

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ines Klen

**Razlike med spoloma na področju usklajevanja poklicnih
in družinskih obveznosti**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2018

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ines Klen

**Razlike med spoloma na področju usklajevanja poklicnih
in družinskih obveznosti**

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec
Somentorica: as. mag. Tamara Rape Žiberna

Ljubljana, 2018

ZAHVALA

Zahvaljujem se doc. dr. Bojani Mesec za mentorstvo in podporo.

Rada bi se zahvalila tudi somentorici as. mag. Tamari Rape Žiberna za vse nasvete, usmeritve, spodbude in razumevanje pri nastajanju mojega diplomskega dela.

Iskreno se zahvaljujem tudi moji družini, za vso pomoč, podporo in potrpežljivost.

Hvala tudi tebi, Žiga, ki si pri vseh mojih vzponih in padcih verjel vame in me spodbujal.

Brez vas preprosto nebi šlo.

Hvala tudi vsem ostalim, ki ste mi vsa ta leta stali ob strani.

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Ines Klen

Naslov naloge: Razlike med spoloma na področju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti

Kraj: Ljubljana

Leto: 2018

Št. strani: 78 **Št. preglednic:** 13 **Št. diagramov:** 28 **Št. slik:** 1 **Št. prilog:** 1

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Somentorica: as. mag. Tamara Rape Žiberna

Ključne besede: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, razlike med spoloma, delo, družina, ukrepi za lažje usklajevanja dela in družine.

Povzetek:

Z diplomskim delom želim prikazati razlike med spoloma na področju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Na začetku sem se osredotočila na spol in družbene neenakosti, v nadaljevanju pa sem v teoretičnem uvodu izhajala iz zgodovine delitve dela med spoloma, od koder izhajajo tudi zakoreninjene vloge, ki jih družba še danes pripisuje spoloma. Predstavila sem značilnosti patriarhalne družbe in opisala delitev dela med spoloma v različnih oblikah družine skozi zgodovino. Osredotočila sem se na kmečko družino, rokodelsko družino, družino podeželskih delavcev na domu, meščansko družino in družino industrijskih mezdnih delavcev. Izpostavila sem samoumevnost materinske vloge in mite na podlagi katerih se je takšno mišljenje ohranjalo. Nato sem se osredotočila na spremembe na trgu delovne sile in na področju družinskega življenja, na zaposlovanje žensk in novodobno aktivno očetovstvo. Želela sem prikazati tudi, kako lahko materinski dopust vpliva na kariero žensk, pomembno pa se mi je zdelo omeniti tudi to, da je področje domačega dela velikokrat tudi vir konfliktov med moškimi in ženskami. V nadaljevanju sem predstavila tudi ukrepe iz mehanizmov politike na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja in pravice, ki izhajajo iz starševstva, kot so pravica do dopusta (materinskega, očetovskega, starševskega), pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in organizirano institucionalno varstvo otrok. Predstavila sem tudi projekt certifikat družini prijazno podjetje in govorila o Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Ker pa se mi tudi drugi vidik zdi pomemben, sem želela prikazati, kakšen je pomen ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine za podjetja. Izpostavila pa sem tudi vlogo socialnih delavk in delavcev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. S pomočjo raziskave sem želela ugotoviti ali obstajajo razlike med ženskami in moškimi na področju usklajevanja dela in družine v podjetju, kjer sem delala raziskavo, kako dosegljivi se zdijo ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine zaposlenim v podjetju in kaj bi morda še potrebovali, da bi bilo usklajevanje za njih lažje.

Title: Gender differences in the reconciliation of professional and family responsibilities

Key words: Coordinating professional and family obligations, gender differences, work, family, measures for easier coordinating work and family.

Abstract: The aim of my diploma paper is to show the difference between genders in the field of coordinating professional and family obligations. At the beginning, I was aimed at gender and social inequality, later on I focused on history of division of work between genders, where also the entrenched roles, which the society nowadays still attributes to genders, originate from. The characteristics of patriarchal society were presented and division of work between genders within different types of families throughout history. My primary focus was country family, craftsman family, family of country workers at home, townsfolk family and family of industrial wage labourers.

I exposed the self-evident maternal role and myths, based on which this belief was kept alive. These are especially myths, where a woman's place is (myth about work division based on the gender and myth about maternity).

What followed was the change at the job market and in the field of family life, employment of women and new-age active paternity. What is more, my aim was also to present how maternity leave can affect the career of a woman and what I also found important was to mention that domestic work is often the source of conflicts between men and women.

Later on, I presented the measures from the mechanisms of politics in the field of coordinating private and professional life and rights, which originate from parenthood, for example the right to maternity, paternity or parenthood leave, the right to part-time work on the basis of parenthood and organized institutionalized children's day care.

What is more, I presented a project certificate of a family friendly company and wrote about resolution about national programme for equal rights of women and men.

Since I also find the other point of view important, I tried to present the meaning of measures for easier coordinating of work and family for the companies of employees.

I exposed the role of social workers with the coordinating of family and professional life.

With my research, I tried to figure out whether there are differences between women and men in the field of coordinating work and family in a specific company, how reachable are the measures for easier coordinating work and family for the employees and what else they might need to make it easier.

PREDGOVOR

V današnjem času ljudje strmimo k ustvarjanju ravnovesja med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi. Širše raziskave kažejo, da so ljudje, ki se tega ravnovesja zavedajo, tudi bolj zadovoljni s svojim življenjem, hkrati pa je boljše tako njihovo fizično, kot tudi mentalno zdravje (Haar, Russo, Suñe in Ollier Maletarre, 2014). Kaj pa dejansko pomeni ravnovesje med delom in družino pa je težko opredeliti, saj vsakemu izmed nas predstavlja nekaj drugega. Najbolj pomembna je lastna predstava o tem, kako uravnoteženo življenje živimo (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015). Skozi diplomsko delo bom govorila o usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. To poimenovanje uporabljam zato, ker se uporablja tudi v zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, 21/2013). V kolikor bom uporabila drugačno poimenovanje, gre le za sinonime besed, ki so zgolj naključni. Možni izrazi za poimenovanje so tudi usklajevanje dela in družine, usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, usklajevanje plačnega dela in družine, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, usklajevanje zasebnih in poklicnih obveznosti in še mnogi drugi.

Vsebinsko kazalo

1	TEORETIČNI UVOD	1
1.1	Spol in družbene neenakosti	1
1.1.1	Delitev dela glede na spol skozi zgodovino	2
1.1.2	Samoumevnost materinske vloge	7
1.1.3	Miti o tem, kje je ženski mesto	8
1.2	Spremembe na trgu delovne sile in na področju družinskega življenja	9
1.2.1	Aktivno očetovstvo	12
1.2.2	Zaposlovanje žensk	15
1.2.3	Vpliv materinskega dopusta na kariero žensk	17
1.3	Področje domačega dela, kot vir konfliktov	19
1.4	Možni ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	20
1.4.1	Ukrepi iz mehanizmov politike na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	21
1.4.2	Projekt družini prijazno podjetje	25
1.4.3	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških	27
1.5	Pomen ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine za podjetja	29
1.6	Vloga socialnih delavcev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja	30
1.7	Predstavitev podjetja	30
2	FORMULACIJA PROBLEMA	32
2.1	Raziskovalna vprašanja	33
2.2	Hipoteze	33
2.3	Operacionalizacija pojmov	34
3	METODOLOGIJA	35
3.1	Vrsta raziskave in spremenljivke	35
3.2	Raziskovalni instrument	37
3.3	Opredelitev enot raziskovanja, populacija	38
3.3.1	Stvarna, krajevna in časovna opredelitev populacije	38
3.4	Zbiranje podatkov	38
3.5	Obdelava in analiza podatkov	39
3.6	Rezultati anket	40
4	RAZPRAVA IN SKLEPI	63
5	PREDLOGI	68
6	UPORABLJENA LITERATURA	70
7	PRILOGE	74
7.1	Vprašalnik	74

Kazalo diagramov

Diagram 1: Povprečni čas, ki ga porabijo moški in ženske za neplačano delo in vrzel med spoloma v EU med leti 2005 in 2010.....	16
Diagram 2: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom med ženskami leta 2002, 2008 in 2012.	24
Diagram 3: Struktura sodelujočih glede na spol.....	40
Diagram 4: Starostne skupine zaposlenih.....	40
Diagram 5: Zakonski stan zaposlenih.....	41
Diagram 6: Vrsta sklenjenega delovnega razmerja s trenutnim delodajalcem.....	42
Diagram 7: Število ur na dan, ki jih v povprečju preživijo v službi oziroma porabijo za službene obveznosti.....	42
Diagram 8 Število otrok v družini pri zaposlenih glede na spol	44
Diagram 9: Starostne skupine otrok pri zaposlenih.....	45
Diagram 10: Pogostost težav pri usklajevanju dela in družine pri ženskah	46
Diagram 11: Pogostost težav z usklajevanjem dela in družine pri moških	46
Diagram 12: Primerjava pogostosti težav z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti.....	47
Diagram 13: Prisotnost pomoči pri varstvu in vzgoji otrok	49
Diagram 14: Število ur, ki jih za varstvo in vzgojo otrok na dan porabijo ženske.....	50
Diagram 15: Število ur, ki jih za varstvo in vzgojo otrok porabijo moški	50
Diagram 16: Število ur za gospodinjska opravila na dan	52
Diagram 17: Mnenje moških o vlogi očetov pri varstvu in vzgoji otroka.....	53
Diagram 18: Mnenje žensk o vlogi očetov pri varstvu in vzgoji otroka	53
Diagram 19: Čigava naloga so gospodinjska opravila	54
Diagram 20: Navade pri porazdelitvi obveznosti: pranje, likanje oblačil.	56
Diagram 21: Urejenost varstva otrok v času službe	57
Diagram 22: Uveljavljanje pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva	58
Diagram 23: Uveljavljanje pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva glede na spol	58
Diagram 24: Najpogostejše težave, s katerimi se soočajo zaposleni pri usklajevanju dela in družine..	58
Diagram 25: Strinjanje s trditvijo: Zdi se mi, da zaradi službe in kariere zamujam družinske aktivnosti, ki se odvijajo doma.....	59
Diagram 26: Pogostost opravljanja službenih obveznosti od doma	60

Diagram 27: Ukrepi, ki zaposlenim v podjetju omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.....	61
--	----

Diagram 28: Katere oblike dopustov so koristili sami in katere so njihovi partnerji/partnerke	62
---	----

Kazalo preglednic

Preglednica 1: Primerjava podatkov o urah gospodinjskega dela.	5
Preglednica 2: Število očetov, ki je koristilo dopust za nego in varstvo otroka od leta 2006 do 2016.	14
Preglednica 3: Število očetov, ki je koristilo očetovski dopust od leta 2004 do 2016.	23
Preglednica 4: Prikaz spremenljivk, indikatorjev in modalitet	35
Preglednica 5: Pogostost dela od doma pri zaposlenih	43
Preglednica 6: Število otrok	44
Preglednica 7: Prikaz pogostosti težav z usklajevanjem dela in družine glede na starostno skupino otrok pri ženskah.	48
Preglednica 8: Prikaz pogostosti težav z usklajevanjem dela in družine glede na starostno skupino otrok pri moških	48
Preglednica 9: Primerjava prisotnosti pomoči pri moških in ženskah	49
Preglednica 10: Primerjava števila ur med spoloma, ki jih porabijo za varstvo in vzgojo.....	51
Preglednica 11: Opravljanje gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti moških, ki v službi oziroma za službene obveznosti porabijo 8 ur na dan ali manj.	55
Preglednica 12: Opravljanje gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti moških, ki v službi oziroma za službene obveznosti porabijo več kot 8 ur na dan	55
Preglednica 13: Koriščenje očetovskega dopusta	57

Kazalo slik

Slika 1: Grafična shema postopka certificiranja.....	26
--	----

1 Teoretični uvod

1.1 Spol in družbene neenakosti

Spol je vedno predstavljal pomemben dejavnik pripisanega družbenega statusa. Tako v predmodernih kot v modernih družbah je imel vpliv na ekonomsko stanje, ugled in moč posameznic in posameznikov. Razredni status žensk se je dolgo opredeljeval s statusom, ki ga je imel moški v družini. Spol ima vsekakor tudi biološke osnove, vendar kako biti ženska in kako biti moški ni samo stvar prirojenih lastnosti, zato sociologi ločijo med biološko determiniranim in družbenim spolom. Socializacija močno vpliva na to, kako naj bi se posamezniki in posameznice obnašali, od njih se pričakuje, da se obnašajo tako, kot je družbeno sprejemljivo za določen spol, zato tudi govorimo o družbenem spolu (Počkar, Andolšek, Popit, Barle Lakota, 2009). Kljub velikim spremembam v družbi in večjemu številu žensk na trgu dela, spol še vedno vpliva na njihov položaj v družbi. Naravnost ženskih vlog, navezanih na dom in otroke, torej na privatno sfero, ustreza patriarhalni ureditvi družbenega življenja. Kanjuo (1991) pojasnjuje, da so mit o “naravni” vlogi ženske skozi stoletja pomagali graditi tudi najbolj priznani misleci in znanstveniki svojega časa, saj so ga znanstveno podkrepili. Ko govorimo o družbenih vlogah, ki so pripisane spoloma, govorimo tako o družbeni delitvi dela kot tudi o delitvi družbenega življenja na privatno in javno sfero. Družbena spolna delitev dela izhaja iz domneve o vlogi matere in gospodinje kot primarni vlogi ženske, zato mnoge ženske še vedno opravljajo večino domačega dela in skrbijo za otroke, ne glede na to ali so zaposlene ali niso (Kanjuo, 1991). Družinsko delo je koncept, ki zajema številna opravila, potrebna za funkcioniranje družine na vsakdanji ravni. V družinsko delo tako spada skrb za otroke, gospodinjsko delo, tehnična opravila, finančna in administrativna dela ter odnosno oziroma relacijsko delo (Saraceno, 1984). Odnosno delo se ukvarja s čustvi drugih, zahteva sposobnost empatije, vživljanja v druge ljudi in njihovo počutje. Je izrazito spolno alocirano, zato ga opravljajo ženske (Švab, 2001).

Kanjuo (1991) navaja, da je prav tako spolno startificiran tudi trg delovne sile. Ženske ne opravljajo del, ki so enako vrednotene kot moški. Večinoma so še vedno najbolj pogosti poklici, ki jih opravljajo “ženski poklici”, ki predstavljajo institucionalizirana domača dela in ženske vloge, ki veljajo za “naravne” (Kanjuo, 1991).

1.1.1 Delitev dela glede na spol skozi zgodovino

Večina avtorjev poudarja, da patriarhalne odnose med drugim označuje neenaka delitev dela med moškim in žensko, saj imajo v družbi že dolgo, večtisočletno tradicijo. Izoblikovali naj bi se že v prazgodovini kot posledica naravne delitve dela med moškim in žensko. Moški so prevzeli vlogo zaščitnika družine, bili so ustvarjalci in osvajalci novih dobrin. Ženske pa so bile zaradi svoje biološke funkcije vezane na dom, kjer so skrbele za domače ognjišče. Kasneje je to delitev dela utrdila še privatna lastnina, ki so si jo prisvojili moški. Poleg lastnine pa so, kot pravi Krajnc z ostalimi avtorji (1986), delitev dela spodbujali tudi cerkveni kantoni in državna zakonodaja (Krajnc idr., 1986). Ženske so bile tako odrinjene v zasebno sfero, zato niso imele možnosti za spreminjanje svojega takratnega položaja v družbi. Prevladovalo je prepričanje o tem, da je delitev dela glede na spol nekaj naravnega in pravilnega. Za patriarhalne družbe je torej značilno, da imajo ženske v rokah manjši del družbene moči in virov, ter da gre za neenakopraven položaj med moškim in žensko (Haralambos in Holborn, 1999). V patriarhalnem družinskem modelu se moške povezuje tudi z vlogo materialnega preskrbovalca družine (Knijn in Mulder, 1987). Za delitev dela v družini je značilen spolno asimetrični vzorec (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008). V tradicionalnih in modernih patriarhalnih družbah so bile vloge matere in očeta torej natančno razdeljene, zelo dobro se je vedelo, kaj se tiče mame in kaj očeta. Starševstvo kot dejavnost in kot status je bilo spolno specifično. Ženske so bile matere, ki so materinile, očetje pa so bili moški, ki niso očetovali, saj jim to ni bilo treba. V primeru, da so to želeli početi, so bile družbene sankcije premočne, da bi se njihova dejavnost lahko vpisala v zgodovino (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008).

Seider (1998) opisuje delitev dela v družinah glede na poglavitne dejavnosti preživljanja:

- Kmečka družina

V 18. stoletju je moral na čelu kmečkega gospodarstva stati poročen kmečki par. Moškim so bila dodeljena opravila z večjim tveganjem, povezana z njihovo večjo telesno močjo. Njive, travniki, gozdovi in vprežne živali so bile delovno in nadzorno področje moškega. Ženska je bila prvenstveno zadolžena za kuho, mlado živino, mlekarstvo, perutnino, okopavine in vrt. Med njena opravila je spadala tudi pridelava živil, masla, sira in peka. Kuhanje in pranje je v 18. in 19. stoletju predstavljalo le manjši del dnevnih gospodinskih obveznosti. Šele v 20. stoletju se je čas, ki ga je ženska na kmetiji namenjala kuhi, izrazilo

povečal. Ženske so bile prisotne tudi pri delu na travnikih in poljih; prej so vskočile pri opravilih, ki so bila značilna za moške, kot pa so moški opravljali tipično ženska opravila. Delitev dela med spoloma ima vzroke tudi v številnih nosečnostih kmečkih žensk, v obdobjih dojenja in v nalogi, da pazijo na majhne otroke. Da pa delitve dela ne moremo izpeljati iz biološke razlike med spoloma lahko sklepamo že na podlagi tega, da so tipično moška opravila na določenih področjih opravljale ženske. Na primer v tistih predelih Finske, v katerih je ostalo poljedelstvo gospodarsko nepomembno in so bili moški zato zaposleni s prevladujočo panogo, npr. gozdarstvom in ribolovom, so ženske orale polja. Takšno delo je imelo na tem področju enak položaj kot v srednjeevropskih deželah vrtnarjenje, s katerim so se prav tako ukvarjale ženske. Merilo večje telesne moči moških pa je na dolgi rok vodilo k izključitvi žensk iz mnogih kmečkih opravil, vendarle pa so morale poprijeti tudi za najtežja fizična dela (nošenje sena, letine na hrbtu). Moškemu je pripadal dohodek od pridelka žita in prodaje živine, ženska pa je upravljala z manjšimi dohodki od prodaje mlečnih izdelkov, perutnine in jajc. Opazno pa je bilo protislovje med patriarhalno prevlado moškega v kmečki družbi na vasi in relativno močjo ženske znotraj hiše. Oblast ženske se je znotraj hiše kazala v gospodinjskih opravilih, ki pa so bila za kmečko družino eksistenčnega pomena (Seider, 1998).

- Rokodelska družina

Rokodelska in gospodinjska opravila so bila strogo ločena. Cehovsko obrtno pravo 17. In 18. stoletja je bilo zelo sovražno nastrojeno in celo proti zaposlovanju žensk v rokodelstvu. Na tak način so mestna družba in cehi določali, da mora žena rokodelca delati v gospodinjstvu, na vrtu, v kmetijstvu, ali pa morda v prodaji obrtnih izdelkov. Članstvo ženske v cehu kakor tudi njen družbeni položaj je v veliki meri izhajal iz položaja njenega moža, saj sama ni imela nobene pravne in politične samostojnosti. Manjvreden položaj ženske ne izhaja le iz delitve dela v rokodelstvu, utemeljeval jo je namreč celoten družbeni proces definiranja in usmerjanja. Moški so si zagotovili prevlado z zasedbo institucij v družbi, ki so postavljale norme. Delitev dela po spolih je vodila k spolno specifičnim socializacijskim vzorcem, po katerih je bila deklica nagnjena h gospodinjskemu in kmetijskemu delu, fant pa se je že od majhnih nog ukvarjal z ročnimi spretnostmi. Rokodelstvo je tako pripomoglo k izoblikovanju na videz »naravnih« spolnih vlog (Seider, 1998).

- Družina podeželskih delavcev na domu

Znotraj družine delavcev na domu med moškimi in ženskami v 18. stoletju ni bilo prisotno strogo razlikovanje področji dela in opravil. V mnogih pokrajinah so bile tudi ženske nožarke in žebbljarke, moški pa ročni predilci in klekljarji. Kadar zaradi dela v domači industriji ženske niso imele časa za gospodinjska opravila, so jih prevzeli tudi njihovi možje. To naj bi imelo za posledico, da naj hčerke teh delavcev nebi bile ustrezno pripravljene na vlogo gospodinje in matere. Če je bilo delo v domači industriji družine povezano tudi s kmetijstvom, so ženske sedele ob kolovratu, oče in sinovi pa so delali na polju, pripravljali kosilo in druga gospodinjska opravila. Bolj enakopravna pa je bila tudi oblika porabe med moškimi in ženskami. Ker so tudi ženske služile denar tako kot moški, so se tudi njihove pivske navade izenačile, tudi v gostilnah so pogosto pile alkohol, skupaj z moškimi pa so uživale tudi poživila in sladila, kot so kava, čaj, sladkor, žganje in čokolada (Seider, 1998).

- Meščanska družina

Za meščansko družino je bilo značilno, da je bila žena omejena na zasebno sfero hiše, mož pa se je imel dostop do širšega sveta. Ženski so pripisali lastnosti, ki so že vnaprej določale njen značaj in jo tako omejili na dom in družino. Podoba moškega pa je bila takšna, da se v poslovnem življenju ne ustraši nobenega tveganja in napora. Ljudje so dobro vedeli kaj je tipično značilno za ženske in kaj za moške. Na sentimentalizacijo moških in ženskih področij dela niso več izhajali iz dejavnosti, ampak iz ideološkega konstruiranja njunih spolnih značajev. Zakon in družina sta bila za meščanske ženske edino družbeno poslanstvo. Tiste, ki se niso poročile in imele družino, so bile v družbi manj cenjene. Tudi za moške je bil zakonski stan pomemben, sploh če se je moški želel na urejen način reproducirati in imeti zavarovan hrbet v boju za obstanek na trgu dela. Prišlo je tudi do procesa razločevanja celotne družbe na dva področja: zasebno oziroma domače področje in poklicni svet. To razločevanje je pustilo dolgoročne ideološke posledice. Posledica tega je, da so gospodarstvo, politika in družbeni odnosi postali delo moškega, dom in družina pa sta bila v domeni žensk. Delo doma je izgubilo produktivni značaj in postalo v družbi vse manj vrednoteno. Tako se je tradicionalna podrejenost ženske v odnosu do moškega ohranila, saj je bil moški edini hranilec družine, ki je prinašal domov denar. Ženska pa je kmalu poleg sebe s svojim telesom in lepoto začela predstavljati tudi

uspeh svojega moža. Vse do 20. stoletja je pripisovanje moških in ženskih značajskih lastnosti v družbi ostalo v veljavi (Seider, 1998).

Oakley (1974) navaja, kakšne so bile značilnosti vloge gospodinje v takratni moderni industrijski družbi. To vlogo so vedno imele samo ženske, povezana pa je bila z ekonomsko odvisnostjo od moža. Značilnost te vloge je bila tudi to, da je imela jasen status tako imenovanega ne-dela, in se je razlikovala od dela, ki je bilo ekonomsko produktivno. Gre za primarno vlogo ženske, kar pomeni, da ima »biti gospodinja« prioriteto pred vsemi drugimi vlogami v življenju ženske. Gospodinjsko delo je bilo najbolj podcenjeno in nepomembno delo, sploh pa ni veljalo za delo, saj ženske zanj niso dobivale plačila, poleg tega pa v industrijskih državah niso imele pravic do denarnih nadomestil, do nadomestil v času bolezni, za čas brezposelnosti itd. (Oakley, 1974). Ločitev dela od doma torej nastopi z industrializacijo, ki je domače delo spremenila v ne-delo, ker to delo ni bilo plačano niti ne všteto v družbeni bruto dohodek. Domače delo, ki so ga ženske opravljale za vzdrževanje gospodinjstva in skrb za otroke, je postalo nekaj zasebnega in neproduktivnega. Reprodukativno delo je postalo družbeno nevidno delo, opravljale pa so ga ženske v zasebni sferi. Označeno je bilo kot delo iz ljubezni in naravni atribut ženske (Hrženjak, 2007).

Gospodinja je v tistih časih porabila za gospodinjsko delo v povprečju 3000 do 4000 ur na leto. V urbani Angliji v povprečju 77 ur na teden. Primerjava podatkov iz različnih držav za 4 desetletja je pokazala, da je bilo število ur, potrebnih za gospodinjsko delo, precej stalno, kljub temu, da je bilo na voljo čedalje več gospodinjskih aparatov in da so imele ženske čedalje več možnosti, da se uveljavijo zunaj doma (Oakley, 1974).

Preglednica 1: Primerjava podatkov o urah gospodinjskega dela.

Študija	Leto	Povprečje ur gospodinjskega dela na teden
Ruralne študije		
ZDA	1929	62-64
ZDA	1956	61
FRANCIJA	1959	67
Urbane študije		
ZDA	1929	51
ZDA	1945	
majhno mesto	/	78

veliko mesto	/	81
FRANCIJA	1948	82
FRANCIJA	1950	70
ANGLIJA	1951	72
FRANCIJA	1958	76
ANGLIJA	1971	77

Vir: Oakley, 1974 str.18.

- Družina industrijskih mezdnih delavcev

Seider (1998) opisuje tudi družino industrijskih mezdnih delavcev. To so delavci, ki so delali za kapitalistične podjetnike v raznih delavnicah, tovarnah, rudnikih in izkopih. Rudarji in plavžarji so se poročali z ženskami, ki so delale kot služkinje ali dninarke na kmetijah, kot služabnice v zasebnih hišah, delale pa so tudi kot tovarniške delavke v tovarnah ter rudnikih in plavžih. V prvi polovici 20. stoletja je bil moški od dela svoje družine zelo odvisen, še posebej od dela žene in hčerk. Večina rudark je takrat začela delati takoj po koncu šolanja, v starosti 13 let. Te ženske so bile v veliki večini hčerke rudarjev, svojo mezdo pa so prispevale v družinsko blagajno, saj so še živele pri starših. Večina rudarskih žena je v trenutku poroke prenehala z delom. V nekaterih rudnikih poročene ženske niti niso smele biti zaposlene, če pa so delale, še niso imele otrok ali pa otroci še niso mogli delati, zato je bil dodatni prihodek žene nujno potreben. Večina žensk, ki so delale v premogovnikih, pa je bilo samskih. Z zapiranjem rudnikov in mehanizacijo transporta so ženske v času med obema svetovnim vojnama in tudi kasneje, po drugi svetovni vojni odstranili iz premogovništva, med drugo svetovno vojno pa so jih v premogovni industriji še množično zaposlovali. Poročena rudarska ženska je bila odvisna od svojega soproga, tako pravno kot tudi gmotno, po drugi strani pa je imela vso pristojnost nad vodenjem gospodinjstva, saj so moški svojim ženam izročili celotno mezdo v upravljanje, sami pa dobili le majhno žepnino. Tudi zaposlene ženske so bile gospodarsko in socialno popolnoma nesamostojne, saj niso vedele, kolikšen del izročenega zaslužka bodo dobile nazaj. Ne le, da so dekleta zaslužila manj kot fantje, veljalo je tudi prepričanje, da hčere potrebujejo manj žepnine kot sinovi. Od rudarskega dekleta so pričakovali, da se odpove svojemu zaslužku in ga prispeva v družinsko blagajno. Od deklet se je pričakovalo tudi, da bo velik del svojega prostega časa namenila pomoči v gospodinjstvu. Neenak položaj spolov pa je bil poudarjen tudi s tem, da so morale hčerke čistiti delovna oblačila rudarjev, kar je veljalo za mukotrpno delo. Žene in hčerke rudarjev so sprejemale majhne posle, z namenom izboljšanja družinskega dohodka. Čistile so

pisarne ali privatna stanovanja vodilnih uslužbencev, prale perilo zaposlenih v kolonijah ali prodajale sadje in zelenjavo, ki so jo pridelale same na svojem vrtičku. Rudarskih družabnosti so se ženske redko udeleževale. Dekleta, ki so bila časti vredna, so se razlikovala od tistih, ki so jih lahko videli v gostilnah. (Seider, 1998)

Seider (1998) poudarja, da je bila v družinah tovarniških delavcev zaposlitev žene odvisna od višine mezde očeta. Ženske so dobivale občutno nižje mezde, prihajalo pa je tudi do pogostih prekinitev meznega dela. V vseh srednje in zahodnoevropskih deželah je žensko delo veljalo za ceneno delovno silo, še posebej v tekstilni industriji, v kateri so od začetka industrializacije prevladovala ženske (Seider, 1998).

1.1.2 Samoumevnost materinske vloge

Opažanje, da je od sredine 20. stoletja v psihologiji prevladovalo mnenje, da sta odnos in nenehen stik med otrokom in materjo dva najpomembnejša dejavnika, ki vplivata na čustveni in psihološki razvoj otroka, opisujeta Lupton in Barlay (1997). V starševskih revijah so v diskurzih prisotni psihoanalitični koncepti in koncepti psiholoških teorij iz 60ih let 20. stoletja. Diskurz, ki poudarja simbolično povezanost mame in otroka, postavlja mamo v vlogo glavne skrbnice, očetovo vlogo pa izključuje. Oče je postavljen v podrejen položaj, saj mama določa kdaj in kako naj se vključi v otrokovo življenje. Po mnenju in razpravah v starševskih revijah je oče velikokrat odmaknjen zaradi razlogov, ki izhajajo iz bioloških razlik med moškim in žensko. Vse to se namreč utemeljuje z dvema argumentoma. Prvi se navezuje na biološko dejstvo rojevanja, iz kjer tudi izhaja predpostavka o simbiotični povezanosti matere in otroka. Drugi pa se izraža v tekstih, ki poudarjajo namernost materinega zapiranja v simbiotičen odnos z otrokom. Oče je tako odrinjen zaradi tradicionalnega razumevanja neenakosti očetovskih in materinskih naravnih značilnosti. Iz tega razloga naj bi bilo očetovo odmaknjenost in odsotnost potrebno razumeti, saj naj bi bila posledica bioloških danosti. Esencialisti pojmujejo materinstvo na način, da potrjujejo argument, ki pravi, da ima ženska biološko potrebo in nagon, da postane mama, med tem pa je tovrstna potreba pri moških povsem izpuščena (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008). Kot navaja že Kitzinger (1992), se je včasih domnevalo, da moški ne more zadostiti vsem potrebam otroka, saj z njim ni bil noseč, ga ni rodil in dojl. Kot bi rekli, da ženska, ki otroka hrani po steklenički ali pa je otroka posvojila, zanj ni zmožna skrbeti. Biologija ni tista, ki usposobi človeka za negovanje, materinstva se je potrebno naučiti. Pomemben izziv, s katerim smo v družbi

soočeni je, ali bomo dali priložnosti moškim, da se naučijo biti očetje in to postanejo tudi v sociološkem pomenu, ne le v biološkem (Kitzinger, 1992).

1.1.3 Miti o tem, kje je ženski mesto

Oakley (1974) v svojem delu opisuje dva izmed najbolj znanih mitov o tem, kje je mesto ženske. Gre za mita o delitvi dela po spolu in o materinstvu, o katerih govorijo tudi številni drugi avtorji.

Prvi je "Mit o delitvi dela po spolu", ki sporoča, da je predstavnicam ženskega spola v družbi pripisana domača vloga kot nekaj, kar je naravno, univerzalno in neizogibno. Govori o tem, da je v vseh družbah v naravi žensk, da so gospodinje. Če hoče družba preživeti, naj bi morale ženske to vlogo tudi prevzeti. Gre za prepričanje, ki ga širijo različni strokovnjaki. Tako etologi, antropologi kot tudi sociologi. Etologi trdijo, da ima spolna delitev dela, na podlagi katere so ženske tiste, ki gospodinijo, moški pa ne, biološki izvor. Na tak način mit o delitvi dela po spolu postane mit o izvoru in je zaradi tega še bolj prepričljiv. Navezuje se na argument, da delitev dela med spoloma izhaja iz domneve, da so nekoč moški hodili na lov, ženske pa so zaradi zaposlenosti s skrbjo za otroke, čakale doma. Antropologi mit opisujejo s telesno močjo moških, ki bolje opravlja težja opravila kot ženske, saj ga ne ovira fiziološko breme nosečnosti in dojenja. Ženska pa lahko brez škode opravlja dela, ki so lažja. Trdijo tudi, da se vzorec ženske, ki je gospodinja, in moškega, ki to ni, obnavlja v vseh skupnostih in njihovi družbeni strukturi, kar je tudi najbolj vpliven del mita o delitvi dela med spoloma. Sociološki del mita o delitvi dela po spolu poudarja, da je ta vzorec spolnih vlog, ki je tradicionalen, tudi nujen za ohranjanje obstoječega družbenega reda. Po mnenju sociologov je ključna obrazložitev zakaj je prišlo do razdelitve vlog med biološkima spoloma v tem, da se na podlagi nosečnosti in kasneje tudi dojenja, med materjo in otrokom vzpostavi primarni odnos, iz katerega je moški izločen. (Oakley 1974).

Drugi mit, ki ga navaja Oakley (1974), je "Mit o materinstvu". Ta zajema tri trditve, ki so bile v družbi vsesplošno sprejete. Trditev z največjim vplivom med njimi je, da otrok potrebuje mater. Sledi ji trditev, da mater potrebuje otroka, tretja trditev, ki jo zajema mit o materinstvu pa je, da je materinstvo največ, kar lahko ženska doseže v življenju. Z otrokom se namreč potrdi, da je ženska. »Ženska torej mora biti mati«. Tako kot vsi miti, ima tudi mit o materinstvu velik vpliv, saj se z njim potrjuje tradicionalno vedenje. Psihoanalitična, freudovska teorija pojasnjuje, da je materinstvo za psihosocialni razvoj ženske ključnega

pomena, saj ženska velja za nosilko jajčec in materinskih moči. V primeru, da sprejme odločitev, da ne bo postala mama, s tem zavrača tudi svojo ženskost. Označena je kot neusmiljena, neljubeča in neženska. Psihoanalitična teorija lahko pomaga razumeti vedenje žensk v naši kulturi, vendar pa ne poudarjajo vse kulture, da je materinstvo glavno poslanstvo žensk. V drugih kulturah ženske ne doživljajo enakih procesov v socializaciji spolnih vlog kot v zahodnih, kjer je materinstvo glavni element ženske spolne vloge. Marsikje je starševstvo skupna zaposlitev tako za moške kot za ženske. »Ženska potrebuje svojega otroka«. Ne obstaja biološko utemeljen gon, ki žene ženske k rojevanju ali jih sili k skrbi za otroke, ko te že imajo. Pravijo, da je za materino duševno zdravje škodljivo, če rodi otroka in skrb zanj prepusti nekomu drugemu. Biološka mama naj bi sama skrbela za otroka, tako zaradi lastnega materinstva, kot tudi zaradi novorojenčkovih potreb. V resnici pa gre za to, da vez med materjo in otrokom ni biološka, ampak čustvena. Medsebojna odvisnost med materjo in otrokom tako ne izvira iz simbioze nosečnosti in poroda, vendar lahko krepijo vez med biološko materjo in otrokom, a je ne predpostavljajo. Želja po materinstvu je torej posledica kulture, ženska pa se nauči postati mati. »Otrok potrebuje mater«. Psihologi, ki se ukvarjajo z znanstveno raziskovalnim delom poudarjajo, da sta ljubezen in toplina pri skrbi za otroka temeljni sestavini, ki jih lahko otroku nudi kdorkoli, ki skrbi zanj (Oakley, 1974). Moški so popolnoma kompetentni negovalci in vzgojitelji otrok, o tem namreč govorijo številne študije samskih in gejevskih očetov. Enako dobro lahko materinijo, kot to počnejo ženske (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008).

Raziskave kažejo tudi, da še vedno obstajajo trdovratna prepričanja žensk o njihovi vlogi in nenadomestljivosti kot mater ter prepričanja, da so primernejše za izvajanje nekaterih nalog, zato bo, kot pravi Švab (2001), potrebno več pozornosti nameniti ukrepom, ki bodo odpravljali stereotipe in kulturne ovire, ki jih določajo družbene vloge spolov (Švab, 2001).

1.2 Spremembe na trgu delovne sile in na področju družinskega življenja

V postmodernem, sodobnem svetu razlika v vlogah glede na spol ni več tako jasna, kot je bila v preteklosti. Še vedno pa je močno prisotna moško središčna kultura, ki omogoča reproduciranje patriarhalizma (Jogan, Rener, Potočnik in Kozmik, 1995).

Aktualno socialno-politično in sociološko vprašanje o usklajevanju dela in družine je povezano s trendi sprememb na področju zasebnega oziroma družinskega življenja,

demografskih sprememb in sprememb na trgu dela, ki so se začele v 50. in 60. letih prejšnjega stoletja in so pomenile množično zaposlovanje žensk. V letu 1969 je bil s strani sociologov Rapoport vpeljan nov termin. Model dvokarijerne družine je opisoval nov, revolucionaren družinski model. Gre za model heteroseksualne družine, za katero sta značilna dva dohodka, kar pa je bilo v nasprotju s prvotnim razumevanjem vlog glede na spol (Cheal, 1991 v Žakelj in Švab, 2009, str. 215). Za model nuklearne družine je značilno, da je vloga zaposlenega moškega materialno preskrbeti družino, ženska pa ima vlogo nezaposlene mame in gospodinje. Ta model lahko poimenujemo tudi model enokarijerne družine. (Žakelj in Švab, 2009). Poleg vključevanja žensk na trg dela v zadnjih nekaj desetletjih se kaže tudi nova ženska podoba, ki želi uskladiti družino in delo ter iz tega razloga prenesti tudi del družinskih obveznosti in neplačanega dela na moške. Ob vsem tem pa mora imeti tudi čas zase, saj prosti čas danes predstavlja enega izmed zelo pomembnih vidikov kvalitete življenja (Šadl, 2004). Vendar pa družine, kjer sta oba starša zaposlena, še ne pomenijo nujno tudi dvokarijerne družine. Tudi v Sloveniji prihaja do dvojne preobremenjenosti žensk tako z zaposlitvijo, kot tudi z družinskimi obveznostmi (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006). Množičen vstop žensk na trg delovne sile, značilen za obdobje po letu 1960, je eden izmed bistvenih dejavnikov, ki so v zadnjih desetletjih vplivali tako na družinske spremembe kot tudi na materinstvo (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006).

Veliko se torej govori o tem, da je množično zaposlovanje žensk fenomen, ki je povzročil spremembe v družini. To pojasnjuje tudi Švab (2001), ki pravi, da se je nuklearna družina začela zaradi zaposlovanja žensk spreminjati tako strukturo kot tudi formalno. Hkrati pa navaja, da poleg zaposlovanja na življenje v družini vplivala tudi vedno večje potrošništvo in spremenjene vrednote ter ideologije o družinskem življenju (Švab, 2001).

Tudi v procesu demokratizacije družinskih odnosov se je v družini najbolj spreminjal položaj žene oziroma matere. Nekdanja poslušnost in podrejenost žene se je počasi umikala in pojavili so se bolj enakopravni odnosi. Z zaposlovanjem žensk se je utrjeval tudi njihov družbeni položaj, z možem sta postajala vse bolj enakovredna. Dvajseto stoletje lahko imenujemo tudi stoletje otrok, saj se jim je posvečalo več pozornosti, dobivali pa so vedno več pravic. Prvi znak demokratizacije in spreminjanja odnosov v družini je bilo torej spreminjanje položaja žene in otrok. Tudi moč odločanja se je porazdelila na oba starša. Od spreminjanja položaja žene je bilo odvisno tudi spreminjanje položaja moža, ki se je spreminjal posledično in vzporedno. Nadrejen položaj patriarha, ki je držal v rokah vso

moč odločanja, se je postopoma rahljala in možu odpiral nove razsežnosti družinskega življenja. Moški so imeli vso odgovornost za vzdrževanje družine, s spreminjanjem položaja žene pa se v družini odgovornost bolj enakomerno porazdeli na oba člana. Moža je novi položaj delno razbremenil, ni več potrebno, da neprestano razkazuje svojo moč in pogum, občasno se lahko tudi oddahne tako, da odgovornost prepusti ženi in da lahko pokaže svoj dvom in negotovost ter si poišče oporo. (Krajnc, idr., 1986).

Delež žensk na trgu delovne sile v Sloveniji narašča že od začetka 20. stoletja. Med prvo in drugo svetovno vojno se je začel proces, v katerem so se poklici feminizirali. Po koncu druge svetovne vojne pa se je ta še bolj okrepil. Najprej so se zaposlovale mlade ženske, ki niso bile poročene in niso imele otrok, po rojstvu otroka pa so trg dela zapustile in se vrnile, ko za otroke ni bilo več potrebno skrbeti. V socializmu je proces zaposlovanja žensk spremljala ideološka promocija zaposlovanja žensk in potreba po delovni sili ter promocija enakosti spolov. Kasneje je na zaposlovanje žensk vplival tudi sistem javnega otroškega varstva in porodniški ter starševski dopust. V začetku devetdesetih let 20. stoletja je delež žensk kot aktivnega prebivalstva že dosegel 47,2 % (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006). Množično zaposlovanje žensk je močno vplivalo na življenje žensk, poleg sprememb življenjskih strategij pa so bile spremembe opazne tudi na rodnostnem vedenju in oblikovanju družin. Kljub spremembam pa ostaja materinstvo tista vloga, ki se je v družini najmanj spremenila in ostaja ključna. (Švab, 2001). Rener, Sedmak, Švab in Urek (2006) pojasnjujejo, da materinstvo danes ne predstavlja več prioritete med odločitvami v življenjskem poteku žensk. Čedalje več je takšnih, ki se za materinstvo ne odločajo, zato prepričanje o obveznem materinstvu postaja vedno manj pomembno. Bolj kot to, da ženske odklanjajo materinsko vlogo, gre za spreminjanje prioritete v njihovem življenju ter fleksibilnejše odločanje o materinstvu. Posledica tega je tudi odlašanje materinske vloge na poznejša leta v življenju (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006). Vendar pa ne gre le za subjektivno, svobodno odločitev žensk, pač pa je prelaganje materinstva posledica tudi številnih objektivnih dejavnikov. Družbeni dejavniki in pogoji tako ustvarjajo le navidezno individualno izbiro žensk (Švab, 2001).

Že v 50. letih sta švedska sociologinja Alva Myrdal in Viola Klein, ki je bila Freudova učenka, vpeljali pojem »dvojne obremenjenosti ženske«. Na podlagi raziskav sta prišli do spoznanja, da ženska, ki je zaposlena, poleg svoje redne službe, opravlja tudi vsa gospodinjska opravila doma. Če vse skupaj ovrednotimo v času in porabi tako fizične kot psihične energije, je vrednost enaka dvema polno opravljenima službama. Kar sta

ugotovili s pomočjo takratnih raziskav v velikih primerih velja tudi danes (Krajnc idr., 1986).

Zaposlitev obeh partnerjev in potrebe po usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, so v Evropski uniji in tudi drugod v razvitem svetu pripeljale najprej do ukrepov za usklajevanje obeh področij, nato pa tudi do uveljavitve družini prijaznih politik v delovnem okolju (Žakelj in Švab, 2009). Vloga delodajalcev v politiki usklajevanja je prepuščena njim samim. 187. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (Ur. l. RS, 42/2002). Kot navajata že Žakelj in Švab (2009) pa je kljub temu, da se zdijo možnosti za fleksibilno usklajevanje dela in družine realne, v praksi pri mnogih delodajalcih to bolj izjema kot pravilo. Sploh če upoštevamo pogoste kršitve pravic delavk in delavcev. Na zmanjševanje možnosti za usklajevanje dela in družine pa vplivajo tudi nestabilna delovna razmerja (Žakelj in Švab, 2009).

1.2.1 Aktivno očetovstvo

Kot opisuje Knijn (1987) so 70., predvsem pa začetek 80. let 20. stoletja, prinesla fenomen, ki ga imenujemo novo očetovstvo. Pomeni premik od patriarhalnega družinskega modela, za katerega je značilno, da očetje materialno oskrbujejo družino, k bolj aktivnemu vključevanju moških v družinsko življenje, kar posledično pomeni tudi bolj enakomerno delitev družinskega dela (Knijn, 1987). Na začetku so se razprave vrtele okrog vprašanja, ali je ta fenomen v resnici sploh prisoten in v kolikšni meri, predvsem zaradi tega, ker se delitev dela v družinah še ni odlepila od tradicionalnega modela, ki pa je spolno asimetričen (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008). Rener (1993) pojasnjuje, da je v 90ih letih postalo jasno, da fenomen obstaja, saj se je začel kazati v vsakdanjem življenju. Spremembe sicer niso bile hitre in radikalne, saj so se izražale kot "zavlačevalna revolucija" (Hochschild, 1997). Te spremembe se odvijajo hitreje na ravni subjektivnih stališč in mišljenj, kot pa na ravni dejanskega delovanja. So torej bolj simbolne. Prav tako pa so spremembe v zasebnih življenjih ljudi počasnejše od tistih, ki se dogajajo v javni sferi (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008).

Ko so se očetje začeli ukvarjati z otroci, je to zahtevalo nove spretnosti pri razpolaganju s časom in učenje domačih opravil. Očetje so postali polno udeleženi v vsej umazaniji, zmešnjavi in živčnosti starševstva, hkrati pa tudi v vseh radostih in pozitivnih trenutkih.

Kakšna je nova podoba očeta, so mediji prvič prikazali v poznih 80. letih. Pop zvezdnike, nogometaše in prince so prikazovali kot nežne in skrbne. Na začetku 90. let so v Hollywoodu snemali tudi filme, v katerih so bili očetje glavni liki, ki so se znašli v vlogi, v kateri so morali skrbeti za otroke. Ti družinski filmi so postali prave uspešnice (Kitzinger, 1992).

Kljub številnim družbenim spremembam je področje skrbstvenih aktivnosti še vedno razumljeno kot delo, ki je nevidno in za katerega je samoumevno, da ga opravljajo ženske in spada v zasebno sfero. Moški prevzemajo bolj prijetne vloge, tiste, ki so povezane z otroki in preživljanje prostega časa z njimi. Osredotočajo se bolj na čustveni del skrbi v odnosu do otrok. Še vedno torej obstaja meja med moško vlogo, ki je nahraniti družino, in žensko, ki ima vlogo skrbnice doma. Ta meja pa se zelo počasi spreminja, celo počasneje kot je bilo vključevanje žensk na trg dela in javno sfero (Humer, 2007). Spremembe se najbolj opazijo na področju vrednot, prepričanj in dožemanja aktivnega očetovstva, materinstva in položaja žensk v družini ter družbi nasploh (Rener, Švab, Žakelj in Humer, 2006).

V Sloveniji se skuša vplivati na očete s pomočjo družinske politike, da bi bolj aktivno sodelovali pri skrbi za otroke. Na to vplivajo tudi različni mehanizmi usklajevanja dela, družine in politika enakih možnosti. Pomembno oviro na poti k aktivnejšemu očetovanju pa vsekakor predstavljajo delodajalci, ki pogosto ne podpirajo moškega dopusta za nego in varstvo otroka. Promocijo aktivnega očetovstva v Sloveniji pa lahko opazimo tudi na širši družbeni ravni. Tako množični mediji (televizijska produkcija, literature, oglaševanje, časopisi itd.) kot tudi znanstveni diskurzi (medicinski in psihološki) veliko pozornosti namenjajo aktivnemu očetovanju. Na voljo je tudi veliko revij in priročnikov za bodoče starše. Veliko le-teh je namenjenih posebej očetom, v njih pa je ogromno nasvetov, kako sodelovati pri skrbi za otroke (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006).

Med razlogi, ki ovirajo razvoj aktivnega očetovanja v Sloveniji, so vsekakor močne in razvite širše družinske oziroma sorodniške mreže, ki so hkrati podporne, vendar so na račun tega moški manj vključeni v skrb za otroke in ostalo družinsko delo. Poleg močno zakoreninjene ideologije o tradicionalni družini, družinskih vlogah in materinstvu pa aktivnejše očetovanje zavirajo tudi pogoji v sferi dela. Oblike zaposlitve so negotove, delovni čas se razteza prek uradnega urnika, poleg tega pa so tudi urniki vse manj določljivi, kar predstavlja velik pritisk na oba partnerja. Zato je pomembno, da delodajalci

razvijajo kulturo, ki je družinam prijazna in temelji na enakih možnostih za moške in ženske, ter upošteva, da je družinsko življenje enako pomembno področju delovnega mesta (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006).

Dopust za nego in varstvo otroka, ki ga v Sloveniji lahko koristijo mame in očetje, največkrat izkoristijo mame. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti navaja podatek, da je dopust za nego in varstvo otroka v letu 2003 koristilo povprečno 16.988 staršev na mesec, od tega povprečno le 392 očetov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2018).

V vseh letih obstoja tega mehanizma, ki je bil kot predhodnik očetovskega dopusta vpeljan z namenom spodbujanja aktivnega očetovstva, se je delež očetov povečal le zanemarljivo. Eden od razlogov je, da ukrep ni bil povezan v celovit sistem politike, ki bi promovirala enake možnosti obeh spolov, in tudi to, da ga niso spremljale še druge spodbude, ki bi očete motivirale k aktivnejšemu sodelovanju pri negi in skrbi za otroke (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008).

Švab (2001) navaja dva nasprotna si modela očetovanja. Prvi je model vpletenega, drugi pa model odsotnega očeta. Modernost je legitimirala model vpletenega očeta in ga utemljevala z očetovsko avtoriteto in materialnim preskrbovanjem družine. Postmodernost pa, če upoštevamo naraščanje števila enostarševskih družin, legitimira neprisotnost očetov. V tem kontekstu postmoderno družinsko življenje ostaja moderno. Postmodernost namreč skozi procese pluralizacije družinskih oblik in naraščanjem števila enostarševskih družin, ki jih večinoma sestavljajo mame z otroki, legitimira tudi možnost neprisotnosti očeta kot normaliziran družbeni vzorec (Švab, 2001).

Preglednica 2: Število očetov, ki je koristilo dopust za nego in varstvo otroka v obdobju od 2006 do 2016.

leto	število očetov, ki koristijo DNV
2006	921
2007	1.008
2008	1.125
2009	1.382

2010	1.415
2011	1.538
2012	1.517
2013	1.496
2014	1.424
2015	1.315
2016	1.185

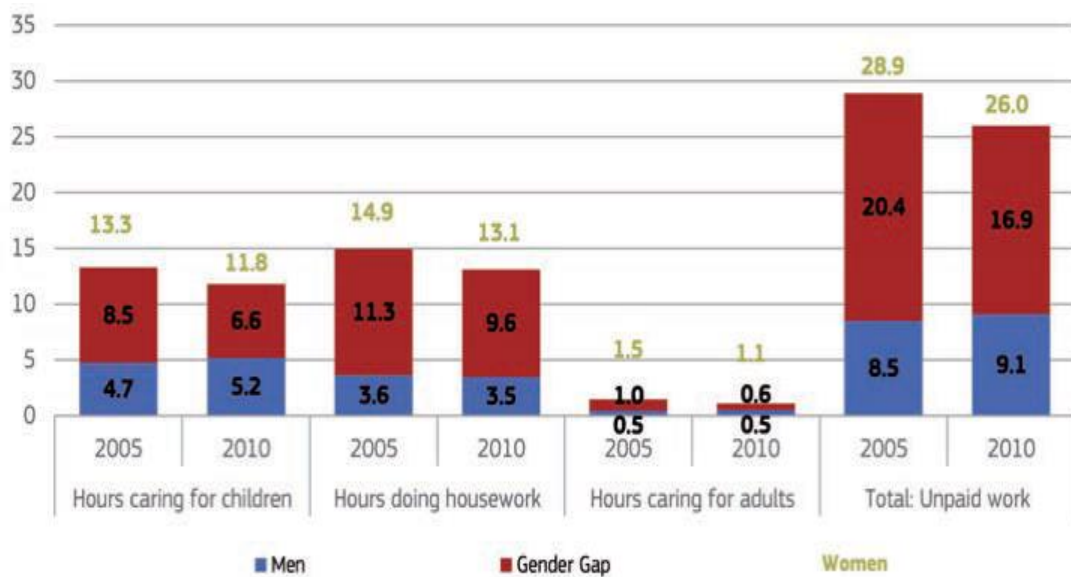
Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2018.

1.2.2 Zaposlovanje žensk

Večje kot je bilo zanimanje o usklajenosti poklicnega in družinskega življenja, bolj se je povečalo tudi raziskovanje tega področja. Za Slovenijo velja, enako kot za skandinavske in baltiške države, da je na trgu dela delovno aktivnih žensk skoraj toliko kot moških. Delež zaposlenih žensk je pred krizo znašal 68,5 %, po krizi pa 63,6 %, medtem ko so skandinavske države z 80 % v svetovnem vrhu. Vendar pa ni pomemben le visok delež zaposlenih žensk, ampak tudi nizek razkorak med zaposlenostjo moških in žensk. Zaradi visokega deleža zaposlenih žensk je v Sloveniji tudi zelo visok delež otrok, ki imajo priskrbljeno institucionalno varstvo, giblje se med 90 % in 100 %. Za zaposlovanje žensk v Sloveniji velja tudi to, da je večina žensk in moških zaposlenih za polni delovni čas ter da vzorec skrajšanega delovnega časa skoraj ni uveljavljen, kljub temu, da zakon staršem to omogoča. Po porodniškem dopustu pa se večina mater tudi vrne v službo. Zaposlovanje žensk danes ni povezano le z materialnim obstojem, temveč tudi z izobraževanjem in individualno neodvisnostjo (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006).

Kot navajata Kresal in Kresal Šoltes (2016), nizek razkorak v zaposlenosti med spoloma ne pomeni nujno tudi tega, da imajo ženske enake možnosti na svoji poklicni poti. V Sloveniji se zato soočamo s problemi, da pri zasedanju vodilnih delovnih mest moški in ženske še vedno niso izenačeni, da še vedno obstajajo tisti poklici, ki so ženski in tisti, ki so moški, in so posledično tudi bolje plačani. V plačilu med moškimi in ženskami so še vedno opazne razlike. Porazdelitev gospodinjstskih opravil in skrbi za otroke ter starejše in bolne družinske člane, je neenakopravna. Ženske so še vedno tiste, ki poleg poklicnih obveznostih še vedno opravljajo večino družinskih obveznosti (Kresal in Kresal Šoltes 2016).

Diagram 1: Povprečni čas, ki ga porabijo moški in ženske za neplačano delo (v urah na teden), in vrzel med spoloma v EU med leti 2005 in 2010.



Vir: European Commission 2014 v Kresal in Kresal Šoltes, 2016 str. 11

Menim, da aktivno vključevanje žensk na trg dela ni bistveno spremenilo tradicionalne delitve dela med spoloma na področju neplačanega dela. Iz diagrama 1 je razvidno, da ženske bistveno več časa namenijo opravilom v gospodinjstvu. Obstajajo torej razlike med spoloma pri porazdelitvi opravljanja družinskih in gospodinjskih obveznosti (Kresal in Kresal Šoltes, 2016).

Po nekaterih raziskavah sodeč moški in ženski prispevek k domačemu delu sicer postaja enakovrednejši oziroma moški povprečno namenijo več časa domačemu delu, kot so ga včasih, kar pa ne pomeni, da moški delajo več, ampak ženske v primerjavi z nekoč, delajo manj. To pa pomeni, da povečana moška aktivnost ne izhaja iz ideje o neenakopravnosti pri delitvi dela med moškim in žensko (Craig, 2006). Razlike med spoloma pri delitvi gospodinjskih opravil in domačega dela niso le v količini časa, ampak tudi v vsebini del, ki jim moški in ženske namenijo čas. Ženske se po navadi lotijo ponavljajočih se, monotonihih opravil v gospodinjstvu, ki so nujno potrebna. To so na primer; kuhanje, pospravljanje, čiščenje, likanje in podobno. Moški pa opravljajo vzdrževalna dela, popravila, vzdrževanje avtomobila ter delo izven hiše. To so dela, za katera je značilno, da niso ponavljajoča se in niso časovno določena (Hoschild, 1997).

V zadnjem času je predvsem za ženske vse večji problem usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006). Rezultati raziskave, ki je preučevala strategije, kako se mladi v Sloveniji odločajo za starševstvo (Ule in Kuhar, 2003) kažejo, da so v odločitvah za starševstvo in materinstvo izjemno pomembni pogoji za usklajevanje dela in družine. Pomembno pa je tudi sodelovanje obeh partnerjev oziroma enakomerna delitev dela med njima.

1.2.3 Vpliv materinskega dopusta na kariero žensk

Temeljna ovira, ki vpliva na neenako sodelovanje žensk na trgu dela je neenakomerna porazdelitev skrbi za otroke ter za druge družinske člane, ki potrebujejo pomoč. Kljub temu, da je kakršna koli diskriminacija zaradi spola v slovenski delovni zakonodaji izrecno prepovedana, se v praksi pogosto zgodi, da so pri zaposlovanju in delu neenakovredno obravnavane. Do takšne prakse prihaja zaradi vnaprejšnjih pričakovanj, ki so pogojena s spolnimi stereotipi. Največ primerov diskriminacije je povezanih prav s potencialnim materinstvom. Čeprav je v Sloveniji število žensk v terciarnem izobraževanju večje in imajo višjo izobrazbo od moških, so na trgu dela v slabšem položaju. Največji razkorak je med mladimi iskalkami in iskalci prve zaposlitve z visoko izobrazbo. Prehodi mladih žensk s terciarno izobrazbo so težji kot prehodi mladih moških. Ženske občutijo več negativnih posledic na področju zaposlitve, saj so pogosto ravno ženske tiste, ki se prilagajajo potrebam družine. Kljub temu, da je nadzor nad diskriminacijo zaradi spola na področju zaposlovanja okrepljen, so ženske pogostejše žrtve diskriminacije, zlasti v povezavi z materinstvom in predsodki, ki so povezani s skrbjo za družino in otroke (Ur. l. RS, 84/2015). Zaradi materinstva se konkurenčnost žensk na trgu dela torej zmanjšuje, zaradi odsotnosti s trga dela pa se zmanjšujejo tudi pridobljena znanja in veščine, saj prihaja do pozabljanja in izgube delovne kondicije. Ženske v času odsotnosti ne pridobivajo novih znanj in veščin, zaradi tega se produktivnost žensk glede na moško delovno silo zmanjša. Nekatere ženske se v času materinskega dopusta izobražujejo in tako povečujejo svoj človeški kapital, vendar so ti primeri redki, saj ženske zaradi družinskih obveznosti nimajo časa in energije za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje (Stopnik, 2005).

Ženske, ki so bolj izobražene, imajo željo po manjšem številu otrok, saj želijo biti manj odvisne od družinskih obveznosti. Na starost, pri kateri ženska rodi prvega otroka, danes močno vpliva trajanje izobraževanja. Starost, pri kateri ima ženska prvega otroka pa vpliva tudi na posledice med rojstvi nadaljnjih otrok ter na samo število otrok. Bolj izobražene

ženske si želijo uspešno kariero, ob tem pa lahko imajo le enega ali dva otroka. Na takšno miselnost žensk močno vpliva tudi dejstvo, da so očetje premalo vključeni v vzgojo in nego otrok in koriščenje dopusta za nego bolnega otroka (Stropnik, 2005). Duvander in Andersson ugotavljata, da je odločanje za drugega oziroma tudi za vsakega naslednjega otroka tesno povezano prav z delitvijo dela v družini, oziroma s tem, kako aktiven je oče pri družinskem delu (Duvander in Andersson, 2005).

Z namenom preprečevanja diskriminacije zaradi starševstva, Zakon o delovnih razmerjih v svojih členih s posebnimi določili ščiti pravice delavk zaradi nosečnosti in starševstva. Delavci in delavke imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, delodajalci pa jim morajo omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Zakon delodajalcu prepoveduje zahtevanje in iskanje informacij o tem, ali je ženska noseča, razen če to dovoljuje ženska sama, zaradi uveljavljanja pravic, ki ji v času nosečnosti pripadajo. V času nosečnosti in ves čas, ko ženska doji otroka, zakon navaja, da ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja. Delodajalec je po zakonu dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi koriščenja starševskega dopusta, določenega z zakonom, prav tako ima delavec oziroma delavka ki izrablja starševski dopust, pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust. Zakon pa delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev in dela s polnim delovnim časom, namenja tudi pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro na dan. Delodajalec delavki v času nosečnosti ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, prav tako tudi ne delavki, ki doji, in sicer dokler otrok ne dopolni starosti enega leta. Pogodbo o zaposlitvi zakon delodajalcu prepoveduje odpovedati tudi tistim staršem, ki strnjeno koristijo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Odpovedati pa je prav tako ne sme še en mesec po izrabi tega dopusta. (Ur. l. RS, 21/2013).

Opazimo lahko spremembe, ki so povezane z materinstvom, vendar kot navaja Švab (2001), se le te ne odvijajo stran od biološko determiniranega materinstva, ampak ga še bolj intenzivirajo. Teorijo o obveznem materinstvu je v postmodernizmu zamenjala teorija o odloženem materinstvu. Za to teorijo je značilno prepričanje o navidezni svobodni izbiri za materinstvo. Pri prelaganju materinstva ne gre za svobodno odločitev, ampak gre za vedenje, ki je postalo norma v družbi z ideološko konotacijo. Iz tega razloga je tudi to vsiljeno. Družbeni pogoji v postmoderni ustvarjajo samo navidezno iluzijo možnosti do izbire. Gre za iluzijo, saj je družbeno pričakovana možnost samo ena in to je prelaganje

odločitve za materinstvo ter postavljanje zaposlitvene kariere na prvo mesto. To starševstva ne izključuje, ampak ga predpostavlja v neki točki življenjskega poteka posameznice in posameznika. Iluzija individualne izbire, pozitivno vrednotenje osebne rasti, doseganja ciljev in izpolnjevanja želja je kot nekakšno funkcionalno razreševanje napetosti med materinstvom in pričakovanji na trgu dela. Ideologija možnosti izbire je prav tako ekskluzivistična kot je moderna ideologija obveznega materinstva. Prelaganje odločitve za materinstvo je lahko le navidezno subjektivno in svobodno delovanje, saj ga določajo zunanji dejavniki, med katerimi je najbolj pomemben zaposlitveni svet (Švab, 2001).

1.3 Področje domačega dela, kot vir konfliktov

Domače, neplačano delo je lahko potencialni vir napetosti in številnih konfliktov med partnerjema. Razlog je v tem, da ženske niso več pripravljene sprejeti neenakovredne delitve dela med spoloma in domače in skrbstveno delo ne dojemajo več ko samoumevno (Beck in Beck-Gernsheim, 2002). Hochschild (1997) navaja, da lahko premalo sodelovanja moškega pri družinskem oziroma neplačanem delu, vpliva na stabilnost zakonske zveze oziroma na odnos med partnerjema. Področje domačega dela in družinskih obveznosti je lahko vir napetosti in konfliktov, ker imajo moški in ženske različne predstave o tem, kaj naj bi kdo delal in kako. Do tega lahko pride zaradi različnih higienskih standardov, različnih načinov opravljanja določenega dela in predvsem zaradi neenakega deleža opravljenega domačega in skrbstvenega dela med obema partnerjema. Neenakomerna porazdelitev družinskih obveznosti in domačega dela lahko za mlajše ženske predstavlja pomemben del nezadovoljstva v odnosu (Humer in Kuhar, 2010). S kvalitativno študijo je (Humer 2009) pokazala, da se konflikti in napetosti med partnerjema zaradi domačega dela pojavljajo neredko. Mnogi konflikte minimalizirajo, drugi uporabljajo različne strategije, s pomočjo katerih se trudijo preprečiti, da bi se iz manjših trenj razvili veliki konflikti, po drugi strani pa z njimi rešujejo in blažijo konflikte, ki nastanejo zaradi neenake delitve domačega dela med moškimi in ženskami. Humer (2009) pravi, da prihaja v odnosu med partnerjema najpogosteje do konfliktov in napetosti zaradi neenakomerne delitve dela, ker ostajajo pričakovanja partnerjev glede delitve domačih opravil neizpolnjena, ter zaradi načina opravljanja določenega dela. Pogosto so tudi ženske tiste, ki predstavljajo oviro pri vključevanju moških, saj nadzirajo domača opravila in način opravljanja le-teh. To kaže dolgoletno tradicijo o domačem delu kot nekaj, kar morajo opraviti ženske. Standardi

čistoče in pospravljanja so med spoloma različni. To vpliva tudi na prag tolerance o tem, kdaj in kako je treba nekaj pospraviti in počisti (Humer in Kuhar, 2010).

1.4 Možni ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

K bolj enakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti in bolj enakovrednem položaju obeh spolov na trgu delovne sile prispevajo ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine.

Kresal (2011) navaja, da lahko ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v Sloveniji razdelimo v tri sklope.

1. Ukrepi, ki izhajajo iz pravne ureditve in so zavezujoči oziroma obvezni za delodajalce.
V tem sklopu gre za pravice delavcev in delavk, ki jih pridobijo s starševstvom in jih lahko uveljavljajo neodvisno od volje delodajalca, saj jim jih ta mora omogočiti.
2. Ukrepi v okviru projekta Družini prijazno podjetje, kjer gre za ukrepe, za katere se delodajalec zaveže ob pridobitvi certifikata »Družini prijazno podjetje«.
3. Dodatni ukrepi, ki jih izvajajo delodajalci prostovoljno (Kresal idr., 2011).

Ti ukrepi koristijo tako delavcem in podjetjem, kot tudi celotni družbi. Lažje usklajevanje ne prispeva le k enakosti spolov, ampak vpliva tudi na večje zadovoljstvo zaposlenih, bolje opravljenemu delu in posledično tudi k večji uspešnosti poslovanja, hkrati pa pripomore k zmanjševanju stresa in izgorelosti na delovnem mestu (Kresal in Kresal Šoltes, 2016). Popularni ukrepi so lahko takšni, ki imajo takojšnji učinek, npr. otroški časovni bonus, ki pomeni dodatne proste dneve za prvi šolski dan, uvajanje v vrtec, informativne dneve, nagrada novorojenčkom, novoletno obdarovanje otrok, druženje med zaposlenimi in podobno. Poleg teh vrst ukrepov pa so pomembni tudi tisti, ki delujejo na dolgi rok in spreminjajo organizacijsko kulturo, mednje spada fleksibilnosti dela, ki je lahko časovna ali pa prostorska (Hartman, Černigoj Saraj, Konavec, Kranjc Kušlan, Skorupan 2015).

Največ pozornosti je pri dejanskih ukrepih namenjeno področju starševskega varstva in starševskim dopustom, ki so osredotočeni na obdobje prvega leta po rojstvu otroka. Dejansko usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pa se prične šele po vrnitvi na delo in prav na tem mestu je ukrepov, z izjemo institucionaliziranega otroškega varstva, zelo malo (Žakelj in Švab 2009).

1.4.1 Ukrepi iz mehanizmov politike na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Politika in ukrepi, ki omogočajo lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, skušajo odpraviti ali vsaj zmanjšati diskriminatorno obravnavo žensk v delovnih razmerjih in jim olajšati nastopanje na trgu dela na enakopravni podlagi, kot jo imajo moški. Prav ustrezno urejene pravice v zvezi s starševstvom in uporaba ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja so ključni za dejansko uveljavljanje načela enakih možnosti moških in žensk v praksi, zato ima enakost spolov in usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v evropski zaposlitveni strategiji tudi posebej izpostavljeno mesto (Kresal idr., 2011).

Eden izmed konkretnjših ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine so starševski dopusti.

• Pravica do dopusta

Dopust je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka po tem zakonu, ki vključuje materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust (Ur. l. RS, 26/2014).

1. Materinski dopust

Dopust traja 105 koledarskih dni, upravičenka je mati ali pa so to drugi upravičenci (oče otroka, eden od starih staršev, druga oseba.) Dopust nastopi 28 dni pred datumom, ki je bil predviden za porod. Izrablja se v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu (Kresal, 2017).

2. Očetovski dopust

Namen očetovskega dopusta je spodbujanje skupne skrbi za novorojenega otroka (Žakelj in Švab 2009). Očetovski dopust torej povečuje možnost udeležbe očetov pri varstvu, negi in vzgoji otrok.

Dopust traja 30 dni. 15 dni je potrebno izrabiti dokler otrok ne dopolni šest mesecev starosti. Očetje lahko ta dopust izrabijo v obliki polnih ali pa delnih odsotnosti z dela. Lahko je strnjeno ali pa po posameznih dnevih.

Nadaljnjih 15 dni pa je potrebno porabiti po izteku starševskega dopusta oziroma najdlje dokler otrok ne konča prvi razred osnovne šole. Če oče izkoristi materinski dopust, do očetovskega nima pravice. Upravičenci so poleg očeta lahko tudi drugi.

Raziskava o vplivu mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovstvo je pokazala nekaj kratkoročnih pozitivnih učinkov, kot tudi negativne lastnosti. Skupaj z vsemi aktivnostmi v času, ko je ženska noseča in prisotnosti ob porodu, ima očetovski dopust pozitiven vpliv na oblikovanje očetove identitete. Kot pozitivnih pa se kaže tudi prvih 15 dni po porodu, saj očetje aktivno sodelujejo, so podpora partnerki in ji pomagajo pri družinskih opravilih, skrbijo za starejšega otroka in delno tudi za novorojenčka (Rener, Švab, Žakelj in Humer, 2005). Očetovski dopust sicer povečuje možnost udeležbe moških pri negi in vzgoji otrok, vendar je število dni premajhno, da bi lahko na delitev skrbi za otroke med moškim in žensko neposredno vplivalo, saj je prvi del dopusta prekratek, da bi lahko moški odmislili službo in se popolnoma posvetili novorojenčku. Vsaj v Sloveniji pa se postavlja tudi vprašanje, koliko očetov bo ta dopust sploh izkoristilo, glede na to, da za 75 dni država nudi le plačilo prispevkov za socialno varnost in še ta se upoštevajo le od minimalne plače (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006).

Prvi del očetovskega dopusta ima torej pozitiven učinek na oblikovanje očetovske identitete in na aktivno vključevanje moških, vsaj v obdobju po rojstvu otroka. Nemalokrat pa se zgodi, da prvemu delu dopusta sledi zdrs nazaj v tradicionalno delitev dela, ki je najbolj izrazita v prvem letu otrokove starosti, saj mama ostaja z njim doma, oče pa se vrne v službo. Z raziskavo, s pomočjo katere so želeli ugotoviti, kako očetovski dopust vpliva na aktivno vključevanje očetov so dokazali, da je najpogostejši zaviralni dejavnik vezan na trg dela in na zahteve delodajalca po prisotnosti in stalni razpoložljivosti. Na potrebo po koriščenju očetovskega dopusta vpliva tudi socialno omrežje, saj če ženi pomagajo drugi, potrebe po koriščenju očetovskega dopusta ni. Kljub temu, da večina očetov koristi vsaj prvi del očetovskega dopusta pa je raziskava pokazala, da je pravica do dopusta razumljena kot pomoč partnerki, in ne primarno kot dejavnik oblikovanja aktivnega očetovstva. (Rener, Švab, Žakelj in Humer, 2005).

Preglednica 3: Število očetov, ki je koristilo očetovski dopust v obdobju od 2004 do 2016.

Leto	Število očetov		
	OČD do 15 dni	OČD več kot 15 dni	OČD dodatnih 5 dni
2016	16.291	2.328	9.526
2015	16.374	2.890	
2014	16.695	2.996	
2013	16.625	3.414	
2012	17.468	3.586	
2011	17.776	3.669	
2010	18.042	3.734	
2009	17.534	3.329	
2008	15.800	2.352	
2007	15.289	1.943	
2006	14.098	1.441	
2005	11.308	/	
2004	12.667	/	

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2018.

Opažam, da se je število očetov, ki koristijo očetovski dopust, v zadnjem desetletju sicer povečalo, vendar razlike niso precej velike. To pojasnjujejo tudi Renner, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab (2008), ki navajajo, da sama pravica do očetovskega dopusta še ne zagotavlja dejanske uporabe te možnosti, še posebej pa ne njenih pozitivnih učinkov, kot je enakovredna delitev družinskega dela ter skrbi in nege za otroke (Renner, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab, 2008).

3. Starševski dopust

Oba starša imata pravico do koriščenja starševskega dopusta, ki traja 130 koledarskih dni. Materi je dovoljeno, da lahko na očeta prenese 100 koledarskih dni, oče pa lahko vseh 130 koledarskih dni svojega starševskega dopusta prenese na partnerko. Za očete torej ni neprenosljivih dni dopusta (Kresal, 2017).

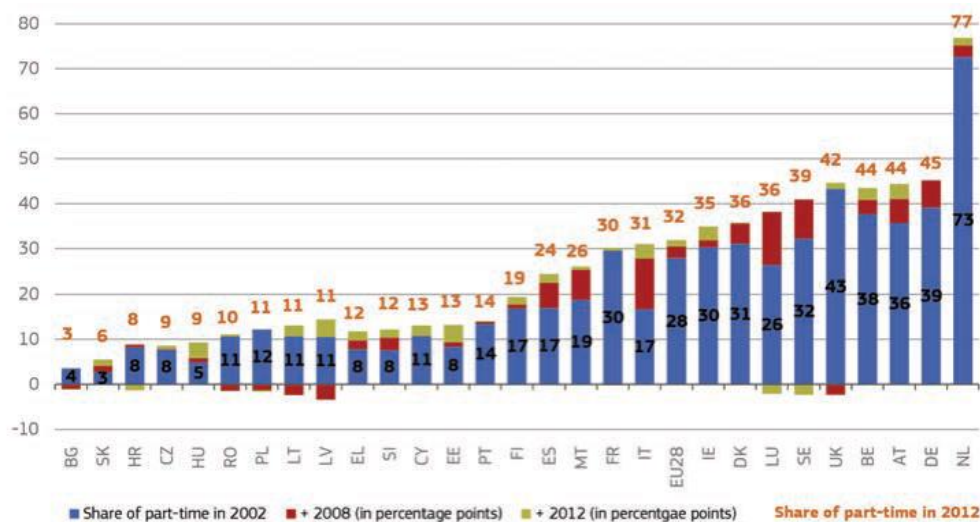
• Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva

Eden izmed ukrepov, ki staršem omogočajo lažjo usklajitev dela in družine, je možnost dela s krajšim delovnim časom. Po ZSDP-1 ima pravico do dela s krajšim delovnim časom eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka tudi po tretjem letu starosti, a

najdlje do osemnajstega leta. Pravico do dela s krajšim delovnim časom ima tudi eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka. (ZSDP-1)

V nekaterih državah v EU je prevladujoča oblika zaposlenosti žensk - delo za krajši delovni čas, ki je ena od možnih strategij za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Pogostost zaposlitve za krajši delovni čas v zahodnih državah je posledica tega, da od 2. svetovne vojne naprej večina žensk, ki so imele majhne otroke, ni bila prisotna na trgu dela. Popolni odsotnosti, ki je bila značilna vsaj za obdobje preden so otroci odšli v šolo, so v različnih oblikah sledile zaposlitve s krajšim delovnim časom. Ta način je ženskam omogočil lažje usklajevanje dela in družine. Šele v 60. letih 20. stoletja se začnejo ženske zaradi sprememb na trgu in kasneje z novim dvokariernim modelom družine, zaposlovati s polnim delovnim časom. V Sloveniji je zaposlitev za krajši delovni čas bolj redka, predvsem zaradi zagotovljenega in dobro organiziranega sistema javnega varstva kot tudi zaradi tradicije polne zaposlenosti (Žakelj in Švab, 2009).

Diagram 2: Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom med ženskami leta 2002, 2008 in 2012



Vir: European Commission 2014 v Kresal, 2017 str. 28.

Iz diagrama 2 je razvidno, da je bilo v Sloveniji leta 2012 med zaposlenimi ženskami le 12 % zaposlenih s krajšim delovnim časom. V primerjavi z nekaterimi evropskimi državami, npr. z Nizozemsko, je ta delež zelo nizek. Krajši delovni čas pa, kot navaja Kresal (2017), ne omogoča le več časa za opravljanje družinskih in gospodinskih obveznosti, ampak

tistemu staršu, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom, nalaga tudi večjo odgovornost na tem področju. V večini so to ženske (Kresal, 2017).

• Otroško varstvo

Žakelj in Švab (2009) pravita, da je poleg starševskih dopustov pomemben del ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine tudi organizirano institucionalno varstvo otrok (Žakelj in Švab, 2009). Jasli in vrtci so za usklajevanje dela in družine ena najpomembnejših dostopnih mrež.

Predšolsko vzgojo pri nas izvajajo javni in zasebni vrtci in ni obvezna za vse otroke. Urejata jo dva zakona; Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja in Zakon o vrtcih. Starši lahko vključijo otroka v vrtec, ko dopolni starost 11 mesecev. Varstvo v vrtcu traja vse do otrokovega vstopa v šolo, temeljne naloge pa so predvsem pomoč staršem pri skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok ter ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018).

Podatki kažejo, da storitve, ki usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti omogočajo (otroško varstvo, pomoč na domu ipd.), spet pretežno opravljajo ravno ženske. Pogosto gre za slabše plačana dela, nemalokrat se opravljajo tudi v neformalni obliki, kot delo na črno s strani ranljivejših skupin žensk. Na tem mestu pa se postavlja tudi vprašanje, ali imajo te ženske, ki drugim pomagajo in zagotavljajo lažje usklajevanje dela in družine, tudi same dostop do različnih ukrepov usklajevanja svojih obveznosti v službi in doma v družini (Kresal idr., 2011).

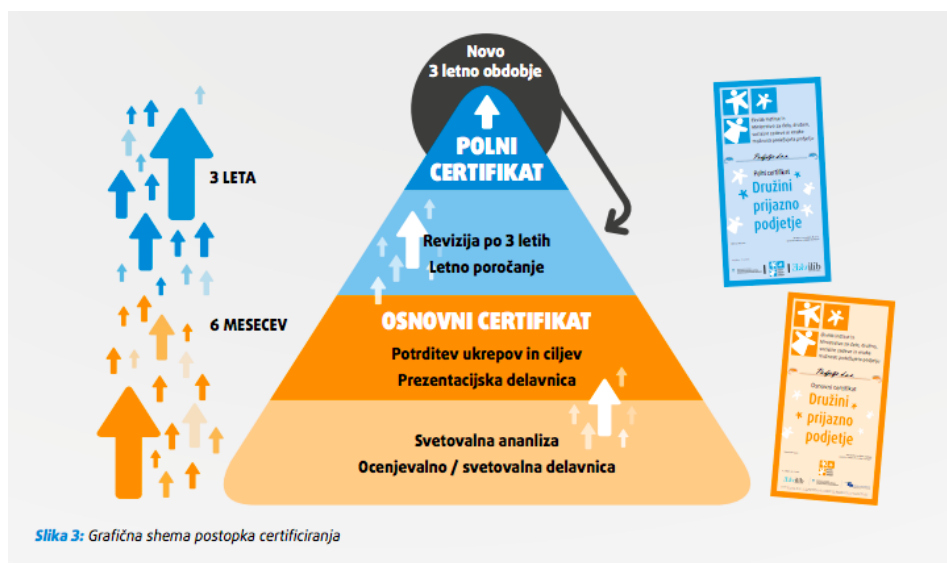
Potrebe po otroškem varstvu so obstajale pri večini žensk že v preteklosti, saj so morale kljub vsem ideološkim zatrjevanjem delati tudi izven doma. Te potrebe so bile z različnimi sredstvi interpretiranja potiskane v sfero družbeno nepomembnega in nevidnega, saj so se sklicevali na »samopomoč«. Tiste, ki so imele ugoden ekonomski položaj, so lahko najele posebno delovno silo, pri varstvu otrok so jim pomagale dekle in guvernante. Kmečkim ženskam pa so množična občila (ko je bil na primer Pravi Slovenec, l. 1849) priporočala, da naj na njivo s sabo vzamejo zibko s svojim otrokom (Jogan, 1990).

1.4.2 Projekt družini prijazno podjetje

Kot je razvidno iz priročnika Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, se je Projekt Družini prijazno podjetje začel izvajati leta 2006. Podpira ga Ministrstvo za delo,

družino, socialne zadeve in enake možnosti, z njim pa želijo prispevati k dolgoročnemu procesu spreminjanja standardov v podjetjih in javnosti, ter ozavestiti posameznike in delodajalce, da uspešna kariera in družinsko življenje nista nezdržljivi. Pridobitev certifikata je revizorski postopek, namen katerega je svetovanje delodajalcem, kako zaposlenim omogočiti usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in katera orodja za to uporabljati. Certifikat družini prijazno podjetje je upravljavski instrument za stalno izboljševanje zaposlenim prijaznega zaposlovanja, svetovalni in revizijski postopek ter orodje družbene odgovornosti podjetij. Skozi postopek pridobivanja certifikata organizacija določi ustrezne cilje in ukrepe ter način, kako jih uresniči. Pri določitvi načrta za vpeljavo ukrepov podjetjem pomaga zunanji svetovalec. Podjetje pridobi osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, ko revizorski svet poda pozitivno oceno izbranih ukrepov. Ko pretečejo tri leta preverijo, ali so bili vpeljeni vsi načrtovani ukrepi in ali so bili doseženi vsi cilji. Če organizacija doseže vse cilje, pridobi polni certifikat Družini prijazno podjetje. Certifikat pa ohrani na način, da izbere nove dodatne ukrepe za naslednja tri leta (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015).

Slika 1: Grafična shema postopka certificiranja



Vir: Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015.

Pri projektu gre za ukrepe, ki so po zahtevnosti tako finančno kot tudi organizacijsko med seboj zelo različni. Vplivajo lahko na delovni čas zaposlenih, organizacijo dela, prostorsko prožnost delovnih mest, politiko informiranja in komuniciranja znotraj in zunaj organizacije, na veščine vodstva, razvoj kadrov, strukture plačil in nagrajevalnih dosežkov

ter na storitve, ki so namenjene družinam. Na področju delovnega časa so pomembni ukrepi, ki omogočajo večjo fleksibilnost delovnega časa, predvsem čas prihoda in odhoda in dodatne dneve dopusta oziroma odsotnosti z dela. V to področje spadajo tudi ukrepi načrtovanja letnega dopusta, fleksibilni delovni odmori, najbolj popularen pa je otroški časovni bonus, ki omogoča dodatne proste ure ali dodatni dopust za starše na prvi šolski dan šole, uvajanje v vrtec ali na informativne dneve. Na področju organizacije dela gre za organizacijske vidike delovnih procesov, ki se jih prilagaja tako, da zaposleni lažje usklajujejo zasebno in poklicno življenje, vzpostavijo se timi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, katerih člani obravnavajo in uvajajo nove metode dela. Pri sklopu prostorske prožnosti delovnega mesta gre za ukrepe, ki so organizacijsko zahtevni, saj je hkrati potrebno upoštevati še zakonodajo, ki posebej ureja delo na domu. Politika informiranja in komuniciranja je v sistemu certificiranja zelo pomembna, zato to področje vsebuje tri ukrepe, ki so obvezni: komunikacija z zaposlenimi, komunikacija z zunanjo javnostjo in raziskave med zaposlenimi, s katerimi se preverja usklajevanje dela in družine zaposlenih. Eno od najpomembnejših področji se dotika tudi vodenja, saj je za uspešno implementacijo pomembno, da vodstvo te ukrepe podpira, zato je eden izmed obveznih ukrepov tudi izobraževanje vodstva o pomembnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Področje razvoja kadrov vsebuje priljubljen ukrep, ki omogoča ponovno vključitev zaposlenih, ki se na delovno mesto vrnejo po daljši odsotnosti. Namen ukrepov s tega področja je tudi spodbujanje različnih družbenih skupin, v katere spadajo mladi, ženske in manjšine. Na področju struktur plačila in nagrajevanih dosežkov imajo ukrepi finančne posledice. Gre za ukrepe, kot so obdaritev novorojenčkov, ponudba za prosti čas, štipendija za otroke zaposlenih. Na področju storitev za družine pa so ukrepi, ki so namenjeni zaposlenim z otroki. Na podlagi teh ukrepov podjetja organizirajo razne oblike dnevnega varstva, varstvo otrok v času počitnic, ali pa jih ob posebnih situacijah na delovno mesto za kratek čas pripeljejo kar s seboj (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc in Skorupan, 2015).

1.4.3 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških

Pomembno je, da Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, kot strateški dokument vlade, opozarja na enako obravnavo moških in žensk in poudarja njeno težo in pomembnost. Resolucija določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moški v

Republiki Sloveniji. Namen nacionalnega programa je določiti cilje in ukrepe Vlade RS za uresničenje enakosti spolov v Sloveniji na posameznih področjih, saj enakost žensk in moških še vedno ni udejanjena v praksi. Vrzeli med spoloma namreč še vedno obstajajo na številnih področjih življenja. Prvo resolucijo so sprejeli leta 2005. Zajemala je obdobje do leta 2013. Nova pa velja za obdobje od leta 2015 do 2020. Določa splošna prednostna področja za izboljšanje položaja žensk in moških, oziroma zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov v Republiki Sloveniji. Usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja je eden izmed osmih prednostnih področij, na katerih je v novem nacionalnem programu poudarek. Zato je opredeljen tudi ključni cilj, s katerim želijo doseči odpravo ovir za doseganje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja (Ur. l. RS, 84/2015).

Cilj za *lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja* je povečanje družbene odgovornosti in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ukrepa za doseganje zastavljenega cilja sta vzpostavitev in okrepitev podpornih storitev, kot so občasno varstvo otrok, počitniško varstvo, dejavno preživljanje prostega časa družin, info točka za družine, gospodinjstva pomoč in hrana v službah in šolah. Drugi ukrep pa je izvedba projektov in programov za povečanje družbene odgovornosti podjetij do družini prijaznih politik.

Cilj za *enakopravnejšo porazdelitev starševskih obveznosti med partnerjema* je povečanje deleža očetov, ki izrabijo starševski dopust, dopust za nego bolnih družinskih članov ter delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Ukrepi za doseg cilja so izvajanje dejavnosti za spodbujanje enakovrednejše izrabe starševskega dopusta in ostalih zgoraj naštetih oblik odsotnosti ter promocijske dejavnosti za spodbujanje aktivnega očetovstva.

Cilj za *enakovrednejšo porazdelitev gospodinjkega in skrbstvenega dela* pa je odprava stereotipov o vlogah žensk in moških v družbi, družini in partnerstvu, ter enakovrednejša delitev skrbstvenega in gospodinjkega dela. Ukrepa, ki se ju bodo lotili, sta izvajanje projektov in programov za odpravljanje stereotipov in spreminjanje vzorcev obnašanja glede vlog žensk in moških v družini, partnerstvu in tudi gospodinjstvu ter okrepitev skupnostnih storitev za starejše in druge odvisne družinske člane. (Ur. l. RS, 84/2015).

1.5 Pomen ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine za podjetja

Kresal in Kresal Šoltes (2016) poudarjata, da lahko ukrepi za lažje usklajevanja dela in družine poleg delavcem koristijo tudi podjetjem in navsezadnje tudi družbi kot celoti. Lažje usklajevanje dela in družine ne prispeva le k enakosti med spoloma, ampak ustvarja tudi večje zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu, vpliva na kvaliteto opravljenega dela in večjo produktivnost zaposlenih ter navsezadnje tudi na večji uspeh poslovanja podjetja. Ukrepi lahko pripomorejo tudi k zmanjševanju stresnih situacij, izčrpanosti in izgorelosti, do katere lahko pride na delovnem mestu.

Najpomembnejši pozitivni učinki ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine so: večje zadovoljstvo zaposlenih, zmanjšanje stresa, večja pripadnost podjetju, večji ugled podjetja v javnosti, večja produktivnost delavcev, zmanjšanje fluktuacije zaposlenih, bolj fleksibilno urejanje delovnih razmerji, privabljanje najkvalitetnejših kadrov v podjetje in zmanjšanje absentizma (Kresal in Kresal Šoltes, 2016).

Družinam prijazna podjetja so lahko zato tudi konkurenčna prednost, saj prepeljejo do boljšega dela, višje produktivnosti in ekonomske uspešnosti podjetja. Bolj zadovoljni delavci so boljši delavci, vzdušje je stimulatívnejše, zanimanje za zaposlitev kandidatov v takšnem podjetju je večje, prav tako se tudi kader, ki je zaposlen v takšnem podjetju, zmanjšano odloča za prehod h konkurenci (Kresal idr., 2011). Zadovoljstvo in pripadnost delavcev ter delavk sta bistvenega pomena za rast in razvoj podjetja, učinki pa so pozitivni in dolgoročni. Produktivni in prepadni zaposleni morajo biti za to tudi ustrezno motivirani. Samoumevnost neplačanih nadur, 24 urna dosegljivost, izpostavljenost stresu, nezadovoljstvo z odnosi in pričakovanje od zaposlenih, da so hvaležni, da sploh imajo službo, ne ustvarjajo dodane vrednosti podjetja. Prednost, ki jo aktivna politika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja omogoča, je jasno sporočilo zaposlenim, da so za podjetje pomembni, ter da vodstvu ni vseeno za njihovo počutje v delovnem okolju. Zaposleni lažje usklajujejo poklicne in družinske obveznosti, delo, kjer ni skrbi in stresa, pa poveča njihovo motivacijo in produktivnost, kar prinaša tudi pozitivne ekonomske učinke za podjetje. (Hartman, Černigoj Sadar, Konovec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015). Dr. Anja Kopač Mrak pravi: "Zadovoljne delavke in delavci so ključ do uspeha vsake organizacije." (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015, str. 6).

1.6 Vloga socialnih delavcev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja

Socialno delo lahko z zagotavljanjem usklajenega poklicnega in zasebnega življenja pomaga zagotoviti enakost med spoloma tako na trgu delovne sile kot tudi v zasebnem življenju ljudi (Kornel, 2017). Socialno delo lahko koristi tudi organizacijam, saj ugotavlja probleme, ki lahko ovirajo delo, na primer izgorelost, slabe odnose med zaposlenimi, poklicne bolezni in podobno (Rape in Rapoša Tanjšek, 2006). Vsekakor pa je po mojem mnenju usklajevanje poklicnega in družinskega življenja z vidika socialnega dela pomembno raziskovati, saj se na tak način lahko odkrijejo pomanjkljivosti, ki ljudem predstavljajo breme ali stisko, o kateri si ne upajo spregovoriti, ali pa se je morda sploh ne zavedajo. Socialno delo namreč spodbuja ljudi k samorazvoju in samoorganiziranju pri premagovanju lastnih težav, poleg tega pa je naloga socialnega dela tudi spreminjanje razmer v družbi in odpravljanje ovir, ki posameznikom onemogočajo polno vključitev v družbeno življenje in delo. (Milošević, 1989).

1.7 Predstavitev podjetja

Podjetje, kjer sem opravila raziskavo, se ukvarja s poslovnimi informacijami in analitiko. Gre za podjetje, ki je specializirano za visokokakovostno poslovanje, za bonitete in informacije o trgih. Glavni sedež podjetja je v eni izmed večjih Evropskih držav, v Sloveniji pa je trenutno zaposlenih 98 ljudi.

V podjetju evidentiranja ob prihodih in odhodih ni. Tedenski delovni čas je določen s pogodbo o zaposlitvi, znaša pa 40 ur in se opravlja od ponedeljka do petka. Sobote, nedelje in prazniki so dela prosti dnevi. Delovni čas v podjetju je gibljiv, vendar poteka po določenem urniku, ki je definiran v pravilniku o delovnem času, ki ga je sprejelo podjetje. Gibljivi redni delovni čas je časovni razpon, v okviru katerega lahko zaposleni sam določa svoj prihod oziroma odhod z dela. V podjetju to pomeni, da je zjutraj prihod na delovno mesto gibljiv med 7:00 in 8:30, popoldan pa odhod od 15:30 do 17:00. Podjetje omogoča svojim zaposlenim številne opravičene odsotnosti med delovnim časom, med njimi pa so tudi odsotnost zaradi izrednega nujnega, nepredvidenega zasebnega dogodka in iskanja zdravniške pomoči zase ali za družinskega člana, spremstvo bolnikov, če gre za ožje družinske člane in zdravstveno varstvo in nega otrok. Zaposleni lahko to ugodnost koristijo po dogovoru z nadrejenim in čas odsotnosti nadomestijo med drugimi delovnimi dnevi.

Na primer zaposleno kličejo iz vrtca, da mora po otroka že ob 14. uri. Delovno mesto lahko po dogovoru zapusti prej, izostanek pa nadomesti naslednji ali kateri koli drug delovni dan, lahko znotraj istega tedna ali pa znotraj celega meseca. Na tak način torej zaposlena v ta namen ne koristi dopusta. Po dogovoru se lahko to zgodi tudi večkrat na mesec, vendar v tem primeru vse ure sešteje skupaj in koristi en dan dopusta.

Znotraj podjetja je kompleksna organizacijska struktura, delo je razporejeno po oddelkih, v katerih so jasno sistematizirana delovna mesta. Področja dela so: prodaja (telefonska, terenska), pomoč in podpora strankam, podatkovni servis, analitika in razvoj, finance in računovodstvo, kadrovska služba in informatika. Na podlagi področja dela pa si zaposleni lahko različno organizirajo čas, saj imajo nekateri neposreden stik s strankami po telefonu ali pa celo na terenu (pogovor s kadrovnico v podjetju, 2018).

2 Formulacija problema

Kot ugotavljata že Kresal in Kresal Šoltes (2016), je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja izziv, s katerim se dnevno soočajo številni delavci in delavke, pomembno pa je, da ga upoštevajo tudi delodajalci, saj vpliva tako na organizacijo dela kot tudi na poslovanje podjetja. Mislim, da večina posameznikov sodobne družbe vse bolj strmi k uspešni poslovni karieri, hkrati pa tudi k zagotavljanju življenjskih sredstev tako zase kot za svoje družine. Zaradi brisanja meja med delovnim časom in časom počitka, kar je po mojem mnenju posledica hitrega razvoja informacijske tehnologije, pa ima problem usklajevanja še toliko večjo težo. Menim, da je usklajevanje dela in družine še posebej problematično za ženske, saj so v večji meri odgovorne za vzgojo otrok in gospodinjska opravila. Česnik in Gošnak navajata (2009), da moderne ženske strmijo k temu, da se izkažejo na svoji poklicni poti, hkrati pa želijo biti tudi dobre matere, žene in gospodinje, zaradi česar so velikokrat preobremenjene. Ker se mi zdi ta tema še posebej pomembna, se je bom lotila tudi sama. Kot je zapisano v 14. členu Ustave Republike Slovenije je enakost žensk in moških ena izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin. (Ur. l. RS, 33/1991). Vendar pa kljub zakonom in ukrepom iz mehanizmov politike na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, v praksi enakosti med spoloma še vedno ni. Menim, da lahko k bolj enakomerni delitvi družinskih obveznosti in posledično tudi k bolj enakovrednem položaju moških in žensk na trgu dela, prispevajo številni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine.

Ravno iz tega razloga sem se odločila, da preverim, kakšna je situacija v podjetju, kjer opravljam študentsko delo kot pomoč v kadrovski službi. Po mojem mnenju je ta problematika prisotna v celotni družbi, zato podjetje, v katerem opravljam raziskavo, najverjetneje ni nobena izjema.

Namen oziroma cilj raziskave je bil pridobiti podatke o tem, kako zaposleni v podjetju usklajujejo družinsko in poklicno življenje in ali imajo pri tem težave. Zaradi močno zakoreninjenih spolnih vlog v družbi pa me je zanimalo tudi, kako se usklajevanje dela in družine razlikuje med spoloma. Ugotoviti sem skušala, ali so ukrepi, ki jih podjetje izvaja zanje dovolj, ali bi zaposleni potrebovali še kaj več. Z raziskavo in njenimi rezultati pa bi hkrati rada tudi opozorila na problem neenakosti med spoloma, ki je v družbi še vedno prisoten. Zavedam se, da je ta problem težje rešljiv, vendar menim, da večkrat kot se ta tema odpre, večja je ozaveščenost družbe.

2.1 Raziskovalna vprašanja

Pri preučevanju literature o izbrani tematiki so se mi pojavila številna vprašanja, na podlagi katerih sem oblikovala naslednja raziskovalna vprašanja, na katera sem želela odgovoriti s pomočjo rezultatov raziskave.

- Ali velja, da imajo ženske, zaposlene v podjetju, bolj pogosto težave z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti kot moški?
- Ali porabijo ženske, zaposlene v podjetju, več ur na dan za varstvo in vzgojo otrok kot moški?
- Ali velja, da ženske, zaposlene v podjetju, porabijo za gospodinjska opravila več ur na dan kot moški?
- Ali je vloga očetov, ki so zaposleni v tem podjetju, pri skrbi in vzgoji otrok zanje enako pomembna kot vloga matere?
- Ali so po mnenju zaposlenih v podjetju gospodinjska dela še vedno naloga in skrb žensk?
- Ali moški v podjetju v večini izkoristijo očetovski dopust, ki je namenjen spodbujanju skupne skrbi za otroka?
- Kateri ukrepi zaposlenim v podjetju omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?
- Katere ukrepe bi zaposleni v podjetju še potrebovali, da bi jim bilo lažje usklajevati delo in družino?

2.2 Hipoteze

Cilj raziskave je proučiti naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: Najbolj pogosto se s težavami pri usklajevanju dela in družine soočajo ženske, ki skrbijo za otroke, mlajše od 10 let.

Hipoteza 2: Ženske v podjetju porabijo za varstvo in vzgojo otrok v povprečju več ur na dan kot jih za to porabijo moški.

Hipoteza 3: Ženske porabijo za gospodinjska opravila več ur na dan kot moški.

Hipoteza 4: Gospodinjska dela so po mnenju moških v podjetju še vedno naloga oziroma skrb žensk.

Hipoteza 5: Moški, ki za službene obveznosti porabijo več kot 8 ur na dan, opravljajo manj gospodinjskih opravil in družinskih obveznostih kot tisti, ki porabijo manj.

Hipoteza 6: Moški v podjetju v celoti izkoristijo oziroma nameravajo izkoristiti vseh 30 dni očetovskega dopusta.

Hipoteza 7: Večina zaposlenih v podjetju vidi fleksibilni delovni čas kot najbolj dosegljiv ukrep, ki jim omogoča usklajevanje dela in družine.

2.3 Operacionalizacija pojmov

Hipotezo 4 bom potrdila v primeru, če bo večina moških v podjetju mnenja, da so gospodinjska opravila še vedno naloga oziroma skrb žensk. *Večina* pomeni več kot 50 % vseh sodelujočih moških v anketi.

Hipotezo 6 bom potrdila, če bo večina moških v podjetju izrazila, da so v celoti koristili oziroma nameravajo izkoristiti vseh 30 dni očetovskega dopusta. *Večina* pomeni več kot 50 % vseh sodelujočih moških v anketi.

Hipotezo 7 bom potrdila, če bo večina zaposlenih ukrep »fleksibilni delovni čas« na 6 stopenjski lestvici ocenila kot popolnoma dosegljiv. *Večina* pomeni več kot 50 % vseh sodelujočih v anketi. To, da jih bo večina izbrala ta ukrep pa bo potrdilo, da se jim zdi fleksibilni delovni čas *najbolj* dosegljiv oziroma dostopen ukrep med vsemi ukrepi, ki so jim v podjetju na voljo.

3 Metodologija

3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke

Kot pravi Mesec (1997) je raziskava kvantitativna in deskriptivna. Kvantitativna je zato, ker sem z njo pridobila številčne podatke, deskriptivna pa zato, ker sem značilnosti usklajevanja dela in družine v preučevanem podjetju opredelila količinsko, podatke pa zbirala s pomočjo anketnega vprašalnika kombiniranega tipa. Raziskava je tudi empirična, saj sem o temi, ki jo raziskujem, samostojno zbirala podatke od zaposlenih v podjetju.

Preglednica 4: Prikaz spremenljivk, indikatorjev in modalitet

Spremenljivke	Indikatorji	Modalitete
Spol	Odgovori na vprašanje o spolu	Moški, ženski
Starostna skupina	Odgovori na vprašanje: V katero starostno skupino spadate?	do 20 let, 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let, 51-60 let, več kot 60let.
Zakonski stan	Odgovori na vprašanje o zakonskem stanu	Samski, poročeni, ovdoveli, razvezani, izven zakonska partnerska zveza, drugo
Pomoč pri varstvu in vzgoji otrok	Odgovori na vprašanje: Ali vam pri varstvu in vzgoji otrok kdo pomaga?	Da, ne
Vrsta delovnega razmerja z delodajalcem	Odgovori na vprašanje: Kakšno vrsto delovnega razmerja imate sklenjenega s trenutnim delodajalcem?	Pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, samostojni podjetnik, honorarno delo, podjemna pogodba, drugo
Št. ur, preživetih v službi oziroma porabljenih za službene obveznosti na dan	Odgovori na vprašanje: Koliko ur na dan preživite v službi oziroma porabite za službene obveznosti?	Prosti odgovori respondentov
Pogostost dela od doma	Odgovori na vprašanje: Kako pogosto delate od doma?	Nikoli, redko, včasih, pogosto, vedno
Število otrok v družini	Odgovori na vprašanje o številu otrok v družini.	1, 2, 3, 4 ali več
Starostna skupina otrok	Odgovori na vprašanja o starostni skupini otrok.	0-2 leti, 3-5 let, 6-8 let, 9-11 let, 12-14 let, 15-17 let, 18-20 let, 21 ali več.
Oblike koriščenih dopustov po rojstvu otroka	Odgovori na vprašanje: Med navedenimi oblikami dopustov izberite katere ste koristili vi in katere vaš/a partner/ka oziroma jih še nameravate koristiti po rojstvu otroka. (Materinski dopust (105 dni), očetovski dopust (30dni), Starševski dopust (130dni vsak izmed staršev- skupaj 260dni))	Koristil/a v celoti, Koristil/a delno, Koristil/a partner/ka v celoti, Koristila partner/ka delno, Še nisem, a nameravam, Še nisem in ne nameravam, Te možnosti ni bilo, Nisem bil/a zaposlen/a, drugo
Uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva	Odgovori na vprašanje: Ali ste kdaj uveljavljali pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva?	Da, ne
Urejenost varstva otrok	Odgovori na vprašanje: Kako imate urejeno varstvo otrok, ko ste v službi?	Vrtec, stari starši, varuška, partner/partnerka, otroci ne potrebujejo več varstva, drugo

Št. ur za varstvo in vzgojo otrok na dan	Odgovori na vprašanje: Koliko ur na dan v povprečju porabite za varstvo in vzgojo otrok?	Prosti odgovori respondentov
Enaka pomembnost vloge očeta in mame pri varstvu in vzgoji otrok	Strinjanje s trditvijo: Vloga očeta pri varstvu in vzgoji otroka se mi zdi enako pomembna kot vloga mame.	Sploh se ne strinjam, ne strinjam se, niti strinjam, niti se ne strinjam, strinjam se, zelo se strinjam
Povprečno št. ur za gospodinjska opravila na dan	Odgovori na vprašanje: Koliko ur v povprečju porabite za gospodinjska opravila na dan?	Prosti odgovori respondentov
Mnenje glede nalog oziroma skrbi za gospodinjstvo	Trditev: Gospodinjska dela so po mojem mnenju	Naloga oziroma skrb žensk, naloga oziroma skrb moških, menim, da je gospodinjsko delo potrebno enakovredno razdeliti med oba spola
Navade pri porazdelitvi gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti	Odgovori na vprašanje: Kakšne so vaše najbolj pogoste navade pri porazdelitvi spodaj naštetih opravil in obveznosti? (Igra, druženje z otroci, nega otrok, prevoz otrok na prostoeasne aktivnosti, pomoč otrokom pri šolskem delu, vzgoja otrok, skrb za hišne ljubljence, čiščenje stanovanja, pomivanje posode, kuhanje, pranje, likanje oblačil, vsakodnevni nakupi, skrb za finance, manjša popravila v stanovanju in izven njega, košenje trave, kidanje snega, urejanje okolice, vrtnarjenje, vzdrževanje vozil.)	Jaz, partner/ka, oba v enakem razmerju, drugi(starši, otroci, sorodniki), najeta pomoč
Pogostost težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja	Odgovori na vprašanje: Kako pogosto imate težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja?	Nikoli, redko, včasih, pogosto, vedno
Zamujanje družinskih aktivnosti zaradi službe in kariere	Strinjanje s trditvijo: Zdi se mi, da zaradi službe in kariere zamujam družinske aktivnosti, ki se odvijajo doma.	Sploh se ne strinjam, ne strinjam se, niti strinjam, niti se ne strinjam s trditvijo, strinjam se, zelo se strinjam
Najbolj pogoste težave pri usklajevanju dela in družine	Odgovori na vprašanje: Katere težave pri usklajevanju dela in družine najpogosteje zaznavate?	Pomanjkanje časa za otroke, preobremenjenost, pomanjkanje časa za partnerja, službeno delo opravljam tudi doma, drugo
Dosegljivost posameznih ukrepov, ki zaposlenim v podjetju omogočajo lažje usklajevanje dela in družine	Odgovori na vprašanje: Kako dosegljivi se vam zdijo navedeni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, v podjetju, kjer ste trenutno zaposleni? (Možnost dela od doma, Lastno odločanje o izrabi letnega dopusta, ob upoštevanju šolskih počitnic in drugih družinskih interesov, možnost prerazporeditve delovnega časa zaradi uvajanja otroka v vrtec/ prvi šolski dan, možnost izrabe dopusta zaradi uvajanja otroka v vrtec/ prvi šolski dan, fleksibilen delovni čas, izmensko delo, omejevanje napotitve na delo v drug kraj zaradi družinskih obveznosti, omejevanje nadur, zagotovljeno delovno mesto po vrnitvi iz materinskega/očetovskega/ starševskega dopusta)	Popolnoma dosegljiv, dobro dosegljiv, niti dosegljiv, niti nedosegljiv, slabo dosegljiv, popolnoma nedosegljiv + ne želim odgovoriti

Ukrepi, ki bi jih še potrebovali	Odgovori na vprašanje: Katere od zgoraj naštetih ukrepov bi še potrebovali, da bi vam bilo lažje usklajevati delo z družino?	Prosti odgovori respondentov
----------------------------------	--	------------------------------

3.2 Raziskovalni instrument

Za merski instrument sem izbrala vprašalnik. Za ta instrument sem se odločila, ker je takšen način zbiranja podatkov najhitrejši, zanj pa nisem potrebovala nobenih finančnih sredstev. Poleg tega se mi ta instrument zdi najbolj optimalen, saj sem lahko na tak način odgovorila na raziskovalna vprašanja in na podlagi številskih podatkov ugotovila, kakšno je stanje v podjetju. Pri sestavljanju vprašalnika sem si pomagala z že obstoječimi vprašalniki, ki tematsko ustrezajo moji raziskavi.

Za vprašanja, koliko ur v povprečju porabite za gospodinjska opravila na dan, kakšne so vaše navade pri porazdelitvi spodaj naštetih gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti in trditev gospodinjska dela so po mojem mnenju..., sem si pomagala z diplomskim delom Jakoš (2016, str. 67-70).

Vprašanja kako imate urejeno varstvo otrok, kako pogosto imate težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja in s katerimi težavami pri usklajevanju dela in družine se najpogosteje soočate, sem oblikovala s pomočjo Česnik in Gošnak (2009, str. 68-70). Vprašalnik je večinoma sestavljen iz vprašanj zaprtega tipa, možni odgovori pa so zato navedeni v naprej. Pri nekaterih vprašanjih je na voljo tudi možnost drugo. Nekaj vprašanj je tudi odprtega tipa, predvsem so to tista vprašanja, kjer sem želela, da vsak sam zapiše konkretno številko in jih nisem želela omejevati s ponujenimi možnostmi. Nekaj vprašanj je alternativnih, saj sta v naprej navedena le dva odgovora. To sta na primer vprašanja o spolu in o tem, ali so kdaj uveljavljali pravico do krajšega delovnega časa. Večina vprašanj je izbirnih, kjer je na voljo le en odgovor od navedenih. Kar nekaj izbirnih vprašanj je tudi takšnih, da na izbiro ponujajo več možnih odgovorov. Na vprašalniku pa so tudi stopnjevalna izbirna vprašanja, pri katerih so odgovori podani v obliki stopnjevalne lestvice. To so vprašanja kot je na primer trditev, da se jim vloga očeta pri varstvu in vzgoji otroka zdi enako pomembna kot vloga mame ali kako pogosto delajo tudi od doma ter kako pogosto imajo težave pri usklajevanju dela in družine.

Anketni vprašalnik je sestavljen iz štirih različnih sklopov. Vseh vprašanj pa je 22. Prvi del vprašanj se nanaša na delovno razmerje, preživljanje časa v službi in delo od doma. V

drugem sklopu so vprašanja, ki se navezujejo na družino, otroke, čas, ki ga preživljajo z njimi, na njihove navade pri opravljanju gospodinjstkih opravil in družinskih obveznosti ter na prepričanja glede spolnih vlog. V tretjem sklopu vprašanj pa sem zajela predvsem tista, ki se nanašajo prav na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, na težave in ukrepe. V zadnjem sklopu pa sem se osredotočila na demografske podatke zaposlenih. Vprašalniki so bili anonimni, zanimali pa so me podatki o spolu, starosti, o tem, ali imajo otroke, koliko jih imajo in v katero starostno skupino otroci spadajo.

Vprašalnik sem v celoti oblikovala na spletnem portalu 1ka.si. Preden sem ga uporabila v podjetju, sem ga testirala. V sodelovanje sem povabila 3 osebe, ki jih poznam in imajo izkušnje v delovnem okolju. Ko so vprašalnik izpolnili, sem na podlagi njihovih komentarjev nekaj vprašanj spremenila in dopolnila, saj so izrazili dilemo pri razumevanju zastavljenih vprašanj.

Vprašalnik je priložen v prilogi.

3.3 Opredelitev enot raziskovanja, populacija

Raziskavo sem izvedla v podjetju, kjer opravljam študentsko delo. V diplomskem delu uporabljam izraz »podjetje«, saj sem se po pogovoru s kadrovnico odločila za anonimnost. Populacija raziskave zajema vse zaposlene v izbranem podjetju; le-teh je trenutno 98. Zajeti sem skušala celotno populacijo, vendar se vsi zaposleni na vabilo zaradi različnih razlogov niso odzvali ali v raziskavi niso želeli sodelovati.

3.3.1 Stvarna, krajevna in časovna opredelitev populacije

- Stvarna opredelitev: Populacijo predstavlja vseh 98 zaposlenih v podjetju.
- Krajevna opredelitev: Nanaša se na prostore podjetja, ki so stacionirani na sedežu podjetja, v Ljubljani.
- Časovna opredelitev: Populacijo predstavljajo vsi zaposleni v podjetju na dan 30. 4. 2018

3.4 Zbiranje podatkov

Metoda, ki sem jo uporabila za zbiranje podatkov, je bil anketni vprašalnik. V začetku meseca maja 2018, bolj natančno 8. maja 2018, sem vprašalnik v obliki spletne ankete

posredovala vsem zaposlenim v podjetju. Vsi zaposleni pri svojem delu redno uporabljajo računalnik in službeno elektronsko pošto, zato se mi je zdel ta način zbiranja podatkov najbolj dostopen. Spletno povezavo do vprašalnika so dobili po službenem mailu, v katerem sem na kratko pojasnila za kaj gre, jih obvestila tudi o anonimnosti in jih povabila k sodelovanju. Zaposleni v podjetju so imeli možnost sodelovati v anketi do 18. 5. 2018, ko sem z zbiranjem podatkov zaključila.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

K sodelovanju sem povabila vse zaposlene v podjetju. Ker je prišlo do osipa, sem dobila vzorec. Vseh sodelujočih v anketi je bilo 85, vendar je bilo od tega le 55 anket ustreznih za obdelavo podatkov, saj je bilo 25 vprašalnikov preko povezave le odprtih, 5 pa jih je bilo izpolnjenih delno oziroma nepopolno, zato jih pri obdelavi podatkov nisem upoštevala. Odločila sem se, da delno izpolnjenih vprašalnikov ne upoštevam, saj več kot polovica vprašanj ni bilo izpolnjenih. Za raziskavo sem tako pridobila 55 veljavnih anketnih vprašalnikov, kar znaša 56 % odzivnost vseh zaposlenih v podjetju, v katerem je zaposlenih 98 oseb. Ker nisem imela podatkov, ki bi mi omogočili, da bi presodila, kdo od zaposlenih je izpolnil anketo in kdo ne, na katerem delovnem področju je zaposlen in kakšno izobrazbo ima, je posploševanje na celotno organizacijo oziroma celotno populacijo težje. Zagotovo obstajajo razlogi, zakaj se je nekdo odločil, da v anketi ne bo sodeloval. Morda so ti razlogi povezani s temo raziskovanja ali pa vrednostjo spremenljivk. Za sodelovanje so se morda z vidika večjega zadovoljstva na delovnem mestu odločili le tisti, ki so bolj zadovoljni z možnostjo usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

Slučajnostnega vzorčenja, ki se predpostavlja za statistično testiranje hipotez, nisem imela, prav tako pa težko ocenim ali in do kakšne mere je bil osip, ki se je zgodil, slučajnosten. Pridobljene podatke sem obdelala kvantitativno s pomočjo spletnega portala 1ka in računalniških programov Microsoft Excel in Microsoft Word ter jih tudi grafično prikazala.

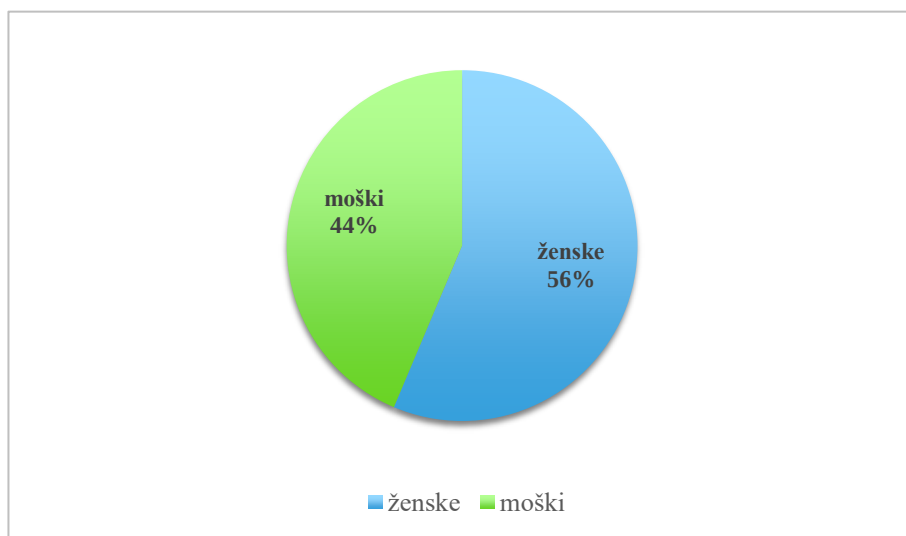
Podatke, ki sem jih s pomočjo raziskave pridobila, sem preračunala v strukturni delež. S tem sem želela prikazati, za kolikšen del, v primerjavi s celoto, veljajo pridobljeni podatki.

Kjer so podatki v razredih pa sem izračunala odstotke razredov. Za nekatere podatke sem

izračunala tudi povprečne vrednosti in standardne odklone. Nekatero podatke sem uredila v frekvenčno distribucijo, saj so takšne tabele pregledne in ne zavzamejo veliko prostora, njihova predstava pa je boljša oziroma so podatki bolj pregledni. Za tabeliranje podatkov sem uporabila program Microsoft Excel.

3.6 Rezultati anket

Diagram 3: Struktura sodelujočih glede na spol



Anketni vprašalnik je v celoti izpolnilo 55 oseb. Od tega je bilo 31 žensk (56,36 %) in 24 moških (43,64 %).

Diagram 4: Starostne skupine zaposlenih

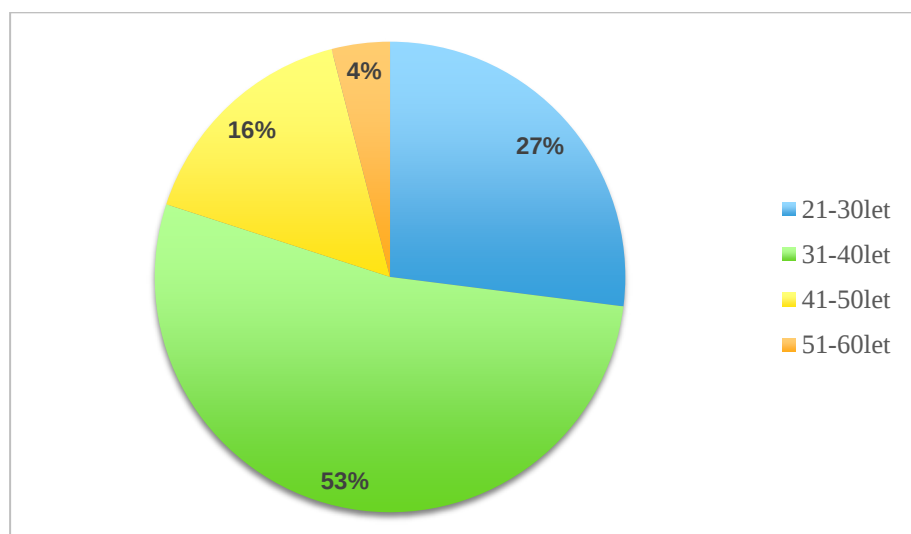


Diagram 4 prikazuje starostne skupine zaposlenih. Največ anketiranih oseb, ki je izpolnilo vprašalnik, je bilo starih od 31 do 40 let. V to starostno skupino spada 29 oseb oziroma 53 % vseh sodelujočih v anketi. Najmanj jih spada v starostno skupino od 51 do 60 let. V to starostno kategorijo sta se uvrstili le 2 osebi, ki predstavljata 4 % sodelujočih v anketi. Več kot 61 let ni star nihče, prav tako med sodelujočimi ni bilo mlajših od 20 let. V starostno skupino od 21 do 30 let se je uvrstilo 15 zaposlenih, kar predstavlja 27 % sodelujočih. V starostno skupino od 41 do 50 pa spada 9 sodelujočih oziroma 16 % anketirancev.

Diagram 5: Zakonski stan zaposlenih

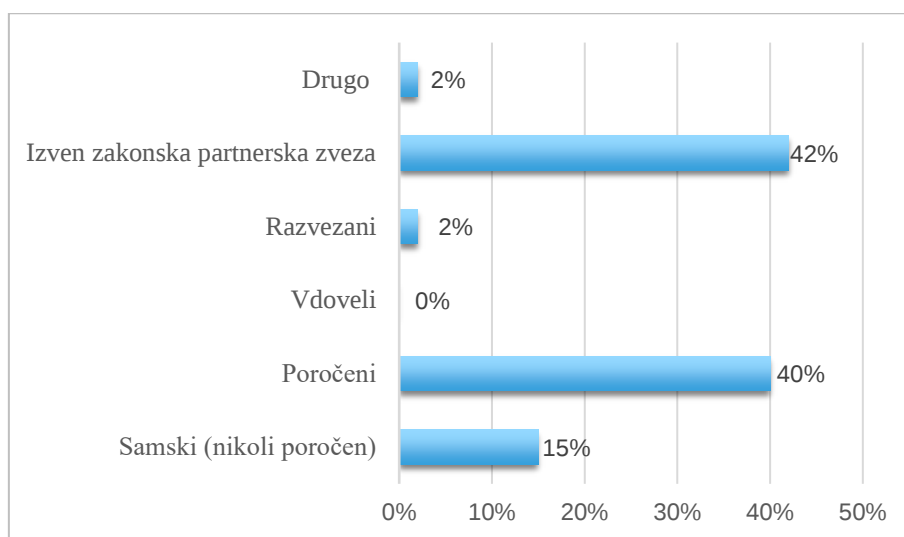


Diagram 5 prikazuje, da največ anketiranih oseb, 42 % oziroma 23 sodelujočih, živi v izven zakonski partnerski zvezi. Poročenih je 40 % vseh anketiranih oziroma 22 oseb, 15 % oziroma 8 oseb ni bilo nikoli poročenih in so samski, 2 % oziroma samo ena oseba pa je ločena. Nihče izmed sodelujočih partnerja ni izgubil zaradi smrti.

Diagram 6: Vrsta sklenjenega delovnega razmerja s trenutnim delodajalcem

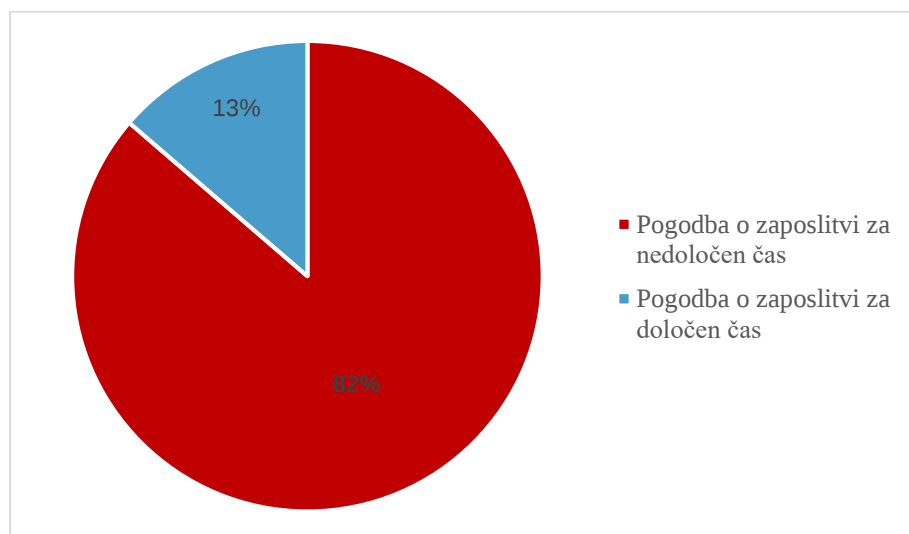


Diagram 6 prikazuje, da je največ anketiranih oseb pri delodajalci zaposlenih za nedoločen čas. Gre kar za 82 % vseh sodelujočih v anketi oziroma za 45 zaposlenih, ki so sodelovali v anketi. Le 10 oseb pa jih je zaposlenih za določen čas, kar predstavlja 18 % vseh sodelujočih. Ostalih vrst delovnega razmerja (samostojni podjetnik, honorarno delo, pogodbeno delo in drugo) sodelujoči niso izbrali.

Diagram 7: Število ur na dan, ki jih v povprečju preživijo v službi oziroma porabijo za službene obveznosti

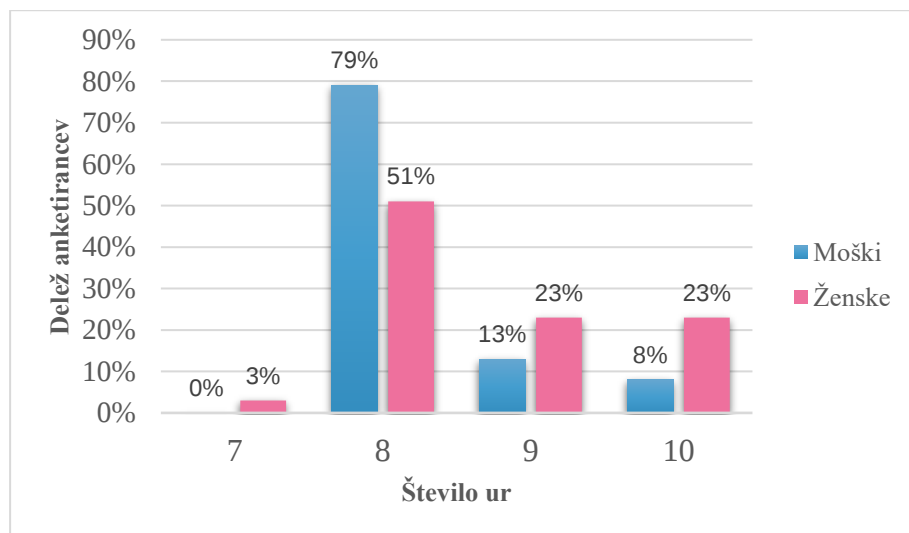


Diagram 7 prikazuje, da največ moških in žensk v podjetju v povprečju preživi v službi, oziroma porabi za službene obveznosti 8 ur na dan. 16 žensk, kar predstavlja 51 % vseh ženskih anketirank, in 19 moških, kar predstavlja 79 % sodelujočih moških anketirancev. Le ena izmed žensk porabi za službene obveznosti 7 ur na dan. Njeno povprečje lahko

povežem s koriščenjem pravice do krajšega delavnega časa zaradi starševstva, saj je ena redkih v podjetju, ki to pravico koristi. Razlog je v tem, da ima tri otroke, težave z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja pa ima zaradi tega ukrepa za lažje usklajevanje dela in družine le redko. Za razliko od nje pa ima večina žensk, ki v službi v povprečju preživijo 10 ur in imajo doma enega ali dva otroke, pogosto težave z usklajevanjem dela in družine. Vseh žensk, ki v povprečju porabijo 10 ur na dan za službo je 7, kar predstavlja 25 % vseh žensk, sodelujočih v anketi. 6 žensk od 7 ima na podlagi službenih obveznosti težave z usklajevanjem dela in družine pogosto, le ena od njih pa jih ima redko. To si lahko razlagam s tem, da v družini še ni otrok, zato se kljub 10 uram v službi težave pojavijo redko. Število moških anketirancev, ki v službi oziroma za službene obveznosti porabi 10 ur na dan je 2, kar predstavlja 8 % vseh moških, sodelujočih v anketi. Eden od njiju ima pogosto težave z usklajevanjem dela in družine, drugi pa le včasih. Oba imata dva otroke. 7 žensk oziroma 23 % vseh, ki so sodelovale v anketi, v službi porabi 9 ur. Pri njih se težave z usklajevanjem dela in družine pojavljajo redko ali nikoli. Zanje je značilno, da jih pet nima otrok, dve izmed njih pa jih imata, zato se pri njima težave pri usklajevanju dela in družine pojavijo včasih. 9 ur v službi porabijo trije oziroma 13 % vseh moških, ki so sodelovali v anketi. Eden izmed njih otrok v družini nima, tudi težav z usklajevanjem dela in družine ne prepozna. Dva izmed njih pa otroke imata, težave pri usklajevanju pa se pojavljajo včasih.

Ženske v povprečju preživijo v službi 8,64 ur na dan, moški pa 8,29. Standardni odklon pri ženskah je 0,88 pri moških pa 0,62.

Preglednica 5: Pogostost dela od doma pri zaposlenih

	Nikoli (1)	Redko (2)	Včasih (3)	Pogosto (4)	Vedno (5)	Skupaj
Moški	4	8	7	5	0	24
Ženske	3	6	14	7	1	31
Skupaj	7	14	21	12	1	55

Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nikoli, 2 pomeni redko, 3 pomeni včasih, 4 pogosto in 5 pomeni vedno, je bilo povprečje pri ženskah 2,83, standardni odklon pa 0,91. Pri moških pa je bilo povprečje 2,54, standardni odklon pa 1,02. Za moške in ženske skupaj pa je bilo povprečje 2,75, standardni odklon pa 1,00.

Preglednica 6: Število otrok

	Brez otrok	En otrok	Dva otroka	Trije otroci	Štiri ali več otrok	Skupaj
Moški	9	7	7	0	1	23
Ženske	12	6	11	2	0	31
Skupaj	21	13	18	2	1	55

Diagram 8 Število otrok v družini pri zaposlenih glede na spol

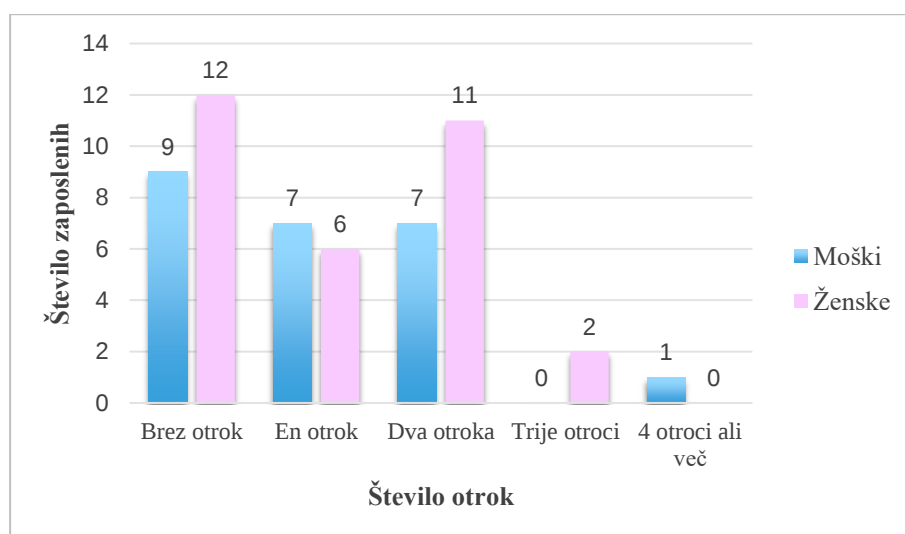


Diagram 8 prikazuje, da je v raziskavi sodelovalo 19 žensk, ki imajo otroke, in 12 žensk, ki otrok nimajo, ter 15 moških, ki imajo otroke, in 9 moških, ki so brez otrok. Šest izmed sodelujočih žensk ima enega otroka. Ena izmed njih ima pogosto težave pri usklajevanju dela in družine. Otrok spada v starostno skupino 0-2 leti. Dve težavi pri usklajevanju dela in družine nimata, ena jih ima včasih ena pa jih ima redko. 11 žensk ima v družini dva otroka. Pet žensk od enajstih ima težave pri usklajevanju dela in družine, tri imajo težave včasih, dve jih imata redko, ena pa težav nima nikoli. 2 ženski, ki sta sodelovali v raziskavi, imata tri otroke. Ena od njiju ima redko težave pri usklajevanju dela in družine, saj ima otroke starejše od 15 let in ne potrebujejo več varstva. Druga ima težave pri usklajevanju prav tako redko, saj koristi pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Več kot tri otroke nima nobena izmed žensk, ki so sodelovale v raziskavi. 7 moških ima enega otroka. 5 izmed njih ima redko težave pri usklajevanju dela in družine, dva pa jih imata včasih. 7 moških od vseh sodelujočih v anketi ima dva otroka. Dva imata z usklajevanjem dela in družine pogosto težave, trije jih imajo včasih, dva pa jih nimata nikoli. Treh otrok nima nihče izmed moških anketirancev, eden pa ima 4 otroke ali več. Ta ima težave pri

usklajevanju le redko. Šest žensk, kar predstavlja 32 % vseh žensk z otroci, ima pogosto težave pri usklajevanju dela in družine. Pri moških pa ima pogosto težave 13,33 % vseh sodelujočih moških z otroci v anketi oziroma dva moška. Tri ženske, kar predstavlja 16 % vseh sodelujočih žensk z otroci, težav pri usklajevanju dela in družine nima. Takšna moška sta dva, kar predstavlja 13,33 % vseh sodelujočih moških, ki imajo otroke. Včasih imajo težave pri usklajevanju dela in družine štiri ženske, kar je 21 % vseh, ki so sodelovale in imajo otroke in pet moških, kar je 33 % vseh sodelujočih z otroki. Redko ima težave šest moških z otroki oziroma 40 % in šest žensk, kar predstavlja 32 % vseh žensk z otroki.

Diagram 9: Starostne skupine otrok pri zaposlenih

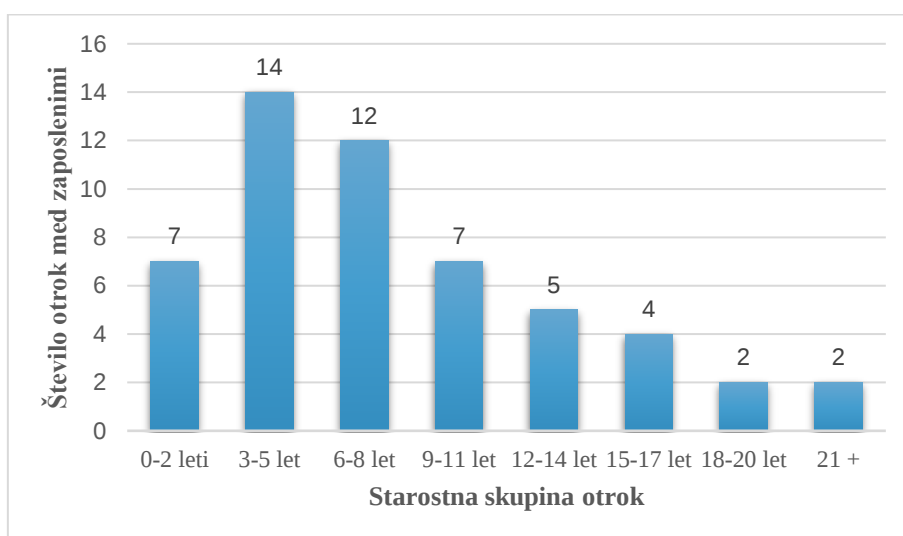


Diagram 9 prikazuje starostne skupine, v katere spadajo otroci zaposlenih. Najmanj otrok spada v starostni skupini od 18-20 in 21 ali več, dva spadata v prvo in dva v drugo, štirje otroci spadajo v starostno skupino od 15 do 17 let, pet pa jih spada v skupino od 12 do 14 let. Tako v starostno skupino 9 do 11 let kot tudi 0 do 2 leti spada sedem otrok. V starostno skupino od 6 do 8 let so zaposleni uvrstili 12 otrok. Največ otrok pa spada v starostno skupino od 3 do 5 let, saj jih kar 14 dosega omenjeno starost.

Diagram 10: Pogostost težav pri usklajevanju dela in družine pri ženskah

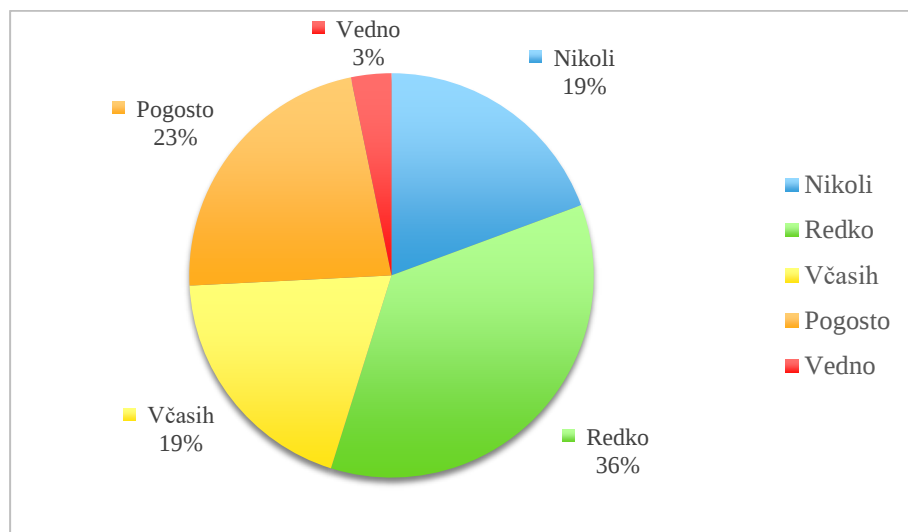


Diagram 10 prikazuje pogostost težav pri usklajevanju dela in družine pri ženskah. Sedem žensk ima pogosto težave, kar predstavlja 23 % vseh sodelujočih žensk. Šest oziroma 19 % jih ima težave le včasih, ena ima vedno težave, predstavlja pa 3 % vseh anketirank. Največ žensk, to je 11 oziroma 36 % vseh sodelujočih, ima težave le redko, šest pa jih nima nikoli. Te predstavljajo 19 % vseh anketirank.

Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nikoli, 2 pomeni redko, 3 pomeni včasih, 4 pogosto in 5 pomeni vedno je bilo povprečje pri ženskah 2,55, standardni odklon pa 1,15.

Diagram 11: Pogostost težav z usklajevanjem dela in družine pri moških

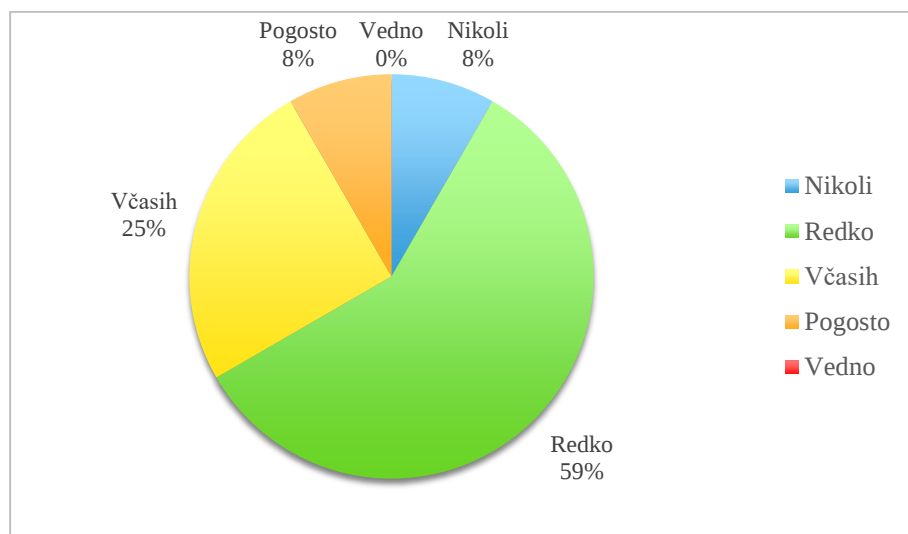
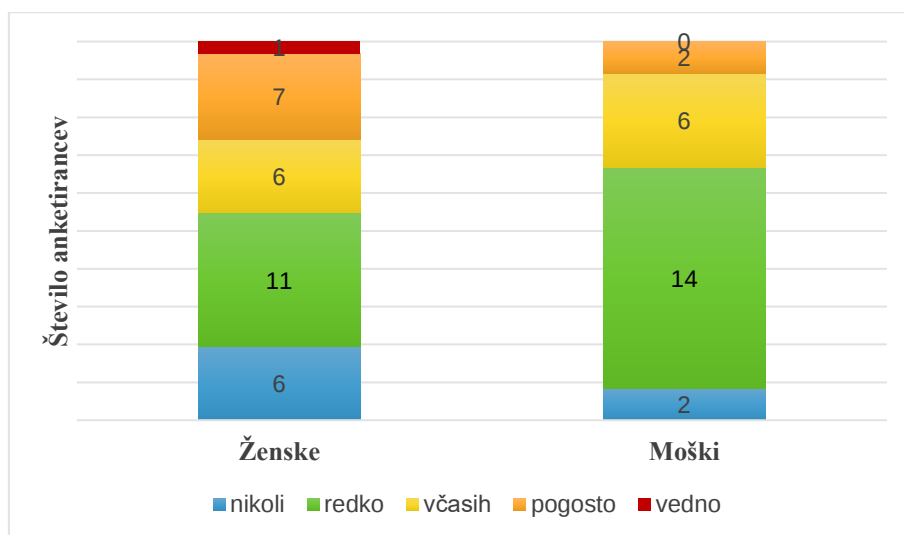


Diagram 11 prikazuje odgovore na vprašanje o pogostosti težav z usklajevanjem dela in družine pri moških. Najbolj pogost odgovor je bil redko, s katerim je na vprašanje

odgovorilo 14 anketiranih, kar pomeni 58,33 %. Dva moška sta izbrala odgovor pogosto, kar pomeni 8,33 %, šest anketirancev pa ima težave z usklajevanjem dela in družine le včasih, kar predstavlja 25 % vseh anketirancev, ki so vprašalnik izpolnili v celoti. Dva anketiranca pa težav z usklajevanjem dela in družine nimata nikoli, predstavljata 8,33 % vseh anketirancev. Nihče izmed moških anketirancev težav z usklajevanjem dela in družine nima vedno. Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nikoli, 2 pomeni redko, 3 pomeni včasih, 4 pogosto in 5 pomeni vedno je bilo povprečje pri moških 2,33, standardni odklon pa 0,76.

Diagram 12: Primerjava pogostosti težav z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti



Glede na rezultate lahko odgovorim na svoje prvo raziskovalno vprašanje: *»Ali velja, da imajo ženske, zaposlene v podjetju, bolj pogosto težave z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti kot moški?«*.

Delež žensk, ki ima pogosto težave, je v primerjavi z moškim delom anketirancev bistveno višji, zato lahko sklepam, da imajo ženske v podjetju bolj pogosto težave z usklajevanjem dela in družine, kot jih imajo moški. Tudi povprečje na pet stopenjski lestvici je pri ženskah (2,55) posledično višje od moškega (2,33).

Preglednica 7: Prikaz pogostosti težav z usklajevanjem dela in družine glede na starostno skupino otrok pri ženskah.

	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno
Starostna skupina otrok					
0-2 let	2	0	0	2	0
3-5 let	1	3	1	1	0
6-8 let	0	1	3	1	0
9-11 let	0	0	0	0	0
12- 14 let	0	0	0	0	0
15-17 let	0	1	0	2	0
18-20 let	0	0	0	0	0
21+ let	0	1	0	0	0
v družini ni otrok	3	5	2	1	1
Skupaj	6	11	6	7	1

Preglednica 8: Prikaz pogostosti težav z usklajevanjem dela in družine glede na starostno skupino otrok pri moških

	Nikoli	Redko	Včasih	Pogosto	Vedno
Starostna skupina otrok					
0-2 let	0	2	0	0	0
3-5 let	0	2	1	1	0
6-8 let	2	2	2	0	0
9-11 let	0	0	1	1	0
12- 14 let	0	0	1	0	0
15-17 let	0	0	0	0	0
18-20 let	0	0	0	0	0
21+ let	0	0	0	0	0
v družini ni otrok	0	8	1	0	0
Skupaj	2	14	6	2	0

Prvo hipotezo, ki sem jo postavila preden sem se lotila raziskave, da se najbolj pogosto s težavami pri usklajevanju dela in družine soočajo ženske, ki skrbijo za otroke mlajše od 10 let, potrjujem, saj velja v celoti. Res je, da imajo ženske, ki imajo otroke mlajše od 10 let, bolj pogosto težave pri usklajevanju dela in družine. Med vsemi, ki so navedle, da imajo težave pri usklajevanju dela in družine **vedno** ali **pogosto**, ima le ena otroke starejše od 10 let, dve pa jih nimajo. Tudi odstotek žensk, ki imajo težave redko, je nižji od odstotka moških, ki je med odgovori najbolj pogost.

Diagram 13: Prisotnost pomoči pri varstvu in vzgoji otrok

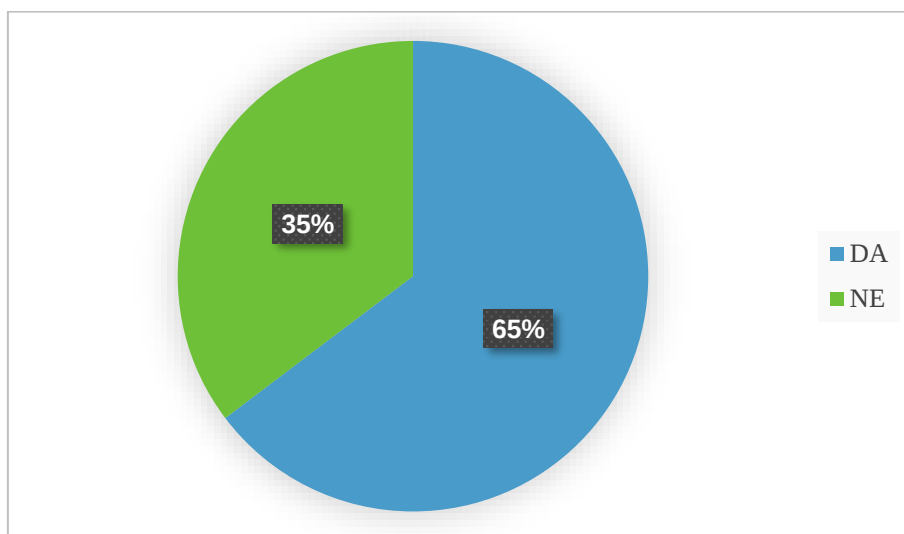


Diagram 13 prikazuje, da ima 22 staršev oziroma 65 % vseh sodelujočih v anketi pomoč pri varstvu in vzgoji otrok, 12 pa jih pomoči nima, kar predstavlja 35 % vseh sodelujočih v anketi.

Preglednica 9: Primerjava prisotnosti pomoči pri moških in ženskah

	Da	Ne	Skupaj
Moški	10	5	15
Ženske	12	7	19
Skupaj	22	12	34

10 moških ima pri varstvu in vzgojo pomoč, kar predstavlja 67 % vseh sodelujočih moških v anketi, 5 pa jih pomoči nima, kar pomeni 33 % vseh sodelujočih moških. 12 žensk ima pomoč pri varstvu in vzgoji, kar pomeni 63 % vseh sodelujočih žensk, 7 pa jih pomoči nima, kar predstavlja 37 % vseh sodelujočih žensk.

Diagram 14: Število ur, ki jih za varstvo in vzgojo otrok na dan porabijo ženske

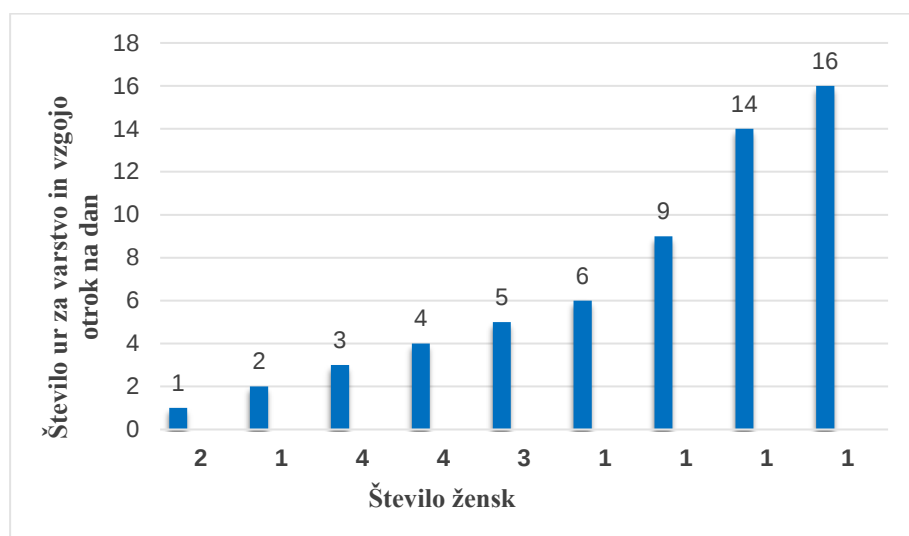
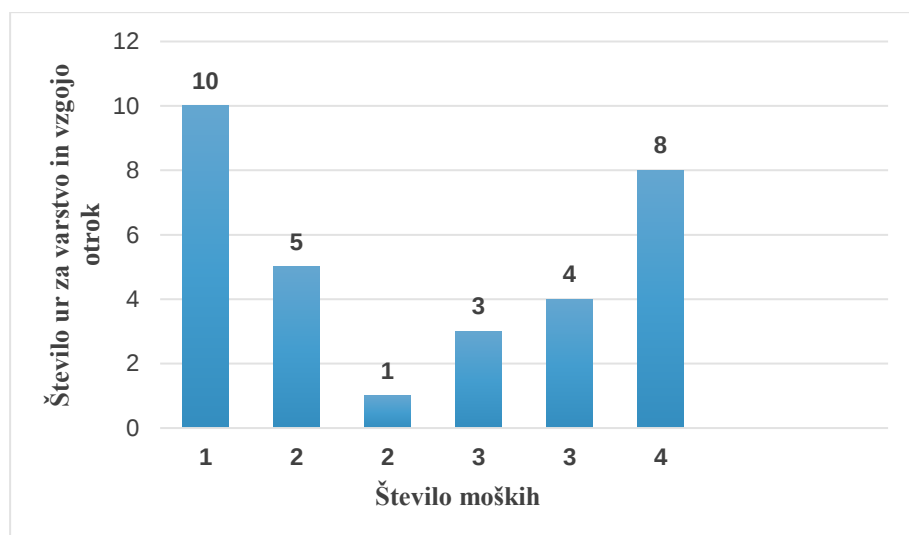


Diagram 15: Število ur, ki jih za varstvo in vzgojo otrok porabijo moški



Preglednica 10: Primerjava števila ur med spoloma, ki jih porabijo za varstvo in vzgojo

	Moški	Ženske	Skupaj
Število ur			
0	0	0	0
1	2	2	4
2	0	1	1
3	3	4	7
4	3	4	7
5	2	3	5
6	0	1	1
7	0	0	0
8	4	0	4
9	0	1	1
10	1	0	1
11	0	0	0
12	0	0	0
13	0	0	0
14	0	1	1
15	0	0	0
16	0	1	1
Skupaj	15	18	33

Diagrama 14 in 15 prikazujeta, koliko ur dnevno moški in ženske porabijo za varstvo in vzgojo otrok.

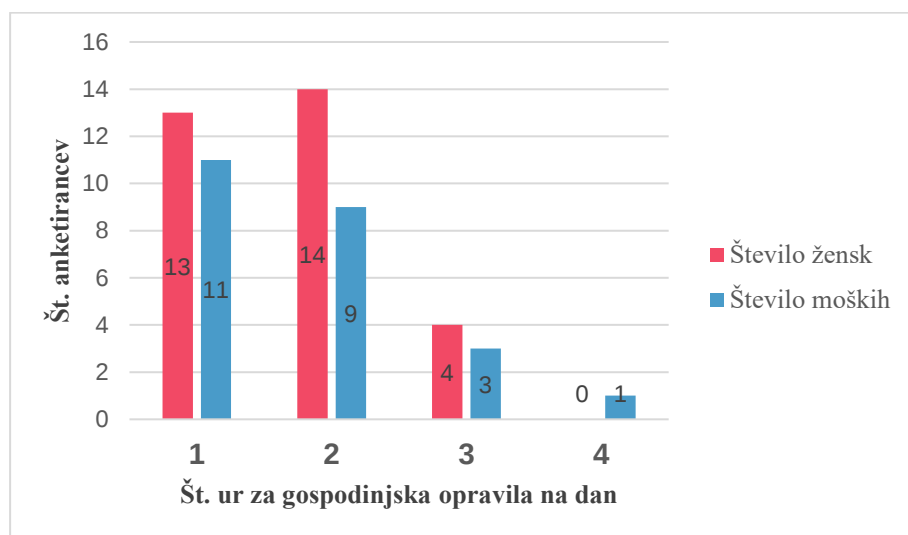
Eden izmed moških anketirancev je odgovoril, da porabi 10 ur, štirje porabijo 8 ur, dva porabita 5 ur, trije 4 ure in trije 3 ure, dva pa sta odgovorila, da porabita eno uro. Manj kot eno uro na dan za vzgojo in varstvo otrok ne porabi nobeden od moškega dela zaposlenih, prav tako tudi ne več kot 10 ur na dan. Povprečno moški porabijo 5 ur na dan za varstvo in vzgojo otrok. Standardni odklon je 2,77.

Ženske pa zelo različno. Ena izmed anketirank porabi za varstvo in vzgojo 16 ur, na dan, ena jih porabi 14, ena od žensk 9 ur, ena 6 ur in ena 2 uri na dan. Štiri ženske porabijo za vzgojo in varstvo 4 ure, štiri 3 ure in dve ženski porabita eno uro. Manj kot eno uro ne porabi nobena, več kot 16 ur pa tudi ne, saj najmanj 8 ur preživijo v službi. Ena izmed anketirank na to vprašanje ni odgovorila, zato njenega podatka pri računanju povprečja nisem upoštevala.

Ženske v podjetju za varstvo in vzgojo otrok v povprečju porabijo 5,1 ur na dan, standardni odklon pa znaša 4,06. Ker sta povprečji časa, ki ga ženske in moški namenjajo za varstvo in vzgojo otrok skoraj izenačeni, lahko odgovorim na svoje drugo raziskovalno vprašanje *»Ali porabijo ženske, zaposlene v podjetju, v povprečju več ur na dan za varstvo in vzgojo*

otrok kot moški?«. Ker je razlika tako minimalna, menim, da ženske v povprečju ne porabijo bistveno več časa za varstvo in vzgojo otrok, kot moški. Svojo drugo hipotezo, da ženske v podjetju porabijo za varstvo in vzgojo otrok v povprečju več ur na dan, kot jih za to porabijo moški, zaradi izjemno majhne razlike v povprečju, ne potrjujem.

Diagram 16: Število ur za gospodinjska opravila na dan



Moški, ki so sodelovali v anketi, v povprečju porabijo 1,75 ur na dan za gospodinjska opravila, ženske pa 1,71 ur na dan. Standardni odklon pri ženskih je 0,69, pri moških pa 0,85. Razlika med moškimi in ženskami ponovno ni velika, vendar lahko na raziskovalno vprašanje »Ali velja, da ženske zaposlene v podjetju v povprečju porabijo za gospodinjska opravila več ur na dan kot moški?« odgovorim z ne. Glede na odgovore in izračunano povprečno vrednost ur, moški v podjetju porabijo več časa za gospodinjska opravila kot ženske, čeprav je razlika minimalna.

Diagram 16 prikazuje, da največ, kar štirinajst žensk, porabi na dan dve uri za gospodinjska opravila, trinajst žensk porabi eno uro, le štiri ženske pa za gospodinjska opravila porabijo po tri ure na dan. Moški pa porabijo največkrat eno uro na dan, tako je odgovorilo enajst anketirancev. Devet moških porabi dve uri na dan in trije porabijo 3 ure na dan. Le en moški izmed vseh sodelujočih porabi 4 ure na dan.

Svojo tretjo hipotezo, da ženske porabijo za gospodinjska opravila v povprečju več ur na dan kot moški, lahko na podlagi pridobljenih podatkov zavržem.

Diagram 17: Mnenje moških o vlogi očetov pri varstvu in vzgoji otroka

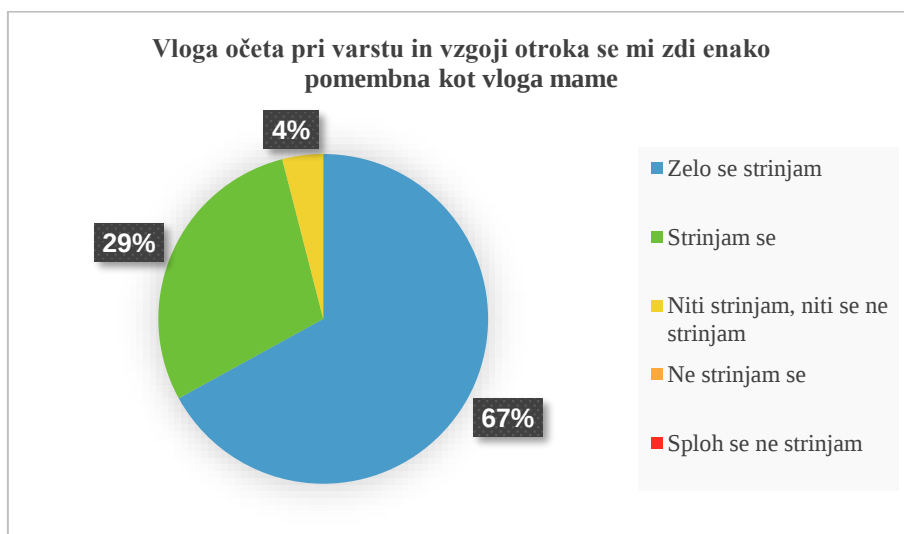


Diagram 18: Mnenje žensk o vlogi očetov pri varstvu in vzgoji otroka

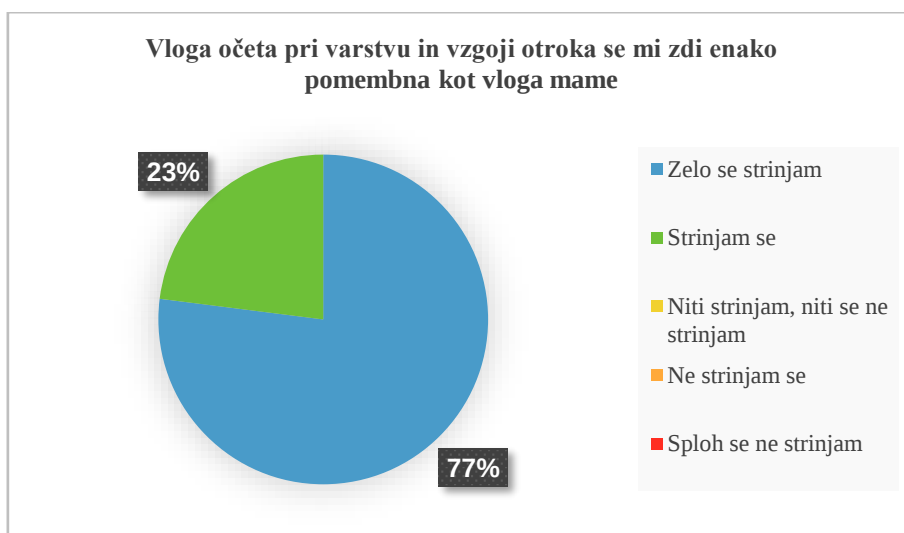


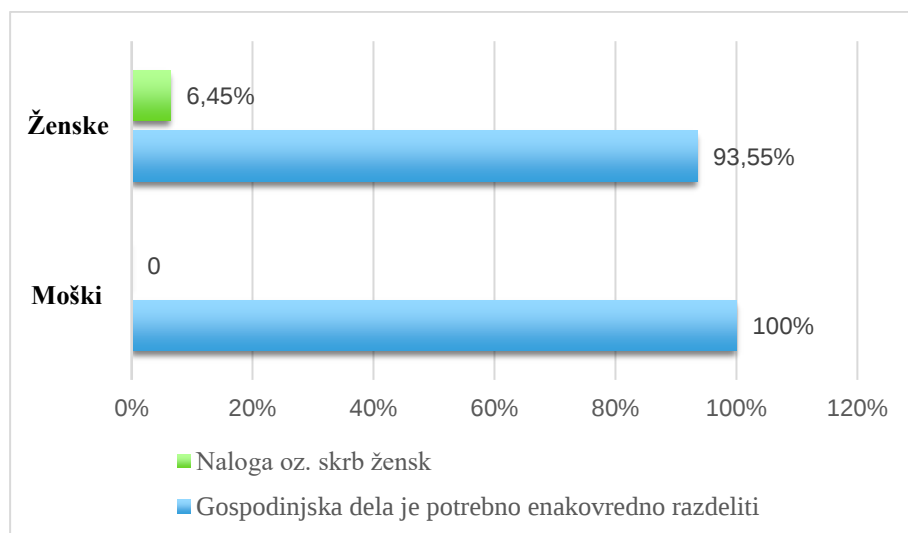
Diagrama 17 in 18 prikazujeta odstotke glede na strinjanje s trditvijo “Vloga očeta pri varstvu in vzgoji otroka se mi zdi enako pomembna kot vloga mame”. S trditvijo se je zelo strinjalo 16 moških (66,66 %) in 24 žensk (77,41 %), strinjalo se je 7 moških (29,17 %) in 7 žensk (22,58 %). Eden izmed moških anketirancev pa se ni opredelil in je izbral možnost niti strinjam, niti se ne strinjam (4,17 %).

Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 pomeni ne strinjam se, 3 pomeni niti strinjam niti ne strinjam se, 4 pomeni strinjam se in 5 pomeni zelo se strinjam je bilo povprečje 4,7.

Standardni odklon pa znaša 0,50.

Na raziskovalno vprašanje »Ali je vloga očetov, ki so zaposleni v tem podjetju pri skrbi in vzgoji otrok zanje enako pomembna kot vloga matere?« lahko odgovorim pritrdilno, saj se je več kot polovica vseh moških anketirancev zelo strinjala z izjavo, le eden se ni opredelil, ostali pa so se strinjali. Nihče se ni ne strinjal z izjavo, kar pomeni, da se jim vloga očetov zdi enako pomembna kot vloga matere.

Diagram 19: Čigava naloga so gospodinjska opravila



Naslednje raziskovalno vprašanje je bilo, »Ali so po mnenju zaposlenih v podjetju gospodinjska dela še vedno naloga in skrb žensk?«. Četrto hipotezo lahko na podlagi pridobljenih podatkov popolnoma zavržem. Gospodinjska dela po mnenju večine moških v podjetju vsekakor niso več naloga oziroma skrb žensk, saj vseh 24 moških, ki so v celoti izpolnili anketo meni, da je gospodinjsko delo potrebno enakovredno razdeliti med oba spola. Tudi ženske so v večini enakega mnenja. Le dve od 31 sodelujočih žensk sta mnenja, da je gospodinjsko delo še vedno naloga oziroma skrb žensk. Pri eni izmed anketirank je to razmišljanje opazno tudi pri težavah z usklajevanjem dela in družine, saj je edina, ki ima vedno težave z usklajevanjem dela in družine, sooča pa se s preobremenjenostjo. Druga težav z usklajevanjem nima.

Preglednica 11: Opravljanje gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti moških, ki v službi oziroma za službene obveznosti porabijo 8 ur na dan ali manj.

	Jaz	Partnerka	Oba v enakem razmerju	Drugi (starši, otroci, sorodniki)	Najeta pomoč
Skrb za hišne ljubljence	1	0	7	0	1
Igra, druženje z otroki	1	0	10	0	0
Nega otrok	0	3	8	0	0
Prevoz otrok na prostočasne aktivnosti	1	0	10	0	0
Pomoč otrokom pri šolskem delu	0	1	10	0	0
Vzgoja otrok	0	0	11	0	0
Čiščenje stanovanja	0	1	18	0	0
Pomivanje posode	2	2	15	0	0
Kuhanje	1	3	15	0	0
Pranje, likanje oblačil	0	15	4	0	0
Vsakodnevni nakupi	3	4	12	0	0
Skrb za finance	11	1	7	0	0
Manjša opravila v stanovanju in zunaj	13	1	3	0	0
Kidanje snega	12	1	4	0	0
Vzdrževanje vozil	12	0	5	0	1
Urejanje okolice	6	1	8	1	0
Vrtnarjenje	3	3	9	1	0
Košenje trave	8	1	3	2	0
Skupno po kategorijah	74	37	159	4	2

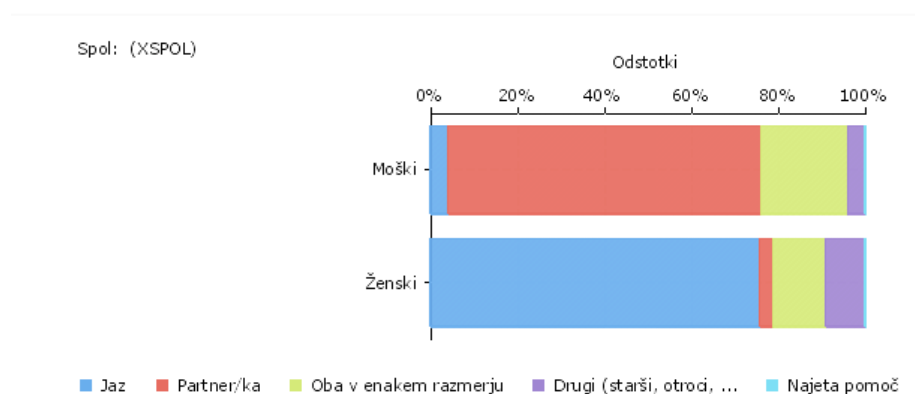
Preglednica 12: Opravljanje gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti moških, ki v službi oziroma za službene obveznosti porabijo več kot 8 ur na dan

	Jaz	Partnerka	Oba v enakem razmerju	Drugi (starši, otroci, sorodniki)	Najeta pomoč
Skrb za hišne ljubljence	1	0	1	0	0
Igra, druženje z otroki	0	0	4	0	0
Nega otrok	0	1	3	0	0
Prevoz otrok na prostočasne aktivnosti	1	0	3	0	0
Pomoč otrokom pri šolskem delu	1	0	3	0	0
Vzgoja otrok	0	0	4	0	0
Čiščenje stanovanja	1	0	4	0	0
Pomivanje posode	2	1	2	0	0
Kuhanje	2	0	3	0	0
Pranje, likanje oblačil	1	3	1	0	0
Vsakodnevni nakupi	2	0	3	0	0
Skrb za finance	2	0	2	0	0
Manjša opravila v stanovanju in zunaj	4	0	0	0	1
Kidanje snega	3	0	1	0	1
Vzdrževanje vozil	5	0	0	0	0
Košenje trave	1	0	1	1	1

Vrtnarjenje	0	0	4	0	1
Urejanje okolice	2	0	1	0	1
Skupno po kategorijah	27	5	40	1	5

Le 20,83 % vseh moških anketirancev oziroma le 5 moških, ki so sodelovali v anketi, v povprečju preživi v službi oziroma porabi za službene obveznosti več kot 8 ur na dan. Svojo peto hipotezo, da večina moških, ki za službene obveznosti porabijo več kot 8 ur na dan, opravlja manj gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti kot tisti, ki v službi porabijo manj, na podlagi rezultatov zavržem. Moški, zaposleni v podjetju, v povprečju porabijo 1,75 ur na dan za gospodinjska opravila, le dva od petih gospodinjskim opravilom na dan namenita manj časa, kot je izračunano povprečje. Tudi glede na porazdelitev naštetih opravil in obveznosti ne morem trditi, da moški, ki delajo več kot 8 ur na dan, opravljajo manj gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti, kot ostali, ki delajo 8 ur ali manj. Opažam, da je večina gospodinjskih opravil in obveznosti med partnerjema porazdeljena v enakem razmerju, veliko gospodinjskih opravil in družinskih obveznosti pa opravljajo ravno moški. Določena opravila izstopajo od ostalih. Pranje in likanje oblačil je v veliki meri opravilo, ki ga opravljajo ženske, medtem ko manjša popravila znotraj stanovanja in izven njega opravljajo moški. Prav tako moški tudi skrbijo za finance, vzdržujejo vozilo ter kidajo sneg. Pri moških, ki porabijo več kot 8 ur na dan za službene obveznosti pa izstopa le vzdrževanje vozil, za vsa ostala opravila poskrbijo moški ali pa si jih enakomerno razdelijo s partnerko.

Diagram 20: Navade pri porazdelitvi obveznosti: pranje, likanje oblačil.

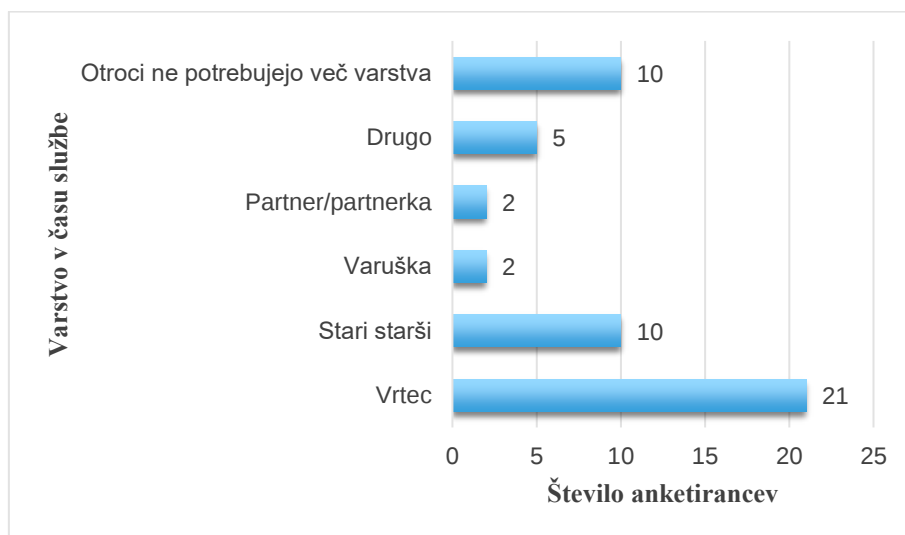


Preglednica 13: Koriščenje očetovskega dopusta

Koriščenje očetovskega dopusta	Število moških
Koristil očetovski dopust v celoti	10
Koristil očetovski dopust delno	2
Ni koristil očetovskega dopusta in ga ne namerava	1
Ni bil zaposlen	1
Ni odgovora	1

Preglednica 13 prikazuje, da moški v podjetju večinoma izkoristijo očetovski dopust, ki je namenjen spodbujanju skupne skrbi za otroka. 66,66 % vseh moških, ki so sodelovali v raziskavi, je očetovski dopust, ki znaša 30 dni, v celoti izkoristilo. Dva moška (13,33 %) sta očetovski dopust izkoristila delno, dva pa ga nista izkoristila. Eden od njiju zato, ker ni bil zaposlen, drugi pa ga niti v prihodnje ne namerava (6,66 %). Eden izmed moških anketirancev na to vprašanje ni odgovoril (6,66 %). Svojo šesto hipotezo lahko potrdim, saj večina (več kot 50%) moških v celoti izkoristi oziroma namerava izkoristiti vseh 30 dni očetovskega dopusta.

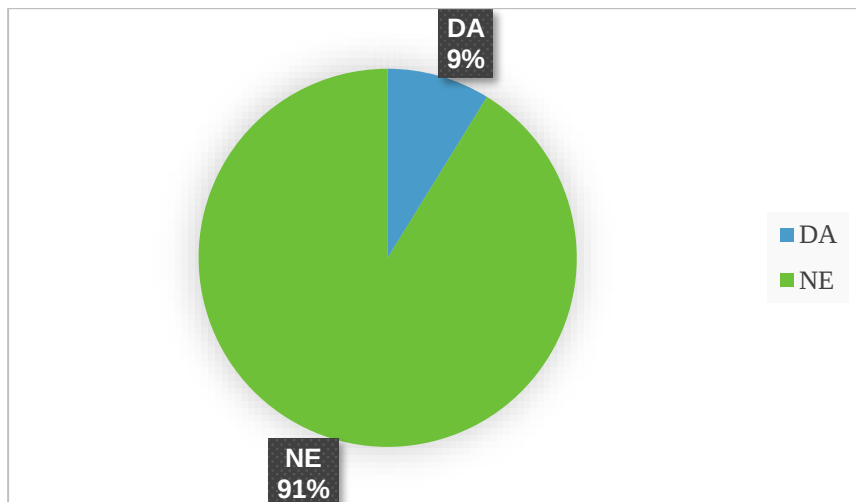
Diagram 21: Urejenost varstva otrok v času službe



Vseh anketirancev, ki imajo otroke, je skupaj 32. Od tega jih ima 21 urejeno varstvo v vrtcu, kar predstavlja 65,6 %. 10 jih ima otroke v času službe pri starih starših, kar predstavlja 31 % sodelujočih v anketi. Otroci desetih anketirancev in anketirank oziroma 31 % vseh sodelujočih so že stari toliko, da ne potrebujejo več varstva. Otroke dveh anketirancev pa v času, ko so sami v službi pazi varuška, kar predstavlja 6,25 m%. Za

otroke dveh zaposlenih skrbi partner oziroma partnerka, kar ponovno predstavlja 6,25 % vseh sodelujočih. 5 posameznikov oziroma 15,6 % pa se jih je odločilo za možnost drugo.

Diagram 22: Uveljavljanje pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva



Od 19 žensk, ki imajo otroke, so pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva koristile le 3 sodelujoče v anketi. Moški pa te pravice sploh niso koristili, saj ni nihče izmed sodelujočih krajšega delovnega časa nikoli uveljavljal.

Diagram 23: Uveljavljanje pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva glede na spol

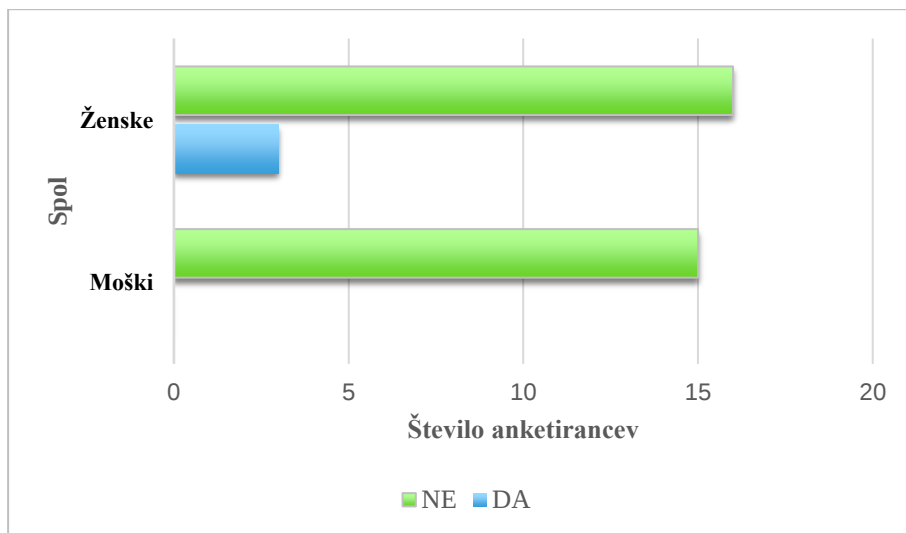
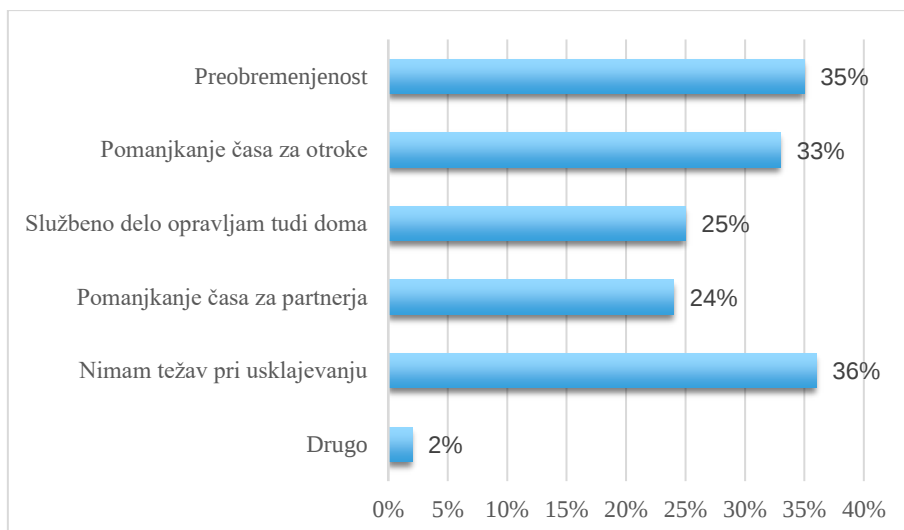


Diagram 24: Najpogostejše težave, s katerimi se soočajo zaposleni pri usklajevanju dela in družine



Največji delež sodelujočih v anketi težav pri usklajevanju dela in družine nima. Kar 36 % vseh sodelujočih je odgovorilo na vprašanje z odgovorom »nimam težav pri usklajevanju«. 35 % se sooča s preobremenjenostjo, 33 % s pomanjkanjem časa za otroke, 25 % zaposlenim težave povzroča opravljanje službenega dela tudi doma, 24 % ima težave zaradi pomanjkanja časa za partnerja, 2 % sodelujočih pa se je odločilo tudi za možnost drugo. Na to vprašanje je bilo možnih več odgovorov, saj se lahko oseba sooča z različnimi težavami, ki onemogočajo usklajevanje dela in družine. Več kot 50 % sodelujočih se pri usklajevanju dela in družine sooča z več kot eno težavo od naštetih.

Diagram 25: Strinjanje s trditvijo: Zdi se mi, da zaradi službe in kariere zamujam družinske aktivnosti, ki se odvijajo doma.

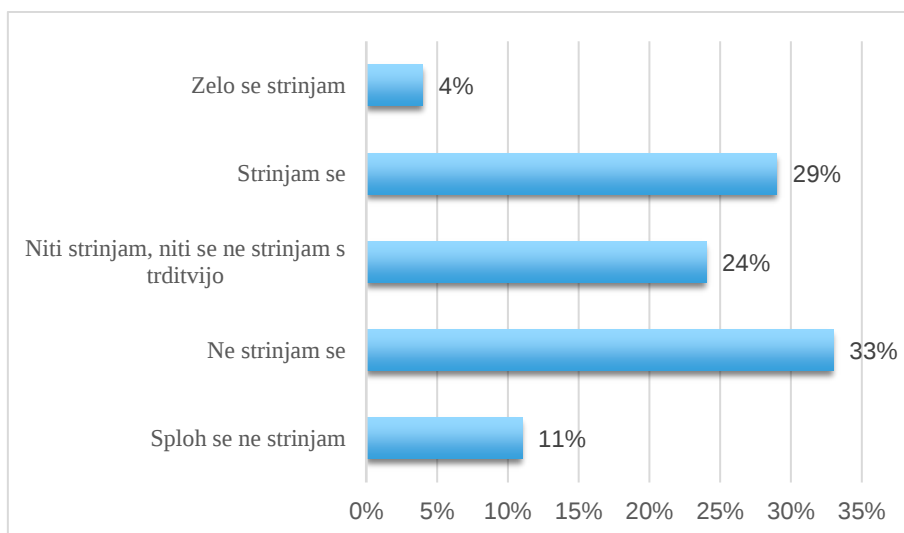


Diagram 25 prikazuje strinjanje zaposlenih s trditvijo »Zdi se mi, da zaradi službe in kariere zamujam družinske aktivnosti, ki se odvijajo doma. 6 anketirancev se s trditvijo

sploh ni strinjalo, kar predstavlja 11 % vseh sodelujočih v anketi. 18 se jih s trditvijo ni strinjalo, kar predstavlja 33 % sodelujočih v anketi. 13 oziroma 24 % sodelujočih se ni opredelilo, 16 pa se jih je s trditvijo strinjalo, kar pomeni 29 % vseh sodelujočih v anketi. Le 2 osebi oziroma 4% anketirancev se je s trditvijo zelo strinjalo.

Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 pomeni ne strinjam se, 3 pomeni niti strinjam niti ne strinjam se, 4 pomeni strinjam se in 5 pomeni zelo se strinjam je bilo povprečje 2,82, standardni odklon pa 1,09.

Diagram 26: Pogostost opravljanja službenih obveznosti od doma

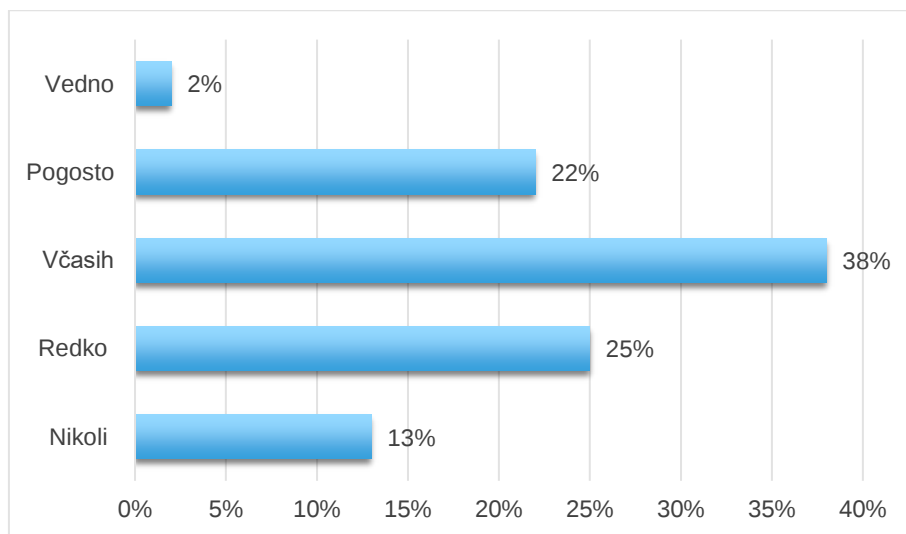
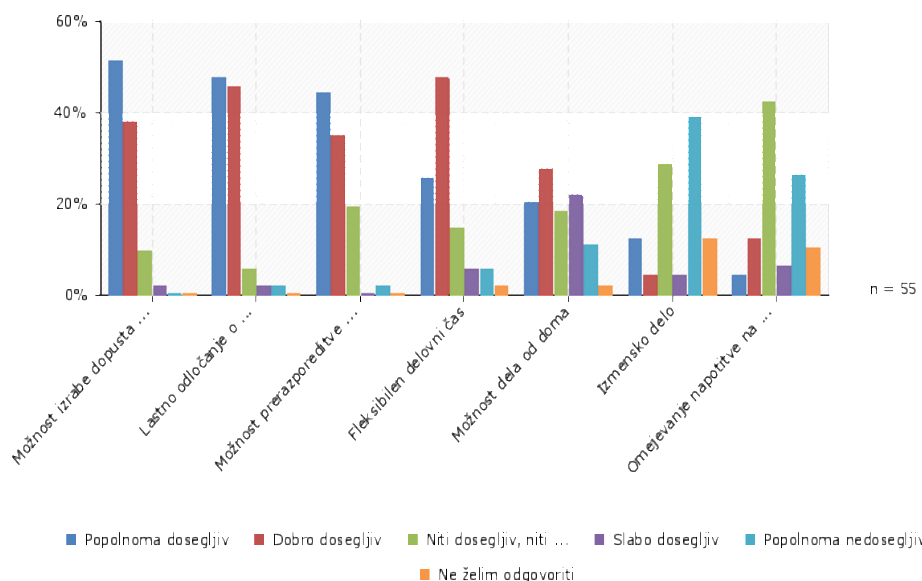


Diagram 26 prikazuje, kako pogosto zaposleni opravljajo službeno delo tudi doma. Največ jih delo doma opravlja le včasih, saj se je za ta odgovor odločilo kar 21 anketirancev in anketirank oziroma 28 % vseh sodelujočih. Najmanj pa jih je izbralo odgovor vedno, saj se je zanj odločil le eden izmed posameznikov, ki so sodelovali v anketi, kar predstavlja 2 % vseh. Redko službeno delo doma opravlja 14 sodelujočih v anketi, kar predstavlja 25 %. Pogosto pa 12 sodelujočih oziroma 22 %. Le 7 posameznikov oziroma 15 % vseh sodelujočih službenega dela doma ne opravlja nikoli.

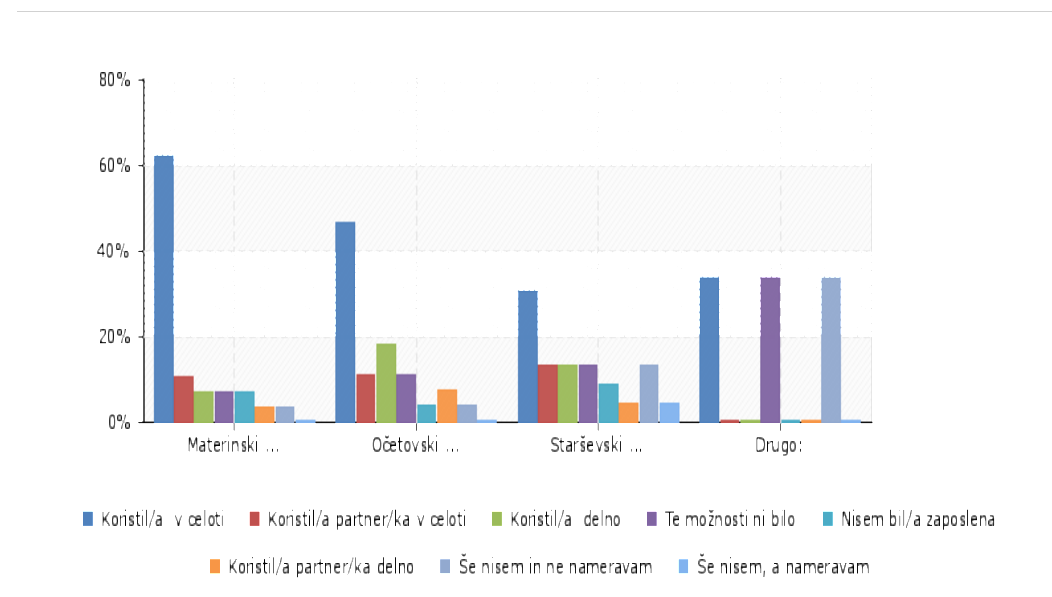
Diagram 27: Ukrepi, ki zaposlenim v podjetju omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in



družinskega življenja

Hipoteza 7: *Večina zaposlenih v podjetju vidi fleksibilni delovni čas kot popolnoma dosegljiv ukrep, ki jim omogoča usklajevanje dela in družine.* Svojo sedmo hipotezo zavržem, saj se večini zaposlenim (več kot 50 %) zdi popolnoma dosegljiv ukrep, ki jim omogoča lažje usklajevanje dela in družine to, da imajo možnost izrabe dopusta zaradi uvajanja otroka v vrtec ali prvi šolski dan. Kot popolnoma dosegljiv ukrep tej možnosti sledi tudi lastno odločanje o izrabi letnega dopusta, ob upoštevanju šolskih počitnic in drugih družinskih obveznosti, ter možnost prerazporeditve delovnega časa zaradi uvajanja otroka v vrtec ali na prvi šolski dan. Ukrep fleksibilnega delovnega časa pa se večini zaposlenim zdi dobro dosegljiv, a ne popolnoma dosegljiv, kot je bilo zapisano v sedmi hipotezi. Kot popolnoma nedosegljiv ukrep pa precej zaposlenih navaja izmenko delo in omejevanje napotitve na delo v drug kraj zaradi družinskih obveznosti. Možnost dela od doma se zdi manj kot polovici zaposlenih dobro dosegljiv ukrep, nekateri so celo izrazili, da je to eden izmed popolnoma nedosegljivih ukrepov. Na svoje sedmo raziskovalno vprašanje »Kateri ukrepi zaposlenim v podjetju omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?« lahko odgovorim na podlagi rezultatov, in sicer tistih odgovorov, ki so se zaposlenim zdeli popolnoma ali dobro dosegljivi. Možnost izrabe dopusta, lastno odločanje o dopustu, možnost prerazporeditve in pa fleksibilen delovni čas.

Diagram 28: Katere oblike dopustov so koristili sami in katere so njihovi partnerji/partnerke



Zadnje vprašanje je bilo odprtega tipa, saj me je zanimalo, kaj bi zaposleni še potrebovali, da bi bili usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zanje lažje. Z odgovori zaposlenih sem pridobila tudi odgovor na zadnje raziskovalno vprašanje: Katere ukrepe bi zaposleni v podjetju še potrebovali, da bi jim bilo lažje usklajevati delo in družino?

Zaposleni so predlagali naslednje predloge:

- delo od doma
- manj dela
- kolesarnica s ključem in kopalnica za preoblačenje, da se v službo lahko pripelješ s kolesom namesto z avtom
- več denarja = več prostega časa
- zmanjšanje obremenjenosti
- več časa

4 Razprava in sklepi

Za raziskavo sem pridobila 55 veljavnih, v celoti izpolnjenih anketnih vprašalnikov, primernih za obdelavo. To predstavlja 56 % odzivnost vseh zaposlenih v podjetju, ki šteje 98 oseb. Ker s vprašalniki nisem pridobila podatkov po katerih bi lahko sklepala, katere funkcije v podjetju zasedajo, kakšne osebnostne lastnosti imajo, kakšna je njihova izobrazba, oziroma kdo so zaposleni, ki v anketi niso sodelovali. Zaradi osipa pridobljeni rezultati ne veljajo za vsa različna področja oziroma kadre v organizaciji. Pri posploševanju rezultatov je zato potrebna previdnost, saj ni bilo slučajnostnega vzorčenja.

V raziskavi je sodelovalo 31 žensk in 24 moških, starih med 21 in 60 let. Večina sodelujočih živi s partnerjem v zakonski ali izvenzakonski partnerski zvezi, sodelovali pa so tudi samski. Z delodajalcem ima kar 82 % vseh sodelujočih sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, kar vrednotim kot pozitivno, saj le-ta daje občutek varnosti in posledično tudi lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Zaposleni v podjetju večinoma (63 % vseh sodelujočih) preživijo 8 ur na dan, 35 % sodelujočih pa v službi preživi več kot 8 ur. Večina žensk, ki v službi preživi v povprečju 10 ur na dan in ima doma enega ali več otrok, ima pogosto težave pri usklajevanju dela in družine. Tudi moški, ki v službi preživijo več kot 8 ur na dan, navajajo pri usklajevanju težave. Le ena izmed sodelujočih žensk trenutno koristi pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Menim, da bi se ta pravica morala uveljavljati bolj pogosto, predvidevam pa lahko, da je nižji prihodek v tem primeru lahko pomemben dejavnik pri odločanju za koriščenje te pravice.

Sodelujočih z otroki je bilo 34, od tega 19 žensk in 15 moških, večina ima otroke, ki spadajo v starostno skupino od 3 do 5 let in 6 do 8 let. Večina zaposlenih ima pri varstvu in vzgoji otrok tudi pomoč. 67 % vseh sodelujočih moških in 63 % vseh sodelujočih žensk. Menim, da tudi ta pomoč prispeva k lažjemu usklajevanju dela in družine, hkrati pa lahko po mojem mnenju vpliva tudi na vključenost moških v družinske obveznosti.

Na splošno rezultati raziskave kažejo, da imajo zaposleni, ki so sodelovali v raziskavi, le redko težave z usklajevanjem dela in družine, saj je bil to najbolj pogost odgovor. 36 % vseh žensk in 59 % vseh moških, ki so sodelovali, ima težave le redko, kar predstavlja skoraj polovico vseh sodelujočih v raziskavi. 15 % vseh sodelujočih pa težav sploh nikoli

nima, kar pomeni, da se težave pri usklajevanju dela in družine pojavljajo le pri 40 % zaposlenih.

Ženske se s težavami na področju usklajevanja dela in družine soočajo bolj pogosto kot moški, saj jih 23 % težave doživlja pogosto, 3 % pa vedno. Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nikoli, 2 pomeni redko, 3 pomeni včasih, 4 pogosto in 5 pomeni vedno je bilo povprečje pri ženskah 2,55, standardni odklon pa 1,15.

Pri moških je odstotek nižji. Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nikoli, 2 pomeni redko, 3 pomeni včasih, 4 pogosto in 5 pomeni vedno je bilo povprečje pri moških 2,33, standardni odklon pa 0,76. Manj kot polovica zaposlenih v podjetju, ki so sodelovali v raziskavi, ima težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.

Rezultati raziskave kažejo na to, da so moški, zaposleni v podjetju, ki so sodelovali v anketi, precej vključeni tako v varstvo in vzgojo otrok kot tudi v gospodinjska opravila. Za varstvo in vzgojo moški porabijo v povprečju 5 ur na dan, ženske pa 5,1. Ker sta povprečji, ki jih moški in ženske porabijo za varstvo in vzgojo otrok na dan skoraj izenačeni, se je moje predvidevanje, da ženske še vedno več časa namenjajo varstvu in vzgoji otrok kot moški, izkazalo za napačno.

Hoschild (1997) govori o tem, da razlike med spoloma pri delitvi gospodinjskih opravil in domačega dela niso le v količini časa, ampak tudi v vsebini del, ki jim moški in ženske namenjajo čas. Ženske se po navadi lotijo ponavljajočih se, monotonih opravil v gospodinjstvu, ki so nujno potrebna. To so na primer: kuhanje, pospravljanje, čiščenje, likanje in podobno. Moški pa opravljajo vzdrževalna dela, popravila, vzdrževanje avtomobila ter delo izven hiše. To so dela, za katere je značilno, da niso ponavljajoča se in niso časovno določena (Hoschild, 1997). Rezultati moje raziskave sicer njegovi teoriji ne nasprotujejo popolnoma, saj določena opravila še vedno izstopajo in moški navajajo, da jih opravljajo partnerke. Takšno opravilo je na primer pranje in likanje oblačil. Moški pa izstopajo pri opravilih kot so manjša popravila znotraj stanovanja ali zunaj, kidanje snega in vzdrževanje vozila. Moški zaradi svoje fizične moči najverjetneje prevzemajo opravilo kidanja snega, med tem ko vzdrževanje vozil najverjetneje pripisujejo boljšemu poznavanju področja. Vendar pa so rezultati moje raziskave pokazali tudi, da moški sodelujejo pri vseh ostalih gospodinjskih opravilih večinoma enakomerno kot ženske ali pa določena opravila kot so kuhanje, pomivanje posode, vsakodnevni nakupi, pomoč otrokom

pri šolskih obveznostih itd. opravljajo kar sami, kar je v nasprotju s številnimi teorijami, ki ženskam pripisujejo monotona, ponavljajoča se opravila, moškim pa priložnostna in vzdrževalna.

Večina zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi meni, da je vloga očeta pri varstvu in vzgoji otrok enako pomembna kot vloga mame. Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 pomeni ne strinjam se, 3 pomeni niti strinjam niti ne strinjam se, 4 pomeni strinjam se in 5 pomeni zelo se strinjam je bilo povprečje strinjanja s trditvijo »Vloga očeta pri varstvu in vzgoji otroka, se mi zdi enako pomembna kot vloga mame«, 4,7.

Takšno mnenje imajo tudi glede vprašanja, čigava naloga so gospodinjska opravila, saj vsi moški, ki so sodelovali menijo, da jih je potrebno enakovredno razdeliti med oba spola. Tudi ženske so v veliki večini takšnega mnenja, le dve izmed sodelujočih sta še vedno mnenja, da so gospodinjska opravila naloga žensk. Tu se je pokazala zakoreninjenost tradicionalnih spolnih vlog, o katerih sem spregovorila v uvodu, vendar je bila prisotnost takšnega razmišljanja med zaposlenimi močno pod pričakovanji. Rezultati v podjetju so me pozitivno presenetili, saj so njihovi odgovori daleč od mojih predvidevanj, da so zakoreninjene spolne vloge in delitev dela med spoloma še vedno prevladujoča oblika prepričanja. Kot pa sem omenila že v uvodu pa se lahko v praksi izkaže, da kljub tovrstnemu razmišljanju delitev dela v družini zaposlenih še vedno ostaja. To lahko potrdim že z rezultati, ki sem jih pridobila o uveljavljanju pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva.

Krajši delovni čas, kot navaja že Kresal (2017), ne omogoča le več časa za opravljanje družinskih obveznosti in gospodinjskih opravil, ampak tisti od staršev, ki uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa, prevzema tudi odgovornosti na tem področju. V večini krajši delovni čas uveljavljajo ženske (Kresal, 2017). Med sodelujočimi v raziskavi ni te pravice koristil niti en moški, kljub temu, da je pravica dosegljiva tako za moške, kot za ženske. Tu se kažejo razlike in še vedno samoumevno razmišljanje, da te vrste ukrepov koristijo ženske.

Prav tako je bilo napačno predvidevanje, da ženske, zaposlene v podjetju, v povprečju porabijo več ur na dan za gospodinjska opravila, kot jih za to porabijo moški. Rezultati raziskave so pokazali, da ženske v povprečju porabijo 1,71 ur na dan, moški pa celo več, in sicer 1,75 ur na dan. Standardni odklon pri ženskah je bil 0,69, pri moških pa 0,85.

Rezultati moje raziskave torej nasprotujejo trditvi, ki jo navajata Kresal in Kresal Šoltes (2016), da so ženske še vedno tiste, ki poleg poklicnih obveznosti še vedno opravljajo večino družinskih obveznosti.

Moje predvidevanje, da je večina moških v podjetju izkoristila oziroma namerava izkoristiti očetovski dopust v celoti, se je izkazalo kot pravilno. Gre za primer dobre prakse, saj je večina moških v celoti izkoristila svoj dopust oziroma ga še namerava izkoristiti in na ta način povečati svojo udeležbo pri skupni skrbi za otroka. Večina staršev koristi tudi urejeno institucionalno varstvo otrok, kar je prav tako eden izmed ukrepov, ki so namenjeni lažjemu usklajevanju dela in družine. Manj kot polovica oziroma le 33 % vseh sodelujočih v raziskavi je bilo mnenja, da zaradi službe zamujajo družinske aktivnosti doma, kar sovпада s tem, da ima manj kot polovica zaposlenih težave pri usklajevanju dela in družine.

Na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 2 pomeni ne strinjam se, 3 pomeni niti strinjam niti ne strinjam se, 4 pomeni strinjam se in 5 pomeni zelo se strinjam, je bilo povprečje strinjanja s trditvijo 2,82, standardni odklon pa 1,09.

Najpogostejše težave, s katerimi se zaposleni soočajo, so pomanjkanje časa za otroke in preobremenjenost. Zaposleni so zato predlagali naslednje predloge: delo od doma, manj dela, kolesarnica s ključem in kopalnica, da lahko v službo pripelješ s kolesom namesto z avtom, zmanjšanje obremenjenosti in več časa. Nekateri so bolj, drugi manj izvedljivi, vendar vsekakor vredni razmisleka. Zaposleni kot najbolj dosegljiv ukrep, ki jim je na voljo v podjetju, navajajo fleksibilni delovni čas, saj jim ta omogoča lažje usklajevanje dela in družine. Na voljo pa so jim tudi drugi ukrepi, kar pomeni, da se delodajalec zaveda pomena usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti in podpira reševanje problemov, do katerih lahko pri samem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja pride.

Skozi obdelavo podatkov sem ugotovila nekaj pomanjkljivosti v uporabljeni metodologiji.

Prva pomanjkljivost, ki sem jo opazila je bila, da v vprašalniku nisem namenila dovolj pozornosti samskim oziroma zaposlenim, ki nimajo partnerjev. Te osebe si niso mogle izbirati, kdo opravlja gospodinjska opravila in kdo jim pri tem pomaga, saj je bilo vse osredotočeno le na partnerje. Nekateri živijo s prijatelji, sorojenci, sostanovalci, drugi pa popolnoma sami, zato so imeli pri določenih vprašanjih najverjetneje težave. Druga pomanjkljivost je bilo vprašanje o urejenosti varstva otrok, saj nisem vključila možnosti

šole in podaljšanega bivanja v šoli, zato predvidevam, da so se sodelujoči iz tega razloga odločili za možnost drugo. Pri vprašanju o številu ur, ki jih porabijo za varstvo in vzgojo otrok, morda nisem bila dovolj jasna, saj sem dobila pri ženskah odgovor tudi 15 in 16 ur, posameznici najbrž nista upoštevali, koliko »budnih ur« imajo otroci na dan, ampak sta najverjetneje želela poudariti, da otroku namenita ves svoj čas, ko nista v službi.

Naslednja dilema, na katero sem naletela je možnost, da zaposleni niso odgovarjali odkrito zaradi strahu, da njihovi odgovori ne bodo ostali anonimni. Kljub temu, da sem poudarila, da je anketa anonimna in nikjer nisem spraševala po podatkih, ki bi mi dali informacijo, kdo stoji za izpolnjenim anketnim vprašalnikom. Ker pa sem kot študentka pomoč v kadrovski službi, je lahko kljub temu, da sem v anketi zapisala, da je za potrebe študija, marsikdo vprašalnik povezal s podjetjem, kar je lahko vplivalo na njegove odgovore in seveda tudi na rezultate moje raziskave.

Rezultati raziskave niso pokazali večjih razlik med spoloma na področju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. To lahko pojasnim že s tem, da med sodelujočimi v raziskavi niso opazna zakoreninjena prepričanja o delitvi dela med spoloma, o katerih govorijo Krajnc in ostali avtorji (1986), ki pravijo, da kljub temu, da so ženske skozi preteklost že dokazale in še vedno dokazujejo, da so prav tako sposobne kot moški, da lahko opravljajo vsa opravila, da zmorejo prevzemati odgovorne vloge v gospodarstvu, je v družbi še vedno prisotno prepričanje o tem, da je naloga ženske biti gospodinja in mati (Krajnc idr., 1986). Moški, ki so sodelovali v raziskavi, so precej vključeni v skrb za otroke in gospodinjstvo. Zaradi dosegljivosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa so težave, ki se na tem področju pojavljajo v manjšem obsegu, kot sem to pričakovala. Zavedam se, da ima vsak izmed sodelujočih svojo predstavo o tem, kaj pomeni ravnovesje med delom in družino, vendar je najbolj pomembno to, kako se ob tem počutijo. V primerjavi s podatki iz 20. stoletja se je število ur, ki jih za gospodinjstva opravila porabijo ženske, bistveno znižala. Glede na to, da moški včasih sploh niso bili vključeni v neplačano delo pa je njihovo sodelovanje tako pri gospodinjskih opravilih kot tudi pri skrbi za otroke velik napredek in korak k enakopravnosti med spoloma. Menim, da usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ob današnjem načinu življenja predstavlja vedno večji problem, zato je prav, da se ga zavedamo vsi in da o tej problematiki tudi spregovorimo. Delavci in strokovni delavci, ki pomagajo ljudem v stiski, predvsem pa delodajalci – ti imajo na usklajevanje dela in družine svojih zaposlenih največji vpliv, bi morali biti s to tematiko še bolj ozaveščeni.

5 Predlogi

Na podlagi pozitivnih rezultatov, ki sem jih pridobila s pomočjo raziskave, se mi zdi pomembno poudariti, kako lastno prepričanje in mišljenje ljudi vpliva na ravnanje in delovanje posameznikov tako v družini kot tudi v družbi nasploh. Že samo dejstvo, da se miselnost o tem, »kje je ženski mesto« in o neenakopravni porazdelitvi gospodinjskega dela ter skrbi za otroke spreminja, nam sporoča, da smo korak bližje k enakosti med spoloma. Menim, da je za odpravljanje neenakosti moških in žensk tako na trgu dela kot tudi v zasebnem življenju, pomembno ozaveščanje javnosti. Na tem mestu so pomembna družbena gibanja, katerih pomemben del so lahko tudi socialni delavci in delavke, ki lahko s svojim znanjem in strokovnostjo pomembno doprinesejo k odpravljanju neenakosti med spoloma.

Poleg celotne javnosti pa je pomembno, da se pomena lažjega usklajevanja dela in družine za odpravljanje razlik med spoloma zavedajo predvsem delodajalci, ki lahko z omogočanjem ukrepov pripomorejo k pomembnim spremembam v družbi. Pomembno je tudi samo ozaveščanje delodajalcev o tem, da omogočanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in ustvarjanja družini prijaznih delovnih okolji nima pozitivnih učinkov le za zaposlene, temveč tudi za samo poslovanje organizacij.

Na vsakdanji ravni je ozaveščanju o problematiki usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja torej potrebno nameniti še več pozornosti. V mislih imam množične medije, ki imajo moč manipulacije in tako zelo velik vpliv na večino ljudi, zato na tem področju vidim potencial za ozaveščanje in spreminjanje mišljenja ljudi. Več pozornosti je potrebno nameniti tudi spodbujanju aktivnega očetovstva in dati veliko pozornosti primerom dobre prakse ter njihove izkušnje tudi podeliti med ostale ljudi.

Zaradi hitrega napredka informacijske tehnologije je meja med delovnim časom in časom počitka delavcev danes zelo tanka, saj delavcem prenosni računalniki, tablice in telefoni omogočajo neprestan dostop do službenih obveznosti. Ravno iz tega razloga med zasebnim in poklicnim življenjem velikokrat meje sploh ni, saj delavci svoje delo opravljajo od doma, tudi izven delovnega časa. Menim, da so na tem področju potrebne spremembe v zakonodaji, ki pa bodo s časom postale še bolj izrazite. Ne gre le za področje usklajevanja dela in družine, temveč tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu.

Skozi pregled literature sem ugotovila, da se največji poudarek na področju usklajevanja dela in družine namenja staršem, ki že imajo otroke, zapostavlja pa se mlade, ki si družino šele ustvarjajo. Mladi bi ravno iz tega razloga potrebovali možnosti za usklajevanje dela in družine, saj pogodbe za določen čas niso ravno vzpodbuda za ustvarjanje doma, kajti ne predstavljajo nikakršne varnosti. Za nadaljnja raziskovanja predlagam, da se več pozornosti nameni mladim na trgu dela in kako jim je omogočeno usklajevanje ustvarjanja kariere in družine. Poleg mladih pa so pomembno področje, ki mu je potrebno nameniti pozornost in ga navajam kot predlog za nadaljnje raziskave tudi starši, ki poleg svojih otrok, skrbijo še za ostale družinske člane. Starejši in ostali pomoči potrebni družinski člani zaposlenim namreč predstavljajo dodatne obremenitve na področju usklajevanja dela in družine.

6 Uporabljena literatura

- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Craig, L. (2006). Does Father Care Mean Fathers Share? A comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children. *Gender & Society* 20(2).
- Česnik, M., & Gošnak, S. (2009). *Usklajevanje delovnega in družinskega življenja; problem mladih družin* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Duvander, A. Z., & Andersson, G. (2005). *Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing*. MPIDR WORKING PAPER WP 2005-013. Restock: Max Planck Institute for Demographic Research. Pridobljeno 2.4.2018 s <https://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2005-013.pdf>.
- Haar J., M., Russo, M., Suñe A. & Ollier Maletarre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior* 85(3).
- Haralambos, M., & Holborn, M. (1999). *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Hartman, P., Černigoj Sadar, N., Konavec, N., Kranjc Kušlan, A., & Skorupan, M. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
- Hochschild, A.R. (1997). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Hrženjak, M. (2007). *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Humer, Ž. (2007). Skrbstvene aktivnosti moških v družinskem življenju. *Družboslovne razprave*, 56, 75-89.
- Humer, Ž. (2009). *Etika skrbi, spol in družina: procesi relokacije skrbi med zasebno in javno sfero*. (Doktorska disertacija). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Humer, Ž. & Kuhar M. (2010). Domače in skrbstveno delo ter odnosi med spoloma: stare zgodbe v novih preoblikah? *Družboslovne razprave*, 64, 81–110.

- Jakoš, I. (2016). *Neenakost med spoloma: Delitev družinskega dela* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana
- Jogan, M. (1990). *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Fakulteta za sociologijo politične vede in novinarstvo, Ljubljana.
- Jogan, M., Rener, T.(ur.), Potočnik, V.(ur.), & Kozmik, V.(ur.), (1995). *Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina. Družine: različne-enakopravne*. 49-63. Ljubljana: Vitrum.
- Kanjuo, A. (1991). Spol kot dejavnik družbene stratifikacije. *Teorija in praksa*, 28(5/6).
- Kitzinger, S. (1992). *Me, matere*. Ljubljana: Založba Ganeš.
- Knijn, T. & Mulder, A.C. (Ur.), (1987). *Unravelling Fatherhood*. Amsterdam: Foris Publications.
- Komel, I. (2017). *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja v podjetju* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Krajnc, A., Brajša, P., Boh, K., Jogan, M., Justin, M., Kristančič A., Lešnik, R., Potočnjak, R. & Ule, M., (1986). *Demokratska družina- kaj je to*. Zveza prijateljev mladine Slovenije.
- Kresal, B. (2017). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Zapiski predavanj pri predmetu Kakovost delovnega življenja, UL, Fakulteta za socialno delo.
- Kresal, B. & Kresal Šoltes K. (2016). *Usklajevanje dela in družine: primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
- Kresal, B., Kresal Šoltes K., Čačinovič-Vogrinčič G., Leskošek V., Novak M. & Rihter L. (2011). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja-končno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri pravni fakulteti.
- Lupton, D. & Barlay, L. (1997). *Constructing Fatherhood: discourses and experiences*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Mesec, B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1*. Visoka šola za socialno delo. Ljubljana.
- Milošević, V. (1989). *Socialno delo*. Ljubljana: Samozaložba.
- Ministrstvo za delo, družino in enake možnosti (2018) Pridobljeno 22.3.2018 s http://www.mddsz.gov.si/si/uvveljavljanje_pravic/statistika/druz_prejemki_zavarovanje_sv/
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). *Predšolska vzgoja*. Pridobljeno 12. 3. 2018 s

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_pedsolsko_vzgojo_in_osnovno_solstvo/pedsolska_vzgoja/.

- Oakley, A. (1974). *Gospodinja*. Ljubljana: Založba *cf.
- Počkar, M., Andolšek, S., Popit, T. & Barle Lakota, A. (2009). *Uvod v Sociologijo*. Ljubljana: DZS, založništvo in trgovina.
- Rape, T & Rapoša Tanjšek, P. (2006). Socialne delavke v delovnih organizacijah. *Socialno delo*, 45 (3/5), str. 253-255.
- Rener, T. (1993). Politika materinjenja ali "Father Knows best: for him the play, for her the rest. *Časopis za kritiko znanosti XXI* (162–163).
- Rener, T., Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A. & Švab, A. (2008). *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Rener, T., Humer, Ž., Žakelj, T. & Švab, A. (2006). Analiza očetovstva ter predlogi za izboljšave družinske politike na področju usklajevanja dela in družine. Zaključno poročilo (CPR). Ljubljana, ARRS, MDDSZ, Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.
- Rener, T., Sedmak, M., Švab, A. & Urek M. (2006). *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno raziskovalno središče.
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 (2015). Ur. l. RS, št.84/15.
- Saraceno, C. (1984). *Changing the Gender Structure of Family Organisation*. Quaderni del Dipartimento di Politica Sociale. Università Degli Studi di Trento.
- Seider, R. (1998). *Socialna zgodovina družine*. Ljubljana: Studia humanitatis, ZRC.
- Stropnik, N. (2005). *Stališča prebivalstva kot odraz novih trenov v starševstvu in podlaga za preoblikovanje družinske politike v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za ekonomsko raziskovanje. Str. 73.
- Šadl, Z. (2004). Najete gospodinje in nadomestne matere. *Teorija in praksa*, 41(5-6), str. 979-991.
- Švab, A. (2001). *Družina: Od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana, Znanstveno in publicistično središče.
- Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni modernosti*. Ljubljana: Založba FDV in Center za socialno psihologijo.
- Ustava Republike Slovenije. Pridobljeno 20.3.2018 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>.

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Pridobljeno 20.3.2018 s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/117071>.
- Zakon o delovnih razmerjih. Pridobljeno 20.3.2018 s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301>.
- Žakelj, T. & Švab, A. (2009). Usklajevanje dela in družine: med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem. *Socialno delo*, 48(4), 215–225.
- 1KA[programska oprema]. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno 6.5.2018 prek <https://www.1ka.si>.

7 Priloge

7.1 Vprašalnik

1. Kakšno vrsto delovnega razmerja imate sklenjenega s trenutnim delodajalcem?

- ☐ Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- ☐ Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas
- ☐ Samostojni podjetnik
- ☐ Honorarno delo
- ☐ Pogodbeno delo, avtorska pogodba
- ☐ Drugo

2. Koliko ur na dan preživite v službi oz. porabite za službene obveznosti?

3. Kako pogosto delate od doma?

- ☐ Nikoli
- ☐ Redko
- ☐ Včasih
- ☐ Pogosto
- ☐ Vedno

4. Število otrok v družini:

Možnih je več odgovorov

- ☐ V družini ni otrok
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 ali več

IF (1) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

5. V katero izmed starostnih skupin spadajo otroci?

Možnih je več odgovorov

- ☐ 0 - 2 leti
- ☐ 3 - 5 let
- ☐ 6 - 8 let
- ☐ 9 - 11 let
- ☐ 12 - 14 let
- ☐ 15 - 17 let
- ☐ 18 - 20 let
- ☐ 21 ali več

IF (1) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

6. Med navedenimi oblikami dopustov izberite katere ste koristili vi in katere vaš/a partner/ka?

	Koristil/ a v celoti	Koristil/ a delno	Koristil/ a partner/k a v celoti	Koristil/ a partner/k a delno	Še nisem, a namerav am	Še nisem in ne namerav am	Te možnosti ni bilo	Nisem bil/a zaposlen a
Materinski dopust 105 dni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Očetovski dopust 30 dni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Starševski dopust 130 dni (vsak izmed staršev ; skupaj 260 dni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

IF (5) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

7. Ali ste kdaj uveljavljali pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva?

- ☐ Da
☐ Ne

IF (3) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

8. Kako imate urejeno varstvo otrok, ko ste v službi?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Vrtec
☐ Stari starši
☐ Varuška
☐ Partner/partnerka
☐ Otroci ne potrebujejo več varstva

☐ Drugo

IF (6) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

9. Koliko ur na dan porabite za varstvo in vzgojo otrok?

IF (7) Q3 = [Q3b, Q3c, Q3d, Q3e]

10. Ali vam pri varstvu in vzgoji otrok kdo pomaga?

- ☐ Da
☐ Ne

11. Vloga očeta pri varstvu in vzgoji otroka se mi zdi enako pomembna kot vloga mame

- ☐ Sploh se ne strinjam
☐ Ne strinjam se
☐ Niti strinjam, niti se ne strinjam

- ☐ Strinjam se
☐ Zelo se strinjam

12. Koliko ur v povprečju porabite za gospodinjska opravila na dan?

13. Gospodinjska dela so po mojem mnenju:

- ☐ Naloga oz. skrb žensk
☐ Naloga oz. skrb moških
☐ Menim, da je gospodinjsko delo potrebno enakovredno razdeliti med oba spola

14. Kakšne so vaše navade pri porazdelitvi spodaj naštetih opravil in obveznosti?

	Jaz	Partner/ka	Oba v enakem razmerju	Drugi (starši, otroci, sorodniki)	Najeta pomoč
Igra, druženje z otroki	☐	☐	☐	☐	☐
Nega otrok	☐	☐	☐	☐	☐
Prevoz otrok na prostoeasne aktivnosti	☐	☐	☐	☐	☐
Pomoč otrokom pri šolskem delu	☐	☐	☐	☐	☐
Vzgoja otrok	☐	☐	☐	☐	☐
Skrb za hišne ljubljeneke	☐	☐	☐	☐	☐
Čiščenje stanovanja	☐	☐	☐	☐	☐
Pomivanje posode	☐	☐	☐	☐	☐
Kuhanje	☐	☐	☐	☐	☐
Pranje, likanje oblačil	☐	☐	☐	☐	☐
Vsakodnevni nakupi	☐	☐	☐	☐	☐
Skrb za finance	☐	☐	☐	☐	☐
Manjša popravila v stanovanju in izven njega	☐	☐	☐	☐	☐
Košenje trave	☐	☐	☐	☐	☐
Kidanje snega	☐	☐	☐	☐	☐
Urejanje okolice	☐	☐	☐	☐	☐
Vrtnarjenje	☐	☐	☐	☐	☐
Vzdrževanje vozil	☐	☐	☐	☐	☐

15. Kako pogosto imate težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja?

- ☐ Nikoli
☐ Redko
☐ Včasih
☐ Pogosto
☐ Vedno

16. Zdi se mi, da zaradi službe in kariere zamujam družinske aktivnosti, ki se odvijajo doma.

- ☐ Sploh se ne strinjam

- ☐ Ne strinjam se
☐ Niti strinjam, niti se ne strinjam s trditvijo
☐ Strinjam se
☐ Zelo se strinjam

17. Katere težave pri usklajevanju dela in družine najpogosteje zaznavate?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Pomanjkanje časa za otroke
☐ Preobremenjenost
☐ Pomanjkanje časa za partnerja
☐ Službeno delo opravljam tudi doma
☐ Drugo

18. Kako dosegljivi se vam (zaposlenim zdijo navedeni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine, v podjetju, kjer ste trenutno zaposleni?)

	Popolnoma dosegljiv	Dobro dosegljiv	Niti dosegljiv, niti nedosegljiv	Slabo dosegljiv	Popolnoma nedosegljiv	Ne želim odgovoriti
Možnost dela od doma						
Lastno odločanje o izrabi letnega dopusta, ob upoštevanju šolskih počitnic in drugih družinskih interesov						
Možnost prerazporeditve delovnega časa, zaradi uvajanja otroka v vrtec ali na prvi šolski dan						
Možnost izrabe dopusta zaradi uvajanja otroka v vrtec ali na prvi šolski dan						
Fleksibilen delovni čas						
Izmenjsko delo						
Omejevanje napotitve na delo v drug kraj zaradi družinskih obveznosti						

19. Katere ukrepe bi še potrebovali, da bi vam bilo lažje usklajevati delo z družino?

--

20. Spol:

- ☐ Moški
☐ Ženski

21. V katero starostno skupino spadate?

- ☐ do 20 let
☐ 21 - 30 let
☐ 31 - 40 let
☐ 41 - 50 let
☐ 51 - 60 let
☐ več kot 61

22. Kakšen je vaš zakonski stan?

- ☐ Samski (nikoli poročen)
☐ Poročeni
☐ Ovdoveli
☐ Razvezani
☐ Izven zakonska partnerska zveza
☐ Drugo