

# ZAKLJUČNO POROČILO

## Raziskava STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO

(Pogodba št. 1/2004)

**Naročnik:** Vlada RS, Urad za enake možnosti, Tržaška 19 a, 1000 Ljubljana

**Izvajalec:** Fakulteta za družbene vede, Kardeljeva pl. 5, 1000 Ljubljana

**Poročilo pripravili:** Izr.prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

## Kazalo

1. Izhodišča za raziskavo : povezanost dela in starševstva .....	3
1.1 Zaposlovanje žensk/staršev v Sloveniji .....	4
1.2. Gospodinjsko in skrbstveno delo .....	6
1.3. Starševski dopusti .....	7
1.4. Otroško varstvo .....	8
1.5 Organizacijske prakse na področju usklajevanja dela in življenja – stanje in primeri dobrih praks .....	9
2. Namen in cilji raziskave .....	16
3. Metodološki pristop .....	16
3.1 Raziskovalni instrument .....	16
3.2 Način zbiranja podatkov .....	16
3.3 Značilnosti vzorca .....	17
4. Predstavitev rezultatov ankete .....	19
4.1 Zaposlitvena situacija anketiranih oseb in njihovih partnerjev/partneric .....	18
4.2 Starševski dopusti .....	20
4.3 Varstvo otrok .....	22
4.3.1. Oblike rednega varstva otrok .....	22
4.3.2 Popoldansko varstvo otrok .....	24
4.4 Problemi staršev pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja ..	24
4.4.1 Težave pri iskanju službe .....	24
4.4.2. Negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero.....	25
4.4.3. Dolg delovnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka .....	25
4.4.4. Poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka .....	26
4.4.5 Prekinitev delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka .....	27
5. Glavne ugotovitve raziskave in predlogi rešitev .....	28
5.1 Glavne ugotovitve raziskave .....	28
5.2 Predlogi rešitev za lažje usklajevanje dela in starševstva .....	29
5.2.1 Rešitve na državni ravni .....	29
5.2.2 Rešitve na organizacijski ravni .....	30
5.2.3 Rešitve na ravni posameznikov/posameznic .....	32
6. Sklep .....	32
7. Literatura .....	33

## 1. Izhodišča za raziskavo : povezanost dela in starševstva

Položaj zaposlenih žensk in moških v sferi dela vpliva na kvaliteto zasebnega/družinskega življenja. Družinske in skrbstvene obveznosti in tudi socialne politike pa po drugi strani pomembno vplivajo na položaj moških in žensk na trgu delovne sile. Analitiki gibanj, povezanih z delom in zaposlovanjem, kot tudi ustvarjalci ekonomskih in socialnih politik ugotavljajo, da so spremembe, ki jih gospodarstva potrebujejo za uspešen in socialno sprejemljiv razvoj, danes povezane z doseganjem višje socialne enakosti in enakosti spolov. Cilja evropske socialne politike sta promocija spolne enakosti in kvaliteta delovnega življenja. Eden štirih stebrov evropske politike zaposlovanja je izenačevanje možnosti za zaposlovanje moških, žensk in deprivilegiranih skupin. Evropske politike jasno povezujejo vprašanja enakopravnosti žensk na trgu delovne sile s socialno politiko skrbi za otroke, enakopravnejšo delitvijo plačanega in neplačanega dela in možnostmi za usklajevanje delovnega in drugih področij življenja.

Pomembnost integracije delovnega in zasebnega življenja se kaže v nekaterih najnovejših ukrepih socialne in politike zaposlovanja v Sloveniji, problem pa je uresničevanje v praksi tako individualno kot na organizacijski ravni. Uspešnost uresničitve je omejena predvsem zaradi pomanjkljivega poznavanja specifičnih problematik posameznih socialnih skupin in odziva delodajalcev na probleme usklajevanja dela in družinskega življenja. Raziskave javnega mnenja in kakovosti življenja v svetu in pri nas kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje (Cordon, 2001; Černigoj Sadar, 1998; Toš et al., 1999). Prav tako je ugotovljena povezanost med nadpovprečnimi delovnimi obremenitvami in bolezensko problematiko (Černigoj Sadar, 2002). Analitiki strategij mladih glede odločanja za starševstvo in načrtovanja družinskega življenja ugotavljajo, da sta področji dela in družine neločljivo povezani. Torej je za učinkovito uresničevanje družinske politike potrebno poskrbeti za tako delovno okolje kot javne storitve, ki bodo družini prijazne (Ule in Kuhar, 2003). Analiza družinskih politik v svetu pa kaže, da so najuspešnejše tiste politike, ki posameznikom in parom z otroki zagotavljajo tudi pomoč pri usklajevanju vloge zaposlenega in starša (Ule in Kuhar, 2003).

Dosedanje analize izrabljanja starševskih dopustov v Sloveniji kažejo, da so jih koristile predvsem ženske, ki jim je bila na ta način omogočena enakopravna integracija v plačano delo s polnim delovnim časom. »Zakonska urejenost starševskih dopustov, ki jo spremlja tudi dostopnost institucionalnega varstva otrok, omogoča ženskam lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti. Identifikacija pravic in obveznosti vezanih na družino z ženskami je po drugi strani povzročila posredno diskriminacijo žensk na trgu delovne sile. Le-ta je prispevala k vertikalni in horizontalni segregaciji ter razlikam v plačah v korist moških. Moški so zaradi vztrajnih družbeno posredovanih stereotipno definiranih spolnih (in starševskih) vlog v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi. Eden največjih problemov zaposlenih žensk v Sloveniji je prav dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2004:61). Ta se še posebej stopnjuje s težnjami fleksibilizacije zaposlovanja in intenzifikacije plačanega dela, značilnimi posebej za mlajše generacije zaposlenih (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004). Slovenija je v primerjavi z drugimi evropskimi državami v ospredju pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004). Problem fleksibilizacije zaposlovanja je povezan tudi z diskriminacijo mladih žensk zaradi (načrtovanega/pričakovanega) materinstva. Nekateri raziskave in analize ugotavljajo povezanost starševstva/odločanja za starševstvo (Ule in Kuhar, 2003) ter diskriminacijskih

ravnanj delodajalcev (ali strahom pred temi) (Urad za enake možnosti v Salecl, 1998; Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2004). Po drugi strani analize v slovenskih organizacijah kažejo, da so zaposleni premalo seznanjeni s svojimi pravicami in jih (tudi če so z njimi seznanjeni) pogosto ne uresničujejo (Černigoj Sadar in Kersnik, 2004).

V nadaljevanju bodo predstavljene značilnosti dela in zaposlovanja žensk/staršev v Sloveniji ter institucionalnega in organizacijskega okolja, ki vplivajo na možnosti za usklajevanje plačanega dela in starševstva.

## 1.1 Zaposlovanje žensk/staršev v Sloveniji

Delovna aktivnost žensk zunaj doma je v Sloveniji že tradicija. Po drugi svetovni vojni se je deloma zaradi ekonomske nujnosti deloma pa zaradi ideoloških vplivov hitro povečalo zaposlovanje žensk, tako da je bila ob koncu dvajsetega stoletja med delovno aktivnimi skoraj polovica žensk; ta delež žensk se v začetku enaindvajsetega stoletja ni bistveno spremenil. Po podatkih Eurostata je delovna aktivnost žensk v Sloveniji leta 2003 (57,6 %) nad povprečjem EU (blizu lizbonskega cilja 60 %), delovna aktivnost moških (67,4 %) pa pod povprečjem EU. Razlika med Slovenijo (in drugimi novimi članicami EU) in povprečjem EU je še večja, če analiziramo podatke o spolni vrzeli v zaposlovanju, izračunani kot ekvivalent polnega delovnega časa. Ker ženske v Sloveniji večinoma delajo poln delovni čas, je spolna vrzel 10,6 %, če merimo v ekvivalentu polnega delovnega časa v primerjavi s povprečjem EU, ki je 21,9 % (Kanjuo Mrčela, 2005). Tako moški (41.8 ur na teden) kot ženske (40.9 ur na teden) v Sloveniji opravijo v povprečju več delovnih ur na teden, kot je povprečje za EU, obseg nadurnega dela obeh spolov pa je pod povprečjem EU (Kanjuo Mrčela, 2004). S povečevanjem zahtev delodajalcev, številčnim zmanjševanjem delovne sile, diverzifikacijo delovnega procesa in uvajanjem novih tehnologij so se zmanjševale možnosti staršev za usklajevanje delovnega in družinskega življenja tako v Evropi kot pri nas. V Sloveniji obstaja neskladje med zaželenim in dejanskim obsegom delovnih ur, saj je na primer že sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja želelo 27 % mater z otroki, starimi do tri leta, imeti krajši delavnik (Černigoj Sadar in Brešar, 1995). Želje po krajšem delavniku so pokazale tudi druge raziskave. Ob prelomu tisočletja je približno vsaka tretja ženska želela delati polovični delovni čas, ko je razmišljala o optimalni kombinaciji delovnega in družinskega življenja; med moškimi jih je bilo s takimi željami več kot desetina (Černič-Istenič, 2001:88). Formalno se je v Sloveniji sicer število delovnih ur na teden skrajšalo z 42 na 40 ur, toda zaposleni vse pogosteje poročajo o podaljšanem delavniku, ki pogosto niti ni plačan. Še več, podaljšan delavnik je pogosto pogoj za ohranitev zaposlitve ali pa za napredovanje.

V nasprotju z večino evropskih držav, v katerih obstaja negativna povezanost med materinstvom in zaposlitvijo žensk<sup>1</sup> (v povprečju je bila leta 2003 delovna aktivnost žensk brez otrok v EU za 13,6 % višja od delovne aktivnosti žensk, ki imajo otroka/e), je v Sloveniji materinstvo povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti (za 7,9 % leta 2003). Ženske v Sloveniji tako kažejo »moške« vzorce povezanosti starševstva in delovne aktivnosti: stopnja delovne aktivnosti moških v EU, ki imajo otroka/e, je bila leta 2003 v povprečju za 10 % višja od stopnje delovne aktivnosti moških brez otrok. Ni države v EU, v kateri bi bilo nasprotno, torej bi bila stopnja delovne aktivnosti moških z otroki nižja. Stopnja delovne aktivnosti moških v Sloveniji, ki imajo otroke, je višja od povprečja za EU: pri moških v Sloveniji starševstvo poveča stopnjo delovne aktivnosti za 13,3 % (Kanjuo Mrčela, 2005).

---

<sup>1</sup> Vpliv starševstva na zaposlenost žensk ugotavljamo z razliko v delovni aktivnosti med tistimi ženskami starimi od 20 do 50 let, ki nimajo otrok, in tistimi, ki imajo vsaj enega otroka, starega od 0 do 6 let).

Konec dvajsetega stoletja sta Faganova in Ruberyjeva (1999:13) glede odnosa med materinstvom in stopnjo delovne aktivnosti opredelili pet modelov, ki so značilni za zaposlovanje mater z otroki:

1. visoka stopnja zaposlenosti za polni delovni čas: Portugalska, Finska in nekdanja Vzhodna Nemčija,
2. visoka stopnja zaposlenosti z razmeroma dolgim starševskim dopustom in drugimi prilagoditvami delovnega časa: Danska, Švedska, Avstrija in Belgija,
3. zmanjšana stopnja zaposlenosti – krajši/polovični delovni čas: Nizozemska, Združeno kraljestvo in nekdanja Zahodna Nemčija,
4. zmanjšana stopnja zaposlenosti – polni delovni čas: Italija, Španija, Irska in Luxemburg,
5. nizka stopnja zaposlenosti – polni delovni čas: Grčija.

Toda že v prvih letih enaindvajsetega stoletja ugotavljamo, da stopnja zaposlenosti mater z otroki, starimi do 12 let, presega 50 % tudi v državah, ki so imele prej tako imenovano zmanjšano stopnjo zaposlenosti, kot sta na primer Nizozemska in Združeno kraljestvo, vendar pa v tej skupini žensk še vedno prevladuje zaposlitev za krajši delovni čas. Podatki kažejo, da se politike zaposlovanja in stopnje zaposlenosti žensk vsaj v nekaterih državah spreminjajo v prid ženskam. Za Slovenijo pa je že desetletja značilna kombinacija visoke stopnje zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom in izrabo leto dni trajajočega plačanega dopusta (porodniški in dopust za nego in varstvo otroka).

Stropnikova (2001a:2–3) na osnovi mednarodne raziskave PPA2 (Population-related Policy Acceptance and Attitude Survey 2) poroča o obnašanju staršev v Sloveniji po končanem plačanem starševske m dopustu:

- 80,2 % mater in 95,6 % očetov dela enako število ur kot pred dopustom,
- 5,9 % mater 1,5 % očetov dela manj ur kot pred dopustom,
- 6,6 % mater 1,9 % očetov začasno prekine delovno razmerje,
- 7,4 % mater in 1,1 % očetov popolnoma prekine delovno razmerje.

Torej, 14 % žensk in samo 3 % moških zapusti trg delovne sile, polovica pa se jih nanj ne vrne.

Vzporedno s povečevanjem stopnje zaposlenosti žensk so se v Sloveniji razvijale tudi različne oblike socialnih politik, ki so podpirale starševstvo. Družina, v kateri sta zaposlena oba starša, je postala norma. Tudi danes slovenska politika zaposlovanja (definirana v dokumentih, kot so Nacionalni program razvoja trga delovne sile in zaposlovanja do leta 2006, Programi aktivne politike zaposlovanja za določena leta in Nacionalni akcijski načrt zaposlovanja 2004) v skladu s smernicami EU poudarjajo kot svoj pomembni cilj enakopravnost spolov. Ženske so obravnavane kot skupina, ki ji je potrebno posvečati posebno pozornost v programih aktivne politike zaposlovanja. Tudi Socialni sporazum za 2003–2005 poudarja enakost spolov pri delu in zaposlovanju, možnost za usklajevanje dela in zasebnega / družinskega življenja pa smatra za enega izmed pogojev za uravnotežen socialno-ekonomski razvoj. Vsi socialni partnerji so se tudi zavezali, da bodo uresničevali v sporazumu zapisane in določene dejavnosti ter ukrepe, usmerjene k lažjemu usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti. V Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja leta 2004 vlada ni predvidela posebnih programov, povezanih z ženskami, ampak načrtuje upoštevanje enakopravnost spolov kot horizontalni ukrep v vseh programih (»v okviru vsakega ukrepa je določeno število žensk, ki morajo biti vključene v ukrep«) in opredeljuje ženske kot »eno izmed osnovnih ciljnih skupin,

na podlagi katerih se merita uspešnost in učinkovitost ukrepov« za zmanjševanje spolnega razlikovanja in razlik v plačah. Zaradi takšne odločitve v Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja skoraj ni glede na spol deljenih podatkov ali za spol občutljive analize preostalih predlaganih programov in ukrepov. NAP 2004 ne zastavlja merljivih kvantitativnih ciljev (kot bi npr. bilo zmanjševanje vrzeli v plačah za 5 % do leta 2010 ali zmanjševanje delitve po spolu za 10 % do leta 2010), kar bi bilo dobrodošlo posebej glede na to, da se v zadnjih letih Slovenija oddaljuje, namesto da bi se približevala zastavljenim ciljem EU glede zaposlovanja žensk (Kanjuro Mrčela, 2005).

Za zaposlovanje žensk v Sloveniji je velikega pomena zakonodaja, ki je bila sprejeta v Sloveniji v zadnjih letih. Ponuja dobro podlago za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni glede dela in zaposlovanja žensk so Zakon o delovnih razmerjih (sprejet leta 2002), Zakon o enakih možnostih (sprejet leta 2002) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (sprejet leta 2001). Prva dva zakona prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju in določata pravice delavcev in obveznosti delodajalcev, usmerjene v doseganje enakopravnosti spolov; Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih pa predstavlja podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti in podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (najbolj z uvajanjem očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta). Pri sprejemanju omenjene zakonodaje in pri artikulaciji prizadevanj za izboljšanje položaja žensk v družbi (in na področju ekonomije) je imel v zadnjem desetletju pomembno in pozitivno vlogo Urad za enake možnosti vlade Republike Slovenije (o delu Urada glej Salecl, 2003).

## **1.2. Gospodinjsko in skrbstveno delo**

Normativna prizadevanja v Sloveniji so bila usmerjena predvsem v izobraževanje in zaposlovanje žensk, odnosi med spoloma, spremembe delitve dela in spremembe položaja moških pa dolgo niso bili v središču razpravljanja. Kljub zelo visokemu številu žensk, vključenih na trg dela (večinoma s polnim delovnim časom), ostaja delitev neplačanega dela glede na spol nespremenjena. Rezultati novejših raziskav potrjujejo, da je neplačano gospodinjsko in skrbstveno delo v Sloveniji feminizirano: ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane in večino gospodinjskega dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo ugotovimo, da je delovni čas žensk v resnici daljši kot delovni čas moških. Pilotska raziskava Statističnega urada RS leta 1996 o porabi časa je pokazala, da ženske v povprečju porabijo za gospodinjsko delo 3 ure in 44 minut na dan, moški pa samo 1 uro in 49 minut. Rezultati ankete, ki je bila opravljena v obdobju od aprila 2000 do marca 2001, kažejo podobno neravnovesje: ženske porabijo v povprečju za gospodinjska opravila in neformalno pomoč drugim po 4 ure in 4 minute na dan, moški pa 2 uri in 23 minut.

Najnovejši podatki Eurostata (European Communities, 2004) kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo za gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut na dan (moški pa 2 uri in 39 minut) in da njihov celotni delovni čas (plačano in neplačano delo) 7,39 ure presega celotni delovni čas moških (6,33 ur) za dobro uro. Ženske v Sloveniji delajo več kot moški in ženske v vseh drugih (9) preučevanih evropskih državah (Belgija, Nemčija, Estonija, Francija, Madžarska, Finska, Švedska, Združeno Kraljestvo, Norveška). Tudi razlike glede na spol so v Sloveniji (in Estoniji) najvišje, kar zadeva preučevane države. Ženske v Sloveniji preživijo z otroki, starimi do 6 let (2 uri in 23 minut), več časa v primerjavi s moškimi (56 minut). Zaposlitveni status moških in žensk tega skoraj ne spremeni: zaposlene matere skrbijo za otroke 2 uri in 16 minut, zaposleni očetje pa 55 minut.

Empirične raziskave na podlagi vzorcev zaposlenih staršev so pokazale na obremenitve, specifične glede na spol tako pri formalnem kot neformalnem delu in možne posledice tega za kakovost življenja. Problematična je predvsem nadpovprečna obremenitev z dejavnostmi, ki jih po tradiciji pripisujemo moškim oziroma ženskam .

### **1.3. Starševski dopusti**

Starševski dopusti so bili v Sloveniji urejeni z ustrežno zakonodajo tudi pred obdobjem prehoda v 80-ih in 90-ih letih 20. stoletja. V obdobju prehoda v nov politični in ekonomski sistem se ureditev na tem področju ni poslabšala, ampak je bilo z novo zakonodajo dodatno spodbujeno enakopravnejše sodelovanje obeh staršev v skrbi za otroke. Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (2001) določa pravice staršev do različnih oblik starševskih dopustov in nadomestil med dopusti. Zakon določa štiri vrste starševskih dopustov: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Omenjeni starševski dopusti so financirani v okviru sistema socialnega varstva kot 100 % nadomestilo plače. Porodniški dopust traja 105 dni, uporablja ga mati in samo v izjemnih primerih oče otroka. Mati mora porabiti 28 ali največ 45 dni dopusta pred rojstvom otroka. Očetovski dopust je neprenosljiva pravica očeta - traja 90 dni; 15 dni mora oče izkoristiti v času porodniškega dopusta matere, preostale dneve pa do otrokovega 8. leta starosti. Po izteku porodniškega dopusta se starša dogovorita o načinu porabe 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka (ki se v nekaterih primerih podaljša, npr. pri rojstvu dvojčkov ali več otrok ali otroka, čigar zdravstveno stanje zahteva več nege). Posvojiteljski dopust traja 150 dni (za otroka starega od 1– 4 leta) ali 120 dni (za otroka starega od 4–10 let). Starš, ki skrbi in varuje otroka do tretjega leta starosti, ali starš, ki skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ima pravico do skrajšanega delovnega časa. Zakon o delovnih razmerjih ščiti starše na starševskih dopustih in določa, da med dopustom ne smejo biti odpuščeni.

Ker so z zakonodajo določeni starševski dopusti zaznani kot zadovoljivi (glede trajanja in finančnega nadomestila), delodajalci zaposlenim ne ponujajo nobenih dodatnih starševskih dopustov. Obstajajo samo (v nekaterih podjetjih) določila glede prožnih ureditev delovnega časa ali odsotnosti, povezanih s skrbjo za bolnega družinskega člana.

Kot smo že omenili, dosednji podatki kažejo, da starševske dopuste (z izjemo očetovskega dopusta) v Sloveniji večinoma izrabljajo ženske. Stopnja koriščenja te ugodnosti je zelo visoka. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je leta 2003 starševski dopust prekinilo in uporabilo pravico do izplačila preostalega dela starševskega nadomestila samo 77 žensk in 18 moških, v letu 2004 pa 73 žensk in 93 moških. Odstotek očetov, ki so v zadnjih nekaj letih izkoristili starševski dopust, je okoli 1 % (leta 2002 je izrabilo starševski dopust samo 152 očetov, kar je bilo manj kot 1 % vseh upravičencev na leto). Očetovski dopust izrablja precej več očetov – leta 2003 jih je bilo 10, 917 (dve tretjini upravičencev). To pa za zdaj ne spodbuja izrabljanja starševskega dopusta očetov (februarja 2005 samo 1,8 %; podatki Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v Kanjuo Mrčela, 2005a). Ženske so tudi pogosteje odsotne zaradi družinskih/skrbstvenih obveznosti. Raziskava iz leta 1995 je pokazala, da na vsakih 100 zaposlenih samo 5,6 % moških, a 28 % žensk vzame dopust za nego bolnega družinskega člana (Kozmik, 1997 po Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2004)

### **1.4. Otroško varstvo**

Mreža javnih vrtcev v Sloveniji se je od srede 70-ih let prejšnjega stoletja povečevala, po letu 2001 pa se je število oddelkov za predšolske otroke začelo zmanjševati. Vključitev otrok v predšolske ustanove (do šestega leta starosti) ni obvezna. Pred prehodom na devetletno osnovno šolo je bilo obvezno samo leto predšolskega izobraževanja. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) se je število otrok, vključenih v predšolsko institucionalno varstvo, v 80-ih in 90-ih povečevalo; leta 1980 je bilo v javnih vrtcih 38 % otrok, v letu 1987 pa je število naraslo na 52 % in se do leta 1998 povečevalo, ko je doseglo 58,9 %. V letu 1998/99 se je spremenila metodologija zbiranja podatkov, tako da se je pokazalo, da se je delež otrok, vključenih v predšolsko varstvo, znižal. Tako je bilo v letu 2000/01 v vrtcih 63.328 otrok (61,6 % glede na staro in 56,6 % glede na novo metodologijo). Postopni prehod na obvezno devetletno osnovno šolo se je začel leta 2000 in v šolskem letu 2003/2004 je celotna generacija otrok, starih 6 let, vstopila v osnovno šolo. Do tega leta so bili pri izračunih odstotka otrok v vrtcih MDDSZ upoštevani vsi otroci, stari od 6 do 7 let, kar pojasnjuje podatke o zmanjševanju števila otrok v vrtcih. Število otrok, starih do 3. leta, se v zadnjih letih povečuje. Število otrok, ki ne dobijo mesta v vrtcih je nizko, obstajajo pa razlike med mesti in podeželjem. Večina staršev v mestih ocenjuje zmogljivosti vrtcev kot zadovoljive, starši na ruralnih območjih pa so bolj nezadovoljni (Stropnik, 2001). Stropnikova (2001) poroča, da je bil v obdobju 1995–1999 delež otrok, ki niso bili sprejeti v vrtce, ki so bili prva izbira staršev, med 1 % in 1,7 % vseh otrok v obdobju med prvim letom starosti in vstopom v šolo.

Starostna struktura otrok, ki so bili v šolskem letu 1999/2000 v 3.523 oddelkih vrtcev v Sloveniji, je bila (Stropnik, 2002:255):

- 15 % otrok je imelo manj kot 3 leta,
- 15,5 % je bilo starih 3 leta,
- 20,1 % je bilo starih 4 leta,
- 22,5 % je bilo starih 5 let,
- 26,9 % je bilo starih 6 ali 7 let.

Glede na celotno populacijo otrok ustreznih starosti so otroci v vrtcih predstavljali:

- 16,5 % otrok, starih 1 leto,
- 36,3 % otrok, starih 2 leti,
- 52,4 % otrok, starih 3 leta,
- 67,7 % otrok, starih 4 leta,
- 73,2 % otrok, starih 5 let,
- 86,5 % otrok, starih 6 let (Stropnik, 2002:5).

**Tabela 1. Vrtci in priprava na osnovno šolo**

	Vrtci					
	zavodi <sup>1</sup> )	oddelki	otroci		zaposlena osebje za nego in vzgojo	
			skupaj	deklince	skupaj	ženske
1995/96	793	3500	6653	31559 (47,4 %)	6672	6555 (98,2 %)
1998/99	802	3455	6288	29226 (46,5 %)	7012	6935 (98,9 %)
1999/00	808	3523	6415	30639 (47,7 %)	7329	7272 (99,2 %)

2000/0 1	814	3531	6332 8	30350 (47,9 %)	7163	7022 (98,0 %)
2001/0 2	801	3477	6180 3	29293 (47,3 %)	7099	6956 (97,9 %)
2002/0 3	773	3342	5896 8	28177 (47,7 %)	6949	6829 (98,2 %)
2003/0 4	767	3243	5451 5	25815 (47,3 %)	6729	6636 (98,6 %)

1) Vključeni so samostojni vrtci, enote vrtca pri upravi, dislocirane enote vrtca, vrtci kot organizacijska enota zavoda ali druge gospodarske družbe in vrtci kot enote pri osnovni šoli.

Vir: SURS, Statistični letopis 2004 (dostopno na <http://www.stat.si/letopis/>)

S tabele 1 sta vidna gibanje števila otrok, vključenih v vrtce, ter struktura otrok in osebja, zaposlenega v vrtcih po spolu. Struktura otrok po spolu je uravnovešena, med zaposlenimi pa skoraj ni bilo moških. Feminizacija osebja se ne spreminja od zadnjega desetletja prejšnjega stoletja do danes.

V nasprotju z večino drugih držav na prehodu v Sloveniji dolga tradicija urejene javne skrbi za otroško varstvo ni bila prekinjena in se tudi pomen in dostopnost javnih vrtcev nista zmanjšala.

Večina staršev uporablja gosto mrežo javnih vrtcev (ali zasebnih, ki imajo koncesije), zato je potreba po vključenosti delodajalcev razmeroma majhna. Samo nekatera večja podjetja v Sloveniji pomagajo svojim zaposlenim na ta način, da imajo vrtce organizirane v okviru/v bližini podjetja.

### 1.5 Organizacijske prakse pri usklajevanju dela in življenja – stanje in primeri dobrih praks

Usklajevanje starševstva in delovnega življenja omogočajo različne že omenjene politike na nacionalni ravni (starševski dopusti, varstvo otrok) in programi/pobude na ravni podjetij. V državah, v katerih (tako kot v Sloveniji) obstaja dobra nacionalna politika usklajevanja dela in starševstva, so prostovoljne pobude na organizacijski ravni, ki bi presegle z zakonom določene standarde, maloštevilne. Primeri podjetniških dobrih praks so zato večinoma znani v državah, v katerih nekateri (uspešni in močni) delodajalci nadomeščajo neobstoječe/slabo razvite nacionalne politike. Analiza OECD (2001) je pokazala, da so v vseh državah OECD za družine prijazni programi pogostejši v večjih podjetjih, podjetjih z bolj izobraženo delovno silo in v podjetjih v javnem sektorju. Tudi v slovenskih podjetjih z več visoko izobražene delovne sile je več programov, prijaznih za družine (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004). Analiza OECD je pokazala, da je največ informacij o programih, prijaznih za družine, v štirih državah: Avstraliji, na Japonskem, v Veliki Britaniji in ZDA, v katerih je ureditev javnega otroškega varstva in z zakonom določenih starševskih dopustov slabša v primerjavi s tem v večini evropskih držav. V 90-ih so se v podjetjih v Evropi in ZDA začeli uveljavljati programi politik, prijaznih za družine, programi »ravnovesja dela in zunajdelovnega življenja« (work-life balance) in kot odgovor na različne potrebe zaposlenih ljudi (zaposleni z otroki ali brez njih, skrb za starejše in bolne; samski) programi različnosti (diversity concept). Analize uresničevanja programov kažejo (raziskave v ZDA v 90-ih), da so programi razširjeni, vendar jih uresničujejo veliko manj, da se za izrabo možnosti, ki jih ponujajo, odločajo večinoma ženske z majhnimi otroki, da imajo delodajalci tiste, ki jih izrabljajo, za manj zanesljivo in manj ambiciozno delovno silo (to je tudi razlog, da zaposleni možnosti ne izrabljajo), da je glavna ovira za učinkovito in širšo uporabo programov organizacijska kultura (utemeljena na predsodkih), da kažejo optimalne rezultate, ko so s podporo najvišjega menedžmenta

uporabljeni kot del celovitega spreminjanja organizacije dela (večja avtonomija zaposlenih pri določanju organizacije in poteka dela, za zaposlene/družine prijazne oblike časovne in prostorske prilagodljivosti; spremenjena organizacijska kultura – od nadzora k zaupanju).

Podjetniške prakse pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti se nanašajo na dopuste zaradi družinskih razlogov (kot dodatek z zakonom določenim dopustom, , prekinitve kariere, izredni dopusti), spremenjeno organizacijo dela zaradi družinskih razlogov (gibljev delovni čas/prostor, kot npr. skrajšan delovni čas ali delo doma), praktična pomoč pri varstvu in negi otrok in drugih družinskih članov in omogočanje usposabljanja in informiranja (OECD, 2001).

Černigoj Sadarjeva in Lewisova (2001) sta politike in prakse v organizacijah, ki pripomorejo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, razvrstili v štiri skupine:

- 1) uvajanje različnih oblik dela, kot so: prožen delovni čas, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti. Prožni delovni aranžmaji tako s stališča časa kot kraja predstavljajo eno izmed najpomembnejših strategij pri usklajevanju različnih področij življenja, saj lahko pomagajo delodajalcem pri doseganju poslovnih ciljev kot zaposlenim pri obvladovanju odgovornosti, ki jih imajo zunaj področja plačanega dela. Gre torej tudi za usklajevanje zahtev in potreb posameznika/posameznice in organizacije. Cilj je doseči vzajemno prožnost, pri kateri se vsi deležniki zavedajo svojih pravic in odgovornosti. Prožne oblike dela imajo lahko tako pozitivne kot negativne vplive na zaposlene, vse je odvisno od legalnega konteksta, preferenc in možnosti zaposlenih;
- 2) ugodnosti za zaposlene, ki skrbijo za druge, to so: pisne in ustne informacije o možnih pomočeh, neposredne finančne oblike pomoči, različne podpore za razvoj ustrezne infrastrukture tako v organizaciji kot v skupnosti;
- 3) dodatni dopusti poleg zakonsko določenih, na primer: dopust za nego, možnost prekinitve zaposlitve za določeno časovno obdobje, študijski dopust;
- 4) neposredne spodbude za organizacijske politike usklajevanja dela in preostalih področij življenja so: družini prijazna formalna organizacijska politika, politika enakih možnosti ter usposabljanje vodilnih za razumevanje značilnosti različnih življenjskih obdobj in upravljanje odnosov na različnih ravneh.

Uspeh uvajanja politik uravnovešenega življenja je odvisen od sposobnosti za učenje in sodelovanje ter pripravljenosti organizacije sprejeti spremembe ter korporativno socialno odgovornost.

Danes je vse bolj razširjeno spoznanje, da sta spola v socializaciji in izobraževanju deležna stereotipne delitve in da organizacije zelo pogosto pričakujejo dva človeka za eno delovno mesto – enega, ki je (čim več) v službi, in drugega, ki poskrbi za vse njegove zunajdelovne obveznosti.<sup>2</sup> Zaradi obojega so najpogosteje ženske preobremenjene z družinskimi/starševskimi/ skrbstvenimi obveznostmi. Nekatera uspešna podjetja poskušajo s svojimi organizacijskimi praksami ustvarjati take razmere, v katerih je ženskam in drugim skupinam zaposlenih lažje usklajevati delovno in zunajdelovno življenje. Ker je zanje zunajdelovno življenje njihovih zaposlenih pomembno, pomagajo spreminjati koncept delovnega mesta, na katerem so pomembni izključno poslovni rezultati, in ustvarjajo tako organizacijsko okolje, da so možnosti posameznikov in posameznic za izbiro večje, njihovo življenje lažje in njihov prispevek (delovni, intelektualni, kreativni) podjetju lahko večji, kot bi bil, če bi jih v službi imeli kot osebe, reducirane samo na delovno funkcijo. Novejše

---

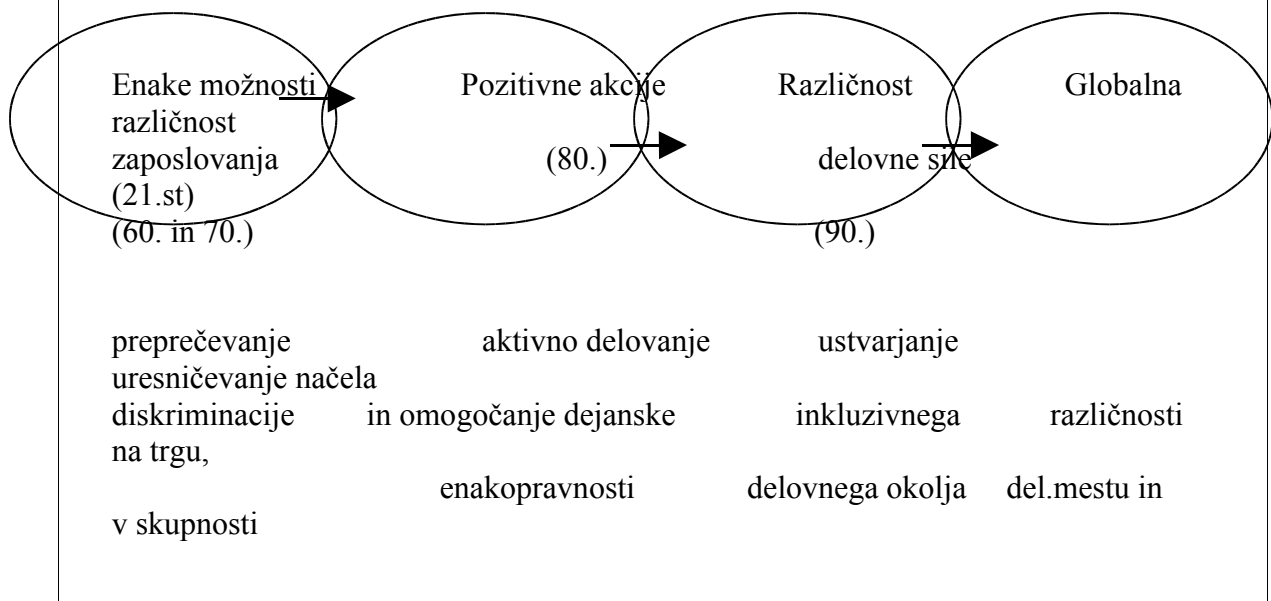
<sup>2</sup> Hochschildova (2003) omenja ideal "zero-drag employee" – zaposlenega brez obveznosti (brez tovara).

raziskave v Evropi (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2004) kažejo, da podjetja, ki uvajajo programe za usklajevanje dela in zunajdelovnega življenja ("work-life balance"), prihranijo 16 evrov na vsak evro, ki ga vložijo v programe. V podjetju Xerox iz V. Britanije so izračunali, da so z uvajanjem gibljivega delovnega časa in starševskih dopustov v zadnjih 5 letih prihranili milijon funtov.

Primer podjetja, v katerem je del strategije podjetja oblikovati delovno okolje, prijazno za vse zaposlene, je tudi Hewlet Packard (drugi izdelovalec računalnikov na svetu). V HP to imenujejo pomoč pri "krmiljenju dela in življenja" ("work/life navigation", novi koncept, ki naj bi zamenjal prejšnjega, torej ravnovesje med delom in drugimi deli življenja ali "work/life balance"). Koncept poudarja dejavni pristop podjetja pri pomoči zaposlenim, ki morajo usklajevati različne obveznosti, s tem da jim pomaga razviti sposobnosti, omogoči načine usklajevanja in ustvariti za to spodbudno okolje. Tako si podjetje prizadeva pomagati zaposlenim povečati možnost za izbiro različnih strategij usklajevanja delovnega in zunajdelovnega življenja.

**Slika 1: Različnost in vključenost: kadrovska strategija Hewlet Packarda**

V Hewlett Packardu razvijajo "navigacijska orodja in vire", ki zaposlenim pomagajo pri usklajevanju delovnih in osebnih obveznosti. Dolgoletno zavzemanje za višjo kakovost delovnega življenja predstavljajo z verigo različnosti – različnimi pristopi, ki so jih leta nadgrajevali:



**Deloitte & Touche** je ameriško podjetje, ki je že nekaj let visoko na seznamih ameriških podjetij z najboljšimi delovnimi mesti in za zaposlene matere najprijaznejših podjetij. Tudi v tem podjetju so rezultati posledica celostne strategije in uresničevanja le-te. Leta 1992 so ugotovili, da je med partnerji malo žensk (okoli 5 %), pa tudi visoko fluktuacijo uspešnih žensk, ki so kot razloge za odhod iz podjetja navajale: pomanjkanje mentorjev in vzornic, podpornih mrež, neprijazno organizacijsko kulturo in nezmožnost za usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Zato so v podjetju Deloitte & Touch izoblikovali programe, s katerimi so želeli spremeniti prevladujoče predstave o ženskah (delavnice »Moški in ženske

kot kolegi«) in spodbuditi napredovanje žensk (skrbno individualizirano spremljanje in opazovanje nadarjenih žensk in povezovanje z najboljšimi strankami; vključevanje žensk v načrtovanje nasledstev; formalni mentorski programi; letni načrti in analize uspešnosti napredovanja žensk, prilagodljivih praks, zaposlovanja žensk).

Dexova in Scheiblova (1999: 34) sta po pregledu številnih študij na podlagi različnih metodoloških pristopov ugotovili, da je sprejetje za družino prijaznih politik pomenilo tudi poslovne prednosti/ugodnosti za poslovanje podjetij. Poglejmo si še nekaj primerov dobrih praks, navedenih v knjižici 'Changing Patterns in a Changing World' (2000), ki jo je izdal Department for Education and Employment, Government departments UK and the National Assembly for Wales.

**Dept Collection department – Co-operative Bank**, UK zaposluje 200 ljudi, večinoma žensk. Po eni strani je želel obdržati ljudi s tega specifičnega področja, po drugi strani pa je imelo podjetje prostorske omejitve. Začeli so izvajati pilotski projekt, da bi ugotovili prednosti tele-dela za zaposlene in poslovne rezultate. V projektni team so bili vključeni zaposleni na oddelku, specialisti za informacijsko tehnologijo in človeške vire in sindikat banke (BIFU). Oktobra 1996 sta BIFU in banka podpisala sporazum, ki je postal model sporazuma za tele-delo in delo na domu. Zaradi tele-dela je banka obdržala nekaj visoko kvalificirane delovne sile. Stroški za postavitev delovnih postaj na domu pa so bili značilno nižji, kot bi bili za nakup dodatnega prostora za urade. Ženske so izjavile, da se lahko bolj miselno zberejo ter da so bolj učinkovite in produktivnejše. Zelo so cenile tudi večjo uravnoteženost med delom in zasebnim življenjem.

**National Building Society**, ki zaposluje 13.000 ljudi, oblikuje svoje politike na osnovi povratnih informacij, ki jih dobi od svojih zaposlenih v individualnih pogovorih in letni raziskavi stališč zaposlenih. Prilagodljive možnosti za delo v tej organizaciji so tako imenovani: 'flexitime', 'part-time', terminsko delo (zaposleni ne delajo med šolskimi počitnicami), delitev delovnega mesta, 'V-čas' (V-time): zaposleni dela manjše število ur v dogovorjenem obdobju in tudi dobiva manjšo plačo, a z zagotovilom, da se lahko vrne na polni delovni čas po tem obdobju, do določene meje sodi sem tudi delo na domu. 30 % zaposlenih dela manj kot 30 ur na teden. Tisti, ki imajo skrbstvene obveznosti, pa imajo še te možnosti: pet dni plačanega očetovskega dopusta, plačan ali neplačan dopust za urejanje domačih zadev in prekinitve kariere. Informacije o možnostih za varstvo otrok dajejo 'Group Personnel' in telefonska linija 'Childcare Solution'. Na voljo so tudi vavčerji za otroško varstvo.

**Shell UK** seznanja zaposlene s kadrovske politiko in drugimi informacijami s tiskovino, informatorjem A4 formata (Informacije za zaposlene). Na teh listih zaposlene na kratko seznanjajo z različnimi organizacijskimi politikami, kot so: materinski dopust, varstvo otrok, prilagodljive oblike dela in nadlegovanje/žaljenje na delovnem mestu. Ko so bili zaposleni seznanjeni s prilagodljivostjo oblik dela in so se o tem pogovorili tudi s predpostavljenimi, se je več zaposlenih odločilo za delitev delovnega mesta in delo za polovični delovni čas. Informacije so pripomogle tudi k spremembi vedenja, saj so dajale obenem tudi jasne smernice, kako ravnati.

V nadaljevanju bodo povzeti rezultati analize za družine prijazne politike in prakse v organizacijah iz držav z različnimi sistemi blaginje avtoric Černigoj Sadarjeve in Vladimirove (2004: 269-278), opravljene v okviru mednarodne CRANET raziskave leta 2001. Raziskava je v bila Sloveniji opravljena na vzorcu 205 organizacij z več kot 200 zaposlenimi.

Skoraj vsaka dolgoročna politika v zvezi z zaposlenimi, ki upošteva potrebe zaposlenih, vsaj posredno vpliva na lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Predstavili bomo tiste formalne (napisane) in neformalne (nenapisane) politike, ki neposredno povečujejo možnosti za usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

**Tabela 2: Za družino prijazne organizacijske politike – % pozitivnih odgovorov**

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
<b>Enakost/raznolikost možnosti</b>					
da, nenapisano	31,5	3,5	27,7	8,0	39,1
da, napisano	6,6	89,6	45,9	86,6	20,5
<b>prožne oblike dela</b>					
da, nenapisano	36,0	14,4	19,4	22,3	31,1
da, napisano	20,4	37,7	60,3	36,4	28,7
<b>usklajevanje del. in druž. obveznosti</b>					
da, nenapisano	22,2	*	*	*	*
da, napisano	5,3	*	*	*	*

\* Ni podatkov

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 270

»Formalno politiko enakosti oz. raznolikosti možnosti imajo izoblikovano v večini organizacij na Švedskem in v Veliki Britaniji. Omenjeni državi imata hkrati tudi najmanjši delež organizacij, v katerih to politiko uvajajo neformalno. Nasprotno pa imajo Slovenija, Portugalska in Nizozemska dokaj visok – tretjinski delež organizacij, v katerih je ta politika navzoča, toda ni napisana. Toda Nizozemska je na boljšem, saj ima skoraj polovica organizacij to politiko tudi napisano v svojih aktih. Še nekoliko slabše je v Sloveniji pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, podatkov o tem za preostale države pa nimamo.

Prožne oblike dela so najpogostejše na Nizozemskem, sledijo Portugalska (59,8 %) Velika Britanija (58,7 %), Slovenija (56,4) in Švedska (52,1 %). Tudi v tem primeru je ta politika v švedskih, nizozemskih in organizacijah Velike Britanije pogostejše napisana kot nenapisana. V Sloveniji in na Portugalskem je prav narobe.« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004:270)

V primerjanih državah EU na uvedbo omenjenih politik vplivajo v večini primerov velikost organizacije, sektor v katerem deluje, izobrazba delovne sile, delež žensk v delovni sili in oblika lastništva organizacije, vendar pa se teža posameznih značilnosti organizacij razlikuje od države do države. »V Sloveniji je uvedba politik enakih možnosti in prožnih oblik dela povezana le z velikostjo organizacije, čim večja je organizacija, več družini prijaznih politik uvaja, in to neformalno. Vpliv deleža žensk, starih do 45 let, na uvajanje za družine prijaznih politik statistično ni značilen. Prav tako v Sloveniji ni razlik med različnimi organizacijami pri uvajanju politike usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti.« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004:271)

»Če gledamo z vidika zaposlenega, njegove možnosti avtonomije in delovne obremenjenosti ter glede na prevladujočo zakonodajo v državah EU lahko prožne oblike dela razdelimo v dve skupini: tiste, katere imajo potencialno negativne učinke, in tiste, pri katerih z razumnim uvajanjem lahko pričakujemo pozitivne učinke. Med fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki so uvrščene: delo za krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prožni delovni čas, delo na domu in delo na daljavo. Med oblike dela s potencialno negativnim učinkom pa je uvrščeno: delo ob vikendih, delo v izmenah, nadurno delo, začasno/priložnostno delo in pogodba za določen delovni čas. Te oblike dela pogosto ne samo povzročajo negativne zdravstvene in socialne učinke, ampak pomembno omejujejo možnosti za proaktivni menedžment zasebnega življenja.« (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 271).

**Tabela 3 : Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo**

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
delo ob koncu tedna	82,6	85,7	78,7	89,7	72,0
delo v izmenah	85,2	68,1	65,0	80,8	81,9
nadurno delo	96,0	100,0	97,7	96,5	92,6
začasno/priložnostno delo	72,1	95,9	95,5	94,0	64,9
pogodba za določen čas	99,0	91,8	95,6	77,4	94,4

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 272

»Povprečni deleži negativnih oblik prožnega dela se ne razlikujejo med državami, večina organizacij uporablja takšno delovno prakso. Organizacije v različnih državah pa se zelo razlikujejo po pogostosti uporabe posameznih delovnih praks. Od naštetih negativnih oblik dela je ne glede na državo v povprečju najpogostejše nadurno delo, najmanj pogosto pa delo v izmenah. V pogostosti uvajanja negativnih prožnih oblik dela prednjačita Slovenija in Velika Britanija, k temu po vsej verjetnosti prispevajo tudi visoki deleži organizacij iz industrije in kmetijstva v vzorcih teh držav. Še bolj kot nadurno delo, je le v Sloveniji pogosta pogodba za določen čas (uporablja jo 99 odstotkov organizacij).« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 272)

**Tabela 4 : Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo**

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
delo – krajši delovni čas	54,0	99,1	99,6	94,4	30,7
delitev del. Mesta	25,9	39,8	59,6	61,4	55,1
fleksibilen delovni čas	77,3	90,6	93,0	49,6	73,1
delo na domu	13,6	59,8	44,8	35,6	3,4
delo na daljavo	5,5	80,7	38,4	15,5	2,7

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 273

»V povprečju organizacije uporabljajo manj pozitivnih prožnih oblik v primerjavi z negativnimi, to velja za vse primerjane države (tabela 5). Pri uporabi pozitivnih prožnih oblik dela so razlike med državami velike. Te oblike dela najmanj pogosto uporabljajo v Sloveniji in na Portugalskem, najpogosteje pa na Švedskem in Nizozemskem. Najpogosteje uveljavljajo organizacije delo za krajši delovni čas. Izjemi sta Slovenija in Portugalska, kjer je najpogostejši fleksibilni delovni čas. Fleksibilni delovni čas ima tudi večina švedskih in nizozemskih organizacij. Najmanj sta uveljavljena delo na daljavo in delo na domu, kar pa ne velja za Švedsko. Slednja ima izrazito večji delež organizacij, ki to prakso uveljavljajo, predvsem v primeru dela na daljavo (80,7 odstotka organizacij.« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 273)

Slovenija se v primerjavi s preostalimi državami razlikuje po manjšem številu uvedenih politik upravljanja človeških virov in večjem obsegu nenapisanih politik. Razlikuje se tudi pri uvajanju prožnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene, za preostalimi državami zaostaja tudi pri uvajanju prožnih oblik dela s potencialno pozitivnim vplivom na zaposlene. Povezav med značilnostmi organizacij in uvajanjem za družine prijaznih programov ni, z izjemo strukture izobrazbe zaposlenih. Torej tiste organizacije v Sloveniji, ki imajo delež diplomantov z več kot srednjo izobrazbo nad povprečjem, pogosteje uvajajo za družine prijazne programe.

»Družini prijazni programi se v organizacijah sorazmerno redko pojavljajo, z izjemo Nizozemske in Velike Britanije, Portugalska pa izstopa glede možnosti prekinitve kariere. Nizozemske organizacije so med prvimi predvsem v otroškem varstvu, materinskem in očetovskem dopustu. Ti rezultati so povezani z javnimi politikami varstva otrok in starševskega varstva v posameznih državah in v teh prednjačita Švedska in Slovenija. Toda čeprav je delež otrok v javnih vrtcih tako na Nizozemskem kot Veliki Britaniji zanemarljiv, to pomanjkljivost na Nizozemskem kompenzirajo organizacije v veliko večji meri kot v Veliki Britaniji.« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 274)

**Tabela 5: Politike v zvezi s skrbjo za otroke – % pozitivnih odgovorov**

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
politika – otroci <sup>(1)</sup>	1,5	0,3	69,7	14,3	15,4
en program	1,5	0	62,4	13,3	12,4
dva programa	0	0,3	7,3	1,0	3,0
prekinitev kariere					
da	9,4	10,2	18,8	19,5	33,1
materinski dopust <sup>(2)</sup>					
da	6,7	13,9	61,5	46,7	4,1
očetovski dopust <sup>(3)</sup>					
da	3,6	10,8	84,2	38,9	1,2

(1) otroško varstvo v organizaciji, dodatki za otroško varstvo

(2), (3) poleg zakonsko zagotovljenega

Vir: Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 275

Poleg omenjenih programov v Sloveniji dobra tretjina organizacij omogoča v nujnih primerih dodaten krajši dopust. Takšni programi se uveljavljajo predvsem v organizacijah, ki imajo več kot 600 zaposlenih. Četrtna organizacij omogoča tudi daljši dopust, če ima zaposleni hudo bolnega sorodnika/sorodnico; v ospredju so predvsem organizacije, ki se ukvarjajo s tržnimi storitvami; to zaposlenim omogočata kar dobri dve petini organizacij.

## **2. Namen in cilji raziskave**

Aktualnost in relevantnost raziskovanja povezanosti starševstva in plačanega dela potrjuje zanimanje za problematiko tako v znanstvenoraziskovalni strokovni skupnosti kot tudi pri oblikovalcih politik na obravnavanem področju v Sloveniji, Evropi in svetu.

Namen raziskave je bil prispevati k razumevanju odnosa med starševstvom in plačanim delom v Sloveniji. Cilji raziskave so bili:

- a) pridobiti najnovejše podatke o izrabi dopusta za nego in varstvo otrok;
- b) analizirati odnos med starševstvom ter možnostmi za zaposlitev in kariero;
- c) oblikovati predloge za usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti staršev.

Rezultati raziskave so v slovenskem prostoru uporabni za preverjanje uresničevanja zapisanih prioritet in politik na področjih dela in zaposlovanja (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006; glej 2.4.2.11 in 2.4.2.12 in Socialni sporazum za 2003–2005, ki določa usklajevanje družinskega/zasebnega in delovnega življenja kot enega izmed pogojev za ekonomski in socialni razvoj Slovenije in s katerim so socialni partnerji prevzeli jasno določene naloge na tem področju<sup>3</sup>) ter spoštovanje relevantne zakonodaje.

## **3. Metodološki pristop**

### **3.1 Raziskovalni instrument**

Izdelan je bil anketni vprašalnik za starše, ki je vseboval 31 osnovnih vprašanj in pokrival ta področja:

- a. demografske podatke o anketiranih in njihovih partnerjih-kah, njihove družinske in zaposlitvene razmere,
- b. različne oblike starševskih dopustov,
- c. različne oblike varstva otrok,
- d. probleme pri usklajevanju starševskih in delovnih obveznosti.

### **3.2 Način zbiranja podatkov in vzorčenje**

Empirični del raziskave je bil izveden s telefonskimi anketami v mesecu novembru 2004. Organizacijo in izvedbo telefonskih anket je prevzel Center za raziskovanje javnega mnenja na FDV. Izhodišče za vzorčenje je bilo 7500 telefonskih števil na območju Slovenije. Vzorčene so bile samo telefonske številke fizičnih oseb (izključene so bile osebe, ki imajo tajne telefonske številke) proporcionalno v vseh omrežnih skupinah. Vzorec števil je bil naključen, to pa je zagotovilo reprezentativnost vzorca izbranih števil.

<sup>3</sup> Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije je na osnovi zbranih podatkov o poklicnem nazadovanju delavk po izrabi starševskega dopusta aprila 2004 dala pobudo za ugotavljanje podatkov o položaju in spremembah delovnih razmer po izrabi starševskega dopusta. Analize Urada za enake možnosti opozarjajo na predvidene probleme pri uresničevanju zakonodaje zaradi slabe seznanjenosti zaposlenih in neučinkovitosti in počasnosti sodišč ter sistema nadzora uresničevanja zakonodaje.

Poklicanih je bilo 6300 števil. Od tega je kriterijem raziskave (gospodinjstvo, ki ima vsaj enega otroka starega do 7 let) ustrezalo 880 poklicanih števil. Realiziranih je bilo 608 telefonskih intervjujev s starši otrok, starih do 7 let. Delež staršev, ki so privolili v intervju, je torej bil 69 %. Povprečno trajanje intervjuja je bilo 11 minut.

### 3.3 Značilnosti vzorca

V vzorcu je bilo 608 oseb, od tega 470 žensk (77 %) in 138 moških (23 %). Anketirance smo po starosti razvrstili v tri razrede (do 30 let, od 31–40 let in 41 let in več). Večina (59 %) anketiranih je bila v starostnem razredu od 31 do 40 let. Sledili so mlajši od 30 let (29 %), najmanj pa je bilo starejših od 41 let (11 %). Anketirane osebe so imele različno stopnjo izobrazbe: prevladovali so tisti s končano srednjo (42 %) in višjo ali visoko (38 %) izobrazbo, manj je pa bilo tistih s poklicno (13 %) in osnovno šolo (7 %). V vzorcu prevladujejo zaposleni (83%), sledijo brezposelni (9%), samozaposleni (6%) in gospodinje (4%). Če te osnovne demografske in zaposlitvene karakteristike vzorca staršev primerjamo z značilnostmi podvzorca za skupino staro od 20 do 45 let (ki vključuje tako tiste, ki imajo otroke kot tiste, ki jih nimajo), ki je bila izločena iz vzorca za Anketo o delovni sili (ADS -SURS, 2003) ugotovimo odstopanja, ki so delno povezana z družinskim življenjskim ciklom in delno tudi s tem, da v vzorcu staršev prevladujejo ženske; matere so namreč tiste, ki preživijo več časa doma kot očetje in torej tudi bolj dosegljive po telefonu. Kriterij izbora staršev je bila starost otroka do 7 let, zato našemu vzorcu prevladujejo osebe stare od 31 do 40 let. Odločilno za vstop v starševstvo je končanje šolanja in redna zaposlitev, zato so deleži zaposlenih v našem vzorcu višji in deleži šolajočih nižji v primerjavi s starostno skupino od 20 do 45 let iz podvzorca ADS, medtem ko je delež brezposelnih le nekoliko nižji. Sorazmerno visok pa je delež gospodinj v vzorcu staršev. Starši v našem vzorcu imajo tudi višjo stopnjo izobrazbe ravno zaradi dejstva, da med njimi praktično ni tistih, ki bi bili v rednem izobraževalnem procesu. Kljub temu pa je delež oseb s končano višjo ali visoko izobrazbo v vzorcu staršev visok v primerjavi s stopnjo izobrazbe v starostni skupini od 20 do 45 let.

Anketiranci v našem vzorcu prebivajo na podeželju (41 %), v manjših krajih ali mestih (30 %), v Ljubljani ali Mariboru (16 %) in v drugih večjih mestih (12 %).

Večina anketiranih oseb (87 %) je poročala o tem, da prejema otroški dodatek, kar pomeni, da je njihov dohodek na člana gospodinjstva pod slovenskim povprečjem.

Opomba: pri tabelah spodaj % zaokrožimo tako, da je vsota vedno 100%

<b>Tabela 6. Spol anketirane osebe</b>		<b>Vzorec staršev</b>	<b>ADS 03*</b>
		<b>%</b>	<b>%</b>
<b>1-</b>	Moški	23	50
<b>2-</b>	Ženska	77	50

<b>Tabela 7. Starost anketirane osebe</b>		<b>Vzorec staršev</b>	<b>ADS 03*</b>
		<b>%</b>	<b>%</b>
<b>1-</b>	Do 30 let	29	47
<b>2-</b>	Od 31 do 40 let	59	32
<b>3-</b>	41 let in več	11	21

	<b>Tabela 8. Izobrazba anketirane osebe</b>	<b>vzorec staršev</b>	<b>ADS 03*</b>
		<b>%</b>	<b>%</b>
1-	OSNOVNA	7	14
2-	KONČANA POKLICNA	13	
3-	KONČANA SREDNJA	42	70**
4-	KONČANA VIŠJA ALI VISOKA	38	16

\*Vir: SURS, 2003, Anketa o delovni sili 2003/2; izračuni za podvzorec oseb starih od 20 – 45 let ( Ignjatović, 2005)

\*\* končana poklicna in končana srednja

	<b>Tabela 9. Zaposlitveni status anketirane osebe</b>	<b>vzorec staršev</b>	<b>ADS 03*</b>
		<b>%</b>	<b>%</b>
1-	ZAPOSLjeni V GOSPODARSTVU	43	72***
2-	ZAPOSLjeni V NEGOSPODARSTVU	34	
3-	SAMOZAPOSLjeni	6	
4-	KMET	1	
5-	GOSPODINJA	4	1
6-	UPOKOJENEC	1	1
7-	ŠTUDENT, DIJAK	1	14
8-	BREZPOSELN	9	11
9-	DRUGO...	0	1

\*\*\* zaposleni, samozaposleni in kmetje

	<b>Tabela 10. Kraj bivanja anketiranih oseb</b>	<b>%</b>
1-	NA PODEŽELJU	41
2-	V MANJŠEM KRAJU ALI MESTU	30
3-	V VEČJEM MESTU	12
4-	V LJUBLJANI ALI MARIBORU	16

V vzorcu je bilo 72 % poročenih oseb, 23% jih je živel v zunajzakonski skupnosti, 1 % je bilo razvezanih in 3 % samskih/nikoli poročenih. **Partnerji/partnerice** anketiranih oseb imajo v povprečju nekoliko nižjo izobrazbo kot anketiranci, vendar tudi pri partnerjih prevladujejo tisti s končano srednjo (44 %) in višjo ali visoko (28 %) izobrazbo, manj je pa bilo tistih s poklicno (20 %) in osnovno šolo (8 %).

	<b>Tabela 11. Izobrazba partnerja-ice anketirane osebe</b>	<b>%</b>
1-	OSNOVNA	8
2-	KONČANA POKLICNA	20
3-	KONČANA SREDNJA	44
4-	KONČANA VIŠJA ALI VISOKA	28

#### 4. Predstavitev rezultatov ankete

#### 4.1 Zaposlitvene razmere anketiranih oseb in njihovih partnerjev/partneric

Večina anketirancev je bila zaposlena (43 % v gospodarstvu in 34 % v negospodarstvu), 9 % jih je bilo brezposelnih, 6 % samozaposlenih, 4 % gospodinj in po 1 % kmetov/kmetic, upokojencev/upokojenk in študentov/šudentk ali dijakov/dijakinj. Med anketiranci, ki so bili zaposleni (509) jih je bilo več v javnem (54 %) kot zasebnem sektorju (44 %). Glede na panogo/dejavnost zaposlitve so bili anketirani večinoma iz storitvenega sektorja (42 % iz javnih storitev in 34 % iz tržnih storitev), manj iz industrije (21 %) in najmanj iz kmetijstva. Od zaposlenih anketiranih oseb jih je bilo 23 % na vodilnem položaju. Večina anketiranih (78 %) zaposlenih oseb je imelo pogodbo za nedoločen čas, 14 % za določen čas in 7 % je bilo samozaposlenih.

	<b>Tabela 12. Vrsta pogodbe o zaposlitvi anketirane osebe</b>	%
1-	ZA NEDOLOČEN ČAS	78
2-	ZA DOLOČEN ČAS	14
3-	SAMOZAPOSLJEN	7
4-	drugo, ne vem, b.o.	1

V vzorcu je bilo 576 oseb, ki živijo z zakonci/partnerji (95 % vzorca). Večina partnerjev/partneric anketiranih oseb je bila zaposlenih (59 % v gospodarstvu in 24 % v negospodarstvu), 9 % je bilo samozaposlenih, 5 % brezposelnih, 2 % kmetov/kmetic in 1 % gospodinj. Večina partnerjev/partneric je bila zaposlena za nedoločen čas (79 %), 10 % je bilo zaposlenih za določen čas in 10 % samozaposlenih.

	<b>Tabela 13. Zaposlitveni status partnerja-ice anketirane osebe</b>	%
1-	ZAPOSLENI V GOSPODARSTVU	59
2-	ZAPOSLENI V NEGOSPODARSTVU	24
3-	SAMOZAPOSLJENI	9
4-	KMET	2
5-	GOSPODINJA	1
6-	UPOKOJENEC	0
7-	ŠTUDENT, DIJAK	0
8-	BREZPOSELN	5
9-	DRUGO...	1

Rezultati raziskave govorijo o tem, da so službe anketiranih staršev časovno zahtevne. Dobri dve petini (42 %) anketiranih poroča, da je bilo v tednu pred anketiranjem en dan ali več dni v službi več kot 8 ur. Kar 11 % je bilo takih, ki so bili 5 dni v tednu v službi več kot 8 ur, po 7 % pa jih je v službi več kot 8 ur preživel 1, 2, ali 3 dni. Dobra petina anketiranih (21 %) pa je **bila v službi več kot osem ur** štiri do sedem dni v tednu!! 16 % anketiranih pa dela v službi več kot 8 ur od pet do sedem dni v tednu.

	<b>Tabela 14. Koliko dni ste bili prejšnji teden v službi več kot 8 ur?</b>	%
0-	0 dni	58

1-	1 dan	7
2-	2 dni	7
3-	3 dni	7
4-	4 dni	5
5-	5 dni	11
6-	6 dni	3
7-	7 dni	2

Skoraj dve tretjini moških (63%) je vsaj dan ali več dni na teden delalo več kot osem ur, medtem kot je med ženskami takih le dobra tretjina (35%). Razlike po spolu so zelo majhne (1%) pri podaljšanem delovnem času dan do tri dni v tednu, izrazite pa pri teh, ki so imeli podaljšan delovni čas 4, 5 ali 6 dni. Nadpovprečno več dolgih delavnikov imajo najbolj izobraženi starši (47%), samozaposleni (63%), kmetje (50%), tisti na vodilnih položajih (65%) in tisti ki prebivajo v Ljubljani ali Mariboru (49%).

## 4.2 Starševski dopusti

Skoraj polovica anketirancev (49%) je imelo 2 otroke, 33% jih je imelo enega otroka in 14% tri otroke. Samo 4% anketirancev je imelo 4 ali 5 otrok. Razlike pri številu otrok so se pokazale ne le glede na starost, ampak tudi glede na zaposlitveni status (največ teh, ki imajo 4 in več otrok, so kmetje, gospodinje in upokojeni) in kraj bivanja (več otrok imajo starši, ki živijo na podeželju).

	<b>Tabela 15. Število otrok</b>	%
1-	1 otrok	33
2-	2 otroka	49
3-	3 otroci	14
4-	4 otroci	3
5-	5 otrok in več	1

Podatki o številu članov gospodinjstev, v katerih živijo anketirane osebe, kažejo, da skoraj polovica (46%) anketiranih živi v štiričlanskih gospodinjstvih. Sledijo tričlanska (25%) in petčlanska (17%) gospodinjstva. 7% anketiranih živi v gospodinjstvih s 6 člani, samo 2% pa v dvočlanskih gospodinjstvih.

Anketirance smo spraševali o starosti njihovih otrok. Starost prvega otroka je večinoma nad 7 let (40%) in od 3–7 let (35%), manj anketiranih oseb je imelo najstarejšega otroka v starostnem razredih od 1–3 leta (18%) in do 1 leto (5%). Starost drugega in naslednjih otrok je nižja.

	<b>Tabela 16: Starost prvega otroka</b>	%
1-	do 1 leta	5
2-	1 do 3 let	18
3-	3 do 7 let	35
4-	več kot 7 let	40
5-	b.o.	2

	<b>Tabela 17: Starost najmlajšega otroka</b>	%
--	----------------------------------------------	---

1-	do 1 leta	16
2-	1 do 3 let	37
3-	3 do 7 let	46
4-	več kot 7 let	0
5-	b.o.	1

Anketirane osebe so poročale o izrabi in trajanju različnih oblik odsotnosti z dela v zvezi z najmlajšim otrokom (bolniški dopust pred porodom, porodniški dopust, dopust za nego in vzgojo otrok, očetovski dopust, podaljšan dopust zaradi rojstva dvojčkov ali zdravstvenega stanja otroka, posvojitelski, rejniški dopust, delo s skrajšanim delovnim časom po dopolnjenem prvem letu starosti in neplačan dopust).

**Bolniški dopust pred porodom** je od 469 anketiranih žensk izkoristilo 60 % mater. V povprečju je trajal 109,5 dneva. Razvezane ženske so izrabile v povprečju po 186 dni dopusta (skoraj enkrat več kot samske/nikoli poročene ali tiste v zunajzakonski skupnosti). Glede na izobrazbo so najdaljši bolniški dopust pred porodom izkoristile matere z najnižjo izobrazbo (148,4 dneva), najkrajšega pa tiste s poklicno šolo (93,7 dneva). Nadpovprečno dolg (več kot 10 dni nad povprečjem) bolniški dopust so izkoristile gospodinje, zaposlene v industriji, tržnih storitvah in matere iz telefonskih omrežnih skupin Ljubljane in Celja.

**Porodniški dopust**<sup>4</sup> je izkoristil največji del anketiranega vzorca (73,8 %), pri tem prevladujejo ženske. O izrabi porodniškega dopusta je poročalo 91,9 % anketirank in 12,3 % anketiranih moških.

35 % anketiranih očetov je izkoristilo povprečno 14 dni **očetovskega dopusta**. Med anketiranimi ženskami pa jih je 24 % poročalo, da so imeli njihovi partnerji očetovski dopust (tudi povprečno po 14 dni). Zanimivo je, da so moški, ki živijo v zunajzakonski skupnosti, izkoristili več očetovskega dopusta (22,2 dneva) kot poročeni (10,36 dneva). Podpovprečno število dni očetovskega dopusta so izkoristili očetje z osnovno (7,5 dneva) in poklicno šolo (9,5 dni), nekoliko nad povprečjem (15,96 dneva) pa tisti s srednjo. Nadpovprečno število dni so izkoristili samozaposleni očetje, zaposleni v javnem sektorju in javnih storitvah ter tisti, ki živijo na podeželju in so iz telefonske omrežne skupine Koper (v povprečju 38 dni.)

**Podaljšan dopust** zaradi zdravstvenega stanja otrok je izkoristilo malo manj kot 10 % anketiranih oseb – povprečno 62,7 dneva. V povprečju so anketiranke poročale o 69,1 dneva podaljšanega dopusta, anketirani moški pa so izkoristili v povprečju 17 dni podaljšanega dopusta.

**Pravico do dela s skrajšanim delovnim časom** do tretjega leta starosti otroka je izkoristilo 3,1 % anketiranih oseb, in to povprečno 331,8 dneva – ženske 349,6 dneva, moški pa 10 dni. Bistveno nad povprečjem je bilo trajanje tega dopusta pri anketirankah, ki so navedle njihov aktualni status kot gospodinje (630 dni), in pri tistih, ki so navedli, da so brezposelni (450 dni). Veliko daljši dopust so izkoristili zaposleni za nedoločen čas (419,4 dneva) kot tisti s pogodbami za določen čas (97,5 dneva) ali samozaposleni (95 dni). Nadpovprečno število dni so uporabili ta dopust tudi starši na podeželju (402 dneva).

<sup>4</sup> Menimo, da je za razumevanje podatkov pri odgovorih glede koriščenja in trajanja porodniškega dopusta in dopusta za nego in vzgojo otrok potrebno upoštevati verjetnost, da so zaradi pogoste uporabe termina "porodniški dopust" kot sinonima za celotno odsotnost od dela po rojstvu otroka (porodniški + dopust za nego in vzgojo otrok) mnoge anketirane osebe pri odgovoru o porodniškem dopustu govorile o dopustu za nego in vzgojo otrok in/ali o obeh dopustih skupaj. Iz teh razlogov dobljene podatke zaradi konceptualnih nejasnosti moramo obravnavati z resnim zadržkom.

Neplačani dopust in dopust za nego dvojčkov oz. več otrok pa je izkoristilo približno po 1 % anketiranih staršev.

### 4.3 Varstvo otrok

#### 4.3.1. Oblike rednega varstva otrok

Starše smo vprašali, kakšno obliko rednega varstva imajo za najmlajšega otroka. Skoraj polovica (46 %) vprašanih je imela otroke v javnem vrtcu/otroških jaslih. Druga najpogostejša oblika rednega varstva s skoraj enakimi odstotki sta varstvo pri babici/starih starših (17 %) in anketirane osebe (16 %). Otroci 9 % anketirancev so že v šoli in čas po končanem pouku preživijo v podaljšanem bivanju. 8 % anketiranih je odgovorilo, da otroke čuvata ali oba starša ali drug starš/partner. Analiza odgovorov po spolu pokaže, da redno čuva svoje otroke več žensk (20 % anketirank in 20 % partneric anketirancev) kot moških, ki to počnejo redno (4 % anketirancev in 0 % partnerjev anketirank). Analiza po zakonskem stanu kaže, da je med samskimi/nikoli poročenimi nadpovprečen (62 %) pomen javnih vrtcev, za razvezane (33 %) in tiste, ki živijo v zunajzakonski skupnosti (39 %), pa je ta oblika varstva manj pogosta, kot velja za celotno skupino staršev. Srednje, višje in visoko izobraženi starši prednjačijo pri izbiri javnih vrtcev za redno obliko varstva svojih otrok (49 %) v primerjavi s starši s poklicno (35 %) in osnovno šolsko (41 %) stopnjo izobrazbe. Tudi zaposleni za določen ali nedoločen čas bolj pogosto izberejo vrtece v primerjavi s samozaposlenimi (37 %). Najpogosteje javne vrtece uporabljajo v Ljubljani in Mariboru (58 %), najmanj pa na podeželju (40 %). Družina (oba starša in babica/stari starši) so nadpovprečno pomembni kot nosilci rednega varstva pri anketiranih, ki so kmetje.

<b>Tabela 18. Oblike rednega varstva najmlajšega otroka</b>		
		%
1-	javni vrtec, otroške jasli	46
2-	zasebni vrtec (ki ga organizira cerkev, waldorfski ...)	0
3-	anketiranec osebno	16
4-	drug starš, partner	5
5-	oba starša	3
6-	babica (oba)	17
7-	dedek	0
8-	kak drug sorodnik, sorodnica	0
9-	plačana varuška	1
10-	sosed, sosedka	0
11-	starejši brat, sestra	0
12-	otrok je sam doma brez varstva	1
13-	podaljšano bivanje v šoli	9
14-	ni druge oblike rednega varstva	0
	b.o.	1

Analiza odgovorov glede na starost najmlajšega otroka kaže, da najmlajše otroke (do 1 leta starosti) najpogosteje čuvajo sami anketiranci (53,2 %), sledijo babice/stari starši (14,9 %) in z enakimi odstotki (10,6 %) drugi starš/partner in javni vrtec/otroške jasli. Drugače je pri otrocih, starih od 1 do 3 leta starosti – najpogosteje (53,8 %) so v javnih vrtcih/jaslih, sledijo babice/stari starši (25,1 %) in anketirane osebe same (11,7 %). V tretji skupini otrok po starosti (3–7 let) je spet najpomembnejša oblika rednega varstva javni vrtec/jasli (53,4 %), ponovno sledijo babice/stari starši (11,7 %) in anketirane osebe same (7,1 %). Toda, če je v drugi skupini otrok formalna oblika varstva otrok (vrtci) skoraj izenačena z neformalnimi/

zasebnimi oblikami varstva otrok (starši, stari starši, plačana varuška), pri otrocih od tretjega do sedmega leta starosti prevladujejo formalne oblike javnega varstva kot so vrtec ali podaljšano bivanje v šoli.

<b>Tabela 19. Oblike rednega varstva najmlajšega otroka po starosti otrok – prva oblika (%)</b>				
		do 1 leta	1 do 3 leta	3 do 7 let
1-	javni vrtec, otroške jasli	10,6	53,8	53,4
2-	zasebni vrtec (ki ga organizira cerkev, waldorfski ...)	0	0	0,4
3-	anketiranec osebno	53,2	11,7	7,1
4-	drug starš, partner	10,6	4,0	3,6
5-	oba starša	6,4	2,2	2,8
6-	babica (oba)	14,9	25,1	11,7
7-	dedek	0	0	0,4
8-	kak drug sorodnik, sorodnica	0	0,4	0,4
10-	sosed/soseda	0	0	0
9-	plačana varuška	2,1	2,2	0,7
11-	starejši brat, sestra	0	0,4	0,7
12-	otrok je sam doma brez varstva	2,1	0	0,7
13-	podaljšano bivanje v šoli	0	0	18,7
14-	ni druge oblike rednega varstva	0	0	0
	b.o.	0	0	0
<b>Skupaj</b>		100	100	100

Dobili smo tudi podatke o tem, katera je **druga najpogostejša oblika rednega varstva** najmlajšega otroka. To je pomemben podatek o institucionalni ali neformalni pomoči, ki jo starši lahko imajo ali pa ne pri skrbi za najmlajšega otroka. Izkazalo se je, da je v 36 % primerov ta pomoč babica (oz. stara starša) otroka. 30 % anketiranih pa nima druge oblike rednega varstva, 21 % jih je odgovorilo, da so to straši sami (anketirana oseba, drugi starš ali oba). Če upoštevamo odgovore tako za prvo kot za drugo obliko rednega varstva najmlajšega otroka ugotovimo izjemno velik pomen starih staršev/babice, ki po pogosti presega javne vrtce/ jasli; slednji so po pogosti uporabe na drugem mestu.

Starše, ki imajo otroka v varstvu (n=412), smo spraševali, kdo hodi po najmlajšega otroka v vrtec oz. varstvo. Izkazalo se je, da je to najpogosteje (44 %) sama anketirana oseba, sledijo oba starša (23 %), drugi starš/partner (14 %) in babica/stara starša (9 %). Analiza odgovorov po spolu razkrije tudi tukaj, da so predvsem ženske tiste, ki hodijo iskat otroka v varstvo, med njimi je 51 % anketirank in 24 % partneric anketirancev; med moškimi pa je takih le 20 % anketirancev in 11 % partnerjev anketirank. Babice/stara starša nadpovprečno pogosto hodijo po otroke samskih/nikoli poročenih staršev, najvišje izobraženih in v večjih mestih. Med starši, ki hodijo po otroka v vrtec (oba), jih je nadpovprečno veliko s poklicno izobrazbo, samozaposlenih in staršev v telefonski omrežni skupini Kopra.

Skoraj polovica (45,8 %) staršev, ki imajo otroka v vrtcu/varstvu, večinoma ne hodi po otroka sama (n=189). Vprašali smo jih, kaj je razlog. Večina (60 %) jih je odgovorila, da so razlog delovne obveznosti. To je odgovorilo več moških (67 %) kot žensk (58 %), več samskih in tistih, ki živijo v zunajzakonskih skupnostih (67 %), kot razvezanih (50 %) in poročenih (58 %). Čim višja je izobrazba staršev tem več jih je med njimi, ki ne morejo po otroka v vrtec zaradi delovnih obveznosti. Zaradi delovnih obveznosti ne morejo po otroke v vrtec nadpovprečno pogosto še zaposleni v negospodarstvu, tržnih storitvah, tisti na vodilnih položajih in tisti v večjih mestih.

Večini staršev (67 %) delovni čas vrtcev ustreza, 17 % staršev pa ni zadovoljnih z delovnim časom vrtcev (preostali otroka nimajo v vrtcu ali niso odgovorili).

Starše smo vprašali tudi, do kdaj bi jim ustrezalo, da so vrtci odprti med tednom in ali bi si želeli, da bi vrtci bili odprti ob sobotah in nedeljah. Skoraj polovici (47 %) staršev bi ustrezalo, da so vrtci odprti po 16.00 uri. Dobra petina (21 %) anketiranih staršev bi želela, da so vrtci odprti tudi ob koncu tedna. Pri tem so v ospredju samski starši (33 %) in tisti z osnovno šolo (33 %).

### 4.3.2 Popoldansko varstvo otrok

Zanimalo nas je, kdo je z otrokom potem, ko pride iz rednega varstva oz. popoldne. Pri skoraj polovici primerov (45 %) je to anketirana oseba. Tudi pri tem vprašanju analiza odgovorov kaže večjo vključenost žensk v skrb za otroke: otroke v popoldanskem času čuva 58 % anketirank in 31 % partneric anketirancev v primerjavi z 10 % anketiranih moških in 4 % partnerjev anketiranih žensk. Oba starša sta z otrokom, ko pride iz rednega varstva, v 32 % primerov, drugi starš v 10 % in babica/stara starša v 4 % primerov. Babice/stari starši pogosteje popoldne čuvajo otroke samskih staršev in študentov/dijakov.

Kot druga najpomembnejša oseba se v popoldanskem času najpogosteje pojavljajo babica/stara starša (27 %), drug starš (22 %), oba starša (9 %) in anketirana oseba (6 %). Pri odgovoru »anketirana oseba« in »drug starš« analiza kaže, da so pogosteje moški (15 % anketiranih in 28 % partnerjev anketirank) druga oseba, na katero je mogoče računati v popoldanskem času, kot ženske (4 % anketirank in 8 % partneric anketirancev).

## 4.4 Problemi staršev pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja

### 4.4.1 Težave pri iskanju službe

Skoraj vsak četrti anketirani (23 %) je izjavil, da so ga/jo **delodajalci spraševali o načrtih glede otrok** pri pogovorih o zaposlovanju ali napredovanju. To izkušnjo imajo predvsem ženske (28 %), največ takih jih je starih do 40 let. Tudi moški se ne izognejo takšnim vprašanjem, predvsem v starostnem obdobju od 31–40 let (11 %). Pogosteje to vprašanje zastavljajo samskim ali razvezanim in tistim staršem, ki imajo več kot srednjo šolo in živijo v Ljubljani ali Mariboru. Informacije o nameravanem starševstvu so tudi eden izmed razlogov, da starši ostajajo brezposelni, saj ima skoraj tretjina brezposelnih izkušnje s takšnimi vprašanji delodajalcev. Razlik med tem ali so starši zaposleni v gospodarstvu ali negospodarsvu ni, saj jih je skoraj četrtina v obeh sektorjih izkusila takšna vprašanja, razlik tudi ni med zasebnim in javnim sektorjem.

**Težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti** je izkusila dobra petina (22 %) anketirank in le 3 % anketirancev; predvsem so to ženske, stare do 30 let (26 %), in pogosto tudi tiste v starostni skupini od 31 do 40 let (20 %). Najpogosteje imajo te težave razvezane (22 %) in poročeni (19 %), sicer pa večjih razlik med preostalimi kategorijami zakonskega statusa ni. So pa težave povezane s stopnjo izobrazbe, največ težav imajo starši z osnovno šolo, saj imajo manj možnosti za prožnost pri urejanju zahtev dela in družinskega življenja. Več težav imajo tudi starši, ki so zaposleni v zasebnem sektorju in za določen čas (22 %). Očitno so te težave povezane s pridobivanjem zaposlitvenega statusa, saj je kar dve petini brezposelnih in približno toliko (38 %) žensk izjavilo, da so imele težave pri iskanju službe zaradi starševskih obveznosti.

**Podpis pogodbe o soglasni prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva** je razmeroma redka, le 2 % staršev ima take izkušnje. Ta izkušnja je najpogostejša pri starših, starih do 40 let. Pogosteje kot pri preostalih se pojavi tudi pri tistih anketiranih, ki živijo v zunajzakonskih skupnostih, ter študentih/ študentkah (11 %). Delodajaci/delodajalke želijo vnaprej preprečiti diskontinuitete v delovnem procesu predvsem pri zaposlovanju študentov/ študentk in v zasebnem sektorju.

#### 4.4.2. Negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero

Najpogosteje (16 %) je bila staršem **onemogočena zaposlitev na zaželenem delovnem mestu**. To se je pogosteje zgodilo anketirankam (18 %) kot anketirancem (9 %). Med starši stari do 30 let je več anketirancev (23.8 %) kot anketirank (20 %) poročalo o osebnih negativnih izkušnjah. V starostnem obdobju od 31–40 let pa je ta izkušnja trikrat pogostejša (17.4 %) pri anketirankah kot pri anketirancih (5.8 %). Spolnih razlik glede te izkušnje pa ni po 41. letu starosti, doživel jo je vsak deseti anketirani. Zaznava blokade je najpogostejša pri samskih anketirankah (33 %), osebah z osnovno šolo (26 %) ter brezposelnih (28 %). Večjih razlik glede na sektor zaposlitve, vrsto pogodbe o zaposlitvi in kraj bivanja med anketiranimi ni.

8 % anketiranih poroča, da jim je bilo **onemogočeno napredovanje**; med ženskami je takih 10 % med moškimi pa 2 %. Najpogosteje je bila omenjena ta izkušnja pri moških v starosti do 30 let (4.5 %), v starosti od 31–40 let pa se je zmanjšala na 2.3 %, pri anketirancih, starih nad 40 let, pa ni omenjena. Pri ženskah pa pogostost te izkušnje narašča z 9.7 % v starostnem obdobju do 30 let na 11.6 % v starostnem obdobju od 31–40 let in se po štiridesetem letu zmanjša na 7.5 %. To izkušnjo imajo pogosteje razvezane (22 %) in samske (24 %) anketiranke, brezposelni (11 %), študentje/ študentke (11 %) in tisti, ki so zaposleni v gospodarstvu (10 %). Večjih razlik v zvezi s to izkušnjo ni pri anketiranih, zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju, in med anketiranimi v različnih krajih bivanja. Negativne izkušnje pa so manj pogoste pri tistih starših, ki so izjavili, da so samozaposleni.

4 % anketiranih je omenilo, da jim je bilo **dodeljeno nižje delovno mesto ne da bi to želeli**. Tudi v tem primeru je ta **izkušnja pogostejša pri anketirankah kot anketirancih**, razmerje med spoloma je 5 % : 1 %. S starostjo pri anketirankah pogostost te izkušnje narašča, in sicer s 3.2 % v obdobju do 30. leta, na 6–3 % v obdobju od 31. do 40. leta in 5 % po štiridesetem letu starosti. Anketiranci redko omenjajo to izkušnjo (1.2 % v starostnem obdobju od 31 do 40 let). Prisilno mobilnost navzdol najpogosteje omenjajo razvezane (22 %) in brezposelni (7 %).

#### 4.4.3. Dolg delovnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka

Dobra četrtina anketiranih (26 %) je izjavila, da so morali **po rojstvu najmlajšega otroka delati več kot osem ur na dan**. O dolgem delovniku pogosteje poročajo moški, predvsem tisti v starostnem obdobju do 30 let; dobri dve petini moških (40.9 %) s predšolskimi otroki dela ali je delalo več kot 8 ur na teden; delež anketirancev z dolгим delovnikom se sicer zmanjša (26.7 %) v starostni skupini od 31 do 40 let, v starejši skupini pa zopet poveča na 31.0 %. Dobra petina žensk je obremenjena z dolгим delovnikom; najpogosteje (26.7 %) o tem poročajo anketiranke, stare od 31 do 40 let. Dolg delovnik je povezan tudi s stopnjo izobrazbe, najpogosteje ga izkusijo anketiranci, ki imajo srednjo izobrazbo (37, 1), dolg delovnik pa so imeli najpogosteje anketiranci z več kot srednješolsko izobrazbo (21.4 %) omenili. Tudi pri anketirankah je dolžina delovnika povezana s stopnjo izobrazbe, o dolgem delovniku najpogosteje poročajo anketiranke s srednješolsko (30.9 %) in visokošolsko

izobrazbo (24.9 %). O dolgem delovniku poročajo predvsem zaposleni v gospodarstvu (33 %) in kmetje (40 %). Dolg delovnik je pogostejši v zasebnem (34 %) kot v javnem sektorju (22 %).

O osebni izkušnji **dodatnih obremenitev na delovnem mestu** poroča 11 % anketirancev in 16 % anketirank. Osebnih izkušnje dodatnih obremenitev ima manj moških (od 13.6 % do 10.3 % v različnih starostnih obdobjih) kot žensk. Skoraj petina anketirank (19.0 %) v starosti od 31 do 40 let doživlja dodatne obremenitve na delovnem mestu, ta delež se zmanjša pri mlajših generacijah (11 %) žensk. Najpogosteje omenjajo dodatne obremenitve anketiranci, ki imajo poklicno izobrazbo (16,0 %), večina anketirancev z višjo ali visokošolsko izobrazbo pa o tem ne poroča (4.5 %). O dodatnih obremenitvah pogosteje kot preostale skupine poročajo zaposleni v gospodarstvu (19 %) in brezposelni (15 %).

#### **4.4.4. Poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka**

**Poslabšanje odnosov z nadrejenimi** anketirani pogosteje (10 %) omenjajo kot **poslabšanje odnosov s sodelavci (5 %)**. Poslabšanje odnosov z nadrejenimi ženske značilno pogosteje omenjajo (13 %) kot moški (3 %), to so predvsem izkušnje anketirank, starih do štirideset let, te izkušnje po štiridesetem letu so med anketirankami redke (3 %). Anketiranci, stari do 30 let, ne omenjajo teh negativnih izkušenj, po tem letu pa ostaja delež anketirancev s temi izkušnjami razmeroma konstanten (nekaj več kot 3 %). Delež anketiranih, ki poročajo o poslabšanju odnosov z nadrejenimi, se manjša s stopnjo izobrazbe, in sicer s 16 % med tistimi, ki imajo osnovno šolo, na 7 % med tistimi, ki imajo višje- ali visokošolsko izobrazbo. Najslabše izkušnje imajo ženske z osnovnošolsko (18 %) in poklicno izobrazbo (16 %), najredkeje pa poslabšanje odnosov z nadrejenimi omenjajo ženske z več kot srednjo stopnjo izobrazbe (9 %). Poudariti pa je treba, da anketiranci z višje- ali visokošolsko stopnjo izobrazbe takšnih izkušenj ne omenjajo. Dobra petina brezposelnih (21 %) omenja osebno izkušnjo s poslabšanjem odnosov z nadrejenimi po rojstvu najmlajšega otroka, razlik med anketiranimi, zaposlenimi v gospodarstvu (11 %), negospodarstvu (10 %) in študenti/ študentkami (11 %) pa ni. Najmanj negativnih izkušenj z nadrejenimi so imeli samozaposleni (3 %). Tudi razlik med zasebnim in javnim sektorjem ni. Zaposleni za nedoločen čas omenjajo (10 %) poslabšanje odnosov z nadrejenimi nekoliko pogosteje kot zaposleni za določen čas (7 %).

Izkušnja s **poslabšanjem odnosov s sodelavci** je razmeroma redka (5 %), doživljajo jo predvsem anketiranke (7 %) in v značilno manjši meri anketiranci (1 %). Med anketirankami, stari od 31 do 40 let, je največ (9 %) takih, ki imajo to negativno izkušnjo, najmanj takšnih je med anketirankami, stari več kot štirideset let (2 %). Anketiranke s poklicno šolo so najpogosteje omenjale poslabšanje odnosov (9 %) s sodelavci, med anketirankami preostalih izobrazbenih kategorij pa ni večjih razlik (o negativnih izkušnjah jih poroča okoli 6 %). Glede na zaposlitveni status imajo negativne izkušnje večinoma študenti/študentke (11 %). Med tistimi, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, je še enkrat več anketiranih (6 %) v primerjavi s tistimi, ki imajo pogodbo za določen čas (3 %), omenilo, da so se odnosi s sodelavci poslabšali po rojstvu najmlajšega otroka.

#### **4.4.5 Prekinitev delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka**

O tem, da jim je **delodajalec prekinil delovno razmerje**, poroča 6 % staršev, takšno izkušnjo pa ima tudi 1 % partnerjev anketiranih. Prekinitev delovnega razmerja najpogosteje omenjajo

anketirani, stari do 30 let (12 %); delež anketiranih s to izkušnjo se v starosti od 31 do 40 let zmanjša za več kot polovico (5 %), anketirani, stari več kot štirideset, pa je tako rekoč ne omenjajo (1 %). Najpogosteje omenjajo to izkušnjo samske anketiranke (10 %) in osebe, ki živijo v zunajzakonski skupnosti (7 %), ter poročeni (6 %). Delodajalec je prekinil delovno razmerje tistim, ki so zdaj brezposelni (28 %), tistim, ki so zaposleni za določen delovni čas (9 %), na podeželju (9 %) in v večjih mestih (8 %).

Je pa izkušnja prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca/ delodajalke pomembno pogostejša pri anketirankah (8 %) kot pri anketirancih (2 %). Več kot vsaka deseta anketiranka (14 %) v starosti do trideset let je doživela prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca; ta delež se pri anketirankah, starih od 31 do 40 let, zmanjša na 5 %; takšnih izkušenj anketiranke, stare več kot 40 let, nimajo. Ta izkušnja se pojavlja predvsem pri anketirankah, ki imajo osnovnošolsko izobrazbo (12 %), in anketirankah s poklicno izobrazbo (16 %), veliko manj pa pri anketirankah s srednješolsko izobrazbo (8 %) in tistih z visokošolsko (3 %).

Prekinitve delovnega razmerja so izkusili anketiranci po tridesetem letu starosti, prizadeti so predvsem anketiranci s poklicno (4 %) in srednjo (3 %) izobrazbo; takšnih izkušenj moški z visoko izobrazbo ne omenjajo.

Dostikrat pa so **zaradi nevzdržnih razmer prekinili delovno razmerje anketirani sami**, to izkušnjo je omenilo 6 % staršev. O takšnih izkušnjah najpogosteje poročajo razvezane (11 %), gospodinje (15 %), študenti/šudentke (11 %), brezposelni (11 %), samozaposleni (9 %) in tisti, ki živijo v večjih mestih (8 %).

**O prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer pogosteje poročajo anketiranke (6 %) kot anketiranci (4 %).** Odnos med prekinitvijo delovnega razmerja in starostnimi kategorijami ni premosorazmeren pri očetih; kot najbolj kritično obdobje se pokaže starost po štiridesetem letu (7 %) v primerjavi s starostnimi kategorijami do štirideset let (okoli 4 %). Pri anketirankah pa je prav nasprotno – obdobja do štiridesetih let se nakazujejo kot bolj kritična (do trideset let – 6 %; 31 do 40 let – 7 %), vendar je potrebno poudariti, da so razlike med starostnimi obdobji pri ženskah minimalne (nad štirideset let – 5 %).

Prekinitve delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer je povezana tudi s stopnjo izobrazbe. Najvišji deleži se pojavljajo med anketiranci, ki imajo srednjo stopnjo izobrazbe (6 %), in tistimi s poklicno izobrazbo (4 %). Pri anketirankah, ki se odločijo za ta korak, jih je največ med tistimi, ki imajo poklicno izobrazbo (14 %), najmanj pa med tistimi, ki imajo visoko (5 %).

Poudariti pa je potrebno, da med očeti, ki imajo več kot srednjo stopnjo izobrazbe, ni takih, ki bi jim delodajalec prekinil delovno razmerje, med anketirankami s to stopnjo izobrazbe pa je takšnih 3 %. Podobne razlike v deležih ugotovimo tudi ob morebitni prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer na delovnem mestu, med višje in visoko izobraženimi anketiranci je takih 2 %, pri anketirankah z enako stopnjo izobrazbe pa 5 %. Omenjeni deleži sicer niso visoki, so pa pomembni za razumevanje življenjskih razmer mladih staršev, saj kažejo na izredno stresno situacijo, ki ima negativne psihološke, socialne in materialne posledice.

## **5. Glavne ugotovitve raziskave in predlogi rešitev**

### **5.1 Glavne ugotovitve raziskave**

Matere uporabljajo veliko več različnih oblik starševskih dopustov kot očetje (razen očetovskega dopusta), to pa kaže, da pri skrbi za otroke sodeluje **več žensk kot moških**. To potrjujejo tudi podatki o najpogostejših rednih in občasnih oblikah varstva najmlajšega otroka v različnih starostnih obdobjih – med tistimi, ki sami redno večino dneva skrbijo za varstvo in vzgojo otrok in tistimi, ki hodijo po otroke v vrtec/ varstvo je več žensk kot moških. To kaže na potrebo po **ukrepih za spodbujanje dejavnejše starševske vloge moških**.

Pri analizi odgovorov o najpogostejših oblikah varstva otrok se izkaže, da starši uporabljajo institucionalne oblike varstva (vrtci/jasli/podaljšano bivanje) – vanje je vključena večina otrok anketiranih staršev (53,8 % otrok, starih od 1–3 leta, in 72,1 % otrok, starih 3–7 let). Druga najbolj pogosta redna oblika varstva otrok so stari starši, najbolj pogosto babice (stari starši so omenjeni v 25,1% pri otrocih med prvim in tretjim letom starosti in 12,1% pri otrocih med tretjim in sedmim letom starosti). Veliko pa je staršev, ki sami ali pa s pomočjo partnerja/partnerice poskrbijo za redno varstvo otrok (17,9% pri otrocih med prvim in tretjim letom starosti in 13,5% pri otrocih med tretjim in sedmim letom starosti).

**Skoraj polovica staršev (45 %)**, ki ima otroka v vrtcu/varstvu, ga **ne hodi iskati v vrtec/varstvo** sama, večina zaradi delovnih obveznosti. **Skoraj polovici (47 %)** staršev bi ustrezalo, da bi bili **vrtci odprti po 16.00. uri**.

Starši imajo, kar zadeva čas, **zahtevne službe**. Podatki o delovnikih, daljših kot 8 ur, kažejo, da so ti praksa za zelo velik del staršev. Tudi ti podatki kažejo tradicionalno razdeljene vloge spolov. Ženske predvsem skrbijo za otroke; **moški** so med temi, ki so **v službah več kot 8 ur** večino dni v tednu. Razlik med starši, ki delajo več kot 8 ur vsaj nekaj dni v tednu, glede na spol ni. Pri tem je tudi pomemben podatek, da starši ne izrabljajo pravice do skrajšanega delovnega časa po dopolnjenem prvem letu starosti otroka (o izrabi tega dopusta je poročalo samo 3,8 % staršev). Podatki torej nakazujejo, da se starši prilagajajo kulturi dolgih delovnikov kljub starševskim obveznostim. Menimo, da bi **ukrepi, ki bi preprečevali, da bi dolgi delovniki postali norma za večino dni v tednu in prilagoditev delovnega časa vrtcev** potrebam staršev pomagali staršem pri usklajevanju starševskih in družinskih obveznosti.

Negativne izkušnje z zaposlovanjem in na delovnem mestu poleg **dolgega delovnika ima več žensk kot moških**. **Težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti** je imela **dobra petina (22 %) anketirank in le 3 % anketirancev**, posebej prizadete so ženske v mlajših starostnih skupinah. Tudi **dodatne obremenitve** na delovnem mestu so pogostejše pri **anketirankah (16 %) kot pri anketiranih (11 %)**. **Napredovanje na delovnem mestu** je bilo onemogočeno 10 % anketiranih in 2 % anketirank. O poslabšanju odnosov z nadrejenimi po rojstvu najmlajšega otroka pa poroča 13 % anketirank in le 3 % anketirancev. Pri **ekstremno negativnih izkušnjah**, kot je prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca, **so razlike med moškimi in ženskami še večje**, na primer več kot vsaka deseta ženska (14 %), stara do trideset let, poroča o tej izkušnji, anketiranci v tej starostni skupini pa o tej izkušnji ne poročajo.

Iz analize je vidno, da se **negativne izkušnje kopičijo** predvsem pri **mladih in razvezanih oz. samskih materah**. Rezultati nakazujejo, da ženske po rojstvu otrok zaradi negativnih izkušenj na delovnem mestu pogosteje odidejo s trga delovne sile kot moški; v našem vzorcu je med anketirankami več kot trikrat višji delež brezposelnih (11 %) v primerjavi z anketiranci

(3 %). Med anketiranimi smo dobili tudi 6 % gospodinj in dosedanje analize nakazujejo, da ima pomemben delež med njimi negativne izkušnje na trgu delovne sile.

Mlade matere, stare do 30 let, ter razvezane in samske matere predstavljajo najbolj ranljivo skupino staršev s predšolskimi otroki. Zato bi jim bilo treba posvetiti posebno pozornost pri uveljavljanju ukrepov za izboljšanje delovnega življenja in možnosti na trgu delovne sile za starše.

## 5.2 Predlogi rešitev za lažje usklajevanje dela in starševstva

### 5.2.1. Rešitve na državni ravni

- Socialna politika na različnih področjih bi morala biti bolj usklajena. Gre predvsem za funkcionalne **povezave družinske politike in politike zaposlovanja in dela** (v skladu z določili Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 in Socialnega sporazuma za 2003–2005).
- Pri **redefiniranju družinske politike** je potrebno upoštevati naslednje: družina je prostor neformalnega dela, ki doprinese k družbeni blaginji in razvoju tako kot formalno delo: družinske obveznosti zaposlenih niso zasebni, individualni in ženski problemi; reševanje le-teh ne sme biti prepuščeno dobri volji delodajalcev; neplačano delo je ekonomska kategorija – potrebno ga je ovrednotiti in enakopravno razdeliti med moškimi in ženskami.
- **Za družino prijazne organizacijske politike in dobre prakse delodajalcev** naj bi bile **podprte z olajšavami** (prispevne stopnje, davki, ipd) Potrebno je promovirati podjetja, v katerih ustvarjajo možnosti za dejansko uresničevanje politik, prijaznih za zaposlene/družine: to je reorganiziranje delovnega procesa, da bi ustrezalo zaposlenim z družinskimi obveznostmi (prilagajanje dela družinam in ne narobe); omogočanje uporabe staršem/ zaposlenim prijaznih programov vsem zaposlenim in ne samo na primerključnim, strokovnjakom, menedžerjem/menedžerkam); omogočanje izobraževanja, napredovanja, izgrajevanja karier zaposlenim z družinskimi obveznostmi; promoviranje očetovstva (s primeri najvišjih menedžerjev in spodbujanjem vseh zaposlenih očetov).
- Javne politike bi morale promovirati možnosti za **usklajevanje dela in zasebnega življenja** kot enakopravnih in med seboj povezanih sfer življenja ljudi (preseganje osrednjega položaja dela na račun družine in nujnosti izbire med delom in družino).<sup>5</sup>
- Potrebni sta **izobraževanje in ozaveščanje** o potrebi po enakopravnosti spolov v delu/družini in popularizacija dobrih organizacijskih praks/primerov (spreminjanje stališč do nezdržljivosti dela in družine, npr. s promocijo poslovno uspešnih družin, v katerih partnerji enakopravno delijo neplačano delo) ter družbeno **stigmatiziranje negativnih praks**.
- Potrebno je **uveljaviti skrbstveno delo** kot osnovo za socialni in ekonomski status posameznikov in posameznic.
- Potrebno je obveščati javnost/delodajalce/sindikate o **projektih EU, ki zadevajo delo/družino** (npr. Equal opportunities and collective bargaining, posebej področje družina/delo).

<sup>5</sup> Zanimiv način spodbujanja enakopravnejše delitve plačanega dela in udeležbe v starševstvu moških in žensk omogoča nizozemski kombinirani model zaposlenih staršev iz leta 1995 (spodbuja krajši delovni čas za oba starša, starševski dopust je plačan in ga kombinirata s plačanim varstvom otrok); na Nizozemskem posvečajo posebno pozornost delitvi neplačanega dela: 1996 so ustanovili Task force on the Daily Timetable in Task force on Future Scenarios for the Redistribution of Unpaid work.

- Potrebni sta **spodbujanje in financiranje raziskovanja** uresničljivosti konceptov multi-aktivne družbe, kot so: kombiniranje plačanega dela, kreativnega dela, starševstva, prostovoljnega, »civilnega« dela (U. Beck), politične dejavnosti ter samooskrbe, »državljska plača« (A. Gorz), »siva in socialna plača« (J. Rifkin), polna plača za skrajšan delovni čas, če je združeno s prostovoljnim delom/starševstvom/skrbstvenim delom.<sup>6</sup>
- Potrebno je zagotoviti ustrezno **podporo nevladnim organizacijam**, ki se ukvarjajo s problematiko družine in zaradi neustreznih povezav med državnim in nevladnim sektorjem ne morejo doseči zaželenih rezultatov. Predlagamo posebno podporo nevladnim organizacijam v kadrovske in finančnem smislu.
- Potrebno je nadaljnje **črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada** za projekte in programe za integracijo dela in družine (kot so npr. projekti pobude EQUAL<sup>7</sup>).
- Potrebno je nadaljnje **sodelovanje vseh socialnih partnerjev** na nacionalni ravni pri načrtovanju in uresničevanju javnih politik, kar zadeva integracijo in usklajevanje dela in družine/starševstva.

### 5.2.2 Rešitve na organizacijski ravni

Kot smo videli na podlagi empiričnih rezultatov, so staršem naklonjene organizacijske politike povezane predvsem z izpolnjevanjem zakonskih določil, povezanih s starševstvom, pa še tu imajo vodje na različnih ravneh odločajo o načinih njihove implementacije (Černigoj Sadar in Kersnik, 2004). Predlagava, da organizacije prevzamejo dejavnejšo vlogo ne samo pri ozaveščanju staršev o možnostih, ki jih daje nova zakonodaja, ampak da začnejo razmišljati o spremembah organizacijske klime in delovnega procesa, ki bi s tem, da bi bil usmerjen v potrebe staršev z majhnimi otroki, omogočil, da bi zaposleni zaznali in upoštevali potrebe vseh, ki imajo različne obveznosti zunaj delovnega časa. Za to bi bila nujna dodatna izobraževanja menedžmenta, saj je ugotovljeno, da procese sprememb najpogosteje blokirata strah pred izgubo avtonomije in pomanjkljivo znanje oz. zavedanje menedžmenta in tudi zaposlenih o neustreznosti enačenja časa, preživetega na delovnem mestu, s produktivnostjo in predanostjo poslu/ organizaciji (Černigoj Sadar in Kersnik, 2004).

Černigoj Sadarjeva in Vladimirova (2004: 280) predlagata »... glede na empirične rezultate dobljene v slovenskih organizacijah in rezultate organizacijskih sprememb, ki so se pokazale za učinkovite v državah Evropske unije, da se pri načrtovanju organizacijskih politik in praks upošteva različnost delovne sile. Namreč vzpostavljanje dinamičnega ravnotežja med delovnim in zasebnim življenjem omogoča večjo učinkovitost v vseh življenjskih obdobjih. Iz teh razlogov problematika usklajevanja dela in družinskega življenja ni problem posameznih skupin (kot na primer mladih staršev), ampak je osrednjega pomena pri razmišljanju o organizacijskih izboljšavah.« Upoštevanje potreb zaposlenih, ki imajo skrbstvene obveznosti, je potrebno vključiti v vizijo podjetja in strateške načrte podjetja, to pa pomeni, da je cilj podjetja, da si prizadeva ne le za poslovno uspešnost, ampak tudi za kakovost življenja svojih zaposlenih. To pa pomeni, da je vodstvo seznanjeno s prednostmi in pomanjkljivostmi prožnih oblik dela in da vpeljuje predvsem tiste oblike, ki pripomorejo k doseganju poslovnih ciljev in pozitivni motivaciji zaposlenih hkrati. Takšna strategija je povezana s spremembo organizacijske klime in produktivnimi načini komuniciranja. Namreč vsi zaposleni morajo

<sup>6</sup> Glej Beck, 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press; Gorz, A.1999.

*Reclaiming of work*.London:Polity Press.; Rifkin, J. 1995. *The end of work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam

<sup>7</sup> Leta 2005 je v okviru pobude EQUAL odobren in se je začel izvajati projekt Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje

imeti možnost, da se seznanijo z različnimi strategijami usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. »Pri tem imajo odločilno vlogo managerji/ managerke na različnih nivojih, ki so usposobljeni za uvajanje in vzpodbujanje sprememb ter, če je le možno, dajejo dober zgled. Doprinos k uspešnosti organizacije naj bi bil temelj ocenjevanja zaposlenih in ne število ur na delovnem mestu oziroma delovni vzorec zaposlenih. Pri vseh praktičnih ukrepih pa je treba upoštevati tako potrebe zaposlenih kot organizacije ter sproti ocenjevati prednosti in pomanjkljivosti sprejetih delovnih praks in jih po potrebi spreminjati.« Zaradi upoštevanja potreb staršev organizacije morajo omogočati izbiro predvsem v obliki prožnosti delovnega časa in lokacije dela. Starši morajo imeti tudi to možnost, da prekinejo delovno razmerje za določeno časovno obdobje ipd.

Da bi v organizacijah presegli stereotipe in spodbudili enakost možnosti za oba spola, lahko oblikujemo organizacijske prakse, usmerjene v:

- reševanje specifičnih problemov posameznikov in posameznic (pomoč pri otroškem varstvu, negi odvisnih članov družine)
- ustvarjanje organizacijske kulture, ki omogoča zaposlenim nesankcionirano uresničevanje formalno obstoječih pravic in ugodnosti (primeri najvišjega vodstva, interes za zasebno življenje in morebitne stiske ali probleme zaposlenih)
- spreminjanje stališč in spodbujanje pozitivnih sprememb (npr. vidnost poslovno uspešnih žensk; promocija očetovstva; seznanjanje zaposlenih s sposobnostmi in aspiracijami moških in žensk).

Zavzemanje za enakopravnost spolov pri usklajevanju dela in zasebnega življenja pomeni zavzemanje za drugačne organizacije in drugačen svet dela: spremembe, ki so v prid moškim in ženskam – vsem, ki ne ustrezajo stereotipu dominantnega moškega, ki mu je prednostna in edina naloga delo v službi, ki nima drugega življenja kot poslovno (to pomeni, da skrbi za druge dele svojega življenja prenaša na nekoga drugega); pomeni torej zavzemanje za višjo kakovost (delovnega) življenja - za rekonceptualizacijo dela in zaposlovanja, ki bi upoštevalo uravnoteženje življenja moških in žensk.

Sindikati pogosto zavračajo netradicionalne oziroma prilagodljive delovne aranžmaje, ker se bojijo, da bi bolj gibljiva pravila povečala delodajalčeve možnosti za pritiske na posameznega delojemalca/delojemalko. Sindikatom je treba dati znanje, da bi lahko upoštevali celoten kontekst pri ocenjevanju pozitivnih in negativnih posledic fleksibilizacije in individualizacije dela in pri tem upoštevali potrebe različnih socialnih skupin.

### **5.2.3 Rešitve na individualni ravni**

Na ravni posameznika/posameznice gre predvsem za spreminjanje načinov vedenja in mišljenja, ki blokirajo produktivne spremembe. Na podlagi dosedanjih raziskav (Černigoj in Kersnik, 2004) je bilo ugotovljeno, da sta pomemben vir blokad kultura odvisnosti in pomanjkanje informacij. Pomanjkanje informacij na organizacijski ravni je možno preprečiti z izboljšanjem komuniciranja med posameznimi nivoji organizacije kot tudi z uveljanjem različnih oblik komuniciranja. Delavnice in različni diskusijski forumi pa naj bi omogočali večje razumevanje in razvoj strategij obvladovanja zahtev delovnega in zunajdelovnega življenja.

## 6. Sklep

Vloge, ki jih ženske in moški imajo v okviru dela in družinah odsevajo v družbi veljavne koncepte dela, moškosti/ženskosti, javnega/zasebnega. Še vedno prevladujoče pojmovanje dela (kot javne, plačane in moške aktivnosti) in družine (kot zasebnega prostora ne-dela in ženske domene) se le počasi spreminja. Dosedanja ideologija o spolih (stereotipno določenih vlog spolov) je ženske segregirala v manjše število slabših in podrejenih delovnih mest in jim je (ne glede na zaposlitveni status) dodeljevala večino gospodinjskega in skrbstvenega dela, moškim pa onemogočala udeležbo v neplačanem delu in enakopravno starševstvo. Socialne (družinske) politike so »naravno« spolno delitev dela sprejele in v najboljšem primeru (kot npr. v Sloveniji in skandinavskih državah) pomagale ženskam z otroki lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti (z dostopnimi vrtci, porodniškimi dopusti, zagotovljenimi službami po porodniških dopustih). Gospodinjsko delo in skrbstveno delo pa je ostajalo obveznost žensk. Vsaj na konceptualni ravni (počasneje v praksi) se danes rahlja stroga delitev spolnih vlog, različno vrednotenje ter ločevanje področij dela in družine. Novo pojmovanje dela vključuje neplačano delo in izpostavlja pomen emocionalnega dela. To vpliva tudi na videnje družine kot prostora dela (družbeno in ekonomsko pomembnega, a neplačanega). K spremembam na konceptualni ravni pripomorejo spremembe v načinih zaposlovanja in organizacije dela žensk in moških (od prej standardne zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom k bolj prilagodljivim oblikam dela in zaposlovanja – časovno in prostorsko), ekonomski dejavniki (globalizacija, zaostrene gospodarske razmere), kot tudi demografske težnje ter pluralizacija družinskih oblik. Počasi se rahlja tudi nadrejenost javne sfere/plačanega dela in moškosti nad zasebno sfero/skrbstvenega dela in ženskosti.

Spremembe, potrebne za uspešen in socialno sprejemljiv razvoj, so povezane z doseganjem višje socialne enakosti in enakosti spolov. Uspešno usklajevanja delovnega in družinskega/zunaj delovnega življenja je povezano s preseganjem stereotipov, vezanih na organizacijo dela in spolne vloge.

Na osnovi empiričnega gradiva, ki je bilo zbrano z anketo, analize rezultatov drugih empiričnih raziskav in relevantnih teoretičnih virov ugotavljamo, da bi k lažjemu usklajevanju dela in starševstva pripomogle:

1. redefinicije dela in načinov doseganja učinkovitosti v delovnih organizacijah v smeri, ki bi upoštevala potrebe zaposlenih, presegla kulturno dominacijo plačanega dela nad vsem drugim oblikam dela in pripomogla h kakovosti delovnega življenja, ki je v interesu tako delavcev kot delodajalcev,
2. spremembe v pojmovanju spolnih vlog moških in žensk, ki bi omogočale enakopravnejšo delitev starševskih in drugih obveznosti, ki so tradicionalno povezane z zasebnostjo in ženskami.

Potrebni bi bili ukrepi in spremembe v javnih politikah, medijih in institucijah primarne, sekundarne in terciarne socializacije. Pri tem je potrebno doseči večjo usklajenost med javnimi socialnimi politikami in organizacijskimi programi ter sodelovanje vseh socialnih partnerjev.

## 7. Literatura

Anketa o delovni sili 2003/2, SURS, 2003, Ljubljana

Changing Patterns in a Changing World (2000), Department for Education and Employment, Government departments UK and the National Assembly for Wales.

Černič Istenič, M. (2001). Vloge med spoloma, V: Stropnik, N in Černič Istenič, M (Ur.) Prebivalstvo, družina in blaginja: Stališča do politike in ukrepov. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.

Černigoj Sadar, N. in Brešar, A. (1995). Nekatere značilnosti podvzorca staršev z otroki starimi do treh let., V: Černigoj Sadar, N, Kvaliteta življenja družin v Sloveniji. Raziskovalno poročilo, Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

Černigoj Sadar, N. in Lewis, S. (2001). Usklajevanje dela in preostalih področij življenja: možnosti in ovire. Delovno gradivo za seminar. Zveza društev za kadrovska dejavnost Slovenije, Ljubljana.

Černigoj Sadar, N. in Vladimirov, P. (2004). Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne) uravnoteženega življenja. V: Svetlik, I. in Ilič, B.(ur) *Razpoke v zgodbi o uspehu*, Sophia, Ljubljana.

Černigoj Sadar, N. in Kersnik, P. (2004). 'Parents' experiences in the work place'. V: Svetlik, I in Nadoh, J. (Ur) International conference on human resource management in a knowledge-based economy, June, 2-4, Ljubljana. Conference proceedings, Faculty of Social Sciences, Ljubljana.

Dex, S. in Scheibl, F. (1999). Business Performance and family- Friendly Policies. Journal of General Management, vo. 24. no. 4 , Summer

European Communities (2004). How Europeans spend their time. Everyday of women and men: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). Communique. Issue 6. Time to re-think work-life balance: Second Foundation Forum debates key issues. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Fagan, C. in Rubery, J. (1999). Gender and Labour Markets in the EU. Refereat predstavljen na delavnici COST A13, Dunaj, Mimeo.

Ignjatović, M. (2005) Izračuni za podvzorec ADS. Mimeo.

Hochschild, A.R. (2003). *The Commercialisation of Intimate Life*. Berkley: University of California Press

Jogan, Maca (2001). *Seksizem v vsakdanjem življenju..* Ljubljana: FDV

Kanjuo Mrčela, A. (2004). Evaluation of the Slovenian National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men"

Kanjuo Mrčela, A. (2004a). Report on the Slovenian National Action Plan for Social Inclusion 2004 from a Gender Perspective. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men"

Kanjuo Mrčela, A. (2004b). Supporting of Employment of those with care responsibilities. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men"

Kanjuo Mrčela, A. 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V: Ferfila, B. (ur.) *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*. Ljubljana: FDV

Kanjuo Mrčela, A. (2005a) Reconciliation of work and private life in Slovenia. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 "Equality between Women and Men"

Kanjuo Mrčela, A. and Černigoj Sadar, N. (2004); Final country report for Slovenia for European Foundation Research project 'Gender, Work and employment in Ten Candidate Countries of CEE'. Poročilo za European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.

Kanjuo Mrčela, A. and Černigoj Sadar, N. (2004a). Starši med delom in družino (vmesno poročilo)

Kanjuo Mrčela, Aleksandra and Ignjatović, Miroljub (2004): Neprijazna fleksibilnost: potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti v Svetlik and Ilič, (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu*; Ljubljana: Sophia

Nacionalni program razvoja trga delovne sile in zaposlovanja do 2006 (2001), Uradni list RS, 92/2001

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2002), Smernice aktivne politike zaposlovanja za 2002 in 2003 in Program aktivne politike zaposlovanja za 2002

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2004), Program aktivne politike zaposlovanja za 2003

Neubauer, V. (ed. 1998) *Women in Slovenia in the 1990s*. Ljubljana: Women's Policy Office of the Government of Republic of Slovenia

OECD. (2001). Employment Outlook ([www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf) dostopno 10.3.2005)

Salecl, T. (2003). *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Ljubljana: FDV

Siherl, P. (2003). *Fleksibilnost dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede

Statistični urad Republike Slovenije. 2004. Statistični letopis Republike Slovenije ([http://www.stat.si/letopis/index\\_letopis\\_en.asp](http://www.stat.si/letopis/index_letopis_en.asp))

Stropnik, N. 2001. Reliability of a policy acceptance and attitude survey for formulating family and population policy, paper presented at the IUSSP XXIV General Population Conference,

Salvador, Bahia, Brazil, 20-24 August

Stropnik, N. 2001a. Preferences in Slovenia versus reality in Europe: The case of parental leave and child benefit, paper presented at the European Population Conference, Helsinki, 7-9 June

Stropnik, N. (2002) Childcare in Slovenia: facts, preferences, privatisation. In Butijn, C.A.A. et al. 2002. *Changes at the other end of the chain*. Maastricht: Shaker Publishing

Ule, M. in Kuhar, M. 2003. *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: FDV  
Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (Law on parenthood and family benefit (2001))  
[http://www2gov.si/zak/Zak\\_vel.nsf/](http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/)

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Law on Equal Opportunities of Women and Men; 2002) [http://www2gov.si/zak/Zak\\_vel.nsf/](http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/)

Zakon o delovnih razmerjih (Labour Relations Act). 2002  
([http://www2gov.si/zak/Zak\\_vel.nsf/](http://www2gov.si/zak/Zak_vel.nsf/))