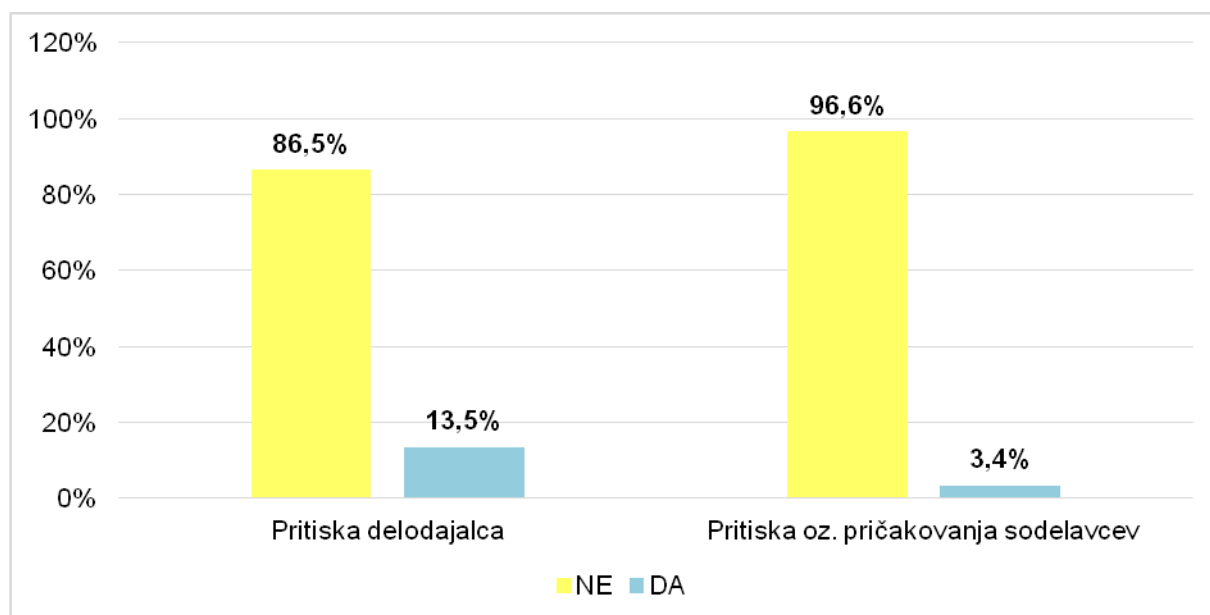
Dvanajsto anketno vprašanje: ***Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta delali s krajšim delovnim časom?*** Kar 78,8% zaposlenih mater je odgovorilo, da niso delale s krajšim delovnim časom. Razlogi za njihovo odločitev bodo pojasnjeni v nadaljevanju naloge, pri odgovorih na raziskovalna vprašanja. 18,6% mater je delalo s krajšim delovnim časom, 2,7% anketirank pa je odgovorilo drugače (glej Sliko 7.14).

Slika 7.14: Matere, ki so po vrnitvi porodniškega/starševskega dopusta delale s krajšim delovnim časom



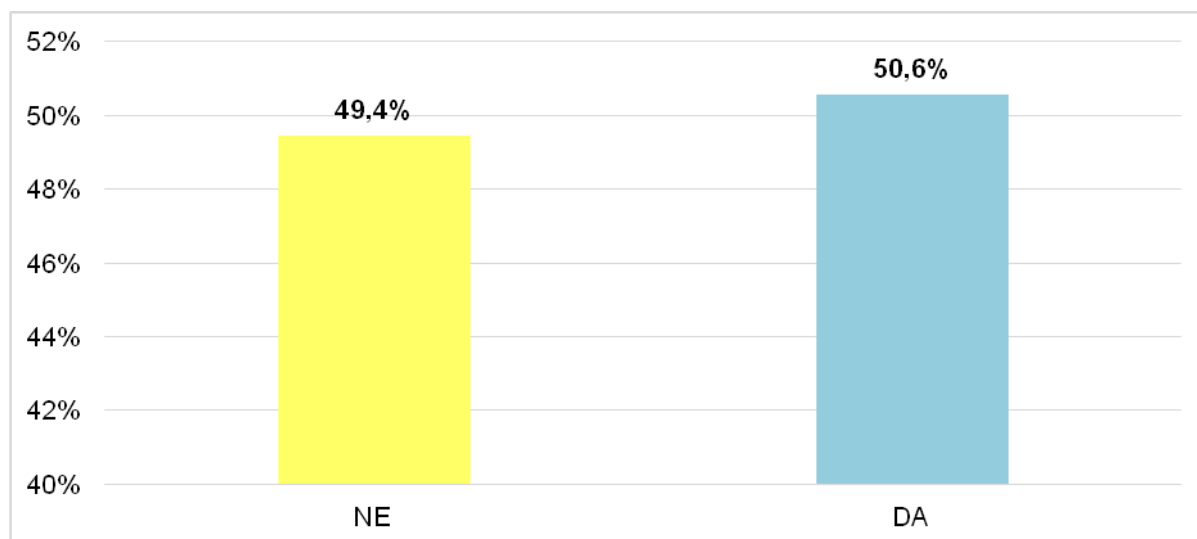
Na spodnji sliki 7.15 sem prikazala odgovore mater, ki so zapisale, da po vrnitvi s porodniškega dopusta niso delale s krajšim delovnim časom (teh je bilo skupaj 89). V nadaljevanju sem jih vprašala tudi po razlogih, zakaj niso delale s krajšim delovnim časom. Ker me je pri tem vprašanju zanimalo, ali niso delale s krajšim delovnim časom zaradi razlogov, povezanih z ogrožitvijo svojega položaja ali kariernih možnosti, sem preverila, ali sta bila glavna razloga za tako odločitev pritisk delodajalca in pritisk oziroma pričakovanja sodelavcev. Kot je razvidno iz spodnjega grafa (glej Sliko 6.14), razlog, da niso delale s krajšim delovnim časom, ni bil pritisk delodajalca (86,5% – ne) niti pritisk oziroma pričakovanja sodelavcev (96,6% – ne).

Slika 7.15: Zaposlene, ki niso delale s krajšim delovnim časom zaradi ...



Na sliki 7.16 spodaj sem prikazala odgovore anketirank (skupaj je bilo takšnih 89 anketirank), ki so označile, da po vrnitvi s porodniške niso delale s krajšim delovnim časom. Preverila sem, ali je bil razlog za njihovo odločitev finančno stanje. Kot vidimo, je le nekaj več kot polovica anketirank, 50,6%, odgovorila, da je glavni vzrok za njihovo odločitev v finančnih razlogih, 49,4% anketirankam pa to ni bil razlog, da niso izbrale dela s krajšim delovnim časom.

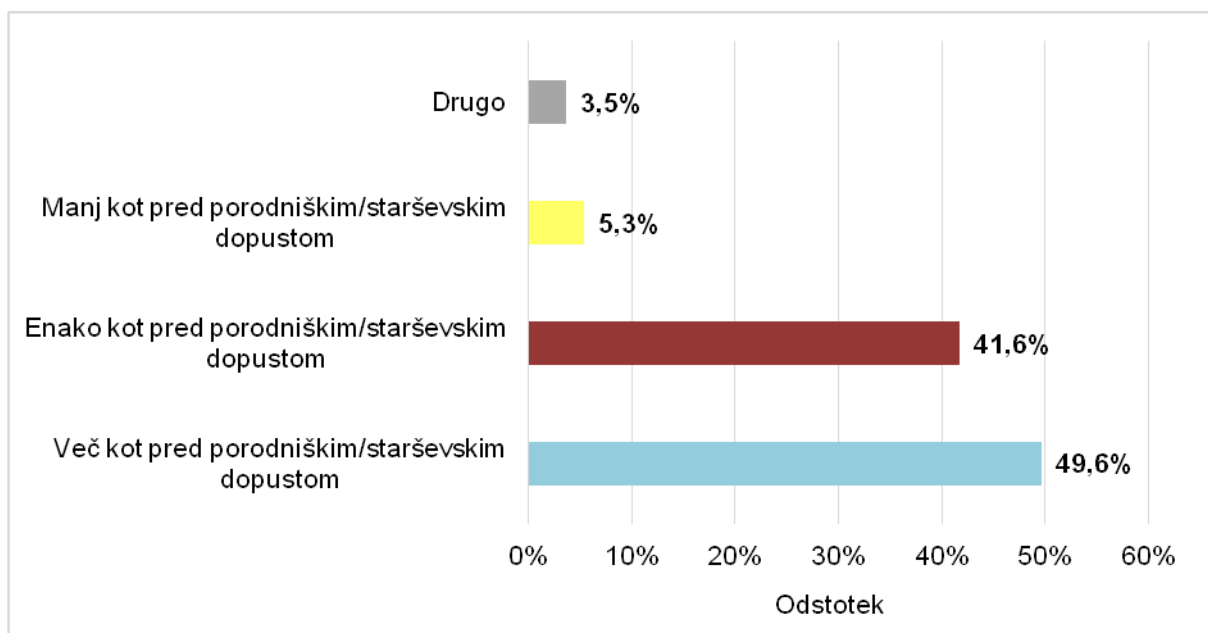
Slika 7.16: Zaposlene niso delale s krajšim delovnim časom, saj si tega finančno niso mogle privoščiti



Petnajsto anketno vprašanje: ***Ali ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi bolezni otrok veliko odsotne z dela?***

Slika 7.17 prikazuje odgovore na vprašanje, ali so bile matere po vrnitvi s porodniškega dopusta veliko odsotne zaradi bolezni otrok. Kar 49,6% mater je bilo po porodniškem dopustu več odsotnih z dela kot pred porodniškim dopustom, medtem ko jih 41,6% pravi, da so bile z dela odsotne v enaki meri kot pred porodniškim dopustom, 5,3% pa jih pravi, da manj kot pred porodniškim dopustom, le 3,5% jih navaja drugače.

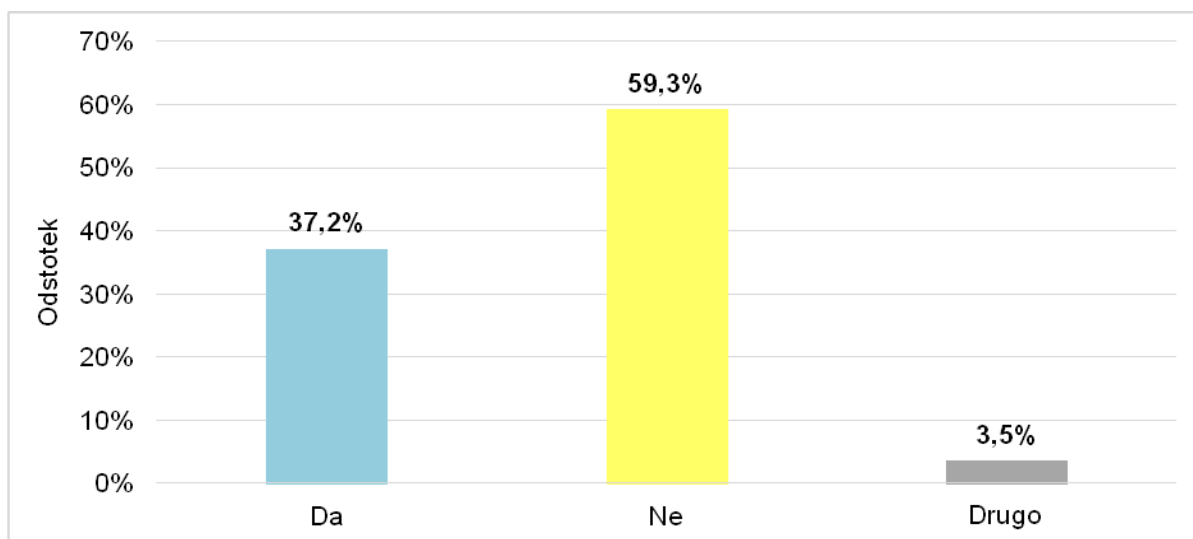
Slika 7.17: Odsotnost z dela po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi bolezni otrok



Šestnajsto anketno vprašanje: *Matere so po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta z delom preobremenjene.*

Na sliki 7.18 spodaj prikazujem, ali so matere po vrnitvi s porodniškega dopusta preobremenjene z delom. Ugotovila sem, da je bilo po vrnitvi v službo preobremenjenih 37,2% mater, kar 59,3% pa jih ni čutilo, da bi bile preobremenjene, 3,5% jih pravi drugače.

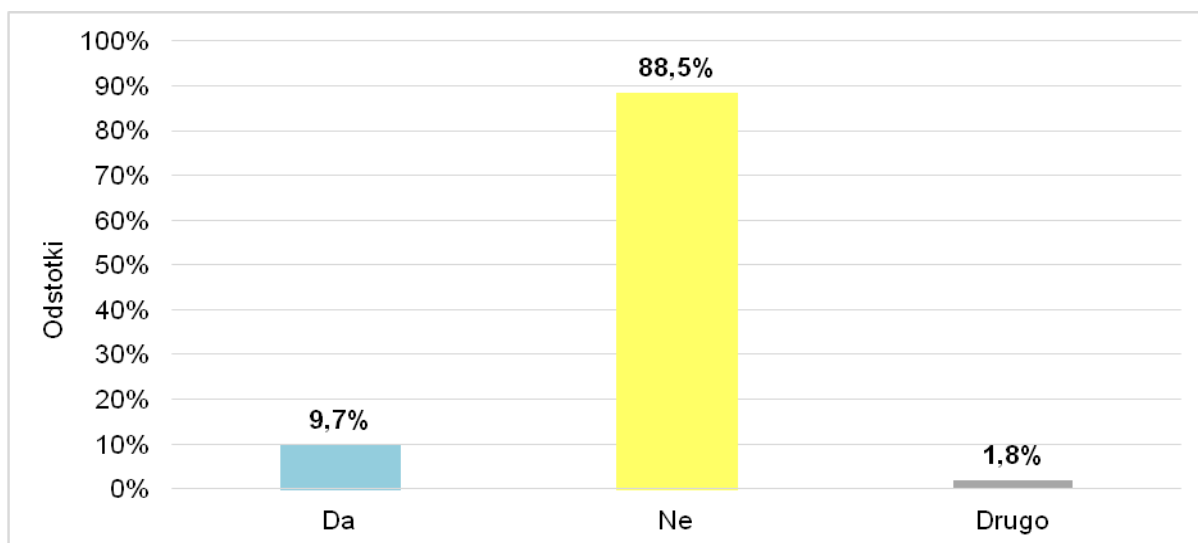
Slika 7.18: Preobremenjenost z delom v službi po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta



Sedemnajsto anketno vprašanje: ***Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta nezadovoljni, ker nadrejeni niso več izkoriščali vašega delovnega potenciala?***

Ugotovitve s slike 7.19 so sledeče: 88,5% vprašanih zaposlenih mater ni izrazilo nezadovoljstva nad tem, da njihovi nadrejeni niso več izkoriščali njihovega delovnega potenciala, 9,7% mater pa pravi, da so bile zaradi tega nezadovoljne, 1,8% jih pravi drugače.

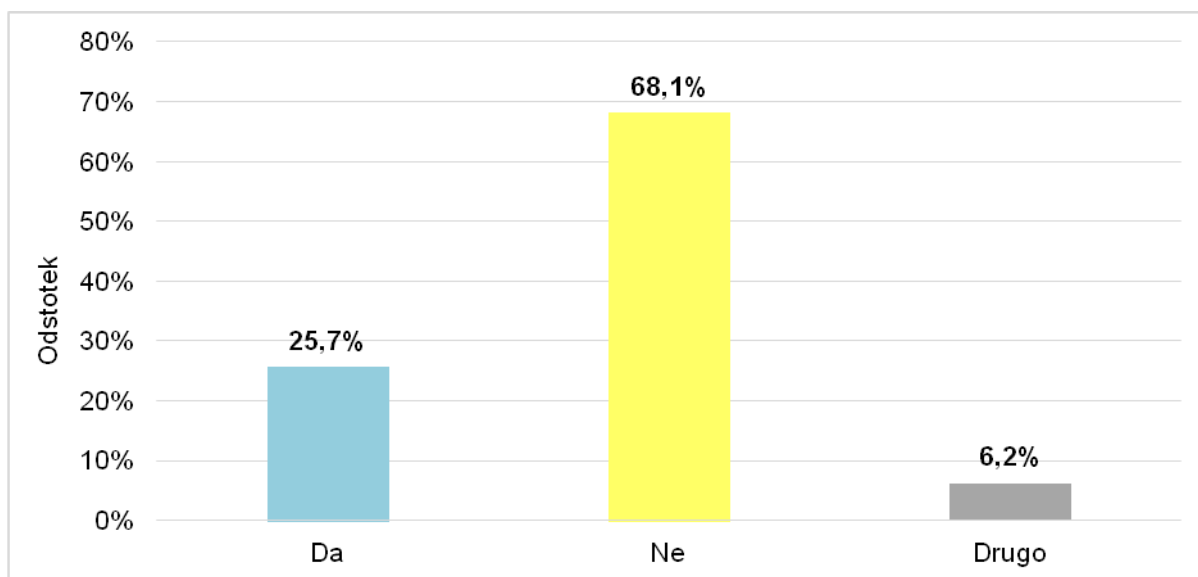
Slika 7.19: Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta nezadovoljni, ker nadrejeni niso več izkoriščali vašega delovnega potenciala?



Osemnajsto anketno vprašanje: ***Se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niste več želeli angažirati pri delu tak močno kot prej, ker vam je prioriteta skrb za otroka?***

Na sliki 7.20 so prikazani odgovori na vprašanje, ki matere sprašuje o tem, ali se po vrnitvi s porodniškega dopusta pri delu niso več želele angažirati tako močno kot prej, saj jim je bila prioriteta skrb za otroka. Ugotovila sem, da se je 68,1% mater pri delu še vedno angažiralo, 25,7% pa jih pravi, da se pri delu res niso več tako močno angažirale kot prej, 6,2% jih pravi drugače.

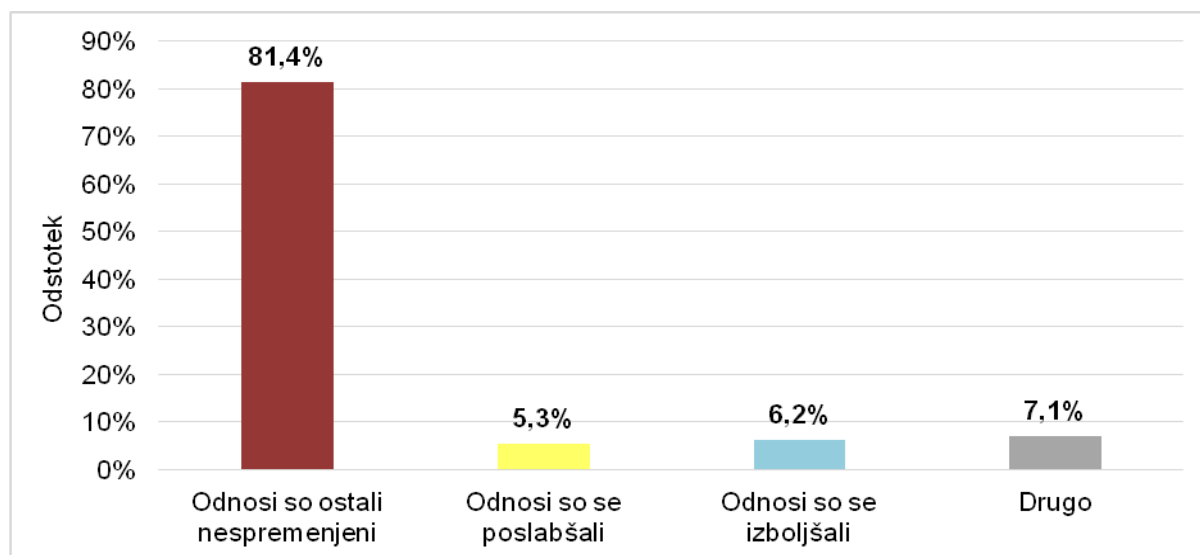
Slika 7.20: Se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niste več želeli angažirati pri delu tako močno kot prej, ker vam je skrb za otroka prioriteta?



Devetnajsto anketno vprašanje: ***Kako bi ocenili odnose z vašimi sodelavci po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta?***

Na sliki 7.21 vidimo, da 81,4% vprašanih mater odnose s sodelavci po vrnitvi v službo ocenjuje kot nespremenjene, 6,2% jih pravi, da so se odnosi celo izboljšali, 5,3% anketirank pa je mnenja, da so se odnosi poslabšali, 7,1% jih meni drugače.

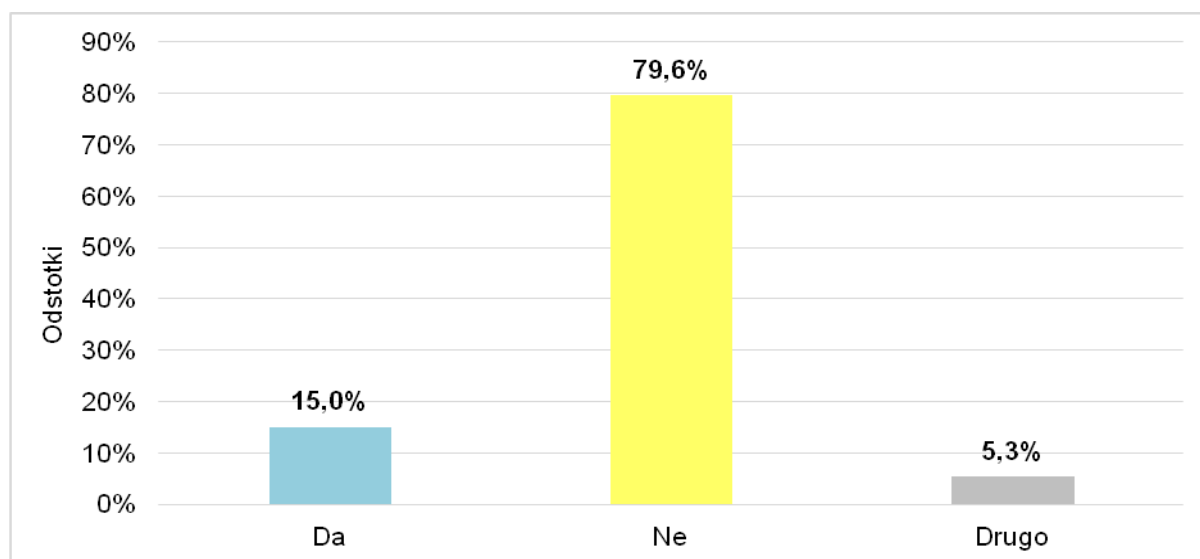
Slika 7.21: Kakšni so odnosi z vašimi sodelavci po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta?



Dvajseto anketno vprašanje: ***Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljali diskriminacijo pri nagrajevanju?***

Slika 7.22 prikazuje, da kar 79,6% anketirank ni doživljalo diskriminacije pri nagrajevanju v službi, le 15% jih pravi, da jo je doživljalo, 5,3% pravi drugače.

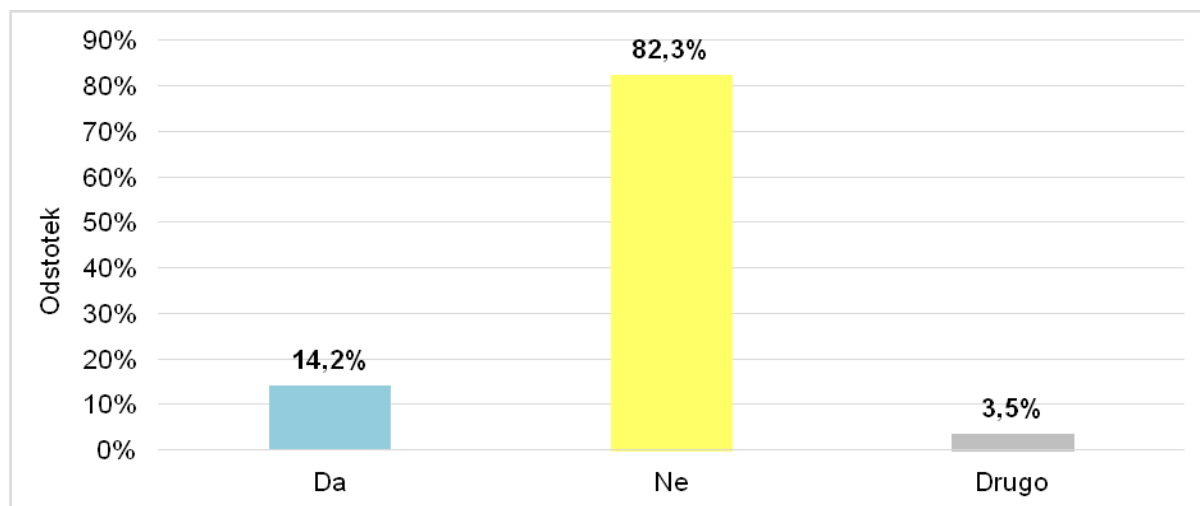
Slika 7.22: Doživljanje diskriminacije pri nagrajevanju po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta



Enaindvajseto anketno vprašanje: ***Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljajo diskriminacijo pri napredovanju?***

Na sliki 7.23 je prikazana frekvenčna porazdelitev odgovorov glede na vprašanje, ali so po vrnitvi s porodniškega dopusta anketiranke doživljale diskriminacijo pri napredovanju. Ugotovila sem, da kar 82,3% žensk po vrnitvi s porodniškega dopusta ni doživljalo diskriminacije pri napredovanju v službi, medtem ko je 14,2% tovrstno diskriminacijo doživljalo, 3,5% vprašanih pa pravi drugače.

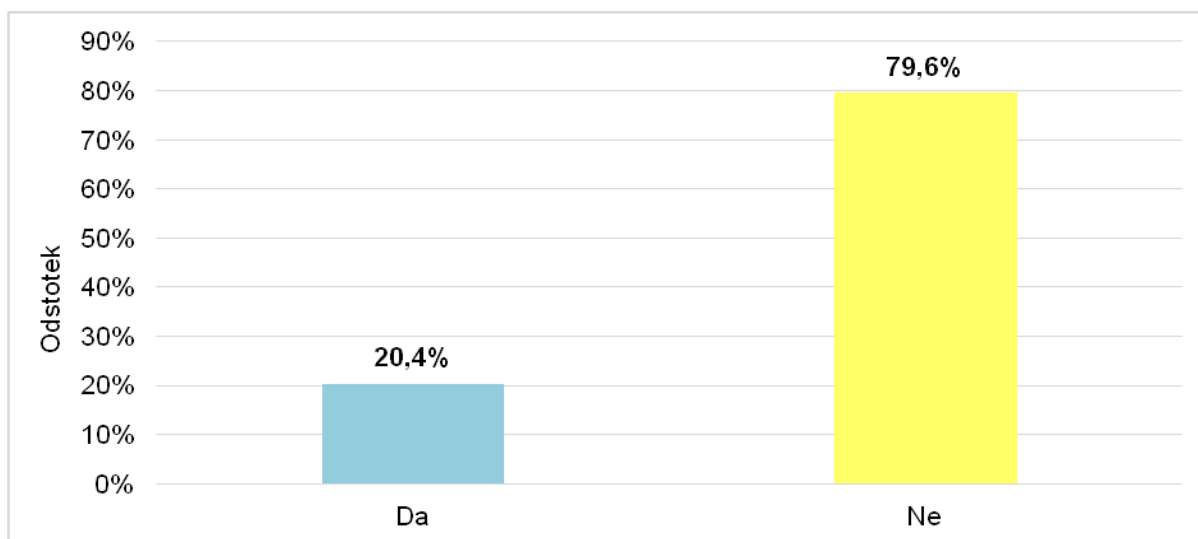
Slika 7.23: Doživljanje diskriminacije pri napredovanju po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta



Dvaindvajseto anketno vprašanje: ***Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi družinskih obveznosti počutili manj primerni za napredovanja kot prej?***

Slika 7.24 spodaj nam prikazuje, da se kar 79,6% anketirank ne počuti manj primernih za napredovanje kot pred porodniško odsotnostjo, le 20,4% anketirank ima občutek, da so manj primerne za napredovanje kot pred porodniškim dopustom.

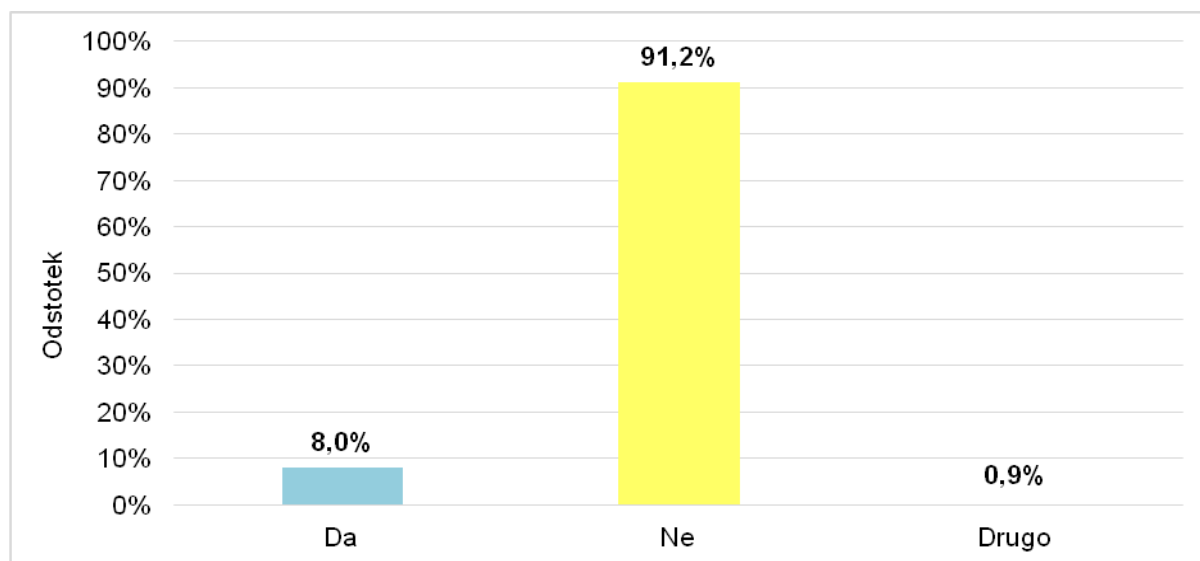
Slika 7.24: Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi družinskih obveznosti počutili manj primerno za napredovanja kot prej?



Triindvajseto anketno vprašanje: ***Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta deležni posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirali v delovno okolje?***

Iz slike 7.25 so razvidni odgovori anketirank na vprašanje, ali so bile po vrnitvi s porodniškega dopusta deležne posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirale v delovno okolje. Razvidno je, da jih je 91,2% mnenja, da niso bile deležne posebne obravnave, 8% jih pravi, da so bile v službi deležne posebne obravnave, 0,9% jih pravi drugače.

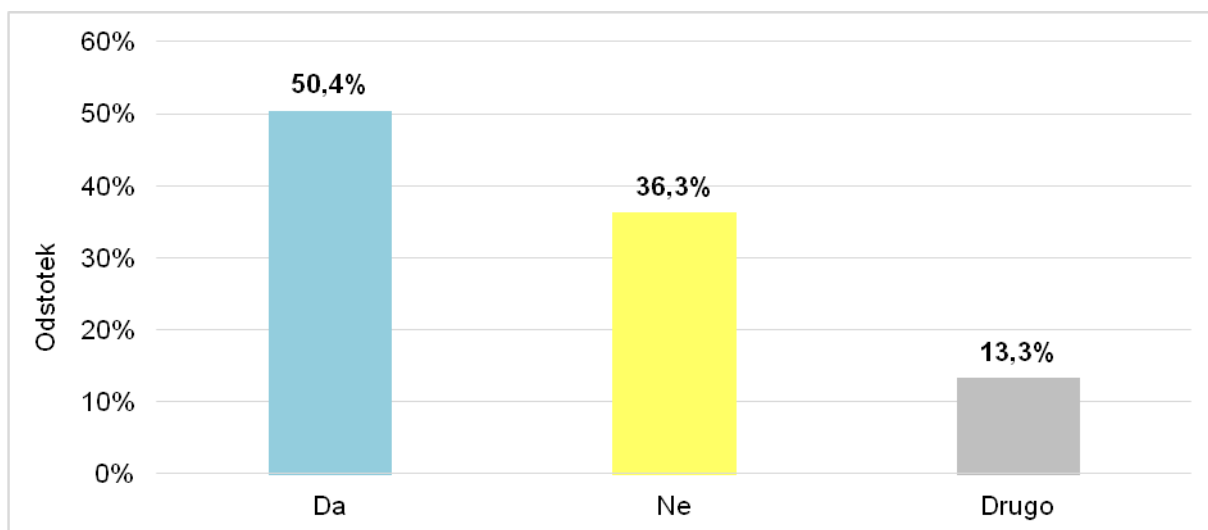
Slika 7.25: Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta deležni posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirali v delovno okolje?



Petindvajseto anketno vprašanje: ***Ali pozitivno ocenjujete vam namenjene programe/ukrepe ohranjanje stika z delodajalcem in delom med porodniškim/starševskim dopustom?***

Na sliki 7.26 so prikazani odgovori anketirank na vprašanje, ali pozitivno ocenjujejo njim namenjene programe/ukrepe s strani delodajalca. Kot vidimo, nekaj več kot polovica, 50,4%, anketirank pravi, da te ukrepe ocenjuje pozitivno, 36,3% pa teh ukrepov ne ocenjuje pozitivno, 13,3% jih pravi drugo (večinoma so med temi anketirankami tiste, ki teh ukrepov in programov ne poznajo).

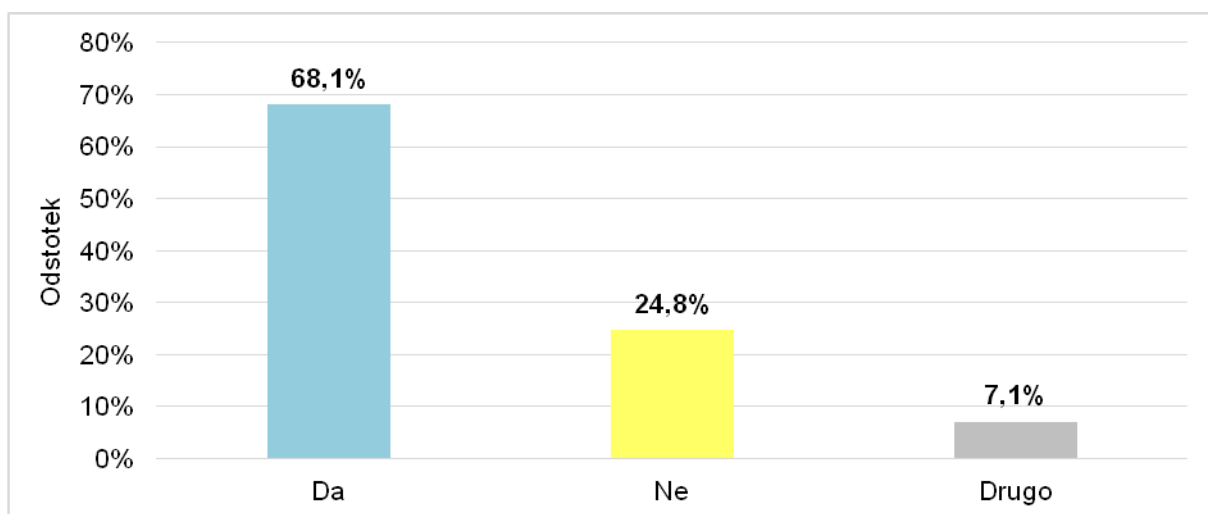
Slika 7.26: Ali pozitivno ocenjujete vam namenjene programe/ukrepe ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniškim/starševskim dopustom?



Šestindvajseto anketno vprašanje: ***Ali pozitivno ocenjujete možnosti za usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu?***

Spodnja slika 7.27 prikazuje, da anketiranke možnost usklajevanja profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu ocenjujejo pozitivno (68,1%), 24,8% usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja ocenjuje negativno, 7,1% anketirank pa možnost za usklajevanje ocenjuje drugače.

Slika 7.27: Ali pozitivno ocenjujete možnosti za usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu?



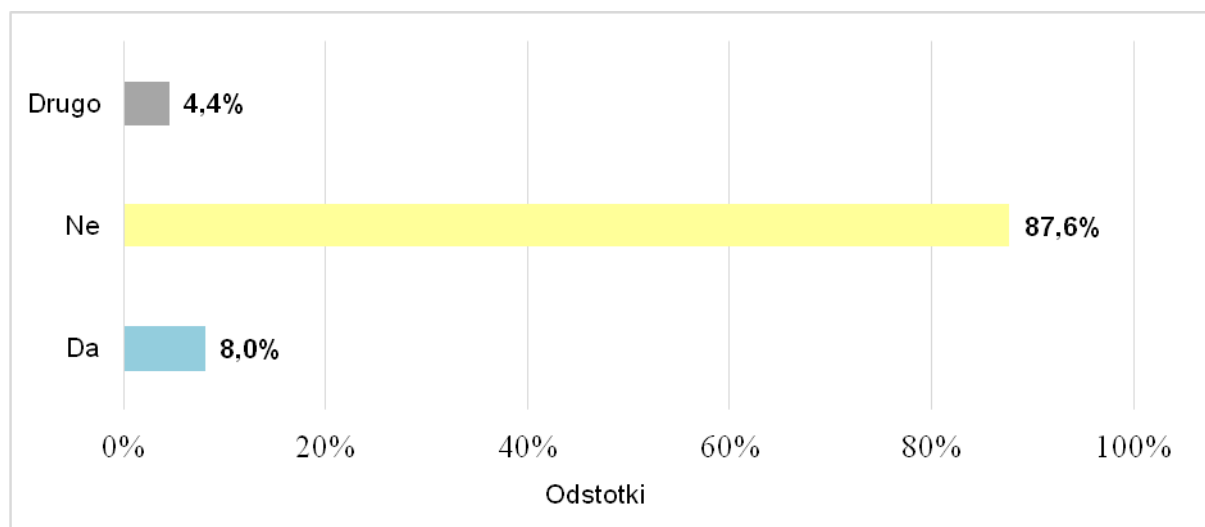
Sedemindvajseto anketno vprašanje: ***Vam je bila po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujena kakšna fleksibilna oblika dela?***

Slika 7.28 prikazuje, da je kar 87,6% vprašanih zatrdilo, da jim po vrnitvi s porodniškega dopusta v službi ni bila ponujena nobena fleksibilna oblika dela, tovrstna oblika dela je bila ponujena 8% anketirank, 4,4% vprašanih pa pravi drugače.

Med najpogostejšimi oblikami fleksibilnega dela so bili navedeni naslednji ukrepi:

- zgodnji prihod na delo in odhod z dela,
- razporejanje delovnega urnika in aktivnosti po lastni presoji,
- enoizmensko delo in
- gibljiv delovni čas.

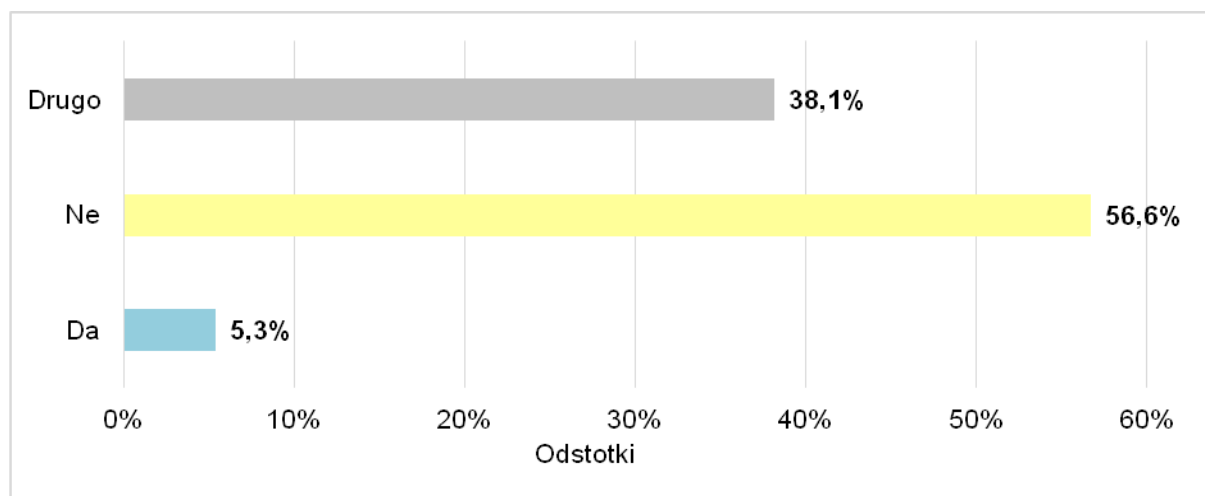
Slika 7.28: Ponujena fleksibilna oblika dela po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta



Devetindvajseto anketno vprašanje: ***Vam je bilo na delovnem mestu omogočeno dojenje otroka?***

Na delovnem mestu 56,6% vprašanim materam dojenje ni bilo omogočeno, 5,3% anketirank pa je bilo omogočeno, 38,1% jih pravi drugo (med temi jih veliko ni imelo želje in potrebe po tem, da bi dojile v službi) (glej Sliko 7.29).

Slika 7.29: Možnost dojenja na delovnem mestu



7.3 ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Na podlagi vseh pridobljenih odgovorov na zastavljena vprašanja v anketnem vprašalniku in izdelave rezultatov podajam odgovore na tri zastavljena raziskovalna vprašanja.

- Prvo raziskovalno vprašanje je: **»Kateri so glavni izzivi, s katerimi se srečujejo zaposlene matere po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto?«**

Po mnenju anketirank se velika večina mater po izteku porodniškega dopusta vrne na staro delovno mesto. To je prvi izziv mater – *vrnitev mater na staro delovno mesto po porodniški odsotnosti*. Če se na delovno mesto niso vrnile, je bil razlog v tem, da se je oddelek preoblikoval in je bilo delovno mesto ukinjeno. Ena izmed anketirank pa je navedla, da jo je zamenjala druga delavka, ki je ostala na njenem delovnem mestu tudi po njeni vrnitvi, ona sama pa je postala rezerva za svoje prvotno delovno mesto.

Drugi izziv je *premestitev delavk po porodniški odsotnosti na nižje rangirano in/ali plačano delovno mesto*. Rezultati kažejo, da anketiranke v večini niso bile premeščene na nižje rangirano in/ali plačano delovno mesto, so pa nekatere anketiranke navedle, da še vedno čakajo na svoje delovne zadolžitve. Ena izmed

anketiranih zaposlenih mater navaja, da se je vrnila na višje rangirano delovno mesto z višjo plačo.

Več kot polovica mater je zatrdila, da z delom v službi niso preobremenjene, čeprav je več kot tretjina mater tudi mnenja, da jih delo v službi obremenjuje. Govorimo o tretjem izzivu – *preobremenitev z delom v službi*. Anketirankam težavo predstavlja zlasti podaljšano delo, torej delo po končanem delovnem času, matere namreč zaradi pravočasnega dviga otrok iz varstva težko podaljšujejo delovni urnik, posledično ostaja delo neopravljeno. Kot pojasnjuje ena izmed anketirank, je bila preobremenitev tudi posledica novega, višje rangiranega delovnega mesta, saj je to prineslo tudi nove in zahtevnejše delovne naloge.

Četrty izziv je *izkoriščanje materinega delovnega potenciala po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta*. Zaposlene matere so ocenile, da delodajalec ni manj izkoriščal njihovega delovnega potenciala. Ena izmed anketirank se je tudi izrekla o šikaniranju matere na delovnem mestu.

Peti izziv materam so *odnosi s sodelavci po vrnitvi v službo*. Večina anketirank meni, da so odnosi s sodelavci ostali nespremenjeni. Tiste, ki so navedle, da so odnosi postali celo boljši, to utemeljujejo z izjavo, da imajo po porodu več tem za pogovor kot pred nosečnostjo. Med anketirankami pa so tudi take, ki so imele slabšo izkušnjo in pravijo, da so se zaradi novega delovnega okolja in novih sodelavcev morale ponovno uveljaviti. Sodelavci so bili nezadovoljni zaradi prelaganja dela nanje v času odsotnosti z dela zaradi nege otroka. Matere so se od sodelavcev oddaljile, bile so šikanirane s strani sodelavcev.

Šesti izziv – *doživljanje diskriminacije pri nagrajevanju na delovnem mestu* se je izkazal kot negativen, večina anketirank namreč diskriminacije ni doživljala ali pa je navedla, da v njihovem podjetju sploh ne poznajo sistema nagrajevanja. Slaba petina anketirank navaja, da je doživljala diskriminacijo pri napredovanju. Ena izmed anektiranih mater je zaupala, da je bila diskriminacije pri nagrajevanju deležna eno leto po vrnitvi na delovno mesto, ko so zgolj moški sodelavci prejeli nove pogodbe z višjo plačo, njej in sodelavki pa se pogodba ni spremenila. Vzrok za takšno odločitev je skrajno diskriminatoren. Delodajalec je kot razlog za svojo odločitev v povezavi z novimi pogodbami in višjimi plačami zgolj za moške zaposlene navedel večji obseg dela, anketiranka pa trdi, da je obseg dela ostal popolnoma nespremenjen. Naslednja izkušnja ene izmed anketirank je takšna, da dvema tretjinama zaposlenih pripada letna nagrada, ostalim pa ne. Ponavadi so zaposleni, ki so več odsotni z

dela, neupravičeni do prejema nagrade. To naj bi sprožilo »zdravo« konkurenco med zaposlenimi. Nadrejena se je odločila, da zaposlene matere, ki gredo na porodniški dopust, nagrade ne prejmejo kar dve leti.

Zadnji izziv pa je *občutek diskriminacije pri napredovanju*. Večina zaposlenih mater se s tem izzivom ni srečevala, saj diskriminacije pri napredovanju niso občutile.

Na podlagi lastne raziskave lahko povzamem, da se matere po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto srečujejo z izzivi, vendar pa so ti bolj pozitivni kot negativni. Uspešno jih premagujejo s pomočjo razumevajočih nadrejenih in dobrih sodelavcev.

- Drugo raziskovalno vprašanje je: **»Ali so zaposlenim materam po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujene prožne oblike dela in ali jih uporabljajo?«**

Zaposlenim materam so po vrnitvi iz porodniškega/starševskega dopusta ponujene naslednje prožne oblike dela: delo s krajšim delovnim časom, programi/ukrepi ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniškim/starševskim dopustom ter uspešno usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja, ki ga omogoča delodajalec.

Prve ponujene prožne oblike dela – dela s krajšim delovnim časom, se zaposlene matere redko poslužujejo oziroma se je večina na poslužuje. Pravijo da ni potrebe po takšnem načinu dela. Sledijo jim tiste, ki se zanjo niso odločile, ker si tega finančno niso mogle privoščiti. Nekatere anketiranke so navedle tudi pritisk delodajalca/pričakovanja delodajalca in si niso upale zaprositi za delo s krajšim delovnim časom. Narava dela nekaterih anketirank je taka, da jim dela s krajšim delovnim časom sploh ne omogoča. V raziskavo so bile vključene tudi starejše zaposlene matere, ki so pojasnile, da pred 20–30 leti, ko so se one vračale iz porodniškega dopusta, takšna oblika dela zakonsko sploh ni bila mogoča. Če se matere odločijo za to obliko dela, delajo po 6 ali 7 ur dnevno, manjšina jih dela polovični delovni čas oziroma 4 ure na dan.

Ko govorimo o drugi prožni obliki dela, so o njej skoraj vse anketiranke odgovorile, da po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niso bile deležne posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirale v delovno okolje. Tiste, ki so bile deležne posebne obravnave, so navedle, da so bile zaradi majhnih otrok prerazporejene na enoizmensko delovno mesto. Na njihovo željo niso več hodile na službene poti, postopno so se uvedle v delo, pomoč pri uvajanju so jim nudili ostali zaposleni. Anketiranke so imele čas za preučitev nove zakonodaje in vseh sprememb, ki so nastale v času njihove odsotnosti, imele so prilagojeni delovni čas. Omogočeno jim je bilo postopno doseganje mesečnih obveznosti ali pa so dobile delo, ki ni bilo vezano na zastavljene roke in se je lahko izvedlo s časovnim zamikom.

Naslednja prožna oblika dela so programi/ukrepi ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniškim/starševskim dopustom. Anketiranke so z več kot polovičnim pritrdilnim odgovorom dejale, da pozitivno ocenjujejo programe/ukrepe. To pomeni, da je mati v času porodniške odsotnosti bila obveščena o vseh pomembnih dogodkih, ki so se dogajali v njeni odsotnosti, prejela je darila kot ostali zaposleni (npr. ob dnevu žena, novoletno darilo). Bila je povabljen na vse službene dogodke (»team building«, novoletna zabava) in izobraževanja.

Zadnja prožna oblika dela pa je možnost usklajevanja profesionalnega in družinskega življenja pri delodajalcu. Večina mater pozitivno ocenjuje možnost usklajevanja profesionalnega in družinskega življenja, kar pa je zelo odvisno od vsebine in narave dela. Na mnogih delovnih mestih se pričakuje pripravljenost za delo tudi v poznih popoldanskih in večernih urah. Med odgovori v raziskavi je bilo navedeno tudi, da so matere imele izkušnjo, ko so bile že na razgovorih za službo neprimerno obravnavane zaradi družine in otrok. Delodajalec je dal prednost samskim osebam.

Sklenem lahko, da se matere bolj z zadržkom in v manjši meri poslužujejo prožnih oblik dela, ki so jim ponujene s strani delodajalca. Vzroke je iskati v njihovi nevednosti, da oblike sploh obstajajo, v neinformiranju delodajalcev o možnostih koriščenja prožnih oblik dela ter v popolnoma objektivnih razlogih, na primer finančnih.

- Tretje raziskovalno vprašanje je: **»Ali se zaposlene matere po vrnitvi iz porodniškega/starševskega dopusta spremenijo kot delavke?«**

Ko ženska postane mati, se zagotovo spremeni njeno življenje, njene prioritete se spremenijo vsaj za kratek čas. Življenje se ji obrne na glavo. Postavljena je pred popolnoma nove izzive, ki jih mora premagati. Ene to storijo lažje, druge imajo več težav. Vse pa se lahko strinjamo, da je vloga matere edinstvena. Pa se ženska spremeni tudi na poklicni poti? Preverimo, kaj o tem menijo anketiranke.

Največ anketiranih mater je odgovorilo, da so po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta več odsotne z dela kot pred njim, a to meni manj kot polovica. Sledijo jim matere, ki so od nove vloge dalje enako odsotne z dela, kot so bile pred zanositvijo. Med anketiranimi pa so tudi matere, ki so navedle, da niso bile odsotne z dela zaradi nege otroka skoraj nikoli, saj so ob bolezni otrok imele poskrbljeno za varstvo. Otroci so bili ponavadi pri babicah in dedkih. Moja osebna izkušnja je, da sem bila veliko odsotna z dela v prvih mesecih po vrnitvi na delovno mesto, še posebej pri drugem otroku. Odsotnost z dela je neprijetna in te zaznamuje. Komaj začneš z navajanjem na delo, pa si že na bolniški. Nimaš niti časa in niti energije, da bi se naučil novih stvari, ker je vmes vedno moteči faktor, ki ti preprečuje zbrano delo v službi. Imaš dogovorjene stvari, odgovoren si za izvedbo projekta, pa zadev zaradi bolniške odsotnosti ne moreš izpeljati. Vsi ti občutki, ki te takrat prevevajo, niso prijetni. Še večjo težavo pa vidim v tem, da ni poskrbljeno za dodatno varstvo otrok, recimo babic in dedkov, ker ti živijo na drugih koncih Slovenije in so po možnosti še delovno aktivni. Tedaj je težava za starša še toliko večja, sploh za mater, večino bolniških odsotnosti namreč v primerjavi z očetmi koristijo matere.

Po mnenju anketirank se zaposlene matere na delovnem mestu pri delu angažirajo v enaki meri, kot so se pred porodniško odsotnostjo oziroma se ne angažirajo manj. Nekatere matere so navajene res veliko delati. Angažirajo se v skladu s svojimi možnostmi in s pričakovanji delodajalca. Interesantno je razmišljanje ene anketirane

matere, ki je napisala, da sedaj na delovnem mestu bolj pretehta, kaj je res nujno narediti in kaj lahko počaka nekaj časa. Matere so mnenja, da je v službi prioriteta služba, doma pa otrok.

Skoraj vse zaposlene matere so mnenja, da se zaradi družinskih obveznosti ne počutijo manj primerne za napredovanje kot pred porodniško odsotnostjo. Verjetno pa mora preteči nekaj časa, da se mati ponovno uveljavi in pride v delovno formo, šele nato se bo lahko razmišljalo o njenem napredovanju. Menim, da z začasnim izstopom iz delovno aktivnega okolja upočasniš lastno napredovanje. Verjamem pa, da je to v veliki meri odvisno od materine angažiranosti na delovnem mestu in delodajalca ter njegove strategije napredovanja.

8 UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Rezultati lastne raziskave so zanimivi. Anketiranke se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta srečujejo z izzivi na delovnem mestu, vendar so to izzivi, ki so premostljivi in obvladljivi, kar je vsekakor spodbudno za bodočo generacijo zaposlenih mater. Tudi delodajalci se s svojimi ukrepi lajšanja vrnitve mater na delovno mesto vedno bolj zavedajo pomena materinstva in starševstva na delovnem mestu. Samo zadovoljna in zdrava ženska je lahko nadvse učinkovita v službi in lojalna do sebe, do sodelavcev in do delodajalca.

Iz rezultatov (prejela sem 113 izpolnjenih vprašalnikov) je razvidno, da je povprečna starost mater 38,2 leti. Večina (50,4%) anketirank ima dva otroke.

Spodbuden se mi je zdel podatek, da je bila večina anketirank pred zanositvijo zaposlenih (95,6%) in da so se po izteku porodniškega/starševskega dopusta vrnile v službo (94,7%). Med manjšino tistih, ki se v službo niso vrnile (5,3%), je bil glavni razlog za njihovo odločitev oziroma razplet situacije takšen, da anketiranka ni našla primerne zaposlitve ali pa ji je potekla pogodba o zaposlitvi (pogodba za določen čas, se je med porodniškim/starševskim dopustom iztekla), delodajalec pa je zaradi materinstva ni želel podaljšati, kar je diskriminatorno in nesprejemljivo. Upam, da to ne postaja praksa v naših podjetjih.

Zaposlene matere so v celoti izkoristile zakonsko pripadajoči porodniški/starševski dopust (96,5%), zgolj peščica se jih je predčasno vrnila na delovno mesto. Vzroki za predčasno vrnitev pa so bili: da je bila anketiranka samozaposlena v podjetju in si ni mogla privoščiti daljše odsotnosti z dela; zaposlitev v družinskem podjetju, kjer je bil manjko kadra prevelik ali pogodba za določen čas, ki se je iztekla med porodniškim/starševskim dopustom, anketiranka pa si je s predčasno vrnitvijo na delovno mesto zagotovila podaljšanje pogodbe.

Zaposlene matere so v večini ocenile, da jim je bila vrnitev na delo stresna (61,1%). Stres je bil posledica bolezni otrok in posledično velike odsotnosti z dela. Nekatere niso bile fizično sposobne za vrnitev v službo, pogosto jim je težavo predstavljalo tudi usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, občutile so prevelik vsakodnevni tempo. Do stresa je prihajalo tudi zaradi premestitve na drugo delovno mesto. Anketiranke so občutile strah in nesamozavest. Obdane so bile z novimi sodelavci in novimi nalogami, ki so jim občasno bile le s težavo kos. Potrebno je bilo privajanje na novo delovno mesto ter učenje novih del in nalog ter pridobivanje novega znanja. Anketirankam je stres predstavljala tudi ločitev od otroka, s katerim sta bila zadnjih 11 mesecev neločljiva. Velik stres je anketirankam predstavljalo dejstvo, da so morale otroka prepustiti tujcu (vzgojiteljicam, varuškam ...) in da so z otrokom po vrnitvi v službo preživele bistveno manj časa. So pa na drugi strani anketiranke, ki stresa niso občutile, napisale, da jim je bila vrnitev v službo oddih, svoje delo in službo imajo namreč rade, pogrešale so družbo odraslih ljudi. Sodelavci so jih lepo sprejeli in jim pomagali pri premostitvi začetniških težav po vrnitvi v službo. Dela so se razveselile, saj so težko čakale, da se spremeni vsakodnevna rutina, ki se pojavi v času porodniške odsotnosti. Bistven dejavnik k ne stresni vrnitvi pa je bilo tudi dobro in zaupanja vredno organizirano varstvo dedkov in babic.

Anketiranke so menile (63,7%), da je dolžina porodniškega/starševskega dopusta pri nas dovolj dolga.

Po vrnitvi na delovno mesto se je velika večina anketirank (89,4%) vrnila k delodajalcu, pri katerem so bile zaposlene pred zanositvijo.

Vprašanje, ki je mene osebno najbolj zanimalo, je bilo: »**Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili na staro delovno mesto?**« Sama sem namreč v obeh primerih (imam dva otroka), ko sem se vračala nazaj na delovno mesto, bila prerazporejena na novo delovno mesto. Anketiranke so odgovorile, da so se v večini primerov (73,5%) vrnile na staro delovno mesto. Gre za zanimiv podatek,

iz katerega lahko razberemo, da podjetja organizirajo delo tako, da delovno mesto čaka ženske, ki so na porodniškem dopustu oziroma so njihove zamenjave v službi resnično zgolj začasne, za čas njihove porodniške odsotnosti. Spodbuden je tudi podatek, da v primeru prerazporeditev na drugo delovno mesto to ni bilo nižje rangirano ali slabše plačano. Pri meni osebno pa se je po prvi porodniški zgodilo oboje. Delovno mesto je bilo slabše sistemizirano, prejela pa sem tudi bistveno nižjo plačo.

Naslednje vprašanje je bilo: »**Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta delali s krajšim delovnim časom?**« Velika večina anketirank (78,8%) ni delala s krajšim delovnim časom. Tiste, ki so delale s krajšim delovnim časom, so večinoma delale po 6 ali 7 ur, manjšina pa polovični delovni čas oziroma 4 ure. Glavni razlog, da zaposlene matere niso delale s krajšim delovnim časom, je bil, da si tega finančno niso mogle privoščiti. Sledil pa je odgovor, da po takšni obliki dela ni bilo potrebe. Zanimiv je bil tudi odgovor nekoliko starejših anketirank, ki so mi zaupale, da v času njihove porodniške (ki je bila pred 20–30 leti) takšne fleksibilne oblike dela sploh niso obstajale.

Več anketirank (49,6%) je odgovorilo, da so bile zaradi otroka več odsotne z dela kot pred zanositvijo.

Pohvalni pa so rezultati, ki pravijo, da anketiranke po vrnitvi v službo niso bile preobremenjene (59,3%).

Zaposlene matere so bile zadovoljne, saj delodajalec ni v manjši meri izkoriščal njihovega delovnega potenciala (88,5%).

Anketiranke na delu tudi niso bile manj angažirane kot pred zanositvijo (69%).

Odnosi s sodelavci so pri večini anketirank (81,4%) ostali nespremenjeni, le peščica je navedla, da je občutila šikaniranje s strani sodelavk. Nekatere so se počutile, da so postale odveč.

Anketiranke v večini (79,6%) diskriminacije pri nagrajevanju niso bile deležne. Tiste, ki so občutile to negativno izkušnjo, pa so zapisale, da v skladu z internimi pravili podjetja pripada nagrada/bonus zgolj dvema tretjinama zaposlenim. To naj bi sprožilo t.i. zdravo konkurenco med zaposlenimi in če je zaposlena na porodniškem dopustu ali pa pogosto bolniško odsotna oziroma odsotna z dela, ji nagrada ne pripada. Naveden je bil še primer, ko so bile dane nove pogodbe o zaposlitvi s spremenjenim nazivom (obseg del je ostal enak) in posledično višjo plačo zgolj moškim zaposlenim, ženske pa do tega niso bile upravičene. Anketiranke so navedle

tudi, da v podjetju nimajo sistema nagrajevanja, kar pomeni, da ne morejo občutiti diskriminacije pri nagrajevanju.

Zaposlene ženske diskriminacije pri napredovanju niso občutile (82,3%) in se zaradi usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti tudi niso počutile manj primerne za napredovanje kot prej (79,6%).

Anketiranke po vrnitvi na delovno mesto v večini niso bile deležne posebne obravnave (91,2%). Tiste, ki so je bile, so napisale, da jim ni bilo več treba delati dvoizmenskega dela; ni se jim bilo potrebno udeleževati službenih poti, kot so želele; po vrnitvi so imele manj dela; postopno so se navajale na delo in naloge; dobile so več časa za izvedbo svojih zadolžitev; delodajalec jim je nudil pomoč s strani sodelavcev; zastavljene cilje so lahko dosegale postopno; na voljo so imele čas, da so lahko preučile vse spremembe, ki so bile realizirane v letu njihove odsotnosti;; dodeljene pa so jim bile naloge, ki niso bile vezane na roke in so jih lahko opravile s časovnim zamikom.

Pri vprašanju o programih/ukrepih ohranjanja stika z delodajalcem v času porodniškega/starševskega dopusta je več kot polovica anketirank odgovorila, da teh ukrepov ne pozna oziroma da ni bila deležna nikakršnih ukrepov. Ena anketiranka pa je navedla, da je bila o vseh pomembnih dogodkih obveščena in nanje tudi vabljen (npr. novoletna zabava).

Anketiranke so mnenja (68,1%), da so njihovi delodajalci dojemljivi za starševstvo in da jim uspeva dobro usklajevati profesionalno in družinsko življenje. Velik pa je tudi delež anketirank (24,8%), ki menijo, da usklajevanja profesionalnega in poklicnega življenja pri svojem delodajalcu ne morejo oceniti pozitivno. Pravijo, da se mora vsak znajti po svoje. Delodajalec glede na naravo dela pričakuje tudi delo v popoldanskih in večernih urah. Podan je bilo celo odgovor, da so nekateri delodajalci že na razgovorih za službo neprimerno naravnani do družin in dajejo prednost samskim osebam.

Anketiranke so mi zaupale (87,6%), da jim pri njihovem delodajalcu ni bila ponujena nobena oblika fleksibilne oblike dela. To mnenje je delila večina zaposlenih mater. Manjšina (8%) pa je navedla, da je imela možnost gibljivega delovnega časa, kot so na primer zgodnje prihajanje na delo in zgodnje odhajanje z dela; koriščenje dopusta na način, da se vsak dan nekoliko prej odhaja z dela; želja po enoizmenskem delovniku, ki je bila izpolnjena; ena izmed anketirank si sama razporeja urnik dela in aktivnosti, delo si razporedi čez celoten dan, kolikor ji otrok to dopušča.

Glede dojenja na delovnem mestu pa so si bile anketiranje enotne (56,6%), da jim na delovnem mestu ni bilo omogočeno dojenje, saj tudi niso imele potrebe po dojenju.

Na podlagi vseh zgoraj navedenih rezultatov raziskave sem lahko prijetno presenečena nad dogajanjem v podjetjih, ko se zaposlene matere vrnejo na delovno mesto. Zaposlene matere se po vsem zapisanem očitno spopadajo z manjšimi izzivi, kot sem osebno menila. Podjetja razumejo njihovo novo vlogo in se jim skušajo po najboljših močeh prilagoditi, anketiranke pa v zameno delodajalcu ostajajo lojalne in visoko angažirane pri delu, ki ga opravljajo. Nekoliko pereča tematika je delo s krajšim delovnim časom. Čeprav je večina anketirank mnenja, da jim ni potrebno delati s krajšim delovnim časom, v oči zbode mnenje tistih, ki bi želele delati s krajšim delovnim časom, pa si tega finančno ne morejo privoščiti. Na tem področju menim, da bi morala pomagati država in v takem primeru materam nakazati razliko do celotne plače, kljub temu da gre za delo s krajšim delovnim časom, ta pravica je namreč samo omejene narave, in sicer do tretjega leta otrokove starosti. Presenetljivi so tudi rezultati o ukrepih ohranjanja stika med materjo in delodajalcem ter delom med porodniškim dopustom. Tukaj bi predlagala vodstvom podjetij, da matere na porodniškem dopustu tudi v času izostanka iz službe vabijo na morebitne zabavne ali izobraževalne dejavnosti, ki so izvedene znotraj ali pa zunaj delovnega časa, kakršni so na primer »team buildingi«, novoletne zabave, obdarovanja otrok in izobraževanja. Tako bodo matere v stiku z delodajalcem, vedele bodo, kaj se v podjetju dogaja in ob vrnitvi ne bodo občutile tako velikega primankljaja zaradi nepoznavanja razmer v podjetju. Po vrnitvi na delo bi delodajalcem predlagala, da materam pustijo kar se da proste roke glede delovnega časa (prihoda in odhoda na delo) in jim dajo vedeti, da so jim na voljo v vsakem trenutku, za kakršenkoli nasvet oziroma vprašanje. Naj jim dajo jasno vedeti, da razumejo odsotnost z dela zaradi nege otroka. Po drugi strani pa naj jim povedo, da od njih pričakujejo maksimalno angažiranost, ko so prisotne v službi. Delodajalci bi morali dojeti, da s ponujenimi ukrepi/programi, ki so prijazni do žensk in seveda do starševstva, obdržijo dobre zaposlene, ki so visoko motivirani. Zaposleni, ki ima doma urejene razmere, bo v službi veliko bolj učinkovit in zanesljiv kot nekdo, ki ga pestijo družinske težave.

9 SKLEP

Živimo v času in prostoru, ko vsi nekam hitimo, ko nimamo časa eden za drugega, ko se pozno vračamo iz službe in je za družinske zadeve le malo časa. Ženske v tem tempu so postavljene še pred dodaten izziv. Biti ali ne biti mati? Kdaj se odločiti za ta korak in postati mati? Najprej je treba zadostiti vsem eksistenčnim pogojem, šele nato nastopi čas za razmislek o tej tematiki. V Sloveniji se povprečna starost mater ob rojstvu prvega otroka od sedemdesetih let prejšnjega stoletja iz leta v leto viša. Takrat so bile ženske v Sloveniji, ki so prvič rodile, v povprečju stare manj kot 23 let, ženske, ki so prvič rodile v letu 2011, pa so bile v povprečju stare 28,8 leta. Povprečna starost mater ob rojstvu vseh otrok pa je v letu 2011 znašala 30,4 leta. V letu 2011 se je glede na leto 2010 povečala rodnost med ženskami, starimi 33–37 let (Statistični urad 2013). Kaj se zgodi, ko zaposlena ženska zanosi. Običajno je to razlog za neskončno veselje in srečo. Pa je res tako? Ko ženska delodajalcu sporoči novico o nosečnosti, je ta običajno pozitivno sprejeta. Tako je bilo pri meni osebno, v obeh primerih. Seveda pa takrat delodajalci začnejo razmišljati, kako naprej. Kaj bo z delom, ko bo noseča zaposlena odšla na porodniški dopust? Ženska lahko namreč v vsakem trenutku zaradi težav v nosečnosti zapusti delovno mesto in odide na bolniško, zato je potrebno zanjo zagotoviti zamenjavo oziroma delo ustrezno prerazporediti med prisotne delavce. Tu pa se lahko tudi zaplete, kot je razvidno iz literature o obravnavani tematiki. Ženske lahko zaradi nosečnosti postanejo šikanirane in zasmehovane s strani sodelavcev, kar na srečo ni praksa v Sloveniji, je pa pogosta neprimerna obravnava žensk v Veliki Britaniji in v ZDA. Ženska je od dne, ko sporoči novico o nosečnosti, pa vse dokler doji otroka, po zakonu zaščitena. Pripadajo ji zakonsko določene pravice in ugodnosti – pravica do starševskega

dopusta, pravica do denarnih nadomestil, pravica do otroškega dodatka. Pravico do očetovskega dopusta ima tudi oče. Ko ženska odide na porodniški dopust, je pri nas z delovnega mesta odsotna eno leto, v tem času je glavna dejavnost ženske ukvarjanje z novorojenim otrokom. V času porodniške odsotnosti manjšina žensk ohranja stike z delodajalcem oziroma so izjeme, kot smo razbrali iz analize, ki so v nenehnem stiku z delodajalcem ter na takšen način ostajajo močno prisotne v službenih aktivnostih in so na tekočem z dogajanjem v podjetju. Seveda bi bilo zaželeno, da bi bilo takšnih žensk vedno več, saj bi tako bila posledično vrnitev na delovno mesto lažja. In kaj o vrnitvi na delovno mesto menijo novopečene matere? Se resnično srečujejo s številnimi izzivi, preden se navadijo na stare delovne naloge? Matere se ob vrnitvi na delovno mesto ne počutijo preobremenjene, so pa pod stresom. Težko jim je, ker morajo otroka pustiti v varstvu. Težave imajo s privajanjem na nov tempo življenja in uspešnim usklajevanjem poslovnega življenja z družinskimi obveznostmi. Z otrokom ne preživijo več toliko časa kot v času porodniškega dopusta, otroka morajo v varstvo zaupati nekomu drugemu. Zaradi bolezni otroka so pogostejše doma, saj so one tiste, na katere je otrok najbolj navezan in ga najbolje poznajo. Dandanes so tudi očetje vse pogostejše doma na negi zaradi otroka. Od ženske se namreč pričakuje, da se bo po vrnitvi iz porodniškega dopusta enako intenzivno in v enakem časovnem obsegu kot ostali zaposleni, brez otrok, posvečala delu. Otrok tako postane avtomatsko v »drugem planu« in to se zdi vsem normalno oziroma že kar pričakovano. Težava je tudi dejstvo, da se pri nas, kot seveda tudi drugje po svetu, skrb in vzgoja otroka ne obravnavata kot »delo« in posledično seveda tudi nista denarno nagrajena. Gre namreč za osebno odločitev dveh posameznikov, ki tako na svoje breme prevzameta odgovornosti, ki jima jih otroci prinašajo.

Tema magistrske naloge mi je osvetlila marsikatero plat v razumevanju pomena ženske, matere in poslovne žene. Ugotovila sem, da je področje slabo raziskano in obravnavano. Zelo razveseljujoči pa so podatki, ki sem jih pridobila s svojo raziskavo. Matere v raziskavi so namreč bile zaposlene, večinoma so se vrnile na delovno mesto, le nekaj izjem ni imelo te sreče. V službo so se vrnile na staro delovno mesto in imele so čas, da so se vpeljale nazaj v delovni proces. Upam in verjamem, da se bo takšna praksa po izteku porodniškega dopusta nadaljevala tudi v bodoče in da ženske zaradi materinstva ne bodo kakorkoli diskriminirane ali šikanirane. Ženski je namreč evolucijsko dana vloga matere, zato se jo mora spoštovati in odobravati.

10 LITERATURA

1. Barrow, Daniel. 1998. An Analysis of Women's Return-to-Work Decisions Following First Birth. Federal Reserve Bank of Chicago. *Working Paper Series*: 13–17. Dostopno prek: http://www.chicagofed.org/digital_assets/publications/working_papers/1998/wp98_9.pdf (20. december 2016).
2. Benko, Cathleen in Anne Weisberg. 2007. *Mass Career Customization: Aligning the Workplace with Today's Non-Traditional Workforce*. Boston MA: Harvard Business School Press.
3. Blair-Loy, Mary. 2003. *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge MA: Harvard University Press.
4. Blau, Francine, Marianne Ferber in Anne Winkler. 1998. *The Economics of Women, Men and Work*. Saddle River NJ: Prentice-Hall.
5. Cerovšek, Dalia. 2013. *Diskriminacija mladih žensk pri zaposlovanju*. Dostopno prek: http://www.sindikat-zsss.si/attachments/article/896/SporociloZaMedije_SindikatMladiPlus_InfoCenterSkuc_DiskriminacijaZenskPriZaposlovanju_25032013.pdf (28. marec 2016)
6. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. 2007. Osnovne informacije. Dostopno prek: <http://certifikatdpp.si/o-certifikatu/>. (5. marec 2016).
7. *Certifikat Družini prijazno podjetje dobilo 11 novih podjetij*. 2008. Dostopno prek: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles> (3. februar 2016).

8. Chanfreau, Jenny, Sally Gowland, Zoë Lancaster, Eloise Poole, Sarah Tipping in Mari Toomse. 2011. *Maternity and Paternity Rights and Women Returners Survey 2009/10*. Dostopno prek: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp> (22. december 2015).
9. Childcare Vouchers – For your benefit. *Continually innovating Childcare Vouchers and working parent solutions to inspire maximum participation and appreciation*. Dostopno prek: <http://www.childcarevouchers.co.uk/parents/parent-support/parent-faqs/#.VyMjqmdf2Uk> (23. april 2016).
10. Confederation of Family Organizations in the European Union (COFACE). 2008. COFACE Position on reconciling family life, private life and professional life to prevent poverty and social exclusion. *Adopted by the Administrative Council of COFACE*. Dostopno prek: http://www.cofaceeu.org/en/upload/03_Policies_WG1/2008%20COFACE%20reconciling%20family%20private%20professional%20life%20en.pdf (18. april 2016).
11. Corse, Sara. 1990. Pregnant managers and their subordinates: the effects of gender expectations on hierarchical relationships. *The Journal of Applied Behavioral Science* 26: 25–47.
12. Coulson, Melissa, Helen Skouteris in Cheryl Dissanayake. 2012. The role of planning, support, and maternal and infant factors in women's return to work after maternity leave. *Family Matters* 90.
13. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Tranzicija in (ne)enakost med spoloma* tematska številka: 31–52.
14. Damaske, Sarah. 2011. *For the Family? How class and gender shape women's work*. New York: Oxford University Press.
15. Davidson, Michael, Nils Timo in Yang Wang. 2010. How much does labour turnover cost? A case study of Australian four– and five–star hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22(4): 451–466.
16. Dissanayake, Cheryl. 2010. Factors influencing the planning undertaken by women during pregnancy for their return to work after maternity leave. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology* 3: 1–12.
17. Drew, Eileen, Ruth Emereh in Evelyn Mahon. 1998. *Women, Work and the Family in Europe*. London: Routledge.

18. *Družini prijazna podjetja*. 2007. Dostopno prek: <http://24ur.com/novice/gospodarstvo/druzini-prijazna-podjetja.html> (2. februar 2016).
19. Employment statistics. 2015. *Most recent data: Database*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (5. april 2016).
20. Reconciliation between work, private and family life in the EU. 2009. *Eurostat statistical books*.
21. Equal Opportunities Commission. 2005. Greater Expectations. *Manchester Equal Opportunities Commission*.
22. — 2007. The Gender Agenda. *Manchester: Equal Opportunities Commission*.
23. Eurofound. 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union. *Publications Office of the European Union*. Luxembourg. Dostopno prek: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Promoting_parental_leave.pdf (28. februar 2016).
24. Feldman, Ruth, Amy Sussman in Edward Zigler. 2004. Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Journal of Applied Developmental Psychology* 25(3): 459–479.
25. Finc, Mojca. 2008. *Prispevek k enakosti žensk na trgu dela*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/68148> (10. december 2015).
26. Galambos, Nancy in Jacqueline Lerner. 1987. Child characteristics and the employment of mothers with young children: A longitudinal study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 28(1): 87–98.
27. Gerber, M. Hillary. 2000. Career development of SA professional women who take career breaks. *Journal of Industrial Psychology* 26(2): 7–13.
28. Gjerdingen, Dwenda, Patricia McGovern, Marrie Bekker, Ulf Lundberg in Tineka Willemsen. 2001. Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: Comparisons between the United States, Sweden and the Netherlands. *Women and Health* 31(4): 1–20.
29. Glass, Jennifer in Lisa Riley. 1998. Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces* 76 (4): 1401–1435.
30. Grace, James. 2004. Pregnancy discrimination at work. *Equal Opportunities Commission*. The University of Reading. Dostopno prek:

http://www.frareg.com/sites/default/files/documenti/pregnancy_discrimination.pdf (15. februar 2016).

31. Gray, Mathew in Jacqueline Tudball. 2002. Family–Friendly Work practices: Differences Within and Between Workplaces. *Research Report 7*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
32. Gueutal, Hal in Elisabeth Taylor. 1991. Employee pregnancy: the impact on organizations, focals and co–workers. *Journal of Business and Psychology* 5: 59–476
33. Hakim, Catherine. 2000. Work–Lifestyle Choices in the 21th Century. New York: Oxford. Associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly* 49(1): 12–27.
34. — 2002. Lifestyle preferences as determinants of women’s differentiated labour market careers. *Work and Occupations* 29: 428–459.
35. Harrison, Linda in Judy Ungerer. 2002. Maternal employment and infant–mother attachment security at 12 months postpartum. *Developmental Psychology* 38(5): 758–773.
36. Haynes, Kathryn. 2008a. (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society* 33: 328–348.
37. 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.
38. Helping Women Get to the Top. 2005. *The Economist*. Dostopno prek: <http://www.economist.com/node/4198363>
39. Hobson, Barbara in David Morgan. 2002. Introduction V *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, ur. Barbara Hobson, 1–21. Cambridge: University Press.
40. Hoffman Fluter, Christiane in Jorn Solbrig. 2003. Wie Familienfreundlich ist die Deutsche Wirtscaht. *W–trends* 4.42.
41. Holter, Øystein Gullvåg, Vera Riesenfeld in Elli Schambor. 2005. We don’t have anything like that here!“ – Organizations, Men and Gender Equality V *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, ur. Ralf Puchert, Ralf Marc Gärtner in Stephan Höyng, 73–104. Opladen: Barbara Budrich.
42. Hood, Jane. 1993. *Men, Work and Family*. New Delhi: Sage publications, Inc.

43. Horvat, Katja. 2005. *Varstvo materinstva*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
44. Houston, Diane in Gillian Marks. 2003. The Role of Planning and Workplace Support in Returning to Work after Maternity Leave. *British Journal of Industrial Relations* 41(2): 197–214.
45. Hyward, Bruce, Barry Fong in Alex Thornton. 2007a. The Third Work–Life Balance Employer Survey: Main Findings. *Employment Relations Research Series* 86. London: Department for Business and Regulatory Reform.
46. International Labour Office (ILO). 2011–2015. Resolution concerning an integrated system of wages statistics. *Adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf (10. oktober 2015).
47. Jerič, Anja. 2013. "Porodniška" po svetu – Američanke brez nje, Švedinje doma več kot leto. Dostopno prek: <http://www.rtvsllo.si/svet/porodniska-po-svetu-americanke-brez-nje-svedinje-doma-vec-kot-leto/321845> (27. februar 2016).
48. Jogan, Maca. 1990. *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
49. Joseph, Georgina. 2013. Maternity leave discrimination: A working mother's story of losing her job – and how she got over it. *The Telegraph*. Dostopno prek: <http://www.telegraph.co.uk/women/mother-tongue/10270357/Maternity-leave-discrimination-A-working-mothers-story-of-losing-her-job-and-how-she-got-over-it.html> (25. februar 2016).
50. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 43(5–6): 716–736. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
51. — 2007. Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. *Teorija in praksa* 47(1): 123–138.
52. — 2014. Capabilities for Work/Life Balance in the Context Of Increasing Work Intensity and Precariousness in the Service Sector and the IT Industry in a Transitional Economy V *Work life Balance: the Agency & Capabilities Gap*, ur. Barbara Hobson, 238–265. Oxford: Oxford University Press.
53. Kastelec, Barbara. 2007. *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. Dostopno prek:

<http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument> (14. december 2015).

54. Kitzinger, Sheila. 1994. *Me, matere*. Ganeš, Ljubljana.

55. Kocjan, Anja. 2011. *Vrnitev s porodniške – kako jo olajšati?* Dostopno prek: <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/vrnitev-s-porodniske-kako-jo-olajšati-3370> (15. december 2015).

56. Kozmik Vodušek, Vera in Violeta Neubauer. 1995. *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.

57. Kranjc Kušlan, Aleš. 2013. *Certifikat »Družini prijazno podjetje podjetje«–poklicno in družinsko življenje z roko v roki*. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID070513.doc>. (3. marec 2016).

58. Labour Force Survey. 2004. *Office of national statistics*. Dostopno prek: www.statistics.gov.uk (5. januar 2016).

59. Lee, Christina in Jennifer Powers. 2002. Number of social Roles, Health, and Well-being in three generations of Australian women. *International Journal of Behavioral Medicine* 9(3): 195–215.

60. Mäkelä, Liisa. 2005. *Pregnancy and leader–follower dyadic relationships: a research agenda*. *Equal Opportunities International* 24: 50–73.

61. Malhotra, Naresh. 2002. *Basic Marketing Research*. Upper Saddle River: Practice Hall.

62. Miller, Toby. 2005. *Making Sense of Motherhood: A Narrative Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.

63. Millward, Lynne. 2006. The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenologic alanalysis. Department of Psychology, University of Surrey. *UK Most Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79(3): 315–333.

64. Morris, Liz in Susanne Jacobs. 2012. *A Pocket Guide for Managers: Pregnancy, maternity leave and a successful return to work*. Dostopno prek: <http://www.lse.ac.uk/intranet/staff/humanResources/pdf/returnToWorkEmployer.pdf>. (28. februar 2016).

65. Morrison, Ann in Mary Von Glinow. 1990. Women And Minorities In Managment. *American Psychologist* 45(2): 200–208.

66. Moser, Anna. 2013. Biti ženska na avstrijskem koroškem V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 273–296. Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.
67. Mrak, Saša. 2006. *Bolj uspešno je družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/180891> (8. februar 2016).
68. Musek, Janez. 1995. *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Educy.
69. OECD. 2007. *Babies and bosses: Reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm> (23. december 2015).
70. OECD. 2008: Policy Brief. Babies and Bosses: Balancing Work and Family Life. *OECD Observer*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/12/2/34566853.pdf>. (8. februar 2016)
71. OECD 2015c. Family Database. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (5. oktober 2015).
72. Phillips, David. 1990. The price tag on turnover. *Personnel Journal* 69(12): 58–61.
73. Plantega, Janneke in Chantal Remery. 2005. *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications at the European Communities.
74. Povhe, Janja. 2013. *Mednarodni dan žensk*. Dostopno prek: nanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=5353 (5. januar 2016).
75. *Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk*. Ur. l. RS 82/2003. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=45031> (21. avgust 2003).
76. Rake, Katherine. 2000. *Women's incomes over the lifetime*. UK: Cabinet Office.
77. Regus, John. 2011. A study of trends in hiring working mothers across the globe. *Press release issued*. Dostopno prek: <http://www.regus.presscentre.com/Content/Detail.aspx?ReleaseID=6953&NewsAreaID=136> (8. januar 2016).
78. Rener, Tanja, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek. 2006. *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Založba Annales.

79. Rener, Tanja. 2008. Spodleteli projekt? Novo očetovstvo v evropski politični in ekonomski zgodovini V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule Nastran. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
80. Romih, Melita. 2009. *Starševstvo kot osnova za diskriminacijo na trgu delovne sile*. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani. Fakulteta za družbene vede.
77. Rozman, Alenka. 2008. *Zaposlene ženske in starševstvo*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
81. Ruddick, Sara. 1990. Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace. *Women's Press*.
82. Schnittker, Jason. 2007. Working more and feeling better: Women's health, employment, and family life, 1974–2004. *American Sociological Review* 72(2): 221–238.
83. Schwartz, Felice. 1989. Management women and the facts of life. *Harvard Business Review* 67(1): 65–76.
84. Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*: 75–109. Koper: Založba Annales.
85. Skouteris, Helen, Simone McNaught in Cheryl Dissanayake. 2007. Mothers' transition back to work and infants' transition to child care: Does work-based child care make a difference? *Child Care in Practice* 13(1): 33–47.
86. Stoner, Charles in Richard Hartman. 1990. Family responsibilities and career progress: the good, the bad, and the ugly. *Business Horizons* 33: 7–14.
87. Stropnik, Nada. 2006. Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB revija* 4(4): 70–72. Ljubljana: UMAR. Dostopna prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2006/ib4-06.pdf#8. (9. marec 2016).
88. — 2007. Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih V *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega okolja*, ur. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
89. Švab, Alenka. 2008. Novo očetovstvo v kontekstu družinskih sprememb V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule Nastran. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
90. *The experiences of women returning to work after maternity leave in the UK*. Dostopno prek:

https://www.nct.org.uk/sites/default/files/related_documents/ReturningToWork-Survey.pdf. (25. februar 2016).

91. Tracey, Bruce J. in Timothy R. Hinkin. 2008. Contextual factors and cost profiles associated with employee. *Cornell Hospitality Quarterly* 49(1): 12–27.

92. Turk, Dunja. 2008. Do družine prijazni ukrepi kažejo pozitivne posledice. *Finance*. Dostopno prek: <http://www.finance.si/205418> (16. januar 2016).

93. Ule Nastran, Mirjana in Metka Kuhar. 2001. *Socialni položaj mladih družin v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

94. — 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

95. Ule Nastran, Mirjana, Tanja Rener, Vika Potočnik in Vera Kozmik. 1995. *Družine: različne—enakopravne*. Ljubljana: Vitrum.

96. Ule Nastran, Mirjana. 2008. *Novo očetovstvo v kontekstu družinskih sprememb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

97. Uttal, Lynet. 1996. Custodial care, surrogate care, and coordinated care: Employed mothers and the meaning of child care. *Gender & Society* 10(3): 291–311.

98. Vagaja, Aleksandra. 2006. Družini prijazno podjetje. Finančne koristi so in mogoče jih je izmeriti. *Poslovna asistenca/Moja Tajnica* 6. Dostopno prek: <http://www.adma.si/arhiv-tiskanih-izvodov-poslovna-asistenca/moja-tajnica/druzini-prijazno-podjetje-financne-koristi-so-in-mogoce-jih-je-izmeriti/> (10. januar 2016).

99. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR–1)*. 2013. U. I. RS 21/2013 Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (10. januar 2016).

100. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP–1)*. 2014. U. I. RS, 26/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117071> (9. januar 2016).

101. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD–1)*. U. I. RS 43/201. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=103969>

102. Žakelj, Tjaša in Alenka Švab. 2009. Usklajevanje dela in družine: med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem. *Socialno delo* 48(4): 215–226.

103. Žaler, Jasna. 2015. *Ali na odločitev o materinstvu vpliva delodajalec?* Dostopno prek: <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/ali-na-odlocitev-o-materinstvu-vpliva-delodajalec-3371> (24. marec 2016).

104. Žarn, Andreja. 2005. *Očetovski dopust*: Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.

11 PRILOGE

11.1 PRILOGA A: Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik

Spoštovana anketiranka!

Sem Mateja Stopar, študentka Fakulteta za družbene vede, magistrskega študija, smeri menedžment kadrov in delovna razmerja. Pred seboj imate anketni vprašalnik, s katerim bom poskušala dobiti odgovore na zastavljene hipoteze v moji magistrski nalogi, z naslovom »Izzivi mater po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta na delovno mesto«. Anketni vprašalnik je anonimen. Odgovore bom uporabila izključno za empirični del moje magistrske naloge. Ob odgovarjanju na spodnja vprašanja, prosim imejte v mislih vaš zadnji porodniško/starševski dopust in dogajanje v službi po njem.

Lepo vas prosim, če si lahko vzamete nekaj časa in mi odgovorite na zastavljena vprašanja. V kolikor poznate ženske, ki so se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta srečevale na delovnem mestu z najrazličnejšimi izzivi, vas lepo prosim, če jim lahko anketni vprašalnik posredujete.

Že vnaprej se vam iskreno zahvaljujem za vaš čas in odgovore.

Lepo vas pozdravljam!

1. Starost: _____
2. Izobrazba: _____
3. Poklic: _____
4. Število otrok: _____
5. Ali ste bili pred zadnjo zanositvijo zaposleni?
 - a) Da
 - b) Ne
 - c) Drugo: _____
6. Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili v službo?
 - a) Da
 - b) Ne
 - c) Drugo: _____
7. Če je odgovor na prejšnje vprašanje NE, prosim odgovorite zakaj se niste vrnili nazaj v službo (možnih je več odgovorov):
 - a) želela sem sama skrbeti za svoje/ga otroke/a;
 - b) finančno ne bi bila nič na boljšem, če bi se vrnila v službo;
 - c) usklajevanje kariere in skrbi za otroka/-e, je zame prezahtevno;
 - č) nismo dobili primerne varstva za otroke/a;
 - d) nisem našla primerne zaposlitve;
 - e) potekla mi je pogodba o zaposlitvi in mi je zaradi materinstva niso hoteli podaljšati;
 - f) zaradi materinstva malih otrok nisem dobila nove službe
 - fg želela sem nadaljevati s šolanjem;
 - gh bila sem nezmožna za delo zaradi bolezni;
 - hi občutila sem nepremostljivi karierni izostanek;
 - ij Drugo: _____

8. Ste se vrnili nazaj na delovno mesto pred iztekom porodniškega/starševskega dopusta?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

Če ste na odgovor odgovorila z DA, vas prosim da mi poveste kdaj in zakaj ste se predčasno vrnili nazaj na delovno mesto? _____

9. Vam je bila vrnitev v službo po izteku porodniškega/starševskega dopusta stresna?

a) Da, ker:

b) Ne, ker:

c) Drugo: _____

10. Se vam zdi čas, ki nam materam pripada v skladu z zakonodajo, da ga preživimo doma, s svojimi novorojenci, dovolj dolg?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

11. Ste se vrnili k delodajalcu pri katerem ste bili pred zadnjo zanositvijo?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

12. Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili na staro delovno mesto?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

13. Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta prezaaposleni na nižje rangirano in/ali plačano delovno mesto?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

14. Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta delali s krajšim delovnim časom?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

Če ste odgovorili z DA, prosim povejte koliko ur na dan ste delala? _____ ur

Če ste odgovorili NE, prosim povejte zakaj (možnih je več odgovorov)?

- Niste si finančno mogli privoščiti
- Pritisk/pričakovanja delodajalca
- Pritisk/pričakovanja sodelavcev
- Narava dela
- Ni bilo potrebe
- Partner je bil več z otrokom,
- Drugo, _____

15. Ali ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi bolezni otrok veliko odsotni z dela?

a) Več kot pred porodniškim/starševskim dopustom

b) Enako kot pred porodniškim/starševskim dopustom

c) Manj kot pred porodniškim/starševskim dopustom

d) Drugo: _____

16. Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta z delom v službi preobremenjeni?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

17. Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta nezadovoljni, ker nadrejeni niso več izkoriščali vašega delovnega potenciala?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

18. Se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niste več želeli angažirati pri delu tako močno kot prej, ker vam je skrb za otroka prioriteta?

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo: _____

19. Kako bi ocenili odnose z vašimi sodelavci po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta?

- a) Odnosi so ostali nespremenjeni
- b) Odnosi so se poslabšali, ker: _____
- c) Odnosi so se izboljšali, ker: _____
- d) Drugo: _____

20. Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljali diskriminacijo pri nagrajevanju?

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo: _____

21. Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljali diskriminacijo pri napredovanju?

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo: _____

22. Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi družinskih obveznosti počutili manj primerno za napredovanja kot prej?

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo: _____

23. Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta deležni posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirali v delovno okolje?

- a) Da
- b) Ne
- c) Drugo: _____

Če ste na vprašanje odgovorili z DA, vas prosim da mi zaupate kakšne posebne obravnave ste bili deležni? _____

24. Ali pozitivno ocenjujete vam namenjene programe/ukrepe ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniško/starševskim dopustom?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

25. Ali pozitivno ocenjujete možnosti za usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

26. Vam je bila po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujena kakšna fleksibilna oblika dela?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

Če ste na vprašanje odgovorila z DA, mi prosim zaupate katera? _____

27. Vam je bilo na delovnem mestu omogočeno dojenje otroka?

a) Da

b) Ne

c) Drugo: _____

Če nam želite sporočiti še kakšno svoje mnenje ali stališče glede tematike vprašalnika, ga prosom vpišite tukaj: _____

Najlepša hvala za vaše odgovore in čas!

11.2 PRILOGA B: Analiza zbranih podatkov iz SPPS-a

Stopnja izobrazbe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Več kot magisterij	2	1,8	1,8	1,8
	Magisterij	18	15,9	15,9	17,7
	Diploma	53	46,9	46,9	64,6
	Višješolsko izobraževanje	27	23,9	23,9	88,5
	Srednješolsko izobraževanje	10	8,8	8,8	97,3
	Poklicno izobraževanje	1	,9	,9	98,2
	Nedokončano 4 letna	1	,9	,9	99,1
	drugo	1	,9	,9	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Poklic

	Turizem / Hoteli /Gostinske storitve	1	,9	,9	Cumulative Percent
Valid	Trgovina / Prodaja	1	,9	,9	2,7

Brezposeln	1	,9	,9	6,2
Gospodinja	1	,9	,9	16,8
Kmetijstvo / Okoljske vede	1	,9	,9	22,1
Transport / Logistika	1	,9	,9	24,8
Informatika/Elektronika	1	,9	,9	33,6
Zdravstvo /Sociala	2	1,8	1,8	35,4
Kultura / Umetnost/ Zabava	2	1,8	1,8	36,3
Marketing / Oglaševanje	3	2,7	2,7	38,1
Storitvene dejavnosti	3	2,7	2,7	38,9
gradbeništvo / nepremičnine	3	2,7	2,7	41,6
Management	4	3,5	3,5	42,5
Drugo	4	3,5	3,5	54,9
Delo z ljudmi	6	5,3	5,3	66,4
Administracija / Tajniško osebje	7	6,2	6,2	72,6
Državna in javna uprava	10	8,8	8,8	92,9
Izobraževanje / Znanost	12	10,6	10,6	93,8
Pravo /Pravna pomoč	13	11,5	11,5	94,7
Bančništvo	14	12,4	12,4	95,6
Finance/računovodstvo	23	20,4	20,4	96,5
Total	113	100,0	100,0	100,0
	Frequency	Percent	Valid Percent	

1) Koliko otrok imate?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	32,7	32,7	32,7
2,00	57	50,4	50,4	83,2
3,00	17	15,0	15,0	98,2
4,00	2	1,8	1,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

2) Ali ste bili pred zadnjo zanositvijo zaposleni?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	108	95,6	95,6	95,6
Ne	4	3,5	3,5	99,1
Drugo	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

3) Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili v službo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	107	94,7	94,7	94,7
	Ne	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

\$zakaj Frequencies

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$zakaj ^a	Nisem našla primerne zaposlitve	3	42,9%	50,0%
	Potekla mi je pogodba o zaposlitvi in mi je zaradi materinstva niso hoteli podaljšati.	2	28,6%	33,3%
	Zaradi materinstva malih otrok nisem dobila nove službe	1	14,3%	16,7%
	Želela sem nadaljevati s šolanjem	1	14,3%	16,7%

5) Ste se vrnili nazaj na delovno mesto pred iztekom porodniškega/starševskega dopusta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	4	3,5	3,5	3,5
	Ne	109	96,5	96,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

7) Vam je bila vrnitev v službo po izteku porodniškega/starševskega dopusta stresna?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	69	61,1	61,1	61,1
	Ne	43	38,1	38,1	99,1
	Drugo	1	,9	,9	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

10) Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta vrnili na staro delovno mesto?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	83	73,5	73,5	73,5
	Ne	27	23,9	23,9	97,3
	Drugo	3	2,7	2,7	100,0

Total	113	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

8) Se vam zdi čas, ki nam materam pripada v skladu z zakonodajo, da ga preživimo doma, s svojimi novorojenci, dovolj dolg?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	72	63,7	63,7	63,7
Ne	36	31,9	31,9	95,6
Drugo	5	4,4	4,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

11) Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta prezaposleni na nižje rangirano in/ali plačano delovno mesto?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	3	2,7	2,7	2,7
Ne	105	92,9	92,9	95,6
Drugo	5	4,4	4,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

9) Ste se vrnili k delodajalcu, pri katerem ste bili pred zadnjo zanositvijo?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	101	89,4	89,4	89,4
Ne	11	9,7	9,7	99,1
Drugo	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

12) Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta delali s krajšim delovnim časom?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	21	18,6	18,6	18,6
Ne	89	78,8	78,8	97,3
Drugo	3	2,7	2,7	100,0
Total	113	100,0	100,0	

	NE	DA
Pritiska delodajalca	86,5%	13,5%
Pritiska oz. pričakovanja sodelavcev	96,6%	3,4%

	NE	DA
Finančno si niso mogle privoščiti	49,4%	50,6%

15) Ali ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi bolezni otrok veliko odsotni z dela?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Več kot pred porodniškim/starševskim dopustom	56	49,6	49,6	49,6
	Enako kot pred porodniškim/starševskim dopustom	47	41,6	41,6	91,2
	Manj kot pred porodniškim/starševskim dopustom	6	5,3	5,3	96,5
	Drugo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

16) Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta z delom v službi preobremenjeni?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	42	37,2	37,2	37,2
	Ne	67	59,3	59,3	96,5
	Drugo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

17) Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta nezadovoljni, ker nadrejeni niso več izkoriščali vašega delovnega potenciala?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	11	9,7	9,7	9,7
	Ne	100	88,5	88,5	98,2
	Drugo	2	1,8	1,8	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

18) Se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta niste več želeli angažirati pri delu tako močno kot prej, ker vam je skrb za otroka prioriteta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	29	25,7	25,7	25,7

Ne	77	68,1	68,1	93,8
Drugo	7	6,2	6,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

19) Odnosi so ostali nespremenjeni (Kako bi ocenili odnose z vašimi sodelavci po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta?)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Odnosi so ostali nespremenjeni	92	81,4	81,4	81,4
	Odnosi so se poslabšali	6	5,3	5,3	86,7
	Odnosi so se izboljšali	7	6,2	6,2	92,9
	Drugo	8	7,1	7,1	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

20) Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljali diskriminacijo pri nagrajevanju?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	17	15,0	15,0	15,0
	Ne	90	79,6	79,6	94,7
	Drugo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

21) Ste po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta doživljali diskriminacijo pri napredovanju?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	16	14,2	14,2	14,2
	Ne	93	82,3	82,3	96,5
	Drugo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

22) Ste se po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta zaradi družinskih obveznosti počutili manj primerno za napredovanja kot prej?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	23	20,4	20,4	20,4
	Ne	90	79,6	79,6	100,0

Total	113	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

23) Ste bili po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta deležni posebne obravnave, da bi se lažje in uspešnejše popolnoma reintegrirali v delovno okolje?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	9	8,0	8,0	8,0
Ne	103	91,2	91,2	99,1
Drugo	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

25) Ali pozitivno ocenjujete vam namenjene programe/ukrepe ohranjanja stika z delodajalcem in delom med samim porodniškim/starševskim dopustom?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	57	50,4	50,4	50,4
Ne	41	36,3	36,3	86,7
Drugo	15	13,3	13,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

26) Ali pozitivno ocenjujete možnosti za usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja pri svojem delodajalcu?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	77	68,1	68,1	68,1
Ne	28	24,8	24,8	92,9
Drugo	8	7,1	7,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

27) Vam je bila po vrnitvi s porodniškega/starševskega dopusta ponujena kakšna fleksibilna oblika dela?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	9	8,0	8,0	8,0
Ne	99	87,6	87,6	95,6
Drugo	5	4,4	4,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

29) Vam je bilo na delovnem mestu omogočeno dojenje otroka?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	6	5,3	5,3	5,3

Ne	64	56,6	56,6	61,9
Drugo	43	38,1	38,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	