

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH
OBVEZNOSTI**

Ljubljana, september 2008

JANA LOGAR

IZJAVA

Študentka Jana Logar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Barbare Kresal, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 16. september 2008

Podpis: _____

KAZALO

UVOD.....	1
1 PRAVNA UREDITEV	2
1.1 Ustava Republike Slovenije	2
1.2 Zakon o delovnih razmerjih.....	3
1.2.1 Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov	3
1.2.2 Sklepanje pogodbe o zaposlitvi	4
1.2.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	4
1.2.4 Krajši delovni čas	5
1.2.5 Prilagajanje delovnega časa	5
1.2.6 Letni dopust	6
1.2.7 Posebno varstvo delavcev.....	6
1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	7
1.3.1 Starševski dopust	7
1.3.2 Starševsko nadomestilo	10
1.3.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva	10
1.3.4 Družinski prejemki	10
1.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških.....	11
2 DRUŽBENA VLOGA ŽENSK IN MOŠKIH PRI DELITVI DELA.....	11
2.1 Delitev dela med spoloma v Sloveniji.....	13
3 DRUŽINA V SLOVENIJI	14
4 KARIERA IN ŽENSKÉ.....	15
4.1 Porodniški dopust in kariera	16
5 ZAPOSLOVANJE ŽENSK V EVROPSKI UNIJI	16
5.1 Zaposlitev glede na sektorje (horizontalna segregacija).....	18
5.2 Zaposlitev za določen čas	19
5.3 Zaposlitev glede na dolžino delovnika	20
5.4 Fleksibilnost delovnega časa	20
6 VARSTVO OTROK V SLOVENIJI.....	21
6.1 Vrtci	21
6.1.1 Delovni čas vrtcev	23
6.2 Ostale oblike varstva otrok	23
7 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA	24
8 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	26
9 RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA.....	28
9.1 Dolžina delovnika.....	29
10 MANJ UGODEN DELOVNI ČAS.....	30
11 KRAJŠI DELOVNI ČAS	31
11.1 Delitev delovnega mesta (Job-sharing)	32
12 FLEKSIBILNOST DELOVNEGA ČASA	32
12.1 Vrste fleksibilnega delovnega časa.....	33
13 FLEKSIBILNOST LOKACIJE DELA	34

SKLEP	35
Viri in literatura	37

KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz stopnje zaposlenosti ločeno po spolu v Evropski uniji za leto 2007	18
Slika 2: Grafični prikaz deleža otrok, ki so vključeni v vrtce, po dopolnjenih letih starosti v Sloveniji, šolsko leto 2007/2008	22
Slika 3: Grafični prikaz števila delovnih ur na teden ločeno po spolu v Evropski uniji za letu 2005.....	30

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število delovnih ur na teden, ki jih opravijo ženske, v EU 25 in Sloveniji za leto 2005.....	20
--	----

UVOD

Uravnoteženost različnih področij življenja je eden od osnovnih pogojev kakovostnega življenja vsakega posameznika. To pa še posebno velja za usklajevanje dveh področij: dela in družine. Včasih je bilo to usklajevanje prepuščeno samo posamezniku, danes pa ni več tako. Omenjena tematika postaja v vseh evropskih državah vse bolj aktualna zaradi staranja prebivalstva in zmanjševanja rodnosti. Kar posledično pomeni, da države vse teže vzdržujejo pokojninsko, zdravstveno in socialno skrb za starejše. Rešitev te problematike pa vidijo v dvigu rodnosti, zato skušajo na razne načine razbremeniti starše, da bi se lažje odločili za rojstvo otroka. To pa pomeni, da sedaj tudi država prevzema del odgovornosti za družine in ga ne prepusti samo posamezniku. Za uspešno povezovanje obeh področij v življenju pa ni dovolj samo sodelovanje države in zaposlenega, ampak je pomemben tudi tretji partner v tej skupini, in sicer delodajalec.

Cilj diplomske naloge je predstaviti, kako zaposleni starši v današnjem času usklajujejo delovne in družinske obveznosti, kako jim pri tem pomaga država ter kako delodajalec otežuje oziroma olajšuje usklajevanje omenjenih področij.

V diplomski nalogi sem se osredotočila samo na zaposlene z majhnimi otroki, kljub temu da v okvir družinskih obveznosti sodi tudi skrb za ostarele sorodnike in druge člane družine, ki potrebujejo pomoč.

Na začetku diplomske naloge je predstavljena slovenska pravna ureditev s področja dela in družine. Predstavljeni so nekateri pomembnejši členi iz Ustave Republike Slovenije, Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter Zakona o enakih možnostih žensk in moških z omenjenega področja. V drugem poglavju opredelim vlogo žensk in moških pri delitvi dela nekoč in danes ter predstavim slovenske družine danes. V četrtem in petem poglavju se osredotočim le na ženske, saj večino družinskih obveznosti še vedno opravijo ženske. Najprej predstavim različne poglede na gradnjo ženske kariere in kot posebno obdobje v karieri izpostavim porodniški dopust. Leta za mnoge ženske pomeni pomembno prelomnico v življenju, tako na družinskem kot delovnem področju. V kasnejšem poglavju nato predstavim nekaj statističnih podatkov v zvezi zaposlovanjem žensk v Evropski uniji. V šestem poglavju nato opišem, kako je organizirano varstvo otrok v Sloveniji, saj je navzočnost žensk na trgu delovne sile v veliki meri odvisna od tega, kako je v posamezni državi poskrbljeno za varstvo otrok. Vsa ostala poglavja od sedmega naprej pa predstavljajo vpliv delodajalca na usklajevanje dela in družine. Na začetku je najprej opredeljena družbena odgovornost podjetja, kamor sodijo tudi ukrepi podjetja, ki so povezani z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti. Nato predstavim certifikat Družinam prijazno podjetje, ki ga od leta 2007 podeljujejo v Sloveniji. V zadnjih poglavjih pa se osredotočim na delovni čas in njegov vpliv na zaposlenega. Na koncu je sklep, kjer povzamem pomembnejše ugotovitve iz diplomskega dela.

1 PRAVNA UREDITEV

V Sloveniji imamo s pravno ureditvijo dobro urejeno področje dela in družine. Zakoni so prilagojeni tako, da bi bilo mogoče čim lažje uskladiti obe področji v življenju posameznika. Temelj pravne ureditve na tem področju je enaka odgovornost žensk in moških v zvezi z družino in starševstvom. Izpostavlja pa se tudi pomembnost nediskriminacije, torej, da se zagotovijo enake možnosti in enako obravnavanje delavk in delavcev. Ukrepi naj bi spodbujali zaposlovanje žensk, po drugi strani pa naj bi spodbujali moške, da prevzamejo nase enak delež družinskih obveznosti (Kresal Šoltes, 2007, str. 401). Vzrok za težave, ki nastajajo na tem področju, je v večini primerov posledica slabe implementacije zakonov in ne sama zakonodaja. Najpomembnejši predpisi so zajeti v Ustavi Republike Slovenije, Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih in Zakonu o enakih možnosti žensk in moških.

1.1 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju Ustava) je najvišji pravni vir v državi in kot takšen postavlja tudi temelje zakonodaji na področju usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti.

V 2. členu Ustave je napisano, da je Slovenija socialna država. To pomeni, da »mora država pri oblikovanju predpisov, njihovem izvrševanju in interpretaciji usklajeno upoštevati interese vseh skupin prebivalstva, še posebej tistih s slabšim socialno-ekonomskim položajem oziroma tistih, ki zaradi svojega šibkega položaja v razmerju do drugih skupin prebivalstva ne morejo sami enakovredno uveljavljati svojih interesov nasproti interesom drugih« (Šturm et al., 2002, str. 94).

14. člen Ustave določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na katerokoli osebno okoliščino. Zagotavlja pa tudi enakost pred zakonom (Ustava Republike Slovenije, 1991).

Ustava v 49. členu prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju. Vsako delovno mesto mora biti pod enakimi pogoji dostopno vsakemu. To pa je zagotovljeno z enakimi možnostmi pri zaposlovanju in enako dostopnostjo do izpolnitve pogojev, ki tako enakopravnost omogočajo. Vendar zakon zagotavlja le dostopnost vsakega delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji, ne pa tudi vnaprejšnje pravice, da bo na razpisano delovno mesto izbran (Šturm et al., 2002, str. 507).

Iz določbe 53. člena izhaja, da je država dolžna svojim državljanom omogočati vzpostavitev in varstvo družinskega življenja s pomočjo ustrezne pravne ureditve in z ustvarjanjem ustreznih razmer. Dolžnost vzdrževanja, izobraževanja in vzgoje otrok je po Ustavi sicer obveznost staršev, a jim je država dolžna nuditi ustrezno pomoč. Ena od

pomoči države se kaže v organiziranju mreže javnih in zasebnih vrtcev, tako da bi bili dostopni čim večjemu številu otrok (Šturm et al., 2002, str. 567).

Določba 55. člena Ustave posamezniku zagotavlja pravico, da svobodno uveljavi svojo voljo o tem, ali bi imel otroke, kdaj in koliko jih bo imel. Država je torej dolžna posamezniku zagotoviti takšne pogoje, da se bo lahko svobodno odločil, da ustvari družino (Šturm et al., 2002, str. 576).

1.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) ureja razmerja med delavcem in delodajalcem, določa pravice in obveznosti ene in druge pogodbeni stranke v tem razmerju, pravila in varstvo pri prenehanju tega razmerja ter zagotavlja ustrezen nadzor, sankcioniranje in uveljavljanje pravnega varstva (ZDR, 2002, 1. člen). Zakon je bil sprejet leta 2002, do novele zakona pa je prišlo leta 2007. Ta je med drugim poskrbela tudi za večjo mobilnost na trgu dela, spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas in hkrati omogoča zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za opravljanje dela na domu, delo na daljavo, agencijsko delo in druge oblike fleksibilne oblike zaposlitve. Primarno pa je še vedno izpostavljeno zaposlovanje za nedoločen čas, ki zagotavlja delavcem največjo mero socialne varnosti (Štrovs, 2008, str. 23). Novela pa vsebuje tudi nekaj dodatkov, ki bodo pomagali staršem pri lažjem usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti.

1.2.1 Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov

V 6. členu ZDR (2002), ki prepoveduje diskriminacijo na področju delovnih razmerij, je med drugim posebej izpostavljeno, da spol ali družinsko stanje ne sme biti vzrok za neenako obravnavanje pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, pri odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter pri vseh drugih vidikih delovnega razmerja. ZDR izrecno določa, da se za diskriminacijo šteje tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom.

Zakon prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo. Za neposredno diskriminacijo gre, kadar delodajalec obravnava eno osebo zaradi spola manj ugodno, kakor bi obravnaval osebo drugega spola v primerljivi situaciji. Posredna diskriminacija pa je prisotna tedaj, ko so zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe nekega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola. Posredna diskriminacija pa je dovoljena v primeru, če predpisi, merila ali praksa objektivno temeljijo na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna (ZDR, 2002, 6. člen).

1.2.2 Sklepanje pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec v postopku zaposlovanja od kandidata lahko zahteva le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Od kandidata torej ne sme zahtevati podatkov o družinskem statusu (število otrok, ali hodijo otroci v vrtec ali šolo, je poročen ali živi v zunajzakonski skupnosti ipd.), podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (ZDR, 2002, 26. člen). Gre za tako imenovana prepovedana vprašanja. Pridobitev podatkov na ta vprašanja ne more biti pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (Kresal, Kresal Šoltes & Senjur Peček, 2008, str. 22).

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 pa 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 et al., 2008, str. 22–23).

Delodajalec prav tako ne more kot dodaten pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi od kandidatke zahtevati prepovedi ali odloga nosečnosti (Kresal et al., 2008, str. 22).

Zakon v 26. členu izrecno prepoveduje tudi prakso delodajalcev, ki so od kandidatov pri podpisu pogodbe zahtevali tudi podpis sporazumne odpovedi, kateri je manjkal samo datum (Belopavlovič et al., 2003, str. 137). Te so lahko delodajalci nato uveljavili kadarkoli. Omenjene sporazumne odpovedi so morale podpisovati zlasti ženske, ki jih je nato delodajalec uporabil, ko je izvedel za nosečnost delavke.

Če delavec uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa na podlagi predpisov o starševskem varstvu, mu zaradi tega ni treba sklopiti nove pogodbe o zaposlitvi. Dovolj je, da se začasna sprememba uredi samo z aneksom k prvotni pogodbi (ZDR, 2002, 47. člen).

1.2.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Zakon v 89. členu našteje neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki so razdeljeni po sklopih. Za naše področje dela in družine sta pomembna dva sklopa. Prvi sklop neutemeljenih razlogov zajema tiste okoliščine, ki se nanašajo na delavčevo odsotnost z dela. Zakon pravi, da delavcu delodajalec ne sme podati odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi začasne odsotnosti z dela zaradi nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu (Belopavlovič et al., 2003, str. 373). Drugi sklop pa opredeli osebne okoliščine, med drugim našteje tudi: spol, zakonski stan, družinske obveznosti in nosečnost, ki ne morejo biti razlog za odpoved (Belopavlovič et al., 2003, str. 376). Zakon

hoče s tem zaščititi starše, da bi jih delodajalec le zaradi njihovega statusa »starša« odpustil.

Zakon omogoča tudi posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavkam v obdobju od zanositve do vrnitve z dopusta za nego in varstvo otroka. Novela zakona pa je uvedla še eno novost na tem področju. Omenjeno varstvo delavkam se je podaljšalo še za en mesec po vrnitvi na delo. V primeru, da otroka dojijo še po koncu enoletnega starševskega dopusta, pa jim je takšno varstvo zagotovljeno še naprej, vse dokler dojijo otroka. Varstvo je zagotovljeno tudi otrokovemu očetu v času, ko koristi očetovski dopust, in še en mesec potem (ZDR, 2002, 115. člen).

V drugem odstavku 115. člena (ZDR, 2002) je posebej poudarjeno, da ima delavka zagotovljeno pravno varstvo pred odpovedjo tudi v primeru, ko delodajalec ob izreku odpovedi še ni vedel za njeno nosečnost, če mu le-ta predloži zdravniško potrdilo o nosečnosti. To posebno pravno varstvo velja do poteka odpovednega roka.

Zakon varuje delavko, ki je noseča, je na starševskem dopustu ali doji, tudi v primeru izredne odpovedi ali odpovedi v zvezi s postopkom za prenehanje delodajalca, saj mora soglasje k taki odpovedi podati inšpektor za delo (ZDR, 2002, 115. člen).

1.2.4 Krajši delovni čas

Delavci imajo na podlagi ZDR po rojstvu otroka pravico do dela s krajšim delovnim časom. Delodajalec jim v tem primeru obračunava in izplačuje plače glede na njihov dejanski delovni čas. Razlika v plači pa se delavcem pokrije z ustreznimi nadomestili s strani države. Pri odmeri drugih pravic iz delovnega razmerja in socialnega zavarovanja pa so praviloma izenačeni z delavci, ki delajo s polnim delovnim časom. Načelo sorazmernosti uveljavljanja pravic v tem primeru torej ne velja, razen v izjemah, ki jih določa ZDR (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2002, str. 253). Tako so ti delavci izvzeti iz določbe, ki jo je prinesla novela ZDR iz leta 2007, glede pravice do regresa za letni dopust, ki se po novem sorazmerno veže na delovni čas, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Razlog je v tem, da ti delavci nimajo možnosti dopolnjevati svojih zaposlitev za krajši delovni čas in bi na ta način dosegli polni delovni čas (Štrovs, 2008, str. 132). Pravilo sorazmernosti pa ni kršeno v primeru pravice do odmora med dnevnim delom. Tako imajo tudi ti delavci do njega pravico le v sorazmerju s časom, prebitim na delu, pa še to v primeru, če delajo štiri ure dnevno (Kresal et al., 2002, str. 253).

1.2.5 Prilagajanje delovnega časa

Novela zakona iz leta 2007 upošteva Predloge direktive o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki naj bi pripomogli k lažjemu usklajevanju med poklicnim in družinskim življenjem. Delavcem zato zakon omogoča prilagajanje delovnega časa starševskim obveznostim, če to omogočajo potrebe delovnega oziroma proizvodnega procesa. Delavci z družinskimi obveznostmi lahko torej delodajalcu

predlagajo spremembe svojega delovnega urnika in ritma. Delodajalec je dolžan te zahteve preučiti in jih tudi upoštevati, če to dopušča prožnost delodajalca in delavcev (Štrovs, 2008, str. 280).

1.2.6 Letni dopust

Zaposleni starši imajo za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta. Če pa je otrok telesno ali duševno prizadet, imajo pravico do še najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Dodatni dopust lahko koristita oba starša otroka (Kresal et al., 2002, str. 599).

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, 165. člen).

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).

1.2.7 Posebno varstvo delavcev

ZDR v 187. členu predpisuje posebno varstvo za delavce zaradi nosečnosti in starševstva ter zahteva od delodajalcev, da tem delavcem omogočajo lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ugodnosti, ki so jih deležni zaposleni starši pa ne smejo postaviti delavca v manj ugoden položaj na delovnem mestu. V primeru spora je dokazno breme na strani delodajalca (Kresal et al., 2002, str. 689–690).

Absolutna prepoved opravljanja nadurnega dela ali dela ponoči velja za delavko v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka (ZDR, 2002, 190. člen).

Po predhodnem pisnem soglasju pa se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let. Enako pravilo velja za enega od delavcev-staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo (ZDR, 2002, 190. člen).

Delavka, ki je zaposlena 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 ne ureja (Kresal et al., 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).

Zakon v 211. členu (ZDR, 2002) določa, da lahko delavec v določenih primerih odkloni napotitev v tujino, kljub temu da pogodba o zaposlitvi predvideva možnost dela v tujini. Med te opravičljive razloge sodijo med drugim tudi nosečnost, varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let, vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP) ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, ter družinske prejemke. Pravice so vezane na otroka ter prenehajo s smrtjo otroka. Uveljavlja jih lahko le eden od staršev, razen če zakon ne določa drugače. Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so starševski dopust, starševsko nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva. Družinski prejemki pa so starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljen dohodek (ZSDP, 2001, 1., 2., 7. in 57. člen). Zakon se uporablja od leta 2002, zadnja sprememba zakona je bila konec januarja 2008, ko so se uskladile višine otroških dodatkov.

1.3.1 Starševski dopust

Starševski dopust je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka. Sestavljajo ga porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust (ZSDP, 2001, 3. in 13. člen). V času starševskega dopusta ima delavec pravico do starševskega nadomestila (z izjemo 75 dni očetovskega dopusta), katerega višino določa ZSDP (Kresal Šoltes, 2007, str. 403). Pravico do starševskega dopusta imajo vsi zavarovanci, torej vsi delavci, ne glede na obliko zaposlitve (trajanje zaposlitve in obseg delovnega časa) in vse samozaposlene osebe (Strban, 2006, str. 340).

Porodniški dopust

Porodniški dopust je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu. Koristi ga lahko mati v trajanju 105 dni. Oče ima pravico do porodniškega dopusta le v izjemnih primerih (če mati umre, zapusti otroka ali na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo). V teh

primerih ima oče pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni. Pravico do porodniškega dopusta ima v soglasju z materjo tudi oče otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let, in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V tem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče nastopi porodniški dopust. Oče ima pravico do porodniškega dopusta le v primeru, če dejansko neguje in varuje otroka (ZSDP, 2001, 17. in 20. člen).

Porodniški dopust se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, neizrabljenega dela porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen če je porod nastopil pred predvidenim datumom (ZSDP, 2001, 19. člen).

Dopust za nego in varstvo otroka

Porodniški dopust se nadaljuje z dopustom za nego in varstvo otroka. Ta dopust dopušča staršem več prožnosti in prilagajanja posameznikovim potrebam v primerjavi s porodniškim dopustom. Pravico do tega dopusta v trajanju 260 dni lahko uveljavljata oba starša. Ob rojstvu dvojčkov se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih 90 dni. Ob rojstvu več hkrati živorojenih otrok se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni. Ob rojstvu nedonošenčka se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša kot 260 dni. Ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije. Dopust za nego in varstvo otroka se podaljša tudi v primeru, ko starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let za 30 dni, za tri otroke za 60 dni in za štiri ali več otrok za 90 dni. Pravice do podaljšanja dopusta za nego in varstva otroka se seštevajo (ZSDP, 2001, 26. člen).

Starši lahko 75 dni dopusta za nego in varstvo otroka izrabijo kasneje, a najpozneje do 8. leta starosti otroka (ZSDP, 2001, 26. člen).

Starša nimata pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod. Eden od staršev nima pravice do dopusta za nego in varstvo otroka, če je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo drugemu od staršev ter sam ne varuje in ne neguje otroka (ZSDP, 2001, 27. člen).

V primerih, ko je razlog za pravico do daljšega dopusta za nego in varstvo otroka rojstvo dveh ali več hkrati rojenih otrok, pa eden od otrok umre, staršema preneha pravica do pripadajočega dela daljšega dopusta za nego in varstvo otroka (ZSDP, 2001, 27. člen).

Dopust za nego in varstvo otroka se koristi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Če starša koristita delno odsotnost z dela, se morata glede časovne razporeditve dogovoriti sama z delodajalcem. Če ne pride do dogovora, pa o tem odloča center, ki pri tem upošteva koristi otroka (ZSDP, 2001, 30. člen).

Zakon določa tudi, da oba starša ne moreta hkrati izrabljati dopusta za nego in varstvo otroka v obliki polne odsotnosti z dela. Izjema velja le za rojstvo dveh ali več hkrati živorojenih otrok, otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ali otroka v družini, v kateri starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti 8 let oziroma če varujeta in negujeta otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo (ZSDP, 2001, 31. člen).

Očetovski dopust

Pravico do koriščenja očetovskega dopusta ob rojstvu otroka oziroma otrok ima le oče in sicer v trajanju 90 dni. Od tega mora najmanj 15 dni koristiti v obliki polne odsotnosti z dela do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti. Oče nima pravice do izrabe tega dela dopusta, če koristi porodniški dopust namesto matere. Preostalih 75 dni pa lahko izrabi v obliki polne odsotnosti z dela najdalj do dopolnitve tretjega leta starosti otroka. Očetje, ki so pridobili pravico do neplačanega dopusta pred 24. 5. 2006, lahko to pravico izkoristijo do 8. leta otrokove starosti (ZSDP, 2001, 23.–25. člen).

Oče nima pravice do očetovskega dopusta, če je mati rodila mrtvega otroka, če mu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so mu prepovedani stiki z otrokom skladno s posebnim zakonom, če otrok živi pri materi ali drugi osebi, ter oče ne varuje in ne neguje otroka (ZSDP, 2001, 24. člen).

Posvojiteljski dopust

Pravico do posvojiteljskega dopusta ima posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve. Koristi ga lahko najpozneje 30 dni po namestitvi otroka v družino, in sicer za otroka, starega od 1 do 4 let, v trajanju 150 dni ter za otroka, starega od 4 do 10 let, v trajanju 120 dni. Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela, enega ali obeh staršev hkrati, pri čemer skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni (ZSDP, 2001, 35. in 36. člen).

Za istega otroka ne moremo poleg porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravice do starševskega dodatka izrabiti še pravice do posvojiteljskega dopusta, razen če je bil dopust za nego in varstvo otroka izrabljen v manjšem obsegu kot 150 dni. V tem primeru se dopust zmanjša za dneve izrabe dopusta za nego in varstvo otroka in očetovskega dopusta (ZSDP, 2001, 35. člen).

Pravice do posvojiteljskega dopusta nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca (ZSDP, 2001, 35. člen).

1.3.2 Starševsko nadomestilo

Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševstvo. Zakon loči štiri vrste starševskega nadomestila, in sicer porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo. Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove. Starševsko nadomestilo za delno odsotnost z dela je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela (ZSDP, 2001, 3., 38. in 44. člen).

1.3.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

Splošna možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka je določena do tretjega leta starosti otroka in jo lahko izkoristi eden od staršev. Zakon omogoča podaljšanje krajšega delavnika, če ima starš dva otroka, in sicer do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Pravico do krajšega delavnika ima tudi eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka do dopolnjenega 18. leta starosti otroka. Če starši izkoristijo to možnost, jim prispevke za socialno varnost plačuje država. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično delovno obveznost (ZSDP, 2001, 48. člen).

1.3.4 Družinski prejemki

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

- **starševski dodatek** je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila;
- **pomoč ob rojstvu otroka** je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za novorojenca;
- **otroški dodatek** se staršem oziroma otroku 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** je letni prejemek, namenjen družini s tremi ali več otroki;
- **dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo**, je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka, in
- **delno plačilo za izgubljeni dohodek** je 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 gre 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.

1.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Leta 2002 so z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju ZEMŽM) določili skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja (ZEMŽM, 2002, 1. člen). Zadnja sprememba zakona je bila leta 2007, ko so se na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja razveljavili trije členi ZEMŽM (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, 2004, 22. člen).

Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (ZEMŽM, 2002, 1. člen).

Na začetku zakon opredeli nekaj pomembnejših pojmov. Med drugim pojasni, kaj pomeni **enakost spolov** in da je le-ta zagotovljena, če so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj (ZEMŽM, 2002, 4. člen). **Enako obravnavanje spolov** pa opredeli kot odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola (ZEMŽM, 2002, 5. člen).

Zakon predpisuje tudi, da mora vlada državnemu zboru predložiti predlog resolucije o **nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških**. Ta določa temeljne politike enakih možnosti. Še posebej pa določa tudi cilje ter ukrepe za doseg ciljev na posameznih področjih družbenega življenja, zlasti na področju delovnih razmerij, socialnega in zdravstvenega varstva, izobraževanja, družinskih razmerij, nasilja nad ženskami in zastopanosti obeh spolov v javnem življenju (ZEMŽM, 2002, 15. člen).

2 DRUŽBENA VLOGA ŽENSK IN MOŠKIH PRI DELITVI DELA

S pojmom delo označujemo tako plačano formalno zaposlitev kot tudi delo, ki ga ljudje opravljajo zunaj plačane formalne službe v zasebnem življenju. »Družbena delitev dela implicira (neenako) vrednotenje vlog, vezanih na javno (v katerem je umeščeno plačano delo) in zasebno (v katerem so umeščeni neplačano delo in družinski odnosi): javno ima večjo veljavo in je nadrejeno zasebnemu.« (Kanjua Mrčela, 2007a, str. 13)

Družbena delitev dela je že včasih potekala glede na spol. Ženske so bile odgovorne za dom in družino. Skrbele so za otroke, moža ter druge člane družine, ki so potrebovali

pomoč. Vključene so bile samo v neplačano delo in so bile zaradi tega posledično zelo odvisne od moža. Moški pa so opravljali plačano delo in tako skrbeli za finančno preskrbljenost družine. Izoblikoval se je model družine, v katerem je bil moški edini hranitelj družine, medtem ko so bile ženske zadolžene za gospodinjstvo in vzgojo otrok. Ta ideologija urejanja trga dela in družine je dolgo časa utrjevala žensko podrejenost moškim.

Z vključevanjem žensk na trg delovne sile pa so se razmere v družini in družbi za ženske začele le počasi spreminjati. Še vedno je bilo sicer samoumevno, da je skrb za opravljanje vsakodnevnih domačih obveznosti naložena le njim. Torej so bile z vključitvijo na trg delovne sile samo še dodatno obremenjene, vendar pa je to dodatno delo prispevalo k zmanjševanju njihove finančne odvisnosti od moža. V začetnih obdobjih zaposlovanja žensk je bilo še vedno družbeno nesprejemljivo, da bi v službo hodila ženska, ki je bila noseča oziroma je imela doma otroke. Zaradi tega je večina žensk že po rojstvu prvega otroka zapustila službo in se nato povsem posvetila družini.

V šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja so tako večino zaposlenih žensk predstavljale samske ženske oziroma ženske, ki so imele že šoloobvezne otroke. Šele v osemdesetih in devetdesetih letih pa je na trgu delovne sile opaziti tudi večjo navzočnost žensk z mlajšimi otroki (Crompton, Lewis & Lyonnette, 2007, str. 3).

Tudi danes delitev dela ne poteka dosti drugače kot včasih, kljub temu da so ženske veliko bolj navzoče na trgu delovne sile kot nekoč. Še vedno je opaziti klasični model družine, v katerem se ženske »prostovoljno žrtvujejo« v prid družine in postavljajo svoje poklicne, izobrazbene ter druge življenjske ambicije in cilje na drugo mesto. Njihova glavna skrb so tako še vedno neplačane gospodinjske in družinske obveznosti, služba pa jim pomeni le »stransko dejavnost« (Ule & Kuhar, 2003, str. 27).

Ženske danes tako opravljajo dvojno službo – prvo na delovnem mestu, drugo pa doma. Do sprememb v smeri bolj enakopravne razdelitve dela zaenkrat v bolj razširjeni obliki še ni prišlo, saj še vedno obstaja nekakšno splošno prepričanje, da je žensko delo manj vredno od moškega. Svoje plačano delo torej ženske postavijo na stranski tir zato, da bi njihov partner lažje uspel v poklicni karieri. Z večanjem pomena moškega plačanega dela pa se hkrati veča tudi pomen njegovega prostega časa, saj se mora moški, da uspešno opravlja svoje delo, odpočiti in si nabrati novih moči za delo v službi. Ker pa doma opravlja manj opravil kot ženska, ima tudi več energije za službo in se tako lahko bolj posveti samo službi. Opravlja daljše delavnike in s tem delodajalcu pokaže večjo pripadnost podjetju in hitreje napreduje. Z napredovanjem se zveča tudi njegova plača in tudi želja po večjem uspehu v službi. Hkrati z večanjem obveznosti na delovnem mestu pa se manjša tudi njegov prispevek pri opravljanju domačih obveznosti (Linehan, 2001, str. 56). Tako se znajdemo v nekakšnem začaranem krogu, ki ženskam onemogoča bolj enakopravno delitev opravil doma in napredovanje na delovnem mestu.

V zadnjih letih pa se je začel uveljavljati pojem »novega očetovstva«. S tem označujemo očeta, ki ne skrbi za družino zgolj v materialnem smislu, ampak tudi v čustvenem, moralnem in vzgojnem pomenu. Gre za moškega, ki se je od samo hranitelja družine premaknil k skrbnemu očetu, ki je aktivno vključen v domače okolje. Predstavlja vzor družbe, saj sodeluje pri dejavnostih v času nosečnosti, navzoč je pri porodu, se vključuje v skrb, nego in vzgojo otrok ter opravlja druge domače obveznosti (Humer, 2007, str. 162–163).

Vendar danes ne moremo govoriti o tem, da je v družbi navzoč samo tip moškega hranitelja oziroma novega očeta. V raziskavi Dads on Dads so avtorji razvrstili očete v 4 tipe (Humer, 2007, str. 163):

- **strogi hranitelj** ('makro manager' družine, avtoriteta z nadzorom nad družinskim dogajanjem);
- **zabavni oče**, ki se vključuje zlasti v igro z otroki in različne priložne aktivnosti z otroki večinoma med vikendi, medtem ko partnerke prevzamejo skrb za domača, gospodinska opravila;
- **uporabni oče** se aktivno vključuje v igro, skrb za otroke, vključuje se tudi v gospodinska opravila, zlasti kot pomoč partnerki, vendar večinoma med vikendi;
- **idealni tip** – popolnoma vključeni oče, ki se aktivno vključuje tako v opravljanje gospodinskih opravil kot skrb za otroke ter njihovo nego in vzgojo.

Našteti tipi se v vsakdanjem življenju prepletajo, prehajajo iz enega v drugega, nekateri očetje pa ne sodijo v nobeno od naštetih skupin (Humer, 2007, str.163).

V življenju vsakega posameznika se tako čutijo posledice napetosti med neenako vrednotenimi življenjskimi področji. Še posebej te napetosti pridejo do izraza v določenih življenjskih obdobjih. Eno takih je čas, ko se mladi odločajo za oblikovanje družinskega življenja (Kanjua Mrčela, 2007a, str. 14). Ker se jim zdi, da ne bodo zmogli uskladiti zasebnega in delovnega življenja, starševsko vlogo odlagajo na kasnejša leta.

2.1 Delitev dela med spoloma v Sloveniji

V Sloveniji so bile javne politike v preteklosti usmerjene zlasti v izobraževanje in zaposlovanje žensk. Zato so bili odnosi med spoloma, spremembe delitve dela in spremembe položaja moških v zapostavljenem položaju. Tudi za Slovenijo je značilno, da večino neplačanega dela opravijo ženske, kljub temu da imamo zelo visok delež zaposlenih žensk. Raziskave kažejo, da so ženske tiste, ki prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane ter večino gospodinskega dela (Kanjua Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 720).

Raziskava, ki jo je v Sloveniji opravil Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) v letih 2000 in 2001, je pokazala, da so ženske za gospodinska opravila in

neformalno pomoč drugim porabile 4 ure in 4 minute na dan, moški pa le 2 uri in 23 minut (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 720).

Do enakih zaključkov je prišla tudi raziskava Eurostata, ki so jo objavili leta 2004 in je preučevala, kako Evropejci preživijo svoj čas. V raziskavi je bilo zajetih 10 držav Evrope, med njimi tudi Slovenija. Ugotovili so, da ženske v Sloveniji porabijo za vse gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut dnevno, kar je skoraj 2 uri in pol več od moških (2 uri in 39 minut). Vendar je pri tem treba omeniti tudi, da tako ženske kot moški v Sloveniji med državami, ki so bile zajete v raziskavi, porabijo največ časa za gospodinjske obveznosti. Prav tako pa je celotni delovni čas (plačanega in neplačanega dela) za ženske višji od moških za dobro uro in znaša 7,4 ur. Tudi tu je za Slovenijo značilno, da ženske v Sloveniji delajo več v primerjavi z moškimi in ženskami v preostalih državah (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 720–721).

3 DRUŽINA V SLOVENIJI

V 20. stoletju smo bili priča velikim demografskim spremembam. Te so imele vpliv tudi na družino. V Sloveniji je ob popisu prebivalstva leta 2002 večina prebivalcev živela v družinah (78 %). Pri tem je treba opozoriti na to, da SURS kot družino upošteva tudi moža in ženo oziroma partnerja, ki živita brez otrok v zunajzakonski skupnosti. Delež slednjih družin se je od leta 1991 do leta 2002 povečal z 20,8 % na 23,0 %. Največji delež med družinami z otroki so predstavljale družine z enim otrokom (48,6 %), sledile so družine z dvema otrokoma (42,5 %) in družine s tremi ali več otroki (8,9 %). V zadnjih tridesetih letih je opazno naraščanje družin z enim otrokom in padec družin, ki imajo dva ali več otrok. Opazno pa je tudi naraščanje enostarševskih družin, zlasti mater z otroki (Vertot, 2008b).

Značilno je tudi naraščanje starosti matere in očeta ob rojstvu otroka. Če je bila mati leta 1985 v povprečju stara 25,5 leta in oče 29,0 leta, je njuno povprečje v letu 2007 znašalo 29,9 leta za matere in 32,7 leta za očete. Očetje so torej ob rojstvu otroka v povprečju 2,8 leta starejši od mater. Povečuje se tudi delež otrok, ki so rojeni v zunajzakonski zvezi; še sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja je bilo teh le 10 %, leta 2006 pa že 47,2 % (Vertot, 2008c).

Treba pa je povedati, da so današnji očetje veliko bolj vključeni v skrb in varstvo otrok, kot so bili njihovi očetje. Njihov prispevek pa je kljub temu še vedno občutno manjši kot delež matere. Slovenski očetje so po času, ki ga preživijo s svojimi otroki, uvrščeni v spodnjo polovico držav članic Evropske unije. Otrokom v povprečju namenijo le 12 minut dnevno. Najvišje na tej lestvici so uvrščeni Belgijci (19 minut), Norvežani (17 minut) in Švedi (16 minut) (Vertot, 2008c).

K aktivnejši vlogi očeta v družini naj bi pripomogel tudi očetovski dopust. Izraba očetovskega dopusta z nadomestilom plače v trajanju 15 dni se v Sloveniji iz leta v leto

povečuje. Če ga je v letu 2003 izkoristilo 63,0 % vseh očetov, je njihov delež v letu 2006 narasel na 74,5 %. Občutno manjši pa je delež očetov, ki koristijo tudi preostalih 75 dni očetovskega dopusta. Teh je bilo v letu 2004 le 9 %. Še manjši pa je delež očetov, ki koristijo dopust za nego in varstvo otroka, saj se delež giblje med 1 in 2 % (Vertot, 2008c).

Raziskave, opravljene v Evropi, so pokazale, da se očetje raje odločajo 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, da bi ga res koristili očetje, in ne matere. 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).

4 KARIERA IN ŽENSKÉ

Dejstvo, da bi lahko ženska imela uspešno poklicno kariero in bila poleg tega še dejavno vključena v družinsko življenje, je skoraj nepredstavljivo. Že če pogledamo, na kakšen način se gradi kariera, vidimo, da so višja delovna mesta zasnovana v prid moškim, pa še to tistim, ki nimajo nikakršnih družinskih obveznosti (Gilbert, 1993, str. 8). Ženske se morajo zato pogosto odločiti, ali bodo izbrale kariero ali starševstvo oziroma kdo izmed partnerjev bo imel prednost v karieri (Gilbert, 1993, str. 60).

V večini primerov so ženske tiste, kot sem že omenila, ki postavijo kariero na drugo mesto oziroma to storijo vsaj za čas, ko imajo mlajše otroke. Tega pa ne storijo povsem prostovoljno, ampak so v to na neki način »prisiljene«. Družba jih je prepričala, da je njihova glavna skrb – skrb za družino. Njihovi partnerji pa temu prepričanju nič ne nasprotujejo saj, kot pravi Schwartzova (v Linehan, 2001, str. 68), tudi sami moški svoje partnerice najprej vidijo kot matere svojih otrok in se jim zdi razumljivo in celo primerno, da se odpovejo karieri in se posvetijo družini. Ugotavlja še da moški starševstvo povezujejo kot izključno žensko odgovornost in da je poslovna kariera izključno rezervirana za moške.

Podoben pogled na žensko ima tudi delodajalec. Izkazalo se je, da ima delodajalec drugačen odnos do zaposlenega z otrokom glede na spol. Moškega delojemalca, ki ima otroka, še vedno vidi kot moškega. V nasprotju s tem pa zaposleno žensko po rojstvu otroka vidi najprej kot mater in šele nato kot zaposleno osebo (Gilbert, 1993, str. 15). Torej ni tako nenavadno, da ženske nimajo prevelikega zanimanja za gradnjo kariere, saj so, še preden se zadnji odločijo, soočene z negativnimi vplivi s strani družbe.

Ženska, ki se odloči za gradnjo kariere, se mora torej soočiti s številnimi ovirami. Ena od njih je tudi stekleni strop, ki ženskam onemogoča, da bi se povzpele na višja delovna mesta. Tiste redke ženske, ki se povzpnejo na višje položaje, pa za to plačajo visoko ceno, zlasti na račun družine. Študije dokazujejo, da imajo ženske na visokih položajih manj

verjetno otroke in da je večja verjetnost, da so samske ali ločene v primerjavi z moškimi na visokih položajih (Wacjman v Fagan & Burchell, 2002, str. 20).

Ženske, ki si želijo zgraditi kariero, zato velikokrat odložijo rojstvo otrok na kasnejša obdobja, nekatere pa jih imajo zaradi kariere manj, kot si jih želijo, oziroma jih nimajo. Na drugi strani pa so ženske, ki imajo toliko otrok, kot si želijo, a za to žrtvujejo kariero.

V zadnjem času se veliko mater odloči za samostojno kariero, saj vidijo v ustanovitvi svojega podjetja najlažjo rešitev za usklajevanje dela in družine. Ta način jim omogoča, da si svoj čas organizirajo najbolj optimalno in lahko hkrati ob delu opravijo vse družinske obveznosti (Brečko, 2006, str. 144).

4.1 Porodniški dopust in kariera

Posebno obdobje v karieri žensk je porodniški dopust. Ženske takrat sprejemajo pomembne odločitve, ki so povezane z njihovo prihodnjo kariero. Odločajo se, ali bodo po rojstvu otroka ostale doma in za nekaj časa zapustile trg delovne sile ali pa bodo še naprej ostale zaposlene. Pri odločanju za nadaljevanje zaposlitve je ključni dejavnik usklajevanje dela in novo nastalih družinskih obveznosti. Nekatere ženske se zato odločijo za krajši delavnik, druge pa sprejmejo celo bolj radikalne odločitve, kot je zamenjava poklica. To pa ni posledica le rojstva otroka, ampak njihove ugotovitve, da jim dosedanje delo več ne daje zadovoljstva in v njem ne vidijo več svoje prihodnosti. Čas enoletnega premora zato ženske izkoristijo tudi za dodatno izobraževanje in pridobitev tistega znanja, ki ga bodo potrebovale pri svojih nadaljnjih željah, povezanih s kariero (Brečko, 2006, str. 143–144).

Na drugi strani pa imamo tudi ženske, ki so zadovoljne s svojim poklicem in bi nadaljnjo kariero rade le nadgradile. Nekatere od teh pa si zato ne želijo povsem izstopiti iz dela med porodniškim dopustom. Zavedajo se, da bi imele ob ponovni vrnitvi na delo velike težave z učenjem in bi se morale navajati na številne novosti, ki so bile uvedene v času njihove odsotnosti. Delo se namreč v obdobju enega leta lahko popolnoma spremeni in zaradi tega zahteva povsem novo usmeritev, povezano s kariero. Zato kar nekaj mater med porodniškim dopustom opravlja od doma delo, ki so ga opravljalale tudi prej (Brečko, 2006, str. 144). Na ta način si torej zagotovijo stik z delom in ob ponovni vrnitvi na delo ne doživijo prevelikega šoka. Pri tem pa se seveda postavlja tudi vprašanje ali so te ženske, ki tudi v času porodniškega dopusta opravljajo delovne obveznosti, res tako zainteresirane za svoje delo ali pa to počnejo v strahu pred delodajalcem. Med temi ženskami jih je nekaj gotovo takih, ki to delo opravljajo zato, da bi si zagotovile, da jih delodajalec po koncu dopusta ne bi postavil na slabše delovno mesto ali celo odpustil.

5 ZAPOSLOVANJE ŽENSK V EVROPSKI UNIJI

Družina, v kateri je zaposlena tudi mati, ima v primerjavi z družino, v kateri je zaposlen samo oče, več prednosti. Z zaposlitvijo še drugega člana družine se povečajo dohodki družine, kar zagotavlja večjo finančno neodvisnost družine, saj v primeru, da je zaposlen le

en član družine in ta izgubi službo, družina ostane brez dohodkov. Če pa sta zaposlena oba starša, ima družina še vedno neki finančni vir. Pomembno pa je tudi, da se z zaposlitvijo matere zmanjša pritisk na zaposlenega očeta, da je vse odvisno od njega (Babies and bosses, reconciling work and family life, 2002, str. 22).

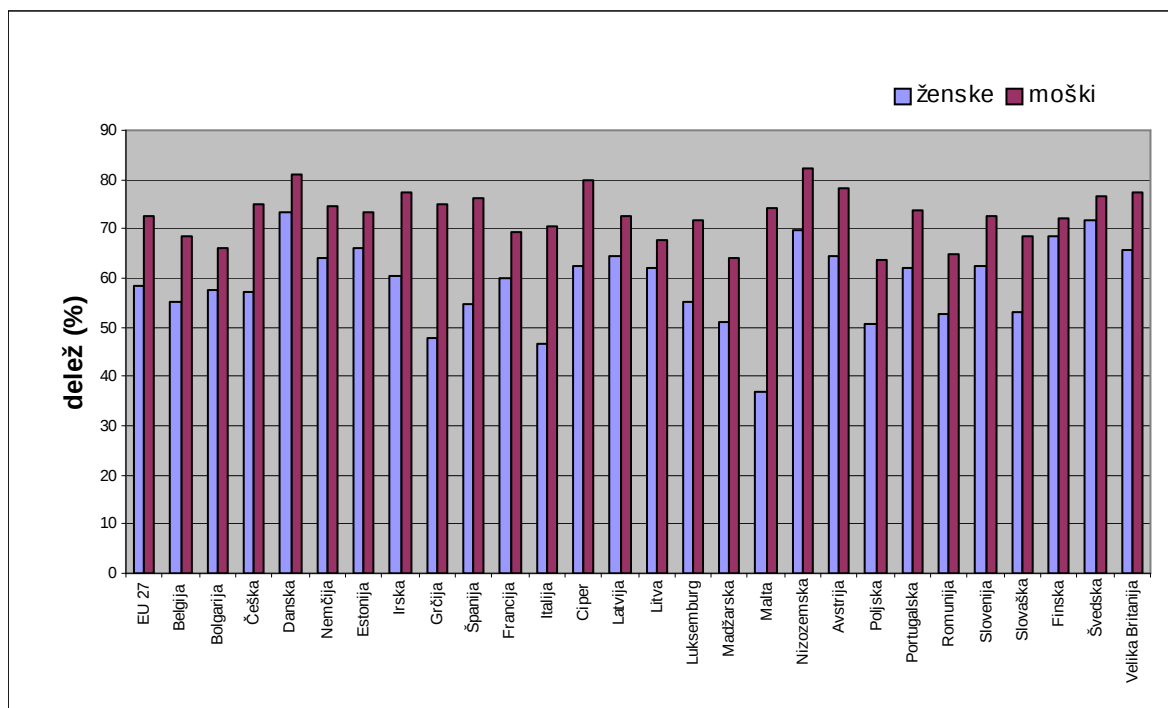
Vendar ženske še danes niso deležne enake obravnave na trgu delovne sile kot moški, čeprav prihaja v zadnjih desetletjih do večjih prizadevanj, da bi izenačevali pogoje in značilnosti dela moških in žensk. Še vedno lahko torej govorimo, da so ženske na trgu dela v slabšem položaju v primerjavi z moškimi. Spol je tako še vedno eden ključnih dejavnikov, ki vpliva na to, ali bo oseba navzoča na trgu delovne sile ali ne, vpliva pa tudi na vertikalne in horizontalne segregacije ter poklicne mobilnosti (Kanjuro Mrčela, 2007b, str. 547).

Evropska unija se je bolj zavzeto začela zavzemati za bolj enakopravno udeležbo žensk na področju plačanega dela po letu 1997. Tega leta je kot enega od štirih stebrov evropskih smernic zaposlovanja določila tudi enakost spolov. V Lizbonski strategiji leta 2000 pa so določili cilj, da bi do leta 2010 stopnja zaposlenosti žensk v Evropski uniji znašala 60 %. Da bi države lažje dosegle cilj, so kasneje dodali tudi cilj o številu vključenih otrok v vrtce, saj je vprašanje varstva otrok eden ključnih vzrokov za izključenost žensk s trga delovne sile (Kanjuro Mrčela, 2007b, str. 547–548).

Ta prizadevanja je možno opaziti tudi na dejanskih podatkih, saj je v zadnjih letih zaslediti naraščanje zaposlenosti žensk. V letih od 2000 do 2006 se je njihov delež v vseh državah EU 25 skupaj povečal za skoraj 4 odstotne točke, medtem ko se je zaposlenost med moškimi v istem obdobju povečala za manj kot 1 odstotno točko. Z izjemo Češke, Poljske in Slovaške se je v vseh državah EU 25 povečala zaposlenost žensk v letih od 2000 do 2006 za več kot 1 odstotno točko. Posebej se je povečala zaposlenost žensk v Estoniji, Španiji, Italiji, na Cipru in v Latviji (The life of women and men in Europe, 2008, str. 54).

Kot vidimo na Sliki 1 (na str. 18), je v vseh državah Evropske unije delež zaposlenih žensk manjši od deleža zaposlenih moških. V letu 2007 je bilo v EU 27 v starostni skupini 15 do 64 let zaposlenih 72,5 % moških in le 58,3 % žensk. Največji delež zaposlenih žensk sta imeli Danska (73,2 %) in Švedska (71,8 %). Zastavljeni cilj 60 % zaposlenih žensk pa so že v letu 2007 dosegle tudi naslednje države: Nizozemska (69,6 %), Finska (68,5 %), Estonija (65,9 %), Velika Britanija (65,5 %), Latvija (64,4 %), Avstrija (64,4 %), Nemčija (64 %), Slovenija (62,6 %), Ciper (62,4 %), Litva (62,2 %), Portugalska (61,9 %), Irska (60,6 %) in Francija (60 %). Posebej naj tu izpostavim tudi tri države, ki imajo izredno nizek delež zaposlenih žensk, saj le-ta znaša manj kot 50 %. Te države so: Grčija (47,9 %), Italija (46,6 %) in Malta (36,9 %) (Employment, 2008).

Slika 1: Grafični prikaz stopnje zaposlenosti ločeno po spolu v Evropski uniji za leto 2007



Vir: Employment, 2008.

5.1 Zaposlitev glede na sektorje (horizontalna segregacija)

Za ženske je bolj kot za moške značilna tudi skoncentriranost v določenih sektorjih. V letu 2005 je bilo v EU 25 v samo 6 sektorjih (od skupno 62 sektorjev) zaposlenih kar 61 % vseh zaposlenih žensk. Za primerjavo naj navedem podatek, da je bilo v 6 najbolj maskuliniziranih sektorjih zaposlenih le 42 % vseh zaposlenih moških. Podatki pa skozi leta ne kažejo, da bi se ta skoncentriranost žensk v določenih poklicih kaj zmanjševala. Dogaja se ravno obraten trend, saj je od leta 2000 v petih letih skoncentriranost v 6 sektorjih narasla za 2 odstotni točki. (The life of women and men in Europe, 2008, str. 55–56). Razlog, da ženske ne vstopajo v tako imenovane moške poklice, je zlasti ta, da delovne razmere v teh poklicih za ženske niso tako vabljive, da bi tvegale vstop. Delež žensk v »moških« poklicih pa ne narašča tudi zato, ker je stopnja novih delovnih mest med temi poklici majhna oziroma je ni (Fagan & Burchell, 2002, str. 20).

Skoncentriranost žensk v določenih sektorjih je zares visoka. Tako na primer delež žensk, zaposlenih v zdravstvenih in socialnih poklicih, predstavlja kar 80 % vseh zaposlenih, v izobraževanju nekaj čez 70 % in v trgovski dejavnosti malo več kot 60 %. Najmanjši delež zaposlenih žensk pa je v izrazito moških poklicih kot je gradbeništvo (8 %), in v cestnem transportu (14 %). Omenjeni »ženski« poklici pa so značilni za vse evropske države in med državami ne prihaja do opaznejših razlik, medtem ko tega za izrazito »moške« poklice ne moremo trditi. Tako imata največ dve državi članici enake poklice razvrščene v 6 maskuliniziranih sektorjih (The life of women and men in Europe, 2008, str. 56–58).

Študije pa kažejo tudi, da je horizontalna segregacija za ženske še večja, če se omejimo samo na zaposlitev s krajšim delovnim časom. Za moške pa se pri upoštevanju tega merila horizontalna segregacija zmanjša (Fagan & Burchell, 2002, str. 21).

5.2 Zaposlitev za določen čas

V Evropski uniji je bilo v letu 2005 za določen čas zaposlenih 15 % žensk in 14 % moških. Deleži pa se zelo razlikujejo od države do države. Največ žensk za določen čas je zaposlenih v Španiji (35 % od vseh zaposlenih žensk), najmanjši pa je ta delež na Irskem in v Romuniji (manj kot 4 %). V vseh državah članicah Evropske unije razen v Litvi, Latviji, Madžarski in Poljski je delež sklenjenih pogodb za določen čas večji za ženske kot moške. Delež žensk med vsemi zaposlenimi ženskami v Evropski uniji, ki so bile neprostoovoljno zaposlene, je bil 7,5 %. Glavni razlog je bil, da niso našle zaposlitve za nedoločen čas. Tudi deleži »neprostoovoljno« sklenjenih pogodb za določen čas se med članicami Evropske unije zelo razlikujejo. Največji delež »neprostoovoljno« sklenjenih pogodb za določen čas ima Španija, in sicer le-ta znaša več kot 24 % od vseh zaposlenih žensk za določen čas. Razlog je v tem, da ima Španija tudi največji delež zaposlenih za določen čas. Najnižje deleže »neprostoovoljno« sklenjenih pogodb za določen čas imajo Nemčija, Irska, Avstrija, Romunija, Velika Britanija in Latvija. V Latviji, Litvi, Madžarski, Poljski in na Slovaškem pa je raziskava pokazala tudi, da je delež »neprostoovoljno« sklenjenih pogodb med moškimi celo večji kot za ženske. Opazen je pojav, da z naraščanjem deleža zaposlenih za določen čas narašča tudi delež neprostoovoljno zaposlenih v tej obliki dela. Razloge za to nezadovoljstvo je treba iskati v kratkotrajnosti pogodbe o zaposlitvi, saj jih ima okoli 30 % sklenjeno pogodbo za krajši čas od 6 mesecev ter približno 78 % zaposlenih za določen čas za manj kot eno leto. Največji delež med zaposlenimi za določen čas so v letu 2005 v EU 25 predstavljali mladi do 30 leta starosti (30 %) (The life of women and men in Europe, 2008, str. 78–81).

V Sloveniji je bilo leta 2005 zaposlenih 18,1 % žensk za določen čas. V tej skupini pa so bile zlasti zastopane mlade ženske pod 30 let. Predstavljale so kar 48 % vseh žensk, zaposlenih za določen čas. Ta delež je občutno višji v primerjavi z moškimi, ki je znašal 37,7 % med vsemi zaposlenimi moškimi za določen čas (16,0 %) (The life of women and men in Europe, 2008, str. 185). Da je v Sloveniji statistično značilna povezava med starostjo in zaposlitvijo za določen čas je pokazala tudi raziskava, ki sta jo opravili Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, str. 138). Izkazalo se je, da čim mlajši so bili zaposleni, več jih je bilo zaposlenih za določen čas. Dokazali sta tudi, da zaposlitev za določen čas vpliva na to, ali se bo posameznik odločil za otroka ali ne. Med tistimi, ki so bili zaposleni za določen čas, jih otroka ni imelo 66 %. To razmerje pa je bilo v primeru zaposlitve za nedoločen čas ravno obratno. Med zaposlenimi za nedoločen čas je otroka imelo kar 60 % anketirancev.

5.3 Zaposlitev glede na dolžino delovnika

Zaposlitev za krajši delovni čas je v Evropski uniji značilna zlasti za ženske. V letu 2005 je več kot 35 delovnih ur na teden delalo le 64 % zaposlenih žensk, v primerjavi s 94-odstotnim deležem zaposlenih moških. Med državami pa prihaja do velikih odstopanj od povprečja. Najnižji delež ima Nizozemska, kjer le 27 % žensk dela več kot 35 delovnih ur na teden. To pa je zelo malo v primerjavi z 80-odstotnim deležem v Bolgariji, Češki, Estoniji, Madžarski in Romuniji oziroma z 90-odstotnim deležem v Sloveniji in na Slovaškem (The life of women and men in Europe, 2008, str. 84).

Med članicami Evropske unije pa se razlikujejo tudi deleži žensk, ki delajo manj kot 15 ur na teden. Tako je delež žensk, ki delajo manj kot 15 ur na teden, izredno visok na Nizozemskem in Nemčiji (14–15 %). Drugje pa je ta delež nižji od 5 % z izjemo Irske, Avstrije in Velike Britanije (6–8 %) (The life of women and men in Europe, 2008, str. 84–85).

Iz Tabele 1 je razvidno, da se število delovnih ur na teden, ki jih opravijo ženske v Sloveniji zelo razlikuje od povprečja v EU 25. Vidi se, da v Sloveniji le majhen delež žensk (5,9 %) dela manj kot 35 ur na teden. To pa je zelo velika razlika v primerjavi z EU 25, kjer ta delež znaša 35,8 %. Razlog za to razliko je, da v Sloveniji ni nikoli bila tako razširjena oblika zaposlovanja s krajšim delovnim časom, ne med moškimi ne med ženskami. Ta oblika zaposlitve je pri nas razširjena zlasti za zaposlovanje invalidov.

Tabela 1: Število delovnih ur na teden, ki jih opravijo ženske, v EU 25 in Sloveniji za leto 2005

	manj kot 15 ur	15-29 ur	30-34 ur	več kot 35 ur
EU 25	6,40 %	20,80 %	8,50 %	64,20 %
Slovenija	0,70 %	4,20 %	1,00 %	94,10 %

Vir: The life of women and men in Europe, 2008, str. 189.

5.4 Fleksibilnost delovnega časa

Raziskava, opravljena v letu 2004 v 20 državah Evropske unije, je pokazala, da je le četrtina zaposlenih, starih od 25 do 49 let (starostna skupina, med katerimi je največ morebitnih staršev), imela možnost prilagajanja delovnega časa, in sicer jih je imelo 12 % možnost časovnega sklada (angl. 'bank' working time), 10–12 % pa jih je lahko prilagajalo svoj delovni čas. Izkazalo se je tudi, da spol zaposlenega pri tem ne igra nobene vloge (The life of women and men in Europe, 2008, str. 88).

V večini držav torej zaposleni nimajo možnosti vpliva na svoj delovni čas in jim ga določa delodajalec. To naj bi veljalo tudi za Slovenijo, saj na podlagi te raziskave kaže, da naj bi imelo le 10 % zaposlenih pri nas vpliv na izbiro delovnega časa. Vendar podatki SURS-a kažejo drugačne podatke, ki verjetno bolj odsevajo dejansko stanje v Sloveniji. V letu 2005 je torej glede na podatke SURS-a lahko nekaj več kot 80 % delovnih aktivnih prebivalcev

(v starosti od 15 do 64 let) lahko prišlo na delovno mesto uro pozneje oziroma odšlo z dela uro prej zaradi družinskih obveznosti. Pri tem pa ni bilo razlik med spoloma (Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, 2007, str. 3).

Izkazalo se je tudi, da zaposleni starši ne uživajo več ugodnosti pri prilagajanju delovnega časa v primerjavi z drugimi zaposlenimi. 76 % žensk, ki so živele s partnerjem in imele otroke, mlajše od 12 let, je imelo določen delovni čas. To pa je 10 odstotnih točk več v primerjavi z ženskami, ki so živele same in niso imele otrok. Raziskava je torej pokazala, da imajo zaposleni brez otrok več možnosti vpliva na delovni čas kot zaposleni starši (The life of women and men in Europe, 2008, str. 89).

Na možnost prilagoditve delovnega časa pa vpliva tudi dejavnost, v kateri je oseba zaposlena (The life of women and men in Europe, 2008, str. 90).

6 VARSTVO OTROK V SLOVENIJI

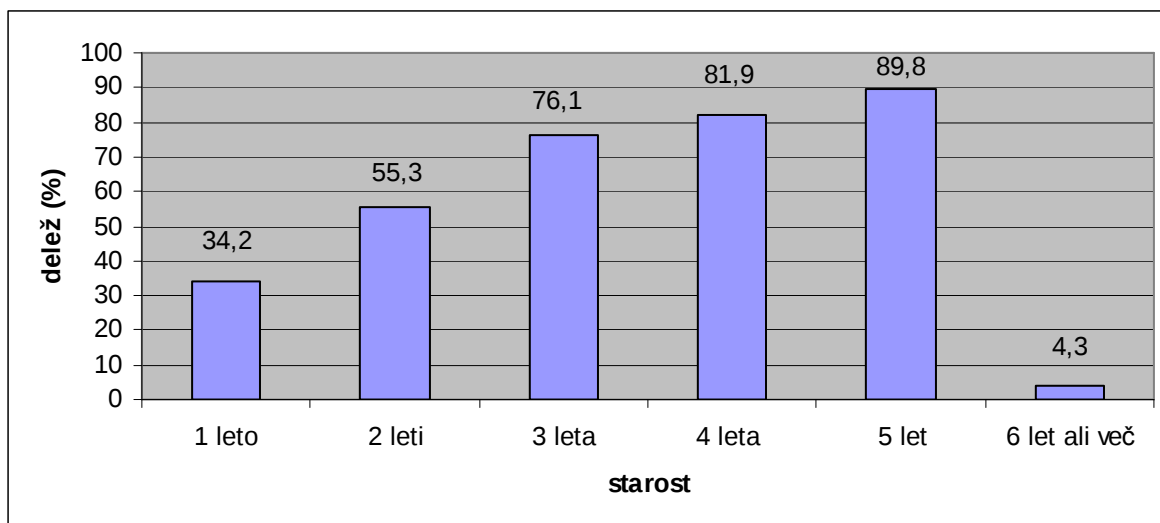
6.1 Vrtci

Na uspešno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti vpliva v veliki meri urejenost varstva otrok. V večini držav Evropske unije varstvo otrok zagotavlja država. Slovenija pri tem ni izjema, saj pri nas obstaja že dolga tradicija javne skrbi za otroško varstvo. Vrtci so razporejeni po celotni državi in razmeroma lahko dostopni staršem. Zaradi tega podjetja pri nas, v primerjavi s tujimi, niso tako zainteresirana, da bi sama organizirala varstvo otrok. Lastne vrtce v podjetju oziroma v njihovi bližini imajo tako samo nekatere večje organizacije (Kanjuro Mrčela, 2007a, str. 22). Eno od teh podjetij je Lek, d.d.. Vrtec so ustanovili že leta 1975 pod okriljem vrtca Najdihojca. Za ustanovitev so se odločili, ker so bili vrtci takrat zelo zasedeni in so s tem hoteli pomagati svojim zaposlenim. Za financiranje programa vrtca sicer skrbi Mestna občina Ljubljana, a podjetje skrbi za vsa vlaganja, ki so potrebna v vrtcu (Otroci že v novem Lekovem vrtcu, 2008).

V šolskem letu 2007/2008 je pri nas delovalo 811 vrtcev, od tega jih je bilo 24 zasebnih, v katere je bilo vključenih skoraj 2 % vseh otrok, ki so obiskovali vrtce (Ložar, 2008).

Po podatkih SURS-a se število otrok, vključenih v vrtce v Sloveniji iz leta v leto povečuje. V šolskem letu 1991/1992 je bila v predšolsko vzgojo in izobraževanje v vrtcih vključena manj kot polovica vseh otrok ustrezne starosti, v šolskem letu 2007/2008 pa jih je bilo vključenih že 68 %. Delež otrok, ki so obiskovali vrtce, je naraščal s starostjo otrok (Slika 2 na str. 22). V starosti do enega leta je vključena tretjina otrok, ob dopolnjenem tretjem letu starosti otroka vrtec obiskuje že polovica otrok, pri starosti 5 let pa je vključenih že 90 % otrok (podatki so za šolsko leto 2007/2008) (Ložar, 2008).

Slika 2: Grafični prikaz deleža otrok, ki so vključeni v vrtce, po dopolnjenih letih starosti v Sloveniji, šolsko leto 2007/2008



Vir: B. Ložar, *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih*, 2008.

Iz omenjenih podatkov sklepamo, da je Slovenija že dosegla del cilja, ki si ga je zadal Evropski svet leta 2002 v Barceloni. Države članice Evropske unije so si takrat zadale, da naj bi do leta 2010 dosegle 90-odstotno vključenost otrok v starosti od treh let do začetka šolanja in vsaj 33-odstotno vključenost otrok, mlajših od treh let (Kanjuro Mrčela, 2007b, str. 548). Slovenija torej že dosega kriterij vključenosti otrok, mlajših od treh let. Zelo blizu pa je tudi doseganju drugega kriterija.

K večji vključenosti slovenskih otrok v vrtce naj bi pripomogel tudi novo sprejeti zakon o vrtcih, ki določa, da bi starši plačevali le za varstvo enega otroka v vrtcu, ne pa tudi za ostale otroke, ki obiskujejo vrtec. Zakon je začel veljati s 1. septembrom 2008.

Vrtci so nekoč skrbeli samo za vzgojo in izobraževanje, danes pa ponujajo mnogo več. Danes mnogi vrtci ponujajo tako imenovane obogatitvene dejavnosti na področju športa, umetnosti in učenja tujih jezikov. V šolskem letu 2006/2007 se je tako 8 % otrok v vrtcih učilo tujih jezikov, 15 % pa se jih je udeležilo zimovanja oziroma letovanja, ki ga ponujajo vrtci (Ložar, 2008).

Uvajanje dodatnih dejavnosti v okviru vrtca prispeva k razbremenjevanju staršev, saj otrok obiskuje dodatne dejavnosti že v okviru vrtca in se mu jih zaradi tega ni treba udeleževati po koncu vrtca. Starši so s tem razbremenjeni dodatne vožnje otroka na popoldansko dejavnost. To pa pomeni tudi prihranek časa, ki je v današnjem hitrem tempu življenja še kako pomemben.

6.1.1 Delovni čas vrtcev

Večina vrtcev v Sloveniji je odprtih med 5.30 ali 6.00 in 16.00 ali 16.30 in delujejo vse delovne dni v tednu. Nekateri vrtci ponujajo možnost varstva tudi ob sobotah (Poslovni čas, 2008). Omenjeni delovni čas pa zaposlenim staršem prinaša kar veliko težav. Delavniki v službah se podaljšujejo in ni malo zaposlenih, ki morajo delati tudi nadure. Starši morajo zato oditi z delovnega mesta pred končanjem obveznosti, da lahko prevzamejo otroka v vrtcu. Pri prevzemanju otroka iz vrtca je torej potrebnega veliko dogovarjanja med staršema, pomemben člen pa je tudi delodajalec, saj le-ta lahko omoči prilagodljiv delavnik. Nekateri starši pa nastali problem rešujejo s pomočjo starih staršev.

Kot rešitev se takoj ponuja daljši delovni čas vrtcev. Starši bi potem res lažje ostali v službi, a trpelo bi njihovo družinsko življenje, saj bi v tem primeru imeli otroci in starši še manj stikov med delovnim tednom, kot jih imajo sedaj. Otroci bi večji del časa preživeli v vrtcu, starši pa bi jih videvali le kratek del dneva. S tem pa bi se omajala povezanost članov v družini, saj bi za večino časa za otroka skrbela neka tretja oseba, in ne starši.

6.2 Ostale oblike varstva otrok

Za Slovenijo je kljub omenjeni dobri razširjeni mreži vrtcev značilno, da se veliko otrok varuje v zasebnem varstvu. To je posledica zlasti togosti delovnega časa vrtcev. Starši, ki opravljajo službe zunaj običajnih delavnikov, so pač prisiljeni poiskati drugačen način varstva, ki jim omogoča usklajevanje obveznosti. To zasebno varstvo predstavljajo zlasti sorodniki in zasebne varuške. Slednje svoje delo v večini primerov opravljajo mimo državnega nadzora. Pri tej obliki varstva pa ni problem samo siva ekonomija, ampak se postavlja tudi vprašanje kakovosti tega varstva (Švab, 2003, str. 1122). Vlada se je zato pred kratkim zavzela urediti to področje varovanja otrok. Zasebni varuhi se morajo tako po novem registrirati pri Ministrstvu za šolstvo in šport ter izpolnjevati določene pogoje. Tako morajo imeti dokončano najmanj srednješolsko izobrazbo in izpolnjevati pogoje, ki so potrebni za strokovnega delavca na področju vzgoje in izobraževanja. Varuh pa tudi ne sme biti kaznovan za dejanja zoper spolno nedotakljivost in za naklepna kazniva dejanja za katera je predpisana zaporna kazen, daljša od 6 mesecev. Varuh lahko skrbi za največ 6 otrok in potrebuje tudi uporabno dovoljenje za stavbo, kjer opravlja storitev (Žolnir, 2008).

Velik del varstva za predšolske otroke pa so tudi tako imenovane neformalne sorodniške mreže. V največ primerih so to stari starši. Starši se za to obliko varstva odločajo iz več razlogov: je cenejše, starši ji bolj zaupajo in je časovno mnogo bolj prilagodljiva kot institucionalno dnevno varstvo (Švab, 2003, str. 1122). Pri tej obliki varstva pa ne gre zanemariti tudi vezi vnuk-stari starš.

Možnost varstva otrok pri starih starših pa koristijo tudi starši otrok, ki obiskujejo vrtce. To možnost izkoristijo v primeru, če morajo v službi ostati dlje, in takrat so stari starši tisti, ki odidejo po otroke v vrtec. Prav tako pa mnogi starši, če otrok zboli in ne more obiskovati vrtca, raje kot da bi koristili dopust zaradi bolezni, otroka odpeljejo k starim staršem.

7 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA

Obstaja več opredelitev družbene odgovornosti podjetij. Evropska komisija (Promoting a European framework for corporate social responsibility, 2001, str. 8) jo definira kot »koncept, pri katerem podjetja vključujejo skrb za družbene in okoljske probleme v svoje poslovanje ter sodelovanje z deležniki na prostovoljni osnovi«.

Največkrat so podjetja pri družbeni odgovornosti usmerjena zlasti v zunanje okolje in se tako vključujejo v partnerstva z lokalnimi skupnostmi, podpirajo dobrotne in športne dejavnosti ter skrbijo za zaščito okolja. Vendar je za podjetje pomembna tudi njihova notranja odgovornost, ki vključuje tudi ravnanje do zaposlenih. Podjetja mnogokrat na to odgovornost pozabijo in ji ne posvečajo večjega pomena.

Vendar mnoge raziskave kažejo, da ne gre zanemariti odnosa do zaposlenih. V britanski raziskavi MORI se je izkazalo, da je skrb za zaposlene, takoj za skrbjo za lokalno okolje in kupce, najpomembnejši dejavnik, po katerem ljudje presojujejo odgovornost podjetja. Do podobnega zaključka so prišli tudi v Skandinaviji. V anketi so ugotovili, da ljudi od vseh področij družbene odgovornosti zanimajo ravno aktivnosti podjetja, ki so povezane z zaposlenimi (Golob & Podnar, 2007, str. 20). Splošna javnost torej ocenjuje kako je določeno podjetje družbeno odgovorno ravno po ravnanju do svojih zaposlenih.

Kaj pa pravzaprav pomeni družbena odgovornost v konceptu do zaposlenih? Bistvo te odgovornosti je v zagotavljanju kakovostnih odnosov med zaposlenimi in managementom znotraj podjetja. Za Evropsko konfederacijo sindikatov ustrezno ravnanje z zaposlenimi pomeni (Golob & Podnar, 2006, str. 22–23):

- zagotavljanje kakovostih delovnih mest in izobraževanja;
- informiranje in vključevanje zaposlenih v dialog;
- predvidevanje prestrukturiranj, ki lahko povzročijo spremembe v zaposlovanju in
- spoštovanje osnovnih socialnih pravic delavcev (npr. ILO konvencije).

Spoštovanje zakonodaje pa samo po sebi še ne pomeni družbenega odgovornega ravnanja. Lahko pa podjetju predstavlja neko osnovo za ravnanje do zaposlenih. Pomen odnosa do zaposlenih je v današnjih časih še posebej pomemben, saj denar zaposlenim ne predstavlja več edinega motivatorja za delo. Vedno pomembnejše pri izbiri delovnega mesta postaja tudi zadovoljstvo na delovnem mestu, občutek pripadnosti in ponos, da delajo za podjetje, ki je družbeno odgovorno (Golob & Podnar, 2006, str. 23). Podjetje si mora torej prizadevati, da uvede čim več aktivnosti, ki njihovim zaposlenim olajšujejo vsakdanje življenje. To lahko stori čisto samoiniciativno ali pa se za ukrepe odloči na pobudo države (npr. Certifikat Družinam prijazno podjetje). Z dobrim odnosom do zaposlenih lahko delodajalec pokaže, da mu vsak delavec predstavlja pomemben člen v celotni organizaciji in mu ni vseeno, kako se počuti na delovnem mestu. Pozitivni odnos delodajalca delavci hitro prepoznajo, kar se posledično pokaže tudi v večji zavzetosti pri delu in občutku večje

pripadnosti podjetju. Pozitivna skrb za zaposlene je torej obojestranska korist, tako za zaposlene kot za samo podjetje. Posledice pa bodo opazne tudi v zunanjem okolju podjetja, saj dobro ravnanje z delavci vzbudi zaupanje, kredibilnost ter ugled v širši javnosti.

Družbeno odgovornost do zaposlenih med drugim vključuje tudi aktivnosti podjetja, ki vplivajo na kakovost dela, delovno okolje, zdravje in varnost pri delu ter na usklajevanje dela in zasebnega življenja (Golob & Podnar, 2006, str. 24). Ukrepi, ki so povezani z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti znotraj podjetja, torej tudi sodijo v okvir družbene odgovornosti, saj se vpliv takšne politike zaposlovanja, ki upošteva interese staršev, razteza tudi na druga področja življenja in ne vpliva samo na notranje delovanje podjetja (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 113).

Ali bo vpeljava ukrepov za lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v podjetju uspešna ali ne, je v veliki meri odvisno od komuniciranja z zaposlenimi. Najbolje je, če zaposleni sodelujejo že pri oblikovanju ukrepov in podajo svoje predloge, saj sami najbolje vedo, kaj jim povzroča težave in kaj bi jim pomagalo pri odpravljanju le-teh. Po izoblikovanem programu za starše pa je pomembno, da je ta ustrezno predstavljen zaposlenim. Seznanjeni morajo biti, kaj jim podjetje ponuja in pod kakšnimi pogoji. Pri tem pa je še posebej pomembna tudi podpora, ne le najvišjega vodstva, ampak zlasti srednjega. Le-to v mnogih podjetjih predstavlja oviro. Tej ravni vodstva je zato treba pri vpeljavi novih ukrepov nameniti posebno pozornost. Opozoriti jih je treba na to, da ukrepi prinašajo tudi pozitivne posledice za podjetje in ne samo negativnih, kot jih vidijo sami. Pri družini naklonjeni kadrovske politiki pa ni pomembna le podpora vodstva, pomemben je tudi zgled. Če nadrejeni ne izkoriščajo bonusov, ki jih ponuja podjetje, se bo podrejeni le s težavo odločil za koriščenje (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 118-120). Zaposleni morajo torej vedeti, da lahko neobremenjeno izkoristijo ukrepe njim v prid in se zaradi tega ne smejo počutiti diskriminirane. Le tako bodo zaposleni res izkoristili svoje privilegije.

Po drugi strani pa je treba pri uvajanju ukrepov pomisliti tudi na zaposlene, ki nimajo otrok. V podjetju morajo torej paziti, da se ta skupina delavcev ne bo počutila zapostavljena v primerjavi skupino zaposlenih staršev. Najbolje je torej, da ugodnosti ponudijo vsem zaposlenim, določene ugodnosti, ki so vezane na otroke, pa le staršem.

Kot sem že omenila, je v Sloveniji že na nacionalni ravni (zakonodaja, varstvo otrok) dokaj dobro poskrbljeno za usklajevanje dela in starševstva, to pa pomeni, da podjetja niso tako zainteresirana za lastne pobude na tem področju, ki bi presegale zakonodajo. Te so bolj prisotne v državah, kjer je slabše urejena nacionalna politika (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 134).

To je pokazala tudi analiza OECD, opravljena v njihovih državah članicah. Izkazalo se je, da imajo največ informacij o programih, prijaznih do družine, v Avstraliji, na Japonskem,

v Veliki Britaniji in ZDA. To pa so tudi države, kjer sta javno otroško varstvo in starševski dopust s strani države slabše urejena v primerjavi z evropskimi državami (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 721).

Kljub temu pa ne moremo trditi, da so vsa podjetja v državah s slabšo urejeno državno politiko na področju dela in družine, enako prizadevna pri tej tematiki. Primeri dobrih praks so v teh državah večinoma značilni le za uspešne in velike delodajalce. Že omenjena analiza OECD je to tudi potrdila. Družini prijazni programi so v članicah OECD značilni zlasti za velika podjetja, podjetja z bolj izraženo delovno silo in za podjetja v javnem sektorju (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2006, str. 721).

8 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

»Pridobitev certifikata je revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih« (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008).

Namen tega projekta je prispevati k spreminjanju kulture v podjetju in splošnega prepričanja ljudi, da kariera in družina nista združljivi oziroma da ni treba žrtvovati družine za kariero (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008). 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 priredila svoji podjetniški kulturi in zakonodaji (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 101).

Nosilec tega projekta v Sloveniji je Zavod Ekvilib skupaj z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve. Prve osnovne certifikate je 32 organizacij prejelo na dan družin, 15. maja 2007 (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008). Ena organizacija je dobila le priznanje, saj ni izpolnila pogoja o številu zaposlenih. Pogoj za pridobitev certifikata je namreč, da ima podjetje najmanj 10 zaposlenih. V omenjeni organizaciji pa so imeli le osem oseb stalno zaposlenih, 33 oseb pa je bilo zaposlenih za določen čas prek javnih del (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 104–105).

Postopek certificiranja se začne s pridobitvijo osnovnega certifikata. Sam postopek za pridobitev osnovnega certifikata lahko razdelimo na 7 korakov (Pravila in postopek za pridobitev certifikata, 2008, str. 6–10):

1. korak predstavlja **uvodni sestanek**, na katerem podjetju predstavijo celoten postopek certificiranja. Imenujejo tudi zastopnika podjetja in člane projektne skupine. Pri tem je pomembno, da je delovna skupina spolno, z vidika družinskega cikla in starosti uravnotežena, pomembno pa je tudi, da so zastopane vse ravni hierarhije in oddelki v podjetju. Na tem koraku določijo tudi časovni plan za pridobitev Osnovnega certifikata.

2. korak je **ocenjevalno/svetovalna delavnica**, pri kateri svetovalec skupaj s člani delovne skupine pregleda katalog ukrepov. Na podlagi zbranih podatkov o podjetju in možnih ukrepih nato ugotovijo trenutno stanje na področju družini prijazne politike v podjetju in kaj bi lahko storili oziroma kaj je možno izboljšati v podjetju.

Nato pa v 3. koraku (**svetovalna analiza**) svetovalec analizira pridobljene podatke iz prejšnjega koraka in na podlagi pridobljenih informacij pripravi primerne ukrepe za podjetje. Pri tem je pomembno, da so izbrani ukrepi čim bolj konkretni.

V naslednjem, 4. koraku, ki se imenuje **prezentacijska delavnica**, pa svetovalec izbrane ukrepe predstavi podjetju. Projektna skupina nato poda svoje mnenje in določi izbor tistih ukrepov, ki naj bi jih podjetje izvedlo.

V 5. koraku (**prezentacijski sestanek z generalnim managementom**) pa izbrane ukrepe predstavijo vodstvu podjetja, ki nato tudi določi, katere od izbranih ukrepov bo izvedlo v naslednjih treh letih. Na tej stopnji določijo tudi odgovorno osebo za pripravo izvedbenega načrta za izvajanje ukrepov.

V 6. koraku zastopnik podjetja pripravi **izvedbeni načrt** po predlogi, ki jo je pripravil izvajalec. Izvedbeni načrt mora vsebovati: natančen opis ciljev/ukrepov, časovni okvir, glavne mejnike, odgovorne osebe ter pričakovane izmerljive rezultate. Po pozitivni potrditvi načrta s strani svetovalca načrt podpišeta tako predstavnik managementa kot zastopnik podjetja.

Zadnji korak pa je **pridobitev osnovnega certifikata**. Le-tega podjetje dobi na podlagi pozitivne ocene svetovalca in pozitivnega mnenja revizorskega sveta o predlogu ukrepov in izvedbenem načrtu.

Osnovni certifikat dobi podjetje za dobo treh let, v tem času pa mora izpeljati tudi vse zastavljene ukrepe in cilje. Po pridobitvi osnovnega certifikata pa nato revizorji na podlagi letnih poročil o napredku preverjajo, ali organizacija uresničuje zastavljene cilje. Oddana letna poročila so tudi pogoj za veljavnost osnovnega certifikata. Če podjetje ne odda vseh letnih poročil o napredku, se mu osnovni certifikat odvzame po 18 mesecih od dneva podelitve osnovnega certifikata oziroma po 6 mesecih od predložitve zadnjega vmesnega letnega poročila o napredku. Po preteku treh let in pozitivni reviziji podjetje prejme polni certifikat Družini prijazno podjetje. Veljavnost tega certifikata je eno leto od uradne podelitve certifikata oziroma tri leta, če poda podjetje nov izvedbeni načrt za izvedbo novih ukrepov za naslednje triletno obdobje (Pravila in postopek za pridobitev certifikata, 2008, str. 5, 11, 13).

Podjetje ima po podelitvi osnovnega certifikata pravico uporabljati znak »Družini prijazno podjetje – osnovni certifikat« oziroma v primeru polnega certifikata znak »Družini

prijazno podjetje«. Znaka lahko podjetja uporabljajo za predstavitev in opis svojih izdelkov v javnosti (Pravila in postopek za pridobitev certifikata, 2008, str. 13–14).

Stroški pridobitve certifikata so bili v pilotski fazi izvedbe v letih 2006 in 2007 financirani prek projekta RP Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje in niso bremenili podjetij. Za pridobitev osnovnega in polnega certifikata v letu 2008 pa bodo stroške izvedbe v celoti nosila podjetja sama, če ne bi izvajalcem projekta uspelo dobiti sredstev iz evropskih strukturnih skladov (Pravila in postopek za pridobitev certifikata, 2008, str. 18).

V Sloveniji zaradi kratkega časa prisotnosti certifikata še ne moremo govoriti o dejanskih posledicah za podjetja oziroma zaposlene. Lahko pa te vidimo v tujini, kjer so taki programi prisotni že dalj časa. Podjetja poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in vodstva, boljšem komuniciranju in večjem zadovoljstvu zaposlenih. Večje zadovoljstvo zaposlenih se kaže tudi v zniževanju bolniških odsotnostih, večji motiviranosti in pripadnosti zaposlenih podjetju ter zmanjševanju fluktuacije. Vse to pa vpliva na večjo produktivnost, izboljšano organizacijo dela in omogoča podjetju, da je zanimivo tudi za mlade izobražene ljudi (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008).

Katalog ukrepov sestavlja 110 ukrepov, ki so razdeljeni v osem poglavij, in sicer: delovni čas (17 ukrepov), organizacija dela (10 ukrepov), delovno mesto (7 ukrepov), politika informiranja in komuniciranja (18 ukrepov), veščine vodstva (15 ukrepov), razvoj kadrov (22 ukrepov), struktura plačila in nagrajevanje dosežkov (7 ukrepov) ter storitve za družino (14 ukrepov). Podjetja si morajo izbrati najmanj tri ukrepe, če želijo pridobiti certifikat (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008).

Prva pristopna podjetja so skupaj izbrala 305 ukrepov, kar v povprečju pomeni 9,5 ukrepov na podjetje (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008). Najpogostejše so podjetja izbrala ukrepe s področja politike informiranja in komuniciranja, kar predstavlja tudi predpogoj za uspešno uvajanje družini prijazne politike v podjetju. Več kot polovica podjetij se je tako zavzela, da bodo ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine postali sestavni del njihove podjetniške kulture (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 108–109).

Drugi najpogostejši uporabljeni sklop ukrepov pa je bil iz poglavja delovni čas. Tu je prevladoval zlasti časovni bonus (delavcem bodo priznali dodatne delovne ure ter jim omogočili dodatne proste dneve poleg zakonsko določenih). Poleg tega bodo podjetja skušala pri načrtovanju letnega dopusta upoštevati dopust partnerja in šolskih počitnic otrok. Četrtnina organizacij pa se je zavezala, da bo oblikovala negibljiv osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda (Černigoj Sadar & Žaucer Šefman, 2007, str. 109).

9 RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Količina prostega časa, ki ga preživimo po lastnih željah, je pomembna za vsakega zaposlenega. To pa še posebej velja za zaposlene starše, saj potrebujejo čez teden, da lahko

opravijo vse družinske obveznosti. Pri tem pa ni pomembna samo količina prostega časa, ampak tudi, v katerem delu dneva so prosti delovnih obveznosti.

Razporeditev delovnega časa je torej tisti dejavnik, ki lahko predstavlja olajšavo za starše pri uskladitvi dela in družine, lahko pa od njih zahteva veliko napora in organizacije pri usklajevanju obeh področij življenja. V skrajnem primeru pa lahko celo onemogoča, da bi se oseba vključila na trg delovne sile.

Družini je posebej neprijazni tisti delovni čas, ki ne omogoča nikakršne prilagodljivosti in zahteva dolge delovnike. To je pokazala tudi raziskava, opravljena v Evropi. Ugotovili so, da so ključni razlogi za zmanjševanje združljivosti dela in družine za oba spola dolg delovni teden, delo v neugodnem delovnem času, dolg delovni čas, delo zvečer, nočno delo in delo ob koncu tedna. Po drugi strani pa ureditev delovnega časa, ki omogoča krajši delovnik, nadzor zaposlenih nad razporeditvijo delovnega časa in možnost izbire kraja dela, lahko pripomore k uskladitvi dela in družinskih obveznosti. Raziskava je pokazala tudi zanimivo ugotovitev, in sicer, da ima prilagodljiv delovni čas sicer pozitiven vpliv na usklajevanje dela in družine, vendar je ta majhen v primerjavi negativnim vplivom manj ugodnega delovnega časa (nadure, delo ponoči ali ob vikendih) (Fagan & Burchell, 2002, str. 79).

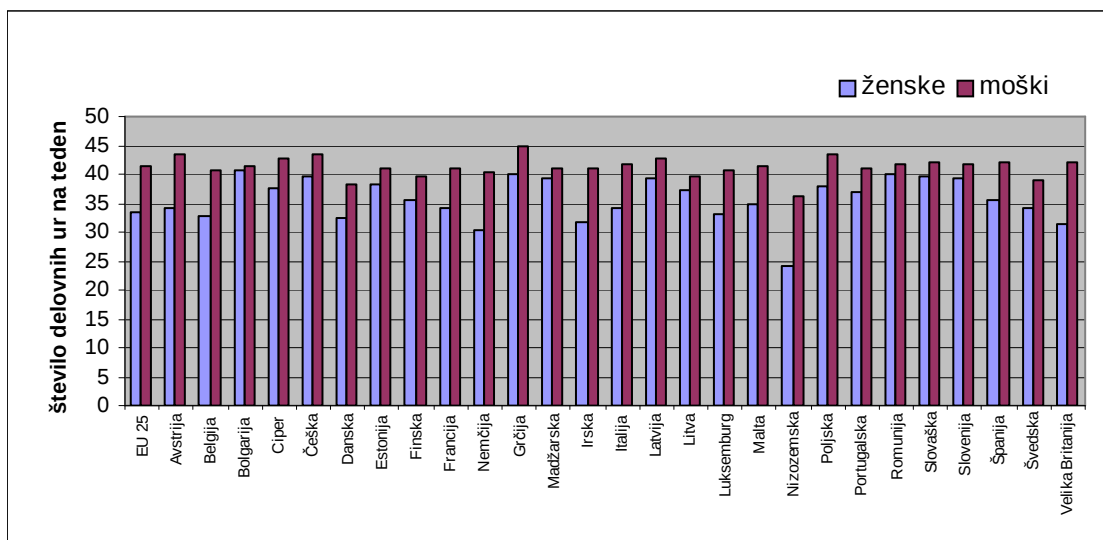
9.1 Dolžina delovnika

Včasih so delavci delali po 12 ur na dan. Nato pa so se začeli upirati in se zavzemati za skrajševanje delovnega časa. Vzroki niso bili samo zdravstveni, ampak so se borili tudi za to, da bi imeli tudi kaj časa za življenje zunaj dela.

Večina držav ima z zakonodajo urejeno trajanje polnega delovnega časa in nadurno delo, Slovenija pri tem ni izjema. ZDR (2002, 142. člen) določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Enako časovno obdobje je značilno za večino industrializiranih držav.

Slika 3 (na str. 30), prikazuje koliko ur na teden so v povprečju delali zaposleni v Evropski uniji v letu 2005. Iz slike vidimo, da je za vse države značilno, da ženske delajo manj ur na teden od moških. Največja razlika glede števila opravljenih delovnih ur glede na spol je na Nizozemskem, v Veliki Britaniji, Nemčiji, Avstriji in na Irskem (več kot 9 ur na teden opravijo moški več v primerjavi z ženskami). Najmanjša pa v Bolgariji, Romuniji, Madžarski, Slovaški, Sloveniji in Estoniji, kjer je razlika znašala manj kot 3 ure.

Slika 3: Grafični prikaz števila delovnih ur na teden ločeno po spolu v Evropski uniji za leto 2005



Vir: *Hours of work per week, 2008.*

Večina zaposlenih v Evropi dela okrog 40 ur na teden, vendar je treba ob tem opozoriti, da ni tako zanemarljiv delež zaposlenih, ki delajo vsak teden več kot 48 ur. Fagan je v raziskavi, opravljeni v Evropi leta 2001 (Fagan Burchell, 2002, str. 57) ugotovil, da tako dolg delovnik opravlja vsak peti moški oziroma vsaka deseta zaposlena ženska. Dolgi delovniki so značilni zlasti za managerje in samozaposlene (Fagan & Burchell, 2002, str. 59).

10 MANJ UGODEN DELOVNI ČAS

Manj ugoden delovni čas pomeni, da zaposleni opravljajo delo ob manj ugodnem delovnem času – zvečer, ponoči in med vikendi. V večini teh primerov gre za opravljanje nadur ali delo v izmenah. Slednje delo je bilo včasih značilno le za poklice v nujnih službah (policija, gasilci, reševalci) in storitvenih dejavnostih (bolnice, hoteli ipd.). Danes pa postaja izmensko delo prisotno skoraj v vseh poklicih. Razlogov za trend 24-urne navzočnosti na delovnem mestu je več (Hein, 2005, str. 134):

- hitra rast storitvenega sektorja;
- naraščajoče zahteve potrošnikov, da so jim dobrine in storitve dostopne vse dni v letu, in
- spremembe v komunikacijski tehnologiji.

Delo ob manj ugodnem delovnem času pa ima za zaposlene številne negativne posledice. Vpliva na zdravje, še posebej tistih, ki delajo samo ponoči. Ti delavci imajo pogostejše motnje spanja, saj je njihov življenjski ritem ravno obrnjen. Ta oblika zaposlitve pa ima velik vpliv tudi na družinsko življenje. Po eni strani je to prednost, posebej za tiste starše, ki ne najdejo varstva za svoje otroke, saj se starša v tem primeru lahko izmenjujeta v varstvu otrok. To pa pomeni tudi prihranek denarja, ki ga lahko nato namenijo za družinske

obveznosti. Ta način pa zahteva tudi večjo vključenost očeta v družinske obveznosti in pomeni tudi razbremenitev matere.

Po drugi strani pa se pojavlja vprašanje kakovosti odnosa med člani v takšni družini. Celotna družina se vidi zelo redko, še posebej če starša ves čas delata v različnih izmenah. Da to ne vpliva dobro na zakonca, dokazujejo tudi raziskave. Ugotovili so, da je med temi pari več ločitev kot med drugimi pari (Hein, 2005, str. 136).

Slabost manj ugodnega delovnega časa je tudi, da starši ne morejo videvati svojih otrok, saj so dopoldne šoloobvezni otroci v šoli, popoldne pa morajo starši v službo. Tako je za te delavce še posebej pomembno, da čim prej izvedo, kako bo potekala njihova razporeditev delovnega časa v naslednjih dneh. Saj jim le to daje možnost, da si organizirajo čas tako, da preživijo čim več časa tudi s svojimi otroki (Hein, 2005, str.136).

Delodajalec je pri izmenskem delu v veliko pomoč zaposlenim, če jim omogoči menjavo izmene v izjemnih primerih. Zaposlenim staršem pa lahko olajša skrb tudi tako, da pomaga pri organiziranju varstva otrok, saj javno varstvo večinoma ne zagotavlja varovanja otrok skozi ves dan. Tako se morajo ti starši za varstvo otrok večinoma obračati na neformalne povezave, kot so stari starši in prijatelji. V mnogih primerih pa se matere zaradi neugodnega urnika tudi ne vključijo na trg delovne sile (Letablier, 2006, str. 213).

11 KRAJŠI DELOVNI ČAS

Krajši delovni čas je običajno definiran kot delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Število ur na teden se računa kot povprečje na teden oziroma na daljše časovno obdobje. Ponavadi obsega 35 delovnih ur na teden, vendar je količina ur različna med državami. Krajši delovni čas ima različne oblike. Med najpogostejšimi so, da zaposleni opravlja določeno število ur na dan, dela določene dneve v tednu ali hodi v službo vsak drugi teden (Hein, 2005, str. 138–139).

Krajši delovni čas za starše mlajših otrok spodbuja tudi slovenska zakonodaja. Krajši delovni čas lahko koristijo starši otrok do treh let, pri čemer jim delodajalec izplača plačilo za dejansko opravljeno delo, za preostali del pa mu država plačuje zgolj prispevke za socialno varnost, a še to le od sorazmernega dela minimalne plače. Ob tem pa se lahko vprašamo, ali imajo vsi enak dostop do koriščenja te pravice. Mladi starši in enostarševske družine, torej tisti, ki jim je ta pravica prvotno namenjena, si je verjetno ne morejo privoščiti. Izpad polovice dohodka v družini si verjetno lahko privoščijo le redke družine. Poleg tega pa koriščenje te pravice poveča odvisnost starša, ki koristi to pravico, od svojega partnerja. S tem pa so zopet na slabšem ženske, saj v večini primerov prav one koristijo to pravico (Strban, 2006, str. 341).

S krajšim delovnim časom so zaposlene zlasti ženske. Razlog je v tem, da ta način zaposlitve omogoča ženskam, da še vedno opravljajo plačano delo in hkrati skrbijo tudi za

družino. Družina torej zaradi delovnih obveznosti matere ne trpi. To pa so dokazali tudi rezultati raziskave, opravljene med zaposlenimi v Evropi. Izkazalo se je, da so zaposlene ženske s krajšim delovnim časom bolj zadovoljne, v primerjavi z drugimi skupinami zaposlenih, glede ujemanja delovnega časa in družinskih obveznosti (Fagan & Burchell, 2002, str. 65).

Krajši delovni čas ima lahko pozitiven ali negativen predznak. Tako na Nizozemskem krajši delovni čas predstavlja možnost za usklajitev delovnih in družinskih obveznosti, medtem ko ima v Franciji negativen predznak. Razlog je v tem, da v Franciji v tej obliki zelo prevladujejo ženske, kar ne pripomore k spolni enakosti. Obenem pa pomeni krajši delovni čas tudi polovično plačo in zmanjšane socialne pravice, posebej tiste, ki so vezane na pokojnino (Letablier, 2006, str. 208).

Vprašanje, ki se zastavlja pri tej obliki zaposlitve, pa je tudi, koliko od teh delavcev se ni prostovoljno odločilo za to, ampak jih je v to prisililo dejstvo, da ne najdejo zaposlitve za polni delovni čas. Raziskava, ki je bila opravljena v Evropi, je pokazala, da si kar četrtina anketirancev, ki delajo krajši delovni čas, želi delati več ur na teden (Fagan & Burchell, 2002, str. 59).

11.1 Delitev delovnega mesta (Job-sharing)

Posebna oblika krajšega delovnega časa je delitev delovnega mesta med dva oziroma več zaposlenih. Delovne obveznosti in delovni čas je tako razdeljen med dva zaposlena. Po eni strani pomeni to za delodajalca višje stroške, saj je potrebno uvajanje za dva zaposlena in ne samo za enega. Zahteva pa tudi več organizacije dela. Po drugi strani pa pomeni zmanjševanje stroškov, saj bi v primeru zasedbe delovnega mesta z enim zaposlenim delodajalec moral plačevati nadure. Prednost se pokaže tudi v primeru odsotnosti delavca, saj je delovno mesto tako še vedno polovično zasedeno s pomočjo drugega delavca. Dokazano je tudi, da je urna produktivnost delavca s krajšim delovnim časom višja od tistih s polnim ter da je med temi delavci manj absentizma (Hein, 2005, str. 145–146).

Ta oblika zaposlitve je pozitivna tudi za starše, če delodajalec omogoča zaposlenim, da lahko po lastnih željah zamenjajo izmeno s sodelavcem ter jih pri tem ne ovira. Prednost te oblike zaposlitve se pokaže zlasti v izrednih okoliščinah (npr. ko zbolijo otroci).

12 FLEKSIBILNOST DELOVNEGA ČASA

Delodajalci se danes vedno bolj zavzemajo za fleksibilni delovni čas, saj jim le-ta omogoča, da pokrijejo dolg obratovalni čas ali se prilagodijo različnemu povpraševanju in kratkim dobavnim rokom. Ta prilagodljivost pa je velikokrat družini neprijazna, saj v večini primerov pomeni nepredvidljiv delovni čas. Po drugi strani pa ima tudi pozitivno stran, če si lahko zaposleni sami izberejo delovni čas. To pa pomeni pomembno olajšanje pri organiziranju vsakodnevnega življenja in reševanju nujnih družinskih zadev (Hein, 2005, str. 147). Iskanje pravega ravnotežja v fleksibilnosti delovnega časa, ki bi hkrati

zagotovila prednosti tako za delodajalca in zaposlenega, predstavlja v podjetju tako pravi izziv.

Pri tem pa je treba opozoriti tudi na to, da se na vseh delovnih mestih ne da organizirati fleksibilnega delovnega časa. Eno od takih je delo za tekočim trakom, saj morajo biti vsi delavci navzoči hkrati in na istem mestu, če hočemo, da delo poteka nemoteno.

Zanimiva pa je tudi ugotovitev raziskave, ki sta jo opravila Fagan in Burchell (2002, str. 68) v Evropi, glede fleksibilnosti delovnega časa in zadovoljstva pri usklajevanju dela in družine. Pokazalo se je, da so zaposleni, ki imajo fiksne ure dela, bolj zadovoljni z usklajevanjem dela in družine kot zaposleni, ki imajo fleksibilni delovni čas. Razlog je v tem, da zaposlitve, ki imajo fiksne ure dela, v večini primerov od delavcev ne zahtevajo nadur in dela ob vikendih.

12.1 Vrste fleksibilnega delovnega časa

Heinova (2005, str. 147) loči več oblik fleksibilnega delovnega časa:

- spremenljiv delovni čas (angl. *flextime*);
- razporeditev delovnih ur tako, da se izognemo navalu v konicah zvečer in zjutraj (angl. *staggered working hours*) ter
- skrčen delovni čas (angl. *compressed work-weeks*).

Spremenljiv delovni čas

Najbolj razširjena oblika fleksibilnega delovnega časa, ki ga organizacije uporabljajo, je spremenljiv delovni čas. To pomeni, da morajo biti delavci obvezno navzoči na delovnem mestu neki osrednji delovni čas, medtem ko je prihod in odhod prepuščen delavcem. Poleg določene urne navzočnosti delavca vsak dan, ki je najbolj razširjena, obstajajo tudi drugačne oblike. Delodajalci lahko od zaposlenega določijo le normo ur, ki morajo biti opravljene na teden oziroma mesec. V teh primerih delavec tako lahko določen dan dela več ur, kot je njegova norma, kar mu omogoča, da naslednji dan dela le polovični delovni čas (Hein, 2005, str. 148–149).

Spremenljiv delovni čas je idealna rešitev za organiziranje delovnega in prostega časa, saj omogoča delavcem, da delovni čas prilagajajo svojim potrebam. Poznejši prihod v službo omogoča staršem, da sami zjutraj pospremijo otroke v vrtec oziroma v šolo. Odsotnost fiksnega delovnega časa pa omogoča zaposlenim tudi, da se izognejo največjim prometnim konicam. Prednosti te oblike pa pridejo do izraza zlasti v izrednih okoliščinah.

Razporeditev delovnih ur tako, da se izognemo navalu v konicah zvečer in zjutraj

Ta način se ponavadi uporablja v izmenah. Smisel te oblike fleksibilnosti je, da se prepreči prihod vseh delavcev naenkrat. Tako namesto da bi vsi delavci začeli delo ob 8.00,

nekateri lahko pridejo pol ure prej oziroma kasneje. Pri tem pa daje delodajalec možnost delavcem, da sami izberejo, katero od predvidenih možnosti prihoda bodo izbrali. Prednost te oblike je zlasti v izogibanju hkratnega prihoda vseh delavcev na delovno mesto ter da se s tem skušajo delavci izogniti jutranjim prometnim zastojem (Hein, 2005, str. 151).

Skrčen delovni čas

Pri skrčenemu delovnemu času gre za to, da delavec še vedno opravlja isto število ur, le da jih opravi v manj dneh. Tako 40-urni delovnik opravi namesto v petih dneh v štirih dneh po 10 ur. To je zlasti prednost za delodajalca, saj mu kljub podaljšanemu obratovalnemu času ni treba plačevati nadur zaposlenim. Zaposlenim pa je s skrčenim delovnim časom prihranjena dodatna vožnja na delo in omogočen dan, ki ga lahko v celoti posvetijo družini (Hein, 2005, str. 150–151).

Vendar je treba ob tem pomisliti tudi na negativne dejavnike. Daljši delovniki zaposlenega telesno in duševno bolj izčrpajo. Poleg tega mu v dneh, ko opravlja delo, ostane zelo malo časa za družino in druge obveznosti. Ob tem se je torej treba vprašati, ali dodaten prosti dan starša res odtehta njegovo štiridnevno odsotnost v družini. Sicer pa ima velik vpliv na to, ali je ta način razporeditve delovnega časa prijazen oziroma neprijazen do družine, odvisno od samega dogovora med zaposlenim in delodajalcem.

13 FLEKSIBILNOST LOKACIJE DELA

Pri fleksibilnosti lokacije dela ločimo dve vrsti dela, in sicer delo od doma in »teledelo«. Delo od doma ni novejša iznajdba, saj je bilo že v preteklosti razširjeno zlasti med ženskami. Ženske so zaradi družinskih obveznosti morale ostati doma, da pa bi kljub temu lahko nekaj zaslužile, so začele ponujati tiste storitve, ki so jih lahko opravile doma. Večinoma so tako opravljale za druge gospodinjska opravila (likanje, pranje) in šiviljska dela. Razvoj informacijske tehnologije pa je omogočil, da je danes mogoče opravljati skoraj vsako delo od doma. »Teledelo« je oblika dela, ko lahko delavci opravljajo delo zunaj prostorov delodajalca, ni pa nujno, da prav doma. Ta vrsta dela v zadnjih letih hitro narašča (Hein, 2005, str. 153–154).

Tudi ta oblika dela ima svoje dobre in slabe strani. Med prednosti dela od doma lahko štejemo prihranek časa, ki je potreben za vožnjo do službe. Pri usklajevanju dela in družine pa je pomembno zlasti dejstvo, da lahko starši sami pazijo na svoje otroke. To se izkaže kot prednost, ko otrok zboli oziroma v času šolskih počitnic. Ko pa so otroci še mlajši, pa je to prej ovira kot prednost. Otroka takrat ne more pustiti popolnoma brez nadzora in se povsem posvetiti delu. Osebe, ki se odločijo za delo od doma, morajo zato dobro organizirati svoj čas, da bodo lahko hkrati opravile službene obveznosti ter da jih ob tem ne bodo motile družinske obveznosti. Slabost pa predstavljajo tudi izoliranost delavca, slabša varnost in zdravje pri delu.

SKLEP

Na usklajevanje dela in družine poleg posameznika vplivata država in delodajalec. Država lahko posega na ti dve področji zlasti s pravno ureditvijo in organiziranjem varstva otrok. V Sloveniji je s pravnega vidika dobro urejena zaščita varovanja materinstva in staršev pri zaposlovanju. Poskrbljeno je, da materam zaradi rojstva otrok ni treba za stalno zapustiti trga delovne sile. V ta namen država omogoča koriščenje starševskega dopusta, koriščenje pravice do krajšega delovnega časa in varstvo otrok v vrtcih do vstopa v šolo. Vse to naj bi pripomoglo k temu, da bi starši lažje uskladili delovne in družinske obveznosti. Ker so bile v večini primerov matere tiste, ki so koristile starševski dopust, je država uvedla očetovski dopust. Le-ta naj bi pripomogel k bolj enakopravni delitvi vlog v družini, saj je neprenosljiv in ga torej lahko koristijo le očetje.

Število zaposlenih žensk se v Evropski uniji povečuje iz leta v leto. Kljub temu pa je njihov delež še vedno občutno manjši od deleža zaposlenih moških. Z zaposlitvijo še drugega člana (matere) v družini (poleg očeta) se je zmanjšala finančna odvisnost žensk od partnerja. Vendar ženske zaradi tega niso postale povsem neodvisne, saj so v večini primerov zaposlene na nižjih delovnih mestih in delajo krajši delovni čas. To pa pomeni, da je njihov dohodek primerno manjši od partnerja.

Današnji trend delovnega časa je zlasti neugoden za družinsko življenje. Vedno več je poklicev, ki zahtevajo 24-urno navzočnost na delovnem mestu. To pa posledično pomeni daljšo navzočnost na delovnem mestu (nadure) in delo ob manj ugodnem delovnem času (delo ponoči in ob vikendih). Delodajalec je torej tretji dejavnik (poleg posameznika in države), ki lahko z razporeditvijo delovnega časa vpliva na to, ali bo staršem olajšana skrb pri usklajevanju obeh področij oziroma v skrajnem primeru lahko onemogoči posameznikom vstop na trg dela. Kako velik bo prispevek delodajalcev na tem področju, je v veliki meri odvisno od tega, kako to področje ureja država. Delodajalci so bolj zavzeti pri uvajanju ukrepov v prid družine v tistih državah, kjer starši s strani države niso deležni posebnih ugodnosti. Delodajalci so zato v teh državah sami bolj zavzeti za to, da ustrežejo zaposlenim pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznostih. Razlog je v tem, da se delodajalci zavedajo, da bodo le na ta način zadržali kvalificirano in kakovostno delovno silo.

Kot je že bilo omenjeno, imamo področje dela in družine v Sloveniji s strani države (pravna ureditev, organizirano javno varstvo otrok do šolanja) dobro urejeno. Zaradi tega podjetja pri nas do nedavnega niso bila tako zainteresirana, da bi samoiniciativno uvedla kakšne ukrepe (poleg zakonsko določenih) v korist zaposlenih staršev. To se je spremenilo z uvajanjem certifikata Družini prijazno podjetje, ki ga sedaj skupaj izvajata Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Zavod Ekvilib. Namen tega projekta je omogočiti združljivost dela in družine. Izvajalec projekta tako nudi podjetjem strokovno pomoč pri analiziranju obstoječega stanja v podjetju in jim svetuje pri izbiri ukrepov, ki naj jih

podjetje v prihodnosti uvede na področju upravljanja s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Z izvajanjem teh ukrepov nato lahko podjetje pridobi certifikat Družini prijazno podjetje. S takim načinom ravnanja do zaposlenih se lahko podjetje izkaže, da ravna družbeno odgovorno tudi znotraj podjetja in da želi zares pomagati zaposlenim staršem pri uskladitvi delovnih in družinskih obveznostih.

Viri in literatura

1. *Babies and bosses, reconciling work and family life*. Vol. 1, Australia, Denmark and the Netherlands. (2002). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
2. Belopavlovič, N. et al. (2003). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
3. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
4. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Najdeno 26. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>.
5. Crompton, R., Lewis, S. & Lyonette, C. (2007). Introduction: The Unravelling of the 'Male Breadwinner' Model – and Some of its Consequences. V R. Crompton, S. Lewis, & C. Lyonette (ur.), *Women, Men, Work and Family in Europe* (str. 1–16). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
6. Černigoj Sadar, N. & Žaucer Šefman, B. (2007). Na poti k družbeni odgovornosti podjetij v Sloveniji. V A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar (ur.), *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja* (str. 91–132). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. *Employment*. Najdeno 2. julija 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=STRIND_EMPLOI&depth=2.
8. Fagan, C. & Burchell, B. (2002). *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
9. Gilbert, L. A. (1993). *Two careers/one family: The Promise of gender equality*. Newbury Park: Sage.
10. Golob, U. & Podnar, K. (2006). Stičišča družbene odgovornosti podjetja in participacije zaposlenih pri upravljanju. *Industrijska demokracija*, 10 (9), 22–25.
11. Golob, U. & Podnar, K. (2007). Participacija zaposlenih in komuniciranje o družbeni odgovornosti podjetja. *Industrijska demokracija*, 11 (9), 18–20.
12. Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities: practical ideas from global experience*. Geneva: International Labour Office.
13. *Hours of work per week*. Najdeno 21. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=175&idDomain=2&firstDifferentiator=474>.
14. Humer, Ž. (2007). Novi očetje med skrbstvenim in domačim delom. *Teorija in praksa*, 44 (1-2), 159–172.
15. Kanjuo Mrčela, A. (2007a). Uvod: plačano delo in »ostalo«. V A. Kanjuo Mrčela & N. Černigoj Sadar (ur.), *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja* (str. 11–26). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

16. Kanjuo Mrčela, A. (2007b). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V B. Ferfila (ur.), *Zbornik o Evropski uniji* (str. 547–570). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43 (5–6), 716–736.
18. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). Certifikat družinam prijazno podjetje ter usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. *Delavci in delodajalci*, 7 (1), str. 133–146.
19. Kresal Šoltes, K. (2007). Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva. *Delavci in delodajalci*, 7 (2-3), str. 395–415.
20. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
21. 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.
22. Letablier, M.-T. (2006). Childcare in a changing world: policy responses to working time flexibility in France. V J. Lewis (ur.), *Children, changing families and welfare states* (str. 201–219). Cheltenham: Edward Elgar.
23. The life of women and men in Europe: A statistical portrait. (2008). *European Commission- Eurostat*. Luxembourg: Office for Official Publications.
24. Linehan, M. (2001). *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.
25. Ložar, B. (2008, 18. april). *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2007/2008*. Najdeno 24. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1579.
26. *Otroci že v novem Lekovem vrtcu*. Najdeno 24. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3908/>.
27. *Poslovni čas*. Najdeno 24. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/predsolska_vzgoja/vpis_in_placilo/.
28. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008*. Najdeno 26. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf.
29. *Promoting a European framework for corporate social responsibility: Green paper*. (2001). European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
30. Renner, T. (2007). Politična ekonomija družinskega dela in novo očetovstvo. *Teorija in praksa*, 44 (1–2), 127–141.
31. Strban, G. (2006). Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. *Delavci in delodajalci*, 6 (2–3), str. 331–354.
32. Štrovs, M. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat consultor.

33. Šturm, L. et al. (2002). *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
34. Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40 (6), 1112–1126.
35. Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005. (2007). *Statistične informacije*. (Št. 68, 8. oktober 2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
37. Ustava Republike Slovenije. (1991). *Uradni list RS*. (Št. 33/1991-I, 28. december 1991, Št. 42/1997, 17. julij 1997, Št. 66/2000, 26. julij 2000, Št. 24/2003, 7. marec 2003, Št. 69/2004, 24. junij 2004, Št. 68/2006, 30. junij 2006).
38. Vertot, N. (2008a, 6. marec). *Ženske v Sloveniji*. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1497.
39. Vertot, N. (2008b, 9. maj). *Ob mednarodnem dnevu družin*. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1617.
40. Vertot, N. (2008c, 13. junij). *Očetje v Sloveniji*. Najdeno 20. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1687.
41. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 15. maj 2002, Št. 103/2007, 13. november 2007).
42. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 59/2002, 5. julij 2002)
43. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2001). *Uradni list RS*. (Št. 97/2001, 4. december 2001, Št. 76/2003, 4. avgust 2003, Št. 47/2006, 9. maj 2006, Št. 10/2008, 30. januar 2008).
44. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. (2004). *Uradni list RS*. (Št. 50/2004, 6. maj 2004, Št. 61/2007, 10. julij 2007, Št. 93/2007, 12. oktober 2007).
45. Žolnir, N. (2008, 1. april). Novela zakona o vrtcih velja: Konec varovanja otrok na črno?. *Delo*.