

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO V LJUBLJANI

DIPLOMSKA NALOGA

**VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN
STARŠEVSTVA:
ROJSTVO OTROKA, PROBLEM?!**

LUCIJA LAKNAR FEMC

Ljubljana 2009

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Lucija Laknar Femc

Naslov naloge: Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva: Rojstvo otroka, problem?!

Kraj: Ljubljana

Leto: 2009

Št. strani: 88

Št. grafov: 19

Št. prilog: 3

Št. tabel: 21

Mentor: doc. dr. Bojana Mesec

Deskriptorji: delavci, diskriminacija, družina, nosečnost, starševstvo, zakonodaja, zaposlovanje

Povzetek: Otrok je neprecenljiva vrednota. V nalogi podajam spoznanja o družini, ki je osnovni in primarni vir otrokovega razvoja, ter o materinstvu in očetovstvu kot starševski vlogi, povezani s plačanim in neplačanim delom. Pri negi in varstvu otroka mora starše vzpodbujati in podpirati država ter jim zagotoviti z zakonom določene pravice. Naloga prikazuje pravno ureditev varstva delavcev oz. delavk zaradi nosečnosti in starševstva v Sloveniji. V njej je tudi izvedena raziskava, ki temelji na danih zakonih in pravicah, ki jih imajo. V raziskavi sodelujejo noseče žene, bodoče matere v delovnem razmerju, ki so uporabnice centra za socialno delo, kjer uveljavljajo svoje zakonsko določene pravice. Največkrat so prav žene tiste, ki v primerjavi z moškimi ne najdejo pri delodajalcih prave vzpodbude za delo, saj je njihova delovna aktivnost na trgu dela nižja in brezposelnost višja. Eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti obeh spolov v družbi je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Podpora s strani delodajalcev in države je pri tem še vedno skromna, saj je skrb za otroka v večji meri še vedno odvisna od žene, otrokove matere, kajti dopusta za nego in varstvo otroka se v večini poslužujejo le-te. Možna zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, ki ga nudi državna politika, predstavlja za mnoge mlade starše le željo, ki je neuresničljiva, tudi zaradi finančnega primanjkljaja, ki bi ga bila ob tem deležna celotna družina. Razveseljivo pa je dejstvo, da se očetje le odločajo za izrabo vsaj plačanega dela očetovskega dopusta.

Title: Protection of workers because of pregnancy and parenthood: Having a child, a problem?!

Descriptors: workers, discrimination, family, pregnancy, parenthood, legislation, employment

Abstract: Every child is priceless.. This paper is about family, that is the basic and primary source of a child's development, and about motherhood and fatherhood as a parenting role, connected with payed and unpaid work. When it comes to child care the parents must be encouraged and supported by the government, and the government has to guarantee their

lawful rights. This paper shows the legal regulation of rights that workers have because of pregnancies and parenthood in Slovenia. In it there is a research, based on the law and the rights the parents have. The participants in the research were pregnant women, mothers to be, that have jobs, and are users of the social work center, where they can use their law given rights. Unlike men, most of the women does not find the proper encouragement in their employers , because their work activity on the work market is lower, and their unemployment rate is higher. One of the most important conditions for equal opportunity for both genders in society is the balancing of private and professional life. The support from the government and employers is quite modest, because the child is mostly cared for by the mother, and mothers use their parental leave more often than men. The possibility of a part time employment offered by the government represents in most cases a wish that can not come true, because of the financial deficit that the entire family would face. On the other hand the good news is that fathers are deciding to use the payed part of their parental leave.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO V LJUBLJANI

DIPLOMSKA NALOGA

**VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN
STARŠEVSTVA:
ROJSTVO OTROKA, PROBLEM?!**

Mentor: doc.dr. Bojana Mesec

Lucija Laknar Femc

Ljubljana 2009

*Videl sem matere – kakor pri nas so bedele nad zibelko,
dete po njihovih nedrih za mlekom je tipalo;
videl može sem v borbi za trdi kruh
silne in mračne,
in za ljubezen; ...*

Oton Zupančič: Duma

PREDGOVOR

V času študija sem rodila tri otroke, ki rastejo in se razvijajo v radovedne malčke. Ker sem v delovnem razmerju, me je problematika o varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva zelo zanimala in zato še toliko bolj prevzela.

Diplomska naloga vsebuje teoretični in empirični oz. raziskovalni del. V prvem delu teoretičnega uvoda podajam spoznanja o družini, ki je osnovni in primarni vir otrokovega razvoja, ter o materinstvu in očetovstvu kot starševski vlogi, povezani s plačanim in neplačanim delom. Osredotočim se še na trg delovne sile, v katerem so žene, ter na usklajevanje družinskega in poklicnega dela. V drugem delu teoretičnega uvoda skušam predstaviti pravno ureditev varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva v Sloveniji. Raziskovalni del temelji na dejanskem stanju, ki me zanima, glede na dane zakone in pravice, ki jih imajo delavci in delavke, povezane z varstvom nosečnosti in starševstva. Opredelim se na noseče žene oz. bodoče matere v delovnem razmerju, ki so uporabnice centra za socialno delo, kjer uveljavljajo svoje, z zakonom določene pravice. Zanima me tudi uveljavljanje pravic otrokovega očeta, kar odgovarjajo anketiranke ob zaključku svojega vprašalnika. Osredotočim se na uporabnice, ki uveljavljajo svoje pravice na treh meni krajevno najbližjih centrih za socialno delo. Ob tem bi se jim zahvalila za njihovo sodelovanje in tudi za vso pomoč, ki so mi jo nudile strokovne delavke Centra za socialno delo v Črnomlju, Krškem in Novem mestu.

Ob vpisu na fakulteto sem bila v dvomih, kaj storiti. Bila sem namreč noseča. Danes se zaradi velike podpore svojih najdražjih približujem cilju, ki sem si ga zadala. Še enkrat: hvala vsem. Hvala, Patricija, Timotej in Emanuel za noči, ki jih mirno prespite, in tebi, Simon, za vzpodbudo in čas, ki nam ga namenjaš. Posebej se zahvaljujem Simoni za lektoriranje diplomske naloge in Janku za povzetek v angleškem jeziku. Zahvaljujem se tudi mentorici doc. dr. Bojani Mesec za strokovno pomoč ob izdelavi diplomskega dela.

KAZALO DIPLOMSKE NALOGE

**VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA:
ROJSTVO OTROKA, PROBLEM?!**

1	TEORETIČNI UVOD	11
1.1	Odločiti se za otroka?!	11
1.1.1	Družina	12
1.1.2	Materinstvo	14
1.1.3	Očetovstvo	16
1.1.4	Starševstvo in zaposlenost	18
1.1.4.1	Ženske na trgu dela	19
1.1.4.2	Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	21
1.2	Pravna ureditev varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva	23
1.2.1	Mednarodna oz. zunanja pravna ureditev	23
1.2.2	Notranja pravna ureditev	24
1.2.2.1	Posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva v Sloveniji	25
1.2.2.1.1	Prepoved diskriminacije, enakost pred zakonom	25
1.2.2.1.2	Varstvo podatkov	26
1.2.2.1.3	Noseče žene in doječe matere v delovnem razmerju/ pri delu	27
1.2.2.1.4	Nadurno in nočno delo	28
1.2.2.1.5	Pravno varstvo pred odpovedjo	29
1.2.2.1.6	Vrnitev matere na delo po izrabi starševskega dopusta	29
1.2.2.1.7	Lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti	30
1.2.2.2	Zavarovanje za starševsko varstvo	30
1.2.2.2.1	Starševski dopust	32
1.2.2.2.1.1	Porodniški dopust	33
1.2.2.2.1.1.1	Porodniški dopust otrokove matere	33
1.2.2.2.1.1.2	Prenehanje porodniškega dopusta otrokove matere	33
1.2.2.2.1.1.3	Porodniški dopust otrokovega očeta	34
1.2.2.2.1.1.4	Porodniški dopust druge osebe	34
1.2.2.2.1.2	Očetovski dopust	35
1.2.2.2.1.2.1	Prenehanje očetovskega dopusta	36
1.2.2.2.1.3	Dopust za nego in varstvo otroka	36

1.2.2.2.1.4	Posvojiteljski dopust.....	37
1.2.2.2.2	Starševsko nadomestilo	38
1.2.2.2.3	Krajši delovni čas in plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva.....	39
1.2.2.2.4	Družinski prejemki	40
1.2.2.2.4.1	Starševski dodatek	40
1.2.2.2.4.2	Pomoč ob rojstvu otroka.....	41
1.2.2.2.4.3	Otroški dodatek	41
1.2.2.2.4.4	Dodatek za veliko družino.....	41
1.2.2.2.4.5	Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo.....	41
1.2.2.2.4.6	Delno izplačilo za izgubljen dohodek	42
1.2.2.2.5	Usklajevanje starševskega nadomestila in prejemkov.....	42
1.2.2.3	Nadzor	42
2	PROBLEM	44
3	METODOLOGIJA	45
3.1	Vrsta raziskave in spremenljivke.....	45
3.2	Merski instrument in viri podatkov	46
3.3	Populacija in vzorčenje.....	46
3.4	Zbiranje podatkov.....	47
3.5	Obdelava in analiza podatkov	47
4	REZULTATI IN RAZPRAVA	48
	Preverjanje hipotez	69
5	SKLEPI.....	72
6	PREDLOGI	73
7	LITERATURA	74
8	POVZETEK	78
9	DODATEK.....	79
9.1	Anketni vprašalnik.....	79
9.2	Signirni list	82
9.3	Izračuni	84
9.3.1	Izračun povprečne starosti, aritmetične sredine:	84
9.3.2	Hi-kvadrat preizkus	85

KAZALO TABEL

Tabela 1: Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji v novembru 2008	20
Tabela 2: Registrirane brezposelne osebe	20
Tabela 3: Osip.....	48
Tabela 4: Stopnja izobrazbe	49
Tabela 5: Sklenjeno delovno razmerje	50
Tabela 6: Trenutni delodajalec	51
Tabela 7: Število zaposlenih v organizaciji.....	52
Tabela 8: Zaposlitvena doba pri trenutnem delodajalcu.....	53
Tabela 9: Odnos delodajalca pri sprejemu	54
Tabela 10: Koriščenje porodniškega dopusta.....	55
Tabela 11: Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo	56
Tabela 12: Koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka po porodniškem dopustu	57
Tabela 13: Vrnitev k delodajalcu po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka	58
Tabela 14: Vzrok, da se ne vrne k delodajalcu.....	59
Tabela 15: Uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom	60
Tabela 16: Mnenje o višini otroškega dodatka.....	61
Tabela 17: Mnenje o trajanju porodniškega dopusta.....	62
Tabela 18: Uvedba očetovskega dopusta.....	64
Tabela 19: Uveljavljanje pravice do plačanega očetovskega dopusta.....	65
Tabela 20: Uveljavljanje pravice do plačanega dela očetovskega dopusta v številu dneh.....	66
Tabela 21: Uveljavljanje pravice do neplačanega dela očetovskega dopusta	67

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Osip	48
Graf 2: Stopnja izobrazbe	49
Graf 3: Sklenjeno delovno razmerje	50
Graf 4: Trenutni delodajalec	51
Graf 5: Število zaposlenih v organizaciji	52
Graf 6: Zaposlitvena doba pri trenutnem delodajalcu	53
Graf 7: Odnos delodajalca pri sprejemu	54
Graf 8: Koriščenje porodniškega dopusta	55
Graf 9: Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo	56
Graf 10: Koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka po porodniškem dopustu	57
Graf 11: Vrnitev k delodajalcu po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka	58
Graf 12: Vzrok, da se ne vrne k delodajalcu	59
Graf 13: Uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom	60
Graf 14: Mnenje o višini otroškega dodatka	62
Graf 15: Mnenje o trajanju porodniškega dopusta	63
Graf 16: Uvedba očetovskega dopusta	64
Graf 17: Uveljavljanje pravice do plačanega očetovskega dopusta	66
Graf 18: Uveljavljanje pravice do plačanega dela očetovskega dopusta v številu dneh	67
Graf 19: Uveljavljanje pravice do neplačanega dela očetovskega dopusta	68

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 *Odločiti se za otroka?!*

Otrok naj bi se spočel iz ljubezni. In ko se rodi to drobceno, nebogljeno bitje, so starši tisti, ki naj bi skrbeli zanj. Nega in varstvo novorojenega otroka zahteva stalno pripravljenost obeh staršev. Za dobrobit vseh so potrebna tudi odrekanja, bodisi matere bodisi očeta, ki pa so povezana tudi z materialnimi dobrinami.

Materialne zahteve pa so le del zahtev za sodobno odgovorno starševstvo. Otrok potrebuje za zdrav razvoj primerno okolje, od ustreznega stanovanja do psihološko stabilnega okolja. Sicer pa je po mnenju strokovnjakov vzgoja velika in odgovorna naloga in nikdar nismo tako dobri starši, da ne bi bili lahko še boljši. (Ule, Kuhar 2003: 58)

Mladi pred odločitvijo za rojstvo otroka velikokrat želijo rešen stanovanjski problem, stalno službo, v kateri so uspešni, zagotovljeno varstvo otroka... Po rojstvu otroka, po izrabi starševskega dopusta pa pričakujejo, da se vrnejo na svoja stara delovna mesta, kjer bi bili enakovredni vsem ostalim zaposlenim.

Vendar: »Na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve ugotavljajo, da zakoni na področju delovnih razmerij, starševskega varstva in enakih možnosti spolov formalno zagotavljajo enakopraven položaj na trgu dela materam in očetom, v praksi pa opažajo diskriminacijo zaradi starševstva. Ta se, kot pravijo, dogaja za zaprtimi vrati in je težko dokazljiva«. (http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/290354)

Kaj se dogaja za zaprtimi vrati organizacije, vesta le delavec in delodajalec. V današnjem času, ko vsi govorijo o recesiji in gospodarski krizi, tudi zaposlitvenih možnosti ni veliko na izbiro, delavec pa želi zaposlitev, da lahko preživi in z njim seveda njegova družina. Zato marsikdo na delovnem mestu, kjer je v ospredju diskriminacija, raje potrpi in o njej ne spregovori. Ko delodajalec ne upošteva omenjenih pravil, ne krši le zakona, ampak s tem pokaže tudi svojo neprofesionalnost, nekulturo, nespoštovanje. Menim, da si tak posameznik ne zasluži svojega mesta v organizaciji.

1.1.1 Družina

»Družina je temeljni posrednik človeškega obstoja – v čisto biološkem, naravnem svetu, v družbenem svetu in v svetu duha in kulture.« (Musek 1995:19)

»Družina je svet, življenje, človeštvo in družba v malem. Je edinstvena celica, kjer se spletajo temeljne vloge človeškega bitja, spolne in generacijske – vloge moškega in ženske, vloga staršev in otrok.« (Musek 1995: 19)

»Družina je prostor, kjer se odigravajo najpomembnejše zgodbe življenja. Je kraj, ki je zaznamovan z najsilovitejšimi doživetji, ki za vselej vtisnejo svojski pečat na vse člane družine. V družini prvič začutimo globino intimnosti, pripadnosti, ljubljenosti, hotenosti, željenosti ali pa odvečnosti, zavrženosti in nepripadnosti.« (Gostečnik 1999:7)

V družini posamezniki razvijejo svojo lastno osebnost, čustveni in miselni prostor, v katerem naj bi bili brezpogojno sprejeti in ljubljani. (Gostečnik 1999: 216)

»[D]ružina na svoj edinstven, poseben način omogoči in obvlada neskončno raznolikost razlik med posamezniki in ustvari skupino oziroma sistem, ki bo omogočil srečanje, soočenje in odgovornost za soočenje.« (Čačinovič Vogrinčič 1998: 19)

»Družinska skupina je prvi socialni sistem, v kateri otrok živi in ki s svojimi značilnostmi vpliva na osebnost otroka v vseh fazah njegovega razvoja. Starši so pomembni drugi, ki določajo svet, ki ga otrok mora internalizirati.« (Čačinovič Vogrinčič 1998: 23)

»Svet pomembnih drugih je za otroka edina objektivna stvarnost. Družba ponuja otroku za socializacijo le eno možnost in ker svet, ki ga otrok internalizira, ni eden od možnih človeških sistemov, temveč edini, se zdi identifikacija avtomatična in neizogibna. Problemov z identifikacijo ni, saj otrok nima izbire, v svoji odvisnosti pa potrebuje drugega.« (Čačinovič Vogrinčič 1998: 24)

»Nedvomno je družina ena od najstarejših oblik skupnega življenja ljudi. Temelji na sorodstvenih vezeh in je najpomembnejša nosilka biosocialne reprodukcije. Pomeni temeljno enoto družbene organizacije in si brez nje ne moremo predstavljati delovanja družbenega sistema. Zato družino pojmuje kot univerzalno družbeno institucijo in kot nepogrešljiv del človeške družbe.« (Milošević Arnold, Postrak 2003: 31)

Navedbe avtorjev o pomenu družine so različne. Vsak jo definira na svoj način. Meni je dala moja družina največjo popotnico za življenje. Na podlagi različnih dogodkov, izkušenj, spoznanj sem od staršev, brata in sestre prevzela, kar mi je bilo dano. Z lastno presojo sem in še vedno izločam slabosti. Danes, ko imam svojo družino, ji nudim, kar menim, da je najboljša. Včasih se v danih situacijah ne najdem najbolje. Takrat se obrnem na prvotno družino, v kateri sem rasla, k njej pa se priključuje tudi moževa družina. K njima se zatekam, ker vem, da so člani pripravljeni pomagati, vzrok temu pa je tudi njihova bližina. Torej, povezanost je ob pripadnosti, zaželenosti, ljubljenosti neizogibna. Člani družine pa so lahko zelo povezani, a hkrati različni, zato kot starš gledam na vzgojo v družini kot na veliko umetnost. Otroci predstavljajo njene umetnije, ki jo krasijo, hkrati pa te umetnije odsevajo tudi v družbi.

Družina pomeni življenjsko skupnost staršev in otrok. Predstavlja primarni socialni prostor, ki ponuja optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, ter je odgovorna za njihovo blaginjo. Družina je pomembna pri ohranjanju kohezije družbe in vpliva na njen gospodarski razvoj. (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji 1993)

»Družina je življenjska skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo.« (2. čl. ZZZDR-UPB1) Želela bi poudariti, da tega starši ne smejo zlorabljati. Tu mislim na finančno podporo, ki jo nekateri starši izrabijo za svojo korist. V takih primerih lahko finančno pomoč država zamenja z drugimi dobrinami, ki bi bile v korist otroku. Vendar velikokrat si družba pred tem zakriva oči, otroci pa postanejo goli tako v duši kot po telesu.

V Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih je določeno, da imajo starši pravico in dolžnost, da zagotavljajo uspešen telesni in duševni razvoj svojih otrok z neposredno skrbjo, s svojim delom in dejavnostjo. (4. čl. ZZZDR-UPB1)

1.1.2 Materinstvo

»Mati je srce družine. Mati je tista, ki ljubi brezpogojno in vedno ostane mati... Mati zmore premostiti vse.« (Gostečnik 1999: 100) Avtor je s temi besedami priznal materino ljubezen, pa tudi izkazal svojo ljubezen do nje. Tudi sama menim, da bi ne glede na okoliščine, ki bi me kadarkoli obdajale, bila dovolj močna in ostala mati vsem svojim otrokom. Vendar za določene matere avtorjeve misli ne veljajo, saj marsikatera iz kakršnegakoli razloga ne zmore ljubezni in se otroku tudi odpove.

»Biti mati pomeni prevzeti nase eno najbolj čustveno in intelektualno zahtevnih, napornih in hkrati globoko zadovoljstvo vzbujajočih nalog, kar se jih lahko loti človeško bitje.« (Kitzinger 1994) Zato je pomembna podpora, ki jo mati ima od partnerja, staršev, prijateljev.

»Matere so predvsem tiste, ki negujejo. So tudi tiste, ki načrtujejo, upravljajo, delajo dosti več kot moški in omogočajo življenje drugih ljudi.« (Kitzinger 1994: 191) Nega je že od nekdaj delo matere, žene. Ne gre le za negovanje otroka. Tudi nega bolnika in starejših oseb je v večini odvisna od nje. Ne le v zasebnem življenju, tudi pri poklicnem delu so žene, medicinske sestre tiste, ki v večini načrtujejo to delo, ga opravljajo in s tem omogočajo življenje starejšim in bolnim ljudem. Moški, ki opravljajo takšno delo, so tako v zasebnem kot poklicnem življenju v manjšini. To delo bi bilo potrebno porazdeliti glede na oba spola.

Dovoliti materi opravljati svoj poklic v službi in očetu negovati je odvisno od njunega interesa, ki pa bi bil lahko odraz družbe. Že v vrtcu z raznimi igrami ločujejo otroke, npr. deklice se igrajo s punčkami, dečki z avtomobili. S tem prihaja do stereotipnih napak, saj kasneje v življenju postanejo pomembna določena opravila namenjena le ženam in druga namenjena možem. Bilo bi potrebno vzpodbujati tako deklice kot dečke pri različnih igrah. Družba in starši moramo dovoliti svobodo otroku pri igri in tudi kasneje, ko se odloča za poklic. Pokazati mu je potrebno več možnosti, ne le ene, in se o tem pogovarjati. Pomemben pri tem pa je tudi zgled.

Natalija Gorščak v svojem članku v pravi, »da smo ženske v Sloveniji preveč vpete v kult cankarjanske matere in da se premalo posvečamo samim sebi«. Dodaja še, da smo včasih tudi same krive, če v družbi nimamo pravega mesta, saj si že v družini ne vzamemo tistega, kar bi si morale. (Gorščak 1992: 14)

Od vsake žene je odvisno, v kakšnem odnosu je s svojo družino ter kako sodeluje s partnerjem, ki jo podpira in s katerim se dopolnjujeta ali pa jo ovira ter pravi, da so njene naloge gospodinjska opravila oz. nega, vzgoja otrok. Tu je pomembna vzgoja, ki sta si jo oba starša pridobila od svojih prednikov. Že prej omenjeni stereotipi, predsodki generacij, v katerih živi posameznik, vplivajo na njegovo mišljenje.

Vendar v dobrem desetletju so se tudi družbene razmere spremenile in z njimi tudi vloga žensk. »Vse več žensk je uspešnih v množici družbenih vlog, čeprav so jih včasih potiskali v okvire doma in materinstva. To ne pomeni, da žensk ne zanima več materinstvo, nasprotno – raziskave kažejo, da večina žensk namerava nekoč postati mati. Vendar pa izobraževanje in poklicna kariera jemljeta čas in za mnoge ženske je odlaganje materinstva razumno sredstvo za uravnotežanje njihovih vlog in aspiracij.« (Ule, Kuhar 2003: 60) Sama bi rekla, da niti ne gre tako za odlaganje materinstva, ampak za pripravljenost, zrelost. Ob zaključku srednješolskega izobraževanja sem želela biti neodvisna od staršev, zato sem se zaposlila, hkrati pa sem želela opravljati delo, ki bi me veselilo in mi ne bi predstavljalo zgolj finančno neodvisnost, zato sem ob redni zaposlitvi pričela s študijem. Poklicna pot me je bremenila z novimi nalogami in zahtevami, tako da je študij postal stranska pot. Da sem želela biti uspešna v službi, ki mi je pomenila finančno neodvisnost, sem morala le-tega opustiti. Kasneje sem se ponovno odločila zanj, vendar za drugo smer. Z vsakim uspešnim zaključkom šolskega letnika sem pridobila več znanja, ki ga še danes uporabljam pri materinski in poklicni vlogi.

»Materinstvo je pomembno tako za posameznika kot za družbo. Pomen materinstva za posameznika in njegovo družino je dvojen. Po eni strani gre za varovanje osnovnih človekovih (ženskih) pravic, po drugi strani pa za zagotavljanje kakovosti življenja družin. Družbeni oziroma državni pomen materinstva je neposredno vezan na obnavljanje prebivalstva.« (Kamnar 1998: 82) V družini, kjer mož in žena sodelujeta, se dogovarjata, je materinstvo spoštovano. Kakovost take družine je zagotovljena.

»Na eni strani je danes v ospredju konkurenca v poslovnem svetu, na drugi strani pa družina in njena vloga v današnji vse bolj spreminjajoči se družbi. Prisotna je sicer vedno večja potreba po zaposlovanju žensk in s tem tudi mater. Zato se le-te rade odločijo za poklic, kar jim daje neodvisnost, s čimer se oddaljujejo od svoje prvotne vloge matere.

Tukaj pa prihaja do problema, kako uskladiti prvotno vlogo z novo.«

(http://www.planet-lepote.com/zaposlitev_kariera/nosecnost_starsevstvo_in_zaposlitev)

Družba vedno bolj potrebuje tudi žensko delovno silo, kaj pa naredi za to, da jo pridobi ali obdrži, pa je odvisno od delodajalcev, ki nudijo delo. Država zagotavlja določene pravice; če jih delodajalci izpolnjujejo, pa je odvisno od njih, od njihove kulture.

Tudi »željo po materinstvu vpelje kultura in ženska se zmožnosti, da postane mati, nauči.« (Oakley 2000: 215) Zopet je v ospredju družba oz. najprej družina. Prav gotovo vsaki ženi predstavlja rojstvo otroka nekaj povsem novega, neznanega in hkrati enkratnega, neponovljivega. Če ima ob sebi podporo, prave ljudi se lahko nauči najboljše, kar lahko da svojemu otroku. Nauči se topline, dojenja, nege, vzgoje ali pa je pri temu prikrajšana in za to je prikrajšan tudi njen otrok.

»Če je materinski gon mit, kaj pa je potem »materinska skrb«? Nič mističnega, predvsem je izraz ljubezni v toplem, skrbečem odnosu. Prav tako pa tudi spodbujanje vidnih, besednih in družbenih zmožnosti.« (Oakley 2000: 217, 218)

1.1.3 Očetovstvo

»Oče je steber družine. Oče predstavlja varnost za celotno družino, saj je on tisti, ki s svojo moškostjo prinaša v družino stabilnost... Oče je torej tisti, ki otroku razširi obzorje, ga uvede v svet zunaj družine ter mu s svojim zaupanjem in vero omogoči, da v ta svet odide in tam uspe.« (Gostečnik 1999: 107)

Še zlasti je toplota enako pomembna v odnosu med očetom in otrokom: očetje niso zaradi bioloških vzrokov nič manj dolžni, da »materinijo«. (Oakley 2000: 218) In prav tako zmožnost, da moški postane oče, vpelje kultura in moški se očetovstva lahko nauči ali pa ne.

Odnosi, ki usmerjajo otroštvo, so vgrajeni tudi kasneje v mladostnikov čustveni in razumski svet ter odločilno vplivajo na doživljanja, vedenje in ustvarjanje odraslega človeka. Očetova odločna beseda otroku pomiri dvome, njegovo zagotovilo prežene bojazni. Zaupanje v očeta je izvor otrokovega zaupanja vase, njegove samozavesti, njegovi koraki v neznan in nevaren svet so ob trdnem očetu bolj zanesljivi. (Žmuc-Tomori 1988: 6)

Otrok ne sme imeti le mame, vreden je očeta, saj se je spočel tudi zaradi njega. Vendar vrednote, ki jo nudijo očetje, ne smejo biti le materialne. Velikokrat so otroci prikrajšani za ljubezen svojih očetov. Ker tudi oni niso izkusili te ljubezni od svojih prednikov, je ne morejo prenesti na potomce ali pa pri tem nimajo dovolj vzpodbude.

»Ena izmed največjih sprememb in eden ključnih dogodkov v življenju odraslega moškega je obdobje, ko se moški sooči z izkušnjo očetovstva.« (Žarn 2005: 22)

»Moškim mora biti »dovoljeno« biti oče – od žensk pričakujejo, da so mame in to, da se ukvarjajo z otroki, je interpretirano kot »naravno«; moški, ki se želi več ukvarjati z otroki, kot je to običaj, na primer, želi biti z otroki na porodniškem dopustu, pa je hitro označen kot »copata« in »slabič«, ki ga ima žena pod kontrolo.« (Kozmik 1998: 180) Taka oznaka verjetno predvsem velja v moškem svetu, v družbi, ki ni razgledana. Tudi ženske, ki ne dobijo podpore od svojih moških, pa bi jo želele, iz zavisti zaznamujejo moške svojih prijateljic, ki so pripravljeni ostati doma z otrokom.

»Gospodinjska dela (ne le občasna pomoč) in vzgoja otrok že zdavnaj niso več znak, da je moški »copata«. Ampak kažejo na njegovo liberalnost, željo po enakopravnosti in humanosti.« (<http://podos.fingerprints.si/clanekredad.php?id=52>) To je izraz razgledane, inteligentne družbe.

»Lastnosti novega očetovstva se kažejo v spreminjanju ideologije očetovstva na družbeni sistemski ravni in v spreminjanju moške identitete na individualni ravni. Očetje se spreminjajo še posebej, če gledamo generacijske spremembe. Današnji očetje so v primerjavi s svojimi očeti dejansko bolj aktivni očetje. Spreminjajo se tudi vrednote.« (Švab 2005: 13)

Družba je tista, ki se spreminja in z njo se spreminja tudi mišljenje ljudi. To, da se moškega, ki opravlja gospodinjska dela, označuje za »copato« je primitivno, nezrelo. Moški naj se zgledujejo po tistih, katerim gospodinjska dela niso tuja in nega ter vzgoja otrok ni breme. Žena pa naj dovoli moškemu opravljanje ta dela in ga pri tem vzpodbuja.

»Življenje mladih družin očetom enostavno ne dovoljuje več, da bi glede na svoje razpoloženje udobno počivali v naslonjaču in opazovali dogajanje okoli sebe.«
(<http://podos.fingerprints.si/clanekredad.php?id=32>)

To, da je tudi žena v delovnem razmerju, pomeni zanjo izziv pri poklicnem delu, moškemu pa izziv predstavljata nega in varstvo otroka.

1.1.4 Starševstvo in zaposlenost

Sem mati treh otrok. Seveda sem tudi žena možu, ki je njihov oče. Skupaj se trudiva biti dobra starša. Zaradi stabilnega ekonomskega položaja, ki ga družina potrebuje za življenje, sva oba z možem v delovnem razmerju. Torej sem žena, sem mati, sem v delovnem razmerju, skratka sem zaposlena ženska.

»Delovna aktivnost žensk zunaj doma, ki je pogojena predvsem z ekonomskimi razlogi, je v Sloveniji že tradicija.« (Černigoj Sadar 2000: 39)

Zaposlenost lahko definiramo z različnimi postavkami. Vladimirova (2004: 9–10) povzema Fletcherja (2003), ki govori o dveh ločenih sferah: o javni, ki je plačano, formalno delo in je »produkcija dobrin« (ang. produce things); druga sfera pa je privatna, ki je neplačano delo, neformalno delo ter ima nalogo, da »skrbi za druge« (ang. grow people).

Javno in zasebno delo naj bi se ločevala in bila hkrati povezana. Točka, ki postavlja mejo, je za vsakega posameznika verjetno drugačna. Država sicer postavlja določene zakone, ki se jih marsikateri delodajalci ne držijo. Tudi nadzor nad njimi je vprašljiv.

»Med svetom javnega in zasebnega je popoln razkol – med svetom pomembnih družbenih dejavnosti na eni strani – posli in vlaganjem, sklepanje pogodb, pogajanje, bratenje, sklepanje zvez ter postavljanje in rušenje moških sistemov oblasti – ter skritim svetom doma na drugi strani.« (Kitzinger 1994: 190)

Zaradi novih razsežnosti starševstva se poleg psihološke želje po otrocih pojavijo tudi dvomi, zaradi katerih postane starševstvo neuresničljiv projekt. Na eni strani je želja po samouresničevanju, avtonomiji, svobodi, ki pa se zdi v nasprotju s pripravljenostjo na skrb za otroka. Starševstvo je v sodobni družbi postalo vse bolj odgovorna naloga in ta odgovornost deluje danes kot breme, ovira v odločanju za otroka. Tako potencialni starši nosijo v svojih glavah seznam predpostavk in pogojev: od zanesljivega delovnega mesta, urejenega stanovanja do zanesljivega varstva ... (Ule, Kuhar 2003: 58)

Bistvenega pomena pri odgovornem starševstvu je sodelovanje obeh staršev, dopolnjevanje njunih vlog. Vzpodbujanje drug drugega je pomembno na vsakem koraku, saj zadovoljstvo v zasebnem življenju vpliva tudi na uspešnost na delovnem mestu.

»Pri obravnavi zaposlitvene in starševske vloge posameznika sta prisotni dve temeljni nasprotji, ki ju je treba nenehno razreševati. Prvo nasprotje je nasprotje med ekonomsko oziroma zaposlitveno funkcijo posameznika in med njegovo starševsko vlogo. Drugo nasprotje pa je nasprotje med interesi zaposlenih staršev in delodajalcev, ki so izrazito nasprotujoči.« (Kamnar 1998: 83)

1.1.4.1 Ženske na trgu dela

»V zadnjih desetletjih se je v državah Evropske unije povečala udeležba žensk in mater z majhnimi otroki na trgu delovne sile.« (Černigoj Sadar 2000:35)

»Lizbonska strategija, sprejeta na zasedanju Evropskega sveta marca 2000, postavlja cilj Evropske unije postati do 2010 najbolj konkurenčna in najbolj dinamična, na znanju temelječa družba na svetu, sposobna trajnostne gospodarske rasti s številnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter z večjo socialno kohezijo.

Evropska strategija zaposlovanja si je do leta 2010 za cilj postavila doseči skupno stopnjo zaposlenosti 70% in stopnjo zaposlenosti žensk 60%.« (Kresal 2007: 476)

V letu 2006 se je stopnja delovne aktivnosti celotnega prebivalstva v Evropski uniji povzpela na 64,4%, stopnja delovne aktivnosti žensk pa na 57,2%. V Sloveniji je bilo istega leta med vsemi prebivalci delovno aktivnih 49,4% žensk in 62,5% moških. (Dejstva o ženskah in moških 2007: 14–15)

Število delovno aktivnega prebivalstva v Sloveniji se je v mesecu novembru 2008 nekoliko zmanjšalo predvsem zaradi znižanja števila zaposlenih moških. Število delovno aktivnih žensk pa se je v istem obdobju glede na prejšnje nekoliko zvišalo. Ob zvišanju števila registriranega brezposelnega prebivalstva v mesecu novembru 2008 za 0,1 odstotne točke gre verjetno za posledico neugodnih gospodarskih razmer, ki nekoliko z zamudo sledijo svetovni finančni krizi. Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec november 2008 znaša 6,7%, in sicer 5,7% za moške in 7,9% za ženske. (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2121)

Tabela 1: Delovno aktivno prebivalstvo v Sloveniji v novembru 2008

	zaposlene osebe		samozaposlene osebe		skupaj	
moški	439.138	55,1%	64.543	71,8%	503.681	56,8%
ženske	357.851	44,9%	25.372	28,2%	383.223	43,2%
skupaj	796.989	100,00%	89.915	100,0%	886.904	100,0%

Vir: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2121

V mesecu novembru je bilo v Sloveniji 56,8% delovno aktivnih moških in 43,2% delovno aktivnih žensk. Velika razlika med moškimi in ženskami je pri samozaposlovanju. Delež žensk med samozaposlenimi osebami je 28,2%, kar je manj kot tretjina vseh samozaposlenih.

Tabela 2: Registrirane brezposelne osebe

moški	30.716	48,5%
ženske	32.647	51,5%
skupaj	63.363	100,0%

Vir: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2121

Med registriranimi brezposelnimi osebami je za 3% več žensk kot moških.

Delež vseh brezposelnih oseb (tudi tistih, ki niso registrirani) je še večji, vendar je vprašljiv, verjetno pa je prav tako višji pri ženski populaciji.

Mlade ženske ne vidijo svoje prihodnosti v tem, da si poiščejo moža in izstopijo s trga dela. Ženske vidijo svoje poklicno delo kot samouresničitev, delo je lahko njihov osrednji del samoidentitete. Zaposlitev na mamu praviloma vpliva pozitivno, ker povečuje njeno samozavest in vpliva na njeno večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nezaposlenimi materami. Zaposlena mati ima na splošno bolj uravnotežen in bolj emocionalen odnos do otroka kakor nezadovoljna gospodinja, ki svojo negativnost prenaša na otroka. Pomembno je, da ima ženska možnost izbire. (Ule, Kuhar 2003:12)

Vendar velikokrat se žene tudi ne zaposlijo, ker nimajo izbire. Varstvo otroka predstavlja problem, zato ostanejo doma. Nekatere žene pa bi raje ostale doma pri otrocih, a nimajo izbire zaradi finančnega primanjkljaja, ki bi se pojavil, če bi ostale doma.

1.1.4.2 Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

»Danes sta tako družina kot delo dve najbolj pomembni področji samorealizacije posameznikov in vse več žensk kot tudi moških, ki si ustvarijo družino, se srečuje s problemom, kako uskladiti dve temeljni področji življenja, ki vsaka zase terjata svojo stopnjo angažiranosti.« (Žarn 2005: 15,16)

»Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti v družbi za oba spola, še posebej pri aktivnem sodelovanju na trgu dela. Težava pri usklajevanju zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju potreb v poklicnem življenju in usklajevanju potreb zasebnega oz. družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških.« (Statistične informacije: trg dela 2007: 2)

»Številna podjetja v razvitih državah se že zavedajo, da so do družine prijazne delovne razmere pomembne za komercialni uspeh podjetja. Pomagajo namreč privabiti in zadržati dobre delavce. Motiviran in zadovoljen delavec je veliko bolj učinkovit, produktiven in predan, zmanjšajo se bolezni in absentizem.

Videti je, da se v Sloveniji le malo podjetij zaveda, da je tudi upoštevanje družinskih želja in obveznosti zaposlenih kritičnega pomena za uspeh podjetja. Tako imenovana do družin prijazna delovna mesta ima le peščica slovenskih podjetji. (Ule, Kuhar 2003:125)

Zaskrbljujoče je, da delodajalci, ki imajo sami družino oz. otroke, ne razumejo ali ne želijo razumeti svojih zaposlenih, ki se spopadajo s problemom zaradi usklajevanja dela in družinskega življenja. Delodajalci se premalo zavedajo, kako pomembno je zadovoljstvo delavca v zasebnem življenju. Vse večje materialne dobrine so tiste, ki posledično zapirajo oči delodajalcev, ki svojo energijo usmerjajo v delo in enako pričakujejo od delavcev.

»Družini prijazni programi se v slovenskih organizacijah redko pojavljajo. Povezav med značilnostmi organizacij in uvajanjem za družine prijaznih programov ni, z izjemo strukture izobrazbe zaposlenih. Tiste organizacije v Sloveniji, ki imajo delež diplomantov z več kot srednjo izobrazbo nad povprečjem, pogostejše uvajajo za družine prijazne programe. Poleg omenjenih programov v Sloveniji dobra tretjina organizacij omogoča v nujnih primerih dodaten krajši dopust. Takšni programi se uveljavljajo predvsem v organizacijah, ki imajo več kot 600 zaposlenih. Četrtna organizacij omogoča tudi daljši dopust, če ima zaposleni hudo bolnega sorodnika/sorodnico; v ospredju so predvsem organizacije, ki se ukvarjajo s tržnimi storitvami; to zaposlenim omogočata kar dobri dve petini organizacij.« (Kanjuro Mrčela, Černigoj Sadar 2006: 722)

»Načrt za enakost med ženskami in moškimi za obdobje 2006–2010 med drugimi področji opisuje tudi načrte za boljše usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, in sicer se osredotoči na prožno ureditev dela za ženske in moške, na povečanje obsega skrbstvenih storitev in na boljšo politiko usklajevanja za ženske in moške. Prožna ureditev dela povečuje produktivnost, zadovoljstvo delojemalcev in ugled delodajalca.« (Statistične informacije: trg dela 2007: 2)

1.2 Pravna ureditev varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Namen delovnopravne posebne varstvene ureditve je, da delavcem in delavkam v zvezi z nosečnostjo in starševstvom oziroma z nosečnostjo in porodom ter varstvom in vzgojo otrok omogoči ustrezno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter zagotovi ustrezno varstvo na način, da lahko svobodno načrtujejo družino in uresničujejo svoje obveznosti v tej zvezi tudi ob in v okviru svojega poklicnega življenja. Pri tem so v zvezi z družino in starševstvom enako odgovorne ženske kot moški – gre za zagotavljanje enakih možnosti in enakega obravnavanja delavcev in delavk. (Kresal, Kresal Šoltes, Peček 2002: 687)

1.2.1 Mednarodna oz. zunanja pravna ureditev

Varstvo starševstva urejajo univerzalne norme, norme na svetovni ravni in regionalne norme, ki so na evropski ravni. (http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/zaposlovanje_in_starsevstvo.doc)

Pomembni mednarodni akti, ki urejajo to področje, so:

- akti Organizacije združenih narodov (OZN):
 - o Splošna deklaracija o človekovih pravicah (16. čl.),
 - o Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (16. čl.),
 - o Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (23. čl.),
 - o Konvencija o otrokovih pravicah;
- akti Mednarodne organizacije dela (MOD):
 - o Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, 1962, ki je bila revidirana z novo konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva; le-te pa Slovenija ni še ratificirala,
 - o Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju, 1981 (Slovenija jo je ratificirala);
- listina Sveta Evrope:
 - o Evropska socialna listina (spremenjena), ki določa pravico zaposlenih žensk do porodniškega dopusta (8. čl.) in pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja (27. čl.);

- direktive Evropske unije:
 - o Direktiva 86/613EEC, ki govori o uporabi načela enake obravnave moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom,
 - o Direktiva 96/34EEC, ki govori o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu,
 - o Direktiva 92/85EEC, ki govori o varstvu nosečih žensk.

Pravni red Evropske unije je urejen primarno s pogodbami, ki jih sklenejo med seboj države članice, ter sekundarno, ki ga sprejemajo institucije Evropske unije z uredbami (le-te učinkujejo neposredno in v celoti) in direktivami (le-te pa postavljajo cilje, katere morajo države članice doseči; vsebino direktive vnesejo v svoj pravni red). (Kavar Vidmar 2003: 5–6)

1.2.2 Notranja pravna ureditev

Na pravno ureditev varstva nosečnosti in starševstva v Republiki Sloveniji v večji meri vplivajo mednarodni dokumenti.

Državni oz. heteronomni viri, ki urejajo in veljajo za omenjeno področje, so:

- Ustava Republike Slovenije,
- Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji,
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, uradno prečiščeno besedilo (ZSDP-UPB2),
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo,
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD),
- Zakon o usklajevanju transferov posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji, neuradno prečiščeno besedilo (ZUTPG-NPB2),
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, uradno prečiščeno besedilo (ZZZDR-UPB1).

1.2.2.1 Posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva v Sloveniji

V Ustavi Republike Slovenije je določeno, da družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino varuje država ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. (tretji odstavek 53. čl. Ustava RS)

Država mora zagotoviti vsakemu posamezniku možnosti za uresničevanje svobode o odločanju za rojstva svojih otrok ter ustvarjati razmere, da se odločajo za to. (55. čl. Ustava RS)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) določa, da imajo zaradi nosečnosti in starševstva delavci v delovnem razmerju pravico do posebnega varstva. Z uveljavljanjem le-tega je v primeru spora dokazano breme na strani delodajalca. (prvi in drugi odstavek 187. čl. ZDR)

1.2.2.1.1 Prepoved diskriminacije, enakost pred zakonom

Iskalcu oziroma iskalki zaposlitve ali delavcu oziroma delavki v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Za zgoraj naštetе katerekoli osebne okoliščine sta prepovedani posredna in neposredna diskriminacija. (prvi in tretji odstavek 3. čl. ZDR-A)

K diskriminaciji sodi tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom. (četrti odstavek 3. čl. ZDR-A)

Delodajalec mora v primeru spora, če kandidat, delavec oziroma kandidatka, delavka navaja dejstvo, ki opravičuje domnevo, da je bila kršena diskriminacija, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil prepovedi diskriminacije. V primeru kršitve diskriminacije je kandidatu, kandidatki oziroma delavcu, delavki delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Diskriminirane osebe in osebe, ki ji pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja. (šesti, sedmi in osmi odstavek 3. čl. ZDR-A)

V Ustavi RS je zapisano, da so v Sloveniji zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine vsakemu, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Pred zakonom so vsi enaki. (14. čl. Ustava RS)

Upoštevanje enakosti glede na spol mora biti tudi pri objavi prostega dela. Le v primeru, če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem, lahko delodajalec pri objavi dela nakaže prednost določenemu spolu ali spol dejansko navede. (25. čl. ZDR in 10. čl. ZDR-A)

1.2.2.1.2 Varstvo podatkov

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec od kandidata oziroma kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. (drugi odstavek 26. čl. ZDR)

Kandidat oziroma kandidatka pa sta dolžna predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Delodajalca mora obvestiti o vseh znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, o okoliščinah, ki bi kandidata oziroma kandidatko kakorkoli onemogočali ali omejevali pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe in ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. Kandidat oziroma kandidatka nista dolžna odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem. (27. čl. ZDR)

»To v praksi pomeni, da ni pomembno, kaj kandidat odgovori na t. i. prepovedana vprašanja, saj ti podatki delodajalca ne smejo zanimati, nima pravice do njih in jih zato ne glede na to, kakšni so odgovori na ta, prepovedana vprašanja, delodajalec ne sme uporabiti in se ne sme nanje sklicevati pri katerikoli svoji odločitvi. To npr. pomeni, da delodajalec ne more utemeljevati morebitne kasnejše odpovedi pogodbe o zaposlitvi s tem, da je kandidat navajal neresnične podatke na vprašanja, saj teh (prepovedanih) vprašanj delodajalec sploh ne bi smel postavljati, podatkov v tej zvezi pa ne uporabiti kot podlago za svojo odločitev glede zaposlitve.« (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček 2008: 22–23)

Delodajalec ne sme v času trajanja delovnega razmerja od noseče delavke zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o njej, razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. (188. čl. ZDR)

O bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, in o spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja, pa mora delavec oziroma delavka obvestiti delodajalca. (prvi odstavek 34. čl. ZDR in 13. člen ZDR-A)

1.2.2.1.3 Noseče žene in doječe matere v delovnem razmerju/ pri delu

Delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnimi predpisi, (ki jih izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje), lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka. V primeru, da noseča delavka ali delavka, ki doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, ali pa mora delavki zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače, ki je v skladu z zakonskimi določbami. (189. čl. ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih v 137. čl. določa, da ima delavka nosečnica oziroma doječa mati za čas odsotnosti iz dela v zgoraj omenjenem primeru pravico do nadomestila plače.

Delodajalec je delavki dolžan izplačati nadomestilo plače za dneve in ure, kolikor znaša delovna obveznost, ko delavka zaradi opravičenih razlogov ne dela. (prvi in deveti odstavek 137. čl. ZDR) Delavki pripada nadomestilo plače v višini njene povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če v obdobju zaposlitve zadnjih treh mesecev delavka ni delala in je ves čas prejemale nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.

V primeru, da delavka v zadnjih treh mesecih ni prejela niti ene mesečne plače, ji pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, ki je določena v pogodbi o zaposlitvi.

Višina nadomestila delavkine plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavka sicer prejela, če bi delala. (58. čl. ZDR-A)

V Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) je določeno, da mora vsak delodajalec izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki. S tem določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcev in delavk. Izjavo o varnosti ob vsaki nevarnosti in spremembi ravni tveganja delodajalec dopolnjuje. Način izdelave izjave, njeno vsebino in podatke, na katerih temelji ocena tveganja, določi ter predpiše glede na naravo dejavnosti in velikosti podjetja minister, pristojen za delo, v sodelovanju z ministrom, pristojnim za zdravstvo. (14. čl. ZVZD)

Med delovnim časom delavki, ki doji otroka in dela polni delovni čas, zakonsko pripada odmor za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno. Nadomestilo plače v času odmora določajo predpisi, ki urejajo starševski dopust. (193. čl. ZDR)

1.2.2.1.4 Nadurno in nočno delo

Delavka v času nosečnosti in eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. (drugi odstavek 190. čl. ZDR)

Prepoved opravljanja nadurnega dela in nočnega dela noseče delavke in delavke, ki doji otroka, je odvisna od ocene tveganja. Prepoved je absolutna, če ostaja tveganje za zdravje delavke ali otroka. (http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/zaposlovanje_in_starsevstvo.doc)

Starš delavec, ki neguje otroka, starega do treh let, sme opravljati nadurno delo ali delo ponoči le po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Predhodno pisno soglasje pa je potrebno tudi v primeru, če delodajalec naloži nadurno in nočno delo enemu od delavcev staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z njim. (prvi in tretji odstavek 190. čl. ZDR)

1.2.2.1.5 Pravno varstvo pred odpovedjo

Delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta, mora delodajalec nuditi posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Delodajalec omenjenim delavcem ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, delovno razmerje jim ne more prenehati zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, le če delavka takoj oz. v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, a ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti in to tudi dokaže s predložitvijo zdravniškega potrdila. Ne glede na omenjena stanja delavcev pa lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in s tem prekine delavcu delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. (115. čl. ZDR in 49. čl. ZDR-A)

1.2.2.1.6 Vrnitev matere na delo po izrabi starševskega dopusta

Delavci oziroma delavke, ki jim v skladu z veljavnimi predpisi mirujejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, se imajo pravico vrniti k delodajalcu na delo, ki so ga prej opravljali, in sicer v roku petih dni po prenehanju razlogov za mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. (prvi odstavek 235. čl. ZDR) To pomeni, da ženske po starševskem dopustu čaka delovno mesto, ki so ga zapustile, preden so nastopile porodniški dopust.

V večini razvitih držav rojstvo prvega otroka prepreči nadaljnjo zaposlitev žensk. Povratak na delovno mesto je največkrat otežen ali nemogoč. Še težje je, če ima ženska več otrok, saj je doba odsotnosti z delovnega mesta predolga. V času odsotnosti ženske izgubijo stik z delom, zaupanje v svoje sposobnosti in v tem času ne dopolnjujejo svojega znanja, zato imajo manjše možnosti napredovanja. Velikokrat se zgodi, da se ženske po končanem starševskem dopustu vrnejo v službo, vendar morajo nadaljevati delo na nižji ravni kot pa pred svojim odhodom na starševski dopust.

(www.planet-lepote.com/zaposlitev_kariera/nosecnost_starsevstvo_in_zaposlitev/stran=2)

1.2.2.1.7 Lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti

Delavcem oziroma delavkam mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. (tretji odstavek 187. čl. ZDR)

Pri načinu izrabljanja letnega dopusta mora delodajalec upoštevati tudi družinske obveznosti delavca. (prvi odstavek 165. čl. ZDR). Najmanj teden dni letnega dopusta imajo starši šoloobveznih otrok pravico izkoristiti v času šolskih počitnic. Delodajalec lahko odreče koriščenje tega dopusta le v primeru, če bi odsotnost delavca ali delavke resneje ogrozila delovni proces. (72. čl. ZDR-A) Delavec – starš ima pri trajanju letnega dopusta za vsakega otroka do dopolnjenega 15. leta starosti pravico do dodatnega dneva letnega dopusta. (tretji odstavek 159. čl. ZDR). Delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pa pripadajo najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta. (drugi odstavek 159. čl. ZDR).

Celotna izraba letnega dopusta se delavcu oziroma delavki, ki je bil(a) v tekočem koledarskem letu odsoten(na) zaradi bolniške, poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, in ni izrabil(a) letnega dopusta, podaljša do 30. junija naslednjega leta, če je v koledarskem letu, v katerem je bil odmerjen dopust, delavec oziroma delavka delala vsaj šest mesecev. (163. čl. ZDR)

Dodatne pravice, ki vplivajo na lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, pa izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo in jih ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju ZSDP-UPB2.

1.2.2.2 Zavarovanje za starševsko varstvo

Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki izhajajo iz tega, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ureja ZSDP-UPB2. (1. čl. ZSDP-UPB2)

Zavarovancem za starševsko varstvo se po načelih vzajemnosti in solidarnosti zagotavljajo z zavarovanjem pravice vezane na starševske obveznosti. (drugi odstavek 5. čl. ZSDP-UPB2)

Osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo so: (6. čl. ZSDP-UPB2)

- osebe v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji,
- posamezniki, ki so v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji in so poslani na delo ali na strokovno izpopolnjevanje v tujino, če niso tam obvezno zavarovani,
- zaposleni pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvih s sedežem v Republiki Sloveniji, če ni drugače določeno z mednarodno pogodbo,
- posamezniki, ki na območju Slovenije samostojno opravljajo pridobitno ali poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic,
- direktorji zasebnih zavodov in poslovodne osebe gospodarskih družb v Republiki Sloveniji, ki niso zavarovane na drugi podlagi,
- kmetje in člani njihovih gospodarstev ter druge osebe, ki v Republiki Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini oziroma glavni poklic in so vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- brezposelni, ki na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije prejemajo nadomestila ali denarno pomoč,
- osebe, ki prejemajo po prenehanju delovnega razmerja nadomestilo med začasno zadržanostjo od dela od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije,
- posamezniki, ki prejemajo starševsko nadomestilo in niso zavarovani na drugi podlagi,
- zaposleni s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in imajo zato pravico do plačila prispevkov za socialno varnost,
- posamezniki, ki imajo pravico do delnega plačila za izgubljen dohodek,
- brezposelni, ki so vključeni v javna dela.

Zavarovanci za starševsko varstvo uveljavljajo svoje pravice na podlagi prijave v zavarovanje in obračunanih prispevkov. (2. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Upravičenci do pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo so osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in plačujejo prispevek za to ali pa zanje plačuje prispevek država. (10. čl. ZSDP-UPB2)

Pravice iz zavarovanja starševskega varstva osebe uveljavljajo pri krajevno pristojnem Centru za socialno delo. (5. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Iz zavarovanja starševskega varstva upravičenci uveljavljajo naslednje pravice: (7. čl. ZSDP-UPB2)

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- krajši delovni čas
- plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi materinstva.

1.2.2.2.1 Starševski dopust

Starševski dopust se nanaša na odsotnost z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka in je tudi pravica staršev ali drugih oseb, če so zavarovani za starševsko varstvo. (prva točka 3. čl. in 14. čl ZSDP-UPB2)

Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela in zajema različne vrste dopusta (13. čl. ZSDP-UPB2):

- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

Odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta so dolžni delavcem oziroma delavkam zagotoviti vsi delodajalci. (prvi odstavek 190. čl. ZDR in 15.čl. ZSDP-UPB2) Delavci oziroma delavke pa morajo obvestiti delodajalca o začetku in načinu izrabe starševskega dopusta 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta, če ZSDP-UPB2 ne določa drugače. (drugi odstavek 190. čl. ZDR in 16. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.1 Porodniški dopust

»Plačan porodniški dopust je pomemben ukrep, ki pomaga pri razreševanju nasprotja med zaposlitveno in starševsko vlogo posameznika. Pri urejanju porodniškega dopusta ne prihajata do izraza samo nasprotujoča si interesa posameznika in delodajalca, ampak tudi države, ki porodniški dopust razume na eni strani kot instrument družinske politike, na drugi strani pa kot instrument demografske politike, s katerim želi vplivati na želeno število rojstev.«

(Kamnar 1998: 83)

1.2.2.2.1.1.1 Porodniški dopust otrokove matere

Porodniški dopust pripada materi, in sicer v trajanju 150 koledarskih dni in ga izrabi v strjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. (17. čl. in prvi odstavek 19. čl. ZSDP-UPB2) Nastopiti ga mora 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če ga v tem roku ne nastopi, ga po otrokovem rojstvu ne more koristiti, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. V primeru, da na dan poroda mati še ni nastopila porodniškega dopusta, ga nastopi z dnem rojstva otroka. O tem mora obvestiti center za socialno delo in svojega delodajalca v treh dneh po rojstvu otroka in predložiti obvestilo o predčasnem porodu. Če tega ne stori, lahko izrabi le 77 dni porodniškega dopusta (19. čl. ZSDP-UPB2 in 10. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo), razen v primeru, da njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča. Potem mora zagotoviti zdravniško dokazilo. (prvi odstavek 22. čl. ZSDP-UPB2)

V primeru sklepanja delovnega razmerja noseče žene 58 dni pred predvidenim datumom poroda mora delavka o tem, da bo nastopila porodniški dopust, obvestiti delodajalca ob sklenitvi delovnega razmerja. (drugi odstavek 22. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.1.2 Prenehanje porodniškega dopusta otrokove matere

V primeru rojstva mrtvega otroka materi pripada porodniški dopust še 42 dni od dneva poroda. (prvi odstavek 18. čl. ZSDP-UPB2) O tem mora sama ali kdo drug z dokazilom obvestiti pristojni center za socialno delo najpozneje v 30 dneh od poroda. (drugi odstavek 11. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Če smrt otroka nastopi v času porodniškega dopusta, mati koristi porodniški dopust v obsegu najmanj 42 dni od otrokovega rojstva in največ 10 dni od njegove smrti. Tudi v tem primeru mora mati ali kdo drug o otrokovi smrti obvestiti pristojni center za socialno delo, in sicer najpozneje v osmih dneh od otrokove smrti. (drugi odstavek 18. čl. ZSDP-UPB2 in tretji odstavek 11. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo) V primeru, da mati zapusti otroka, to ugotavlja pristojni center za socialno delo. (četrti odstavek 11. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo) Materi, ki zapusti otroka ob rojstvu oziroma po njegovem rojstvu, pripada porodniški dopust še 42 dni od poroda. Materi, ki pa svojega otroka zapusti v času porodniškega dopusta in je že izrabila 42 dni porodniškega dopusta, le-ta preneha takoj naslednji dan, ko je zapustila otroka. (tretji in četrti odstavek 18. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.1.3 Porodniški dopust otrokovega očeta

Porodniški dopust pripada otrokovemu očetu v primerih smrti otrokove matere; če mati zapusti otroka; če je na podlagi mnenja prisojnega zdravnika, začasno ali trajno nesposobna za samostojno življenje in delo; ter v soglasju mladoletne matere, ki rodi otroka in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. V zadnjem primeru porodniški dopust traja 77 dni in se skrajša še za toliko, kolikor je otrok star, ko nastopi porodniški dopust oče. V drugih primerih otrokovemu očetu pripada porodniški dopust v obsegu, kot ga ima otrokova mati, vendar zmanjšanem za toliko dni, kot ga je mati že izrabila, najmanj pa za 28 dni. Očetu pripada porodniški dopust, če dejansko neguje in varuje svojega otroka. (20. čl. ZDPS-UPB2) O izrabi porodniškega dopusta mora oče otroka obvestiti svojega delodajalca najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta. (tretji odstavek 22. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.1.4 Porodniški dopust druge osebe

Porodniški dopust lahko v enakem obsegu kot ga ima otrokova mati, sicer zmanjšan za toliko dni, kolikor sta ga mati in oče že izrabila, pripada drugi osebi. (prvi odstavek 21. čl. ZSDP-UPB2) To je oseba, ki neguje in varuje otroka na podlagi odločbe centra za socialno delo, sodbe ali začasne odredbe sodišča. (tretja točka 3. čl. ZSDP-UPB2)

V soglasju z materjo ima pravico do porodniškega dopusta tudi eden od starih staršev otroka.

V takem primeru traja porodniški dopust 77 dni in se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star ob nastopu porodniškega dopusta druge osebe. (drugi odstavek 21. čl. ZSDP-UPB2) Prav tako kot oče mora tudi druga oseba v primeru nastopa porodniškega dopusta obvestiti delodajalca o izrabi le-tega najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za koriščenje porodniškega dopusta. (tretji odstavek 22. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.2 Očetovski dopust

Ob rojstvu otroka pripada njegovemu očetu očetovski dopust, in sicer v trajanju 90 dni v obliki polne odsotnosti z dela. (23. čl. ZSDP-UPB2 in prvi odstavek 18. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo) Najmanj 15 dni dopusta mora oče izrabiti do otrokovega dopolnjenega šestega meseca starosti. Do izrabe tega dela očetovskega dopusta pa oče nima v primeru, da koristi porodniški dopust. (prvi odstavek 25. čl. ZSDP-UPB2) Očetovski dopust v trajanju ostalih 75 dni oče izrabi v obliki polne odsotnosti z dela najdlje do tretjega leta otrokove starosti. Evidenco o koriščenju drugega dela očetovskega dopusta vodita delodajalec in pristojni center za socialno delo. (drugi odstavek 25. čl. ZSDP-UPB2) Celoten očetovski dopust lahko oče koristi v strnjenem delu ali po dnevih. Kadar ga izrabi po dnevih, se mu prizna 70% pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta, pri čemer se število dni zaokroži navzgor. To pomeni, da za 15 koledarskih dni pripada očetu 11 delovnih dni očetovskega dopusta; za 90 koledarskih dni 63 delovnih dni; ter za 75 koledarskih dni 52 delovnih dni očetovskega dopusta. (tretji odstavek 25. čl. ZSDP-UPB2 in drugi odstavek 18. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Oče uveljavlja pravico do očetovskega dopusta 60 dni pred predvidenim datumom poroda ali 30 dni pred predvidenim datumom nastopa dopusta pri krajevno pristojnem Centru za socialno delo. V oddani vlogi oče poda izjavo, da neguje in varuje otroka.

Oče, ki ni v zakonski zvezi z otrokovo materjo, ter rojstvo otroka še ni vpisano v rojstno matično knjigo, v vlogi izjavi, da je on otrokov oče. (20. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

1.2.2.2.1.2.1 Prenehanje očetovskega dopusta

Očetovski dopust otrokovemu očetu ne pripada ali se prekine, kadar otrok živi pri materi oz. drugi osebi in oče ne varuje, neguje otroka; v primeru, da ni urejeno očetovstvo; če je očetu odvzeta roditeljska pravica in če so očetu prepovedani stiki z otrokom. (prvi odstavek 21. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

1.2.2.2.1.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Po preteku porodniškega dopusta enemu od staršev pripada dopust za nego in varstvo otroka v trajanju 260 koledarskih dni. V izrednih primerih je ta dopust daljši. Za dodatnih 90 dni se podaljša ob rojstvu dvojčkov in ob rojstvu otroka, ki na podlagi zdravniškega mnenja potrebuje posebno nego in varstvo. Ob rojstvu več hkrati živo rojenih otrok se dopust staršu podaljša za 90 dni za vsakega otroka. V primeru, da starša ob rojstvu otroka že varujeta in vzgajata dva otroka do starosti 8 let, se dopust podaljša za 30 dni; če vzgajata in varujeta tri otroke, je dopust daljši za 60 dni; in v primeru varovanja in vzgoje štirih ali več otrok se dopust podaljša za 90 dni. Dopust za nego in varstvo otroka je daljši še ob rojstvu nedonošenčka, ko se podaljša za toliko dni kolikor je bila nosečnost krajša kot 260 dni. Vse omenjene pravice se seštevajo. (26. čl. ZSDP-UPB2)

Dopust za nego in varstvo otroka uveljavlja eden od staršev ob uveljavljanju pravice do porodniškega dopusta oz. 30 dni pred iztekom porodniškega dopusta. Tudi pravica do daljšega dopusta za nego in varstvo otroka se uveljavlja istočasno. (22. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo) Naknadno pa se lahko uveljavlja pravica starša do daljšega dopusta za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, vendar najpozneje do 18. meseca otrokove starosti s priloženo zdravstveno dokumentacijo. (23. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Izraba dopusta za nego in varstvo otroka je strnjena v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. (30. čl. ZSDP-UPB2) 75 dni dopusta pa lahko starš prenese in izrabi najdlje do 8. leta otrokove starosti. (zadnji odstavek 26. čl. ZSDP-UPB2)

V primeru, da se izrablja dopust po dnevih, bodisi v strjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, se trajanje dopusta v delovnih dneh določi tako, da se upošteva 70% pripadajočih koledarskih dni prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka. Evidenco o izrabi prenesenega dopusta spremlja delodajalec in center za socialno delo. (32. čl. ZSDP-UPB2)

O izrabi dopusta za nego in varstvo otroka se starša pisno dogovorita 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. O tem seznani delodajalca in Center za socialno delo. (29. čl. ZSDP – UPB2)

Dopust za nego in varstvo otroka staršem ne pripada oziroma se prekine v primeru, da je otrok oddan v vzgojo in varstvo drugi osebi oziroma v zavod. Če pa je otrok dodeljen v varstvo in vzgojo enemu od staršev, drugemu staršu ne pripadajo pravice v zvezi z dopustom in varstvom otroka. (27. čl. ZSDP-UPB2)

Do dopusta za nego in varstvo otroka ima pravico v istem obsegu, kot ga ima mati oziroma oče, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta ga le-ta dva izrabila, tudi druga oseba. V soglasju z otrokovo mladoletno materjo, ki ima status vajenke, učenke, dijakinje, študentke, imenovani dopust pripada enemu otrokovemu staremu staršu. (34. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.1.4 Posvojiteljski dopust

Posvojiteljski dopust pripada posvojitelju oziroma osebi, ki ji je otrok zaupan v varstvo in vzgojo. Posvojitelj nastopi dopust najkasneje 30 dni po namestitvi otroka v družino. Za otroka, starega od 1 do 4 let, traja posvojiteljski dopust 150 dni; za otroka, starega od 4 do 10 let, pa 120 dni. Če je posvojitelj za otroka že izrabil porodniški, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ali starševski dodatek, mu posvojiteljski dopust za tega otroka ne pripada. Le v primeru, če je bil dopust za nego in varstvo otroka izrabljen v manjšem obsegu kot 150 dni, se posvojiteljski dopust prizna, zmanjšan za dneve izrabe prejšnjega dopusta. Posvojiteljski dopust pa ne pripada tudi osebi, ki posvoji otroka svojega zakonca. (35. čl. ZSDP-UPB2)

Torej, oseba, ki ji je otrok zaupan v varstvo in vzgojo, lahko uveljavlja posvojiteljski dopust do otrokovega četrtega oziroma desetega leta starosti. Izrabi ga eden od posvojiteljev, in sicer strnjenega ob polni odsotnosti z dela ali pa ga koristita oba posvojitelja hkrati, strnjenega ob polni ali delni odsotnosti z dela, pri čemer pa skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni. (35. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

1.2.2.2.2 Starševsko nadomestilo

»Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo.« (druga točka 3. čl. ZSDP-UPB2)

To pomeni, da vsakemu delavcu oziroma delavki, ki izrablja starševski dopust, pripada nadomestilo plače. Pravico do nadomestila pa imajo poleg oseb, ki imajo pravico do starševskega dopusta, tudi posamezniki, ki te pravice nimajo, so pa bili zavarovani za starševsko varstvo najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila. (39. čl. ZSDP-UPB2)

Starševsko nadomestilo obsega pravice do porodniškega, očetovskega, posvojiteljskega nadomestila in nadomestila za nego in varstvo otroka. (38. čl. ZSDP-UPB2)

Osnova za izračun posameznega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred uveljavljanjem starševskega dopusta. (prvi odstavek 41. čl. ZSDP-UPB2)

Če so bili prispevki za starševsko varstvo za zavarovanca obračunani za obdobje, krajše od 12 mesecev, se mu za manjkajoče mesece kot osnova upošteva 55% minimalne plače. Določena osnova se tako za vsak mesec zavarovanja za starševsko varstvo, ki ga je zavarovanec imel v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do starševskega nadomestila, poveča za 2% minimalne plače, a povečanje osnove ne more biti večje od 50% minimalne plače. (tretji in četrti odstavek 41. čl. ZSDP-UPB2)

Izplačilo starševskega nadomestila ne sme biti nižje od 55% minimalne plače in tudi ne višje od dvainpolkratnika povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji na podlagi o zadnjih znanih uradnih podatkih o plačah. (43. čl. ZSDP-UPB2)

Za polno odsotnost z dela znaša starševsko nadomestilo 100% osnove. (44. čl. ZSDP-UPB2)

V času prejemanja starševskega nadomestila so vsi upravičenci obvezno invalidsko in pokojninsko zavarovani, zavarovani pa so tudi za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Omenjeno zavarovanje pa pripada tudi upravičencem, ki jim je delovno razmerje prenehalo v času trajanja starševskega dopusta. (42. a čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.3 Krajši delovni čas in plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva

Pravica do krajšega delovnega časa, »ki mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost« (zadnji odstavek 48. čl. ZSDP-UPB2), pripada:

- enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti; (prvi odstavek 48. čl. ZSDP-UPB2)
- enemu od staršev, ki neguje in varuje dva otroka do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka; (48. b čl. ZSDP-UPB2)
- enemu od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno oziroma težje duševno prizadetega otroka, a najdlje do njegovega 18. leta starosti. (drugi odstavek 48. čl. ZSDP-UPB2)

Delodajalec mora delavcu oziroma delavki zagotoviti plačilo po dejanski delovni obveznosti, država Republika Slovenija pa zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti od minimalne plače, ki velja na dan plačila prispevkov. (54. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo)

Pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače pa ima tudi eden od staršev, ki zaradi nege in varstva štirih ali več otrok zapusti trg dela, in sicer do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. (48. čl. ZSDP-UPB2)

V smislu določb trg dela zapusti oseba, ki ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz njene strani in pa v primeru, če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb. (48. čl. ZSDP-UPB2)

Krajši delovni čas oziroma plačila prispevkov, ki izhajajo iz njega, ne pripadajo staršu delavcu oziroma delavki, če je njun otrok v rejništvu ter v primeru, ko je otrok zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje, šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo, razen če je obdobje krajše od 30 dni v letu. (49. a čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.4 Družinski prejemki

Pravice do družinskih prejemkov in postopek uveljavljanja teh pravic urejata ZSDP-UPB2 v svojem drugem delu (od 56.čl. do 97. čl) in pa Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov, ki tudi natančneje predpisuje dokazila o izpolnjevanju pogojev za pridobitev posamezne pravice ter vsebino obrazcev, na katerih se vlagajo zahteve za uveljavitev pravic do družinskih prejemkov. (prvi odstavek 1. čl. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov)

Roki izplačevanja družinskih prejemkov pa določeni v tretjem delu ZSDP-UPB2.

Družinski prejemki so denarni prejemki in jih je več vrst: (57. čl. ZSDP-UPB2)

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- otroški dodatek,
- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo,
- delno izplačilo za izgubljen dohodek.

1.2.2.2.4.1 Starševski dodatek

Kadar starši po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila, imajo pravico do denarne pomoči v okviru starševskega dodatka. (prvi odstavek 58. čl. ZSDP-UPB2)

Pravice do starševskega dodatka, trajanje le-teh in prenehanje so podrobno določene od 59. čl. do 62. čl. ZSDP-UPB2.

1.2.2.2.4.2 Pomoč ob rojstvu otroka

Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni znesek, namenjen nakupu opreme za novorojenca, in pripada vsakemu novorojenemu otroku, čigar mati ali oče imata stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. Namesto denarnega prejema je mogoče v enaki vrednosti izbrati opremo za novorojenca v obliki zavitka. Minister pa določi število različnih vrst zavitkov, minimalno opremo in po postopku oddaje javnega naročila izbere primerne izvajalca, ki bo zagotavljal opremo za novorojenca. (63. čl. in 64. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.4.3 Otroški dodatek

Otroški dodatek je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka, kadar dohodek na družinskega člana ne presega 99% povprečne plače vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji za koledarsko leto pred vložitvijo zahteve. (65. čl. ZSDP-UPB2)

Natančneje so pravice do otroškega dodatka, trajanje le-teh, način določitve dohodkovnega razreda in prenehanje pravic določene od 65. čl. do 75. čl. ZSDP-UPB2.

1.2.2.2.4.4 Dodatek za veliko družino

Dodatek za veliko družino prejemajo družine s tremi ali več otroki kot letni prejemek, če ima eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. Dodatek pripada tudi enemu od otrok, kadar trije ali več otrok iz iste družine živijo brez staršev. (76. čl. in 77. čl. ZSDP-UPB2)

1.2.2.2.4.5 Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo

Dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, je mesečni denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka. (80. čl. ZSDP-UPB2)

Podrobneje so pravice, višina dodatka in trajanje pravic dodatka za nego otroka, ki potrebuje posebno varstvo in nego urejeno v ZSDP-UPB2 v določbah od 80. čl. do 83. čl.

1.2.2.2.4.6 Delno izplačilo za izgubljen dohodek

Delno izplačilo za izgubljen dohodek je mesečni osebni prejemek enega od staršev, v primeru, da prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka ali zaradi nege in varstva dveh oziroma več otrok z zmerno oziroma težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno oziroma težjo gibalno oviranostjo. (84. čl. ZSDP-UPB2)

Natančneje so pravice, višina izplačila in trajanje pravic do delnega izplačila za izgubljen dohodek določene od 84. čl. do 87. čl. ZSDP-UPB2.

1.2.2.2.5 Usklajevanje starševskega nadomestila in prejemkov

Starševska nadomestila in družinski prejemki se uskladijo dvakrat letno, z rastjo cen življenjskih potrebščin v predhodnem obdobju po podatkih statističnega urada Republike Slovenije. (3. čl. ZUTPG-NPB2)

1.2.2.3 Nadzor

Nad izvajanjem določb ZDR in ZDR-A, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb, splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovno razmerje, opravlja nadzor inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo. V primerih kršitve prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in dojenja, ki temelji na oceni tveganja; kršitve varstva delavk v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom; kršitve priznavanja dodatnega dneva letnega dopusta staršu za otroka, ki še ni dopolnil 15 let, ter kršitve pravice doječe matere v delovnem razmerju s polnim delovnim časom ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzoru pravico in dolžnost delodajalcu z odločbo odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. (prvi in drugi odstavek 84. čl. ZDR-A)

Delodajalca se ob kršitvah tudi denarno kaznuje z globami, ki so določene od 85. čl. do 88. čl. ZDR-A. Nad izvajanje določb zakona o izrabi starševskega dopusta in o pravici do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva opravlja nadzor pristojna inšpekcija za delo. Nad izvajanjem določb zakona o priznanju pravic do starševskega nadomestila in družinskih prejemkov pa opravlja nadzor ministrstvo. (104. čl. ZSDP-UPB2)

2 PROBLEM

Raziskavo, povezano z varstvom delavk zaradi nosečnosti in starševstva, sem izvedla zaradi svojega osebnega zanimanja po dejanskem stanju glede na dane zakone in pravice, ki jih imajo noseče žene, bodoče matere v delovnem razmerju.

Tudi sama sem mati treh malih otrok in sem v delovnem razmerju ter se poslužujem pravic, ki mi pripadajo v zvezi s starševstvom, zato me je celotna naloga toliko bolj pritegnila.

Z raziskavo sem želela pridobiti informacije od nosečih žena, bodočih mater, ki na centru za socialno delo uveljavljajo svoje zakonsko določene pravice. Skušala sem pridobiti:

- starostno strukturo anketiranih uporabnic,
- izobrazbeno strukturo,
- informacije o obdobju in časovni zaposlenosti pri trenutnem delodajalcu,
- mnenja anketiranih uporabnic o odnosu delodajalca pri sprejemu v organizacijo,
- informacije o koriščenju bolniškega dopusta,
- informacije in mnenja o koriščenju starševskega dopusta,
- informacije in mnenja o koriščenju očetovskega dopusta in
- mnenja o otroškem dodatku.

Skušala sem preveriti naslednje hipoteze:

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri sprejemu delavk v organizacijo bolj ravna po določbah iz zakonov kot delodajalci privatnega sektorja.

H2: Obdobje zaposlitve pri delodajalcu (določen/nedoločen čas) vpliva na koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo.

H3: Bolniški dopust med nosečnostjo koristijo v večini žene, ki so zaposlene v organizaciji z večjim številom zaposlenih.

H4: Večina anketiranih žen, ki bodo koristile porodniški dopust prvič, ima sklenjeno delovno razmerje za določen čas.

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke

Raziskava je kvantitativna in deskriptivna, saj sem s pomočjo ankete zbrala določene podatke in skušala ugotoviti stanje več spremenljivk določene populacije.

Spremenljivke:

- starost (leta)
- obdobje sklenitve delovnega razmerja z delodajalcem (določen čas, nedoločen čas)
- trenutni delodajalec (državni sektor, privatni sektor, lastno podjetje)
- število zaposlenih v organizaciji (majhno – do 10, srednje – nad 10 do 100, veliko – nad 100)
- časovna zaposlenost pri trenutnem delodajalcu (manj kot dve leti, od dve leti do pet let, več kot pet let)
- odnos delodajalca pri sprejemu v organizacijo (ravnal se je po določbah iz zakonov; spraševal je po zasebnosti, po podatkih o nosečnosti in starševstvu)
- koriščenje porodniškega dopusta (prvič, drugič, tretjič, četrtič)
- koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo (da, ne)
- koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka (da, v celoti; da, v kombinaciji z otrokovim očetom, ne)
- vrnitev po starševskem dopustu k delodajalcu (da; ne – zaradi: nosečnosti, stečaja oz. prisilne poravnave, ukinitve delovnega mesta, poteka pogodbe, lastne volje; ne vem)
- uveljavljanje krajšega delovnega časa po končanem starševskem dopustu (da, ne, ne vem)
- višina otroškega dodatka (prenizka, nizka, srednja, visoka, previsoka)
- dolžina starševskega dopusta (prekratka, ravno pravšnja, predolga)
- koriščenje plačanega oziroma neplačanega dela očetovskega dopusta otrokovega očeta (da, ne, ne vem)

- uvedba očetovskega dopusta (očetovski dopust je nepotreben, nepotreben je neplačani del očetovskega dopusta, nepotreben je plačani del očetovskega dopusta, očetovskega dopusta je ravno dovolj, ravno dovolj je neplačanega očetovskega dopusta, ravno dovolj je plačanega očetovskega dopusta, potrebno bi bilo uvesti še več dni očetovskega dopusta, potrebno bi bilo uvesti več dni neplačanega očetovskega dopusta, potrebno bi bilo uvesti več dni plačanega očetovskega dopusta)

3.2 Merski instrument in viri podatkov

Oblikovala sem vprašalnik, ki zajema petnajst vprašanj zaprtega in eno vprašanje odprtega tipa. Vprašalnik je priložen v Dodatku.

3.3 Populacija in vzorčenje

Populacija raziskave zajema noseče žene oziroma bodoče matere, ki so v delovnem razmerju in na centru za socialno delo uveljavljajo svoje, z zakonom določene pravice. V raziskavi sem se odločila za vzorčenje, saj celotno število imenovane populacije ni poznano. Da sem dobila številčno zadovoljiv vzorec, sem se odločila, da raziskavo izpeljem v treh centrih za socialno delo. Izbrala sem sebi krajeveno najbližje centre za socialno delo in sicer v Črnomlju, Krškem in Novem mestu. Vzorec celotne populacije je zajemal 54 oseb, ki so bile trenutno najbolj dostopne. Tri osebe, ki so uveljavljale svoje pravice na Centru za socialno delo Črnomelj, pa niso želele sodelovati. V vzorec so bile torej zajete noseče žene oziroma bodoče matere v delovnem razmerju, ki so v drugi polovici meseca novembra 2008 uveljavljale svoje zakonsko določene pravice na Centru za socialno delo v Črnomlju, Krškem oziroma Novem mestu. Osip je bil 5,3%.

3.4 Zbiranje podatkov

Pri zbiranju podatkov so sodelovale strokovne delavke centrov za socialno delo, in sicer v Črnomlju, Krškem in Novem mestu, ki so nevodene anketne vprašalnike razdelile med uporabnice njihovega centra v drugi polovici meseca novembra 2008.

Ob predaji izpolnjenih anket so sporočile, da je bila pripravljenost večine anketirank pozitivna, le v Centru za socialno delo Črnomelj tri uporabnice niso pristopile k izpolnjevanju vprašalnika.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Zbrane podatke sem obdelala kvantitativno, obdelava je bila ročna in je priložena v Dodatku.

V pomoč sta mi bila računalniška programa Word in Excel.

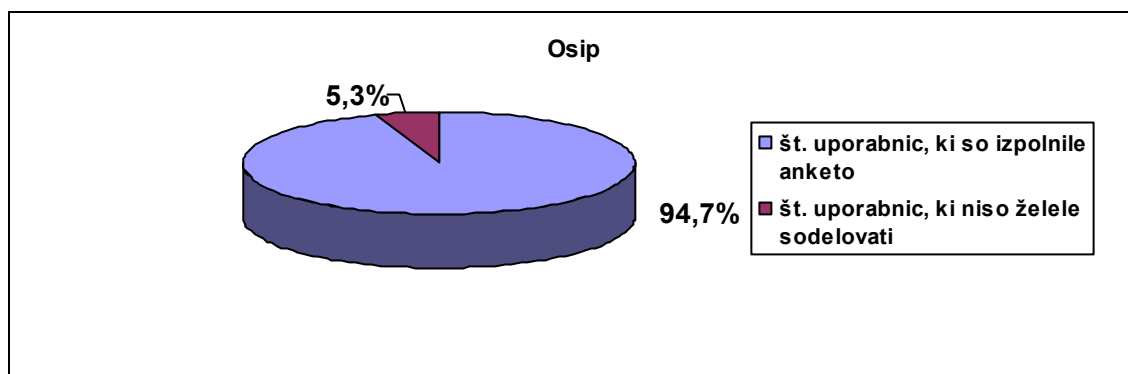
4 REZULTATI IN RAZPRAVA

Osip

Tabela 3: Osip

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
št. uporabnic, ki so izpolnile anketo	14	82,4	10	100,0	30	100,0	54	94,7
št. uporabnic, ki niso želele sodelovati	3	17,6	0	0,0	0	0,0	3	5,3
SKUPAJ	17	100,0	10	100,0	30	100,0	57	100,0

Graf 1: Osip



K anketiranju ni pristopilo 5,3% celotne populacije takratnih uporabnic centrov za socialno delo v Črnomlju, Krškem in Novem mestu. Demografsko gledano se ni udeležilo anketiranja 17,6% uporabnic centra za socialno delo v Črnomlju, kar predstavlja tri uporabnice. Anketiranja se je tako udeležilo 94,7% celotne populacije.

Menim, da sem kljub osipu dobila zadostno število izpolnjenih anketnih vprašalnikov iz katerih sem analizirala dane odgovore.

Starost anketirank

Povprečna starost anketiranih nosečih žen je 29, 94 let.

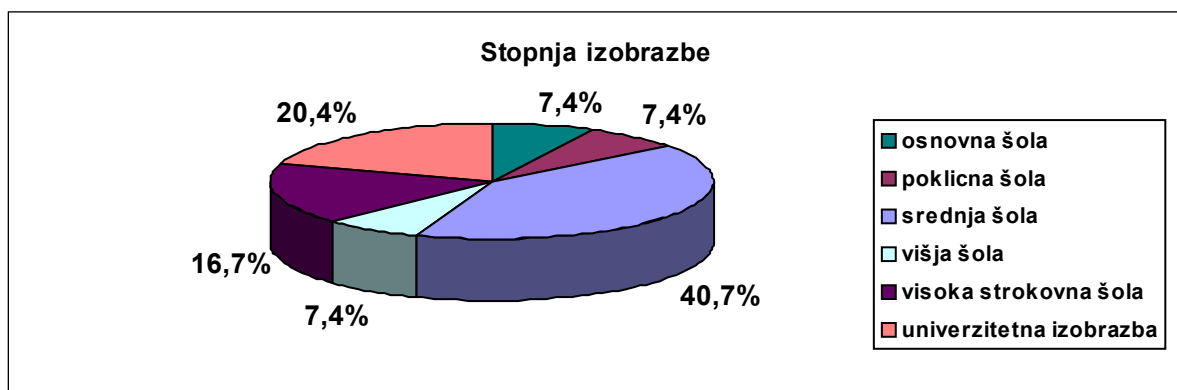
Njihova povprečna starost je dokaj visoka. Iz tega je razvidno, da se za rojstvo otroka odločajo v zrelejših letih mlade dobe in ne v rosní mladosti.

Stopnja izobrazbe

Tabela 4: Stopnja izobrazbe

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) osnovna šola	1	7,1	2	20,0	1	3,3	4	7,4
b) poklicna šola	1	7,1	0	0,0	3	10,0	4	7,4
c) srednja šola	6	42,9	3	30,0	13	43,3	22	40,7
d) višja šola	0	0,0	2	20,0	2	6,7	4	7,4
e) visoka strokovna šola	4	28,6	0	0,0	5	16,7	9	16,7
f) univerzitetna izobrazba	2	14,3	3	30,0	6	20,0	11	20,4
g) drugo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 2: Stopnja izobrazbe



Stopnja izobrazbe vseh anketiranih nosečih žen je visoka, saj je skupni delež z višjo, visoko in univerzitetno izobrazbo 44,5%. S srednješolsko izobrazbo jih je 40,7%. 14,8% jih ima končano osnovno oziroma poklicno šolo.

Menim, da z dviganjem starostne meje, ko žena prvič zanosi in se odloči za otroka, vpliva tudi izobrazba, ki si jo mlajše ženske želijo pridobiti, preden se odločijo, da bodo imele otroka.

1.) Za kakšno obdobje imate z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje?

Tabela 5: Sklenjeno delovno razmerje

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) za določen čas	5	35,7	0	0,0	8	26,7	13	24,1
b) za nedoločen čas	9	64,3	10	100,0	22	73,3	41	75,9
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 3: Sklenjeno delovno razmerje



Večina (75,9 %) ima z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, vendar več kot četrtina (24,1 %) je zaposlena za določen čas.

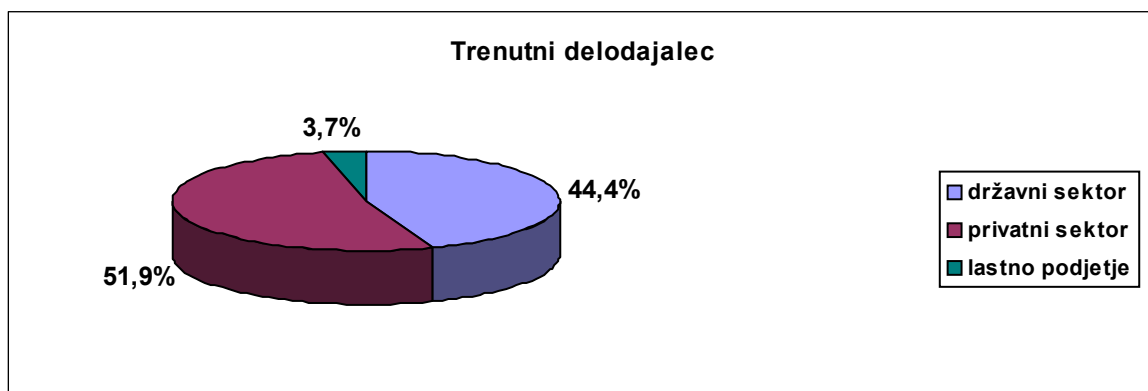
Sklepam, da si žene, preden se odločijo za rojstvo otroka, zagotovijo svojo redno zaposlitev. S tem imajo po rojstvu otroka zagotovljeno delovno mesto. So pa tudi finančno neodvisne.

2.) Kdo je vaš trenutni delodajalec?

Tabela 6: Trenutni delodajalec

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) državni sektor	7	50,0	4	40,0	13	43,3	24	44,4
b) privatni sektor	7	50,0	6	60,0	15	50,0	28	51,9
c) lastno podjetje	0	0,0	0	0,0	2	6,7	2	3,7
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 4: Trenutni delodajalec



Dobra polovica (51,9%) anketirank pove, da je njihov trenutni delodajalec privatni sektor, nekaj manj kot polovica (44,4%) pa je zaposlena v državnem sektorju. Lastno podjetje ima 3,7% delež anketirank.

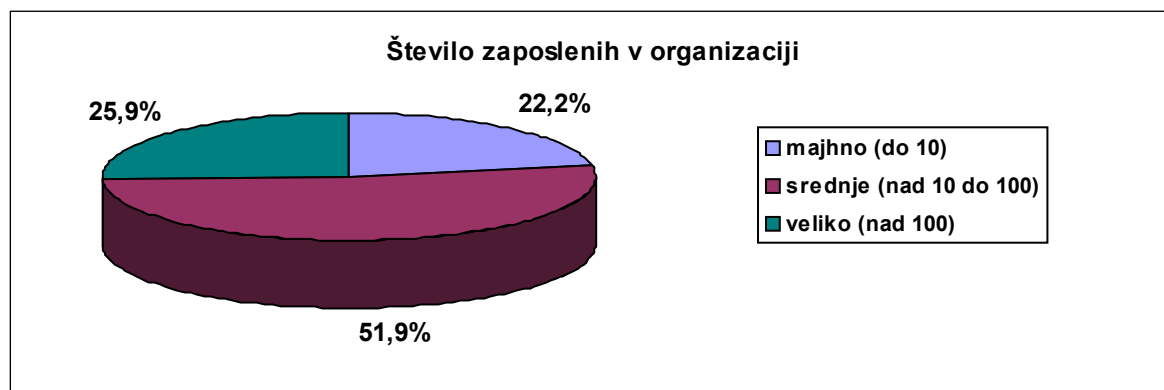
Žene, ki so zaposlene v lastnem podjetju, kažejo neodvisnost od privatnega oz. državnega sektorja, kar predstavlja velik izziv, za katerega pa mnoge niso pripravljene tudi zaradi materinstva. Možnost zaposlitve v javnem oz. privatnem sektorju jim morda predstavlja boljšo varnost. Verjetno pa nekatere žene ne dobijo priložnosti, podpore ali pa se bojijo ovir, ki jih čakajo na poti pred uspehom.

3.) Kakšno je število zaposlenih v organizaciji?

Tabela 7: Število zaposlenih v organizaciji

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) majhno (do 10)	5	35,7	2	20,0	5	16,7	12	22,2
b) srednje (nad 10 do 100)	8	57,1	8	80,0	12	40,0	28	51,9
c) veliko (nad 100)	1	7,2	0	0,0	13	43,3	14	25,9
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 5: Število zaposlenih v organizaciji



Nekaj več kot polovica (51, 9%) anketirank je zaposlena v organizaciji s srednjim številom zaposlenih. 25,5% vprašanih dela v veliki organizaciji in 22,2% v organizaciji z majhnim številom zaposlenih.

Menim, da delodajalci v organizacijah z majhnim številom zaposlenih ne želijo in niso zainteresirani zaposliti žene ravno zaradi materinstva, kajti v tem času si morajo poiskati nadomestnega delavca, kar jim predstavlja dodatno obremenitev.

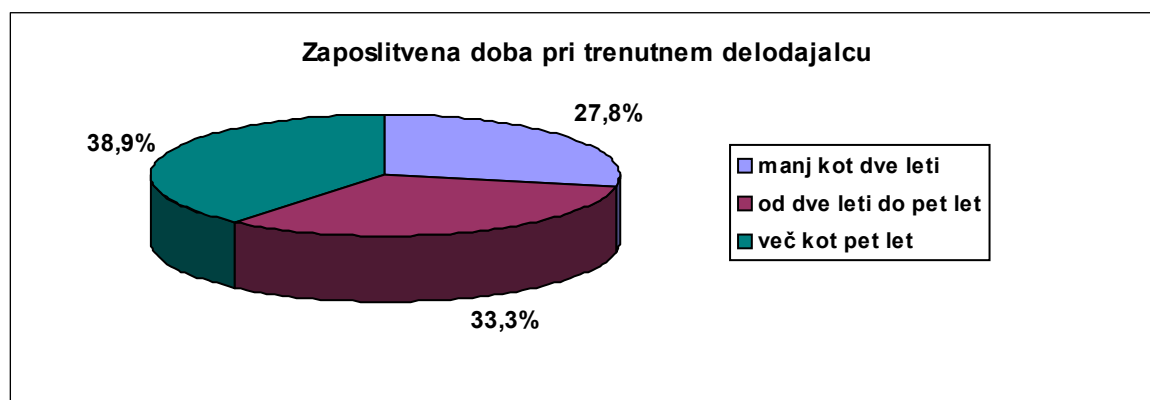
4.) Kako dolgo ste zaposleni pri trenutnem delodajalcu?

Tabela 8: Zaposlitvena doba pri trenutnem delodajalcu

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) manj kot dve leti	6	42,9	4	40,0	5	16,7	15	27,8
b) od dve leti do pet let	5	35,7	2	20,0	11	36,7	18	33,3
c) več kot pet let	3	21,4	4	40,0	14	46,7	21	38,9
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0*	54	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 6: Zaposlitvena doba pri trenutnem delodajalcu



Slaba tretjina (27,8%) anketirank je zaposlena pri trenutnem delodajalcu manj kot dve leti. Tretjina (33,3%) jih je zaposlenih od dve do pet let in nekaj več kot tretjina (38,9%) jih je zaposlenih več kot pet let. Skratka dobri dve tretjini anketirank je zaposlenih pri trenutnem delodajalcu več kot dve leti.

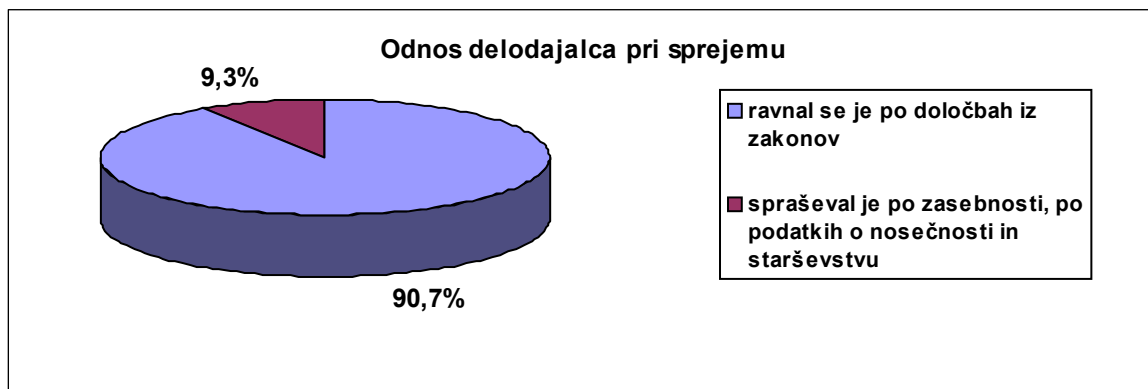
Tudi čas zaposlitve pri trenutnem delodajalcu je lahko kazalec stalne zaposlitve, ki si jo žene zagotovijo preden se odločijo za rojstvo otroka.

5.) Kakšen je bil po vašem mnenju odnos delodajalca pri sprejemu v organizacijo?

Tabela 9: Odnos delodajalca pri sprejemu

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) ravnal se je po določbah iz zakonov	11	78,6	10	100,0	28	93,3	49	90,7
b) spraševal je po zasebnosti, po podatkih o nosečnosti in starševstvu	3	21,4	0	0,0	2	6,7	5	9,3
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 7: Odnos delodajalca pri sprejemu



Velika večina (90,7%) vprašanih meni, da se je delodajalec pri sprejemu ravnal po določbah iz zakonov. Ne smemo pa zanemariti dejstva, da skoraj desetina (9,3%) pravi, da jih je delodajalec pri sprejemu v organizacijo spraševal po zasebnosti oz. po podatkih o nosečnosti in starševstvu.

Iz tega sklepam, da se že pri samem zaposlovanju pojavlja diskriminacija, kar pa je verjetno zelo težko dokazljivo, saj si vsaka kandidatka želi zaposlitve, zato o negativnih spoznanjih raje molči. Nekatere pa tudi verjetno ne poznajo svojih pravic in se jim spraševanje po zasebnosti ne zdi popolnoma nič sporno.

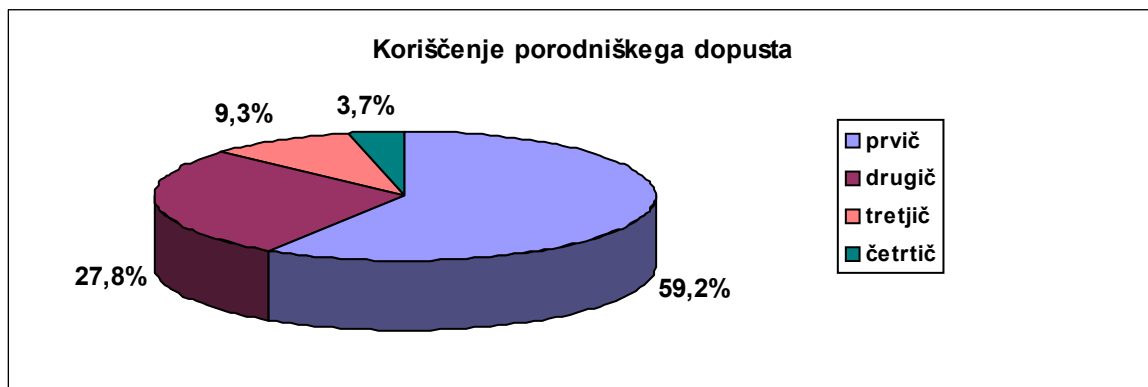
6.) Porodniški dopust boste koristili:

Tabela 10: Koriščenje porodniškega dopusta

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) prvič	10	71,4	9	90,0	13	43,3	32	59,3
b) drugič	3	21,4	0	0,0	12	40,0	15	27,8
c) tretjič	0	0	1	10,0	4	13,3	5	9,3
d) četrtič	1	7,1	0	0,0	1	3,3	2	3,7
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0*	54	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 8: Koriščenje porodniškega dopusta



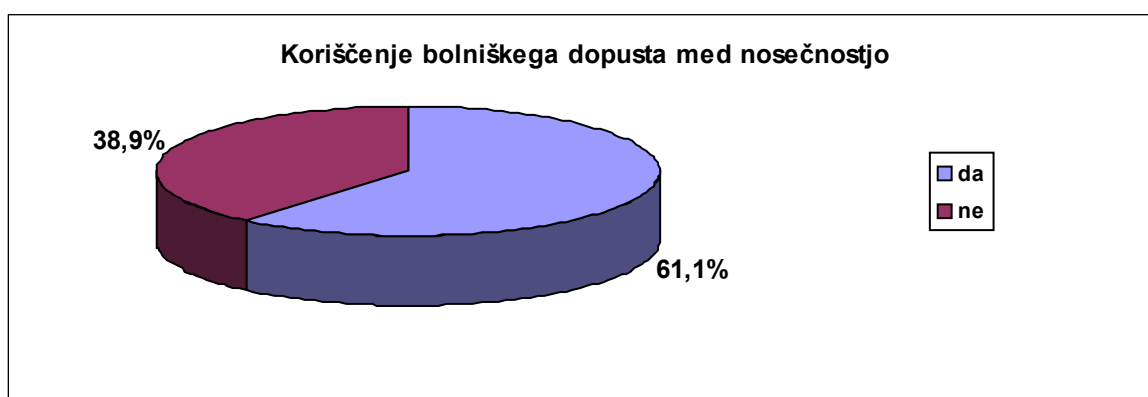
Več kot polovica anketirank (59,3%) bo uveljavljala porodniški dopust prvič; manj kot tretjina (27,8%) drugič; nekaj manj kot desetina (9,3%) anketirank pa bo na porodniškem dopustu tretjič; 3,7% delež vprašanih gre na porodniški dopust četrtič.

Dejstvo je, da 40,8% vprašanih ne bo na porodniškem dopustu prvič, kar pomeni, da so se odločile za več kot enega otroka, kar je v današnjem času za nekoga razveseljiv podatek, za drugega pa obvezujoče breme. Tudi država si po eni strani želi natalitete, po drugi pa le-tej ne more zagotoviti povsem varne prihodnosti, saj v zadnjih časih prevladuje miselnost, ki poudarja le še posledice gospodarske krize.

7.) Ali ste med nosečnostjo koristili bolniški dopust?

Tabela 11: Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da	6	42,9	5	50,0	22	73,3	33	61,1
b) ne	8	57,1	5	50,0	8	26,7	21	38,9
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0



Graf 9: Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo

Skoraj dve tretjini (61,1%) anketirank sta bili med nosečnostjo na bolniškem dopustu, dobra tretjina (38,9%) pa ne. Večina vprašanih se je torej posluževala bolniškega dopusta med nosečnostjo.

Izrabljanje bolniškega dopusta noseče delavke verjetno za državo predstavlja poseben problem. Za premostitev le-tega bi bilo morda potrebno začeti pri delodajalcu. Kot vemo je delodajalec tisti, ki naj bi sprejel ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo dela v primeru opravljanja del delavk v času nosečnosti, ki bi zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka, vendar v praksi se verjetno največkrat to ne zgodi. Noseči ženi torej ne preostane drugega kot to, da za pomoč prosi zdravnika, ki ji predpiše počitek.

8.) Ali nameravate po porodniškem dopustu (105 dni) koristiti dopust za nego in varstvo otroka (260 dni)?

Tabela 12: Koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka po porodniškem dopustu

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da, v celoti	14	100	9	90,0	30	100,0	53	98,1
b) da, v kombinaciji z otrokovim očetom	0	0	1	10,0	0	0,0	1	1,9
c) ne	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 10: Koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka po porodniškem dopustu



Med vsemi anketiranimi nosečimi ženami le 1,9% delež (kar pomeni eno osebo) navaja, da bo dopust za nego in varstvo otroka koristila v kombinaciji z otrokovim očetom. Pri tem ne navaja, kako si bosta dneve količinsko razdelila. Ostale (98,1%) anketiranke bodo ves dopust za nego in varstvo otroka koristile same.

Čeprav država dovoljuje izrabo dopusta za nego in varstvo otroka tudi otrokovemu očetu, leta zelo redko koristi svojo pravico. Prve, ki skrbijo za nego in varstvo otroka, so v veliki večini matere. Menim, da je družba tista, ki je žene naučila, kako skrbeti za otroke in tudi družba s predsodki kaže na moškega, kateri se odloči za izrabo dopusta za nego in varstvo otroka: Poglej ga, »copata«. Namesto, da bi ga občudovali in ga imeli za vzgled, takega moškega podcenjujejo.

Tudi žene, ki svojemu partnerju oz. otrokovemu očetu premalo zaupajo, so odgovorne za to, da se očetje ne odločijo, da ostanejo doma pri otroku, ga negujejo, varujejo in vzgajajo. Odločitev je na obeh starših in je v veliki meri odvisna od vzgoje, ki sta je bila deležna, njune miselnosti in potreb.

9.)

a) Ali se nameravate po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka vrniti k delodajalcu?

Tabela 13: Vrnitev k delodajalcu po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da	10	71,4	9	90,0	22	73,3	41	75,9
b) ne	2	14,3	0	0,0	6	20,0	8	14,8
c) še ne vem	2	14,3	1	10,0	2	6,7	5	9,3
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 11: Vrnitev k delodajalcu po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka



Večina (75,9) anketirank se bo po starševskem dopustu vrnila na delo k trenutnemu delodajalcu. Več kot desetina (14,8%) pa se ne namerava vrniti k trenutnemu delodajalcu.

Večina žen je finančno neodvisnih. Vrnile se bodo k delodajalcu zaradi tega, ker jih čaka delovno mesto, ki so si ga zagotovile, preden so se odločile za rojstvo otroka.

b) Kaj je glavni vzrok, da se po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka ne boste vrnili k delodajalcu? (na vprašanje so odgovarjale le tiste anketiranke, ki se ne nameravajo vrniti k delodajalcu)

Tabela 14: Vzrok, da se ne vrne k delodajalcu

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) nosečnost	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
b) stečaj, prisilna poravnava	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
c) ukinjeno delovno mesto	0	0,0	0	0,0	1	16,6	1	12,5
d) potek pogodbe	2	100,0	0	0,0	5	83,3	7	87,5
e) lastna volja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
f) drugo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SKUPAJ	2	100,0	0	0,0	6	100,0	8	100,0

Graf 12: Vzrok, da se ne vrne k delodajalcu



Od 14,8% vprašanih, ki se ne nameravajo vrniti na delo k trenutnemu delodajalcu, jih velika večina (87,5%) navaja kot razlog za to potek pogodbe. 12,5% (kar predstavlja eno anketiranko) se ne bo vrnilo k trenutnemu delodajalcu zaradi ukinjenega delovnega mesta. Nobena od anketirank ne navaja za razlog, da se ne vrne k trenutnemu delodajalcu, nosečnost, stečaj oz. prisilno poravnavo ali lastno voljo.

To pomeni, da bodo brez zaposlitve ostale žene, ki so imele sklenjeno pogodbo le za določen čas. Sprašujem se, ali bi jim delodajalec pogodbo podaljšal oz. jih zaposlil za nedoločen čas, če ne bi bile na starševskem dopustu.

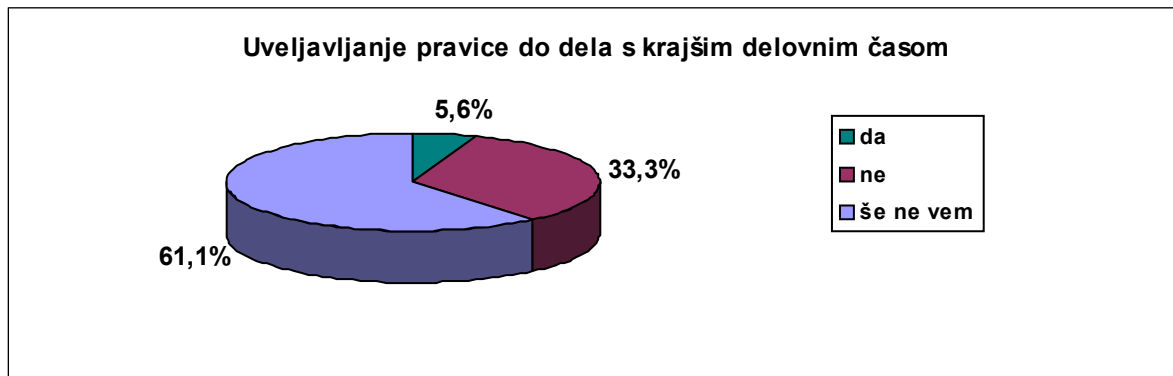
10.) Ali boste po končanem starševskem dopustu uveljavljali pravico do dela s krajšim delovnim časom?

Tabela 15: Uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da	1	7,1	1	10,0	1	3,3	3	5,6
b) ne	3	21,4	1	10,0	14	46,7	18	33,3
c) še ne vem	10	71,4	8	80,0	15	50,0	33	61,1
SKUPAJ	14	100,0*	10	100,0	30	100,0	54	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 13: Uveljavljanje pravice do dela s krajšim delovnim časom



5,6% je že odločenih, da bodo po končanem starševskem dopustu uveljavljale pravico do krajšega delovnega časa; 61,1% anketirank pa še ne ve, zato lahko sklepam, da bi lahko razmišljale o tem. Tretjina anketirank (33,3%) je prepričana, da ne bo uveljavljala pravice do dela s krajšim delovnim časom.

Država omogoča staršem zaposlitev za krajši delovni čas, vendar odzivi delodajalcev verjetno niso vzpodbudni, saj morajo za preostali čas zaposliti nadomestnega delavca, kar jim predstavlja strošek. Verjetno pa delodajalec velikokrat delavca, ki se odloči za krajši delovni čas, premesti na drugo delovno mesto.

11.) Zakaj ne boste uveljavljali krajšega delovnega časa? (na vprašanje so odgovarjale le tiste anketiranke, ki ne bodo po končanem starševskem dopustu uveljavljale pravice do dela s krajšim delovnim časom)

10 uporabnic ne navaja vzroka, zakaj ne bo koristilo pravice do krajšega delovnega časa. 8 pa jih navaja različne vzroke. 4 uporabnice pravijo, da se finančno ne izide ob krajšem delovniku oz. da je osebni dohodek premajhen, da bi si lahko privoščila tak delovni čas. Ena uporabnica ne bo delala krajšega delovnega časa, ker ima priskrbljeno varstvo za otroka; ena ima delovni čas že prilagojen svojim družinskim obveznostim. Ena uporabnica pa ne vidi te potrebe, ker je njen mož doma in bo on poskrbel za nego in varstvo med njeno odsotnostjo.

Največji problem, da se žene ne odločajo za delo s krajšim delovnim časom, predstavlja finančni primanjkljaj. Za družino je potrebno skrbeti, ji zagotoviti dobrine, ki so potrebne za njeno življenje. Polovična plača verjetno tega ne zagotovi. Prepričana sem, da bi se ob boljših dohodkih tudi več žena odločilo za delo s krajšim delovnim časom.

12.) Kakšna je po vašem mnenju višina otroškega dodatka?

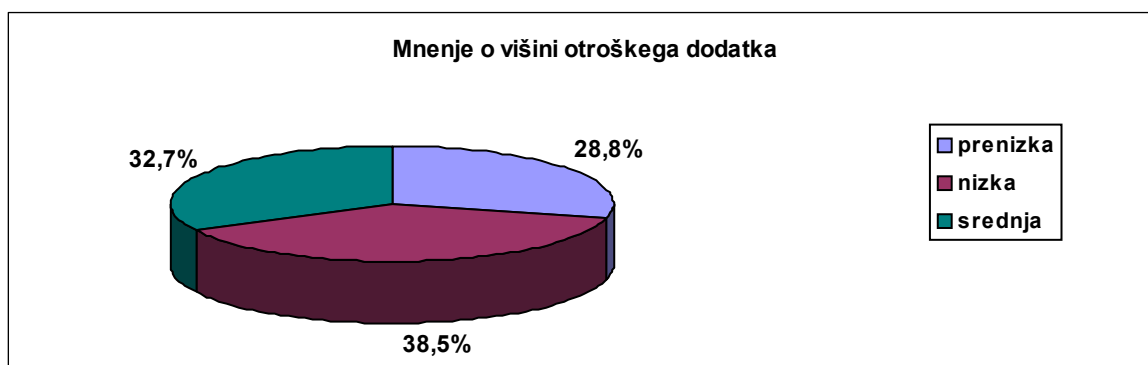
Tabela 16: Mnenje o višini otroškega dodatka

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) prenizka	3	21,4	2	25,0	10	33,3	15	28,8
b) nizka	7	50	3	37,5	10	33,3	20	38,5
c) srednja	4	28,6	3	37,5	10	33,3	17	32,7
d) visoka	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
e) previsoka	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SKUPAJ	14	100,0	8**	100,0	30	100,0*	52**	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

** 2 uporabnici nista odgovorili na to vprašanje, zato je numerus v tem primeru manjši in je enak 52.

Graf 14: Mnenje o višini otroškega dodatka



Nobena od anketirank ni mnenja, da je višina otroškega dodatka visoka ali previsoka. 38,5% vprašanih, ki so odgovorile na vprašanje, meni, da je otroški dodatek nizek, 28,8% pa, da je prenizek.

Dejstvo je, da država določa otroški dodatek glede na starševske dohodke. Menim, da nekateri glede tega ne bodo nikoli zadovoljni, njihov dohodek morda ni tako visok, a za minimalno vrednost prekorači mejo razreda, ki določa vrednost višjega dodatka. Nekateri pa rešitev najdejo drugje, morda v zaposlovanju na črno in tako državi ne prikažejo določenega zneska, ki ga na ta način zaslužijo, zato so lahko z dodatkom zadovoljni ali pa tudi ne.

13.) Kakšen se vam zdi porodniški dopust oziroma dopust za nego in varstvo otroka?

Tabela 17: Mnenje o trajanju porodniškega dopusta

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) prekratek	4	28,6	3	30,0	14	46,7	21	38,9
b) ravno pravšnji	10	71,4	7	70,0	16	53,3	33	61,1
c) predolg	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	30	100,0	54	100,0

Graf 15: Mnenje o trajanju porodniškega dopusta



Nekaj več kot tretjina (38,9%) anketirank meni, da je starševski dopust prekratek. Slabi dve tretjini (61,1%) pa se strinjata, da je ravno pravšnji. Nobena od anketirank ni mnenja, da bi bil starševski dopust predolg.

Sem mati treh malih otrok in se pridružujem dobri tretjini vprašanih nosečih žen, ki pravijo, da je starševski dopust prekratek. Sem mnenja, da otrok prav v prvih letih najbolj potrebuje nego, varstvo in vzgojo svojih staršev. Starši so prvi, ki mu pokažejo svoj in njegov svet.

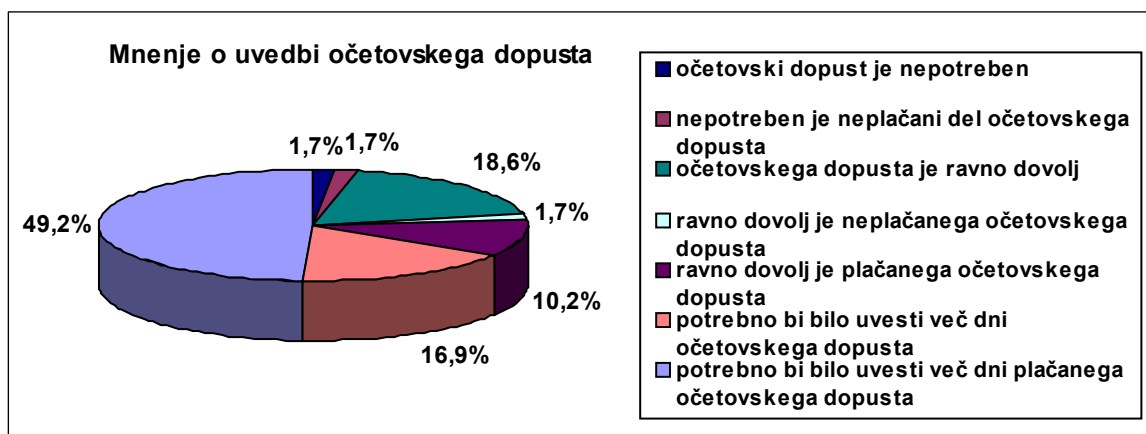
14.) Kaj menite o uvedbi očetovskega dopusta?

Tabela 18: Uvedba očetovskega dopusta

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) očetovski dopust je nepotreben	0	0	1	8,3	0	0,0	1	1,7
b) nepotreben je neplačani del očetovskega dopusta	1	6,7	0	0,0	0	0,0	1	1,7
c) nepotreben je plačani del očetovskega dopusta	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
d) očetovskega dopusta je ravno dovolj	2	13,3	2	16,7	7	21,9	11	18,6
e) ravno dovolj je neplačanega očetovskega dopusta	0	0	0	0,0	1	3,1	1	1,7
f) ravno dovolj je plačanega očetovskega dopusta	1	6,7	0	0,0	5	15,6	6	10,2
g) potrebno bi bilo uvesti več dni očetovskega dopusta	2	13,3	2	16,7	6	18,7	10	16,9
h) potrebno bi bilo uvesti več dni neplačanega očetovskega dopusta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
i) potrebno bi bilo uvesti več dni plačanega očetovskega dopusta	9	60,0	7	58,3	13	40,6	29	49,2
SKUPAJ	15	100	12	100	32	100	59*	100

* numerus je enak 59, ker je bilo možno izbirati med več odgovori

Graf 16: Uvedba očetovskega dopusta



Anketiranke so izbirale med več možnimi odgovori. Dve od njih se nista odločili za nobeno trditev, 45 pa jih je obkrožilo le en možen odgovor. Ob vseh dobljenih odgovorih je 16,9% vprašanih mnenja, da je potrebno uvesti več dni očetovskega dopusta; 49,2% meni, da je potrebnih več dni plačanega očetovskega dopusta; kar 18,6% trdi, da je očetovskega dopusta ravno dovolj; 1,7% pravi, da je očetovski dopust nepotreben; enak delež je tudi takih, ki so mnenja da je nepotreben neplačani delo očetovskega dopusta oz., da je neplačanega dela očetovskega dopusta ravno dovolj.

Čeprav gre le za en primer, ki govori o nepomembnosti očetovskega dopusta, ne morem mimo komentarja. Ponovno prihajam do spoznanja, da smo žene same velik krivec za možnosti, ki jih dajemo svojim partnerjem oz. otrokovemu očetu. Če žena meni, da je očetovski dopust nepotreben, s tem pove, da ne dovoljuje prevzemanja odgovornosti za nego in varstvo otrokovemu očetu. Nalaga si breme nezaupanja še pred rojstvom njunega otroka. Tako mišljenje ni znak odgovornega starševstva, skupne nege, varstva in navsezadnje vzgoje. Prinaša le trenja in neskladja v medosebnem odnosu, ki je vzgled otroku.

15.)

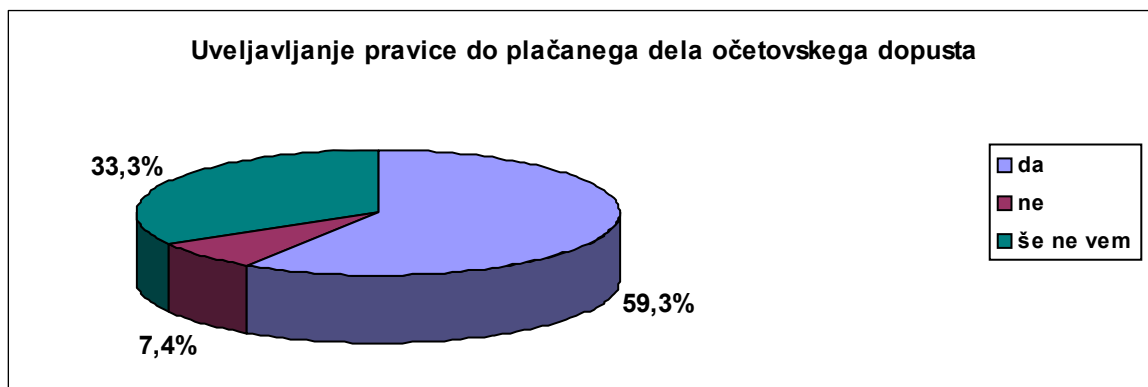
a) Ali bo vaš partner oz. oče vašega otroka koristil plačani del očetovskega dopusta?

Tabela 19: Uveljavljanje pravice do plačanega očetovskega dopusta

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da	10	71,4	6	60,0	16	53,3	32	59,3
b) ne	1	7,1	1	10,0	2	6,7	4	7,4
c) še ne vem	3	21,4	3	30,0	12	40,0	18	33,3
SKUPAJ	14	100,0*	10	100,0	30	100,0	54	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 17: Uveljavljanje pravice do plačanega očetovskega dopusta



Več kot polovica (59,3%) anketirank pravi, da bo otrokov oče koristil plačani del očetovskega dopusta. Kar 7,4% jih pravi, da njihov partner oz. otrokov oče ne bo koristil plačanega dela očetovskega dopusta. Tretjina (33,3%) anketirank pa še ne ve, ali bo njihov partner koristil plačani del očetovskega dopusta.

Za to, da očetje ne bodo koristili plačanega dela očetovskega dopusta, sem mnenja, da bi bil lahko glavni razlog delodajalec, ki se ne drži pravil in delavcem ne dovoljuje izrabo očetovskega dopusta, delavci pa v svoji nevednosti ali strahu molčijo in ostajajo brez koriščenja svojih pravic. Smiselno bi bilo po razlogih povprašati bodoče očete otrok. Ker sem se odločila za vzorec bodočih mater, sem bila mnenja, da morda ne bi vedele odgovoriti na možno vprašanje o razlogih, zato jim ga nisem zastavila. Sicer pa je podatek, da se pri več kot polovici vprašanih bodoči očetje le odločijo za izrabo plačanega očetovskega dopusta, razveseljujoč in vzpodbuden za vse ostale, ki se še odločajo zanj.

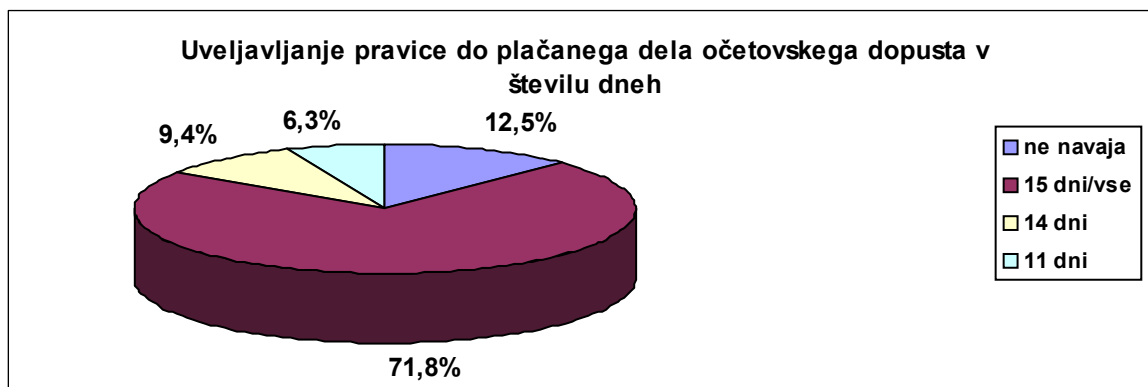
b) Koliko dni bo koristil plačani del očetovskega dopusta?

Tabela 20: Uveljavljanje pravice do plačanega dela očetovskega dopusta v številu dneh

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) ne navaja	2	20	1	16,7	1	6,3	4	12,5
b) 15 dni/vse	8	80	5	83,3	10	62,5	23	71,9
c) 14 dni	0	0,0	0	0,0	3	18,6	3	9,4
d) 11 dni	0	0,0	0	0,0	2	12,5	2	6,3
SKUPAJ	10	100,0	6	100,0	16	100,0*	32	100,0

* Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 18: Uveljavljanje pravice do plačanega dela očetovskega dopusta v številu dneh



Od tistih, ki bodo koristili plačani del očetovskega dopusta, je 71,9% takšnih, ki bo dopust koristila 15 dni; 9,4% bodočih očetov bo koristilo 14 dni in 6,3% jih bo izrabilo 11 dni. 12,5% vprašanih ne navaja, koliko dni plačanega očetovskega dopusta bo izrabil njihov partner.

To, da je država uvedla očetovski dopust, je zelo pozitivna poteza. Zdi se mi nesmiselno, da očetje ne koristijo celotnega plačanega očetovskega dopusta, kar pomeni 15 koledarskih dni oz. 11 delovnih dni. To, da jih bo skoraj desetina izrabila le 14 dni, gre verjetno pripisati slabi informiranosti žena o očetovskem dopustu. Žene se ne zanimajo oz. ne zavedajo, kakšne pravice imajo njihovi partnerji oz. očetje otrok, saj več kot desetina vprašanih ne navaja dneve izrabe plačanega dela očetovskega dopusta.

16.) Ali namerava vaš partner oz. oče vašega otroka koristiti neplačani del očetovskega dopusta?

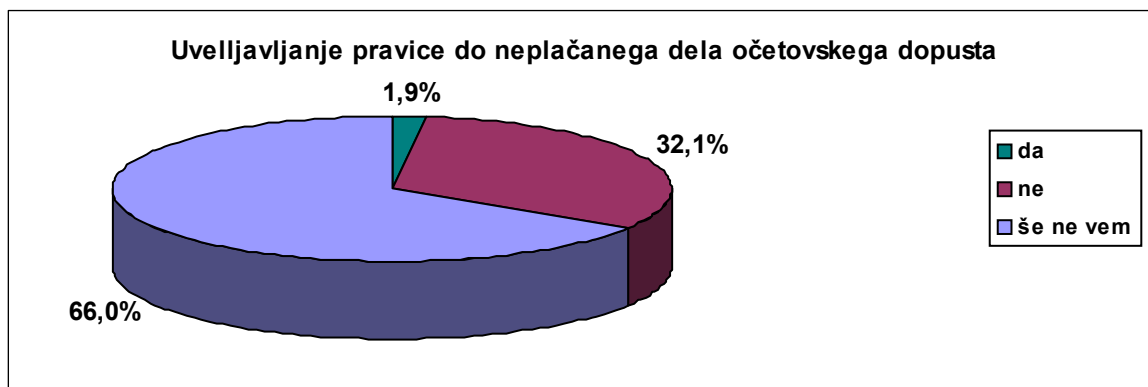
Tabela 21: Uveljavljanje pravice do neplačanega dela očetovskega dopusta

	ČR		KK		NM		SKUPAJ	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) da	0	0	0	0,0	1	3,4	1	1,9
b) ne	4	28,6	2	20,0	11	37,9	17	32,1
c) še ne vem	10	71,4	8	80,0	17	58,6	35	66,0
SKUPAJ	14	100,0	10	100,0	29*	100,0**	53*	100,0

*1 uporabnica ni odgovorila na vprašanje, zato je numerus manjši in je enak 53.

** Zaradi zaokroženja vsota vmesnih % ni enaka 100,0.

Graf 19: Uveljavljanje pravice do neplačanega dela očetovskega dopusta



Le 1,9% oz. ena anketirana noseča žena je prepričana, da bo njen partner oz. otrokov oče koristil tudi neplačani del očetovskega dopusta. Vendar še ne ve, koliko dni bo koristil. Slaba tretjina (32,1%) jih je prepričana, da njihov partner oz. otrokov oče ne bo koristil tega. Dve tretjini (66%) pa še ne veda, kar bi lahko pomenilo, da pa le razmišljajo o tem, kar je zelo vzpodbudno.

Tudi neplačani del očetovskega dopusta je pozitivna poteza, ki jo zagotavlja država, vendar zanj se odloča zelo malo očetov. Krivec so verjetno zopet finance in pa delodajalec.

Preverjanje hipotez

Hipoteze sem preverila s pomočjo hi-kvadrat preizkusa.

Hipoteza 1: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri sprejemu delavk v organizacijo bolj ravnaajo po določbah iz zakonov kot delodajalci privatnega sektorja.

$$\chi^2 = 2,887$$

$$\chi^2_{p_{0,05}} = 3,841$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p_{0,05}}$$

$$2,887 < 3,841$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 5% tveganjem. Ohranimo ničelno hipotezo. Torej na to, kako se delodajalci obnašajo pri sprejemu delavke v organizacijo, bi lahko vplival sektor, v katerem so zaposleni. Iz tega sledi, da delodajalci privatnega sektorja manj upoštevajo z zakonom določena pravila in si drznejo svoje kandidate spraševati po zasebnosti. Menim, da s tem kažejo svojo (ne)kulturo in (ne)spoštovanje do bodočih delavcev.

Hipoteza 2: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H2: Obdobje zaposlitve pri delodajalcu (določen/nedoločen čas) vpliva na koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo.

$$\chi^2 = 0,514$$

$$\chi^2_{p_{0,05}} = 3,841$$

$$\chi^2_{p_{0,40}} = 0,708$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p_{0,05}} ; 0,514 < 3,841$$

$$\chi^2 < \chi^2_{p_{0,40}} ; 0,514 < 0,708$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 5% tveganjem. Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo večje od 40%, zato ničelno hipotezo raje obdržimo. Na koriščenje bolniškega dopusta vpliva čas, obdobje zaposlitve delavke. Sklepam, da so delavke, ki so zaposlene za določen čas, negotove in zato v času nosečnosti nekoliko potrpijo na delu, da ne koristijo bolniškega dopusta, ker so v strahu za svoje delovno mesto.

Hipoteza 3: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H3: Bolniški dopust med nosečnostjo koristijo v večini žene, ki so zaposlene v organizaciji z večjim številom zaposlenih.

$$\chi^2 = 0,0181$$

$$\chi^2_{p_{0,60}} = 0,275$$

$$\chi^2_p < \chi^2_{p_{0,60}}$$

$$0,0181 < 0,275$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 60% tveganjem. Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo torej večje od 60%, zato ohranimo ničelno hipotezo. Večje število zaposlenih vpliva na izrabo bolniškega dopusta nosečih delavk. To bi lahko povezala s tem, da je pri takem številu zaposlenih možnost nadomeščanja delavk večja kot pri majhnem številu zaposlenih, ko je verjetno potrebno za nadomeščanje zaposliti nadomestnega delavca.

Hipoteza 4: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H4: Večina anketiranih žen, ki bodo koristile porodniški dopust prvič, ima sklenjeno delovno razmerje za določen čas.

$$\chi^2 = 0,2057$$

$$\chi^2_{p_{0,60}} = 0,275$$

$$\chi^2_p < \chi^2_{p_{0,60}}$$

$$0,2057 < 0,275$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 60% tveganjem. Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo torej večje od 60%, zato ohranimo ničelno hipotezo. Čas oz. obdobje zaposlitve vpliva na izrabo porodniškega dopusta. To pomeni, da žene, ki so zaposlene za določen čas, koristijo porodniški dopust prvič. Sklepam lahko, da se delavke, zaposlene za določen čas, ne odločajo za rojstvo drugega, tretjega ali več otrok, ker nimajo zagotovljenega stalnega delovnega mesta.

5 SKLEPI

Iz raziskave je znano, da je starostna meja žena ob odločitvi za rojstvo otroka dokaj visoka, približuje se namreč 30. letu. Žene si pred rojstvom otroka pridobijo izobrazbo, s katero si skušajo zagotoviti stalno delovno mesto. Tako je postalo rojstvo otroka v današnjem času premišljena in planirana poteza zrelosti. Vzpodbudno je, da bodo nekatere žene na porodniškem dopustu drugič, tretjič, tudi četrtič, kljub njihovem nezadovoljstvu zaradi višine otroškega dodatka, ki ga zagotavlja država.

Država določa tudi zakone, po katerih naj bi se glede varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ravnali delodajalci. Raziskava kaže, da se večina delodajalcev ob zaposlitvi kandidatke sicer ravna po določbah iz zakonov, vendar ne smem zanemariti deleža tistih, ki se ne, saj s tem kršijo pravila. To pa potrjuje diskriminacijo, ki je prisotna že pri samem zaposlovanju žensk. Tu bi omenila tudi večinsko posluževanje bolniškega dopusta nosečih žen. Prepričana sem, da bi ob sprejemu ustreznih ukrepov z začasno prilagoditvijo dela v primeru opravljanja del delavke v času nosečnosti delodajalec lahko omogočil primerno aktivno delovno življenje ženi v času nosečnosti namesto bolniškega dopusta. Negativne spremembe, ki jih doživljajo žene na trgu dela, se ne morejo učinkovito reševati samo na ravni države, ampak zahtevajo ustrezne odgovore delodajalcev. Če vemo, kakšne pravice imamo, lahko ukrepamo, vendar se moramo zavedati, da je kakršnakoli diskriminacija težko dokazljiva.

Eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti obeh spolov v družbi je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Raziskava je pokazala, da je skrb za otroka v večji meri še vedno odvisna od žene, otrokove matere, kajti dopusta za nego in varstvo otroka se v veliki večini poslužujejo le-te. Možna zaposlitev s skrajšanim delovnim časom predstavlja za nekatere problem zaradi finančnega primanjkljaja, ki bi ga bila ob tem deležna cela družina. Odločitev je na obeh starših, ki je v veliki meri odvisna od vzgoje, ki sta je bila deležna, njune miselnosti in potreb. Za zaključek naj omenim še podatek, da se pri več kot polovici vprašanih bodoči očetje le odločijo za izrabo plačanega očetovskega dopusta, kar pa je lahko razveseljujoče in vzpodbudno za tretjino tistih, ki še ne vedo ali bodo koristili to pravico.

6 PREDLOGI

- Organizirana informiranost o pravicah, ki jih imajo delavci v zvezi z varstvom nosečnosti in starševstva. V okviru raznih starševskih šol, plakatov, zloženk bi bilo potrebno mlade bodoče starše informirati o njihovih pravicah in možnostih, ki jih nudi država.
- Razvijanje kulture odgovornosti staršev do otrok:
 - o ustrezna vzgoja, brez stereotipnih predsodkov, ki bi vzpodbujala bodoče očete k sodelovanju pri negi in varstvu otroka.
- Razvijanje kulture odgovornosti delodajalcev do staršev:
 - o namesto da delodajalci sprašujejo možnega kandidata pri razgovoru za delo o družinskih zasebnih podatkih, mu naj ponudijo organizirano varstvo otrok;
 - o sprejemanje ustreznih ukrepov z začasno prilagoditvijo dela v primeru opravljanja del delavke v času nosečnosti, s katerimi delodajalec omogoči primerno aktivno delovno življenje ženi v času nosečnosti namesto bolniškega dopusta;
- Večji poudarek pri usklajevanju zasebnega in družinskega življenja s strani države in delodajalcev. Organizacije naj bi bile bolj naklonjene družinskim želja in obveznosti zaposlenih, država pa bi jih morala podpreti z olajšavami in vzpodbudo.
- Dejanska uvedba nadzora delodajalcev pri razgovorih za zaposlitev novih kandidatov in kontrola ustreznih ukrepov z začasno prilagoditvijo dela s strani inšpekcije za delo.
- Podpora s strani države vsem nevladnim organizacijam, ki skušajo nuditi pomoč tovrstni problematiki, pa ne pridejo do izraza bodisi zaradi finančnega primanjkljaja ali neustreznega kadra.
- Črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada za programe in projekte za integracijo dela in družine.

7 LITERATURA

Čačinovič Vogrinčič, Gabi. 1998. Psihologija družine: prispevek k razvidnosti družinske skupine. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Družboslovne razprave. 16, 34-35: 31-52.

Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji. 2007. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Gorščak, Natalija. 1992. Ženska v Evropi – ženska v Sloveniji. V: Marija Cigale (ured.), Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana: Društvo Iniciativa.

Gostečnik, Christian. 1999. Srečal sem svojo družino. Ljubljana: Brat Frančišek in Frančiškanski družinski center.

Kamnar, Helena. 1998. Pravno varstvo. Zdravstveno varstvo 37, 3-4: 82-86.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Černigoj Sadar, Nevenka. 2006. Starši med delom in družino. Teorija in praksa 43, 5-6, 716-736.

Kavar Vidmar, Andreja. 2003. Delovno pravo: študijsko gradivo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Kitzinger, Sheila. 1994. Me, matere. Ljubljana: Ganeš.

Kozmik, Vera. 1998. Varno materinstvo. Zdravstveno varstvo 37, 3-4: 180.

Kresal, Barbara; Kresal Šoltes, Katarina; Senčur Peček, Darja. 2002. Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Primath.

Kresal, Barbara. 2007. Evropski socialni model prožne varnosti (flexicirity) in Slovenija. Delavci in delodajalci 7, 4: 475-496.

Milošević Arnold, Vida in Poštrak, Milko. 2003. Uvod v socialno delo. Ljubljana: Študentska založba.

Musek, Janek. 1995. Ljubezen, družina, vrednote. Ljubljana: Educy.

Oakley, Ann. 2000. Gospodinja. Ljubljana: Založba/*cf.

Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov. Uradni list RS, let. 2008, št. 31. Ljubljana.

Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo. Uradni list RS, let. 2008, št. 31. Ljubljana.

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji. Uradni list RS, let. 1993, št. 40. Ljubljana.

Statistične informacije: trg dela. 2007. Ljubljana: Statistični urad republike Slovenije.

Švab, Alenka. 2005. Družinske spremembe. V: Mojca Urek (ured.) Ženske in moški v socialnem delu – skripta 2. del. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Ule, Mirjana in Kuhar, Metka. 2003. Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, let. 1991, št. 331. Ljubljana.

Vladimirov, Petra. 2004. Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja: stališča o spolnih vlogah in delitev dela v družini. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS, let. 2002, št. 42. Ljubljana.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A). Uradni list RS, let. 2007, št. 103. Ljubljana.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2). Uradni list RS, let. 2006, št. 110. Ljubljana.

Zakon o usklajevanju transferov posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji, neuradno prečiščeno besedilo (ZUTPG-NPB2). Uradni list RS, let. 2006, št. 114. Ljubljana.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Uradni list RS, let. 1999, št. 56. Ljubljana.

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, uradno prečiščeno besedilo (ZZZDR-UPB1). Uradni list RS, let. 2004, št. 69. Ljubljana.

Žarn, Andreja. 2005. Očetovski dopust. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Žmuc-Tomori, Martina. 1988. Klic po očetu. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Viri:

Dogša, Irena. Klasična vloga moškega se spreminja.

<http://podos.fingerprints.si/clanekredad.php?id=52> (20. 11. 2008)

Dernovšek, Igor. 2008. Ministrstvo za delo: zaposleni starši so diskriminirani.

http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/290354 (20. 11. 2008)

Divjak, Matej. 2009. Aktivno prebivalstvo, Slovenija, november 2008 – začasni podatki.

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2121 (23. 1. 2009)

Flecher, Joyce k. 3003. Gender perspectives on work and persenal life: research.

<http://www.popcenter.umd.edu/conferences/nichd/papers/flecher.pdf> (20. 11. 2008)

Kocjan, Ana. 2008. Nosečnost, starševstvo in zaposlitev.

www.planet-lepote.com/zaposlitev_kariera/nosecnost_starsevstvo_in_zaposlitev/stran=2 (20. 11. 2008)

Korpič Horvat. Zaposlovanje in starševstvo.

http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/zaposlovanje_in_starsevstvo.doc. (20. 11. 2008)

Raspović, Marijana. Zakaj otroci potrebujejo očeta?

<http://podos.fingerprints.si/clanekredad.php?id=32> (20. 11. 2008)

8 POVZETEK

Družina je osnovni in primarni vir otrokovega razvoja. Za njegovo nego, varstvo in vzgojo so odgovorni starši. Materinstvo in očetovstvo predstavljata starševski vlogi, ki sta povezani s plačanim in neplačanim delom. Država jih mora pri tem vzpodbujati in podpirati ter jim zagotoviti z zakonom določene pravice. Ali jih starši uveljavljajo, je odvisno od njihove poučenosti, vednosti pa tudi od njihovih interesov in zmožnosti.

Med zaposlenimi starši in državo je delodajalec. Tudi ta naj bi se posluževal zakonov, ki jih zahteva državna politika, vendar se v praksi velikokrat pokaže obratno. Največkrat so prav žene tiste, ki v primerjavi z moškimi ne najdejo pri delodajalcih prave vzpodbude za delo, saj je njihova delovna aktivnost na trgu dela nižja in brezposelnost višja. Delodajalci že pri samem zaposlovanju prekršijo zasebnost posameznic, ki kandidirajo za delo. Ob sprejemanju ustreznih ukrepov z začasno prilagoditvijo dela v primeru opravljanja del delavke v času nosečnosti bi lahko omogočili primerno aktivno delovno življenje noseči delavki namesto bolniškega dopusta. Tudi vračanje na delo po zaključku starševskega dopusta za žene velikokrat predstavlja problem. Negativne spremembe, ki jih doživljajo žene na trgu dela, kažejo delodajalčevo (ne)kulturo in (ne)spoštovanje do delavk.

Eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti obeh spolov v družbi je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Podpora s strani države in delodajalcev je pri tem še vedno skromna, saj je skrb za otroka v večji meri še vedno odvisna od žene, otrokove matere, kajti dopusta za nego in varstvo otroka se v večini poslužujejo le-te. Zelo osamljen je primer, ko žena kombinira izrabo omenjenega dopusta z otrokovim očetom. Tudi možna zaposlitev s skrajšanim delovnim časom predstavlja za nekatere problem zaradi finančnega primanjkljaja, ki bi ga bila deležna cela družina. Razveseljivo in vzpodbudno pa je dejstvo, da prihaja generacija očetov, ki bo vse bolj sodelovala pri varstvu in negi svojih otrok, saj se odločajo za izrabo plačanega dela očetovskega dopusta.

9 DODATEK

9.1 Anketni vprašalnik

ANKETA ZA NOSEČE ŽENE OZ. BODOČE MAMICE, KI SO V DELOVNEM RAZMERJU IN NA CENTRU ZA SOCIALNO DELO UVELJAVLJAJO SVOJE ZAKONSKO DOLOČENE PRAVICE

Sem absolventka univerzitetnega študija Fakultete za socialno delo v Ljubljani. V okviru diplomske naloge sem pripravila anketo iz katere bi želela izvedeti, kakšne so vaše izkušnje, mnenja, koriščenje pravic, ki se nanašajo na zakonodajo o varstvu delavcev zaradi starševstva. Zelo bi bila hvaležna, če bi si tudi vi vzeli nekaj časa in jo rešili. Za vaše sodelovanje pri odgovarjanju se že vnaprej zahvaljujem.

STAROST: _____

STOPNJA IZOBRAZBE:

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednja šola
- d) višja šola
- e) visoka strokovna šola
- f) univerzitetna izobrazba
- g) drugo

1.) Za kakšno obdobje imate z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje?

- a) za določen čas
- b) za nedoločen čas

2.) Kdo je vaš trenutni delodajalec?

- a) državni sektor
- b) privatni sektor
- c) lastno podjetje

3.) Kakšno je število zaposlenih v organizaciji?

- a) majhno (do 10)
- b) srednje (nad 10 do 100)
- c) veliko (nad 100)

4.) Kako dolgo ste zaposleni pri trenutnemu delodajalcu?

- a) manj kot dve leti
- b) od dve leti do pet let
- c) več kot pet let

5.) Kakšen je bil po vašem mnenju odnos delodajalca pri sprejemu v organizacijo?

- a) ravnal se je po določbah iz zakonov
- b) spraševal je po zasebnosti, po podatkih o nosečnosti in starševstvu

6.) Porodniški dopust boste koristili:

- a) prvič
- b) drugič
- c) tretjič
- d) drugo: _____

7.) Ali ste med nosečnostjo koristili bolniški dopust?

- a) da
- b) ne

8.) Ali nameravate po porodniškem dopustu (105 dni) koristiti tudi dopust za nego in varstvo otroka (260 dni) ?

- a) da, v celoti
- b) da, v kombinaciji z otrokovim očetom → **Koliko dni?**: _____
- c) ne

9.) Ali se nameravate po končanem porodniškem dopustu ali dopustu za nego in varstvo otroka vrniti k delodajalcu?

a) DA

b) NE → **Glavni vzrok:**

- nosečnost
- stečaj, prisilna poravnava
- ukinjeno delovno mesto
- potek pogodbe
- lastna volja
- drugo:

c) ŠE NE VEM

10.) Ali boste po končanem starševskem dopustu uveljavljali pravico do dela s krajšim delovnim časom?

- a) da
- b) ne
- c) še ne vem

11.) Zakaj ne boste uveljavljali krajšega delovnega časa? (Na to vprašanje odgovorite le, če ste na prejšnje odgovorili negativno.)

12.) Kakšna je po vašem mnenju višina otroškega dodatka?

- a) prenizka
- b) nizka
- c) srednja
- d) visoka
- e) previsoka

13.) Kakšen se vam zdi porodniški dopust oziroma dopust za nego in varstvo otroka:

- a) prekratek
- b) ravno pravi
- c) predolg

14.) Kaj menite o uvedbi očetovskega dopusta? (možnih več odgovorov)

- a) očetovski dopust je nepotreben
- b) nepotreben je neplačani del očetovskega dopusta
- c) nepotreben je plačani del očetovskega dopusta
- d) očetovskega dopusta je ravno dovolj
- e) ravno dovolj je neplačanega očetovskega dopusta
- f) ravno dovolj je plačanega očetovskega dopusta
- g) potrebno bi bilo uvesti še več dni očetovskega dopusta
- h) potrebno bi bilo uvesti več dni neplačanega očetovskega dopusta
- i) potrebno bi bilo uvesti več dni plačanega očetovskega dopusta

15.) Ali bo vaš partner oz. oče otroka koristil plačani del očetovskega dopusta?

- a) da → **Koliko dni?**: _____
- b) ne
- c) še ne vem

16.) Ali namerava vaš partner oz.oče otroka koristiti neplačani del očetovskega dopusta?

- a) da → **Koliko dni?**: _____
- b) ne
- c) še ne vem

9.2 Signirni list

oseba	starost	st. izobrazbe	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	12.	13.	14.	15.	16.
1.	37	C	A	B	B	A	A	A	A	A	B	C	A	B		B	B
2.	29	B	A	A	B	A	A	B	B	A	B	B	C	B	D	A	C
3.	26	C	B	B	B	A	A	B	B	A	A	C	C	B	G	C	C
4.	27	C	B	B	A	B	B	B	A	A	A	C	C	B	I	C	B
5.	32	B	B	A	B	C	A	B	A	A	A	C	B	A	I	C	C
6.	26	D	B	C	C	B	A	A	B	A	A	C	C	B	F	C	B
7.	27	C	B	A	C	C	A	A	A	A	A	C	A	B	F	A	C
8.	33	C	B	B	C	C	A	B	A	A	A	C	C	B	I	A	C
9.	32	C	B	B	C	B	A	A	A	A	A	B	B	A	D	A	
10.	27	E	B	A	C	C	A	A	A	A	A	B	A	B	D	C	B
11.	30	C	A	A	A	B	A	B	A	A	B	B	A	A	G, I	A	C
12.	33	C	A	B	A	A	A	B	A	A	A	C	C	A	D	C	C
13.	28	B	A	A	A	C	A	B	A	A	B	B	C	B	F, I	A	B
14.	29	E	A	B	B	B	A	A	A	A	A	B	C	A	I	C	A
15.	32	F	B	A	B	B	A	B	A	A	C	B	B	A	G	A	B
16.	37	F	B	B	C	C	A	C	B	A	A	B	B	B	F	A	C
17.	36	E	B	A	C	C	A	D	A	A	A	C	C	B	G	A	B
18.	31	A	A	B	B	C	A	B	A	A	B	C	B	A	G	C	A
19.	28	F	B	A	B	B	A	B	B	A	A	B	B	B	G	A	B
20.	34	C	B	A	B	C	A	C	A	A	A	A	B	A	F	A	B
21.	34	F	B	A	B	C	A	C	B	A	A	C	A	A	D	A	C
22.	32	F	B	B	C	C	A	A	B	A	A	B	B	B	D	B	B
23.	29	D	A	B	C	A	A	A	A	A	B	C	A	A	I	A	C
24.	25	C	B	A	B	B	A	A	A	A	A	B	B	A	I	A	B
25.	30	C	B	B	C	C	B	B	A	A	A	B	A	B	I	C	C
26.	31	C	B	A	B	C	A	C	A	A	A	B	C	A	D	C	C
27.	29	C	B	C	A	B	A	A	A	A	C	C	A	A	I	A	C
28.	28	E	B	B	C	B	A	A	A	A	A	C	B	B	E, I	A	C
29.	29	E	B	B	C	B	A	A	A	A	A	C	A	A	I	C	C
30.	30	F	B	B	C	C	A	A	B	A	A	B	A	B	I	C	C
31.	35	A	B	B	B	C	A	A	A	A	A	C	A	A	I	C	C

32.	24	D	B	B	A	B	A	A	A	A	A	C	B	B	I	A	C
33.	21	A	B	B	B	A	A	A	A	A	A	C	C	B	D	A	C
34.	35	C	B	B	B	B	A	A	B	A	A	C	C	B	I	A	C
35.	31	F	B	A	B	A	A	A	B	A	A	C		A	G, I	A	B
36.	35	C	B	B	B	C	A	A	A	A	C	C	A	A	D	A	C
37.	31	F	B	A	B	C	A	A	B	A	A	B		B	I	B	B
38.	29	C	B	B	B	C	A	C	A	A	A	C	B	B	G, I	C	C
39.	27	D	B	A	B	A	A	A	B	A	A	C	C	B	I	A	C
40.	30	F	B	A	A	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	C	C
41.	31	E	B	A	B	C	A	B	B	A	A	B	B	B	I	B	B
42.	30	C	B	A	B	B	A	A	B	A	A	C	A	B		A	B
43.	41	E	B	A	B	C	A	D	B	A	A	C	A	A	B, I	A	C
44.	24	F	B	A	B	B	A	A	B	A	A	C	B	B	G	A	B
45.	28	E	B	A	B	A	A	A	A	A	A	C	A	B	D, I	A	C
46.	27	B	B	B	A	B	A	B	A	A	A	A	B	B	I	A	B
47.	26	C	B	B	A	A	B	A	B	A	A	C	B	A	I	C	C
48.	29	C	A	B	A	A	B	B	A	A	B	B	B	B	I	A	C
49.	28	F	A	A	A	B	A	A	B	A	A	C	B	B	D	A	C
50.	36	A	B	B	B	C	A	A	A	A	A	B	B	B	I	A	C
51.	29	E	A	B	B	A	A	A	A	A	C	C	C	A	F	A	C
52.	28	C	A	B	C	A	B	A	B	A	B	C	C	A	I	A	C
53.	26	C	B	A	B	B	A	A	A	A	A	C	C	B	I	C	C
54.	28	C	A	B	A	A	A	A	B	A	C	C	C	B	G	C	C

9.3 Izračuni

9.3.1 Izračun povprečne starosti, aritmetične sredine:

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

$$R = 41 - 21$$

$$R = 20$$

Razpon med podatki je 20.

$$\check{S}R = \frac{(R+1)}{i}$$

$$i = \frac{(R+1)}{\text{št.razredov}}$$

$$i = \frac{20+1}{7} = \frac{21}{7} = 3$$

Razpon med razredi je 3.

$$\check{S}R = \frac{(R+1)}{i} = \frac{20+1}{3} = 7 \text{ (razredov)}$$

$$X_k = \frac{X_{0_{\min}} + X_{0_{\max}}}{2}$$

$i = 3$	f_K	X_K	$f_K \cdot X_K$
21-23 20,5-23,5	1	22	22
24-26 23,5-26,5	7	25	175
27-29 26,5-29,5	20	28	560
30-32 29,5-32,5	14	31	434
33-35 32,5-35,5	7	34	238
36-38 35,5-38,5	4	37	148
39-41 38,5-41,5	1	40	40
			$\Sigma = 1617$

$$\bar{x} = \frac{\sum (f_K \cdot X_K)}{n} = \frac{1617}{54} = 29,94$$

Povprečna starost je 29,94.

9.3.2 Hi-kvadrat preizkus

H1: Delodajalci državnega sektorja se pri sprejemu delavk v organizacijo bolj ravnaajo po določbah iz zakonov kot delodajalci privatnega sektorja.

	Ravnanje po določbah		
	da	ne	SKUPAJ
javni sektor	24	0	24
privatni sektor	23	5	28
SKUPAJ	47	5	52

Numerus je 52, ker sem izločila dve anketiranki, ki sta zaposleni v lastnem podjetju.

	f_0	f_t	$f_0 \pm 0,5$	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
a	24	21,7	23,5	1,8	3,24	0,149
b	0	2,3	0,5	-1,8	3,24	0,409
c	23	25,3	23,5	-1,8	3,24	0,129
d	5	2,7	4,5	1,8	3,24	1,2
SKUPAJ	52	$\Sigma =$ 2,887 $\chi^2 = 2,887$				

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$\chi^2 = 2,887$$

$$S_p = (v-1) \cdot (k-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$$

$$\chi_{p_{0,05}}^2 = 3,841$$

$$\chi^2 < \chi_{p_{0,05}}^2$$

$$2,887 < 3,841$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 5% tveganjem. Ohranimo ničelno hipotezo.

H2: Obdobje zaposlitve pri delodajalcu (določen/nedoločen čas) vpliva na koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo.

	Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo		
	da	ne	SKUPAJ
zaposlitev za določen čas	9	4	13
zapislitev za nedoločen čas	24	17	41
SKUPAJ	33	21	54

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
a	9	7,9	1,1	1,21	0,153
b	4	5,1	-1,1	1,21	0,237
c	24	25,1	-1,1	1,21	0,048
d	17	15,9	1,1	1,21	0,076
SKUPAJ	54	$\Sigma = 0,514$ $\chi^2 = 0,514$			

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$\chi^2 = 0,514$$

$$S_p = (v-1) \cdot (k-1) = (2-1) \cdot (2-1) = 1$$

$$\chi_{p_{0,05}}^2 = 3,841$$

$$\chi_{p_{0,40}} = 0,708$$

$$\chi^2 < \chi_{p_{0,05}} ; 0,514 < 3,841$$

$$\chi^2 < \chi_{p_{0,40}} ; 0,514 < 0,708$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 5% tveganjem in tudi ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 40% tveganjem. Ohranimo ničelno hipotezo.

Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo večje od 40%, zato ničelno hipotezo raje obdržimo.

H3: Bolniški dopust med nosečnostjo koristijo v večini žene, ki so zaposlene v organizaciji z večjim številom zaposlenih.

	Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo		
	da	ne	SKUPAJ
do 10 zaposlenih	8	4	12
nad 10 zaposlenih	25	17	42
SKUPAJ	33	21	54

	f_0	f_t	$f_0 \pm 0,5$	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
a	8	7,3	7,5	0,2	0,04	0,0055
b	4	4,7	4,5	-0,2	0,04	0,0086
c	25	25,7	25,5	-0,2	0,04	0,0016
d	17	16,3	16,5	0,2	0,04	0,0024
SKUPAJ	54				$\Sigma =$ 0,0181 $\chi^2 = 0,0181$	

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$\chi^2 = 0,0181$$

$$S_p = (v - 1) \cdot (k - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$$

$$\chi_p^2 < \chi_{p,60}^2$$

$$0,0181 < 0,275$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 60% tveganjem. Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo torej večje od 60%, zato ohranimo ničelno hipotezo.

H4: Večina anketiranih žen, ki bodo koristile porodniški dopust prvič, ima sklenjeno delovno razmerje za določen čas.

	Koriščenje bolniškega dopusta med nosečnostjo		
	prvič	drugič oz. večkrat	SKUPAJ
zaposlitev za določen čas	7	6	13
zaposlitev za nedoločen čas	25	16	41
SKUPAJ	32	22	54

	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
a	7	7,7	-0,7	0,49	0,0637
b	6	5,3	0,7	0,49	0,0925
c	25	24,3	0,7	0,49	0,0202
d	16	16,7	-0,7	0,49	0,0293
SKUPAJ	54	$\Sigma =$ 0,2057 $\chi^2 = 0,2057$			

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$\chi^2 = 0,2057$$

$$S_p = (v - 1) \cdot (k - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$$

$$\chi_p^2 < \chi_{p0,60}^2$$

$$0,2057 < 0,275$$

χ^2 ne doseže kritične vrednosti pri 1 stopinji prostosti in 60% tveganjem. Tveganje pri zavrnitvi ničelne hipoteze bi bilo torej večje od 60%, zato ohranimo ničelno hipotezo.