

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

NATAŠA MAVRIČ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**STARŠEVSKO VARSTVO MED PRAVICAMI
DELAVCEV IN OBVEZNOSTMI DELODAJALCEV**

Ljubljana, september 2009

Nataša Mavrič

IZJAVA

Študentka Nataša Mavrič izjavljam, da sem avtorica tega magistrskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom docentke dr. Barbare Kresal, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1	
Opredelitev problema	2	
Namen in cilj magistrskega dela	4	
Metoda dela in zasnova dela	6	
1	DRUŽINA IN POKLICNO ŽIVLJENJE	7
1.1	Starši in usklajevanje poklicnega ter družinskega življenja	8
1.2	Vloga delodajalca pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja	8
1.3	Vloga države pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja	10
2	STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI	12
2.1	Zavarovanje za starševsko varstvo	13
2.2	Pravica do starševskega dopusta	13
2.2.1	Porodniški dopust	13
2.2.2	Očetovski dopust	15
2.2.3	Dopust za nego in varstvo otroka	16
2.2.4	Posvojiteljski dopust	17
2.2.5	Pravica do starševskega nadomestila	18
2.2.6	Pravica staršev do krajšega delovnega časa in plačila prispevkov za starševsko varstvo	19
2.3	Pravica do družinskih prejemkov	20
2.3.1	Starševski dodatek	20
2.3.2	Pomoč ob rojstvu otroka	21
2.3.3	Otroški dodatek	22
2.3.4	Dodatek za veliko družino	23
2.3.5	Dodatek za nego otroka	23
2.3.6	Delno plačilo za izgubo dohodka	24
2.4	Primerjava z nekaterimi drugimi državami EU	24
3	VARSTVO STARŠEVSTVA V DELOVNIH RAZMERJIH	28
3.1	Prepoved diskriminacije	29
3.2	Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo	30
3.3	Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja	31
3.4	Varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom	32
3.5	Pravice doječe matere	32
3.6	Letni dopust in druge odsotnosti z dela	33
3.7	Varstvo v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi	33
4	DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	34
5	EMPIRIČNI DEL	38

5.1	Metodološki pristop.....	38
5.2	Predstavitev rezultatov	38
5.2.1	Primerjava rezultatov med vrtcema Ciciban (enota Ajda) in Škofja Loka (enota Pedenjped)	38
5.2.2	Predstavitev rezultatov – delodajalci	47
SKLEP	57
LITERATURA IN VIRI.....		59
PRILOGE		1
Priloga 1:	Seznam kratic	3
Priloga 2:	Spremni dopis za starše otrok do 3. leta starosti.....	4
Priloga 3:	Anketni vprašalnik za starše otrok do 3. leta starosti.....	5
Priloga 4:	Spremni dopis za delodajalce.....	9
Priloga 5:	Anketni vprašalnik za delodajalce.....	10
Priloga 6:	Statistične bivariatne analize.....	12

Seznam tabel

<i>Tabela 1:</i>	<i>Povprečno mesečno število upravičencev do starševskega nadomestila in skupni znesek za ta program od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabela 2:</i>	<i>Povprečno mesečno število upravičencev zaradi dela s krajšim delovnim časom in izplača sredstva za ta namen od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 3:</i>	<i>Povprečno mesečno število upravičencev do starševskega dodatka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 4:</i>	<i>Število upravičencev do pomoči ob rojstvu otroka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 5:</i>	<i>Število upravičencev do pomoči ob rojstvu otroka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 6:</i>	<i>Število upravičencev do dodatka za veliko družino in izplačana sredstva od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 7:</i>	<i>Povprečno mesečno število otrok, za katere so starši upravičeni do dodatka za nego otroka in izplačana sredstva v ta namen od leta 2003 do leta 2009.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 8:</i>	<i>Povprečno mesečno število upravičencev do delno izgubljenega dohodka in izplačana sredstva v ta namen od leta 2003 do leta 2008.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 9:</i>	<i>Primerjava trajanja porodniškega dopusta v evropskih državah.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 10:</i>	<i>Osnovne značilnosti sodelujočih organizacij.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 11:</i>	<i>Opisne statistike enosmerne analize variance</i>	<i>12</i>
<i>Tabela 12:</i>	<i>Test homogenosti varianc</i>	<i>15</i>
<i>Tabela 13:</i>	<i>Enosmerna analiza variance ANOVA.....</i>	<i>16</i>

<i>Tabela 14: Opisne statistike korelacijske analize</i>	<i>17</i>
<i>Tabela 15: Korelacijska matrika</i>	<i>18</i>
<i>Tabela 16: Izvleček statistično pomembnih korelacijskih koeficientov iz korelacijske matrike</i>	<i>22</i>

Seznam slik

<i>Slika 1: Primerjava izobrazbe med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)</i>	<i>39</i>
<i>Slika 2: Primerjava zakonskega stanu med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped).....</i>	<i>39</i>
<i>Slika 3: Primerjava zaposlitvenega statusa med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped).....</i>	<i>40</i>
<i>Slika 4: Primerjava števila otrok in števila članov v gospodinjstvu med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped).....</i>	<i>41</i>
<i>Slika 5: Primerjava starosti staršev ob rojstvu prvega otroka med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped).....</i>	<i>42</i>
<i>Slika 6: Primerjava vprašanja: »Ali Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oz. starševstva?« med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)</i>	<i>43</i>
<i>Slika 7: Primerjava vprašanja: »Ali je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru Vaše nosečnosti (velja le za ženske)?« med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)</i>	<i>44</i>
<i>Slika 8: Primerjava oblik odsotnosti z dela po rojstvu otroka med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped).....</i>	<i>45</i>

UVOD

Izzivi na delovnem mestu so vse večji, globalna konkurenca sili delodajalce k preišljenemu zaposlovanju in največji možni učinkovitosti zaposlenih. Na drugi strani pa tudi zasebno življenje zaposlenega v izzivih ne zaostaja za poklicnim. Tako nastane dilema, kako uskladiti poklicno in družinsko življenje na način, ko delodajalec kar v najboljši meri izkoristi potenciale svojih zaposlenih, ob tem pa ima delavec ustrezne možnosti za uresničitev usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

V uvodnem poglavju sem predstavila proučevano problematiko in opredelila namen ter cilj magistrskega dela.

V prvem poglavju sem opredelila temeljne pojme, nakazala glavne probleme ter umestila glavna vprašanja, s katerimi sem se ukvarjala v delu, in sicer:

- kako starši usklajujejo poklicno in družinsko življenje,
- kako na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja staršev vplivajo delodajalci in
- kako so porazdeljena bremena v zvezi s starševstvom med posameznika, delodajalca in državo.

Drugo poglavje je namenjeno starševskemu varstvu in družinskim prejemkom. V okviru socialne varnosti imajo starši pravico do starševskega dopusta, starševskega nadomestila, krajšega delovnega časa in plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva ter družinskih prejemkov. Pri tem sem primerjalno prikazala ureditev porodniškega dopusta v nekaterih drugih državah EU.

V tretjem poglavju sem predstavila pravice do posebnega varstva delavcev v delovnem razmerju, ki jih imajo zaradi nosečnosti in starševstva, in sicer: varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo, prepoved opravljanja del med nosečnostjo in dojenjem, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, pravice doječe matere, varstvo pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in odsotnosti z dela zaradi starševstva.

V četrtem poglavju sem predstavila certifikat »Družini prijazno podjetje«. Nekaj besed sem namenila raziskovalnem delu, ki je bil podlaga za uvajanje tega certifikata v Sloveniji, na kratko sem predstavila ugotovitve te raziskave in predloge.

Peto poglavje je namenjeno empiričnemu delu. Predstavila sem rezultate dveh anket. Prva anketa se je izvajala v dveh vrtcih (vrtec Ciciban, enota Ajda v Ljubljani in vrtec Škofja Loka, enota Pedenjped v Škofji Loki), drugo anketo pa so izpolnjevali delodajalci.

Na koncu sem magistrsko delo zaključila s sklepom, navedla uporabljeno literaturo in vire ter dodala priloge.

Opredelitev problema

Starševstvo je postalo v sodobni družbi vse odgovornejša naloga. Potencialni starši nosijo v svojih glavah seznam predpostavk in pogojev, ki naraščajo v nedogled; od zanesljivega delovnega mesta, urejenega stanovanja do zanesljivega varstva, mesta v vrtcu, izbire najboljše šole, pa izbire dodatnih dejavnosti za otroka.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007, v nadaljevanju ZDR) in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS, št. 97/2001 - UPB, 110/2006, 10/2008, v nadaljevanju ZSDP) sta dva najpomembnejša zakona, ki opredeljujeta usklajevanje starševstva z zaposlitvijo. Gre predvsem za varstvo delavk zaradi nosečnosti, ter varstvo delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi zaradi nege in varstva otroka.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pomeni »prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje smiselnega ravnotežja med časom in različnimi oblikami investicij na tak način, da lahko opravljamo svoje delo učinkovito, obenem pa imamo dovolj časa za druge pomembne stvari v življenju, kot so družina, skupnost, hobiji, učenje in različne dejavnosti v prostem času« (Černigoj Sadar & Lewis, 2001).

»Usklajevanje dela, družine in zasebnega življenja je velikanski izziv za milijone Evropejcev, moških in žensk,« je poudaril komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, Vladimír Špidla. »Zaradi materinstva ženske prepogosto ostanejo brez dohodkov in poklicnih možnosti. Le 65,5 % žensk z vzdrževanimi otroki je zaposlenih, v primerjavi z 91,7 % moških. Predlogi Evropske komisije za izboljšanje ureditve porodniškega dopusta bodo ženskam pomagali pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter tako izboljšali kakovost njihovega življenja in življenja njihovih družin. S tem želi Evropska komisija med drugim tudi povečati sodelovanje žensk na trgu dela, pripomogli pa naj bi tudi k boljšemu spopadanju z izzivi, ki jih prinaša staranje prebivalstva; ravno države z več zaposlenimi ženskami imajo namreč tudi višjo rodnost.« (European Commission, 2008a).

Položaj žensk v Sloveniji je glede na povprečje EU nekoliko boljši: zaposlenost žensk v Sloveniji je 61,8 odstotna, zaposlenost moških pa 71,1 odstotna (Vertot, 2008). Kljub porastu rodnosti v Sloveniji po letu 2003 imajo ženske v primerjavi s preteklimi desetletji manj otrok in tudi za korak materinstva se odločajo vse kasneje. Tako se tudi v letu 2008 odlaganje materinstva v kasnejša leta še ni prenehalo (Žnidaršič, 2009).

Nevenka Černigoj Sadar in Aleksandra Kanjuo Mrčela v raziskavi z naslovom »Starši med delom in družino« ugotavljata, da naj bi se vsak četrti iskalec zaposlitve pri pogovorih o zaposlovanju srečal z vprašanjem o načrtih glede otrok. To izkušnjo imajo predvsem ženske, stare do 40 let, vendar se takim vprašanjem tudi moški ne izognejo, predvsem v starostnem obdobju od 31 do 40 leta (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 729).

Kot izhaja iz raziskave Nevenke Černigoj Sadar in Aleksandre Kanjuo Mrčela, dosedanje analize izrabljanja starševskih dopustov v Sloveniji kažejo, da so jih koristile predvsem ženske, ki jim je bila na ta način omogočena enakopravna integracija v plačano delo s polnim delovnim časom. »Zakonska urejenost starševskih dopustov, ki jo spremlja tudi dostopnost institucionalnega varstva otrok, omogoča ženskam lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Identifikacija pravic in obveznosti, vezanih na družino z otroki, je po drugi strani povzročila posredno diskriminacijo žensk na trgu delovne sile. Le-ta je prispevala k vertikalni in horizontalni segregaciji ter razlikam v plačah v korist moških. Moški so zaradi vztrajnih družbeno posredovanih stereotipno definiranih spolnih (in starševskih) vlog v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi. Eden največjih problemov zaposlenih žensk v Sloveniji je prav dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom« (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 717). Ta se še posebej stopnjuje s težnjami fleksibilizacije zaposlovanja in intenzifikacije plačanega dela, značilnimi posebej za mlajše generacije zaposlenih (Kanjuo Mrčela & Ignjatović, 2004, str. 230-258). Slovenija je v primerjavi z drugimi evropskimi državami v ospredju pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene (Černigoj Sadar & Vladimirov, 2004, str. 259-281).

V Evropi in tudi drugje po svetu se vedno več pozornosti posveča razpravi o ustvarjanju skladnosti med delovnim časom in družinskim življenjem, pomemben element česar je tudi ustvarjanje t.i. družini prijaznih delovnih mest. Pri doseganju družini prijaznih delovnih mest pa morajo biti v prvi vrsti podjetja dovzetna za spoznavanje težav zaposlenih in njihovih družin. Slednje lahko omogoči le spodbujanje zaposlenih s strani delodajalca, da sami izpostavijo svoje potrebe glede usklajevanja dela in družine (Holt & Thaulow, 1996, str. 62-72).

V letu 2003 je Mednarodna organizacija dela (MOD) izvedla raziskavo o tem, kako praksa enakih možnosti pri delu vpliva na uspešnost poslovanja in produktivnost. Zanimive so bile ugotovitve o tem, da je politika enakih možnosti precej razširjena tudi med malimi in

srednjimi podjetji. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da politika enakih možnosti nima negativnega vpliva na uspešnost poslovanja podjetij. Nasprotno, tista podjetja, ki so vodila politiko in prakso enakih možnosti, so izkazovala večjo uspešnost, večji pozitivni učinek na produktivnost. Ob tem pa raziskava poudarja pomembno dejstvo, da prepoved diskriminacije in posledično njene odprave izhaja iz spoštovanja človekovih pravic in zato uveljavljanje načela enakih možnosti in obravnavanja ne more biti odvisno od ekonomske (ne)uspešnosti, učinkovitosti itd. (Kresal, 2007, str. 50-51).

Družinska politika v podjetjih se močno razlikuje na nacionalni ravni, tako da imajo v nekaterih državah delodajalci pomembno vlogo pri pomoči zaposlenim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, medtem ko v drugih državah ni skoraj nobene vpletenosti podjetja, poleg tega pa v nekaterih državah sindikalne podpore praktično ni, v drugih pa je to področje že zajeto v kolektivnih pogodbah. Študije kažejo, da sta ne glede na to, za katero državo gre, dve organizacijski značilnosti izrazito povezani s prisotnostjo politike do družine: sektor in velikost. Javne organizacije so pod večjim pritiskom, da sprejmejo enakosti spolov in upoštevajo normative ter zagotovijo usklajevanje politik bolj pogosto kot zasebna podjetja. Tudi družinski dogovori so bolj pogosti pri velikih podjetjih. Velika podjetja so namreč »bolj vidna« in se zato bolj odzivna na institucionalni pritisk. Druga pomembna razlaga razlike med podjetji se nanaša na gospodarsko utemeljitev ali »poslovno prakso«. Podjetja namreč izvajajo delovno-družinske dogovore, ko koristi presegajo stroške. Pri poudarjanju vloge delodajalca v zvezi z usklajevanjem politik je treba upoštevati, da bodo lahko delodajalci prešli na dejanske stroške te politike do zaposlenih v obliki nižjih plač in/ali upada delovnih priložnosti. Obseg, v katerem se to lahko zgodi, je odvisen od vrste politike kot tudi od dejanske uporabe možnosti in se bo verjetno povečal, če bo vloga delodajalca bolj izrazita. To zahteva občutljivo delitev pristojnosti med državo in delodajalce oz. socialne partnerje (European Commission, 2005, str. 8).

Namen in cilj magistrskega dela

Namen magistrskega dela je predstaviti:

- kakšno je poklicno življenje staršev oz. kako usklajujejo poklicno in družinsko življenje,
- s kakšnimi težavami se starši srečujejo pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja,
- kakšne pravice nudita staršem država in delodajalec,
- kako je starševstvo obravnavano s strani delodajalca (npr. ali delodajalci omogočajo staršem, da se v zadostni meri posvetijo družini, otrokom in ali delodajalci nudijo vse pravice staršem, ki so jim zagotovljene z zakonodajo),
- kakšne ovire in/ali koristi za delodajalca prinašajo ukrepi za lažje usklajevanje

poklicnega in družinskega življenja in

- kako imajo v primerjavi s Slovenijo starševski dopust urejen v drugih državah.

Urejanje in varstvo starševstva ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja so vse bolj aktualne teme. Družinska politika se je začela soočati s problemom usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Tako država kot sami delodajalci so se začeli aktivno ukvarjati z vprašanjem, kako omogočiti zaposlenim, da bodo ti lažje usklajevali delo in pa zasebno življenje.

Cilj magistrska dela je s pomočjo dveh različnih anketnih vprašalnikov ugotoviti stanje in učinke trenutne družinske politike v Sloveniji.

Prvi anketni vprašalnik so izpolnjevali starši otrok do 3. leta starosti v dveh vrtcih, iz katerega sem poizkušala ugotoviti:

- koliko so bili starši stari, ko se je rodil prvi otrok,
- ali so imeli pri iskanju zaposlitve kakšne težave zaradi načrtovanja starševstva,
- ali jih je pred zaposlitvijo delodajalec spraševal o načrtovanju otrok oziroma družine,
- ali so imeli po rojstvu otroka negativne izkušnje v povezavi s kariero,
- ali so imeli kakšno izkušnjo, da jim je delodajalec po rojstvu otroka prekinil delovno razmerje,
- kakšne oblike odsotnosti z dela so izkoristili pred in po rojstvu otroka,
- kateri od staršev je po navadi koristil dopust za nego in varstvo otroka,
- kako gleda na materinstvo oziroma očetovstvo delodajalec in
- kako starši usklajujejo poklicno in družinsko življenje.

Drugi anketni vprašalnik so izpolnjevali delodajalci, iz katerega sem poizkušala ugotoviti naslednje:

- katere ukrepe (možnosti) omogoča podjetje zaposlenim, da lahko usklajujejo poklicno in družinsko življenje,
- ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja pomeni za podjetje dodaten strošek ali pa s temi ukrepi kaj prihranijo,
- ali v podjetju spodbujajo (in kako) aktivno vključevanje očetov v skrb za družino,
- kakšne izkušnje imajo glede porodniškega dopusta, očetovskega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka v njihovem podjetju in ali bi kot delodajalci kaj spremenili na tem področju,
- kaj se jim kot delodajalcu zdi glavna ovira, breme v zvezi s starševstvom njihovih delavk in delavcev ter katere pravice delavk in delavcev v tej zvezi bi obdržali, katere ukinili, če bi imeli to možnost,

- kaj menijo kot delodajalci, da so po njihovih izkušnjah starševske vloge zaviralni ali spodbujevalni dejavnik aktivnosti na delovnem mestu,
- kako bi v njihovem podjetju opredelili politiko do družine,
- ali po njihovem mnenju spremenjeni pogoji dela in zaposlovanja vplivajo na možnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (kako in kakšni so varovalni ukrepi, če so potrebni) in
- ali ima njihovo podjetje certifikat »Družini prijazno podjetje«.

Metoda dela in zasnova dela

Teoretični del temelji na preučevanju strokovne in znanstvene literature tujih in domačih avtorjev, pravnih virov in razpoložljivih statističnih podatkov.

V magistrskem delu sem najprej opredelila raziskovalno področje, nato sem naredila pregled literature, ki obravnava to temo. V tem koraku sem skušala ugotoviti, katere raziskave so bile že izvedene in s kakšnimi rezultati. Sledi korak, v katerem sem določila potek raziskave – kdaj, kje in kako bo potekala. Orodje, ki sem ga izbrala za izvajanje raziskave, je anketni vprašalnik. Prvi del raziskave je potekal v dveh vrtcih, in sicer: najprej sem se v posameznem vrtcu pri vodji pozanimala, če lahko izvajam anketo pri njih, jim razložila, zakaj bi izvajala anketo in v kakšne namene bi se uporabili podatki. Nato pa sem ob dovoljenju vodje vrtca anketne vprašalnike razdelila staršem otrok v vrtcu. Večina vprašanj, ki jih vsebuje vprašalnik, je strukturiranega tipa, kar pomeni, da so možni odgovori dani vnaprej in anketiranec označi tistega, ki najbolj drži zanj. Drugi del raziskave je potekal med delodajalci (podjetja in občine), katerim so bili anketni vprašalniki poslani po elektronski pošti.

Z vidika etičnosti sem upoštevala načela, ki se jih je pri izvajanju raziskav potrebno držati. Le-ta govorijo o naslednjem:

- sodelovanje v raziskavi je prostovoljno,
- poskrbljeno je za anonimnost respondentov,
- zapisala in upoštevala sem izjave o varovanju podatkov,
- poskrbela sem za varnost pridobljenih podatkov,
- rezultati morajo biti veljavni in zanesljivi.

Z anketo sem pridobivala primarne podatke, ki jih sem kasneje analizirala. Po zaključenem zbiranju podatkov sem se lotila njihove priprave za obdelavo in analiziranje. Glede na to, da je bila večina podatkov že v osnovi zbrana v pravi obliki in da je vnosni mehanizem zagotavljal kvalitetne podatke, je bila njihova priprava in obdelava hitro končana.

Ko sem s pomočjo ankete zbrala podatke, sem naredila analizo dobljenih anket (v celoti izpolnjenih) oziroma zbranih podatkov in informacij. Pripravila sem si potrebne tabele v Excelu. Tabele sem natančno opremila z naslovi in enotami mer. Pri analizi anket v zvezi z delodajalci sem uporabila enosmerno analizo variance (ANOVA) za dva neodvisna vzorca, da bi ugotovila statistično pomembne razlike povprečnih odgovorov podjetij in občin, oziroma ali gre pri tem za dva odvisna ali za dva neodvisna vzorca; stopnjo povezanosti med posameznimi vprašanji – spremenljivkami pa sem ugotavljala s korelacijsko metodo.

Prav tako sem uporabila grafični prikaz rezultatov. S tem so rezultati bolj razumljivi, nazorni in zanimivi. Rezultate ankete sem prikazala bodisi s stolpčnimi grafikoni ali histogrami ter s paličnimi strukturnimi grafikoni, ki omogočajo na enem grafu primerjave strukture med več razredi.

Prikazala sem tudi demografske značilnosti vzorca, kot so:

- spol (s tem sem ugotovila, ali je na anketo odgovorilo več žensk ali moških),
- starost (s tem sem ugotovila starostno strukturo tistih anketirancev, ki so se odzvali na reševanje ankete),
- izobrazba (s tem sem ugotovila izobrazbeno strukturo udeležencev ankete), zakonski stan (s tem sem ugotovila, ali je na anketo odgovarjal večji delež samskih žensk ali poročenih žensk, ali samskih moških) in
- zaposlitveni status (s tem sem ugotovila, ali je na anketo odgovarjal večji delež zaposlenih žensk ali nezaposlenih žensk, ali zaposlenih moških ali nezaposlenih moških ...).

1 DRUŽINA IN POKLICNO ŽIVLJENJE

Partnerstvo, družina in otroci na eni strani ter poklicno delo in zaposlitev na drugi, imajo v življenju delovno aktivnega prebivalstva velik pomen. V družinsko življenje se vse bolj vriva tudi poklicno življenje. Med trgom delovne sile in družino prihaja do vse pogostejših negativnih medsebojnih vplivov. Vedno bolj je opaziti, da se zadovoljstvo (oziroma nezadovoljstvo) z delom prenaša tudi na družinsko življenje in obratno. Pozitivni in negativni vplivi plačanega dela se kažejo v odnosih med člani družine in v delitvi dela med partnerjema. Na drugi strani pa obstajajo tudi vplivi družine na delo; manjša zbranost pri delu, pogosta menjava delovnega mesta, ovire pri izbiri delovnega mesta in pri napredovanju ter manjša družabnost so le nekateri od negativnih vplivov družine na delo.

Narejenih je bilo kar nekaj raziskav, ki so se ukvarjale s povezavo med družino in poklicnim življenjem. Rezultati kažejo naslednja dejstva (Jogan, 1990, str. 14):

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

Analitiki strategij mladih glede odločanja za starševstvo in načrtovanje družinskega življenja ugotavljajo, da sta področji dela in družine neločljivo povezani. Za učinkovito uresničevanje družinske politike je potrebno poskrbeti za delovno okolje in za javne storitve, ki bodo družini prijazne. Analiza družinskih politik v svetu pa kaže, da so najuspešnejše tiste politike, ki posameznikom in parom z otroki zagotavljajo tudi pomoč pri usklajevanju vlog zaposlenega in starša (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2004).

1.1 Starši in usklajevanje poklicnega ter družinskega življenja

Za mlade starše je uskladitev poklicnega in družinskega življenja najtežja. »Pri mladih, ki so na poti k zaposlitvi in ustvarjanju družine, ki iščejo svoje "mesto pod soncem", so ta vprašanja zaostrena, so eksistenčno obarvana« (Musek, 1995, str. 19). Na eni strani se na trg delovne sile šele vključujejo, po drugi strani pa se tudi komaj navajajo družinskih obveznosti. Izkazati se morajo tako doma kot v službi. »Danes sta tako družina kot delo dve najbolj pomembni področji samorealizacije posameznikov in vse več žensk kot tudi moških, ki si ustvarijo družino, se srečuje s problemom, kako uskladiti dve temeljni področji življenja, ki vsaka zase terjata svojo stopnjo angažiranosti« (Žarn, 2005, str. 15,16). Prisotnost otrok v družini predstavlja za starše precejšen pritisk. Otroci zahtevajo veliko odgovornosti. Tako so tisti odrasli, ki se odločajo tako za družino kot za kariero, soočeni s časovnimi, čustvenimi, psihološkimi dilemami in omejitvami. Starši so pogosto izpostavljeni hudemu stresu, ko skušajo doseči karijerne cilje, hkrati pa želijo izpolniti družinske obveznosti. Številne raziskave na to temo so pokazale, da je pri zaposlenih starših za očete najbolj kritičen dolg delavnik, za matere pa nadpovprečno število ur, ki jih morajo poleg plačanega dela opraviti še v krogu družine.

1.2 Vloga delodajalca pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja

Delodajalci zaposlujejo in odpuščajo delavce. Na trgu delovne sile imajo v primerjavi z delavci večinoma superiorni položaj. Tržni sistem vidi delavca samo kot input v proizvodnem procesu. Pogosto vidijo delodajalci v zaposlenih samo delovno silo, ne pa ljudi z družino in življenjem izven območja dela. »Obravnavajo jih zgolj kot posameznike

s kompletom veččin« (Ule & Kuhar, 2003, str. 111). Poleg samih zaposlenih je tudi od delodajalcev odvisno, v katero smer se bo odvijala poklicna oziroma karierna pot prvih. Poleg tega, da direktorji, lastniki podjetij in podobni nudijo posameznikom plačano zaposlitev, jih pogosto tudi usmerjajo pri delu, jim nudijo različne priložnosti, včasih jih dodatno izobražujejo in s tem na neki način začrtajo karierno pot zaposlenih.

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

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

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

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

Z delodajalčevega vidika pa je imeti zaposlene mlade starše pogosto velik strošek in rizik. Nepredvidljiva odsotnost mladih staršev z dela povzroča nadrejenim težave pri organizaciji dela in nevšečnosti sodelavcem, ki morajo podaljšati delovni čas. Prav tako si želijo delodajalci zmanjšati fluktuacijo, še posebno pri visoko usposobljenih delavcih. To je možno, če zaposlijo ustreznega delavca, ki nima in še ne namerava imeti otrok vsaj nekaj časa, ali pa nekoga, katerega otroci so že malce večji. »Delodajalci so zainteresirani tudi za

preprečevanje upadanja produktivnosti zaradi zamujanja in odsotnosti z dela ter manjše delavčeve koncentracije pri delu zaradi obremenjenosti z družinskimi težavami« (Stropnik, 1997, str. 89).

Številni delodajalci pa ugotavljajo tudi pozitivne učinke ukrepov, ki upoštevajo težave žensk pri usklajevanju dela in družine.

Na Nizozemskem npr. so se problemom med delodajalci in zaposlenimi izognili tako, da veliko podjetij raje sofinancira vrtce mladim staršem, kot pa, da bi jih izgubili. Zavedajo se, da je to za njih bolj ugodno, kot pa, če na primer mater odpustijo in zaposlijo novega delavca. Zaposlitev novega človeka prinese še dodatne stroške, saj je slednjega treba uvajati in učiti dela. Tudi razne študije kažejo, da ima organizirana predšolska vzgoja otrok v bližini podjetij pozitivne posledice za delodajalce (večja delovna vnema, nižja odsotnost z dela in lažje pridobivanje potrebnih delavcev). Vendar pa je tega v Sloveniji še zelo malo. »Kot na področjih večine drugih socialnih storitev tako tudi v primeru vzgoje in varstva otrok ekonomski interesi podjetij, ki bi spodbujali večje angažiranje pri financiranju in organiziranju teh programov, praviloma niso izraziti« (Stropnik, 1997, str. 88).

1.3 Vloga države pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja

Država je z nekaterimi ukrepi že poskušala olajšati usklajevanje poklica in družine staršem. Tako imamo v Sloveniji dokaj dobro zakonodajo o starševskih dejavnostih in nadomestilih, ter o delu s krajšim delovnim časom zaradi starševstva; tudi v delovni zakonodaji so »instrumenti«, ki naj bi olajšali usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Prav tako je zakonsko uveden očetovski dopust, ki naj bi očeta bolj vključil pri vzgoji in negi otroka že od otrokovega rojstva naprej. »Aktivno očetovstvo mora biti eden izmed ciljev družinske politike in politike enakih možnosti in kot tako tudi izpostavljeno znotraj obeh politik« (Rener et al., 2005, str. 67). Vendar pa to praviloma velja samo v teoriji in ne v praksi. Večina očetov se odloči izkoristiti dopust s 100 odstotnim nadomestilom (15 dni), predvsem je izredno majhen odstotek tistih, ki ta dopust izkoristijo v celoti. Očetje, ki si vzamejo očetovski dopust, pa se velikokrat znajdejo v konfliktu z delodajalcem, prav tako lahko naletijo na neodobravanje s strani sodelavcev.

»Vlada, socialni partnerji, prostovoljne in privatne organizacije naj bi si delile odgovornost za aktivnosti, ki bi uveljavljale večje sodelovanje moških pri negi in vzgoji otrok« (Černigoj Sadar, 2000, str. 37). Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Sloveniji (Ur. l. RS, št. 40/1993) opredeljuje osnovne značilnosti družinske politike pri nas.

Čeprav se v Resoluciji država zavezuje, da bo podpirala aktivnosti za usklajevanje dela in družine (bolj primerno moralno in materialno družbeno vrednotenje dela staršev z otroki ter enakomernejša porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, med

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

Delodajalci in sindikati so odgovorni za organizacijo in oblike dela. Te bi morale bolj ustrezati potrebam zaposlenih z otroki. Država bi morala zagotavljati ugodne in kvalitetne storitve za otroke in starše. Te storitve bi morale biti dostopne vsem, ne glede na njihov socialni položaj. Zagotovo bi morali delodajalci bolj upoštevati želje staršev, tudi pri fleksibilnejšem delovnem času z možnostjo dela doma.

Med fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki avtorici Nevenka Černigoj Sadar in Petra Vladimirov uvrščata: delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo. Te oblike dela potencialno omogočajo manj konfliktno izvajanje različnih socialnih vlog, kar pomeni več možnosti za produktivno vzpostavljanje odnosov z različnih življenjskih okoljih, staršem pa daje možnost, da več časa preživijo s svojimi otroki. Med oblike dela s potencialno negativnim učinkom pa uvrščata: delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in po pogodbi za določen delovni čas.

Relativno nefleksibilnost slovenskega trga delovne sile potrjujejo tudi podatki mednarodne raziskave CRANET iz leta 2001. Podatki, pridobljeni iz raziskave, ki se nanašajo na uporabo fleksibilnih oblik dela, kažejo predvsem na izredno naravnost slovenskih organizacij v povečanju učinkovitosti delovne sile in njeno izrabo.

Raziskava CRANET je pokazala, da ima Slovenija večji delež delovnih praks s potencialno slabimi vplivi: delo ob koncu tedna – delo ob vikendih (17,4% organizacij ne uporablja te oblike fleksibilnega dela, oziroma 82,6% jih uporablja), delo v izmenah (14,8% organizacij ne uporablja, oziroma 85,2% jih uporablja), začasno delo oz. priložnostno delo (72,1% uporablja to obliko), delo za določen čas (99% organizacij uporablja to obliko, oziroma 1% je ne uporablja).

Na drugi strani pa je delež delovnih praks s potencialno dobrimi vplivi pri nas nizek: delo s skrajšanim delovnim časom (54,0 % organizacij uporablja to obliko), delitev delovnega mesta (25,9 % uporablja to obliko), delo na domu (13,6 % uporablja to obliko), fleksibilen delovni čas (77,3 % uporablja to obliko) in delo na daljavo (5,5 % uporablja to obliko) (Černigoj Sadar & Vladimirov, 2004, str. 259-281).

Iz tega je razvidno, da ima naša država nizek delež organizacijskih politik, ki so za družino prijazne.

2 STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

Varstvo materinstva in starševstva urejajo tako univerzalne norme, norme na svetovni ravni, kot regionalne, na evropski ravni.

Najpomembnejši mednarodni akti, ki urejajo to področje, so:

- *Splošna deklaracija človekovih pravicah* (16. člen),
- *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (10. člen),
- *Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah* (23. člen),
- *Konvencija OZN o otrokovih pravicah*,
- *Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva*, 1962, ki je bila revidirana z novo Konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva; slednje Slovenija še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti*,
- *Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih*,
- *Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju*,
- *Evropska socialna listina* (spremenjena), ki določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega dopusta (8. člen) in pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja (27. člen),
- *Direktiva 92/85/EGS* o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu za nosečih delavk, ki so pred nedavnim rodile ali dojijo, prepoved dela ponoči, prepoved odpusta, razen izjemoma idr.,
- *Direktiva 96/34/ES* o starševskem dopustu in
- *Direktiva 2006/54/ES* o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

V nadaljevanju sem se osredotočila na slovensko zakonodajo. Leta 2001 je bil sprejet ZSDP, ki je bil kasneje tudi še spremenjen in dopolnjen.

Varstvo materinstva in očetovstva pa ne ureja samo ZSDP, ampak tudi ZDR, zakonodaja o zdravstvenem zavarovanju, o zavarovanju za primer brezposelnosti, o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in drugi.

V ZSDP sta urejena dva sklopa pravic: zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, ter družinski prejemki.

2.1 Zavarovanje za starševsko varstvo

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo (iz zakona kot temeljnega vira) vključujejo:

1. starševski dopust:

- porodniški dopust (105 dni);
- očetovski dopust (15+75 dni);
- dopust za nego in varstvo otroka (260 dni) in daljši dopust za nego in varstvo otroka (90 dni);
- posvojiteljski dopust (120 oziroma 150 dni).

2. starševsko nadomestilo:

- porodniško nadomestilo;
- očetovsko nadomestilo;
- nadomestilo na nego in varstvo otroka;
- posvojiteljsko nadomestilo.

3. pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva:

- do 3. leta starosti otroka – za vse otroke;
- do 6. leta starosti mlajšega otroka za družine, ki imajo dva otroke (od 1. 1. 2007);
- do 18. leta starosti otroka – zaradi nege in varstva težje gibalno oviranega otroka ali težje duševno prizadetega otroka.

4. pravica staršev do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok

- do 10. leta najmlajšega otroka – zaradi zapustitve trga dela (od 24. 5. 2006).

2.2 Pravica do starševskega dopusta

Pravica do starševskega dopusta je določena od 13. do 37. člena ZSDP. Starševski dopust zajema različne vrste dopusta vsem pa je skupno, da je to pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje. Trajanje posamezne vrste starševskega dopusta je določeno v koledarskih dnevih. ZSDP določa štiri vrste starševskega dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

2.2.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust je dopust, namenjen pripravi nosečnice na porod ter nego in varstvo otroka takoj po porodu. Pravico do porodniškega dopusta ima otrokova mati in pod

določenimi pogoji pa otrokov oče, stari starši ali druga oseba. Porodniški dopust traja 105 dni, s tem da ga v tem trajanju lahko izkoristi samo mati, oče in druge osebe pa le 77 dni, če so izpolnjeni določeni pogoji.

Do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni ima pravico le mati in mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred datumom poroda, glede na mnenje ginekologa. Če mati nastopi porodniški dopust kasneje, kot je določeno z zakonom (28 dni), po porodu nima pravice izkoristiti neizkoriščenega dopusta, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom.

Posebej je urejena pravica do porodniškega dopusta v primerih, če mati rodi mrtvega otroka ali če ta umre v času trajanja porodniškega dopusta, in če mati zapusti otroka.

Oče pridobi pravico do porodniškega dopusta, če mati umre ali zapusti otroka ali na podlagi mnenja zdravnika, da mati ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče ima pravico do enakega števila dni porodniškega dopusta kot mati, zmanjšanega za 28 dni. Če je mati že izrabila del porodniškega dopusta po rojstvu otroka, se očetu porodniški dopust za te izrabljene dni zmanjša. Pravico do porodniškega dopusta ima tudi oče otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let, in ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke, če mati s tem soglaša in če oče dejansko neguje in varuje otroka.

Druga oseba in stari starši pridobijo pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot mati, zmanjšanim za 28 dni in za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. Eden od starih staršev otroka pridobi pravico do porodniškega dopusta, če mati s tem soglaša in je mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke.

ZSDP določa dolžnost obveščanja delodajalca o izrabi porodniškega dopusta tako matere, očeta kot tretje osebe (ZSDP, 2006, 22. člen). Mati je ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dolžna obvestiti delodajalca o nastopu porodniškega dopusta, če sklepa pogodbo o zaposlitvi 58 dni pred predvidenim datumom poroda. Delodajalec zaradi varstva zasebnosti ne sme zahtevati ali iskati podatkov o nosečnosti delavke, razen, če to sama dovoli (ZDR, 2002, 188. člen). Če mati rodi, preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v treh dneh po rojstvu otroka, razen, če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča, kar mora izkazati z zdravniškim potrdilom.

Oče in druga oseba sta dolžna obvestiti delodajalca o izrabi porodniškega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta.

Tudi ZDR v drugem odstavku 191. člena določa, da je delavec dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta. Zakon določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti pravico do odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta. Delavčeva obveznost pa je predhodno obvestilo o začetku izrabe pravic. Delavec ima v času izrabe starševskega

dopusta pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (ZDR, 2002, 191. in 192. člen).

2.2.2 Očetovski dopust

Pravica do očetovskega dopusta je določena od 23. do 25. člena ZSDP. Spremembe v oblikovanju družine zahtevajo tudi preoblikovanje starševskih vlog, tako očetovske kot materinske. Vloga očeta pri vzgoji otrok bi morala postati enakovredna in enako pomembna kot vloga matere, predvsem pa samoumevna. Neenakost vloge se kaže predvsem v koriščenju starševskega dopusta. Očetovski dopust bi lahko prispeval k izenačevanju položaja žensk in moških na trgu delovne sile in povečal vlogo očeta v družinskem življenju.

Očetovski dopust je pomemben predvsem zaradi enakopravne vloge obeh staršev pri vzgoji in varstvu otrok, ki pripomore h kakovosti družinskega življenja. Zaradi tega je ključnega pomena, da oče prevzame skrb za nego, varstvo in vzgojo otroka v njegovem najzgodnejšem obdobju, saj skrb za dojenčka krepi čustveno vez med njima. Poleg tega skrb in delitev odgovornosti v obdobju neposredno po otrokovem rojstvu pozitivno vplivata na skrb in delitev odgovornosti v nadaljnjih letih in na socializacijo otrok ter preprečujeta, da bi mati dominirala družini. Očetovski dopust je ravno tako pomemben pri pospeševanju izenačevanja pogojev za moške in ženske na trgu delovne sile, se pravi pri zaposlovanju in na delovnem mestu, saj pomeni očetovski dopust za oba starša prevzemanje družinskih obveznosti in to ni več samo domena matere. Razloge, zakaj očetje koristijo to obliko dopusta, lahko razdelimo v dve glavni kategoriji: objektivni finančni vzroki (ko je materin dohodek enak ali celo višji od moževega) ter subjektivni argumenti, kot je strah, da bi očeta zaznali kot odsotnega, želja biti boljši oče in skrbnik, res pa je tudi, da se očetje želijo otresti negativnih vzorcev svojih manj vpletenih staršev (Sedlacek, 2007).

Novela ZSDP iz leta 2006 je končno določila, da lahko očetje 15 koledarskih plačanih dni izkoristijo do šestega meseca otrokove starosti in ne samo v času porodniškega dopusta matere, torej v prvih 105 dneh, kot je to zakon določal prvotno. Največ težav so imeli očetje nedonošenčkov, katerih partnerke so rodile npr. v 32. tednu nosečnosti in so otroci skoraj dva meseca ostali v porodnišnici. Očetje so morali očetovski dopust izkoristiti, ko so bili otroci, dostikrat tudi matere, še v bolnišnici. Ko sta mati in otrok prišla iz porodnišnice domov in sta potrebovala največ participacije obeh staršev, pa so očetje morali nazaj v službo.

Skladno s tem pa se je spremenila možnost koriščenja neplačanega očetovskega dopusta, ki ga sedaj očetje lahko izkoristijo le do tretjega leta otrokove starosti, medtem ko so ga lahko prej izkoristili do osmega leta otrokove starosti.

Razlogov za to, da doma ne ostanejo vsi očetje novorojenčkov, je veliko. Nekateri moški s to možnostjo niso seznanjeni ali pa jim razmere v službi ne dovoljujejo niti 15-dnevne odsotnosti. Večina jih je informacije o dopustu dobila na internetu ali na centru za socialno delo. Poleg tega je postopek, s katerim si očetje zagotovijo plačilo dopusta, dolgotrajen in preveč zapleten, saj je treba dokumente in listine prenašati od centra za socialno delo k delodajalcu in spet nazaj. Zavrl meni, da k tej odločitvi moškega prispeva tudi »prepričanje moških v svojo vlogo hranilca družine, nezadostna podpora s strani sodelavcev, sorodnikov in prijateljev in seveda ekonomske stiske. »...Če moški še vedno v povprečju zasluži več kot ženska, je razumljivo, da "pošljemo očeta v službo", ker se to pač bolj izplača; dokler ženske ne bodo enako plačane kot moški, očetje ne bodo imeli enakih možnosti, da bi razvijali svoje starševske potenciale« (Zavrl, 1999, str. 135). Poleg tega gre pri tistih očetih, ki dopust dejansko koristijo, le za začasno spremembo v njihovem življenju. Kljub trditvam, da se tudi pri nas odvijajo spremembe na področju očetovstva, pa so pri nekaterih očetih še vedno zakoreninjeni tradicionalni pogledi na očetovanje in starševstvo.

Raziskave, opravljene v Evropi, so pokazale, da se očetje raje odločijo za očetovski dopust, če je le-ta polno plačan in neprenosljiv. Če pa obstaja možnost delitve dopusta, ga v večini primerov raje koristijo matere. To pa je tudi razlog, zakaj je bil uveden očetovski dopust, ki ni prenosljiv in ga lahko izkoristijo le očetje. Na večje koriščenje dopusta pa vpliva tudi dobra obveščenost o koriščenju dopusta, visoka denarna nadomestila, večje jamstvo za varstvo kariere, večja strpnost in razumevanje nadrejenih in kolegov ter prilagodljivost koriščenja dopusta (Rener, 2007, str. 133-134; Strban, 2006, str. 413).

2.2.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Dopust za nego in varstvo otroka je določen od 26. do 34. člena ZSDP in traja praviloma 260 dni, lahko pa se podaljša v naslednjih primerih (ZSDP, 2006, 26. člen):

- če mati rodi dvojčke;
- hkrati več živorojenih otrok;
- nedonošenčka;
- otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo

in če starša doma že varujeta najmanj dva otroka v starosti do osem let.

Zgoraj našteje pravice se seštevajo. Torej, če mati rodi dvojčke in doma že varuje tri otroke, bo njen dopust daljši za 150 dni. Del dopusta (največ 75 dni) za nego in varstvo otroka lahko starši tudi prenesejo in izrabijo do osmega leta starosti.

Dopust za nego in varstvo otroka upravičenke oziroma upravičenci nastopijo po poteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka (ZSDP, 2006, 26. člen). To pravico lahko uveljavlja eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi stari starši oziroma druga oseba. Če pravico do dopusta za nego in varstvo

otroka za istega otroka uveljavljata oba, mati in oče, morata skleniti pisni dogovor, v katerem natančno določita obdobje in način izrabe dopusta, in sicer 30 dni pred pretekom porodniškega dopusta. Dogovor predložita centru za socialno delo in z njim seznanita delodajalca. To pravico lahko uveljavljata izmenično v primeru delne odsotnosti z dela, kar pomeni, da delata vsak na primer po štiri ure. Lahko pa npr. polovico dopusta za nego in varstvo otroka koristi mati, drugo polovico pa oče.

Izjemoma sta lahko oba starša istočasno z otrokom oziroma otroki doma v primerih daljšega dopusta zaradi dveh ali več hkrati živorojenih otrok, otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in rojstva otroka v družini, kjer starši že ob njegovem rojstvu varujejo in vzgajajo najmanj dva otroka do starosti osem let. Skupno trajanje dopusta ne more biti daljše od pravice do podaljšanega dopusta (ZSDP, 2006, 31. člen).

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka lahko v soglasju z materjo uveljavlja tudi eden od starih staršev, če te pravice ne uveljavlja oče ter je mati otroka mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke (ZSDP, 2006, 34. člen). V tem primeru je dopust enako dolg, kot to velja za mater ali očeta, vendar je zmanjšan za toliko dni, kot sta ga mati ali oče otroka že izrabila.

2.2.4 Posvojiteljski dopust

Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema, z namenom, da se lahko posvojitelj oziroma posvojitelja in otrok takoj po posvojitvi v celoti posvetijo drug drugemu. Če je otrok ob posvojitvi star od enega do štirih let, traja posvojiteljski dopust 150 dni, če pa je star od štirih do desetih let, je dopust dolg 120 dni (ZSDP, 2006, 35. člen).

Posvojitelj nima pravice do posvojiteljskega dopusta:

- če je posvojitelj za tega otroka že uveljavil pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka;
- če je posvojitelj že izrabil pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, ki je bila krajša od 150 ali 120 dni, mu pripada le razlika do polnega posvojiteljskega dopusta;
- pravice do posvojiteljskega dopusta nima tisti, ki posvoji otroka svojega zakonca.

Posvojiteljski dopust lahko izrabi eden od staršev ali oba hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni (ZSDP, 2006, 36. člen).

2.2.5 Pravica do starševskega nadomestila

Pravica do starševskega nadomestila je določena od 38. do 45. člena ZSDP. Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo. Do starševskega nadomestila so torej upravičeni starši, ki so zaposleni.

Pravica do starševskega nadomestila obsega:

- porodniško nadomestilo v času porodniškega dopusta,
- očetovsko nadomestilo v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni; za 75 dni oče ne prejema nadomestila, Republika Slovenija v tem času zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka v času dopusta za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo v času posvojiteljskega dopusta.

Upravičence do starševskega nadomestila določa 39. člen ZSDP. Pravico do starševskega nadomestila imajo osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po ZSDP pred dnevom nastopa starševskega dopusta; kakor tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta in so bile zavarovane po ZSDP najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom starševskega dopusta.

Najvišje starševsko nadomestilo je dvainpolkratnik povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji (razen za porodniški dopust); najnižje pa 55 odstotkov minimalne plače.

V času prejemanja starševskih nadomestil so upravičenci obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, ter zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo, zdravstveno zavarovani za primer bolezni in poškodbe izven dela (plačilo zdravstvenih storitev, za povračilo potnih stroškov, pogrebno in posmrtnino).

Tabela 1: Povprečno mesečno število upravičencev do starševskega nadomestila in skupni znesek za ta program od leta 2003 do leta 2008

Starševsko nadomestilo	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število upravičencev	17.443	16.972	17.534	19.084	19.260	20.959
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	142	155	173	189	212	250

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 20087 ,str. 207, tabela 10.15; Družinski prejemki, 2009.

Iz tabele 1 lahko razberemo, da se je povprečno mesečno število upravičencev do starševskega nadomestila leta 2008 v primerjavi z letom 2007 povečalo za slabih 10 %, znesek pa za skoraj 20 %.

2.2.6 Pravica staršev do krajšega delovnega časa in plačila prispevkov za starševsko varstvo

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas. Enako velja za starša, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka (otroci, ki potrebujejo posebno nego in varstvo), tako da ima pravico delati krajši delovni čas do 18. leta starosti otroka. Eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, ima pravico podaljšati nego in varstvo dveh otrok do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka.

Upravičenec dobi plačilo od delodajalca po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa enemu od staršev plača prispevke za socialno varnost od minimalne plače.

Tabela 2: Povprečno mesečno število upravičencev zaradi dela s krajšim delovnim časom in izplača sredstva za ta namen od leta 2003 do leta 2008

Pravice zaradi krajšega delovnega časa	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število upravičencev	828	1.665	2.402	4.718	4.675	5.541
Izplačana sredstva (mio EUR)	1	1	2	2	4	5

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 207, tabela 10.23; Družinski prejemki, 2009.

Kot je razvidno iz tabele 2, se je povprečno mesečno število upravičencev vsako leto povečevalo, in sicer se je v letu 2008 v primerjavi z letom poprej povečalo za slabih 19 %. Veliko je takih, ki se zavestno odločijo delati krajši delovni čas, ker želijo čim več časa preživeti s svojim malčkom in ker za ta čas lažje dobijo varstvo (dedki, babice), ki je lahko tudi dosti cenejše.

Novela ZSDP iz leta 2006 je med pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, med drugim vnesla tudi novost za enega izmed staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok. Starš, ki se odloči za to, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka.

Oseba zapusti trg dela, če ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani oziroma, če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb.

2.3 Pravica do družinskih prejemkov

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo (Kresal Šoltes, 2007, str. 406-408) naslednje:

- **starševski dodatek** – denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila;
- **pomoč ob rojstvu otroka** – enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca;
- **otroški dodatek** – staršem oziroma otroku se zagotovi kot dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje dohodkovnega razreda po zakonu;
- **dodatek za veliko družino** – letni prejemek, namenjen družini s tremi ali več otroki;
- **dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo** – namenjen je kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva tega otroka;
- **delno plačilo za izgubljeni dohodek** – osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Pravica pripada tudi v primeru, če neguje ali varuje dva ali več otrok z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo.

Država skuša s temi prejemki olajšati finančno breme družin.

2.3.1 Starševski dodatek

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, če starši ne prejemajo starševskega nadomestila (58. člen ZSDP). Pripada materi 77 dni od rojstva otroka, očetu pa, če je: mati umrla, zapustila otroka ali ni sposobna za samostojno življenje in delo. Po 77 dneh dodatek pripada enemu izmed staršev po njunem pisnem dogovoru. Pravica traja 365 dni od rojstva

otroka. Pravica do starševskega dodatka pripada tudi drugi osebi pod enakimi pogoji, če varuje in neguje otroka.

Višina starševskega dodatka znaša od 1. julija 2008 dalje 188,90 evrov. Znesek se usklajuje dvakrat letno z indeksom rasti cen življenjskih stroškov (Starševski dodatek, 2009).

Tabela 3: Povprečno mesečno število upravičencev do starševskega dodatka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008

Starševski dodatek	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število upravičencev	2.498	2.808	2.833	3.014	3.025	2.961
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	5	5	6	6	6	6

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.19; Družinski prejemki, 2009.

Iz tabele 3 lahko ugotovimo, da se je povprečno mesečno število upravičencev do starševskega dodatka povečevalo, pač pa se je v letu 2008 v primerjavi z letom 2007 zmanjšalo za 2 %. Znesek, ki je bil namenjen za starševske dodatke, je bil vsa leta približno enak.

2.3.2 Pomoč ob rojstvu otroka

Pomoč ob rojstvu otroka je pravica, ki pripada otroku za nakup opreme za rojstvo otroka ali v naravi v obliki zavitka.

Višina pomoči ob rojstvu otroka znaša od 1. julija 2008 269,90 evrov. Znesek se usklajuje dvakrat letno z indeksom rasti cen življenjskih potrebščin (Pomoč ob rojstvu otroka, 2009).

Tabela 4: Število upravičencev do pomoči ob rojstvu otroka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008

Pomoč ob rojstvu otroka	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Število upravičencev	16.746	17.811	17.980	19.190	19.924	21.111
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	4	4	4	5	5	6

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.18; Družinski prejemki, 2009

Iz tabele 4 lahko vidimo, da se je znesek, ki je bil namenjen za pomoč ob rojstvu otroka, vsako leto povečeval, prav tako pa se je tudi povečevalo število upravičencev. Pomoč ob rojstvu otroka je v letu 2008 prejelo za slabe 6 % več upravičencev kot v letu 2007.

2.3.3 Otroški dodatek

Otroški dodatek je dopolnilni prejemek staršev za preživljanje in vzgojo ter izobraževanje otroka. Višina se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred.

Tabela 5: Število upravičencev do pomoči ob rojstvu otroka in znesek namenjen za ta program od leta 2003 do leta 2008

Otroški dodatek	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število upravičencev	240.072	235.418	228.962	228.935	227.860	376.802
Povprečno mesečno število otrok	400.680	392.538	383.467	383.415	381.732	ni podatka
Skupni znesek za ta program (mio EUR)	230	234	236	241	246	276

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.17; Družinski prejemki, 2009

Iz tabele 5 lahko razberemo, da je v letu 2008 bilo za otroške dodatke izplačanih v Sloveniji 276 milijonov EUR, in sicer 376.802 upravičencem.

Samohranilstvo, a le navidezno, je v zadnjem času vse pogostejše. Izračuni kažejo, da je mogoče z uveljavljanjem navideznega enostarševstva nekaj prihraniti. Zaradi višjih otroških dodatkov in popusta pri vrtcu se splača »ločiti«. Seveda samo navidezno (Černoga & Marolt, 2007, str. 2). Mož in žena se dogovorita, da se bosta sporazumno razvezala. Nekateri pari zaradi uradnikov zamenjajo naslov stalnega prebivališča in se po hišnih številkah nekoliko oddaljita eden od drugega. Spet drugi ostanejo pod isto streho, vendar imajo tako imenovano ločeno gospodinjstvo. V resnici pa živijo skupaj in »cekini padajo« v isti družinski proračun. Za neporočene pare pa je še lažje priti do statusa samohranilca oz. samohranilke. Pri njih ni potrebna ločitev, centru za socialno delo je treba sporočiti le, da par ne bo več živel skupaj, potem se je potrebno dogovoriti samo še o preživnini za otroke.

Država nima nobenega mehanizma, da bi preverjala te zadeve, saj uradniki pač niso taki, da bi hodili naokrog, zvonili na vratih in spraševali, kdo dejansko živi na tem naslovu. Naša država je sicer uvedla dve varovalki, ki naj bi preprečevali poskuse zlorabljanja pravic. Po zakonu namreč ni mogoče zaprositi za višje otroške dodatke, ne da bi uveljavljali preživnino. Poleg tega pa je bilo s 1. 5. 2004 odločanje o preživnini preneseno

na sodišče, kar pomeni, da bodo ljudje bolj premislili, ali se bodo odločali za navidezne preživnine (Kocmur, 2004, str. 2-3).

2.3.4 Dodatek za veliko družino

Pravica do dodatka za nego otroka, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov do 18. leta ali če se šola do 26. leta starosti, je namenjena kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi posebne nege in varstva otroka.

Dodatek za družino s tremi otroki od 1. julija 2008 znaša 378,26 evrov, za družino s štirimi ali več otroki pa 461,29 evrov. Višina se uskladi dvakrat letno z rastjo cen življenjskih potrebščin. Dodatek za veliko družino se izplača v enkratnem znesku (Dodatek za veliko družino, 2009).

Tabela 6: Število upravičencev do dodatka za veliko družino in izplačana sredstva od leta 2003 do leta 2008

Dodatek za veliko družino	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Število upravičencev	24.363	24.419	24.965	26.505	28.132	28.830
Izplačana sredstva (mio EUR)	5	8	8	9	10	11

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.21; Družinski prejemki, 2009.

Iz tabele 6 je razvidno, da so se sredstva za izplačilo dodatka za veliko družino vsako leto povečevala. Dodatek za veliko družino se je v letu 2008 v primerjavi z letom 2007 prejemalo več upravičencev, in sicer za dobra 2 %.

2.3.5 Dodatek za nego otroka

Dodatek za nego otroka je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka.

Dodatek za nego otroka je mesečni prejemek, ki od 1. julija 2008 znaša 97,15 evrov, za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju in težko gibalno oviranega otroka pa 194,35 evrov (Dodatek za nego otroka, 2009).

Pravica do dodatka za nego otroka traja za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov oziroma do 18. leta starosti, potem pa v času šolanja do njegovega končanja, vendar največ do dopolnjenega 26. leta.

Tabela 7: Povprečno mesečno število otrok, za katere so starši upravičeni do dodatka za nego otroka in izplačana sredstva v ta namen od leta 2003 do leta 2009

Dodatek za nego otroka	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število otrok	5.263	5.325	5.402	5.530	5.683	5.957
Izplačana sredstva (mio EUR)	6	6	6	6	7	8

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.20; Družinski prejemki, 2009.

Dodatek za nego otroka je v letu 2008 mesečno prejemalo povprečno 5.957 otrok, kar je za slabih 5 % več kot v letu 2007.

2.3.6 Delno plačilo za izgubo dohodka

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je prejemek, ki ga prejme eden od staršev, če skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas.

Tabela 8: Povprečno mesečno število upravičencev do delno izgubljenega dohodka in izplačana sredstva v ta namen od leta 2003 do leta 2008

Delno plačilo za izgubljeni dohodek	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Povprečno mesečno število upravičencev	164	280	328	429	438	488
Izplačana sredstva (mio EUR)	1	1	2	2	3	3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2008, str. 208, tabela 10.22; Družinski prejemki, 2009.

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je v letu 2008 mesečno prejemalo povprečno 488 upravičencev, kar je za dobrih 11 % več kot leta 2007.

2.4 Primerjava z nekaterimi drugimi državami EU

V Evropski uniji je pravica do porodniškega dopusta različna: traja od 14 do 28 tednov, v nekaterih primerih tudi do dveh let. Odbor za pravice žensk se zavzema, da bi bilo treba ženskam zagotoviti pravico do najmanj 20 tednov porodniškega dopusta.

Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo lahko slovenske državljanke, ki se zaposlijo v kateri od evropskih držav, uveljavljajo pravico do porodniškega dopusta in nadomestila v državi, kjer delajo. Ker je Slovenija ena bolj »radodarnih držav« pri dolžini porodniškega dopusta

in višini nadomestila, je dobro vedeti, kakšne pravice materam dajejo države Evropske unije.

V **Sloveniji** mora mati nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, traja pa 105 dni. V tem času materi pripada stodontno nadomestilo plače. Po porodniškem dopustu lahko eden od staršev, odvisno od dogovora, izkoristi še 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka. V tem času prejema nadomestilo v višini svoje plače, vendar obstaja zgornja meja. Nadomestilo ne sme presegati dveh in pol povprečnih slovenskih plač. Sicer pa je tudi dopust za nego in varstvo otroka v določenih primerih mogoče še podaljšati, vendar največ za 90 dni. Eden od staršev lahko do otrokovega tretjega leta starosti dela krajši delovni čas in prejema sorazmerni del nadomestila k plači.

Primerjavo slovenske zakonodaje z večino evropskih držav prikazuje tabela 9.

Tabela 9: Primerjava trajanja porodniškega dopusta v evropskih državah

Država	Trajanje porodniškega dopusta	OBVEZNO OBDOBJE	Plačilo (% od plače)
Slovenija	105 dni (15 tednov)	28 dni	100 % plače
Norveška	18 tednov		100 % plačilo
Švedska	14 tednov	50-60 dni	80 % (višina boleznine)
Finska	105 delovnih dni (21 tednov)	2 tedna pred predvidenim porodom	Višina boleznine, kar je okrog 70 % plače
Francija	16 tednov	6 tednov pred porodom in 10 tednov po porodu	100 % neto plača
Luksemburg	16 tednov	4-6 tednov pred porodom in 10-12 tednov po porodu	100 % plače
Avstrija	16 tednov	8 tednov pred porodom in 8 tednov po porodu	100 % plače
Nizozemska	16 tednov	4 tedne pred porodom in 6 tednov po porodu	100 % plače
Italija	5 mesecev (20 tednov)	1-2 meseca pred porodom in 3-4 mesece po porodu	80 % plače
Belgija	15 tednov	6 tednov pred porodom in 9 tednov po porodu	4 tedne – 82 % plače 5.-15. teden – 75 % plače
Danska	18 tednov	4 tedne pred porodom in 14 tednov po porodu	100 % plače

nadaljevanje

Država	Trajanje porodniškega dopusta	OBVEZNO OBDOBJE	Plačilo (% od plače)
Nemčija	14 tednov	6 tednov pred porodom in 8 tednov po porodu	100 % plače
Španija	16 tednov	6 tednov po porodu	100 % plače
Portugalska	120 dni (17 tednov)	6 tednov po porodu	100 % plače
Grčija	17 tednov	7 tednov pred porodom in 9 tednov po porodu	100 % od predhodne mesečne plače
Velika Britanija	18 tednov	min. 6 tednov pred porodom in min. 7 tednov po porodu	6 tednov 90 % plače 12 tednov dobiva pavšal v znesku

Vir: MISSOC Database (The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), 2009; European Commission, 2008b.

Med državami, ki so po obsegu pravic za čas materinstva sodijo prav na vrh seznama, so skandinavske države.

Na **Norveškem** traja starševski dopust 44 do 54 tednov (od tega je 18 tednov porodniškega dopusta). Del tega dopusta tako kot pri nas pripada izključno materi, drugi del si starša lahko delita. Če traja starševski dopust 44 tednov, pripada materi stodontno nadomestilo plače, nato se zniža na 80 odstotkov plače, če se starša odločita za daljši, 54 tednov trajajoči starševski dopust po rojstvu otroka. Obdobje prejemanja nadomestila plače se lahko podaljša do drugega leta starosti otroka, ob različnih kombinacijah dela s krajšim delovnim časom in višinah nadomestila.

Na **Švedskem** materi pred porodom pripada 50 do 60 dni dopusta, porodniški dopust traja 14 tednov, očetovski dopusta pa približno dva tedna. Starševski dopust, ki ga je mogoče izkoristiti do otrokovega osmega leta starosti, pa traja 450 dni. Dopust pred porodom in 360 dni starševskega dopusta plačajo kot bolniški dopust (80 odstotkov plače), za preostalih 90 dni pa pripada staršu pavšal nadomestila. Po poteku starševskega dopusta se eden od staršev lahko odloči za neplačan podaljšani dopust v trajanju 33 mesecev, torej skupaj do otrokovega četrtega leta starosti.

Na **Finskem** traja porodniški dopust 105 dni (brez nedelj), starševski dopust pa dodatnih 158 dni (brez nedelj). Tudi na Finskem je nadomestilo plačano podobno kot bolniški dopust in se glede na zaslužek staršev preračunava na dan. Po tem obdobju je do otrokove starosti treh let mogoče izkoristiti še neplačan dopust za varstvo otroka z zagotovljeno vrnitvijo na delovno mesto. Družine, ki doma same varujejo otroka, mlajšega od treh let, ali imajo varstvo organizirano kako drugače, ker njihov otrok ne obiskuje vrtca, so

upravičene še do nadomestila za vzgojo in varstvo otroka. Del tega nadomestila prejemajo tudi starši, ki do otrokovega tretjega leta starosti delajo skrajšani delovni čas.

V **Franciji** pripada bodoči materi šest tednov pred porodom in deset tednov dopusta po porodu. Starša lahko izkoristita tudi neplačani starševski dopust do otrokovega tretjega leta starosti ali pa se eden od njiju zaposli za polovični delovni čas.

V **Luksemburgu** traja porodniški dopust 16 tednov, podaljša pa se lahko še za štiri tedne, če, denimo, mati doji. Nadomestilo se izplačuje v višini stodontne plače upravičenke. Oba starša sta upravičena do starševskega dopusta do otrokovega petega leta starosti pod pogojem, da so delali za svojega delodajalca brez prekinitve najmanj eno leto. Starša ne moreta vzeti starševskega dopusta istočasno.

V **Avstriji** traja porodniški dopust 16 tednov; v tem času pripada materi nadomestilo v višini njene plače. Po tem obdobju lahko eden od staršev izkoristi še starševski dopust, ki traja do otrokovega drugega leta.

Na **Nizozemskem** traja porodniški dopust 16 tednov in v tem času pripada materi nadomestilo v višini plače. Očetu pripada dva dni očetovskega dopusta.

V **Italiji** lahko porodniški dopust traja največ pet mesecev (2 meseca pred rojstvom otroka, 3 mesece po rojstvu otroka), v času katerega dobijo matere denarno nadomestilo v višini 80 % plače. Po pretečenih 5 mesecih imajo na voljo še 6 mesecev starševskega dopusta, v času katerega so matere upravičene do nadomestila v višini 30 % svoje povprečne mesečne plače. Teh 6 mesecev jim ni treba izkoristiti niti ni treba, da jih izkoristijo takoj, pač do otrokovega 3. leta starosti.

V **Belgiji** pripada materam 15 tednov porodniškega dopusta. 6 tednov (8 tednov v primeru večkratnih rojstev) mati izkoristi pred pričakovanim porodom rojstva. Očetje so upravičeni do 10 dni očetovskega dopusta po rojstvu otroka. Vsak od staršev pa lahko ima še tri mesece starševskega dopusta. V primeru, da mati umre med porodom, lahko oče zaprosi za pretvorbo porodniškega dopusta v očetovski dopust. V prvih tridesetih dneh dobivajo nadomestilo v višini 82 odstotkov plače, potem pa le še 75 odstotkov.

Na **Danskem** traja starševski dopust 18 tednov. Staršem pripada vsega skupaj 52 tednov dopusta. Od tega je 18 tednov porodniškega dopusta, dva tedna očetovskega dopusta in 32 starševskega dopusta, ki si ga med seboj razdelita mati in oče.

V **Nemčiji** so matere upravičene do 14 tednov porodniškega dopusta, 6 tednov pred rojstvom otroka in 8 tednov po njegovem rojstvu. Tri leta si lahko starša delita starševski dopust. V tem času mati dobiva 100 % osnove svoje plače, ki jo je prejemale pred nastopom porodniškega dopusta.

V **Španiji** traja porodniški dopust največ 16 tednov. Če sta oba starša zaposlena, se lahko 10 tednov dodeli očetu. V primeru, da mati umre med porodom, ima pravico izkoristiti porodniški dopust oče.

Na **Portugalskem** traja plačani porodniški dopust 120 dni (17 tednov), en teden očetovskega dopusta in dva tedna starševskega dopusta. Staršem pripada stodontno nadomestilo plače.

V **Grčiji** lahko mati izkoristi 17 tednov porodniškega dopusta. Starševski dopust je ločen za javni sektor in zasebni sektor. V javnem sektorju zaposlenim pripada 5 mesecev plačanega porodniškega dopusta, tri dni očetovskega dopusta ter dve leti starševskega dopusta (za vsakega od staršev). V zasebnem sektorju lahko zaposleni koristijo 17 tednov porodniškega dopusta, tri dni očetovskega dopusta in 13 tednov starševskega dopusta (za vsakega od staršev).

V **Veliki Britaniji** materam pripada 18 tednov porodniškega dopusta. Če je mati delala vsaj eno leto pri istem delodajalcu, je poleg tega upravičena do dodatnega dopusta, a največ do sedmega meseca otrokove starosti. Prvih šest tednov materinskega dopusta ji pripada 90 odstotkov plače, za preostalih 12 tednov dobiva pavšal.

Evropska komisija je 3. 10. 2008 v Bruslju predstavila paket ukrepov za izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Med drugim ta paket vsebuje predlog o porodniškem dopustu, ki spreminja obstoječo Direktivo 92/85/EGS iz leta 1992 in bi minimalno trajanje porodniškega dopusta podaljšal s 14 na 18 tednov ter priporočil, da ženske prejmejo 100-odstotno plačo. Hkrati pa bi državam članicam dopustil možnost, da same določijo zgornjo mejo na ravni nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni. Poleg tega bodo imele ženske več svobode pri izbiri obdobja, v katerem bi želele izkoristiti neobvezni del porodniškega dopusta (pred ali po rojstvu otroka), in jim tako ne bi bilo treba več izkoristiti določenega dela porodniškega dopusta pred rojstvom otroka, kakor morajo to v nekaterih državah članicah storiti zdaj. Tudi zaščita pred odpustom bo večja, ženske pa se bodo po porodniškem dopustu imele pravico vrniti na isto ali enakovredno delovno mesto. Poleg tega bo uvedena pravica, da bodo ženske po porodniškem dopustu delodajalca lahko prosile za prožnejše časovne vzorce dela, čeprav bo imel delodajalec pravico to prošnjo zavrniti (European Commission, 2008b).

3 VARSTVO STARŠEVSTVA V DELOVNIH RAZMERJIH

Materinstvo in očetovstvo oziroma starševstvo ter otroci so tako pomembne ter občutljive družbene vrednote, da potrebujejo posebno zakonsko varstvo. Slednje je mogoče na različnih področjih in v različnih oblikah, med katerimi prav gotovo eno pomembnejših predstavlja varstvo delavk ter delavcev, ki skrbijo za otroke, na delovnem mestu oziroma v

okviru delovnega razmerja. Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom. Varstvo je potrebno med nosečnostjo, pred in po porodu oziroma v najzgodnejšem obdobju življenja otroka in je urejeno v ZDR. Tudi za očete se v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem pravic varstva materinstva, očetovstva dokazno breme nalaga delodajalcu. Ta mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

ZDR v tretjem odstavku 187. člena določa, da mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. To določbo konkretizira pri priznavanju pravic delavcu v zvezi z načrtovanjem in koriščenjem dopusta in drugih odsotnosti z dela. Tako pri načinu izrabe letnega dopusta določa, da je treba upoštevati tudi družinske obveznosti (prvi odstavek 165. člena ZDR); dodatni dopust se obema staršema priznava za vsakega otroka do starosti 15 let (tretji odstavek 159. člena ZDR); dodatnih, najmanj treh delovnih dni dopusta je upravičen koristiti delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo (drugi odstavek 159. člena ZDR); dopušča možnost prenosa letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka (tretji odstavek 163. člena ZDR). Inšpektor za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona (drugi odstavek 227. člena ZDR). Delodajalec pa je lahko tudi kaznovan za prekršek, če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom ali izvedbenim predpisom (13. točka prvega odstavka 231. člena ZDR).

Delodajalca, ki ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, o plači in nadomestilih plače, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, prepovedi nadurnega in nočnega dela ter tako delavca prikrajša za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta (Kazenski zakonik, 2008, 196. člen).

Nosečnost je normalen del življenja in ni bolezen. Veliko žensk med nosečnostjo dela in nekatere se vrnejo na delo, ko še dojijo. Ker obstajajo določene obremenitve in škodljivosti na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje noseče ženske in/ali njenega otroka, je treba v tem občutljivem obdobju delavke posebej zavarovati.

3.1 Prepoved diskriminacije

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v 14. členu Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/1991-I in naslednji, v nadaljevanju Ustava). Ta določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Ustava v

49. členu določa tudi, da je vsakomur zagotovljena svoboda dela, prosta izbira zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest pod enakimi pogoji.

Prvi odstavek 6. člena ZDR pravi, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

V drugem odstavku izrecno zahteva enake možnosti in enako obravnavo žensk in moških pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Nadalje prepoveduje tako neposredno kot tudi posredno diskriminacijo zaradi katerekoli od naštetih lastnosti posameznika.

Četrty odstavek 6. člena po ZDR določa, da se manj ugodno obravnavanje, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom delavcev, šteje za diskriminacijo.

Kljub določbam v splošnem delu zakona pa je zakonodajalec utemeljeno menil, da je nevarnost morebitne diskriminacije v delovnih razmerjih še posebej velika, zato na možnost diskriminacije še posebej opozarja (ZDR, 2002):

- v 25. členu, ki obravnava objavo prostih delovnih mest;
- v 45. členu, ki obravnava varovanje dostojanstva delavca;
- v 89. členu, ki obravnava neutemeljene odpovedne razloge;
- v 112. členu, ki obravnava izredno odpoved delavca;
- v 133. členu, ki obravnava enako plačilo žensk in moških;
- v 204. členu, ki obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo v primeru, ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije.

3.2 Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo

Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (ZDR, 2002, drugi odstavek 26. člena).

Prav tako pa delodajalec ne sme v času trajanja delovnega razmerja zahtevati ali iskati podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti (ZDR, 2002, 188. člen). Delodajalcu je tudi prepovedano pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo omenjenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (ZDR, 2002, tretji odstavek 26. člena). ZDR torej zagotavlja kandidatom za zaposlitev pravico, da jim ni treba odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. V praksi to pomeni, da ni važno, kaj odgovori kandidat na ta prepovedana vprašanja, saj delodajalca ti podatki ne smejo zanimati in do njih tudi nima pravice. Zato teh pridobljenih podatkov ne sme uporabljati oziroma se nanje sklicevati pri katerikoli odločitvi. To pomeni, da ti pridobljeni podatki ne morejo biti razlog za kasnejšo odpoved pogodbe o zaposlitvi, tudi če se izkažejo za lažne, saj delodajalec teh podatkov ne bi smel pridobiti in jih uporabljati (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 22-23). Omenjene norme so namenjene varovanju zasebnosti in osebnosti delavke in prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju. Pri tem pa je treba upoštevati, da je delodajalec dolžan zagotoviti varno in zdravo delo (ZDR, 2002, 43. člen) in da ga je delavka dolžna obvestiti o svojih stanjih (ZDR, 2002, 27. in 34. člen), da lahko delodajalec izpolnjuje svoje obveznosti in prevzema odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Pri tem pa mora delodajalec varovati védenja o osebnih stanjih delavke, osebnih razmerah in osebnih podatkih.

3.3 Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja

Poleg delavk med nosečnostjo so zavarovane tudi delavke med dojenjem otrok. V teh dveh obdobjih delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno ali otrokovo zdravje zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, določenimi z izvršilnim predpisom, ki ga izda minister za delo, družino in socialne zadeve v soglasju z ministrom za zdravje.

Če delavka med nosečnostjo in dojenjem otroka opravlja delo, pri katerem bo izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, določenim z že navedenim izvršilnim predpisom, mora delodajalec, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje delavke in njenega otroka, sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa.

Če se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa vseeno ne bo možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali njenega otroka, je delodajalec dolžan zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi delavka opravljala svoje delo, če je to za delavko ugodneje. Če delodajalec ne zagotovi delavki ustreznega dela, ji mora v času, ko je ta odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače (ZDR, 2002, 189. člen).

V ta problem bi moralo poseči ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter najti mehanizem, s katerim bi obvezalo delodajalce, da prevzamejo svoj delež odgovornosti, ne da rešujejo obstoj in finance svojega podjetja na račun okrnjenih pravic zaposlenih. Finančno breme tako preložijo na državo oziroma zavod za zdravstveno zavarovanje, ki po drugi strani spet s prstom kaže na vse večje število bolniških dopustov pri nosečih delavkah.

3.4 Varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom

V času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas dojenja otroka ZDR delavkam zagotavlja varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, saj ga v tem času, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za zdravje delavke ali zdravje njenega otroka, ne bi smela opravljati (ZDR, 2002, drugi odstavek 190. člena). Varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom zakon zagotavlja tudi delavcu oziroma delavki, ki neguje otroka starega do treh let, in enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka, otroka s telesno ali duševno prizadetostjo ter živi sam z njim in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo (ZDR, 2002, prvi in tretji odstavek 190. člena). Navedenim delavcem oziroma delavkam se opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči lahko naloži le po njihovem predhodnem pisnem soglasju.

Inšpektor za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona (ZDR, 2002, drugi odstavek 227. člena). Delodajalec pa je lahko tudi kaznovan za prekršek, če delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom ali izvedbenim predpisom (ZDR, 2002, 13. točka prvega odstavka 231. člena).

3.5 Pravice doječe matere

Delavka, ki je zaposlena za polni delovni čas in doji otroka, ima pravico do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno. Nadomestilo plače za čas tega odmora naj bi urejal Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, vendar ga ta dejansko ne ureja (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2002, str. 705). Razlog je v tem, da se večina mater v Sloveniji praviloma vrne na delo šele eno leto po rojstvu otroka in zato ni zahtev za izplačilo takšnih nadomestil. Da se mora odmor za dojenje šteti kot delovni čas in se temu ustrezno plačati, Slovenijo zavezujejo tudi mednarodne norme (Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 103 o varstvu materinstva) (Kresal et al., 2008, str. 91).

Delodajalec je delavki dolžan zagotoviti odmor, v nasprotnem primeru se kaznuje za prekršek z globo (ZDR, 2002, 15. točka prvega odstavka 230. člena).

3.6 Letni dopust in druge odsotnosti z dela

Za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, zakon delavcu oziroma delavki priznava pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta. Če neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pa mu priznava pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta (ZDR, 2002, 159. člen).

Zakon določa, da o času in načinu izrabe dopusta delavca odloča delodajalec, vendar mora pri tem poleg potreb delovnega procesa upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti (Kresal et al., 2002, str. 614). Novela iz leta 2007 uvaja novost tudi na področju dopustov staršev, ki imajo šoloobvezne otroke. Ti starši imajo pravico koriščenja enega tedna letnega dopusta v času šolskih počitnic. Te pravice jim delodajalec ne sme odreči, razen če bi taka delavčeva odsotnost resneje ogrozila delovni proces (ZDR, 2002, drugi odstavek 165. člen).

ZDR določa le dolžnost delodajalca, da zagotavlja delavcu pravico do odsotnosti z dela ali do dela s krajšim delovnim časom (ZDR, 2002, 191. in 192. člen), medtem ko se v zvezi z ureditvijo starševskega dopusta sklicuje na ZSDP.

3.7 Varstvo v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

Staršem zagotavlja zakon še posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme delavki odpovedati pogodbe o zaposlitvi oziroma ji delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca ne sme prenehati med nosečnostjo, dojenjem ter v času izrabe starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Tudi če delodajalec ne bi vedel za delavkino nosečnost in bi ji izrekel odpoved, velja posebno varstvo pred odpovedjo, vendar mora delavka nosečnost dokazati s predložitvijo zdravniškega potrdila. Kljub navedenemu posebnemu varstvu pred odpovedjo lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in bo delavki delovno razmerje po predhodnem soglasju inšpektorata za delo prenehalo, če bodo podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delovanja delodajalca (ZDR, 2002, 115. člen).

Tega varstva delavka nima, če je zaposlena za določen čas. Če ženska s tako pogodbo zanosi, se ji ta po navadi ne podaljša. Ženske opozarjajo, da že vnaprej vedo, da bodo izgubile službo, če se bodo odločile za otroka. Novi zakon o delovnih razmerjih je sicer vnesel varovalko – omejitev, kdaj in za koliko časa lahko delodajalec sklepa pogodbo za določen čas. To je bilo nujno, saj se je v preteklosti dogajalo, da so ženske delale za določen čas verižno, tudi pet, šest let, a ko so zanosile, so ostale brez službe.

Še vedno pa se zgodi, da mora delavka, preden jo (če je v letih »rodnosti«) sploh zaposlijo, podpisati tako imenovano »bianco pogodbo«, s katero jo lahko delodajalec hitro in brez

težav odslovi. Takšnih primerov menda ni malo, še posebno v manjših podjetjih. Delavka, ki nima priče, na sodišču težko dokaže, da je bila odpuščena zaradi nosečnosti, saj je formalni razlog lahko nesposobnost, ukinitve delovnega mesta ali kaj drugega (Černoga, 2004, str. 3).

Zelo dober primer je primer sodne prakse Sodišča ES, ki se nanaša na prepoved diskriminacije na področju zaposlovanja in dela. Gre za zadevo Melgar iz Španije, v kateri je Sodišče odločilo, da »nepodaljšanje« (oz. zavrnitev ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob njenem izteku ni mogoče šteti za odpoved, vendar v primeru, ko je »nepodaljšanje« pogodbe o zaposlitvi za določen čas posledica nosečnosti delavke, navedeno predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z direktivo 76/207/EGS (Kresal, 2007, str. 58).

4 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Družini prijazne politike so tiste, ki pomagajo usklajevati delovno in zasebno življenje. Ker so delovni čas v podjetju in pa vsakodnevne obveznosti zaposlenih povezani, ima ureditev delovnega časa v podjetju velik pomen pri usklajevanju dela in družine. Za usklajevanje so pomembne prožne oblike delovnega časa, pri katerih začetek in konec delavnika nista določena. Ena izmed oblik prožnega delovnega časa je zagotovo delo na daljavo, ki se je povečalo z dostopnostjo osebnih računalnikov in z razvojem telekomunikacijskih tehnologij in s katerim se je odpravila prostorska in časovna umeščenost. Zaradi tega ni več potrebna prisotnost zaposlenih in opreme v organizaciji, pač pa delo lahko enako učinkovito opravljajo doma ali pa kombinirajo delo doma ali v podjetju.

Za družine je posebej pomembno otroško varstvo, ki ga organizira država, podjetja pa so pri zagotavljanju in financiranju otroškega varstva omejena. Izjemi sta državi Nizozemska in Velika Britanija, kjer je otroško varstvo odgovornost vlade, delavec in delodajalec. K uvajanju družini prijazne politike silijo ustrezno kvalificirana delovna sila, naraščajoči delež žensk med zaposlenimi, naraščajoč delež enostarševskih družin in pa zmanjševanje števila starih staršev za pomoč mladim družinam. Ker delež žensk med zaposlenimi narašča in bo še naraščal, se bo vprašanje usklajevanja delovnega in zasebnega življenja še bolj poudarjalo (Stropnik, 2007, 135-149).

Uvajanje družini prijazne politike prinaša na trg dela tako prednosti kot tudi slabosti. Vendar pa je potrebno poudariti, da imata pri uvajanju družini prijazne politike korist tako delavec kot delodajalec. Delavec lažje usklajuje delo in družino, delodajalec pa dosega boljše poslovne rezultate.

Prednosti uvajanja družinske politike omogočajo to, da so zaposleni v podjetju bolj zadovoljni, so manj izpostavljeni stresu in depresiji, posledično pa se izboljša kakovost delovnega in zasebnega življenja.

Zaposleni se s takšnim podjetjem lažje identificirajo in so mu bolj predani. Zaradi zadovoljstva zaposlenih se poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje in delodajalca. Poveča se motivacija za opravljanje dela, koncentracija, storilnost zaposlenih, bolniških odsotnosti pa je manj. Zmanjša se fluktuacija in posledično stroški delodajalca za iskanje novih kadrov.

Vlaganja v usposabljanje zaposlenih se obrestujejo, saj zaposleni ostanejo v podjetju. Ker je podjetje prijazno do zaposlenih, ima pozitivno podobo v javnosti in ljudje se zaradi tega raje odločajo za zaposlitve v njem. Posledično ima podjetje večjo možnost izbire novih kadrov ter manjše izdatke za oglaševanje. Zaposleni delajo bolj učinkovito, višja je kakovost izdelkov, tako se konkurenčnost podjetja poveča.

Družini prijazna politika ima tudi pozitivne učinke na gospodarsko rast in za celotno državo. Država z uvajanjem te politike omogoča večje zaposlovanje žensk, podjetja zato plačujejo prispevke za socialno varnost in davek na dohodek, na drugi strani pa se zmanjšuje potreba po socialni pomoči (Stropnik, 2007, 149-163).

Vendar poleg pozitivnih vplivov družini prijazne politike obstajajo tudi negativni učinki, ki pa jih je bistveno manj. Če zaposleni dela s krajšim delovnim časom od polnega, je zaslužek osebe manjši, izpad dohodka pa ustvarja neenakost med zaposlenimi, poleg tega pridobijo manj izkušenj in nimajo tolikšne dostopnosti do dodatnega izobraževanja. Tudi s prožnimi oblikami zaposlitve lahko ustvarjamo spolno diskriminacijo, predvsem diskriminacijo žensk, saj so le-te v večini zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve (Stropnik, 2007, 163-176).

Problematika usklajevanja dela in zasebnega življenja je prišla v organizacijah v ospredje, ko se je začelo govoriti o enakih možnostih žensk na trgu dela. Takšna, družini prijazna državna politika, se je začela v Sloveniji razvijati v drugi polovici 20. stoletja in je omogočala staršem lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Konec dvajsetega stoletja so bolj napredna podjetja razvila družini prijazno politiko, v začetku enaindvajsetega stoletja pa se je začela razvijati integracija dela z ostalimi področji življenja. Ta politika naj bi vzpodbujala predvsem pozitivne oblike fleksibilizacije dela in življenja (Černigoj Sadar & Vladimirov, 2004, str. 259-260).

Družini prijazno je tisto podjetje, ki se zavzema za uporabo družini prijaznih praks, v katerem se delodajalci zavzemajo za pomoč zaposlenim pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja.

Certifikat »Družini prijazno podjetje« je nastal po vzoru sistema European work & family audit, ki ga je razvila nemška organizacija BerufUndFamilie in ga uporabljajo v Nemčiji, Avstriji, na Madžarskem in v Italiji. Vsaka država pa je nato certifikat prilagodila svoji podjetniški kulturi in zakonodaji (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 101).

Družini prijazno podjetje je pri nas še dokaj neznan pojem, medtem ko je v nekaterih tujih državah že uveljavljen. Vendar pa se je v Sloveniji pojavil v sodelovanju Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve s skupnostjo Equal, ki je uvedla projekt Družini prijazno podjetje. Uvedba tega programa je za Slovenijo pomemben dejavnik, kajti starševstvo za delodajalce ni vrednota, pač pa predstavlja veliko oviro v delovnem procesu. Vsako podjetje lahko v okviru tega programa pridobi spričevalo-certifikat »Družini prijazno podjetje«. Do zdaj je takšnih podjetij v Sloveniji 32. Ta projekt se izvaja v ostalih državah že od leta 1998, število podjetij, javnih ustanov in organizacij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, pa se iz leta v leto povečuje.

Cilj vsake organizacije je ustvariti čim večji dobiček, organizacija želi pridobiti dober ugled, položaj na trgu, pri strankah in prav družinske politike lahko pripomorejo k doseganju takšnih ciljev.

Namen uvedbe certifikata v Sloveniji je oblikovati sistem za javno nagrajevanje podjetij, ki imajo pozitiven odnos do starševstva na delovnem mestu in na podlagi vzajemnega upoštevanja potreb zaposlenih in organizacije, ki bodo omogočile kakovostno delo (Černigoj Sadar, 2007, str. 102).

Večina organizacij je pred vključitvijo v certificiranje že uvedla enega ali več družini prijaznih ukrepov. Najpogosteje so podjetja že imela vsaj enega od naslednjih ukrepov (Stropnik, 2007, str. 137-139):

- Prožne oblike delovnega časa (prožni delavnik, strnjeni delovni teden, krajši delovni čas od polnega, delitev delovnega mesta, delo med šolskim letom, sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov itd.);
- 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, možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno, usklajevanje delavnika s šolskimi obveznostmi otrok);
- Ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom (prožnejši starševski dopust, ki omogoča staršem, da sami izberejo način izrabe dopusta in njegovo trajanje, vključno s postopno vrnitvijo na delo, dodaten porodniški dopust, očetovski dopust, plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega/starševskega dopusta itd.);

- Lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti (obveščanja zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto);
- Organizacija in (so)financiranje otroškega varstva (pomoč pri iskanju otroškega varstva, varstvo šoloobveznih otrok med počitnicami prazniki, delno kritje otroškega varstva itd.);
- Druge storitve za družine (ponudbe gospodinjskih storitev, kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih itd.);
- Dodatni prosti dnevi (plačan ali neplačan dopust za nego (bolnega) otroka ali drugega družinskega člana, neplačan dopust med šolskimi počitnicami itd.);
- Obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi (obveščanje zaposlenih (npr. na internetu) o njihovih pravicah itd.);
- Organizacija dogodkov za družinske člane (dan odprtih vrat za družinske člane, izleti in pikniki za družine zaposlenih, obdaritev otrok).

Podjetja, ki so pridobila certifikat, poročajo o pozitivnih odzivih na to dejstvo. Zaradi manjše konfliktnosti med delom in družinskim življenjem je kakovost delovnega in zasebnega življenja zaposlenih večja. To pa prispeva tudi h kakovosti njihovih družin, saj se lahko kljub zaposlitvi posvetijo družini, ko nujno potrebujejo varstvo, nego ali kakšno drugo obliko skrbi. Manj je težav z vzgojo otrok, odnosi med družinskimi člani pa so boljši. Na organizacijskem nivoju se je komunikacija v podjetjih izboljšala, zadovoljstvo zaposlenih se je povečalo, posledica tega pa je večja produktivnost in pripadnost podjetju. Poročajo tudi o izboljšanju same organizacije dela, o zmanjšanju bolniške odsotnosti, zmanjšanju stroškov povezanih s fluktuacijo zaposlenih, o večanju ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in o krepitvi konkurenčnosti podjetja v družbi, v nekaterih podjetjih pa se je zaradi družini prijazne politike število otrok med zaposlenimi kar podvojilo (Šarlah 2007).

Menim, da je ta projekt zelo pomemben za Slovenijo, kajti z boljšo družinsko politiko podjetja ne pridobijo in obdržijo samo zaposlenih, pač pa ima lahko ta projekt neposreden vpliv na povečanje rodnosti v Sloveniji.

5 EMPIRIČNI DEL

5.1 Metodološki pristop

V empirični analizi sem uporabila kvantitativno raziskovalno metodo. Izdelana sta bila dva različna anketna vprašalnika. Prvi je bil namenjen staršem otrok do 3. leta starosti, ki je bil razdeljen v dveh vrtcih, in sicer v vrtcu Ciciban, enota Ajda, v Ljubljani in v vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped. Drugi anketni vprašalnik pa je bil namenjen naključno izbranim delodajalcem (podjetjem) in občinam v Sloveniji.

Anketni vprašalnik, ki je bil razdeljen v vrtcih, je vseboval 21 vprašanj, od tega 14 vprašanj strukturiranega tipa, kar pomeni, da so možni odgovori dani vnaprej, in 7 vprašanj odprtega tipa.

V vrtcih sem podatke zbirala od 9. 2. 2009 do 6. 3. 2009. V obeh vrtcih so bili anketni vprašalniki razdeljeni staršem otrok do 3. leta starosti, nato pa so jih starši vrnil v vrtcu, v škatlo, ki je bila namenjena izpolnjenim vprašalnikom. Anketa je bila popolnoma anonimna.

Ankete, ki so jih izpolnili delodajalci v podjetjih in na občinah, sem obdelala z bivariatnimi metodami, in sicer sem uporabila enosmerno analizo variance (ANOVA) za ugotavljanje razlik med povprečji odgovorov podjetij v primerjavi z občinami, ter metodo korelacij, s katero sem ugotavljala povezanost izbranih spremenljivk, to je vprašanj, ki jih je bilo moč ovrednotiti numerično na ordinalni lestvici.

Vzorca sta sicer premajhna (in zato nereprezentativna), da bi ju lahko posplošila na celotno populacijo, vendar pa sta obe raziskavi orisali približno stanje te problematike v Sloveniji. .

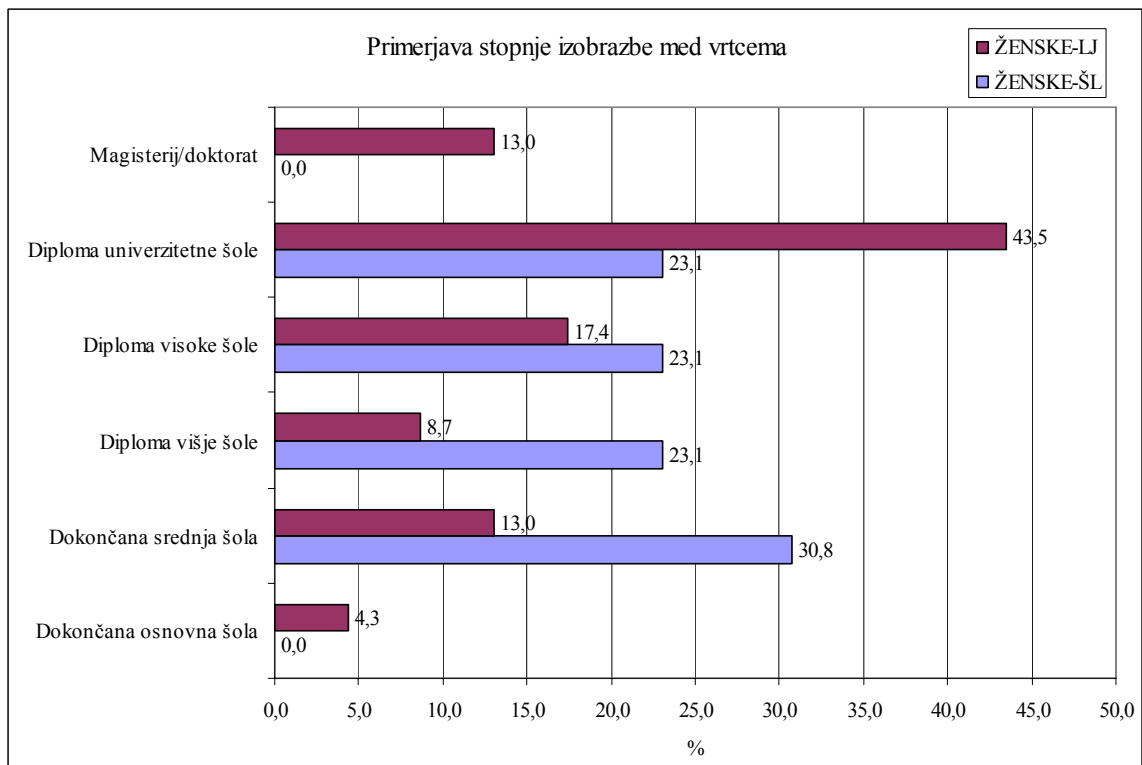
5.2 Predstavitev rezultatov

5.2.1 Primerjava rezultatov med vrtcema Ciciban (enota Ajda) in Škofja Loka (enota Pedenjped)

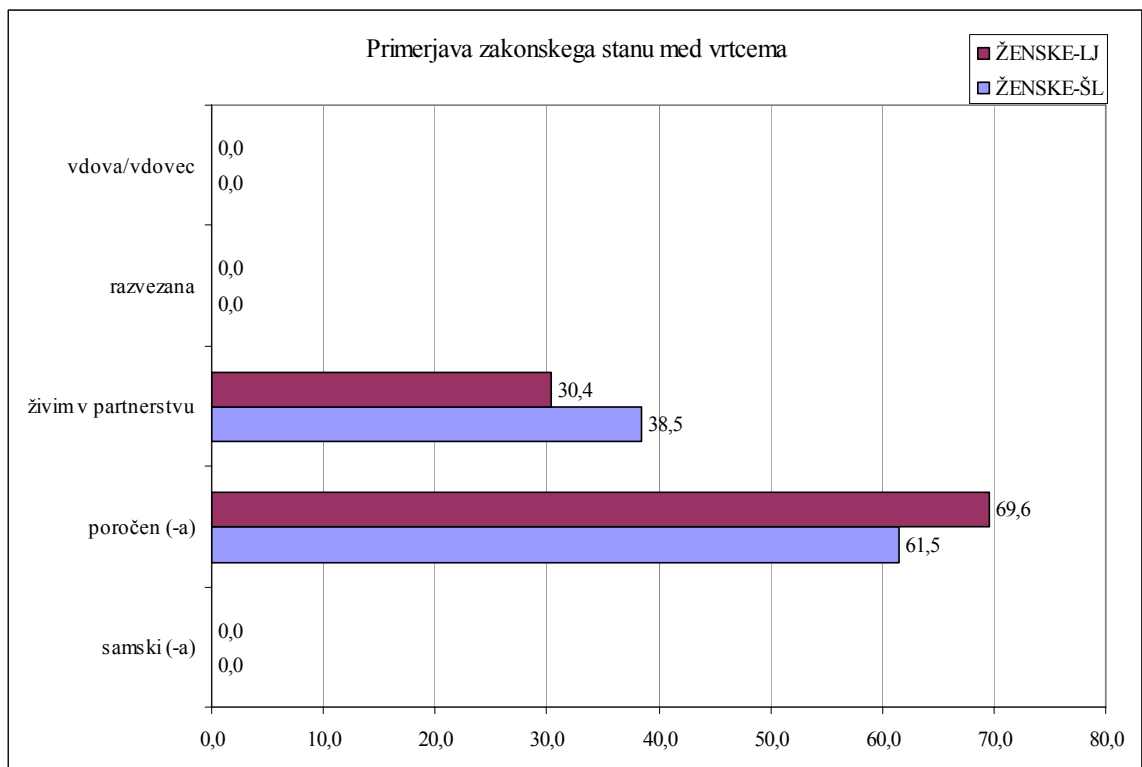
Povprečna starost vseh anketiranih oseb v obeh vrtcih je bila 33 let.

V nadaljevanju bom opisala samo primerjave med ženskami obeh vrtcev, kajti v vrtcu Škofja Loka, enota Pedenjped, ni anketnega vprašalnika izpolnil noben moški.

Slika 1: Primerjava izobrazbe med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



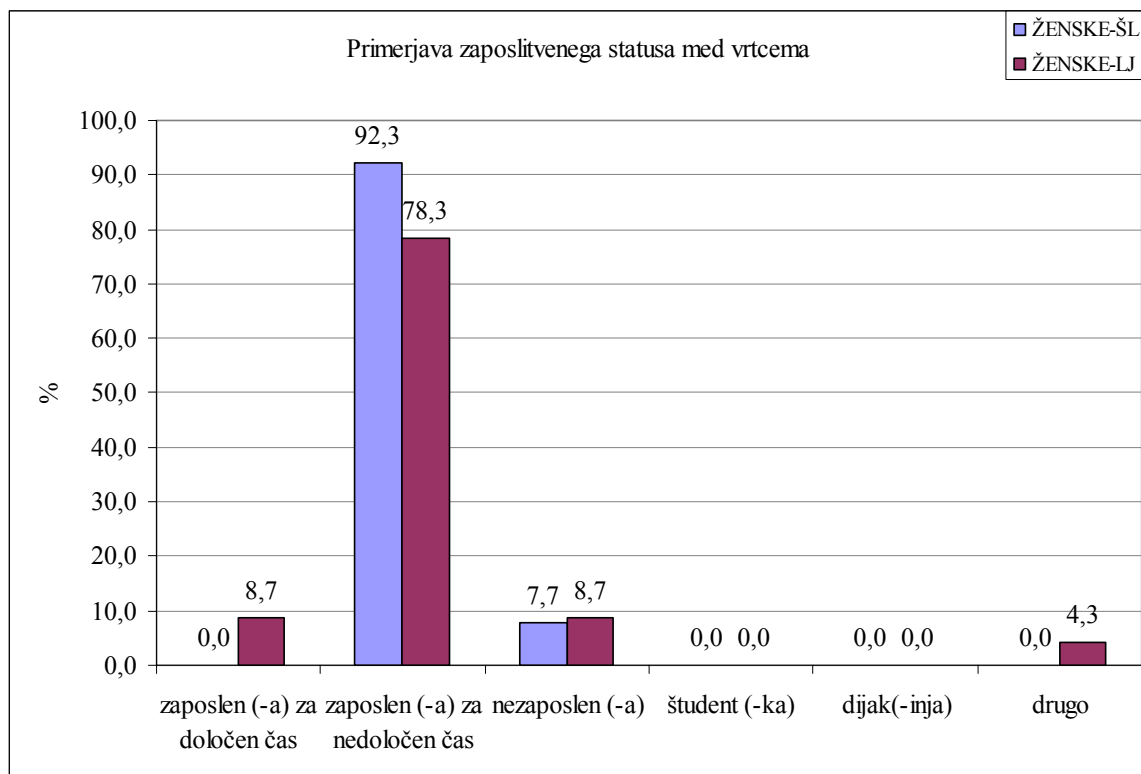
Slika 2: Primerjava zakonskega stanu med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



V obeh vrtcih so na anketne vprašalnike večinoma odgovarjale poročene ženske, sledile so jim ženske, ki živijo v partnerstvu.

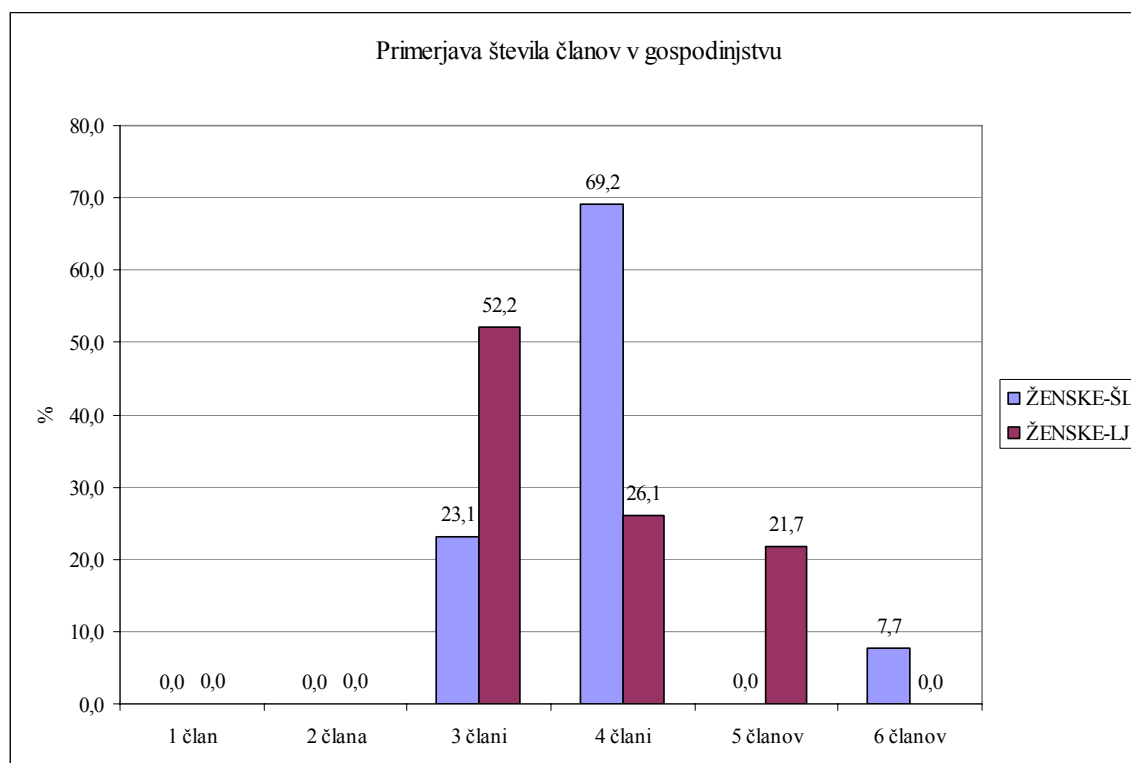
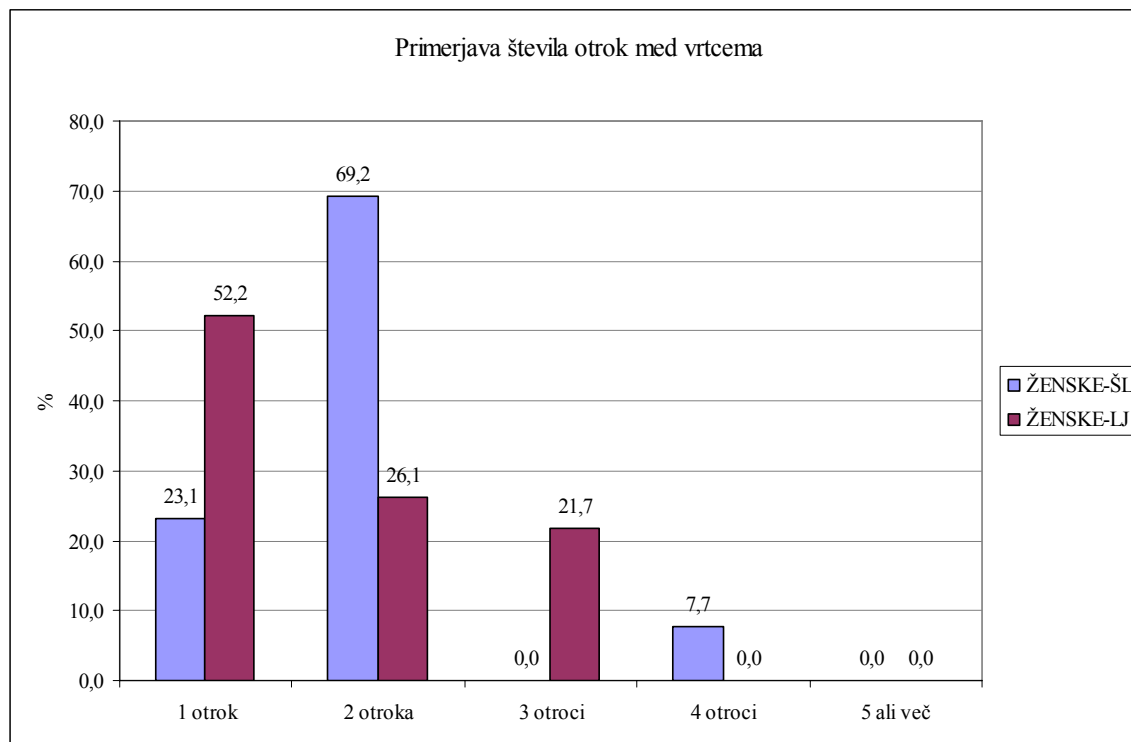
V vrtcu Ciciban, v enoti Ajda, so odgovarjale bolj izobražene (z višjo izobrazbo) ženske v primerjavi z anketirankami v vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped.

Slika 3: Primerjava zaposlitvenega statusa med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



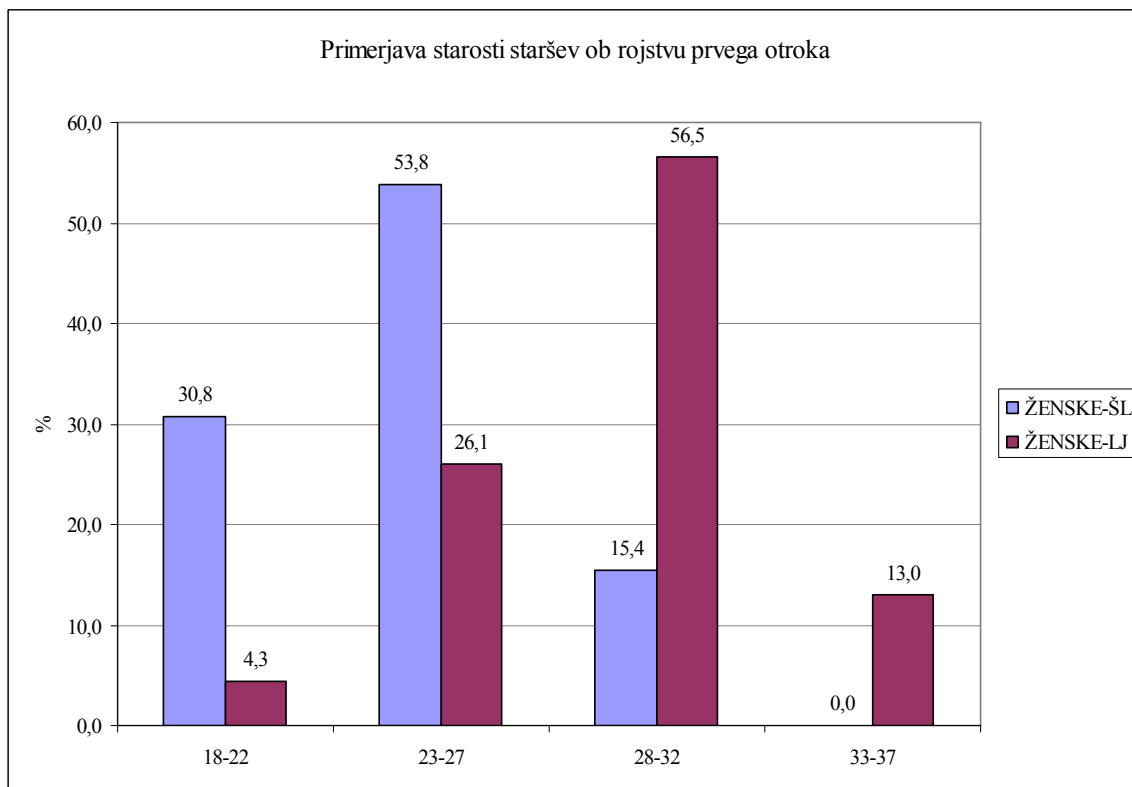
V obeh vrtcih so večinoma odgovarjale ženske, ki so zaposlene za nedoločen čas. Med materami do 3 leta starih otrok v vrtcu Ciciban, enota Ajda, ki so sodelovale v raziskavi, je manj kot 9 % zaposlenih za določen čas.

Slika 4: Primerjava števila otrok in števila članov v gospodinjstvu med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



Iz slike 4 je razvidno, da ima v vrtcu Ciciban, enota Ajda, več anketiranih (52,2 %) enega otroka. V vrtcu Škofja Loka, enota Pedenjped, pa ima večina anketiranih (69,2 %) dva otroka.

Slika 5: Primerjava starosti staršev ob rojstvu prvega otroka med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



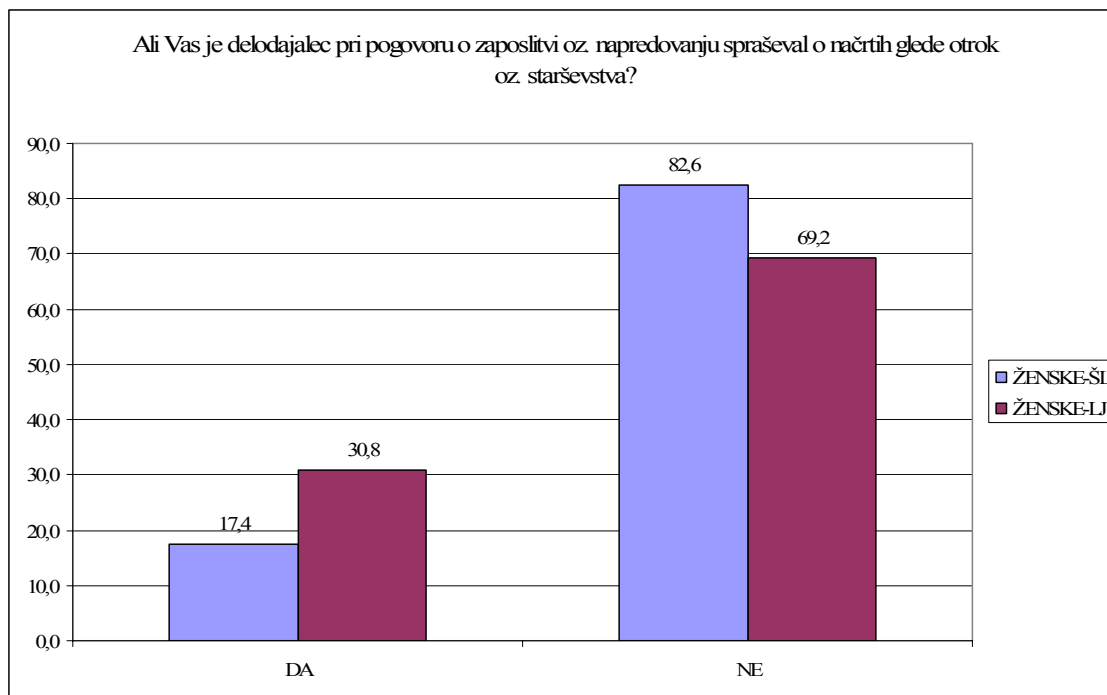
Iz slike 5 je razvidno, da je v vrtcu Ciciban, enota Ajda, 56,5 % žensk rodilo prvega otroka med 28. in 32. letom starosti, medtem ko so ženske v vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped, rodile prvega otroka med 23. in 27. letom starosti. Iz tega je razvidno, da so bile ženske iz vrtca Škofja Loka, enota Pedenjped, ob rojstvu prvega otroka mlajše kot matere v vrtcu Ciciban, enota Ajda.

Če primerjam podatke iz Statističnega urada Republike Slovenije, kjer navajajo podatek, da so imele matere v povprečju 28,4 let ob rojstvu prvega otroka (Žnideršič, 2009), lahko rečem, da so bile matere iz vrtca Škofja Loka, enota Pedenjped ob rojstvu prvega otroka dokaj mlade.

Po statističnih podatkih iz Statističnega urada Republike Slovenije so najbolj rodno skupino predstavljale ženske v starosti 28–31 let. Žensk, ki so v letu 2008 rodile prvič in so bile mlajše od 25 let, je bila samo še dobra petina (21,9 %), tistih, ki so v tem letu rodile prvič in so bile starejše od 35 let, pa je bilo že 7,3 % (Žnideršič, 2009).

V obeh vrtcih se matere po rojstvu otroka niso več šolale, po drugi strani pa večina žensk zaradi rojstva otroka ni prekinila ali za nekaj časa prenehala s šolanjem.

Slika 6: Primerjava vprašanja: »Ali Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oz. starševstva?« med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)

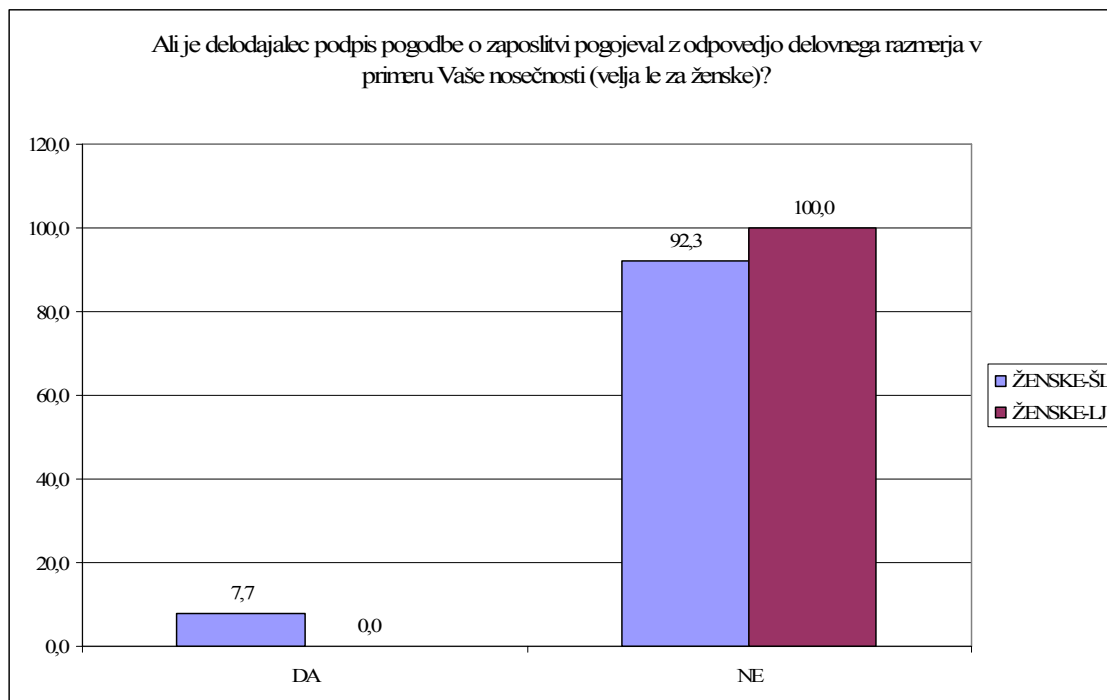


Iz slike 6 lahko vidimo, da so imele ženske v obeh vrtcih izkušnje s tem, da jih je delodajalec spraševal o načrtih glede otrok oziroma starševstva.

V vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped, je imelo to izkušnjo kar 30,8% žensk. To je pravzaprav zelo veliko, kajti to je po zakonu ZDR prepovedano.

V vrtcu Ciciban, v enoti Ajda, je bil sicer manjši odstotek žensk (17,4%) , ki so imele te izkušnje, vendar je to še vedno veliko.

Slika 7: Primerjava vprašanja: »Ali je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru Vaše nosečnosti (velja le za ženske)?« med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



Na vprašanje »Ali je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru Vaše nosečnosti« je v vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped precej žensk, kar 7,7 %, odgovorilo, da je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru njihove nosečnosti. V vrtcu Ciciban, v enoti Ajda, pa anketiranke niso imele te izkušnje.

Pri iskanju zaposlitve večina žensk iz obeh vrtcev ni imela težav zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti. Večina žensk v obeh vrtcih ni imela izkušenj, da bi jih delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oziroma napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oziroma starševstva; po zakonu jim tudi ne bi bilo potrebno odgovarjati na takšna vprašanja.

Približno enak odstotek anketiranih žensk v obeh vrtcih se je po končanem starševskem dopustu vrnil na delo k istemu delodajalcu. Nekaj žensk pa se je po končanem starševskem dopustu vrnilo na delo k istemu delodajalcu s krajšim delovnim časom kot pred dopustom.

V obeh vrtcih večina anketirank po rojstvu otroka ni imela negativnih izkušenj v povezavi s kariero. V vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped, ni imela nobena od anketirank osebne izkušnje glede prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka. V vrtcu Ciciban, v enoti Ajda, pa je bilo 82,6 % anketirank, ki niso imele osebne izkušnje glede prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka. V primerjavi s vrtcem Škofja Loka, enota Pedenjped, je bila v vrtcu Ciciban, enota Ajda, ena ženska, ki ji je delovno razmerje

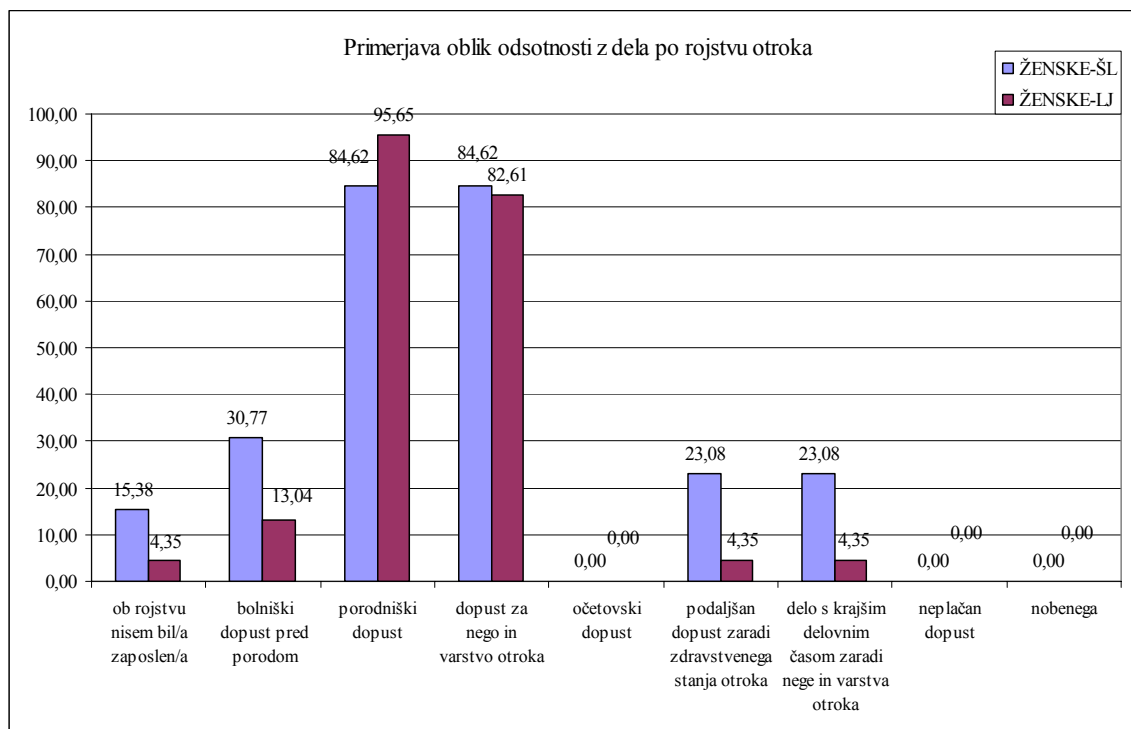
prekinil delodajalec, prav tako pa je bila v tem vrtcu ena ženska, ki se ji je pogodba iztekla med porodniškim dopustom.

Glede koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka je večina žensk v obeh vrtcih odgovorila, da so same koristile dopust za nego in varstvo otroka, čeprav po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije vse več očetov koristi dopust za nego in varstvo otroka. Leta 2006 je v Sloveniji ta dopust uveljavilo 921 očetov, leta 2007 1.008, leta 2008 pa že 1.125 očetov (Vertoto, 2009).

Le majhen odstotek žensk v obeh vrtcih je odgovoril, da so dopust za nego in varstvo otroka izkoristile v kombinaciji s partnerjem. V obeh vrtcih so v polni odsotnosti z dela koristile dopust za nego in varstvo otroka.

Iz slike 8 je razvidno, da je v vrtcu Škofja Loka, enota Pedenjped, več žensk koristilo bolniški dopust pred porodom v primerjavi z ženskami v vrtcu Ciciban, enota Ajda. Skoraj vse ženske so v obeh vrtcih koristile porodniški dopust in prav tako dopust za nego in varstvo otroka. Več žensk v vrtcu Škofja Loka, enota Pedenjped, je koristilo podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka v primerjavi z vrtcem Ciciban, enota Ajda, prav tako je v vrtcu Škofja Loka, enota Pedenjped, več žensk koristilo delo s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka v primerjavi z ženskami v vrtcu Ciciban, enota Ajda.

Slika 8: Primerjava oblik odsotnosti z dela po rojstvu otroka med vrtcem Ciciban (enota Ajda) in vrtcem Škofja Loka (enota Pedenjped)



Na koncu anketnega vprašalnika sem na obe splošni vprašanji dobila tudi številne misli anketiranih, in sicer:

Kako bi opisali odnos Vašega delodajalca do vašega materinstva oz. očetovstva?

»Glede na moje izkušnje je odnos delodajalca dober, ima "posluh" za starševstvo (tudi sam ima otroke in ve, kako je).« (Ž, 35 let, VI. stopnja izobrazbe)

»Odnos delodajalca do mojega materinstva je pozitiven. Pred podpisom pogodbe za nedoločen čas sem povedala za nosečnost. Odgovor je bil, da je to čisto pričakovano glede na mojo starost. Tudi za še kakšnega otroka se bom lahko odločila brez strahu za službo.« (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Delodajalec je zelo razumevajoč in spodbuja načrtovanje družine.« (Ž, 23 let, V. stopnja izobrazbe)

»Zelo pozitiven, nikoli težav zaradi odsotnosti z dela (nega v primeru otrokove bolezni), res pa je, da sem precej dela v primeru takšne odsotnosti opravila tudi doma oz. šla v službo zvečer, ko je na otroke pazil partner.« (Ž, 33 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Nimam besed!« (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)

Z nekaj besedami opišite, kako Vam uspe uskladiti dve tako zahtevni vlogi, kot sta poklicno in družinsko življenje?

»Potrebno je določiti neke točke, meje, koliko si želimo biti z otroki in koliko časa si bomo vzeli za njih, poizkusimo si najbolje razporediti čas, da se lahko posvetimo tudi službi. Ni lahko.« (Ž, 29 let, V. stopnja izobrazbe)

»Potrebno je veliko truda, energije in discipline. Pa potem kar steče po nekih tirih, vsega se je potrebno navaditi in uskladiti.« (Ž, 29 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Z možem sproti usklajujeva stvari in sodelujeva. Do sedaj nama kar uspeva.« (Ž, 28 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Včasih težko, imam pa razumevajočega partnerja, s katerim si od samega začetka deliva vse starševske obveznosti. Tudi otrok se je moral prilagoditi - vsi smo šli nekam, če sem imela konference; ko je dovolj zrasel, sta z očetom ostajala sama doma.« (Ž, 35 let, VIII. stopnja izobrazbe)

»Z veliko dobre volje, zniževanja določenih kriterijev, ki niso bistvenega pomena, in zavedanjem, da gre vsaj za določen čas - materinstvo, pač pa na račun kariere (ne da se biti resnično 100% na obeh področjih hkrati).« (Ž, 33 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Za uskladitev teh dveh vlog je potrebno veliko pozitivne energije, pa discipline in improvizacije. Zadovoljstvo je veliko, potrebno pa je tudi nekaj časa vložiti vase, da lahko vse to spelješ nasmejan.« (Ž, 34 let, VII. stopnja izobrazbe)

»Zelo težko. Tako, da so moje lastne potrebe postavljene daleč na dno lestvice, najprej otroci, potem mož, potem služba, gospodinjstvo ... na koncu, ob 22.00, je pa 5 min zame.« (Ž, 35 let, VII. stopnja izobrazbe)

5.2.2 Predstavitev rezultatov – delodajalci

5.2.2.1 Osnovne značilnosti sodelujočih organizacij

Vprašalnik je vrnilo 72 organizacij, od tega 46 majhnih, srednjih in velikih podjetij ter 26 občin. 30 organizacij ima do 100 zaposlenih, večina med njimi celo manj kot 10, 33 organizacij ima do 1000 zaposlenih, medtem ko 7 organizacij sodi med velika podjetja, saj imajo nad 1000 zaposlenih, največje med njimi celo skoraj 8000. Dve organizaciji števila zaposlenih nista navedli.

Tabela 10: Osnovne značilnosti sodelujočih organizacij

Sodelujoče organizacije	Število
Občina	26
Podjetje	46
Zaposlenih do vključno 100	30
Zaposlenih do vključno 1000	33
Zaposlenih nad 1000	7

Opomba: 2 organizaciji nista navedli števila zaposlenih

Anketa je bila namenjena predvsem vodjem določenih podjetij in občinam (predvsem vodjem kadrovskih služb), katerih cilj je, da bo znotraj svojega podjetja uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pripomoglo k večjemu zadovoljstvu na delovnem mestu in pa pripadnosti organizaciji.

Delodajalcem sem anketne vprašalnice poslala po elektronski pošti, nisem pa imela osebnega stika z njimi. Elektronski naslov sem poiskala na spletnih straneh naključno izbranih podjetij. Nekoliko sem si tudi pomagala s podatki podjetij, ki so dostopni na spletni strani Gospodarske zbornice Slovenije.

Ker je bila anketa izvedena elektronsko, pomeni, da ni bilo popolne anonimnosti podatkov, saj so anketiranci poleg poslane ankete posredovali tudi svoj elektronski naslov. In prav zaradi tega menim, da mnogo potencialnih anketirancev ni želelo odgovoriti na vprašalnik, čeprav je bila zagotovljena anonimnost pri uporabi podatkov. Elektronsko anketiranje je problematično tudi zaradi tega, ker marsikdo odpre pošto in na njo ne odgovori takoj,

morda zaradi pomanjkanja časa, na koncu pa se zgodi, da na odgovor popolnoma pozabi. Eden izmed ključnih razlogov, zakaj nisem dobila nazaj več izpolnjenih anketnih vprašalnikov oziroma zakaj ljudje niso sodelovali, je tudi to, da smo so v času recesije. V času recesije je namreč odgovarjanje na vprašalnike še slabše kot sicer.

Pri analizi anket sem uporabila enosmerno analizo variance (ANOVA) za dva neodvisna vzorca. Ugotavljala sem statistično pomembne razlike povprečnih odgovorov podjetij in občin oziroma, ali gre pri tem za dva odvisna ali za dva neodvisna vzorca.

Za izbrana vprašanja, ki jih je bilo moč izraziti numerično, sem preverila medsebojne odvisnosti tudi s korelacijsko metodo.

Bivariatne statistične analize sem izvedla s pomočjo statističnega paketa SPSS 15.0, medtem ko sem univariatne analize izvedla v excelu.

5.2.2.2 Vsebinska analiza odgovorov

Marsikatera nejasnost v medsebojnih povezavah spremenljivk dobi v luči vsebinske analize odgovorov precej bolj jasen pomen.

Glede vprašanja: **»Kakšno je Vaše mnenje glede naslednje trditve "Naloga podjetij je, da zaposlenim ponudijo ukrepe glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja"«**, se je večina anketiranih strinjala s to trditvijo in jo podprla. Respondenti menijo, da s tem pripomorejo k večjemu zadovoljstvu zaposlenih in s tem k dvigu učinkovitosti pri delu, saj je to za zaposlene dobra motivacija. Nekateri pa so bili mnenja, da v praksi zaradi takšnih in drugačnih razlogov to največkrat ni uresničljivo. Drugi so mnenja, da bi bilo v interesu delodajalca, da ponudijo ukrepe glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, saj le tako lahko zaposlenim omogočijo usklajevanje obeh področij; pričakujejo lahko, da bodo zaposleni motivirani in bodo izkazovali večjo pripadnost organizaciji. V enem podjetju so bili mnenja, da bi morala država sprejeti ustrezne zakonske normative, da bi podjetja oziroma občine prisilila v te ukrepe. Na ta način bi mogoče tudi pripomogli k temu, da bi se več mater, oz. družin odločilo, da imajo otroke.

Na vprašanje: **»Kakšne izkušnje imate glede porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka v Vašem podjetju in ali bi Vi kot delodajalec kaj spremenili na tem področju?«** je večina odgovorila, da delavci poznajo svoje pravice, da jih tudi izkoriščajo in da omogočajo staršem, da izkoristijo vse pravice, ki so jim dane. Zanimivo je tudi, da je večina anketiranih odgovorila, da imajo pozitivne izkušnje glede porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ter da ne bi nič spreminjali na tem področju. Nekateri so bili tudi mnenja, da država dobro poskrbi za delavca. Eden od odgovorov je bil tudi, da je po porodniškem dopustu počasnejše vključevanje v delovni proces zaposlenih in bi morali malce več časa posvetiti

nekomu, ki se vrne na delo po letu dni odsotnosti. Iz odgovorov sem med drugim tudi razbrala, da skoraj vsi zaposleni izkoristijo očetovski dopust. Zanimivo je tudi, da so v enem izmed podjetij navedli, da je pri njih eden od očetov delal polovični delovni čas devet mesecev, kar je zelo zanimivo in prava redkost. Eden izmed odgovorov je bil tudi naslednji: vse več žensk, predvsem višje izobraženih, se pozno odloči za materinstvo. Nastopijo težave v nosečnosti starejših privesnic, tako da je njihova odsotnost navadno dlje kot samo čas porodniškega dopusta. V tem času izgubijo stik s podjetjem in vsebino dela, ki so ga opravljale pred nosečnostjo. Potrebno bi bilo tudi za čas odsotnosti ohranjati stik z delovnim okoljem.

Na vprašanje: **»Kaj se Vam kot delodajalcu zdijo glavne ovire, bremena v zvezi s starševstvom Vaših delavk in delavcev ter katere pravice delavk in delavcev v tej zvezi bi obdržali, katere ukinili, če bi imeli to možnost?«**, so bili odgovori naslednji. Večina delodajalcev je bila mnenja, da mora biti delo opravljeno, četudi so zaposleni odsotni, saj strošek še vedno nastaja, ne morejo pa si privoščiti novih zaposlenih, težko zagotovijo nadomeščanje ali pa težko najdejo osebo za nadomeščanje, da je solidna in usposobljena. Eden od delodajalcev bi zaposlenim ponudil možnost do dodatnih treh dni plačanega dopusta, če bi bil njihov otrok v bolnišnici. Veliko delodajalcev je odgovorilo, da toplo sprejemajo povečanje družine, prav tako z veseljem sprejmejo novico o nosečih zaposlenih. Iskrenost jim zelo veliko pomeni. Neki delodajalec je omenil enega izmed ukrepov, s katerim bi spremenil način plačevanja bolniškega dopusta za nego otrok, tako da bi ga že prvi dan prenesel na državo in ne šele 30. dan, če bi imel možnost kaj spremeniti. Pri tem delodajalcu lahko opazimo, da ne ve, da gre že prvi dan v breme Zavodu za zdravstveno zavarovanje in ne šele 30. dan. Nekateri menijo, da so glavne ovire pri zaposlovanju žensk, ker jih delodajalci neradi zaposlujejo ravno zaradi morebitne nosečnosti, nege in v nadaljevanju bolniške odsotnosti zaradi otrok. Zato so vedno pri zaposlovanju privilegirani moški. **»Zato bi morale biti plače večje, da lahko tudi en zaposlen preživi družino in bi se mogoče tudi na področju rodnosti kaj zvišalo. Da ne govorimo o možnosti zaposlovanja mladih. Menim, da socialni transferi še zdaleč niso dovolj, da bi se mladi odločali za naraščaj.«** meni eden od anketiranih delodajalcev. Kot enega izmed možnih ukrepov vidijo delodajalci v delu s krajšim delovnim časom, saj bi s tem zagotovili neko stabilnost. Menijo, da bi bilo za podjetje lažje, če bi nekoga pogrešali vsak dan za dve uri in na osnovi tega dejstva organizirali delovni proces, kot če mama ali oče, ki imata majhnega otroka, manjka večkrat, kar pa, kot vemo in seveda razumemo, ni mogoče napovedati vnaprej, in se zgodi, da zaradi tega neko delo ni pravočasno narejeno, oziroma sodelavci delajo nadure. Velik poudarek med odgovori je na otroškem varstvu. Večina delodajalcev bi spremenila delovni čas vrtcev, saj vidijo, da imajo starši veliko težav z organiziranjem varstva, ker vrtci ne sledijo potrebam staršev in delodajalcev. S tem pa tudi povezujejo organizacijo dela v podjetju in stroške dela. **»Glede na to, da se delovni čas podaljšuje (evropski delovni čas), bi bilo za starše boljše, da so tudi vrtci odprti dlje časa. Nemogoče je namreč, da starš, ki dela do 17.00, pride po otroka v vrtec, ki je odprt do 16.30. Za delavce, ki delajo v dveh izmenah, bi bilo zelo dobro, če bi bili vrtci odprti tudi popoldan in bi mati lahko bila dopoldan s svojim otrokom.«** Nekateri delodajalci so

mnenja, da je potrebno obdržati določilo, da je odsotnost zaradi nege 100 % refundirana s strani države. Prav tako je dobro obdržati enoletni porodniški dopust, refundiran s strani države.

Na koncu sem anketirancem dala možnost, da napišejo kakšno svojo misel, če se jim je ob branju vprašanj in odgovarjanju porodila še kakšna ideja, ki bi prispevala k razjasnjevanju problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. V nadaljevanju je navedenih nekaj najbolj zanimivih misli.

»Bistvena je regulativa delovne zakonodaje. Osebnostno menim, da bi bilo potrebno narediti globoke spremembe: 1. ukinitve študentskega dela, oziroma zaposlovanje študentov pod enakimi pogoji kot za delavce (enaki prispevki, ki gredo tudi v proračun in pokojninsko blagajno). 2. preprečevanje dela na črno. 3. uvedba instituta zaposlitve za določen čas, če to delodajalec želi (dobrega delavca bo delodajalec na vsak način skušal zadržati, dober delavec pa bo imel kadarkoli možnost izbire in bo ostal pri dobrem delodajalcu). 4. povišanje osnovnih plač na osnovi ukinitve dodatkov (kilometrine, prevozi na delo, malice). 5. propagiranje drugih oblik dela in spodbujanje delodajalcev (delo s krajšim delovnim časom,...). 6. osveščanje delodajalcev s primeri dobrih praks in krepitevijo zavesti, da dobro dela le dober in zadovoljen delavec, na zadovoljstvo delavcev pa vplivajo tudi dobre delovne razmere.« »Ni vse v motiviranju zaposlenih navzven, začne se pri motiviranju navznoter pri vsakem posamezniku. Le-to pa lahko dosežemo s pravično obravnavo posameznika v primerjavi s celotno družbo.«

»O certifikatu pa imam zadržano mnenje, saj vem, da papir prenese vse in primere je potrebno reševati zelo individualno, ne pa šablonsko nekaj predpisovat. Marsikateri problem je mogoče rešiti le z dobro voljo in pravilno komunikacijo med zaposlenimi.«

»Več izobraževanj in usposabljanj vodilnega in vodstvenega kadra v tej zvezi, posebej pa najprej TOP managerjev in lastnikov družb, ki krojijo tovrstno politiko v firmi, in pri mehkih temah izobraževanja vključiti tudi vrednote družine, ki so ključnega pomena za razvoj »zdrave družbe« izven prepričanja, da morajo za naše otroke poskrbeti država in stari starši, sorodstvo, varuške, ampak da je to naloga staršev – obeh, ne samo matere (očetje so še vedno izjeme ipd. Spoštovanje dogovorjenega in zakonsko urejenega delovnega časa in v tej zvezi spoštovanje prostih vikendov, kljub ustreznim določilom v pogodbi o zaposlitvi, torej izvajati zakonodajo in ne stremeti samo k čim večjemu dobičku za ceno zaposlenih.«

»Po mojem mnenju bi veljalo razrešiti vprašanje zagotavljanja fleksibilnega otroškega varstva, katerega stroške bi morala prevzeti država, s čimer ne bi bili starši »suženjsko« vezani na hitenje – tako na delo kot z dela. Seveda pa ostaja še vrsta drugih možnosti za

usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti. Kdor rad opravlja svoje delo, mu tudi starševske obveznosti tega ne preprečujejo. Res pa je, da ne tako majhen delež starševstvo izrablja za prepogosto delovno abstinenco, kar povzroča ne samo motnje v delovnem procesu temveč tudi dodatne stroške in posledično vodi k manj naklonjenemu odnosu do tovrstnih zaposlenih.«

5.2.2.3 Enosmerna analiza variance ANOVA in korelacije izbranih spremenljivk

Z enosmerno analizo variance sem želela ugotoviti značilne razlike odnosa delodajalcev do starševstva svojih delavcev glede na to, ali gre za javno ali za zasebno podjetje.

Tip podjetja je torej v enosmerni analizi variance dobil vlogo faktorja, s pomočjo katerega sem organizacije razdelila v 2 skupini.

Kot odvisne spremenljivke sem izbrala naslednja vprašanja iz vprašalnika, ki zaradi preglednosti v statističnih tabelah nekoliko poenostavljena (vprašanja v celoti so navedena v prilogi 5):

- Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo;
- Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta;
- Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno);
- Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane;
- Delo za krajši delovni čas;
- Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur;
- Ohranjanje stikov med odsotnostjo;
- Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu;
- Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu);
- Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...;
- Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...;
- Ali so starševske vloge...;
- Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol;
- Politika do družine;
- Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja;
- Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk;
- Certifikat "Družini prijazno podjetje".

V tabeli 11 (priloga 6) so opisne statistike enosmerne analize variance navedene ločeno za javna in zasebna podjetja ter prikazani povprečni rezultati in standardna deviacija, na osnovi tega pa sem preverjala homogenost varianc obeh skupin (oz. vseh 3 skupin, če upoštevamo tudi organizacijo, ki je navedla, da je tako javno podjetje kot zasebno obenem) z Levenovim testom.

Medsebojno odvisnost odgovorov na izbrana vprašanja sem ugotavljala s korelacijsko metodo, in sicer s Pearsonovim koeficientom korelacije oz. statistično pomembnostjo tega. Opisne statistike in korelacijska matrika sta prikazani v tabeli 14 in 15 (priloga 6).

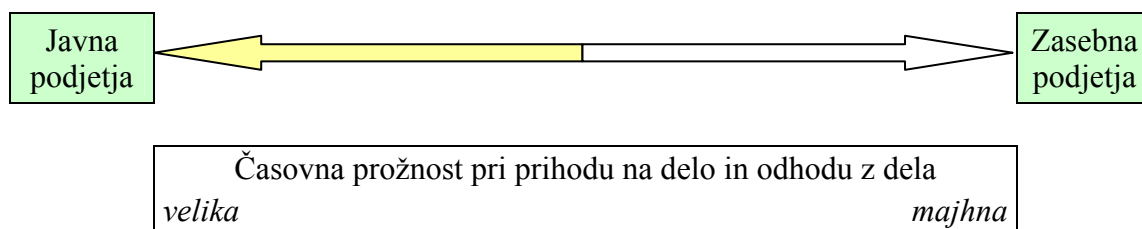
Korelacijska matrika je zaradi preglednosti prikazana s podmatrikami na 4 straneh, označenimi z A1, A2, B1 in B2, kjer A in B označujeta segmenta 9 kolon izvirne matrike, 1 in 2 pa segmenta 9 vrstic.

Celotno matriko se bere v naslednjih kombinacijah:

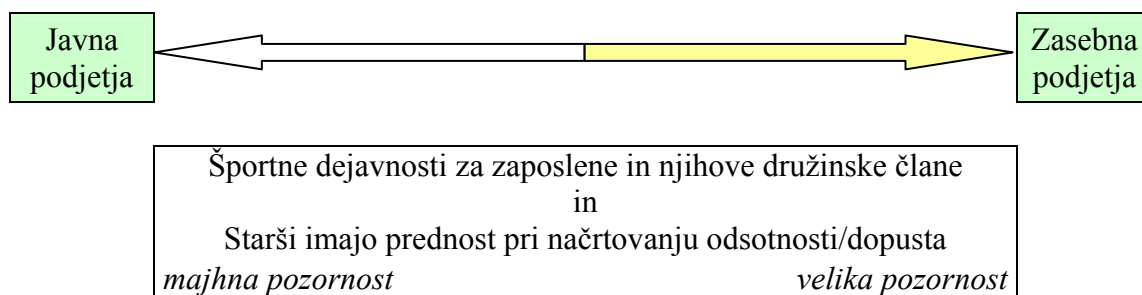
$$\begin{array}{ccc} A1 & \leftrightarrow & B1 \\ \updownarrow & & \updownarrow \\ A2 & \leftrightarrow & B2 \end{array}$$

Rezultati tega dela raziskave kažejo naslednje:

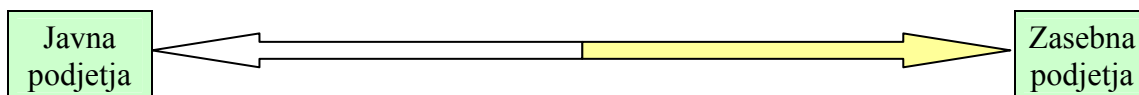
- V javnih podjetjih so v povprečju bolj naklonjeni časovni prožnosti pri prihodu na delo in odhodu z dela.



- V zasebnih podjetjih posvečajo več pozornosti športnim dejavnostim za zaposlene in njihove družinske člane, prav tako tudi imajo v zasebnih podjetjih starši prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta.

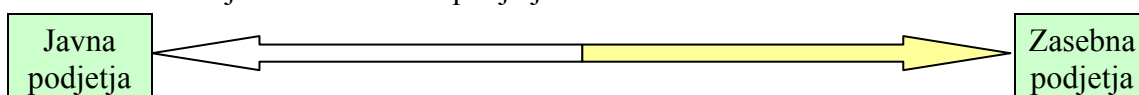


- V zasebnih podjetjih so bolj naklonjeni delu na domu ali delu doma (občasno ali stalno) in delu za krajši čas kot v javnih podjetjih.



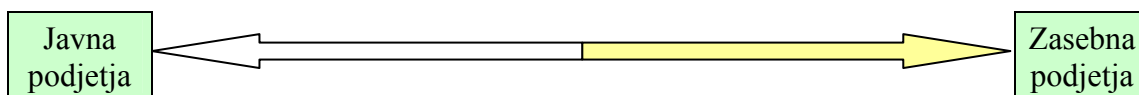
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)
in
Delo za krajši delovni čas
majhna naklonjenost *velika naklonjenost*

- V javnih podjetjih so bolj prožni pri prenosu manjkajočih ali preseženih ur kot v zasebnih podjetjih, prav tako v javnih podjetjih bolj ohranjajo sitke med odsotnostjo kot v zasebnih podjetjih.



Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur
in
Ohranjanje stikov med odsotnostjo
velika prožnost *majhna prožnost*

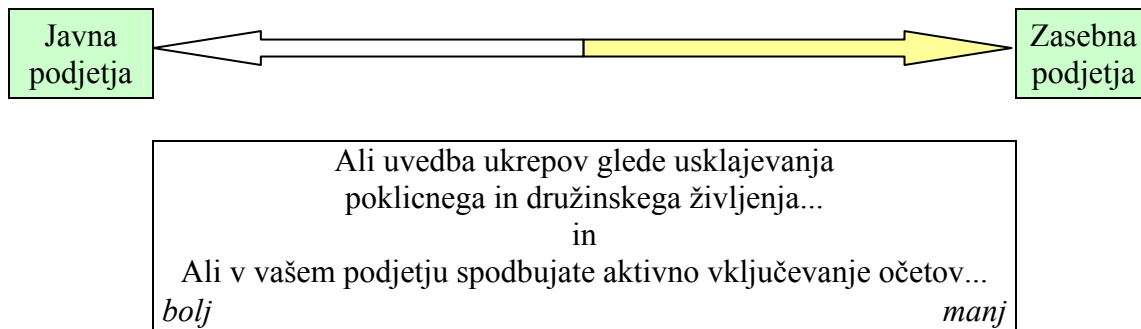
- Zasebna podjetja bolj kot javna podjetja načrtno vključujejo starše v delovni proces po starševskem dopustu, prav tako so bolj naklonjena otroškemu časovnemu bonusu (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu).



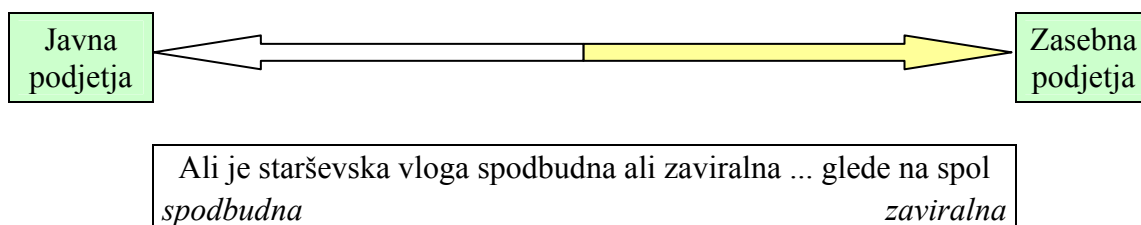
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu
in
Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi)
manj *bolj*

- V javnih podjetjih so mnenja, da uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja pomeni za podjetje prihranek. Nekaj jih meni, da je to na kratek rok dodaten strošek, na dolgi rok pa prihranek. Večina anketirancev pa soglaša, da z ukrepi glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja prihranijo, da je skupna dodana vrednost večja. Zadovoljstvo zaposlenih se odraža tudi pri njihovi produktivnosti, so bolj motivirani, kar pozitivno vpliva na klimo in zadovoljstvo vseh zaposlenih ter povečuje občutek pripadnosti organizaciji in ugled v javnosti. V enem podjetju pa menijo, da usklajevanje družinskega življenja ni naloga podjetja, kajti naloga podjetja je ustvarjanje dobička za lastnika in s tem ohranjanje delovnih mest.
- Nekoliko presenetli, da v javnih podjetjih bolj spodbujajo aktivno vključevanje očetov v skrb za družino kot v zasebnih podjetjih, po drugi strani pa to z vidika

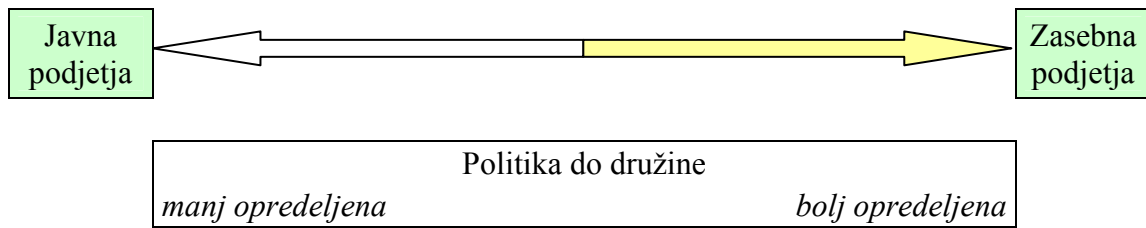
lastnika in upravljalca podjetja čisto logično, saj je treba v času odsotnosti delavca z dela najti ustrezno zamenjavo za najnujnejša dela in tudi na druge načine ohraniti raven produktivnosti podjetja.



- V zasebnih podjetjih menijo, da so starševske vloge po njihovih izkušnjah zaviralni dejavnik aktivnosti na delovnem mestu, med tem ko v javnih podjetjih po njihovih izkušnjah so starševske vloge spodbujevalni dejavnik aktivnosti na delovnem mestu. Veliko odgovorov je bilo tudi, da nimajo mnenja, da je odvisno od posameznika. Nekateri so pa tudi mnenja da so starševske vloge tako spodbujevalni dejavnik kot zaviralni dejavnik na delovnem mestu.
- V javnih podjetjih so mnenja, da je starševska vloga spodbuda za delavce-očete in za delavke-matere. Nekaj delodajalcev je odgovorilo, da opazijo zaviralne spremembe pri materah, ki so tudi glavne skrbnice otrok. Kar nekaj pa jih je odgovorilo, da med spoloma ne opažajo nobenih razlik.



- V zasebnih podjetjih imajo v primerjavi z javnimi podjetji bolj opredeljeno politiko do družine. Večina delodajalcev omogoči zaposlenim, da koristijo nadure po potrebi, se prilagajajo obveznostim doma in na delu, omogočajo časovno prilagodljivost pri prihodu na delo in odhodu z dela, starši imajo prednost pri načrtovanju dopustov, otrokom zaposlenih omogočajo opravljanje prakse in počitniško delo, ob začetku šolskega leta se materam omogoči delo s krajšim delovnim časom itd., nekatera podjetja pa konec leta organizirajo tudi božička, ki obdari otroke zaposlenih.



V zasebnih podjetjih menijo, da spremenjeni pogoji dela in zaposlovanja vplivajo na možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Zaposleni so ves čas v službah, delo nosijo domov in tako imajo manj časa za družino. Delodajalci od zaposlenih pričakujejo več, kot je prepisan delovni čas. Deljen delovni čas, ki se mu ne prilagodijo ostale institucije (vrtci, šole, izhod iz podjetij, razdalja) ne omogočajo družini, da bi skupaj preživela dovolj časa. Otroci so sami, ali v varstvu, tudi pri starih starših, kar se pozna na vzgoji in problemih, pri nadaljnjem njihovem izobraževanju in odraščanju. Potrebno bo usklajevati vse institucije na način, da se omogoči, da družina preživi več časa skupaj. Mladi si želijo zaposlitev za nedoločen čas in ugodne delovne pogoje (delo v dopoldanskem času in enoizmensko). Pri ženskah je problem pri odločitvi za starševstvo, saj zanositev povezujejo z možnostjo prekinitve delovnega razmerja. Težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja so vedno bolj pereče. Spreminjajoč trg dela in negotovost vpliva tudi na zaskrbljenost mladih družin glede zmožnosti usklajevanja dela in družinskega življenja. Problem je tudi varstvo otrok, potrebno bi bilo urnike vrtcev prilagoditi potrebam staršev otrok in urediti večje število vrtcev v bližini delovnega mesta staršev.

Prav tako v zasebnih podjetjih menijo, da družinske obveznosti predstavljajo zelo pomembno oviro za zaposlovanje in napredovanje žensk (mater). Na vprašanje: »**Kaj bi bilo potrebno, po Vašem mnenju, za zmanjšanje te ovire v Vašem podjetju ali v širšem družbenem okolju?**« so bili odgovori naslednji:

- Dodatne spodbude države podjetjem, ki zaposlujejo delavce s krajšim delovnim časom od polnega, spodbujanje dela na domu, propagiranje materinstva kot vrednote (in s tem spreminjanje splošne klime v družbi), uvedba »pozitivne« vzgoje za družino od vrtca naprej (in s tem spreminjanje splošne klime v družbi).
- V enem izmed podjetij ocenjujejo, da ovire pri napredovanju izhajajo bolj kot iz podjetja in širše družbe iz same družine. Odnos med partnerjema in njuna delitev nalog je tista, od katere je odvisno, koliko se bo lahko ženska (mati) posvetila karieri. Veliko je odvisno tudi od morebitne pomoči širše družine (stari starši). Pri zaposlovanju mladih kadrov pa v praksi dejansko pogosto obstaja prednost moških pred ženskami – mlade ženske so potencialne matere, ki bodo dalj časa odsotne, in delodajalec, ko zaposluje ključne kadre, katerih odsotnost je težko nadomesti, raje izbere moškega.

- Nekateri delodajalci menijo, da pri kandidiranju za delovno mesto ni razlik med spoloma. Družinsko življenje ni ovira, vendar morajo tudi ženske prevzeti odgovornost, da v kolikor kandidirajo za karierno oziroma vodstveno delovno mesto, vezano na uspešno izvedbo projekta, to nalogo korektno izpolnijo in uskladijo družinsko in poklicno življenje, pri čemer družinsko življenje ne more biti izgovor za neuspešno izveden projekt ali prevalitev odgovornosti na druge.
- V enem izmed podjetij menijo, da je z zakoni in predpisi težko prisiliti delodajalce, da zaposlujejo mlade matere in ženske na porodniški. Potrebno je razumeti, da podjetje išče sodelavca takrat, ko ga zares krvavo potrebuje, in ne moremo pričakovati, da mu je vseeno, če je ženska, ki se je prijavila na razpis, noseča oziroma to načrtuje v bližnji prihodnosti. Podjetja morajo zadovoljiti kupce, ki jih ne zanima, zakaj nekaj ni bilo narejeno oziroma dostavljeno. Menijo, da samo starševstvo ne predstavlja ovire pri zaposlovanju in napredovanju. Vsaj pri njih ne. Napredujejo tisti, ki si to zaslužijo. Za napredovanje so kriteriji. Če starši zaradi več obveznosti prispevajo manj, ne bodo napredovali, ker to ne bi bilo pošteno do tistega, ki sicer nima družine, a vложи veliko časa, znanja in truda, da doseže cilje podjetja. Vsak, ki se odloči za starševstvo, mora vzeti v zakup, da bo kariera morala malo počakati. Kaj pa je 5 let v celem življenju. Za srečno družino so potrebna tudi odrekanja. Hkrati pa bi se bojazen za oviranje kariere žensk zmanjšala, če bi moški prispevali več. Saj prispevajo, a še vedno premalo. Deloma tudi zato, ker ženske načeloma tega ne želijo in hočejo biti tiste, ki vedno otroka peljejo k zdravniku, na pregled... . Menijo, da bi bilo staršem dosti lažje, če bi bilo delo v družini enakomerno porazdeljeno in ne bi bil večji del na ženski.

SKLEP

Starševstvo je v sodobni družbi postalo vse bolj odgovorna naloga in prav rastoča odgovornost deluje danes kot breme in ovira v odločanju za otroka. Potencialni starši nosijo v sebi seznam predpostavk in pogojev in ti naraščajo v nedogled, od zanesljivega delovnega mesta, urejenega stanovanja do zanesljivega varstva, mesta v vrtcu, izbire najboljše šole in dodatnih dejavnosti za otroka. Otroštvo postaja vse bolj projekt, ki potrebuje skrben nadzor, stalen nadzor razvojnih stopenj in vodenje.

Poleg zaposlenih se tudi organizacije in država vedno bolj zavedajo, da je usklajevanje delovnega in zasebnega življenja vedno bolj pomemben dejavnik, saj so zaposleni, ki uspešno usklajujejo ti dve sferi življenja, tudi bolj zadovoljni delavci, ki več prispevajo k prijetnejši organizacijski klimi, k manjšemu absentizmu, k boljšim odnosom med njimi in ostalimi zaposlenimi in tudi vodstvom organizacije. Zadovoljstvo zaposlenih vpliva na večjo produktivnost in pripadnost podjetju, kar si seveda želi prav vsaka organizacija.

Pravice s področja zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov prispevajo k boljšemu življenju družine oziroma otroka. Iz magistrskega dela je mogoče razbrati, da so pravice slovenskih staršev kar dobro urejene.

Zakonska ureditev na področju starševstva poudarja posebno varstvo delavk in delavcev v zvezi s starševstvom. Delodajalec mora noseči delavki zagotoviti drugo delo, če bi ji lahko delo na njenem delovnem mestu škodovalo. Ob tem ji mora zagotoviti enako plačo, kot ji je pripadala na dosedanem delovnem mestu, če bi bilo zanjo to ugodnejše. Posebno varstvo starševstva je zagotovljeno tudi v zvezi z nočnim in nadurnim delom ter odpovedjo pogodbe. Doječe matere imajo tudi pravico do odmora za dojenje.

Ugotovitve analize rezultatov primerjave med vrtcema so, da večina žensk v obeh vrtcih zaradi rojstva otroka ni prekinila ali za nekaj časa prenehala s šolanjem.

Presenetljiv odgovor redkih anketirank v obeh vrtcih je, da so imele izkušnje z delodajalcem, da jih je spraševal o načrtih glede otrok oziroma starševstva. Redke ženske so imele izkušnje, da je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru njihove nosečnosti. Pri iskanju zaposlitve večina žensk iz obeh vrtcev ni imela težav zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti. Večina žensk v obeh vrtcih ni imela izkušenj, da bi jih delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oziroma napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oziroma starševstva; po zakonu jim tudi ne bi bilo potrebno odgovarjati na takšna vprašanja.

V obeh vrtcih večina anketirank ni imela negativnih izkušenj po rojstvu otroka v povezavi s kariero. V vrtcu Škofja Loka, v enoti Pedenjped, ni imela nobena od anketirank osebne

izkušnje glede prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka. V vrtcu Ciciban, v enoti Ajda, je bilo 82,6 % anketirank, ki niso imele osebnih izkušenj glede prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka. V primerjavi s vrtcem Škofja Loka, enota Pedenjped, je bila v vrtcu Ciciban, enota Ajda, ena ženska, ki ji je delovno razmerje prekinil delodajalec, prav tako pa je bila v tem vrtcu ena ženska, kateri se ji je pogodba iztekla med porodniškim dopustom.

Majhen odstotek žensk v obeh vrtcih je odgovoril, da so dopust za nego in varstvo otroka izkoristile v kombinaciji s partnerjem. V obeh vrtcih so v polni odsotnosti z dela dopust za nego in varstvo otroka koristile same.

Delodajalci bi morali delo in delovne pogoje organizirati bolj družini prijazno. Delovni čas bi morali načrtovati bolj prožno, morali bi imeti več razumevanja za starševski in bolniški dopust, ob enem pa z vidika gospodarnosti in učinkovitosti podjetja premišljeno planirati »rezervo« delovne sile. Te dejavnosti bi morali pravično vpeljati med oba spola.

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

LITERATURA IN VIRI

1. Černigoj Sadar, N. & Lewis, S. (2001). *Usklajevanje dela in ostalih področij življenja: možnosti in ovire*. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost.
2. Černigoj Sadar, N. & Vladimirov, P. (2004). Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V Svetlik, I. & Ilič, B. (ur.) *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Sophia. str. 259-281.
3. Černigoj Sadar, N. & Žaucer Šefman, B. (2007). Na poti k družbeni odgovornosti podjetij v Sloveniji. V Kanjuo Marčela, A. & Černigoj Sadar, N. (ur.) *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 91-132.
4. Černigoj Sadar, N. (2000). *Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu*. Družboslovne razprave. Letnik XVI - št. 34-35, str. 31-52.
5. Černigoj Sadar, N. (2007). Uvajanje certifikata družini prijazno podjetje v Sloveniji. V Kanjuo Marčela, A. & Černigoj Sadar, N. (ur.) *Delo in družina - s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 102.
6. Černoga, M. & Marolt, M. (2007, 27. marec). V postelji skupaj, uradno narazen *Nedeljski dnevnik*, str. 2-3.
7. Černoga, M. (2004, 5. december). Delodajalci nosečnice raje pošljejo na bolniško, namesto da bi jim poiskali lažje delo. *Nedeljski dnevnik*, str. 5.
8. Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano). *Uradni list Evropske unije* L 204/06.
9. Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. *Uradni list Evropske unije* L 348/92.
10. Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC. *Uradni list Evropske unije* L 145/98.

11. *Dodatek za nego otroka*. Najdeno 23. 5. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_nego_otroka/.
12. *Dodatek za veliko družino*. Najdeno 23. 5. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/.
13. *Družinski prejemki*. Najdeno 20. april 2009 na spletnem naslovu
http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/.
14. European Commission (2008a, 3.oktober). *Commission improves work-life balance for millions with longer and better maternity leave, IP/08/1450*. Najdeno 10. oktobra 2008 na spletnem naslovu
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1450&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
15. European Commission (2008b, 3. oktober.). *Work-life balance package, MEMO/08/603*. Najdeno 10. oktobra 2008 na spletnem naslovu:
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/603&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.
16. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2005): *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, str.8.
17. Evropska socialna listina (spremenjena). *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 7/99.
18. Holt, H. & Thaulow, I. (1996). Developing family friendly workplaces. V Černigoj Sadar, N. & Lewis, S. (ur.), *Balancing employment and family life: The role of employers*. Ljubljana: Faculty of Social Sciences, Institute of Social Sciences, str. 62-72.
19. Jogan, M. (1990). *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo. str. 14, 211.
20. Jogan, M. (1995): »Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina«. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.): *Družine: različne-enakopravne*. Vitrum, Ljubljana, str. 49-63.
21. Jogan, M. (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja. V Kozmik Vodušek, V., (ur.) & Neubauer, V., (ur.), *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, str. 15.

22. Kanjuro Mrčela, A. & Ignjatović, M. (2004). Neprijazna fleksibilnost: potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Svetlik, I. and Ilič, B. (ur). *Razpoke v zgodbi o uspehu*, Sophia. Ljubljana, str. 230-258.
23. Kanjuro-Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2004): Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43 (5-6), str. 716-736.
24. Kazenski zakonik. *Uradni list RS*, št. 55/2008.
25. Kocmur, H. (2004, 14. marec). Zaradi višjih otroških dodatkov in popusta pri vrtcu se spleta ločiti. Nevidezno, seveda. *Nedelo*, str. 2-3.
26. Kocmur, M. (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja. V Kozmik Vodušek, V., (ur.) & Neubauer, V., (ur.), *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, str. 30.
27. Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951. Službeni vestnik Prezidija Ljudske skupščine FLRJ, št. 12/52 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 15/92.
28. Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva. *Uradni list FLRJ - Mednarodne pogodbe*, št. 9/55 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 15/92.
29. Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958. *Uradni list SFRJ*, št. 3/61 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 15/92
30. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, 1981. *Uradni list SFRJ - Mednarodne pogodbe*, št. 7/87 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 15/92.
31. Konvencija OZN o otrokovih pravicah. Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 44/25 z dne 20. 11. 1989, *Uradni list SFRJ - Mednarodne pogodbe*, št. 15/90 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 9/92.
32. *Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva*. Najdeno 1.9. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
33. Kresal Šoltes, K. (2007). Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva. *Delavci in delodajalci*, 7 (2-3), str. 395-415.

34. Kresal, B. (2007). Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse sodišča ES. *Delavci in delodajalci, posebna izdaja: Prepoved diskriminacije, 7/2007*, str. 45–66.
35. Kresal, B., Kresal Šoltes K. & Senčur Peček, D. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath, str. 705.
36. Kresal, B., Kresal Šoltes K. & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, str. 22, 23, 91.
37. Lokar, S. (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja. V Kozmik Vodušek, V., (ur.) & Neubauer, V., (ur.), *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, str. 3.
38. Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah. Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 2200 A (XXI) z dne 16. 12. 1966, *Uradni list SFRJ*, št. 7/71 z dne 4. 2. 1971 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 9/92.
39. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 2200 A (XXI) z dne 16. 12. 1966, *Uradni list SFRJ*, št. 7/71 z dne 4. 2. 1971 in Akt o notifikaciji nasledstva, *Uradni list RS - Mednarodne pogodbe*, št. 9/92.
40. *MISSOC Database (The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities)*. Najdeno 15. aprila 2009 na spletnem naslovu
http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20080701&lang=en.
41. Musek, J. (1995). *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Educy, str. 19.
42. *Pomoč ob rojstvu otroka*. Najdeno 23. 5. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/.
43. *Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva*. Najdeno 23. 5. 2009 na spletnem naslovu:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_izhajajo_iz_tega/pravice_iz_naslova_krajsega_delovnega_casa/.

44. Renner, T. (2007). Politična ekonomija družinskega dela in novo očetovstvo. *Teorija in praksa*, 44 (1-2), str. 127-141.
45. Renner, T., Švab, A., Žakelj, T. & Humer, Ž. (2005). Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje. *Zaključno poročilo*. Ljubljana: Urad vlade RS za enake možnosti.
46. Rovan J. & Turk T.: *Analiza podatkov s SPSS za Windows*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1999.
47. Sedlacek, L. (2007, 17. januar). *European fathers on parental leave – behind the figures*. Najdeno 29. 3. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.european-fatherhood.com/knowledge.php?mode=view&id=59&field=3>.
48. Splošna deklaracija človekovih pravicah. Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov št. 217 A (III) z dne 10. 12. 1948. Najdeno 1.9. 2009 na spletnem naslovu: <http://www.unaslovenia.org/dokumenti/sdcp>.
49. *Starševski dodatek*. Najdeno 23. 5. 2009 na spletnem naslovu: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starsevski_dodatek/.
50. Statistični urad Republike Slovenije. (2008). *Statistični letopis Republike Slovenije 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, str. 207-208.
51. Strban, G. (2006). Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci*, 6 (2-3), str. 331-413.
52. Stropnik, N. (1997). Ekonomski vidiki starševstva. Ljubljana: *Znanstveno in publicistično središče*, str. 88,89.
53. Stropnik, N. (2007). Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih. V Kanjuo Marčela, A. & Černigoj Sadar, N. (ur), *Delo in družina - s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 133-176.
54. Šarlah, S. (2007, 18. november). *Družini prijazna podjetja so uspešnejša*. Najdeno 10. 5. 2009 na spletnem naslovu: <http://slowwwenia.ena.com/prikaziCL.asp?CIID=15343>.
55. Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 111, 125.
56. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991-I, št. 42/1997, št. 66/2000, št. 24/2003, št. 69/2004, št. 68/2006.

57. Vertot, N. (2008, 6. marec). *Ženske v Sloveniji*. Najdeno 10. 5. 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497.
58. Vertot, N. (2009, 15. junij). *Svetovni dan očetov 2009*. Najdeno 10. 7. 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2434.
59. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002, št. 103/2007.
60. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS*, št. 110/2006 - UPB2, št. 10/2008.
61. Zavrl, N. (1999). Očetovanje in otroštvo. Ljubljana: *Znanstveno in publicistično središče*, str. 135.
62. Žarn, A. (2005). *Očetovski dopust*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 15-16.
63. Žnidaršič, T. (2009, 29. junij). *Živorojeni otroci, Slovenija, 2008*. Najdeno 10. 7. 2009 na spletnem naslovu: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2456.

PRILOGE

Seznam prilog

- Priloga 1: Seznam kratic
- Priloga 2: Spremni dopis za starše otrok do 3. leta starosti
- Priloga 3: Anketni vprašalnik za starše otrok do 3. leta starosti
- Priloga 4: Spremni dopis za delodajalce
- Priloga 5: Anketni vprašalnik za delodajalce
- Priloga 6: Statistične bivariatne analize

Priloga 1: Seznam kratic

CRANET	<i>Comparative Human Resource Management</i> Primerjalno upravljanje človeških virov
EU	Evropska unija
MISSOC	<i>The Mutual Information System on Social Protection</i> Vzajemni informacijski sistem o socialni zaščiti (primerjava sistemov socialne zaščite med državami članicami EU)
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Priloga 2: Spremni dopis za starše otrok do 3. leta starosti

Spoštovani starši!

Sem Nataša Mavrič in sem študentka na podiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Zaključujem študij in pripravljam magistrsko delo z naslovom »Starševsko varstvo med pravicami delavcev in obveznostmi delodajalcev«, pod mentorstvom dr. Barbare Kresal.

Prosim Vas, če si vzamete nekaj minut Vašega dragocenega časa in odgovorite na spodnja vprašanja. **Anketa je anonimna. Podatki so zaupni**, uporabljeni bodo izključno za študijske namene in mi bodo v veliko pomoč pri pisanju magistrskega dela. Prosim Vas, da izpolnjene ankete vrnete v vrtcu najkasneje do vključno 6.3.2009.

Anketa je namenjena izključno staršem otrok do 3. leta starosti.

V primeru kakršnihkoli nejasnosti se lahko obrnite name, in sicer na elektronski naslov natasa.mavric1@gmail.com.

Že vnaprej se Vam zahvaljujem za sodelovanje!

Nataša Mavrič

Priloga 3: Anketni vprašalnik za starše otrok do 3. leta starosti

1. SPOL M Ž

2. VAŠA STAROST _____

3. KAKŠNO STOPNJO IZOBRAZBE IMATE?

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| a) Dokončana osnovna šola | d) Diploma visoke šole |
| b) Dokončana srednja šola | e) Diploma univerzitetne šole |
| c) Diploma višje šole | f) Magisterij/doktorat |

4. ZAKONSKI STAN

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a) samski (-a) | d) razvezana |
| b) poročen (-a) | e) vdova/vdovec |
| c) živim v partnerstvu | |

5. ZAPOSLOTVENI STATUS

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| a) zaposlen (-a) za določen čas | c) nezaposlen (-a) |
| b) zaposlen (-a) za nedoločen čas | d) študent (-ka) |
| | e) dijak(-inja) |
| | f) drugo _____ |

6. ŠTEVILO ČLANOV V GOSPODINJSTVU _____

7. ŠTEVILO OTROK _____

8. STAROST OTROK (navedite od najmlajšega do najstarejšega)

- a) _____
b) _____
c) _____
d) _____
e) _____

9. Koliko ste bili stari, ko ste rodili otroka oziroma dobili prvega otroka?

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

DA

NE

11. Ali ste zaradi rojstva otroka prekinili ali za nekaj časa prenehali s šolanjem?

DA

NE

12. Ali ste pri iskanju zaposlitve imeli težave zaradi načrtovanja starševstva ali starševskih obveznosti?

DA

NE

Če ste odgovorili z DA, Vas prosim, da na kratko napišete, kakšne težave ste imeli.

13. Ali Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlitvi oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok oz. starševstva?

DA

NE

14. Ali je delodajalec podpis pogodbe o zaposlitvi pogojeval z odpovedjo delovnega razmerja v primeru Vaše nosečnosti (velja le za ženske)?

DA

NE

15. Ali ste se po končanem starševskem dopustu vrnili na delo k istemu delodajalcu ?

- a) da, z enakim delovnim časom kot pred dopustom
- b) da, za krajši delovni čas kot pred dopustom
- c) ne, začasno sem prekinil/a delovno razmerje
- d) ne, popolnoma sem prekinil/a delovno razmerje
- e) drugo _____

16. Ali ste imeli po rojstvu otroka negativne izkušnje, povezane z Vašo kariero?

DA

NE

Če ste odgovorili z DA, Vas prosim, da na kratko napišete, kakšne negativne izkušnje ste imeli.

17. Ali ste imeli osebno izkušnjo glede prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka?

- a) ne
- b) da, delovno razmerje je prekinil delodajalec
- c) da, delovno razmerje sem sam/a prekinil/a
- d) drugo _____

18. Katere oblike odsotnosti z dela ste izkoristili po rojstvu Vašega otroka (možno več odgovorov)? Če imate več otrok, odgovarjajte glede na najmlajšega otroka.*

*** Opomba:** Vrste starševskega dopusta:

- a) porodniški dopust (105 dni)
- b) očetovski dopust (90 dni: 15+75)
- c) dopust za nego in varstvo otroka (260 dni)
- d) posvojiteljski dopust (120 oz. 150 dni)

- a) ob rojstvu nisem bil/a zaposlen/a
- b) bolniški dopust pred porodom
- c) porodniški dopust
- d) dopust za nego in varstvo otroka
- e) očetovski dopust
- f) podaljšan dopust zaradi zdravstvenega stanja otroka
- g) delo s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka
- h) neplačan dopust
- i) nobenega

19. Kateri od staršev koristi/je koristil dopust za nego in varstvo otroka?

- a) jaz
- b) partner
- c) kombinirano (jaz in partner)
- d) druga oseba _____ (katera)

19.1. V kakšni obliki ga koristi/je koristil dopust za nego in varstvo otroka?

- a) v obliki polne odsotnosti z dela
- b) v kombinaciji s krajšim delovnim časom

20. Kako bi opisali odnos Vašega delodajalca do vašega materinstva oz. očetovstva?

21. Z nekaj besedami opišite, kako Vam uspe uskladiti dve tako zahtevni vlogi, kot sta poklicno in družinsko življenje?

Nataša Mavrič

Priloga 4: Spremni dopis za delodajalce

Spoštovani!

Sem Nataša Mavrič in sem študentka na podiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Zaključujem študij in pripravljam magistrsko delo z naslovom »Starševsko varstvo med pravicami delavcev in obveznostmi delodajalcev«.

Prosim Vas, da si vzamete nekaj minut Vašega dragocenega časa in odgovorite na anketna vprašanja, ki so v prilonki. Vaši odgovori mi bodo v veliko pomoč pri mojem delu in bodo uporabljeni **izključno za študijske namene**. Nikjer ne bo objavljeno ime Vašega podjetja, niti podatki. Predstavljeni bodo v celoti, kot analiza vseh zbranih podatkov (splošna ugotovitev vsega).

Prosim Vas, da mi izpolnjene ankete posredujete na elektronski naslov natasa.mavric1@gmail.com.

Že vnaprej se Vam zahvaljujem za sodelovanje in za pomoč!

Nataša Mavrič

Priloga 5: Anketni vprašalnik za delodajalce

1. Kratek opis podjetja:

- a) javno
- b) zasebno

1.1. Skupno število zaposlenih: _____

od tega:

moški _____

ženske _____

1.2. Prevladujoča (poglavitna) dejavnost Vašega podjetja:

2. Spodaj so našteje različne možnosti (ukrepi), ki v podjetju omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (pri vsakem ukrepu označite, katere možnosti imajo zaposleni v Vašem podjetju)

Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopustu	
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	
Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	
Delo za krajši delovni čas	
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	
Otroški časovni bonus (dodatno prosti dnevi poleg tistih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih)	
Drugo	

3. Kakšno je Vaše mnenje glede naslednje trditve »Naloga podjetij je, da zaposlenim ponudijo ukrepe glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja«.

4. Ali mislite, da uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, pomeni za podjetje dodatni strošek ali s tem prihranijo?

5. Ali v Vašem podjetju spodbujate (in kako) aktivno vključevanje očetov v skrb za družino?

6. **Kakšne izkušnje imate glede porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka v Vašem podjetju in ali bi Vi kot delodajalec kaj spremenili na tem področju?**
7. **Kaj se Vam kot delodajalcu zdijo glavne ovire, bremena v zvezi s starševstvom Vaših delavk in delavcev ter katere pravice delavk in delavcev v tej zvezi bi obdržali, katere ukinili, če bi imeli to možnost?**
8. **Ali so starševske vloge po Vaših izkušnjah zaviralni ali spodbujevalni dejavnik aktivnosti na delovnem mestu v Vašem podjetju?**

8.1. Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna za delavce-očete in za delavke-matere v Vašem podjetju (ali opazite kakšne razlike glede na spol)?

9. **Kako bi opredelili politiko v Vašem podjetju do družine (Ali razvijate politiko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ali razvijate politiko enakih možnosti (očetov in mater),...)?**

DA

DELNO

NE

- Če ste odgovorili z DA ali DELNO, Vas prosim, da na kratko opišete temeljne usmeritve in konkretne ukrepe, s katerimi uveljavljate to politiko.
- Kakšne načrte imate v Vašem podjetju glede te politike ali jo nameravate okrepiti, ohraniti primerljivo današnji, zmanjšati obseg ukrepov,...?

10. **Ali mislite, da spremenjeni pogoji dela in zaposlovanja vplivajo na možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja – kako in kakšni so varovalni ukrepi, če so potrebni?**

11. **Različne raziskave kažejo, da družinske obveznosti predstavljajo zelo pomembno oviro za zaposlovanje in napredovanje žensk (mater). Kaj bi bilo potrebno, po Vašem mnenju, za zmanjšanje te ovire v Vašem podjetju ali v širšem družbenem okolju?**

12. **Ali ima Vaše podjetje Certifikat »Družini prijazno podjetje«? _____**

13. **Če se Vam je ob branju vprašanj in odgovarjanju porodila še kakšna misel, ki bi prispevala k razjasnjevanju problemov usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, Vas prosim, da jo zapišete.**

Nataša Mavrič

Priloga 6: Statistične bivariatne analize

Tabela 11: Opisne statistike enosmerne analize variance

Spremenljivka	Tip podjetja	N	Povprečje	Standardna deviacija	Standardna napaka	95% Interval zaupanja za povprečje		Minimum	Maksimum
						Spodnja meja	Zgornja meja		
Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	javno podjetje	34	1,12	,327	,056	1,00	1,23	1	2
	zasebno podjetje	37	1,35	,484	,080	1,19	1,51	1	2
	javno in zasebno	1	1,00	1	1
	Total	72	1,24	,428	,050	1,14	1,34	1	2
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	javno podjetje	34	1,41	,500	,086	1,24	1,59	1	2
	zasebno podjetje	37	1,27	,450	,074	1,12	1,42	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,35	,479	,057	1,23	1,46	1	2
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	javno podjetje	34	1,82	,387	,066	1,69	1,96	1	2
	zasebno podjetje	37	1,76	,435	,072	1,61	1,90	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,79	,409	,048	1,70	1,89	1	2
Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	javno podjetje	34	1,88	,327	,056	1,77	2,00	1	2
	zasebno podjetje	37	1,49	,507	,083	1,32	1,66	1	2
	javno in zasebno	1	1,00	1	1
	Total	72	1,67	,475	,056	1,56	1,78	1	2
Delo za krajši delovni čas	javno podjetje	34	1,38	,493	,085	1,21	1,55	1	2
	zasebno podjetje	37	1,35	,484	,080	1,19	1,51	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,38	,488	,057	1,26	1,49	1	2
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	javno podjetje	34	1,06	,239	,041	,98	1,14	1	2
	zasebno podjetje	37	1,24	,435	,072	1,10	1,39	1	2
	javno in zasebno	1	1,00	1	1
	Total	72	1,15	,362	,043	1,07	1,24	1	2

Spremenljivka	Tip podjetja	N	Povprečje	Standardna deviacija	Standardna napaka	95% Interval zaupanja za povprečje		Minimum	Maksimum
						Spodnja meja	Zgornja meja		
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	javno podjetje	34	1,12	,327	,056	1,00	1,23	1	2
	zasebno podjetje	37	1,30	,463	,076	1,14	1,45	1	2
	javno in zasebno	1	1,00	1	1
	Total	72	1,21	,409	,048	1,11	1,30	1	2
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	javno podjetje	34	1,68	,475	,081	1,51	1,84	1	2
	zasebno podjetje	37	1,65	,484	,080	1,49	1,81	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,67	,475	,056	1,56	1,78	1	2
Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	javno podjetje	34	1,85	,359	,062	1,73	1,98	1	2
	zasebno podjetje	37	1,76	,435	,072	1,61	1,90	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,81	,399	,047	1,71	1,90	1	2
Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	javno podjetje	34	2,74	,657	,111	2,52	2,97	1	3
	zasebno podjetje	37	2,81	,518	,085	2,64	2,98	1	3
	javno in zasebno	1	3,00	3	3
	Total	72	2,78	,583	,068	2,64	2,92	1	3
Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	javno podjetje	34	1,77	,547	,092	1,58	1,96	1	3
	zasebno podjetje	37	2,22	,584	,096	2,02	2,41	1	3
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	2,00	,601	,070	1,86	2,14	1	3
Ali so starševske vloge...	javno podjetje	32	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	zasebno podjetje	37	2,84	,374	,061	2,71	2,96	2	3
	javno in zasebno	1	3,00	3	3
	Total	70	2,91	,282	,034	2,85	2,98	2	3
Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	javno podjetje	30	2,60	,563	,103	2,39	2,81	1	3
	zasebno podjetje	33	2,64	,489	,085	2,46	2,81	2	3
	javno in zasebno	0
	Total	63	2,62	,521	,066	2,49	2,75	1	3
Politika do družine	javno podjetje	34	1,97	,834	,143	1,68	2,26	1	3
	zasebno podjetje	37	1,92	,795	,131	1,65	2,18	1	3
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,94	,803	,095	1,76	2,13	1	3

Spremenljivka	Tip podjetja	N	Povprečje	Standardna deviacija	Standardna napaka	95% Interval zaupanja za povprečje		Minimum	Maksimum
						Spodnja meja	Zgornja meja		
Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	javno podjetje	31	2,42	,886	,159	2,09	2,74	1	3
	zasebno podjetje	34	2,21	,845	,145	1,91	2,50	1	3
	javno in zasebno	1	3,00	3	3
	Total	66	2,32	,862	,106	2,11	2,53	1	3
Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	javno podjetje	30	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	zasebno podjetje	37	2,86	,347	,057	2,75	2,98	2	3
	javno in zasebno	1	3,00	3	3
	Total	68	2,93	,263	,032	2,86	2,99	2	3
Certifikat "Družini prijazno podjetje"	javno podjetje	34	2,00	,000	,000	2,00	2,00	2	2
	zasebno podjetje	37	1,92	,277	,045	1,83	2,01	1	2
	javno in zasebno	1	2,00	2	2
	Total	72	1,96	,200	,023	1,91	2,01	1	2

Tabela 12: Test homogenosti varianc

Spremenljivka	Levenov test	Stopnja svobode df1	Stopnja svobode df2	Statistična pomembnost Sig.
Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	26,808^(a)	1	69	,000
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	5,509^(b)	1	69	,022
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	1,900 ^(c)	1	69	,173
Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	50,349^(d)	1	69	,000
Delo za krajši delovni čas	,280 ^(e)	1	69	,598
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	24,840^(f)	1	69	,000
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	16,202^(g)	1	69	,000
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	,239 ^(h)	1	69	,626
Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	4,289⁽ⁱ⁾	1	69	,042
Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	1,194 ^(j)	1	70	,278
Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	,105 ^(k)	1	70	,747
Ali so starševske vloge...	36,989^(l)	1	67	,000
Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	,892	1	61	,349
Politika do družine	,132 ^(m)	1	69	,717
Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	,176 ⁽ⁿ⁾	1	63	,676
Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	25,551^(o)	1	65	,000
Certifikat "Družini prijazno podjetje"	14,447^(p)	1	70	,000

Opomba: oznake ^(a), ^(b), ^(c), ^(d), ^(e), ^(f), ^(g), ^(h), ⁽ⁱ⁾, ^(j), ^(k), ^(l), ^(m), ⁽ⁿ⁾ in ^(o) se nanašajo na to, da so bile skupine z enim primerom izločene iz računanja testa homogenosti variance za vsako od obravnavanih spremenljivk (ang. *Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for variable_name*).

V našem primeru je to podjetje, ki je navedlo, da je istočasno javno in zasebno podjetje. Pri velikem številu vrnjenih vprašalnikov bi tako podjetje uvrstili med manjkajoče, »missing« vrednosti. Ker pa se je vrnilo malo anket, pa je vsak odgovor dobrodošel, zlasti še, če v vseh ostalih pogledih vprašalnik korektno izpolnjen.

Tabela 13: Enosmerna analiza variance ANOVA

Spremenljivka	Vir variabilnosti	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	Med skupinami	1,024	2	,512	2,954	,059
	Znotraj skupin	11,962	69	,173		
	Total	12,986	71			
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	Med skupinami	,787	2	,393	1,748	,182
	Znotraj skupin	15,533	69	,225		
	Total	16,319	71			
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	Med skupinami	,123	2	,062	,361	,698
	Znotraj skupin	11,752	69	,170		
	Total	11,875	71			
Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	Med skupinami	3,227	2	1,614	8,717	,000
	Znotraj skupin	12,773	69	,185		
	Total	16,000	71			
Delo za krajši delovni čas	Med skupinami	,413	2	,207	,866	,425
	Znotraj skupin	16,462	69	,239		
	Total	16,875	71			
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	Med skupinami	,626	2	,313	2,485	,091
	Znotraj skupin	8,693	69	,126		
	Total	9,319	71			
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	Med skupinami	,616	2	,308	1,887	,159
	Znotraj skupin	11,259	69	,163		
	Total	11,875	71			
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	Med skupinami	,126	2	,063	,275	,761
	Znotraj skupin	15,874	69	,230		
	Total	16,000	71			
Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	Med skupinami	,202	2	,101	,630	,536
	Znotraj skupin	11,076	69	,161		
	Total	11,278	71			
Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	Med skupinami	,132	2	,066	,189	,828
	Znotraj skupin	24,361	69	,348		
	Total	24,493	71			
Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	Med skupinami	3,558	2	1,779	5,550	,006
	Znotraj skupin	22,442	69	,321		
	Total	26,000	71			
Ali so starševske vloge...	Med skupinami	,459	2	,229	3,057	,054
	Znotraj skupin	5,027	67	,075		
	Total	5,486	69			
Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	Med skupinami	,021	1	,021	,075	,785
	Znotraj skupin	16,836	61	,276		
	Total	16,857	62			
Politika do družine	Med skupinami	,050	2	,025	,038	,963
	Znotraj skupin	45,727	69	,663		
	Total	45,778	71			
Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	Med skupinami	1,211	2	,605	,810	,450
	Znotraj skupin	47,107	63	,748		
	Total	48,318	65			
Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	Med skupinami	,308	2	,154	2,315	,107
	Znotraj skupin	4,324	65	,067		
	Total	4,632	67			

Spremenljivka	Vir variabilnosti	Vsota kvadratov	df	Povprečje kvadratov	F	Sig.
Certifikat "Družini prijazno podjetje"	Med skupinami	,120	2	,060	1,523	,225
	Znotraj skupin	2,757	69	,039		
	Total	2,877	71			

Tabela 14: Opisne statistike korelacijske analize

Spremenljivka	Povprečje	Standardna Deviacija	N
Tip podjetja	1,53	,529	72
Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	1,24	,428	72
Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	1,35	,479	72
Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	1,79	,409	72
Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	1,67	,475	72
Delo za krajši delovni čas	1,38	,488	72
Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	1,15	,362	72
Ohranjanje stikov med odsotnostjo	1,21	,409	72
Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	1,67	,475	72
Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	1,81	,399	72
Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	2,78	,583	72
Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	2,00	,601	72
Ali so starševske vloge...	2,91	,282	70
Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	2,62	,521	63
Politika do družine	1,94	,803	72
Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	2,32	,862	66
Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	2,93	,263	68
Certifikat "Družini prijazno podjetje"	1,96	,200	72

Tabela 15: Korelacijska matrika

A1

Pearsonov koeficient korelac. = Sig. (2-stransko) = Numerus =	PC S2 N	01	02	03	04	05	06	07	08	09
01 Tip podjetja	PC	1	,236 ^(*)	-,086	-,057	-,449 ^(**)	,020	,223	,187	,000
	S2		,046	,475	,635	,000	,864	,059	,115	1,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
02 Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	PC	,236 ^(*)	1	-,199	,044	,046	,042	,218	,037	-,092
	S2	,046		,093	,716	,700	,725	,065	,758	,440
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
03 Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	PC	-,086	-,199	1	,015	,083	,158	,177	,201	,206
	S2	,475	,093		,901	,491	,184	,137	,091	,082
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
04 Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	PC	-,057	,044	,015	1	-,145	-,097	,028	,011	,218
	S2	,635	,716	,901		,224	,417	,817	,930	,066
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
05 Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	PC	-,449 ^(**)	,046	,083	-,145	1	,061	,218	,073	-,063
	S2	,000	,700	,491	,224		,612	,065	,545	,602
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
06 Delo za krajši delovni čas	PC	,020	,042	,158	-,097	,061	1	,150	,238 ^(*)	-,061
	S2	,864	,725	,184	,417	,612		,210	,044	,612
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
07 Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	PC	,223	,218	,177	,028	,218	,150	1	,162	-,027
	S2	,059	,065	,137	,817	,065	,210		,173	,820
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
08 Ohranjanje stikov med odsotnostjo	PC	,187	,037	,201	,011	,073	,238 ^(*)	,162	1	,145
	S2	,115	,758	,091	,930	,545	,044	,173		,224
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
09 Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	PC	,000	-,092	,206	,218	-,063	-,061	-,027	,145	1
	S2	1,000	,440	,082	,066	,602	,612	,820	,224	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

* Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.05 (2-stransko).

** Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.01 (2-stransko).

nadaljevanje podmatrice A1, desni del

desno sledi B1, navzdol sledi A2

B1

Pearsonov koeficient korelac. = PC Sig. (2-stransko) = S2 Numerus = N		10	11	12	13	14	15	16	17	18
01 Tip podjetja	PC	-,095	,070	,349^{**}	-,258^{**}	,035	-,028	-,082	-,230	-,183
	S2	,429	,558	,002	,031	,785	,818	,511	,060	,120
	N	72	72	72	70	63	72	66	68	72
02 Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	PC	-,057	-,069	,272[*]	-,074	,131	,300^{**}	-,004	-,122	,116
	S2	,632	,567	,021	,545	,310	,011	,976	,322	,332
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
03 Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta	PC	,063	,228	-,146	,117	,182	,026	-,160	,090	,006
	S2	,596	,054	,222	,337	,156	,830	,198	,465	,960
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
04 Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)	PC	,007	,039	-,057	-,038	-,155	,215	-,038	-,014	,064
	S2	,952	,744	,635	,757	,229	,072	,759	,910	,592
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
05 Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	PC	,174	-,017	,098	,207	,084	,237^{**}	-,164	,264^{**}	,147
	S2	,145	,888	,413	,089	,518	,047	,188	,030	,216
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
06 Delo za krajši delovni čas	PC	,163	,246^{**}	-,048	,019	-,006	-,006	,135	-,126	,162
	S2	,171	,037	,690	,879	,962	,959	,280	,305	,175
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
07 Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur	PC	,014	,162	,064	,134	,184	,087	-,214	,124	,089
	S2	,910	,174	,592	,271	,153	,470	,085	,315	,460
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
08 Ohranjanje stikov med odsotnostjo	PC	-,094	,078	,000	,038	-,014	,264^{**}	-,117	,150	-,064
	S2	,434	,513	1,000	,757	,914	,026	,349	,223	,592
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
09 Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu	PC	-,050	-,067	-,098	-,109	-,163	,237^{**}	-,088	,037	,147
	S2	,679	,574	,413	,372	,205	,047	,482	,766	,216
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72

* Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.05 (2-stransko).

** Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.01 (2-stransko).

navzdol sledi B2

nadaljevanje podmatrike A1, spodnji del

A2

Pearsonov koeficient korelac. = PC		01	02	03	04	05	06	07	08	09
Sig. (2-stransko) = S2										
Numerus = N										
10 Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	PC	-,095	-,057	,063	,007	,174	,163	,014	-,094	-,050
	S2	,429	,632	,596	,952	,145	,171	,910	,434	,679
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
11 Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	PC	,070	-,069	,228	,039	-,017	,246^(*)	,162	,078	-,067
	S2	,558	,567	,054	,744	,888	,037	,174	,513	,574
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
12 Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	PC	,349^(**)	,272^(*)	-,146	-,057	,098	-,048	,064	,000	-,098
	S2	,002	,021	,222	,635	,413	,690	,592	1,000	,413
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
13 Ali so starševske vloge...	PC	-,258^(*)	-,074	,117	-,038	,207	,019	,134	,038	-,109
	S2	,031	,545	,337	,757	,089	,879	,271	,757	,372
	N	70	69	69	69	69	69	69	69	69
14 Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	PC	,035	,131	,182	-,155	,084	-,006	,184	-,014	-,163
	S2	,785	,310	,156	,229	,518	,962	,153	,914	,205
	N	63	62	62	62	62	62	62	62	62
15 Politika do družine	PC	-,028	,300^(*)	,026	,215	,237^(*)	-,006	,087	,264^(*)	,237^(*)
	S2	,818	,011	,830	,072	,047	,959	,470	,026	,047
	N	72	71	71	71	71	71	71	71	71
16 Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	PC	-,082	-,004	-,160	-,038	-,164	,135	-,214	-,117	-,088
	S2	,511	,976	,198	,759	,188	,280	,085	,349	,482
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
17 Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	PC	-,230	-,122	,090	-,014	,264^(*)	-,126	,124	,150	,037
	S2	,060	,322	,465	,910	,030	,305	,315	,223	,766
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
18 Certifikat "Družini prijazno podjetje"	PC	-,183	,116	,006	,064	,147	,162	,089	-,064	,147
	S2	,120	,332	,960	,592	,216	,175	,460	,592	,216
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

* Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.05 (2-stransko).

** Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.01 (2-stransko).

nadaljevanje podmatrice B1, spodnji del

desno sledi B2

B2

Pearsonov koeficient korelac. = PC Sig. (2-stransko) = S2 Numerus = N		10	11	12	13	14	15	16	17	18
10 Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)	PC	1	-,067	,175	-,028	,028	,090	-,083	-,004	,249 ^(*)
	S2		,576	,141	,821	,830	,456	,508	,974	,035
	N	72	72	72	69	62	71	66	68	72
11 Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...	PC	-,067	1	-,317(**)	-,025	,111	-,086	-,123	,005	-,078
	S2	,576		,006	,837	,388	,471	,325	,971	,510
	N	72	72	72	70	63	72	66	68	72
12 Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	PC	,175	-,317(**)	1	-,178	,052	,203	-,073	,081	-,116
	S2	,141	,006		,140	,686	,087	,561	,511	,330
	N	72	72	72	70	63	72	66	68	72
13 Ali so starševske vloge...	PC	-,028	-,025	-,178	1	,124	-,155	-,014	,508 ^(**)	,187
	S2	,821	,837	,140		,332	,200	,915	,000	,121
	N	69	70	70	70	63	70	64	67	70
14 Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol	PC	,028	,111	,052	,124	1	-,066	-,082	,054	-,133
	S2	,830	,388	,686	,332		,606	,539	,678	,297
	N	62	63	63	63	63	63	58	61	63
15 Politika do družine	PC	,090	-,086	,203	-,155	-,066	1	-,309 ^(*)	,034	,247 ^(*)
	S2	,456	,471	,087	,200	,606		,012	,784	,036
	N	71	72	72	70	63	72	65	67	72
16 Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja	PC	-,083	-,123	-,073	-,014	-,082	-,309(*)	1	-,047	,081
	S2	,508	,325	,561	,915	,539	,012		,716	,517
	N	66	66	66	64	58	65	66	63	66
17 Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk	PC	-,004	,005	,081	,508 ^(**)	,054	,034	-,047	1	,214
	S2	,974	,971	,511	,000	,678	,784	,716		,080
	N	68	68	68	67	61	67	63	68	68
18 Certifikat "Družini prijazno podjetje"	PC	,249 ^(*)	-,078	-,116	,187	-,133	,247 ^(*)	,081	,214	1
	S2	,035	,510	,330	,121	,297	,036	,517	,080	
	N	72	72	72	70	63	72	66	68	72

* Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.05 (2-stransko).

** Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.01 (2-stransko).

Zaradi preglednosti so statistično pomembni Personovi koeficienti iz predhodne tabele izpisani pod diagonalo matrike v naslednji tabeli.

Opazimo lahko, da nekatera vprašanja ne korelirajo statistično pomembno z drugimi; ta vprašanja zaradi preglednosti tabele izpustimo iz stolpcev, oz. iz stolpcev in vrstic.

Izpuščena vprašanja iz stolpcev in vrstic so:

- 03 Starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/dopusta
- 04 Delo na domu ali delo doma (občasno ali stalno)
- 07 Prožnost pri prenosu manjkajočih ali preseženih delovnih ur
- 14 Ali je starševska vloga spodbudna ali zaviralna ... glede na spol

Izpuščena vprašanja samo iz stolpcev so:

- 12 Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...
- 16 Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja
- 17 Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk
- 18 Certifikat "Družini prijazno podjetje"

Tabela 16: Izvleček statistično pomembnih korelacijskih koeficientov iz korelacijske matrike

Spremenljivka	01	02	05	06	08	09	10	11	13	15
01 Tip podjetja	1									
02 Časovna prožnost pri prihodu ali odhodu na delo	,236 ^(*)	1								
05 Športne dejavnosti za zaposlene in njihove družinske člane	-,449 ^(**)		1							
06 Delo za krajši delovni čas				1						
08 Ohranjanje stikov med odsotnostjo				,238 ^(*)	1					
09 Načrt vključevanja v delovni proces po starševskem dopustu						1				
10 Otroški časovni bonus (dodatni prosti dnevi poleg tistih po zakonu)							1			
11 Ali uvedba ukrepov glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja...				,246 ^(*)				1		
12 Ali v vašem podjetju spodbujate aktivno vključevanje očetov...	,349 ^(**)	,272 ^(*)						-,317 ^(**)		
13 Ali so starševske vloge...	-,258 ^(*)								1	
15 Politika do družine		,300 ^(*)	,237 ^(*)		,264 ^(*)	,237 ^(*)				1
16 Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja										-,309 ^(*)
17 Družinske obveznosti kot ovira za zaposlovanje in napredovanje žensk			,264 ^(*)						,508 ^(**)	
18 Certifikat "Družini prijazno podjetje"							,249 ^(*)			,247 ^(*)

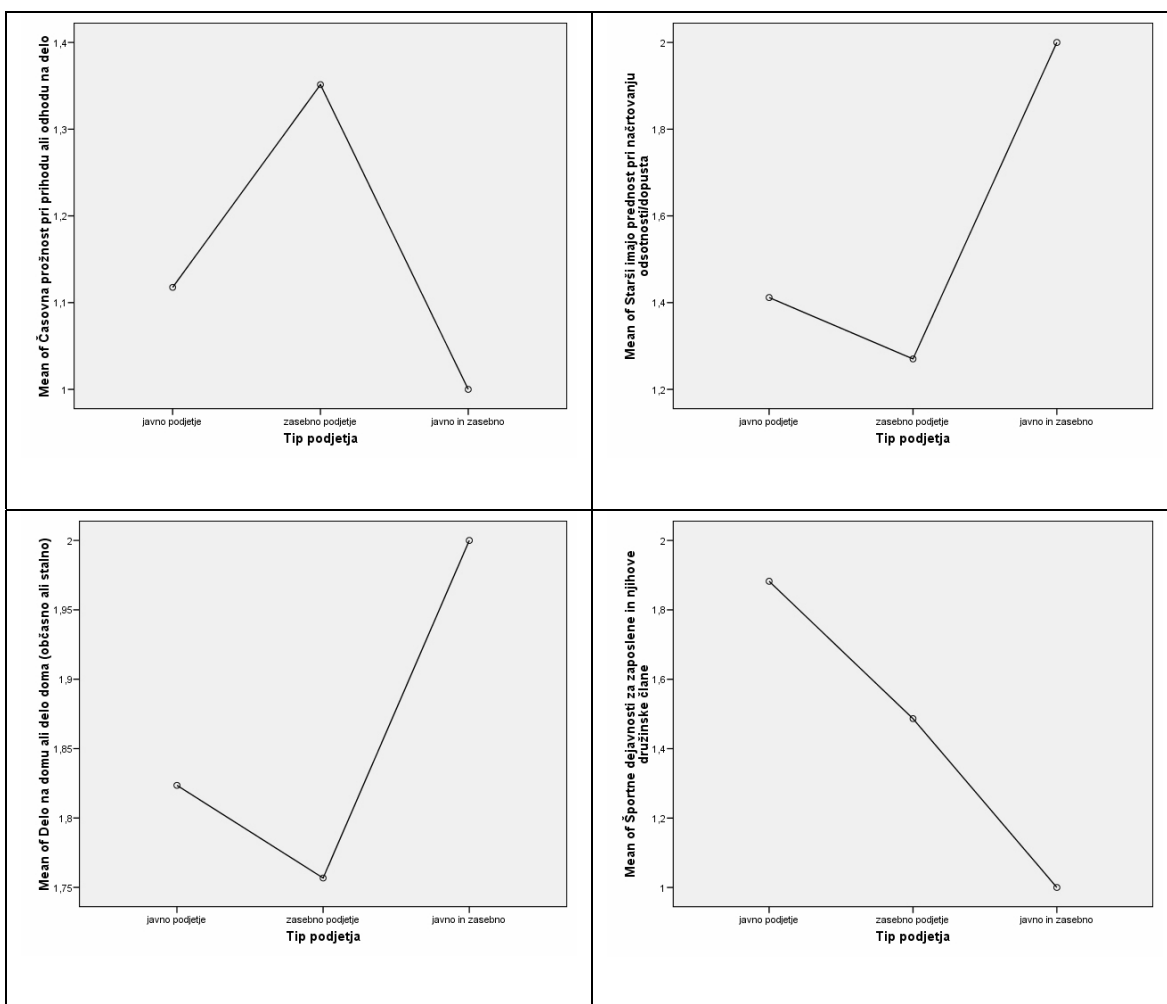
* Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.05 (2-stransko).

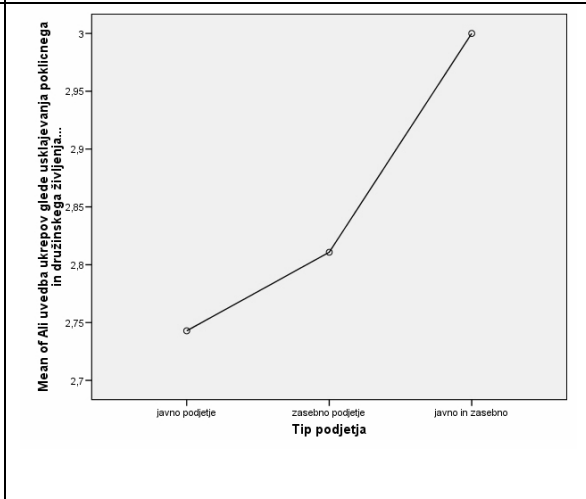
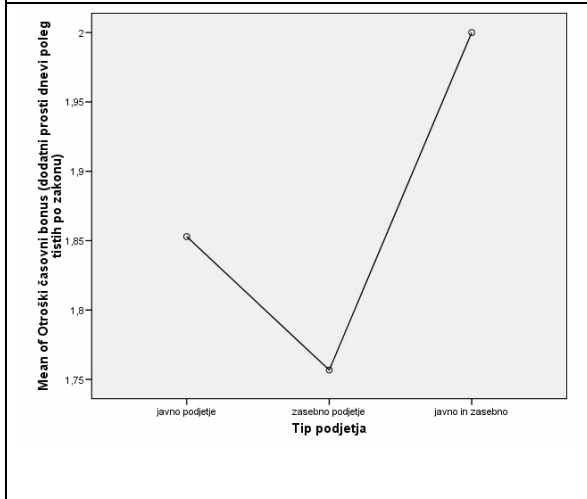
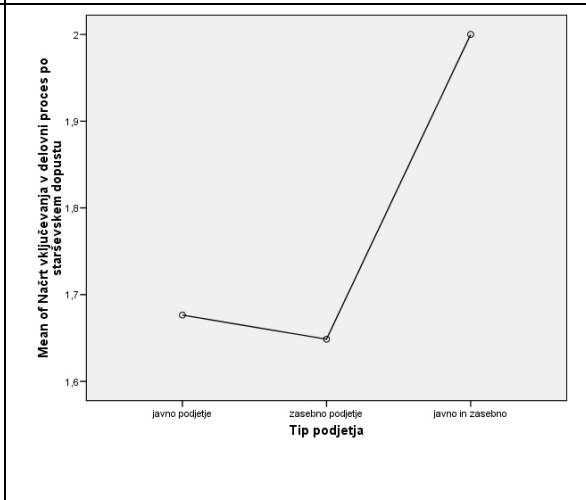
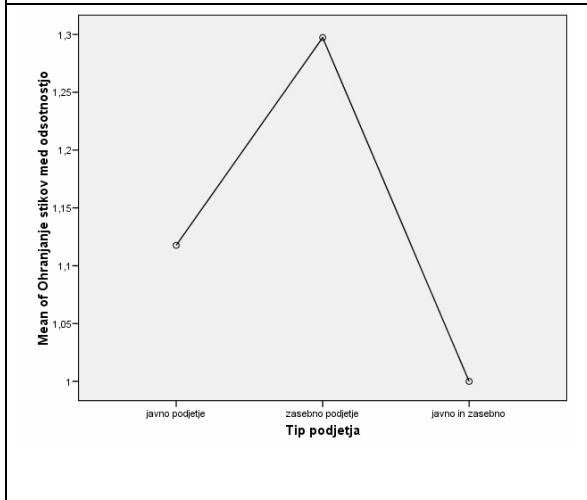
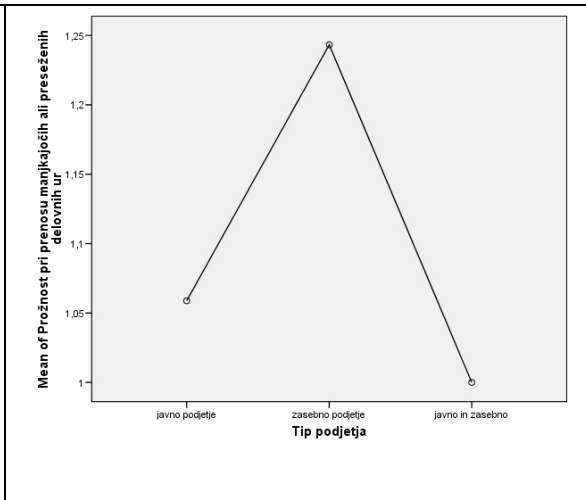
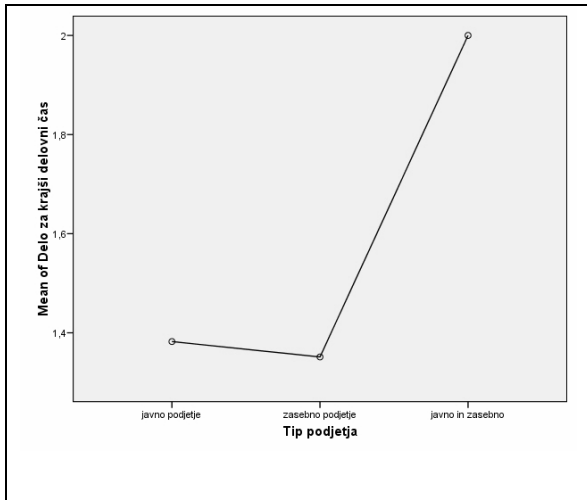
** Korelacija je statistično pomembna na nivoju 0.01 (2-stransko).

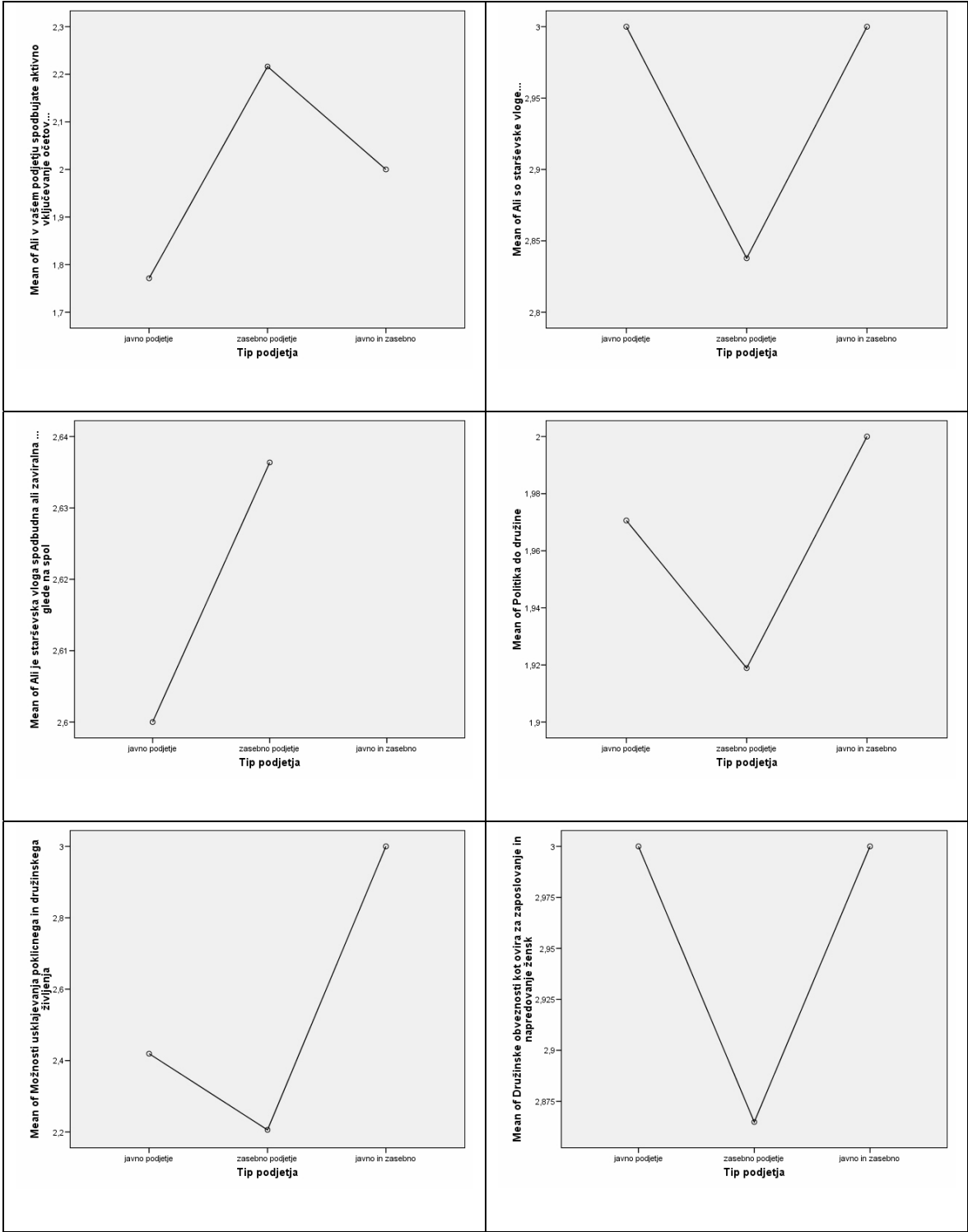
Grafi povprečij iz enosmerne analize variance ANOVA

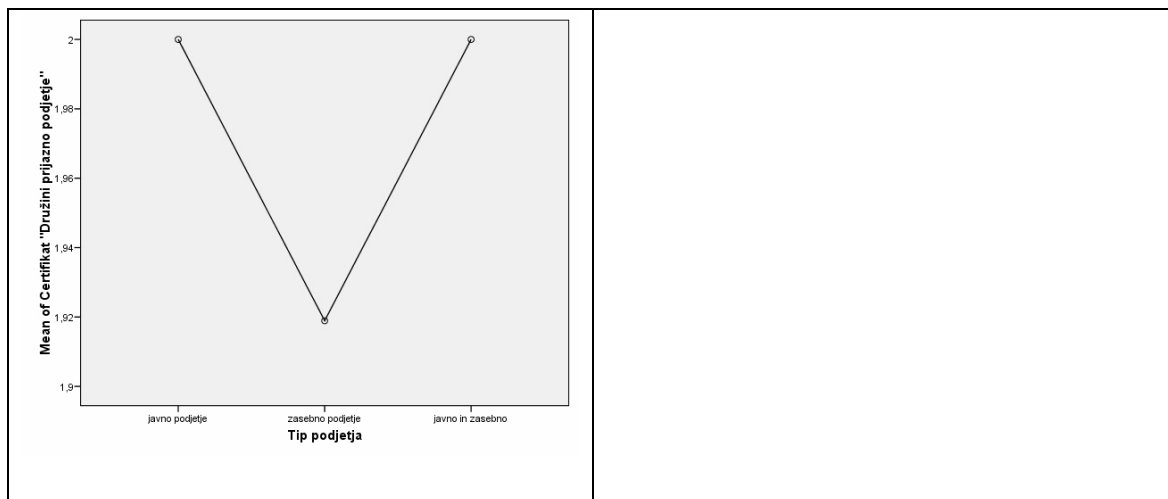
ONEWAY

```
Prihod_odhod_2.1 Starši_dopust_2.2 Delo_doma_2.3 Rekreacija_2.4  
Krajši_delovnik_2.5 Delovne_ure_2.6 Stiki_2.7 Načrt_vključevanja_2.8  
Dodatni_dnevi_2.9 Usklajevanje_poklic_družina_4 Očetovanje_5  
Starševstvo_8 Oče_mati_8.1 Politika_družine_9  
Možnosti_usklajevanja_10 Raziskave_11 Certifikat_12 BY Podjetje_1  
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  
/PLOT MEANS  
/MISSING ANALYSIS .
```









Korelacije

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Podjetje_1 Prihod_odhod_2.1 Starši_dopust_2.2 Delo_doma_2.3
Rekreacija_2.4 Krajši_delovnik_2.5 Delovne_ure_2.6 Stiki_2.7
Načrt_vključevanja_2.8 Dodatni_dnevi_2.9 Usklajevanje_poklic_družina_4
Očetovanje_5 Starševstvo_8 Oče_mati_8.1 Politika_družine_9
Možnosti_usklajevanja_10 Raziskave_11 Certificat_12
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE .

```