

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Veronika Predovnik

**Delo s krajšim delovnim časom – usklajevanje poklicnega in
družinskega življenja**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2024

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Veronika Predovnik

**Delo s krajšim delovnim časom – usklajevanje poklicnega in
družinskega življenja**

Diplomsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2024

Delo s krajšim delovnim časom – usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Povzetek diplomskega dela

Diplomsko delo v teoretičnem uvodu obravnava značilnosti dela na slovenskem ozemlju, potem pa se osredotoči na delo s krajšim delovnim časom in pravico do dela s krajšim delovnim časom v okviru starševskega varstva. Posebna pozornost je namenjena usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki je pogosto navedeno kot eno od ključnih razlogov oziroma namenov za obstoj in koriščenje te pravice. Pri tem se poleg (ne)enakosti med spoli osredotoči tudi na prednosti, slabosti in izboljševanje politik na področju dela s krajšim delovnim časom (zaradi starševstva).

Z raziskavo želim odgovoriti na raziskovalna vprašanja o izkušnjah s koriščenjem pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, razlogih za koriščenje te pravice, finančnem vidiku in vplivu Centrov za socialno delo ter predlogih za spremembe.

S kvalitativno raziskavo in neslučajnostnim priložnostnim vzorcem 13 mam sem prišla do glavnih ugotovitev, da je odločitev za koriščenje pravice med partnerjema odvisna od več dejavnikov, med drugim vrste dela in delovnega časa, višine plačila in siceršnjega ukvarjanja z otroki, pri čemer nekatere mame v odločitev vključijo tudi delodajalca. Intervjuvanke so bile s svojo izkušnjo zelo zadovoljne, saj jim je krajši delovni čas prinesel več časa z družino, manj stresa zaradi hitenja in lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Pri tem se finance zaradi socialnih transferjev in drugih razlogov pri nekaterih niso preveč spremenile, pri drugih pa je bila sprememba prevelika, da bi lahko nadaljevale s koriščenjem pravice. Predlogi, ki so jih podale za spremembo področja pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, se večinoma nanašajo na podaljšanje pravice v zakonodaji.

Ključne besede: krajši delovni čas, starševstvo, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva

The Right to Work Part-time – Reconciling Work and Family Life

Graduation Thesis Abstract

The theoretical introduction of the thesis deals with the characteristics of part-time work in the Slovenian territory, and then focuses on part-time work and the right to work part-time due to parenthood. Particular attention is paid to work-life balance, which is often cited as one of the key reasons or purposes for the existence and exercise of this right. In addition to gender (in)equality, it also focuses on the advantages, disadvantages and policy improvements in the area of part-time work (due to parenthood).

The study aims to answer research questions on experiences with the right to work part-time due to parenthood, reasons for using this right, the financial aspect and impact of the Centers for Social Work, as well as proposals for change.

Through qualitative research and a non-randomized ad-hoc sample of 13 mothers, my main findings are that the decision to use the right between partners depends on a number of factors, including the type of work and working hours, the level of pay, and how involved they are with the children, with some mothers also involving their employer in the decision-making process. The interviewees were very satisfied with their experience, as the shorter working hours gave them more time with their families, less stress from rushing around and easier balancing work and private life. For some, finances did not change much due to social transfers and other reasons, while for others the change was too great to continue using the right. The proposals made by them to change the scope of the right to work part-time due to parenthood mainly concern the extension of the right in legislation.

Keywords: part-time work, parenthood, reconciliation of work and family life, right to work part-time due to parenthood

Kazalo vsebine

Teoretični uvod.....	1
Značilnosti dela na ozemlju Slovenije.....	1
Zaposlitev s krajšim delovnim časom	4
Delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva	5
Uveljavljanje pravice	5
Starševsko varstvo	5
Začetki pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva	7
Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.....	8
(Ne)enakost spolov	9
Razširjenost	13
Ukrepi evropskih držav	14
Prednosti dela s krajšim delovnim časom.....	15
Slabosti dela s krajšim delovnim časom.....	16
»Družini prijazna« oblika zaposlitve	17
Vpliv na kariero	18
Socialno varstvo.....	19
Tveganje revščine	20
Pasti v davčnih sistemih in sistemih dajatev	20
Delodajalci	21
Izboljševanje politik za delo s krajšim delovnim časom	21
Slovenija	22
Opredelitev problema.....	24
Metodologija	25
Vrsta raziskave.....	25
Merski instrumenti in viri podatkov	25
Opredelitev populacije in vzorčenja	25
Zbiranje podatkov.....	26
Obdelava in analiza podatkov.....	27
Rezultati	28
Seznanitev s pravico	28
Vloga in CSD.....	28
Odločitev za koriščenje pravice.....	29
Delovno mesto	33
Čas koriščenja pravice	35
Finance.....	36
Čas	37
Zadovoljstvo z izkušnjo.....	38
Posebnosti.....	39
Predlogi za spremembe.....	40
Razprava.....	43
Vloga in CSD.....	43
Odločitev za koriščenje pravice in usklajevanje življenja.....	43
Delovno mesto	44
Finance.....	46
Predlogi za spremembe.....	46
Omejitve raziskave	47
Sklepi.....	49
Predlogi	51
Literatura in viri.....	52

Primarni viri	52
Sekundarni viri.....	56
Priloga	59
Vodilo za intervju.....	59

Kazalo slik

Slika 1: Delež zaposlenih, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024).....	2
Slika 2: Delež zaposlenih moških, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024)	3
Slika 3: Delež zaposlenih žensk, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024)	3

Teoretični uvod

Značilnosti dela na ozemlju Slovenije

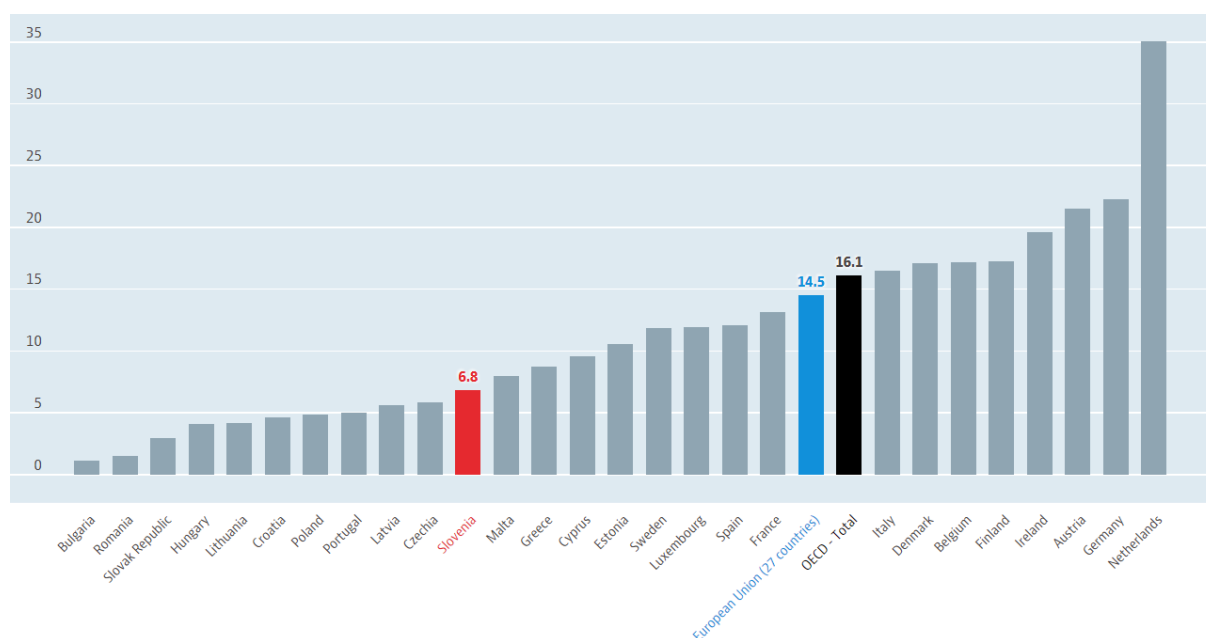
V zadnjih treh desetletjih je na slovenskem in evropskem trgu dela prihajalo do mnogih sprememb (SURS, 2012, str. 3). V nekdanji Jugoslaviji ter drugih socialističnih državah Vzhodne Evrope je zaposlitev veljala za socialno pravico, za katero jamči država, zato je bila tu stopnja zaposlenosti opazno višja kot v Zahodni Evropi. Participacija obeh spolov v zaposlitvi je bila visoka, zaposlovanje za krajši delovni čas pa je bila izjema, značilna le za nekatere posebne kategorije delavcev, ali pa je predstavljala le dodatno zaposlitev (Drobnič, 1995, str. 797-801). Ob osamosvojitvi Slovenije se je trg dela spopadal s krizo, ki ji je sledilo obdobje razcveta, ko se je stanje vztrajno izboljševalo vse do leta 2008, ko se je zgodil nov preobrat (SURS, 2012, str. 3, 6). Leta 2010 je v Sloveniji v eni od prožnih oblik zaposlitve (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom od polnega in samozaposlitev) delalo kar 33 % delovno aktivnih oseb. To je kar 25 % več kot leta 2000 (SURS, 2012, str. 7).

»Zaposlovanje za krajši delovni čas se je v Sloveniji razširilo predvsem s prihodom tujih podjetij in drugačnih poslovnih modelov, zlasti v določenih panogah, na primer trgovinski. Kljub naraščanju pogostosti pa je delež zaposlenih za krajši delovni čas še vedno majhen – v letu 2016 je predstavljal le 6,1 % zaposlenih v delovnem razmerju« (Laporšek, Franca in Arzenšek, 2018, str. 139). Leta 2022 se je delež slovenskih zaposlenih in samozaposlenih, ki v svoji glavni službi večinoma delajo manj kot 30 ur na teden, povečal na 6,8 % napram takratnim 14,5 % EU 27 držav in 16,1 % OECD držav (OECD, 2024). Leta 2022 je bilo s krajšim delovnim časom v Sloveniji zaposlenih le 9,4 % delovno aktivnih ljudi starih 15–74 let (SURS, 2023), pri čemer je zanimivo, da je leta 2023 povprečni delovni oziroma zavarovalni čas delovno aktivnih oseb znašal 0,1 ure na teden manj kot deset let prej (39,7 ur tedensko) (SURS, 2024b).

Tako je pri spodnjih grafih potrebno omeniti, da obstajajo precejšnje razlike med državami glede na to, koliko ur smatrajo za krajši delovni čas – že znotraj Evropske Unije se gibljejo od pod 36 ur tedensko v Nemčiji do 20 ur tedensko v Italiji (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84). Posledično OECD za krajši delovni čas vseh zgoraj raziskanih držav označi manj kot 30 ur dela tedensko v glavni službi posameznika. Iz OECD statistike za Slovenijo so posledično izvzeti tisti, ki delajo s krajšim delovnim časom, ampak (v svoji glavni službi) več kot 30 ur tedensko, hkrati pa vključeni tisti, ki imajo več služb, v katerih delajo po manj kot 30 ur

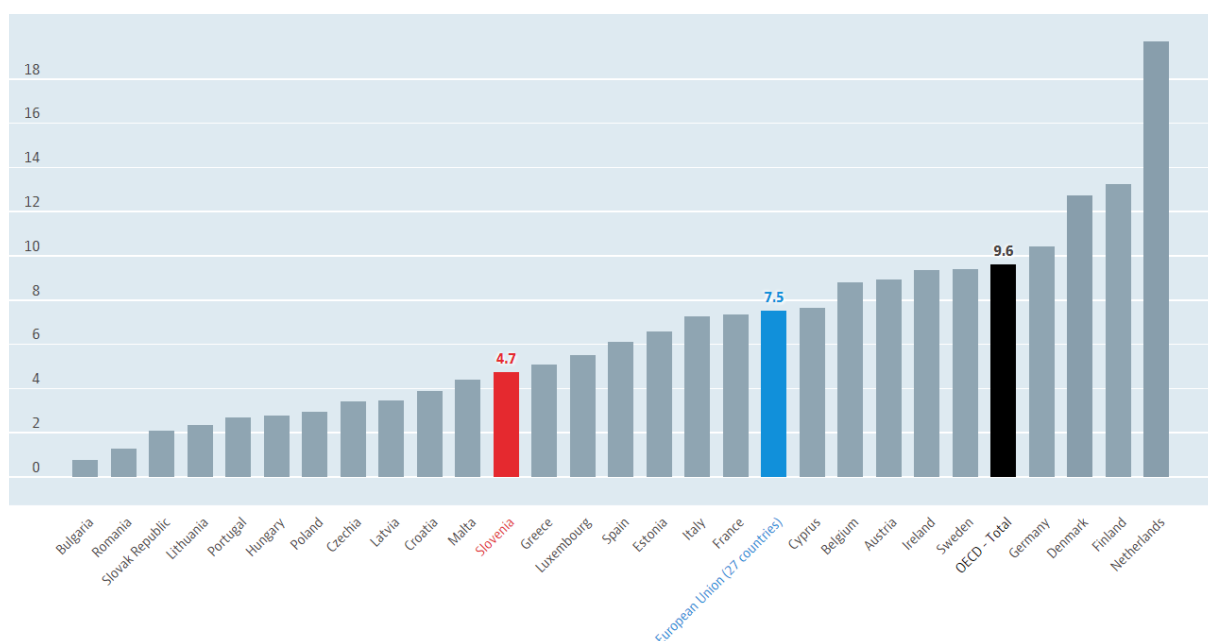
tedensko – recimo posamezniki, ki imajo dve službi za polovični delovni čas. Tako podatki SURS (2024a) kažejo, da se je odstotek delovno aktivnega prebivalstva, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega, med letoma 2008 in 2023 v Sloveniji gibal med 9,1 % in 11,7 %. Pri tem je leta 2023 dober odstotek zaposlenih za polni delovni čas za doseganje polnega delovnega časa sočasno opravljalo več zaposlitev, le nekaj promilov manj pa je dosegal delež zaposlenih za krajši delovni čas, ki kljub sočasnemu opravljanju več zaposlitev niso dosegli polnega delovnega časa (SURS, 2024b).

Spodnji podatki torej nikakor ne predstavljajo dejanskega deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom v posameznih državah glede na njihovo lastno zakonodajo tega področja, so pa zanimiv okvirni kazalnik za primerjavo.

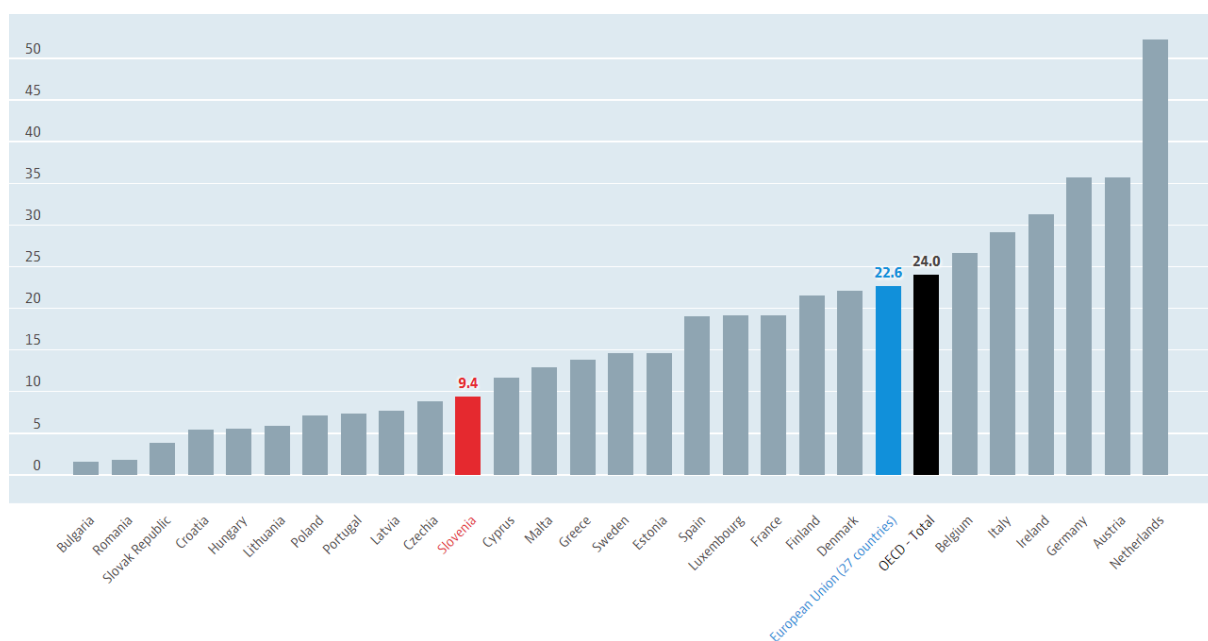


Slika 1: Delež zaposlenih, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024)

Grafi prikazujejo velike razlike med evropskimi državami, pri čemer bivše socialistične in komunistične države še ohranjajo najnižje odstotke krajšega delovnega časa v glavni službi.



Slika 2: Delež zaposlenih moških, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024)



Slika 3: Delež zaposlenih žensk, ki večinoma delajo pod 30 ur na teden, podatki iz leta 2022 (OECD, 2024)

Primerjava grafov za moške in ženske razporeditve držav ne spremeni preveč, se pa odstotki za žensko populacijo močno povečajo.

Bivše socialistične in komunistične države so pri grafih za oba spola večinoma razporejene na nižjem koncu, pri čemer pa je delež moških, ki večinoma za svojo glavno službo delajo manj

kot 30 ur tedensko, približno pol manjši od deleža žensk. Zaradi še večje razlike med spoloma v nekaterih drugih državah se evropsko povprečje 27 držav iz 7,5 % za moške več kot potroji na 22,6 % za ženske, ki za svojo glavno službo delajo manj kot 30 ur tedensko.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom

V praksi najpogostejša oblika zaposlitve s krajšim delovnim časom je zaposlitev za polovični delovni čas (Kresal, 2009, str. 67). Delavec pa v vsakem primeru lahko sklene več pogodb za krajši delovni čas, pri čemer skupno število ur na delu ne sme biti višje od polnega delovnega časa (Kresal, 2009, str. 68), razen če obstajajo pogoji za dopolnilno delo (Kresal Šoltes, 2014, str. 49). Laporšek in sod. (Laporšek, Franca in Arzenšek, 2018, str. 139-140) poročajo, da kljub tej možnosti zagotovitve doseganja polnega delovnega časa, ki predstavlja osnovo za socialno varnost posameznika, slovenska praksa na tem področju nekoliko odstopa. Večina zaposlenih za krajši delovni čas pri enem delodajalcu si namreč ne poišče dela pri drugem delodajalcu, da bi tako dosegli poln delovni čas. Poročajo, da je razlog za to v tem, da je ponudba zaposlitev za krajši delovni čas na slovenskem trgu dela skromna, hkrati pa gre pri delodajalcu pogosto za nepredvidljivo organizacijo delovnega časa, kar delavce še dodatno omeji pri iskanju zaposlitve (Laporšek, Franca in Arzenšek, 2018, str. 139-140).

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega se lahko sklene, če se delavec in delodajalec tako dogovorita, ker jima to bolj ustreza, ali ker to pravico zagotavljajo posebni predpisi: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ali Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Pri tem ti zakoni lahko določajo različne pravice delavca oziroma omejitve dela (Kresal Šoltes, 2014, str. 48).

Pravice delavcev s krajšim delovnim časom so določene kot glede na tedensko število ur dela sorazmerne tistim za polni delovni čas (36-40 ur) (Kresal Šoltes, 2014, str. 49). Zakon namreč izhaja iz pravila o enakem obravnavanju – delavci za krajši delovni čas od polnega morajo biti tretirani enako kot ti za polni delovni čas, pri čemer se upošteva pravilo sorazmernosti. Te pravice se torej uveljavlja v sorazmerju z dogovorjenim delovnim časom, razen v primerih, ko je s predpisi določeno drugače oziroma ko gre za nedeljivo pravico, torej iz narave pravice izhaja, da je ni mogoče uveljavljati le v sorazmernem obsegu. Tako so minimalni letni dopust, sodelovanje pri upravljanju, vračilo potnih stroškov in nekatera druga plačila zagotovljena v popolnosti (Kresal, 2009, str. 67; Kresal, 2013, str. 137).

Delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva

Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka in plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva zajema zaposlene in samozaposlene zavarovance starševskega varstva (Strban, 2010, str. 343) in je urejena v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Delodajalec delavki oziroma delavcu plača glede na dejansko število opravljenih ur, država pa zagotovi plačilo prispevkov za socialno varnost do delavčeve polne delovne obveznosti od sorazmernega dela minimalne plače (Kresal Šoltes, 2014, str. 114). Delavec s krajšim delovnim časom ima tako pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal za polni delovni čas (Kresal Šoltes, 2014, str. 49). Prejemki med delom so tako skoraj enaki za osebe, ki delajo polni delovni čas, in za tiste, ki delajo krajši delovni čas (Stropnik, 2019, str. 4). Določeno je tudi, da se takšnemu delavcu ne sme naložiti dela preko delovnega časa, neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa (Kresal Šoltes, 2014, str. 49-50).

Uveljavljanje pravice

Pravico do dela s krajšim delovnim časom zavarovanec za starševsko varstvo uveljavlja tako, da na krajevno pristojni Center za socialno delo odda vlogo, ob odobritvi vloge pa z uveljavljanjem pravice obvesti svojega delodajalca. »Pri uveljavljanju pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva odloča pristojni center za socialno delo le o pravici do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno zavarovanje. Pravico do dela s krajšim delovnim časom uveljavlja zavarovanec pri svojem delodajalcu, ki je svojemu delavcu to pravico dolžan zagotoviti.« (Strban, 2009, str. 346).

»V primeru nestrinjanja z odločitvijo centra za socialno delo ima zavarovanec možnost vložiti nesuspendivno pritožbo. O njej odloča ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Če se tudi z odločitvijo ministrstva ne strinja, ima pravico do sodnega varstva pred socialnim sodiščem.« (Strban, 2009, str. 346).

Starševsko varstvo

Posebno varstvo v delovnem razmerju je bilo prvotno zagotovljeno za delavke, kar je odlikovalo njihovo vlogo v zvezi z materinstvom. Sčasoma pa se je to varstvo postopoma preoblikovalo v smeri izenačevanja odgovornosti in s tem pravic obeh spolov v zvezi s

starševstvom oziroma načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev na področju dela (Kresal Šoltes, 2014, str. 112).

Leta 2019 je Direktivo 2010/18/EU o starševskem dopustu, katere namen je bil spodbuditi bolj enakomerno izrabo dopustov obeh staršev in tako večjo enakost med spoloma tako v družinskem življenju kot tudi na trgu dela (Kresal, 2014, str. 6), nadomestila Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Njen namen »je doseči enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu s spodbujanjem poklicnega in družinskega življenja za delavce starše ali oskrbovalce. To je storjeno z določitvijo minimalnih zahtev, konkretnije z zagotavljanjem individualnih pravic, povezanih z očetovskim, starševskim in oskrbovalskim dopustom, ter prožnimi ureditvami dela« (Rataj, 2020, str. 210).

Trenutno veljavni Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) je bil sprejet 2014 in ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek uveljavljanja posameznih pravic (ZSDP-1). Zavarovanje za starševsko varstvo je danes socialno zavarovanje, ki deluje po načelih vzajemnosti in solidarnosti (Strban, Kresal in Tičar, 2014, str. 42). Zanj se plačuje prispevek zavarovanca oziroma zavarovanke in prispevek delodajalca oziroma delodajalke (9. člen ZSDP-1). 8. člen ZSDP-1 določa zavarovance za starševsko varstvo, ki sicer vključuje zaposlene, samozaposlene, prejemnike nekaterih socialnih transferjev in nekatere druge skupine, ne omogoča pa prostovoljne vključitve v zavarovanje za starševsko varstvo (Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 335), kar izpušča na primer študente. Tako ti ne morejo pridobiti pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo (Strban, Kresal in Tičar, 2014, str. 43).

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so (14. člen ZSDP-1):

- »1. dopust,
2. nadomestilo,
3. pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
4. pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok,
5. nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.«

Zaradi pravic do dopusta, povezanega s porodom, varstvom in nego otroka ter delovnopravnega varstva zaposlenih staršev, starši niso prisiljeni v izbiro starševstva ali zaposlitve (in s tem načina za pridobivanje dohodka oziroma preživljanje družine), temveč jim je omogočeno lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Strban, Kresal in Tičar, 2014, str. 49).

Začetki pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

Prilagodljivost politik trga dela lahko pomembno prispeva h gospodarskemu razvoju in kakovosti življenja prebivalstva (Šooš in sod., 2017, str. 36). Tako se je delo s krajšim delovnim časom začelo širiti kot eden od pojavov bolj prožnih in destandardiziranih trgov dela od sedemdesetih let prejšnjega stoletja dalje (Fagan in sod., 2014, str. 1).

Plantenga in Remery sta leta 2005 poročala, da je že takrat večina evropskih zaposlovalcev kot dodatek dopustu ponujala eno od vrst drugačnega dela (delo od doma ipd.), med katerimi je bila najpogostejša možnost delo za krajši delovni čas. Delež delavcev za krajši delovni čas se je močno razlikoval od države do države, z Nizozemskimi 36 odstotki in manj kot 10 % v takrat novopridruženih in bolj južnih državah (Plantenga in Remery, 2005, str. 59). Raziskava je pokazala, da je takrat v Sloveniji 36 % organizacij imelo nenapisane prakse fleksibilnega dela, 20 % pa pisne pravilnike. Delež dela s krajšim delovnim časom je bil le 6 % (Plantenga in Remery, 2005, str. 65). Zaposlitev za krajši delovni čas je bila v Sloveniji namreč do devetdesetih let prejšnjega stoletja nenavadna. Redko je bila zaželen in še danes ni razširjena (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1034), se pa njen delež počasi povečuje (SURS, 2023).

V začetku leta 2000 veliko ljudi v Sloveniji ni bilo zadovoljnih s trajanjem starševskega dopusta. 56 % anketirancev v raziskavi PPA2 iz leta 2000, starih od 20 do 49 let, je menilo, da je starševski dopust, ki traja eno leto, dovolj dolg, 43 % pa, da je prekratek. 26 % anketirancev v tej starostni skupini je izboljšavo ureditve starševskega dopusta izbralo kot prvi prednostni ukrep, ki bi ga morala izvesti vlada. Najbolj zaželen način izrabe starševskega dopusta je bilo eno leto dopusta s polnim delovnim časom, z naslednjima dvema letoma zaposlitve s krajšim delovnim časom (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1047-1048).

Tako je država uvedla možnost, da zaposlen starš dela za krajši delovni čas od polnega, Republika Slovenija pa mu krije plačilo preostalega dela prispevkov. Od leta 2003 so se tako lahko starši otroka, mlajšega od treh let, odločili za delo s krajšim delovnim časom, za razliko do polnega delovnega časa pa jim je državni proračun plačeval prispevke za socialno varnost na podlagi minimalne plače. Leta 2007 je bila ta pravica podaljšana do šestega leta starosti

najmlajšega otroka, če starš skrbi za dva otroka (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1042-1044). 1. 4. 2023 se je ta pravica podaljšala do osmega leta otrokove starosti. Prišlo je tudi do spremembe, da lahko krajši delovni čas zaradi varstva otroka po novem koristita tudi oba starša hkrati. Pred aprilom 2023 je namreč to pravico lahko izrabljala le eden od staršev, zdaj pa jo lahko koristita hkrati, pri čemer pa še vedno ne smeta preseči omejitve (skupne) izrabe pravice 20 ur tedensko (GOV.SI, 2023). Ta pravica velja tako za zaposlene kot tudi samozaposlene starše, ki delajo vsaj 20 ur tedensko (ZSDP-1, 50.-51. člen).

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

De Groof (2017, str. 7) izpostavlja, da je raziskovanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem pomembno in zanimivo, ker je konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem povezan z negativnimi zdravstvenimi posledicami, ker povzroča neenakost med spoloma, ker bi ženske morale imeti možnost sodelovati pri plačnem delu, moški pa pri družinskem življenju in še več.

Literatura o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja se je začela z raziskovanjem konfliktov med poklicnim in zasebnim življenjem. Temeljna ideja je, da dogajanje na enem življenjskem področju vpliva na drugega. Če je delo zelo naporno, se lahko človek po delovnem času počuti izčrpanega, kar vpliva na njegovo zasebno življenje (De Groof, 2017, str. 70).

Študije kažejo, da število delovnih ur vpliva na ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Negativno nanj vpliva v primeru nadurnega dela, vendar skrajšanje delovnega časa ne bo nujno vedno pripomoglo k ravnoesju med tema dvema sferama, saj obstajajo še drugi pomembni dejavniki. Nestandardni delovni čas, nepredvidljiv delovni čas, veliko nadur in dodatnega dela ter nobene možnosti izredne odsotnosti z dela, pa tudi zelo intenzivno delo ter odsotnost nadzora nad časom začetka in konca dela, negativno vpliva na ravnoesje med delom in zasebnim življenjem. Samostojnost pri določanju delovnega časa pa lahko pozitivno ali negativno vpliva na ravnoesje med delom in zasebnim življenjem. Lahko ima nekoliko pozitivne učinke, vendar je dvorezen meč, saj je lahko povezana z daljšim delovnim časom ali občutkom, da delo ni nikoli končano (De Groof, 2017, str. 54-58).

Zmanjšanje števila ur na delu se tako vse pogosteje omenja pri debatah o kombiniranju dela in skrbi za otroke ter manjšanju neenakosti med spoloma na trgu dela (Bekker in sod., 2017, str. 27). Pri tem pomaga posebno delovnopravno varstvo v zvezi s starševstvom, ki je namenjeno

omogočanju ustreznega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti zaposlenih ob zagotovljenem potrebnem posebnem delovnopravnem varstvu (Kresal Šoltes, 2014, str. 112).

Ljudje se navadno za delo s krajšim delovnim časom izven izobraževalnega procesa odločajo zaradi bližajoče upokojitve, iz osebnih in družinskih ter ekonomskih ali zdravstvenih razlogov. Tako je zaposlitev s krajšim delovnim časom pogosto prostovoljno ali neprostovoljno način za kombiniranje plačanega dela in skrbi za otroke – recimo zaradi pomanjkanja celodnevni, kvalitetnih ali cenovno dostopnih skrbstvenih in izobraževalnih ustanov (Bekker in sod., 2017, str. 30-31). Prostovoljna odločitev za delo s krajšim delovnim časom zaposlenim namreč omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84).

(Ne)enakost spolov

Ukrepi, uvedeni pod poimenovanjem usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, so bili uporabljeni za podporo številnim ciljem, vključno s spodbujanjem zaposlovanja in gospodarske rasti, enakosti spolov in kakovosti delovnih mest, pa tudi tistim, povezanih z demografijo ter najboljšimi interesi otrok in družin. Morda najbolj paradigmatičen par ciljev, ki naj bi jih politike na področju dela in družine sooblikovale, in par, ki je pritegnil največ pozornosti, je par rasti zaposlovanja in enakosti spolov. Različni politični organi, vključno z EU, so od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja spodbujali idejo, da lahko pomoč ljudem pri doseganju boljšega ravnovesja med delom in družino (zlasti ženskam zaradi tradicionalne in vztrajne delitve vlog na podlagi spola) pomaga povečati splošno stopnjo zaposlenosti in prispeva h gospodarski rasti. Tudi udeležba žensk na trgih dela naj bi spodbujala enakost spolov. Temu naj bi bilo tako, ker je lahko zaposlitev temelj za ekonomsko neodvisnost žensk, kot tudi zato, ker lahko vključevanje žensk v plačano delo med ženskami in moškimi spodbudi enakomernejšo porazdelitev odgovornosti, dolžnosti in bremen, povezanih z neplačanim delom. Znanstveniki poudarjajo, da je za takšno prerazporeditev treba spodbujati usklajevanje dela in družine za vse, da bi lahko tudi moški prevzeli skrb za nego in druga domača opravila (Kresal in Zbyszewska, 2017, str. 156).

Stopnja dela s krajšim delovnim časom je pri zaposlenih ženskah višja kot pri moških, ženske predstavljajo večino zaposlenih s krajšim delovnim časom v skoraj vseh državah (Fagan in sod., 2014, str. 7). V državah, v katerih pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom ženske ne prevladujejo toliko, je to v veliki meri posledica starostno pogojenih delovnih vzorcev moških.

V vseh državah je stopnja dela s krajšim delovnim časom pri moških najvišja pri najmlajših in najstarejših udeležencih na trgu dela (pod 25 in nad 65 let), kar je večinoma povezano z vstopom na trg dela, vključno z zaposlitvijo med študijem, in upokojitvijo. Moški se še vedno redko odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki bi jo lahko kombinirali z družinskimi skrbstvenimi obveznostmi v glavnih delovnih letih. Nasprotno pa je v številnih državah vsaj petina zaposlenih žensk, starih od 25 do 55 let, zaposlenih s krajšim delovnim časom, kar v nekaterih državah celo presega delež mlajših žensk (Fagan in sod., 2014, str. 8).

Večina delavcev s krajšim delovnim časom so ženske, ki skrbijo za otroke, ostarele starše ali druge odrasle sorodnike. Deloma je to povezano z neenakostjo med spoloma v družinskih vlogah, ki ženskam nalaga glavno odgovornost za gospodinjstvo in vzgojo otrok, s čimer se zmanjšuje njihova razpoložljivost za zaposlitev s polnim delovnim časom. Ženske so zaposlene s krajšim delovnim časom tudi iz drugih razlogov – neprostovoljno, ker niso mogle najti zaposlitve za polni delovni čas, ker so študentke ali ker so bolne – vendar je skoraj v vseh državah bolj verjetno, da se zaradi družinskih obveznosti zaposlujejo s krajšim delovnim časom kot moški (Fagan in sod., 2014, str. 9).

Z vidika enakosti spolov se pojavljata dve težavi. Prvič, ženske se odločajo za delo s krajšim delovnim časom zaradi omejenih možnosti usklajevanja dela in družine, kar je posledica kombinacije neenakosti med spoloma pri skrbstvenih obveznostih ter neustreznih storitev varstva otrok in starejših. Tako so številne matere prisiljene delati s krajšim delovnim časom, če nimajo dostopa do cenovno dostopnega in kakovostnega varstva otrok in/ali če so šolske ure kratke ali neredne. Stopnja dela s krajšim delovnim časom med zaposlenimi ženskami je na splošno višja v državah OECD z bistveno višjimi stroški otroškega varstva (OECD, 2012, v Fagan in sod., 2014, str. 9). Drugič, veliko delovnih mest s krajšim delovnim časom je slabe kakovosti. Prehod z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom lahko pomeni mobilnost navzdol, če je za zagotovitev krajšega delovnega časa potrebna sprememba zaposlitve. Lahko pa ohranijo poklicni položaj, vendar z manjšimi možnostmi za poklicno napredovanje. To, da se ženske pogosteje kot moški odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za otroke, je deloma posledica razširjenega prepričanja, ki je upravičeno ali ne, da je to zanje lažje, bolj sprejemljivo na delovnem mestu in manj drago z vidika kariere (OECD, 2007, v Fagan in sod., 2014, str. 9).

Zato je širitev možnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom eden od načinov za povečanje stopnje zaposlenosti žensk v nekaterih družbah, kar lahko pomaga spremeniti norme in

pričakovanja glede njihove vloge. Vendar pa zaposlitev s krajšim delovnim časom pomeni le šibek izziv za tradicionalno delitev dela med spoloma. Lahko celo okrepi ali poveča neenakosti med spoloma, če ženske usmerja v slabo plačana delovna mesta ali jih omejuje na nižje stopničke poklicne lestvice. V nekaterih državah velik delež žensk ostaja zaposlen s krajšim delovnim časom še dolgo po tem, ko se potrebe po vzgoji majhnih otrok zmanjšajo. Deloma zato, ker se zahteve po njihovem času spremenijo zaradi potreb starejših otrok ali ker se pri ženskah v štiridesetih in petdesetih letih povečajo obveznosti oskrbe starajočih se staršev. Morda pa tudi zato, ker ženske, ki so v tem življenjskem obdobju zaposlene s krajšim delovnim časom, niso več pripravljene ali sposobne dobiti zaposlitve za polni delovni čas. To lahko dolgoročno negativno vpliva na njihove individualne poklicne možnosti, zaslužek in dohodek ob upokojitvi. Nasprotno pa v državah, kjer je zaposlitev s polnim delovnim časom za ženske postala ustaljena norma, zmanjšanje števila ur s krajšim delovnim časom za mnoga gospodinjstva morda ni niti sprejemljivo niti zaželeno (Fagan in sod., 2014, str. 10).

»Delo s krajšim delovnim časom je zelo odvisno od spola. Ne glede na gospodinjski in institucionalni kontekst ženske vedno pogosteje delajo s krajšim delovnim časom kot njihovi moški vrstniki, in to ne glede na to, ali imajo otroke, višji poklicni status kot njihov partner ali dostop do določenih režimov socialne države« (Bekker in sod., 2017, str. 44).

Očetje na splošno redkeje izrabljajo pravice iz naslova družinskega varstva (Bekker in sod., 2017, str. 32). Verjetno pa tudi prevladujoče spolne norme vplivajo na nezanimanje očetov, da bi začasno zmanjšali svoje število ur, preživetih na delu (Bekker in sod., 2017, str. 33).

Bekker in sod. (2017, str. 32, 44) ugotavljajo, da se mame lažje in pogosteje odločijo za delo s krajšim delovnim časom in prevzemajo več neplačanega dela skrbi za dom in družino, če imajo same nižje dohodke od svojega partnerja. To pa predvsem v državah s konservativnim oziroma korporativističnim sistemom države blaginje (Bekker in sod., 2017, str. 32, 44) – kamor se delno uvršča tudi Slovenija (Filipovič Hrast in Rakar, 2019, str. 46, 50) – ne velja tudi za moške. To namiguje na razširjenost spolnih vrednot, norm, stereotipov in pričakovanj, ki so še posebej uveljavljeni v državah, ki so blizu temu režimu (Bekker in sod., 2017, str. 44).

Raziskav o izrabi dela s krajšim delovnim časom iz družinskih razlogov pri moških je sicer veliko manj kot raziskav o uporabi te možnosti pri ženskah. Raziskave imajo po Evropi tudi precej različne rezultate – nekateri avtorji ugotavljajo, da sta starost in število otrok nekoliko povezana z delom za krajši delovni čas pri moških, drugi pa, da očetovstvo nima znatnega vpliva na čas dela. Raziskave pa vse dokazujejo, da imajo družinske karakteristike pri moških

manjši ali celo nasproten vpliv na delovni čas kot pri ženskah. Različne raziskave namreč ugotavljajo, da očetje majhnih otrok delajo celo več ur kot očetje starejših otrok ali moški brez otrok (Bekker in sod., 2017, str. 31).

»V vseh državah članicah EU, razen v Sloveniji in na Danskem, obstaja pozitivna povezava med starševstvom in stopnjo zaposlenosti za moške ter negativna za ženske. To je tako imenovani učinek moškega hranitelja – ko prisotnost otrok povzroči, da več žensk bodisi popolnoma opusti plačano delo ali začne delati s krajšim delovnim časom, medtem ko za moške velja ravno nasprotno. V Sloveniji je povezava med starševstvom in zaposlitvijo pozitivna tako za moške kot za ženske. Stopnja zaposlenosti žensk v starosti od 25 do 49 let z otroki ni velika, a še vedno višja kot pri ženskah brez otrok (+ 2 %, medtem ko je + 13 % za moške)« (Kresal in Zbyszewska, 2017, str. 159).

Ko razmišljamo o vprašanih usklajevanja, je treba upoštevati celoten čas dela, torej službo oziroma plačano delo in tudi neplačano delo. To prikaže precej drugačno sliko. Večino neplačanega dela v zasebni sferi, kot so oskrba in gospodinjske dejavnosti, še vedno opravijo ženske (Vermeulen in sod., 2017, str. 362). Oakley (2000, str. 11) je opredelila, da je za gospodinjsko delo značilno, da je obravnavano kot žensko delo, je neplačano in z njim je v določeni meri povezana finančna odvisnost od plačanega dela (torej od moškega). Ker se ne prišteva v formalne zaposlitve na trgu dela, posledično ni vir prispevkov za socialno varnost (Oakley, 2000, str. 11). Obseg neplačanih delovnih ur se poveča, ko so v gospodinjstvu otroci, tako pri moških kot pri ženskah, a pri ženskah veliko bolj kot pri moških (Vermeulen in sod., 2017, str. 362).

»Podatki o domačem delu, ki ga opravljajo ženske in moški, /.../ kažejo, da kljub temu, da je v Sloveniji velika večina žensk vključena v plačano delo s polnim delovnim časom in da je razlika v zaposlenosti med spoloma majhna, še vedno opravijo bistveno več gospodinjskih del kot moški. Ženske v Sloveniji v povprečju opravijo 4,7 ure neplačanega dela na dan, moški pa 2,7 ure na dan« (Kresal in Zbyszewska, 2017, str. 159).

»Teorije o ekonomiji gospodinjstev trdijo, da je delitev gospodinjskih opravil in plačane zaposlitve rezultat spolne specializacije ali pogosto pogajanj med partnerji. Oba pristopa imata podobno izhodišče, in sicer da je prispevek partnerja k plačanemu delu in gospodinjskim opravilom odvisen od njegovih virov, predvsem njegovega dohodka« (Bekker in sod., 2017, str. 31). Vsak torej dela tisto, kar najbolje naredi, da maksimirata svojo učinkovitost. Tisti, ki ima višjo plačo, torej *je boljši v služenju denarja*, bo torej verjetneje ostal na delu.

Strban ugotavlja, da ta pravica ne prispeva k dejanski večji enakosti moških in žensk, saj povečuje odvisnost starša, ki jo uveljavlja, do svojega partnerja, izraba pravice pa lahko traja leta, kar v slabši položaj praviloma postavi ženske, ki to pravico večinoma uveljavljajo (Strban, 2010, str. 345). Z vidika enakosti spolov nižji zaslužki, manj priložnosti za razvoj kariere, dostop do usposabljanja in možnost napredovanja pomenijo, da je ta pravica lahko nehote vir posredne diskriminacije žensk, za katere je bolj kot z moške verjetno, da jo izkoristijo (Kresal in Zbyszewska, 2017, str. 163-164). Zaradi plačila prispevkov za socialno zavarovanje le od sorazmernega dela minimalne plače so predvsem ženske tudi v slabšem pravnem položaju. Nižji prispevki namreč pomenijo tudi nižje nekatere druge dajatve iz sistema socialne varnosti, kot recimo starostna ali invalidska pokojnina, denarno nadomestilo za čas bolezni in denarno nadomestilo za primer brezposelnosti (Strban, 2010, str. 344). Tako gre pri tej pravici za posredno diskriminacijo na podlagi spola (Strban, 2010, str. 345).

To pomeni, da je potreben celovit sveženj političnih ukrepov, ki zagotavlja druge možnosti delovnega časa (vključno s starševskim dopustom, prožnim delovnim časom, krajšim polnim delovnim časom) in infrastrukturo (vključno s storitvami varstva otrok in starejših), da bi imeli moški in ženske več možnosti za organizacijo svojega življenja. Če sta oba elementa vzpostavljena, je bolj verjetno, da bo zaposlitev s krajšim delovnim časom pozitivno prispevala k napredku enakosti spolov na trgu dela in v družinskem življenju. Brez celostnega političnega pristopa širjenje dela s krajšim delovnim časom povečuje neenakosti med spoloma (Fagan in sod., 2014, str. 10).

Razširjenost

Stropnik in Šircelj sta leta 2008 poročala, da je Slovenija že več kot 50 let država z visoko stopnjo zaposlenosti žensk, kar izhaja tudi iz razmerja med dohodki in življenjskimi stroški. Za dostojen življenjski standard tri- ali štiričlanske družine sta še vedno potrebna dva dohodka, kar matere spodbudi, da vstopajo na trg dela in ga po rojstvu otroka ne zapustijo (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1034). Toda daljša neaktivnost na trgu dela zaradi dolgotrajnih starševskih dopustov (nad dve leti) ima lahko negativen vpliv na osebni dohodek, karierni razvoj, poleg tega pa lahko pride tudi do izgubljanja kompetenc in s tem zmanjša možnost zaposlitve (Thevenon in Solaz, 2013, str. 19). Delo s krajšim delovnim časom staršem torej omogoča, da ohranijo stik s svojim podjetjem, službo in poklicem. Tako za razliko od daljšega dopusta s polnim delovnim časom ne ogroža njihove zaposlitve (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1047-1048). In zdi se, da se ženske

v Sloveniji res brez večjih težav vrnejo na trg dela. Slovenija je glede na stopnjo zaposlenosti žensk v starosti 15-64 let z dvema otrokoma namreč na samem vrhu držav članic EU. Leta 2019 je bilo v Sloveniji zaposlenih 88 % žensk z dvema otrokoma, na drugem mestu ji je sledila Švedska s 87 %. Tudi pri ženskah z drugačnim številom otrok je Slovenija med prvimi tremi državami članicami EU (SURS, 2021).

V letu 2022 je v Evropski uniji part-time zaposlitev oziroma zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega imelo 28,4 % žensk in 8,2 % moških (Evropska komisija, 2023, str. 26). V Sloveniji pa je leta 2022 bilo 9,4 % delovno aktivnih ljudi starih 15-74 let zaposlenih s krajšim delovnim časom, pri čemer je le 13,2 % od teh oziroma 12.000 ljudi želelo in bilo pripravljeno takoj delati za daljši delovni čas (SURS, 2023). Januarja 2023 je s krajšim delovnim časom zaradi starševstva delalo 13.647 staršev, od tega pa je bilo 13.313 (okrog 1,2 % vseh žensk) mater in le 334 očetov (okrog 0,03 % vseh moških) (GOV.SI, 2023). To je opazno povečanje od leta 2011, ko je v Sloveniji pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva izrabilo nekaj več kot 10.000 staršev (SURS, 2012, str. 34).

Delo s krajšim delovnim časom v Sloveniji torej ni tako razširjeno kot v drugih evropskih državah. Eden od razlogov bi lahko bil ta, da zakon večino pravic določa v načelu sorazmernosti, nekatere pa v popolnosti, kar pomeni, da so za delodajalca delavci s krajšim delovnim časom od polnega nekoliko dražji. Drug razlog je, da je v Sloveniji tradicionalno visok delež žensk zaposlenih, in to za poln delovni čas. Delavci, ki delajo za krajši delovni čas, imajo kljub zaposlitvi večje tveganje, da postanejo ali ostanejo revni. Tudi sistem socialne varnosti ni prilagojen takšnemu načinu dela, saj deluje v načelu sorazmernosti, kar pomeni, da bi se ti delavci lahko soočili s težavami pri izpolnjevanju zahtev za upokojeve (Kresal, 2013, str. 137).

Ukrepi evropskih držav

Delo s krajšim delovnim časom se v številnih državah še naprej širi. Vendar se zaradi različnih gospodarskih razmer in razmer na trgu dela ter institucionalnih okvirov njegova razširjenost mednarodno razlikuje (Fagan in sod., 2014, str. 55). V nekaterih državah je zaposlitev s krajšim delovnim časom običajna za ženske, zlasti tiste, ki imajo skrbstvene obveznosti, medtem ko je v drugih državah zaposlitev s polnim delovnim časom norma za ženske (Fagan in sod., 2014, str. 44). Skoraj v vseh državah se ujema dejstvo, da je stopnja dela s krajšim delovnim časom višja pri ženskah, ki predstavljajo večino zaposlenih s krajšim delovnim časom. Ta izrazita

razlika med spoloma v nagnjenosti k delu s krajšim delovnim časom je predvsem posledica tega, da postanejo matere. Krajši delovni čas lahko olajša usklajevanje zaposlitve z vzgojo otrok, čeprav so mnoge matere kljub temu omejene, ker je zaradi omejene razpoložljivosti storitev varstva otrok na voljo le malo izvedljivih alternativnih možnosti. Čeprav vse več moških dela s krajšim delovnim časom, se to dogaja predvsem takrat, ko so študenti, se bližajo upokojitvi ali ne morejo najti zaposlitve za polni delovni čas (Fagan in sod., 2014, str. 55).

»Številne vlade spodbujajo delo s krajšim delovnim časom kot orodje za mobilizacijo skupin na trgu dela z nižjo stopnjo udeležbe, kot so ženske z majhnimi otroki, osebe z zdravstvenimi težavami in starejši delavci. Vendar pa se vladne politike pri spodbujanju zaposlovanja s krajšim delovnim časom med državami razlikujejo. /.../ V povprečju je delo s krajšim delovnim časom slabše zaradi manjše varnosti zaposlitve, povprečnega urnega zaslužka ter možnosti za usposabljanje in napredovanje. Tudi če so delavci s krajšim delovnim časom enako obravnavani v smislu trenutne urne postavke in drugih pogodbenih elementov, ima v večini držav obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom škodljiv učinek na nadaljnje napredovanje na trgu dela in kariero. Delavci s krajšim delovnim časom imajo tudi slabši dostop do nadomestil za brezposelnost in programov pomoči pri iskanju zaposlitve, če postanejo brezposelni. Prav tako so bolj izpostavljeni tveganju revščine, ne le zaradi nižjega tedenskega zaslužka zaradi krajšega delovnega časa, temveč tudi zato, ker so njihove zaposlitve manj stabilne in je manj verjetno, da bodo vključeni v sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Delo s krajšim delovnim časom prinaša nekatere koristi, kot so boljša kakovost delovnega časa ter manjša izpostavljenost nevarnim delovnim razmeram in z delom povezanemu stresu« (Fagan in sod., 2014, str. vi).

Kljub tem oviram je spodbujanje dela s krajšim delovnim časom še vedno na političnem dnevnem redu v številnih državah. Velja za sredstvo za mobilizacijo zaposlovanja žensk, medtem ko imajo skrbstvene obveznosti. Prav tako lahko podaljša delovno dobo starejših delavcev in v kombinaciji z izobraževanjem in usposabljanjem olajša zaposlovanje mladih. Prav tako lahko poveča organizacijsko prožnost v bolj globalnih, kompleksnih in negotovih pogojih delovanja, s katerimi se spopadajo številni delodajalci v enaindvajsetem stoletju (Fagan in sod., 2014, str. vii, 56).

Prednosti dela s krajšim delovnim časom

Mnogi zagovorniki to obliko zaposlovanja opisujejo kot prožno in relativno dobro socialno varovano obliko dela, potrebno in ugodno za določene kategorije delavcev kot tudi zahteve

delodajalcev. Tovrstno zaposlovanje je posebej ugodno za delavce in delavke z družinskimi obveznostmi, tiste, ki se približujejo upokojitvi, ter druge posebne skupine, na primer študente in druge, ki vstopajo na trg delovne sile. Možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom lahko tudi poveča neprekinjenost v karierah žensk ter tako dolgoročno izboljša njihov položaj na trgu delovne sile (Drobnič, 1995, str. 796-797).

Lahko izboljša delovno življenje nekaterih delavcev, delodajalcem pa koristi zaradi večje prožnosti in produktivnosti (Fagan in sod., 2014, str. 53). Lahko bi rekli, da je delavec za krajši delovni čas glede na uro dela produktivnejši od delavca za polni delovni čas, med drugim zaradi manj preživetega časa na delovnem mestu in manjše izpostavljenosti stresu (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84). Poleg boljše kakovosti delovnega časa pa za delavce s krajšim delovnim časom obstaja manjša izpostavljenost nevarnim delovnim razmeram in stresu, povezanim z delom (Fagan in sod., 2014, str. 55).

Čemerková in sod. (2018, str. 84) izpostavljajo, da je tudi za delodajalca bolj ugodno, če se zaposleni odloči, da bo namesto polne odsotnosti z dela oziroma menjave delovnega mesta, na primer na bolj fleksibilno delovno mesto, izbral zaposlitev za krajši delovni čas. Nepričakovan odhod zaposlenega namreč ne pomeni le izgube kapitala, vloženega v to osebo, temveč tudi nove stroške, povezane z usposabljanjem novega zaposlenega za določeno delovno mesto v podjetju (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84).

Slabosti dela s krajšim delovnim časom

Čeprav lahko zaposlitev s krajšim delovnim časom izboljša delovno življenje nekaterih delavcev in koristi delodajalcem zaradi večje prožnosti in produktivnosti, obstajajo številne ovire, ki lahko zavirajo razvoj vzajemno koristnega dela s krajšim delovnim časom (Fagan in sod., 2014, str. vi). Te ovire se nanašajo na neenako obravnavo (Fagan in sod., 2014, str. 43):

- pomanjkanje enakega obravnavanja;
- slabše plačilo in slabše socialno varstvo (vključno s pokojninami);
- davčna past in past ugodnosti, v katero se lahko ujamejo delavci s krajšim delovnim časom;
- skrb, da bo delo s krajšim delovnim časom negativno vplivalo na poklicno napredovanje zaradi slabšega dostopa do usposabljanja in napredovanja;
- razporeditev delovnega časa morda ni združljiva z družinskimi obveznostmi ali drugimi obveznostmi;

- pomanjkanje možnosti za delo s krajšim delovnim časom na delovnem mestu, kar pri moških vključuje stereotype o spolu (*delo s krajšim delovnim časom je delo žensk*);
- tveganje, da bo zaradi prehoda na delo s krajšim delovnim časom težje v prihodnosti nadaljevati delo za poln delovni čas.

Delovna mesta s krajšim delovnim časom so v povprečju slabša z vidika varnosti zaposlitve, usposabljanja, napredovanja in povprečnega urnega zaslužka. Tudi če so zaposleni s krajšim delovnim časom obravnavani enako v smislu trenutne urne postavke in drugih pogodbenih elementov, ima v večini držav zaposlitev s krajšim delovnim časom negativen učinek na nadaljnje napredovanje na trgu dela in karierno rast. Delavci s krajšim delovnim časom imajo tudi slabši dostop do nadomestil za brezposelnost in programov pomoči pri iskanju zaposlitve, če postanejo brezposelni. Prav tako so bolj izpostavljeni tveganju revščine (tj. več kot dvakrat višji stopnji kot zaposleni s polnim delovnim časom v povprečju v državah OECD), ne le zaradi nižjega tedenskega zaslužka, ki je posledica krajšega delovnega časa (Fagan in sod., 2014, str. 38), ampak tudi zato, ker so njihove zaposlitve manj stabilne in je zaradi meril za upravičenost manj verjetno, da bodo vključeni v sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. OECD (2012, v Fagan in sod., 2014, str. 39) na primer poroča, da v vseh državah, za katere so na voljo informacije, večji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom živi v revnem gospodinjstvu. Na to kazen revščine očitno vpliva tudi sestava gospodinjstva, saj je ta stopnja veliko višja v državah, kjer je večja verjetnost, da so delavci s krajšim delovnim časom glavni delavec v gospodinjstvu (Fagan in sod., 2014, str. 39).

Negativni vpliv pa se pozna tudi na delavčevem počutju. Po podatkih evropske raziskave o delovnih razmerah iz leta 2005 so se zaposleni s krajšim delovnim časom (ki delajo manj kot 30 ur na teden) soočali s slabimi psihološkimi delovnimi razmerami, omejenim socialno-ekonomskim vključevanjem in pomanjkanjem poklicnih možnosti. Poročali so predvsem o slabi ekonomski in socialni vključenosti, kot so občutek nezadostnega plačila, strah pred odpuščanjem in malo prijateljev na delovnem mestu ter slabe možnosti za razvoj kariere (Burchell et al., 2009, v Fagan in sod., 2014, str. 32).

»Družini prijazna« oblika zaposlitve

Ovira je lahko tudi razporeditev delovnega časa, saj ta ni vedno združljiv z družinskim življenjem oziroma s skrbstvenimi obveznostmi, zato to ni vedno »družini prijazna« oblika zaposlitve (Fagan in sod., 2014, str. vi, 53).

Na splošno imajo tako delavci s krajšim kot polnim delovnim časom raje redne in predvidljive ure. To je lahko še posebej pomembno za tiste, ki morajo delovni čas uskladiti z varstvom otrok in drugimi družinskimi obveznostmi. Tako so najbolj priljubljeni urniki dela s krajšim delovnim časom za matere običajno ob delavnikih v času šolskih ur (Fagan in sod., 2014, str. 44).

Vpliv na kariero

Kakovost delovnih mest se pogosto zmanjša oziroma večina prostih delovnih mest za krajši delovni čas od polnega predstavlja nesorazmerno veliko nizkokvalificiranih delovnih mest. Evropske raziskave kažejo, da so za zaposlitve s krajšim delovnim časom v povprečju na splošno značilne višja stopnja monotonosti, nižja stopnja zahtevnosti nalog in nalog reševanja problemov, kar je še bolj izrazito pri tistih, ki delajo še manj ur (Eurofound, 2007 v Fagan in sod., 2014, str. 32; Sandor, 2011 v Fagan in sod., 2014, str. 32). Nekateri delavci s krajšim ali polnim delovnim časom nimajo dovolj znanja ali izkušenj za opravljanje zahtevnejših nalog (Joseph, 2012 v Fagan in sod., 2014, str. 32), a zaposleni s krajšim delovnim časom pogosteje poročajo, da so njihovo znanje in spretnosti premalo izkoriščene (Eurofound, 2007 v Fagan in sod., 2014, str. 32).

Podjetja se nagibajo k omejevanju dostopa do s strani delodajalca plačanih izobraževanj za zaposlene s krajšim delovnim časom napram istim za polni delovni čas (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84). To prispeva k manjšim možnostim za poklicno napredovanje in nižjim plačam (OECD, 1998 v Fagan in sod., 2014, str. 31), vendar pa je glede na evropsko raziskavo o delovnih razmerah iz leta 2005 ta razlika v plačanih izobraževanjih za delavce z različnimi delovnimi časi razmeroma majhna (Eurofound, 2007 v Fagan in sod., 2014, str. 31).

Delavci s krajšim delovnim časom so tudi manj optimistični glede možnosti napredovanja in manj verjetno je, da bodo deležni usposabljanja, zato so prikrajšani glede možnosti za razvoj (Sandor, 2011 v Fagan in sod., 2014, str. 31). Za zaposlene s krajšim delovnim časom, ki imajo pogodbo za določen čas, je manj verjetno, da bodo deležni usposabljanja, kot za tiste s pogodbo za nedoločen čas (Eurofound, 2007, v Fagan in sod., 2014, str. 31).

Tudi možnosti za napredovanje so lahko omejene (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84). V večini držav je delo s krajšim delovnim časom redko ali ga sploh ni na višjih ravneh na številnih strokovnih in vodstvenih področjih. To ovira delo s krajšim delovnim časom, saj delavci in delodajalci nimajo vzorcev, po katerih bi se lahko zgledovali (Fagan in sod., 2014, str. 46). Na temeljni ravni bo namreč na posameznikovo zmožnost, da si zagotovi zaposlitev s

krajšim delovnim časom, vplivalo tudi to, ali je ta oblika že razširjena na trgu dela (Fagan in sod., 2014, str. 44). To je še posebej izrazito na področju znanosti, inženirstva in tehnologije, kjer je v nekaterih državah, kot je Združeno kraljestvo, zelo veliko pomanjkanje usposobljenih delavcev, vendar omejene možnosti za zaposlitev s krajšim delovnim časom povzročajo visoko stopnjo odhoda žensk, če postanejo matere (Lyonette in sod., 2010, v Fagan in sod., 2014, str. 46). Ta ovira spodbuja matere, da zapustijo svoj poklic ali pa obtičijo na ravni z omejenim poklicnim napredovanjem (Fagan in sod., 2014, str. 46).

Dolgotrajno delo s krajšim delovnim časom pogosto negativno vpliva na karijerne možnosti žensk, saj omejuje možnosti za prevzemanje delovnih mest z visoko stopnjo odgovornosti in razvijanje vodstvenih sposobnosti. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je še vedno premalo zastopana na vodstvenih in drugih vodilnih položajih (Fagan in sod., 2014, str. 39, 55).

OECD (2012 v Fagan in sod., 2014, str. 39) ugotavlja, da višje ocene zadovoljstva z delom, o katerih poročajo ženske, ki so prostovoljno zaposlene s krajšim delovnim časom, nekoliko potrjujejo idejo, da so kazni do neke mere izravnane s koristmi zaradi krajšega delovnega časa. Vendar trdi, da je to »morda motivirano s kratkoročnimi časovnimi omejitvami in ne upošteva dolgoročnih negativnih učinkov« (OECD, 2012, str. 213, v Fagan in sod., 2014, str. 39) na napredovanje v karieri in plače, tveganje revščine in pokojninske prihodke.

Socialno varstvo

V številnih državah lahko odločitev za delo s krajšim delovnim časom pomeni slabšo zaščito zaposlitve, saj se zmanjša zaščita pred izgubo zaposlitve in pomoč, če oseba s krajšim delovnim časom ostane brez zaposlitve. Manjša zaščita poveča tveganje revščine (Fagan in sod., 2014, str. 44).

Da bi odpravili možnost slabšega socialnega varstva, ima večina evropskih sistemov socialne varnosti različne prerazdelitvene elemente, ki dajejo prednost delavcem s krajšim delovnim časom. Vendar se lahko delo s krajšim delovnim časom z vidika posameznika še vedno dojema kot neprivlačno, sploh ko razmišlja o pokojninskem dohodku (Fagan in sod., 2014, str. 44). Tako Kresal (2009, str. 67) razmišlja, da »za položaj delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, ni pomembna le ustrezna varstvena ureditev v okviru delovnega prava, ampak tudi na drugih pravnih področjih, na primer na področju socialnih zavarovanj. Sedanja ureditev pokojninskega zavarovanja, ki pri izračunavanju pokojninske dobe upošteva le sorazmerno

delovno dobo, se kaže kot precej vprašljiva in nespodbudna za to obliko zaposlitve« (Kresal, 2009, str. 67).

Tveganje revščine

Ljudje, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, se soočajo z višjo stopnjo revščine zaposlenih. Leta 2022 (gledajoč prihodke iz leta 2021) so se tisti, ki so delali s krajšim delovnim časom od polnega, soočali z višjo stopnjo revščine zaposlenih (13,5 %) kot tisti, ki delajo s polnim delovnim časom (7,1 %) (Evropska komisija, 2023, str. 38). Razlog za večje tveganje revščine med zaposlenimi za krajši delovni čas ni le krajši delovni čas, temveč tudi manjša stabilnost njihovih delovnih mest in manjša verjetnost, da bodo vključeni v sistem zavarovanja za primer brezposelnosti zaradi meril za upravičenost (Fagan in sod., 2014, str. 55).

Strban (2010, str. 345) ugotavlja, da bi pri pravici do dela s krajšim delovnim časom lahko šlo za diskriminacijo na podlagi finančnega stanja. Ker izraba te pravice prinese nižje dohodke, lahko predvidevamo, da se zanjo večkrat odločijo družine z višjimi dohodki v primerjavi s temi z nižjimi, saj si izpad dohodka lažje privoščijo. Tako se postavlja vprašanje enakega dostopa do te pravice glede na gmotno stanje upravičenca in njegove družine (Strban, 2010, str. 345).

Pasti v davčnih sistemih in sistemih dajatev

»Zvišanje davkov in odvzem dajatev lahko finančno odvrča od povečanja števila delovnih ur, saj ustvarja visoko mejno efektivno davčno stopnjo (METR) – to je odstotek bruto dohodka, ki se odvzame s kombinacijo davkov, prispevkov za socialno varnost in odvzema dajatev. Modeli OECD kažejo, da davčni sistem in sistem socialnih prejemkov znatno zmanjšujeta donosnost zaposlitve s polnim delovnim časom za osebe z nizkimi plačami, ki delajo s krajšim delovnim časom; povprečna METR v državah OECD, za katere so na voljo podatki, je skoraj 50-odstotna. METR je še posebej visok za gospodinjstva z enim zaposlenim, družine z majhnimi otroki in zaposlitve s krajšim delovnim časom od polnega (OECD, 2012, str. 247)« (Fagan in sod., 2014, str. 38).

Davčni sistemi in sistemi socialnih prejemkov tako pogosto zmanjšujejo finančne koristi, ki izhajajo iz dela več ur. Ocene OECD kažejo, da takšni finančni odvračilni dejavniki zmanjšujejo verjetnost vrnitve v zaposlitev za polni delovni čas in povečujejo verjetnost odhoda z dela v primerjavi z ohranjanjem zaposlitve s krajšim delovnim časom (Fagan in sod., 2014, str. 38).

Delodajalci

S povečanjem števila delavcev s krajšim delovnim časom in razponom urnikov dela s krajšim delovnim časom se lahko povečajo upravni stroški, stroški osebja in organizacije dela (Fagan in sod., 2014, str. 53, 55). »Ta odvrtačilni dejavnik se lahko poveča, če organizacijska kultura in norme bolj cenijo ureditev dela s polnim delovnim časom; če ima delodajalec izkušnje z uporabo delavcev s krajšim delovnim časom le na določenih delovnih področjih in če organizacijske norme prepovedujejo delo s krajšim delovnim časom v določenih poklicih ali na določenih ravneh delovne dobe; ali če je po spolnih stereotipih to sprejemljivo za ženske, za moške pa neprimerno, če so zavezani karieri« (Fagan in sod., 2014, str. 54, 55).

Izboljševanje politik za delo s krajšim delovnim časom

»Čeprav so bila v nekaterih državah izvedena politična prizadevanja za izboljšanje kakovosti dela s krajšim delovnim časom, je treba storiti še več za odpravo slabših pogojev zaposlovanja, povezanih z delom s krajšim delovnim časom v primerjavi z delom s polnim delovnim časom« (Fagan in sod., 2014, str. vii).

Kjer je zaposlitev s krajšim delovnim časom marginalizirana kot sekundarna oblika zaposlitve, se pojavijo kazni v obliki nižjih urnih postavk in slabše socialne zaščite ali možnosti za napredovanje v delovni dobi. Lahko pa se zaposlitev za krajši delovni čas obravnava kot integrirana poleg zaposlitve s polnim delovnim časom, če je edina razlika v krajšem delovnem času. Ta scenarij vključevanja običajno ponuja večje možnosti za kakovostno delo s krajšim delovnim časom« (Fagan in sod., 2014, str. vi).

Kresal in Zbyszewska (2017, str. 155) izpostavljata, da kljub pomembnosti tega področja na deklarativni ravni in dejstvu, da sta usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem že nekaj časa ključni vprašanji socialne politike v državah Evropske unije, praktični napredek na tem področju ni tako velik, kot bi lahko pričakovali.

Fagan in sod. (2014, str. 45) razmišljajo, da je prvi korak za izboljšanje kakovosti dela s krajšim delovnim časom razširitev enake obravnave z delavci s polnim delovnim časom v delovnopravni zakonodaji in kolektivnih pogodbah, pri čemer je pomembno učinkovito delovnopravno varstvo delavcev tako v formalnem kot v neformalnem gospodarstvu (Fagan in sod., 2014, str. 56). Pomembne so tudi politike, ki delavcem omogočajo, da zahtevajo

prilagoditev delovnega časa, saj povečujejo njihove zmožnosti usklajevanja skrbstvenih obveznosti z delom, kar je zlasti pomembno za ženske, ki jih opravijo največ. Povečujejo pa tudi zmožnosti moških, da se prilagodijo in tako postanejo bolj vključeni (Fagan in sod., 2014, str. 45).

Drugo področje reforme so ukrepi, sprejeti za posodobitev sistemov socialne zaščite, vključno s pokojninskimi sistemi, da se razširi pokritost na delavce s krajšim delovnim časom in zagotovi pravično prilagoditev dajatev, ki temeljijo na prispevkih, za obdobja dela s krajšim delovnim časom (Fagan in sod., 2014, str. vii, 56).

Tretja vrsta reforme za izboljšanje kakovosti dela s krajšim delovnim časom je zagotovitev možnosti dela s krajšim delovnim časom na več delovnih mestih z uvedbo pravice do zahteve za prehod na krajši delovni čas (Fagan in sod., 2014, str. vii, 56). Pomembno je, da zakonodaja tudi jasno opredeli postopek in poslovne razloge, na podlagi katerih se lahko zahteva za delo s krajšim delovnim časom zavrne. Zakonske določbe, ki omogočajo poskusna obdobja za nove ureditve, lahko pomagajo delodajalcem in delavcem pri doseganju dogovora (Fagan in sod., 2014, str. 46). V nekaj državah ima delavec tudi pravico zahtevati prehod s krajšega delovnega časa na polni delovni čas, čeprav je to v večini primerov omejeno na določene kategorije zaposlenih. Mnogi delavci, ki začnejo delati s krajšim delovnim časom, namreč pričakujejo, da bo zaposlitev s krajšim delovnim časom le prehodne narave, medtem ko bodo skrbeli za majhne otroke, študirali, dokler se njihovo zdravje ne izboljša ali dokler se ne upokojijo. Ukrepi, ki olajšajo prehod v zaposlitev s polnim delovnim časom, bodo povečali blaginjo posameznikov in preprečili, da bi zaposlitev s krajšim delovnim časom na dolgi rok postala past. Pomagajo lahko zmanjšati ali celo odpraviti negativne učinke na napredovanje v poklicni karieri ali pri zaslužku ter pokojninskem dohodku (Fagan in sod., 2014, str. 56).

Slovenija

»Zaradi naraščanja netipičnih oblik dela in negotovosti na trgu dela je še posebej pomembno zagotavljanje kakovostnih delovnih mest, ki zaposlenim nudijo ustrezno raven pravne, ekonomske in socialne varnosti« (Šooš in sod., 2017, str. 36).

Slovenija je podpisnica nekaterih mednarodnih sporazumov, ki določajo prepoved diskriminacije in varujejo delavca s krajšim delovnim časom. Tako Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, kot tudi Direktiva 1997/81/ES o delu s krajšim delovnim časom, prepovedujeta diskriminacijo – delavcev s krajšim delovnim časom se ne sme obravnavati drugače od delavcev s polnim delovnim časom na osnovi njihove zaposlitve za

krajši delovni čas od polnega. Delodajalci imajo posebne dolžnosti, med drugim glede zagotavljanja možnosti delavcem s krajšim delovnim časom dostopati do vseh zaposlitev pri delodajalcu, tudi na vodstvenih in strokovnih položajih, kakor tudi glede zagotavljanja možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja ter poklicne mobilnosti (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček, 2002, str. 243-245). Zakon določa, da ima (vsak) delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa (ZDR, 170. člen).

Vseživljenjsko učenje postaja vse pomembnejše v času hitrega razvoja, zato ustrezen sistem izobraževanja delavcev ohranja in povečuje zaposljivost delavcev, ki so se sposobni prilagajati vedno novim zahtevam (Kresal, 2009, str. 125).

Cilj vključujočega trga dela in kakovostnih delovnih mest v Strategiji razvoja Slovenije 2030 bo Slovenija med drugim dosegla s spodbujanjem dejavnosti delodajalcev za lažje usklajevanje dela in skrbstvenih obveznosti (Šooš in sod., 2017, str. 36-37), torej si lahko obetamo še kakšno spremembo na tem področju.

Tudi obravnavanje revščine zaposlenih, ki se zaradi sorazmerno nižje plače hitreje pojavi pri delavcih s krajšim delovnim časom, je prednostna naloga politike v Sloveniji. Od leta 2012 so bili sprejeti in obravnavani ukrepi na treh področjih, ki vplivajo na obseg revščine zaposlenih: minimalna plača, segmentacija trga dela in neto plače v primerjavi z bruto plačami (Stropnik, 2019, str. 4). V Strategiji razvoja Slovenije 2030 je stopnja tveganja revščine delovno aktivnih oseb (starih 18 let in več) tudi kazalnik uspešnosti v okviru cilja vključujočega trga dela in kakovostnih delovnih mest (Šooš in sod., 2017, str. 23). Ta je bila leta 2016 v Sloveniji 6,1 % napram povprečju Evropske unije, ki je leta 2015 znašalo 9,5 % stopnje tveganja revščine pri delovno aktivnih osebah (Šooš in sod., 2017, str. 37).

Opredelitev problema

Starševsko varstvo in družinski prejemki so pomemben sestavni del (družinske) politike posamezne države. Z vsemi politikami oziroma ukrepi država posredno ali neposredno vpliva na svoje prebivalce (Boh, 1989, str. 114). Zakonsko urejene pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so vezane predvsem na starševske obveznosti, kot so dopusti zaradi poroda, nege in varstva otroka, ter nadomestila, ki staršem pripadajo v tem času (Kresal, 2014, str. 2). Tako starši niso prisiljeni v izbiro starševstva ali zaposlitve (in s tem načina za pridobivanje dohodka oziroma preživljanje družine), temveč jim je omogočeno lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (Strban, Kresal in Tičar, 2014, str. 49).

Ena od teh pravic je pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in kritje prispevkov do polnega delovnega časa. Ta je v primerjavi z nekaterimi drugimi pravicami iz starševskega varstva v Sloveniji novejša, zakonodaja na tem področju pa se še vedno aktivno spreminja. Ker zakonodajalec ne more močno poseči v urejanje družinskega življenja med koriščenjem te pravice, lahko pa uredi varstvo na delovnem mestu, se mi je zdelo pomembno raziskati izkušnje staršev s koriščenjem te pravice in raziskati morebitne mogoče izboljšave pravice, sploh z vidika dela oziroma zaposlitve.

Moja raziskovalna vprašanja so naslednja:

1. Kakšne izkušnje so imeli moji sogovorniki/sogovornice s koriščenjem pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva na delovnem mestu?
2. Kako je na koriščenje pravice vplival finančni vidik izgube dohodka?
3. Kakšne izkušnje so sogovorniki/sogovornice imeli s Centri za socialno delo pri koriščenju te pravice?
4. Kako je prišlo do odločitve za koriščenje te pravice?
5. V kolikšni meri so bile odločitve v zvezi s koriščenjem te pravice enostranske, koliko pa v dogovoru med vsemi vpletenimi?
6. Kakšnih sprememb si sogovorniki/sogovornice želijo pri pravici do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva?

Metodologija

Vrsta raziskave

Del moje diplomske naloge predstavlja kvalitativna raziskava, saj sem dobila kvalitativne podatke, torej so vrednost spremenljivk navedene z besedami (Mesec, 1998, str. 20). Gradivo sem tudi analizirala na besedni način (kodirala), brez uporabe računskih operacij. Z delno strukturiranimi intervjuji sem zbirala novo, neposredno izkustveno gradivo, zato lahko to raziskavo opredelim tudi kot empirično raziskavo (Mesec, 2009, str. 84). Moja raziskava je tudi eksplorativna oziroma poizvedovalna (Mesec, 2009, str. 80), saj z njo raziskujem še dokaj novo, manj raziskovano temo, njen namen je tako seznanitev z osnovnimi značilnostmi področja koriščenja pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.

Čeprav je na temo krajšega delovnega časa na splošno, usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter pravic iz naslova starševskega varstva napisanega že precej, nisem zasledila veliko literature na temo koriščenja pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva z vidika dela in financ.

Merski instrumenti in viri podatkov

Svoje sogovornike oziroma sogovornice sem intervjuvala, tako je moja raziskovalna metoda bila delno standardiziran intervju, moj merski instrument pa vodilo za intervju. Vodilo za intervju sem si predhodno pripravila, da sem zajela teme, ki so predmet mojega raziskovanja. Po potrebi sem med samim intervjujem posamezni sogovornici postavila še določena podvprašanja.

Osebam, ki so bile zainteresirane za sodelovanje pri moji raziskavi, sem predstavila temo moje diplomske naloge ter jim poslala obveščeno soglasje, potem pa smo se dogovorili za termin izvedbe posameznega intervjuja. Te sem snemala, potem pa prepisala in kodirala.

Opredelitev populacije in vzorčenja

Populacija moje raziskave so osebe, ki so v preteklosti že koristile pravico do dela s krajšim delovnim časom in delnega plačila prispevkov zaradi starševstva v Republiki Sloveniji in so jo nehale koristiti pred najinim intervjujem.

Moj vzorec je sestavljalo 13 mam iz osrednjeslovenske in primorske oziroma goriške regije, ki so bile v času koriščenja omenjene pravice zaposlene v javnem ali zasebnem sektorju.

Moje vzorčenje je bilo neslučajnostno, saj vsaka enota populacije ni imela enake možnosti sodelovanja v raziskavi. Je priložnostno, saj sem za sogovornice imela ljudi, ki so mi bili lažje dostopni (Mesec, 2009, str. 153). Do sogovornikov sem prišla tudi po metodi snežne kepe, torej obstoječe sogovornike vprašala, če poznajo koga v tej populaciji, ki bi bil pripravljen sodelovati v moji raziskavi (Mesec, 1998, str. 95).

Zbiranje podatkov

Za metodo zbiranja podatkov sem izbrala delno standardiziran oziroma delno strukturiran intervju (Mesec, 1998, str. 80). Intervju sem izbrala zaradi raziskovanja doživljanja situacije in izkušenj posameznikov, delno standardiziran intervju oziroma vodilo zanj pa mi je omogočilo sprotno prilagajanje vprašanj oziroma podvprašanj povedanemu.

Pred glavno fazo zbiranja podatkov sem opravila intervju z družinsko članico, ki spada v populacijo mojega zanimanja. Kakor razlaga Mesec (1998, str. 37), »kvalitativna raziskava je sestavljena iz več krajših raziskavic, raziskovalnih sekvenc, katerih vsaka je v osnovi, po sosledju formulacija problema-načrtovanje opazovanja-opazovanje-analiza podobna celotni običajni raziskavi. Tak način omogoča, da upoštevamo v prejšnjih korakih pridobljeno znanje pri načrtovanju naslednjega koraka. /.../ Ko delamo take kroge, vedno bolj utrjujemo in razširjamo znanje o pojavu, ki ga raziskujemo.« Tako sem s tem intervjujem opravila nekakšno preliminarno raziskavico in se približala sekvenčnemu raziskovanju.

Faza zbiranja podatkov je trajala od 16. 3. 2024 do 6. 4. 2024. Še pred vsakim intervjujem sem sogovornike seznaniла s svojo raziskavo in jim poslala obveščeno soglasje, da so si lahko v miru doma vse prebrali in se odločili za sodelovanje v raziskavi. S podpisom so se strinjali, da njihove podatke lahko v anonimizirani obliki uporabim v raziskavi. Z vsakim posameznikom, ki se je strinjal s sodelovanjem, sem našla ustrezen termin in v živo izvedla intervju. Intervjuji so trajali med 30 in 70 minut, večinoma pa 45 minut. Za lažji prepis sem ob predhodnem soglasju sogovornikov intervjuje zvočno posnela, po izvedenem transkribiranju pa po dogovoru z intervjuvanci zvočne posnetke izbrisala.

Obdelava in analiza podatkov

Gradivo sem obdelala in analizirala kvalitativno (Mesec, 1998, str. 103). Najprej sem opravila prepis oziroma transkript posameznega intervjuja, pri čemer sem izpustila uvodne in zaključne pozdrave med mano in sogovornico, saj niso bili relevantni za mojo raziskavo. Prav tako sem med prepisovanjem izpustila mašila in določene ponovljene besede, ki so bile posledica premišljevanja, ter tako dobila lažje berljivo besedilo. Popravila sem tudi slovnične napake, ki so jih moje sogovornice storile bodisi zaradi premišljevanja bodisi slabšega znanja slovenščine. Po urejenem transkriptu sem se lotila odprtega kodiranja oziroma prostega pripisovanja pojmov (Mesec, 1998, str. 106). Odgovore iz intervjujev sem razdelila na smiselne izjave in vsaki pripisala pojem, kategorijo in temo, v katero spada. Vsaki izjavi oziroma enoti kodiranja sem pripisala tudi številko in črko. Črka označuje določeno sogovornico, pri čemer sem izbirala črke glede na abecedni red in ne prvo črko imena sogovornice, da bi te ostale kar se da anonimne. Številka ob črki pa označuje zaporednost izjav dotične intervjuvanke. Da je bilo odprto kodiranje kar se da pregledno urejeno, sem ga pisala v tabelo. Odprtemu je sledilo osno kodiranje (Mesec, 2007, str. 32), kjer sem podatke vseh intervjujev skupaj razvrstila od najsplošnejših do najbolj konkretnih. Zaključila sem z odnosnim kodiranjem.

Rezultati

V tem poglavju na pregleden način predstavim podatke, ki sem jih dobila iz opravljenih intervjujev. Ob rezultatih so v ležeči pisavi zapisane tudi izjave in njihove označbe, ki sem jih vzela iz prepisa in odprtega kodiranja izvedenih intervjujev.

Ker gre za kvalitativno raziskavo, so predstavljeni rezultati posledica moje analize empiričnega gradiva (Mesec, 1998, str. 102-103) in relevantni le za vzorec moje raziskave – namen te raziskave ni posploševanje na celotno populacijo staršev v Republiki Sloveniji, ki so se odločili za koriščenje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. »V kvalitativni raziskavi se odpovemo zamisli reprezentativnega slučajnostnega vzorčenja, ker se odpovemo statistični indukciji in se namesto nje odločimo za analitično indukcijo« (Mesec, 1998, str. 73).

Seznanitev s pravico

Z intervjujem sem začela z vprašanjem o seznanitvi intervjuvank s pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, saj bi to lahko bil zanimiv/pomemben pokazatelj znanja o zakonodaji, pravicah iz starševskega varstva in delu medijev, Centrov za socialno delo in pomenu deljenja izkušenj od ust do ust.

Odgovori na to vprašanje so bili zelo različni – od družinskih članic, prijateljic in znank, sodelavk, medijev, spleta in družabnih omrežij, pa do delodajalca.

Tista leta smo imeli kot ustanova certifikat Družini prijazno podjetje in nam je bilo na skupni intranet strani vse predstavljeno – ugodnosti, glede uvajanja v vrtec, šolo, pravic. C3

Vloga in CSD

Povprašala sem jih tudi o vlogi, ki so jo morale za koriščenje pravice izpolniti in oddati, ter o njihovi izkušnji s pristojnim Centrom za socialno delo.

Glede vloge sem dobila mešane odgovore.

Vloga je zamudna za izpolnjevanje in ne povsem razumljiva. B10

Vloga je jasno napisana, ... L20

Dve intervjuvanki sta povedali, da sta za pomoč pri vlogi oziroma postopku poklicali na Center za socialno delo, s čimer sta imeli dobro izkušnjo.

... za preveritev ali je pravilno izpolnjena sem tudi preverila prek telefona na CSD, kjer so mi podali jasne in prijazne odgovore. L21

Kolikor se spomnim, sem pred oddajo vloge klicala na CSD in se nekoliko pozanimala o postopku in so mi pomagali z odgovori. K14

Sicer pa se izkušnje s Centri za socialno delo močno razlikujejo – nekatere intervjuvanke so nad njihovim delom močno razočarane, druge imajo zelo dobre izkušnje z njihovo pomočjo, tretje pa izpostavljajo, da so zadevo normalno uredile, niso pa dobile nobenih dodatnih informacij.

CSD je zgodba zase, manj imam opravka z njimi, bolje je, na našem CSD so res neorganizirani, ne komunicirajo dobro, nimajo informacij. B35

Nad informacijami in delom CSD sem močno razočarana že od prvega otroka dalje. Vsak zaposleni gleda samo na ozke informacije svojega delovnega mesta in ni nobene povezave z drugimi zaposlenimi. B7

Na CSD dela ena res prijazna oseba, pri kateri dobimo vse informacije, ki jih kot starši moramo vedeti. F5

Vlogo sem osebno oddala na CSD. Nič mi niso kaj več povedali ali predstavili drugih pravic. G7-8

Pogosto pa se je zgodilo, da intervjuvanke niso imele posebnih izkušenj s CSD, saj niso imele veliko stika z njim – informiranje o pravici in izpolnjevanje vloge je potekalo samostojno oziroma s pomočjo spleta.

Z oddajo vloge na CSD ni bilo problema, pred oddajo sem se na internetu informirala, kaj moram urediti za uveljavitev te pravice, katero vlogo moram izpolniti. M13-14

Odločitev za koriščenje pravice

Intervjuvanke so imele nekoliko različne razloge za odločitev za koriščenje pravice. Večinoma so govorile o času, ki ga bodo zaradi krajšega delovnega časa pridobile za otroka oziroma otroke ter na splošno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Za koriščenje pravice sem se odločila zato, ker sem hotela več časa izkoristiti s svojim otrokom, ... G3

Menim, da je otrok z vstopom v vrtec še zelo majhen in potrebuje več preživljanja časa s starši kot z otroki. E32

Prednosti sem videla predvsem v možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. K2

Ena od intervjuvank je omenila tudi pomen počasnejšega prehoda iz starševskega dopusta v delovno rutino.

Veliko mi je pomenil tudi počasnejši prehod nazaj v delovno rutino. B4

Nekatere so se lažje odločile, druge pa so razmišljale še o drugih dejavnikih, a na koncu je pretehtal pomen časa.

Pretehtalo je dejstvo, da bom pravočasno doma in bova lahko s partnerjem sama usklajevala vse naše družinske obveznosti. L7

Nekatere sogovornice so imele izkušnjo s pogosto bolnim otrokom, ki je posledično bil redko v vrtcu, kar je pomenilo tudi pogost izostanek iz službe za enega od staršev.

Predvsem je šlo za tehtanje, ali je bolj smiselno plačevati vrtec ali imeti otroka doma, ker je bil redno bolan in skoraj ni bil v vrtcu, sama pa sem morala stalno na nego, zato to ni bilo produktivno niti za delo v službi. A3-4

Posledično sta se intervjuvanka in njen partner odločila, da otroka izpišeta iz vrtca, kar jima je prehod na polovični delovni čas omogočil.

S partnerjem sva se odločila, da je bolj smiselno otroka iz vrtca izpisati, kar je omogočil prehod na polovični delovni čas, s čimer sva pridobila na kvalitetno preživljanem prostem času ter zdravjem vseh v družini. A8-10

Niso pa le intervjuvanke s pogosto bolnimi otroki razmišljale o pomenu odsotnosti z dela zaradi bolezni otroka. Intervjuvanka I je izpostavila, da je v takšnem primeru tudi delodajalcu (v manjšem podjetju) lažje najti zaposlenega za nadomeščanje štirih ur kot pa osmih.

... tudi v službi sem bila v primeru bolezni otroka lažje nadomestljiva za štiri ure kot bi bila za osem. I4

Nekaj sogovornic se je za možnost krajšega delovnega časa odločilo zaradi pomanjkanja varstva – bodisi otrok še ni bil sprejet v vrtec, si v družini niso mogli privoščiti zasebnega varstva ali pa jim otrokovi stari starši in druge osebe pri varstvu otroka niso mogli pomagati (v dovoljšni meri) oziroma jim starši otroka niso hoteli naložiti osem- ali deveturnega varstva otroka.

S starševskega dopusta sem v službo morala konec maja, otrok pa je bil v vrtec sprejet šele s septembrom. V tem vmesnem času sem vedela, da ne bova imela zagotovljenega varstva. Za privatno varstvo se s partnerjem nisva odločila predvsem zaradi visokih cen, tako da je bila to, da delam skrajšani delovni čas, najboljše in praktično edini možni način, da do vstopa v vrtec otroku zagotovimo varstvo. Stari starši so bili v tem obdobju še vsi v delovnem razmerju, tako da na njih nisva mogla računati. D4-8

Ker nisem dobila odobrenega javnega vrtca oziroma smo dobili vrtec šele s septembrom in ker zasebnega varstva nisem dobila, smo morali najti drugo rešitev. Najbolj optimalna rešitev je bila moj krajši delovni čas – partner je šel kasneje v službo, najmlajša je bila v varstvu pri starih starših nekaj ur in nato sem bila jaz doma dovolj zgodaj, da nismo s svojimi obveznostmi preveč obremenjevali starih staršev. L12-13

Ena od intervjuvank pa je bila v zanimivi situaciji, saj ji je delodajalec lahko ponudil le krajši delavnik od polnega, pri čemer ji je sam predlagal, da ob tem koristi pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.

Iztekla se mi je pogodba za določen čas, delodajalec mi je ponudil novo možnost sodelovanja, vendar samo za 30 ur na teden. Zato sem se odločila za izrabo te pravice oziroma mi jo je ponudil delodajalec sam. H2

Kar se tiče dogovora med partnerjema ter med intervjuvanko in delodajalcem, so se odgovori razlikovali. Nekatere intervjuvanke se predhodno niso posvetovala z delodajalcem, nekaj pa se jih je.

Odločitev sem sprejela skupaj z delodajalcem. I2

Nekateri pari so več govorili pred odločitvijo za koriščenje te pravice, pri nekaterih pa se je ženska (ki je tudi koristila pravico) precej samostojno odločila zanjo. Odločitev, kateri od staršev bo koristil pravico, so intervjuvanke opisale kot enostaven in da zanjo ni bilo potrebno veliko dogovarjanja med partnerjema. V nekaterih primerih je to bilo zato, ker se je mama že sicer več ukvarjala z otrokom/otroki ali pa je otroka ob začetku vrtca še dojila.

Odločila sem se, da bom to pravico izrabila jaz, ker sem se tudi sicer jaz več ukvarjala z otrokoma. K6

Pri drugem otroku pa sem se za to pravico odločila jaz, saj se je otrok ob začetku vrtca še dovil in ga nisem želela predolgo puščati v varstvu. B3

Da bom izrabila to možnost sama in ne mož, je bilo nekako samoumevno, saj sem otroka tudi po odhodu otroka v vrtec še vedno dojila – predvsem ponoči. E5

Veliko odgovorov na to temo je vsebovalo tudi pomemben dejavnik – vrsto službe. Intervjuvanke so poročale, da je imel drugi starš otroka v tistem času takšno službo, da koriščenje te pravice z njegove strani ne bi bilo tako smiselno. V nekaterih primerih je šlo za terensko delo, pri čemer so intervjuvanke povedale, da je v takšni službi težko koristiti krajši delovni čas, saj je delovni čas tudi vedno precej nezanesljiv.

Za pravico sem se odločila jaz in ne partner zaradi narave njegovega dela. Ima namreč terensko delo in v kolikor bi delal manj ur na dan, ne bi bila velika učinkovitost, ker je veliko na poti. L8-9

Mož ima takšno službo, da je večino časa na terenu, zato je bila odločitev, da jaz uporabim to pravico, edina logična poteza. F4

Druge so navajale partnerjev delovni čas, ki je bolj nestabilen ali spremenljiv od njihovega.

... mož je zaradi narave dela ne bi mogel. Dela namreč v /.../ in imajo ruski delovni čas – 12 ur. G4-5

Zaradi dela, ki ga opravljam, sem se za koriščenje pravice raje odločila jaz, ... M10 ... je partnerjev delovni urnik precej spremenljiv, nestanoviten ... M6

Nekatere pa so izpostavile zaposlenost partnerjev – pomembno mesto v službi, na primer vodstveno, ali pa obveznosti poleg zaposlitve.

Partnerja so v službi potrebovali za polni delovni čas, saj ima vodstveno delo. I6

Partner dela za polni delovni čas in ima vsak popoldan še obveznosti, tako da večina dela pade name. H17

V nasprotju z zgornjimi, ki so izpostavljale rigidnost partnerjevega delovnega časa, pa je ena intervjuvanka izpostavila prav nasprotno – ona je namreč koristila krajši delovni čas, saj je on imel bolj prilagodljiv urnik. Le tako sta lahko skombinirala varstvo otrok, ko najmlajši še ni bil sprejet v vrtec.

... partner pa ima prilagodljiv delovni čas in posledično ni bilo smiselno, da on uveljavljala to isto pravico. L29

Sogovornice pa so omenile še en pomemben vidik pri odločitvi med staršema – finance. Ker je mama imela nižjo plačo od očeta, je bilo bolj smiselno, da ona koristi krajši delovni čas zaradi

starševstva. Tako je razlika med dohodkom iz delovnega razmerja za polni delovni čas in tega za krajši delovni čas od polnega seveda manjša.

Ker je imel drugi starš otroka višjo plačo in je bilo torej glede financ bolj smiselno, da jaz izrabim to pravico, saj se potem na financah ta manko ne pozna toliko. J2

Ter zaradi višine plače – on ima višjo plačo kot jaz – torej je manjši primanjkljaj v skupnem gospodinjstvu v kolikor jaz koristim to pravico. L10

Na vidik financ se naveže tudi sogovornica, ki omeni preteklo izkušnjo s koriščenjem te pravice. Pri prvem otroku jo je namreč koristil njen partner, ker je bila ona takrat nezaposlena, pri drugem otroku pa jo je koristila sama, saj sta bila takrat oba zaposlena.

Pri prvem otroku je to pravico koristil partner na svojem s.p., saj sem bila jaz po koncu porodniške nekaj časa brezposelna. B2

Delovno mesto

Tudi pri seznanitvi delodajalca so imele intervjuvanke različne izkušnje. Večinoma so zadeve uredile brez težav, delodajalec je uredil, kar od njega zahteva zakonodaja.

Delodajalca sem zgolj seznanila, da želim to pravico koristiti. In nemudoma so mi pripravili ustrezen aneks k pogodbi o zaposlitvi. K17

Pogovor z delodajalcem je potekal brez težav. Mogoče zato, ker je tudi ženska in mama. F6

V nekaterih primerih je bil delodajalec tudi zelo prilagodljiv in razumevajoč, sprejel predlagano uro začetka dela ali pa sprejel delno delo od doma.

Delodajalec se je z mojo odločitvijo strinjal, kakor je sprejel tudi moj predlog, da pričnem z delom ob sedmi uri in potem po šestih oziroma sedmih urah zaključim. Lahko bi zahteval, da pričnem ob osmi uri, vendar so bili razumevajoči in sprejeli mojo predlagano uro. D28-29

Vso svobodo sem imela pri odločanju o razporeditvi ur med delovnim tednom in dogovorila sem se tudi za delno delo od doma. A16-17

Sta pa dve intervjuvanki imeli tudi drugačne izkušnje. Ena je delila, da se delodajalec ni želel strinjati z njeno željo po šesturnem delavniku, druga pa da je delodajalec celo postal maščevalen, ji kar naenkrat začel dodeljevati deljene urnike in najmanj priljubljene naloge.

Delodajalec je bil zelo nezadovoljen, imela sem občutek, da se mi želijo maščevati, saj sem kar naenkrat dobivala deljene urnike – enkrat dopoldne, drugič popoldne, tudi ob sobotah ... Delovni čas je vsekakor bil določen enostransko. Delovne naloge se zaradi narave dela niso mogle kaj veliko spremeniti, sem pa vsekakor veliko pogosteje dobivala naloge, ki niso tako priljubljene. J8-12

Moja želja je bila šesturni delavnik za nekaj mesecev. Ob prvi omembi te želje je delodajalec malo testiral teren, da bomo videli kako se lahko uskladimo, da bi mogoče šlo sedemurni delavnik. B12

Vse sogovornice razen ene so poročale o siceršnji enakosti na delovnem mestu kar se tiče enakih možnosti, izobraževanj, usposabljanj, napredovanj in drugega, ali pa so povedale, da je le-ta težko določljiva.

Mislim, da so mi bile zagotovljene enake možnosti. Udeleževala sem se izobraževanj v enakem obsegu kot ostali zaposleni. Tudi na možnosti napredovanja koriščenje pravice pri mojem delodajalcu ni imelo vpliva (tako pri meni kot mojih sodelavkah). V tistem obdobju nisem bila tudi nič slabše ocenjena, saj so bili moji rezultati v sorazmernem deležu z obsegom delovnega časa še vedno dobri. K23-26

A enaka je pogosto bila tudi količina dela. Več intervjuvank je poročalo, da so imele kljub delovnem času 30 ali 35 ur tedensko morale imeti narejenega toliko dela, kot da bi delale 40 ur na teden. Pri tem ni šlo le za večjo produktivnost mojih sogovornic – da so dosegle ta standard, so se morale odpovedati pravici oziroma zmanjšati njen obseg, ali pa se odpovedati malicam, odmorom in druženjem. O prevelikem obsegu dela so poročale tako nekatere zaposlene v zasebnem, kot tudi v javnem sektorju.

Je bilo enako obravnavanje vseh delavcev pri vsem, razen pri delovnih nalogah in njihovem obsegu ne. To se ni spremenilo – vse je moralo biti narejeno, kot bi delala polni delovni čas. G16-17

Pri samem delu nisem opazila, da bi imela sorazmerno manj dela, in se mi zdi, da sem ne glede na krajši delovni čas oddelala delo za skoraj osem ur. To je šlo velikokrat na račun malice ali kakšnih drugih odmorov in druženj. E11-12

Tudi če delodajalec ni zahteval sorazmerno prevelikega dela opravljenega dela, so nekatere intervjuvanke same izpostavile, da so bile v tem krajšem času bolj produktivne in se potrudile, da opravijo čim več dela.

Potrudila sem se, da sem kljub krajšemu delovnemu času naredila čim več dela. I14

Moram reči, da v krajšem delovnem času še bolj produktivno vse opravim, ker je manj časa za »zabušavanje«. A25

Čas koriščenja pravice

Nekatere sogovornice so se zaradi prevelike količine dela odločile, da zmanjšajo obseg pravice, ki jo koristijo.

Začela sem s šesturnim delavnikom ... Predvideno je bilo delo na tak način prvih 6 mesecev, a sem se zaradi obilice dela odločila, da se dogovorim za predčasen prehod na sedemurni delavnik ... B17

Druge so se za zmanjšanje obsega koriščenja pravice odločile zaradi vpliva na prihodek.

Predvsem iz finančnega razloga, ter tudi, ker v službi lahko več naredim, če sem dlje časa prisotna. Res je tudi, da je otrok toliko zrastel, da ni več toliko bolan in ni potrebno toliko kombinirati z varstvom – torej z namenom, da se izognem koriščenju nege za otroka. L33-34

Tako so razmišljale nekatere sogovornice, ki so prešle s 30- na 35-urni delavnik. Nekatere sogovornice, ki so prej koristile 20-urni delavnik zaradi varstva otroka, pa so po dobljenem vrtcu prav tako prešle na 35-urni delavnik. Za polni delovni čas se niso odločile zaradi daljše vožnje v službo, zaradi izogibanja prometni konici in možnosti koriščenja javnega prevoza ter zaradi delovnega časa vrtca.

Zaradi daljše vožnje v službo (eno uro v eno smer) sem se odločila, da bom ostala na krajšem delovnem času še nekaj časa po uvajanju v vrtec najmlajše. Tako smo v primeru bolezni otroka, ki je v prvem letu vrtca kar pogosto zbolela, lažje kombinirali, da nisem toliko manjkala v službi. L14-15

Predvsem zaradi vožnje do službe, ki mi vzame kar nekaj časa – v primeru sedemurnega delavnika sem lahko pravočasno v vrtcu pri najmlajši – vrtec je namreč odprt do 16:00 – in hkrati lahko tudi uskladimo vožnjo na popoldanske aktivnosti najstarejše – živimo namreč na vasi in je hčerko potrebno na vsako aktivnost voziti v mesto. L18

Tudi ko je bil otrok že v vrtcu, je bilo delo s krajšim delovnim časom zelo dobrodošlo. Vrtci imajo omejitve, da je otrok lahko v varstvu 9 ur, za več pa je potrebno doplačilo. Tako je bilo to obdobje eno redkih, ko mi ni bilo treba hiteti in stalno gledati na uro. Izognila sem se glavni

popoldanski gneči na cesti in večkrat sem koristila javni prevoz, ker sem vedela, da imam dovolj časa, da pridem v vrtec v okviru devetih ur. D12-17

Finance

Pomemben dejavnik pri odločitvi za koriščenje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, kakor tudi nadaljnjem koriščenju in njegovim prenehanjem, so finance.

Če ne bi imela partnerja, torej dveh plač, se za to pravico ne bi odločila, saj se kar pozna na plačilni listi. G23

Ena od sogovornic je povedala, da se je prav zaradi nizkih prihodkov odpovedala nadaljnjemu koriščenju te pravice.

V času dela po 30 ur tedensko se je nižja plača zelo poznala, zato tudi nisem celotno obdobje delala po šest ur dnevno. D39-40

Zanimivo je, da je veliko sogovornic izpostavilo, da razlika v plači ni tolikšna, sploh če so delale 35 namesto 40 ur tedensko. Zaradi nižje plače se namreč zniža dohodnina, zviša se otroški dodatek in plačilo vrtca se lahko zaradi nižjega dohodkovnega razreda zniža.

Po sedem ur pa nižja plača ni bila tako pretirano nižja, tako da mi je bilo to, da grem bolj mirno iz službe in da sem prej doma, bolj pomembno, kakor to, da imam višjo plačo. Zanimivo je bilo to, da se je z dohodnino otroka (uveljavljam enkrat letno) ta manko pri plači skorajda izravnal, višji pa je bil tudi otroški dodatek. D41-42

S finančnega vidika je bilo dohodkov manj – plača je bila manjša, bili pa so višji ostali socialni transferji (otroški dodatek, nižje plačilo vrtca). I20

Strošek vrtca je bil nižji, ker sem zaradi manjše plače bila posledično v drugem dohodkovnem razredu. I25

Tega pa niso povedale le tiste sogovornice, ki so koristile 35-urni delavnik, ampak so podobno izpostavile tudi nekatere, ki so koristile 20-urni delavnik. Po eni strani so se kakor že prej omenjeno zvišali socialni transferji, po drugi pa je sogovornica imela zaradi krajšega delovnega časa tudi dovolj časa, da je doma sama postorila zadeve in tako imela nižje odhodke.

Čeprav sem delala s krajšim delovnim časom in je bila plača posledično sorazmerno nižja, je zaradi nižje plače bilo manj davkov od dohodka in višji otroški dodatek, tako da finančno kljub pol krajšem delovnem času pod črto ni bilo velike razlike. J5

Ker sem imela več časa, sem lahko v miru nakupila osnovna živila v trgovini in skuhala obroke sama. Pred tem sem pogosto kupovala že predpripravljene dražje obroke. V času, ko sem delala s krajšim delovnim časom, sem lahko vsa gospodinjska opravila postorila sama. Pred tem sem plačevala enkrat tedensko čistilko, da mi je uredila stanovanje. Tako da s tega vidika sem imela sicer nižje prihodke, ampak tudi nižje odhodke, ker sem lahko veliko reči postorila sama. K35-37

Čas

Večinoma pa so se strinjale, da denar ni tako pomemben, sploh ko ga postavimo ob bok času, ki ga lahko zaradi koriščenja te pravice namenijo otrokom, družini in polnjenju lastnih baterij. *Približno 30 % manj financ smo imeli, ampak otroci tako ali tako ne rabijo toliko pri teh letih. C16*

Res sem zaradi skrajšanega delovnega časa imela polovico plače, ampak ta čas, ki sem ga imela na voljo, da sem več z otroki, je absolutno neprecenljiv. F14

Vsekakor je odločitev pogojena z denarjem, a denar ni vse in kdor si ga lahko privošči, bi mu zelo svetovala [koriščenje te pravice], ker so otroci majhni le en čas, takrat potrebujejo pozornost in mirne starše, ne pa dva pre zaposlena človeka, ki sta ves čas pod hudim stresom in brez časa, da bi si napolnila baterije in namenila kaj časa tudi sebi in drug drugemu. Zadovoljni starši, srečna partnerska zveza in občutek, da imaš čas zase, so nujni pogoji za sproščeno in kvalitetno družinsko okolje. Tega ne nadomesti noben denar. Najvišja vrednota in najbolj redka dobrina je pa čas, ki si ga nameniš en drugemu, tega nič ne odtehta. A37-41

Intervjuvanke so poročale, da so jim veliko pomenili trenutki zase, ko so lahko malo zadihale in bile manj pod stresom. To se ni poznalo le pri njih, temveč tudi njihovih partnerjih in otrocih, kakor tudi v službi.

Ko sva prešla na 20 ur na teden, je lahko partner delal prej in končal manj pozno, jaz sem pa lahko v petek dopoldan malo zadihala ali šla celo na trening. A35

Kvaliteta družinskega življenja se je ekstremno povečala, otroci so bolj zdravi, s partnerjem se bolj razumeva in sama imam več časa zase, prej ga namreč skoraj nisem imela. A30-33

... osebno mi največ pomeni to, da zaradi krajšega urnika dela nisem nenehno v hitenju in sem tako manj v stresu, kar pozitivno vpliva na delo in počutje tako v službi kot doma. M34

Zadovoljstvo z izkušnjo

Kljub nekaterim slabim stranem koriščenja pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, so prav vse intervjuvanke povedale, da so bile v splošnem s svojo izkušnjo zelo zadovoljne in bi jo priporočile tudi naprej. Zaradi krajšega delovnega časa so namreč imele več (kvalitetnega) časa, manj stresa in boljše zdravje.

Več časa sem lahko preživela z otrokoma, imela sem več časa za družino in gospodinjska opravila. Več časa sem imela tudi zase in lahko sem hodila na telovadbo, in to v času, ko v fitnesu oziroma na bazenu ni bilo toliko gneče. Nisem bila v nobenem stresu zaradi usklajevanja med družino in službo. Tako da se tega obdobja spomnim kot izjemno prijetnega in družini prijaznega. K29-33

V bistvu sva oba s partnerjem lažje usklajevala službeno in privatno življenje. D36

Več kvalitetnega časa za družino, vzgojo in več zdravja, fizičnega kot duševnega. A51-52

Pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva vidim kot izjemno pozitivno priložnost in jo z veseljem priporočim vsaki znanki, prijateljici. K39

Odlična pa se mi zdi možnost, da si krajši delovni čas prilagodiš dejanskim potrebam. Na primer sedem ur na dan, torej za eno uro na dan skrajšan delovni čas z vidika prejemkov ne pomeni velike ali pomembne razlike, se pa izogneš gneči na cesti, prideš pravočasno po otroka v vrtec ali šolo – je že ta ena ura krajšega delovnega časa lahko izjemno dobrodošla. K44-45

Tudi pri vprašanju glede ponovnega koriščenja te pravice v primeru še enega otroka so odgovarjale pritrdilno, pri čemer mi je bil zelo zanimiv odgovor intervjuvanke, ki pri prvem otroku te pravice ni koristila, pri drugem pa se je odločila zanjo – tudi ona je po svoji izkušnji mnenja, da bi v primeru še enega otroka to pravico znova koristila.

Pri prvem otroku se za to pravico nisem odločila. Pri drugem sem to pravico koristila. Če bi imela še enega otroka bi ponovno koristila to pravico – ker je lažje koordinirati družinsko in poklicno življenje. L37-39

Pri tem so eni od intervjuvank dosedanje izkušnje dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (pri več otrocih) bile tako všeč, da razmišlja o ohranitvi dela s krajšim delovnim časom tudi po prenehanju te pravice, v kolikor jim bodo to omogočale finance.

Mogoče celo ohranim polovični delovni čas še po preteku pravice, če nam do takrat uspe finančna osvoboditev. A44

Posebnosti

Intervjuvanke so izpostavile nekaj posebnosti, ki so vplivale na njihovo izkušnjo koriščenja pravice do dela s krajšim delovnim časom. Ena od njih je izpostavila, da je bilo zelo naporno imeti dva oziroma tri otroke, ko sta ona in njen partner delala eden dopoldne, drugi pa popoldne.

Najina izkušnja je specifična v tem, ker jaz delam dopoldan, partner pa popoldan in po službi nisem imela partnerja, s katerim bi si delila skrb za dva majhna otroke, kmalu pa za tri. To je za enega starša zelo naporno, za drugega pa ravno tako, saj poskuša krpiti vse, kar prvemu ne uspe zaradi časovne stiske. Na nek način sem popoldan po službi funkcionirala kot mati samohranilka oziroma brez partnerja, ker je bil ta v službi. A45

Druga je izpostavila, da je pravico veliko težje koristiti pri večizmenskem delu ali pa terenskem delu, recimo voznikom, ki delajo v nepredvidljivih cestnih razmerah in se težko zanašajo na določen delovni čas.

Partner je bil takrat zaposlen pri delodajalcu, ki je imel večizmensko delo, in ker je poklicni voznik, bi bilo zanj delo s krajšim delovnim časom nekoliko bolj zapleteno, saj so razmere na cesti tako nepredvidljive, da težko zagotoviš, da boš po šestih ali sedmih urah res zaključil delo. /.../ terensko delo, kjer je koriščenje te pravice malo bolj zapleteno, saj ko si na terenu, je več nepredvidenih situacij, ko ne moreš vsega skupaj pustiti in po določenem številu ur oditi domov. D9-10

Dve intervjuvanki sta imeli tudi izkušnjo z vodstvenim položajem – ena je vanj počasi prehajala in posledično zaradi obilice dela in nadzorovanja svojih podrejenih podaljšala svoj delovni čas, druga pa pravice ni koristila, dokler ni zamenjala delovnega mesta. Priznava, da bi ji na delovnem mestu to pravico seveda dovolili koristiti, ampak se ji je zdelo, da zaradi obsega delovnih nalog ne bi mogla dobro opravljati svojega dela, zato se za to pravico ni mogla odločiti.

Sicer bi to pravico koristila že prej, ampak zaradi takratnega vodstvenega položaja to ni bilo mogoče. Sicer bi mi tudi na vodstvenem položaju seveda dovolili delo za krajši delovni čas, ampak se mi je zdelo, da na vodstvenem položaju zaradi obsega delovnih nalog ne bi mogla dobro opravljati svojega dela. K10-11 Če bi delala na drugem delovnem mestu, bi jo zagotovo začela koristiti že takoj po zaključku porodniškega dopusta, saj sem o tem že takrat razmišljala. K41

Moje sogovornice predpostavljajo, da je pravico verjetno težje koristiti tudi osebam, ki delajo v manjših podjetjih in v gospodarstvu ter enostarševskim družinam.

Verjetno je to možnost težje koristiti osebam, ki delajo v manjših podjetjih ali v gospodarstvu.

K42

Prav tako tudi enostarševskim družinam, kajti kljub vsemu se delo s krajšim delovnim časom pozna na višini prejemkov. K43

Predlogi za spremembe

Svoje sogovornice sem povprašala tudi o predlogih za spremembe oziroma izboljšave na tem področju – tako v zakonodaji, kot tudi doma, na delovnem mestu in na Centru za socialno delo.

Kar se tiče sprememb doma, so bile bolj redkobesedne, večinoma so odgovarjale, da so bile zadovoljne, le ena pa je povedala, da bi si želela, da bi njen partner premislil o možnosti koriščenja te pravice in tako bil nekoliko več časa prisoten doma.

... delo sva si delila približno 80-20. Po koncu te pravice je bilo pa skrbstveno delo okrog 70-30, saj tukaj moški izven hiše še zidajo, žagajo drva in podobno, tako da ni samo posedal na kavču. J19-20

Doma – tudi partner bi lahko premislil o izrabi te pravice, da bi bil lahko časovno več prisoten doma. H30

Glede Centra za socialno delo so predloge za izboljšave podale tiste, ki z njimi niso imele najboljših izkušenj. Tako predlagajo, da bi centri za socialno delo bili bolj dostopni, bolje komunicirali, imeli več informacij in bolje informirali ljudi, imeli možnost osebnega stika s svetovalko in več.

Predlagala bi manj birokratizacije in več človeške dostopnosti z njihove strani. Z leti sem se naučila, da se nanje ne zanašam več in vse sama uredim. A54-55

CSD bi pa lahko bolj delal za ljudi in več povedal o vseh pravicah. G28

Na CSD bi mogoče potrebovali osebni stik s svetovalko, možnost, da lahko osebno postaviš kakšno vprašanje. Lahko bi tudi sami informirali o drugih pravicah iz naslova starševstva. H27-28

Mora pa biti človek zelo samoiniciativen, da spelje vse skupaj na CSD. J7

Želela bi si tudi bolj enostaven postopek za ureditev koriščenja pravice. J27

Glede predlogov za področje delovnega mesta so sogovornice imele predloge za spremembo delovanja podjetij – dajanje možnosti zaposlenim za koriščenje te pravice, pogostejšo možnost dela od doma med koriščenjem pravice in večjo prilagodljivost glede urnika dela.

Glede na to, da se poudarja, da je treba preživeti več časa z otrokom, bi spodbujala podjetja, da naj njihovim zaposlenim dajo to možnost koriščenja. Kar se dela tiče, je bilo vse delo enako narejeno. Takrat ko si tam, delaš bolj intenzivno in svoje delovne naloge opraviš enako. D47-48

Na delovnem mestu – v kolikor narava dela to omogoča, bi bilo zelo zaželeno delo od doma vse delovne dni (pri nas je to trenutno samo dva dneva na teden). H29

Na delovnem mestu bi želela, da v kolikor delovno mesto oziroma narava dela to omogoča, delodajalec da možnost, da delavec krajši delovni čas – v mojem primeru 30 urni tedenski delavnik – izrabi na način, da dela na primer samo 4 dni v tednu po 7,5 ur in ne 5 dni po 6 ur. Vsak ima namreč v družini specifično situacijo – morda je določene dneve mož/partner več na voljo za družinske obveznosti, druge dni pa manj... M40

Druga sogovornica pa je imela modre besede zase, da bi bolj opredelila delovni obseg, če bi se vrnila v čas dogovarjanja z delodajalcem.

Na delovnem mestu bi predvsem bolj specifično opredelila, kdaj se mi poveča delovni obseg, da ne bi bila že tako »zgodaj« bolj obremenjena, kot dopušča šesturni delavnik. B34

Glede zakonodaje so imele sogovornice največ predlogov za spremembe. Ti so večinoma zadevali podaljšanje možnosti koriščenja te pravice.

V zakonodaji bi spremenila to, da bi pravico podaljšala vsaj do otrokovega konca tretjega razreda. C21

Bi si želela, da bi bila ta pravica do odhoda otroka v šolo za vsakega otroka. G27

Če bi obstajala možnost nadaljnje uporabe krajšega delovnega časa, bi ga verjetno izrabila do začetka vstopa otroka v šolo. E30

Mogoče bi dala možnost daljšega uveljavljanja te pravice tudi v primeru samo enega otroka. E35

Tudi možnost krajšega delovnega časa le za pol ure na dan bi lahko veliko odtehtala zaradi lažjega usklajevanja družinskega življenja. E36

Omenile so tudi pomembnost dosegljivosti pravice za vse, saj si nekateri starši kljub kritim prispevkom finančno ne morejo privoščiti dela s krajšim delovnim časom od polnega.

V zakonodaji – mogoče bi lahko imeli kakšno finančno podporo za tiste, ki izrabljajo to pravico, ker imajo zaradi tega nižjo plačo, stroškov pa je v tem obdobju več. H31

Zakonodaja pa bi definitivno morala to pravico urediti na način, da ne vpliva na finančni del, in bi si jo lahko privoščili vsi tisti, ki bi jo mogoče celo bolj potrebovali kot nek klasičen, preskrbljen starš iz dvostarševske družine. B37

Od intervjuvanke, ki je imela izkušnjo z maščevalnim delodajalcem, sem dobila tudi odgovor glede ukrepov za delodajalce ob nepravilnem ravnanju.

Želela bi si, da bi obstajali kakšni ukrepi za delodajalca, če te terorizira zaradi koriščenja te pravice. J26

Intervjuvanka, ki se je bolj poglobila v zakonodajo, pa je ugotovila, da ta ni ravno specifično opredeljena, posledično pa ji nihče ni mogel odgovoriti na njena vprašanja glede razporeditve delovnega časa.

Zakonodaja, da bi bila mogoče bolj specifično opredeljena. Na primer poraja se vprašanje KDČ [krajši delovni čas] ali lahko koristiš KDČ po dnevih, tednih, mesecih. Nihče mi ni znal odgovoriti točno ali oseba lahko koristi KDČ na primer na mesečni ravni (na primer tri dni dela po osem ur in dva dni prosto ali en teden več ur, drug teden manj). L43-44

Razprava

Vloga in CSD

Glede razumljivosti vloge, ki jo je treba za uveljavljanje dela s krajšim delovnim časom in delnega plačila prispevkov oddati na krajevno pristojni Center za socialno delo, sem dobila zelo različne odgovore. Nekaterim intervjuvankam se je vloga zdela razumljiva, drugim pa sploh ne, kar je lahko posledica znanja na tem področju – na primer zaposlitev na področju socialnega varstva ali pa več izpolnjenih vlog v življenju pomeni več prakse in posledično verjetno boljše razumevanje zahtevanega na vlogi. Mogoče pa je tudi, da se je vloga medtem spremenila in postala bolj ali manj razumljiva za večino populacije – intervjuvanke namreč pravice niso koristile v istem letu.

Izkušnje s Centrom za socialno delo se pri intervjuvankah še bolj razlikujejo. To se precej sklada z rezultati raziskave Dovečar (2022, str. 17-27) o pogledu javnosti na socialno delo in centre za socialno delo. Razlog za tako različne izkušnje in mnenja lahko seveda tiči v stiku z različnimi centri za socialno delo. Ker so intervjuvanke iz različnih krajev in posledično ne spadajo vse pod isti (krajevno pristojni) Center za socialno delo, so bile v stiku z različnimi Centri, pa tudi različnimi zaposlenimi, ki se lahko med seboj precej razlikujejo v prijaznosti, ustrežljivosti in samostojnemu nudenju dodatnih informacij.

Odločitev za koriščenje pravice in usklajevanje življenja

Odločitev za koriščenje pravice je pri intervjuvankah večinoma izhajala iz želje po dodatnem času in manjšem stresu zaradi hitenja ter lažjem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, večkrat pa je bil kot ključni razlog omenjeno tudi pomanjkanje varstva otroka ali njegovo zdravstveno stanje.

Pri odločitvi za koriščenje te pravice je zanimiva tudi odločitev med partnerjema, saj imata oba partnerja pravico do koriščenja pod popolnoma enakimi pogoji, a tako v Evropi kot tudi v Sloveniji mame močno prevladujejo med uporabniki te pravice (Bekker in sod., 2017, str. 33, 44; Fagan in sod., 2014, str. 7, 9; Verša, 1996, str. 620; Drobnič, 1995, str. 796; OECD, 2024). Izkazalo se je, da so pri intervjuvankah tej odločitvi botrovale tako spolne norme, kot tudi narava partnerjevega dela. Nekatere so odgovarjale, da so se tako odločile, ker se same več ukvarjajo z otroki kot partner, ali pa so otroka v tistem času še dojile, torej je šlo za popolnoma biološko razliko med spoloma. Poleg tega pa je večina kot razlog navedla naravo partnerjevega

dela, saj je njihov urnik bolj nezanesljive narave ali pa ga sestavlja večizmensko delo. Tako kot opozarjajo Fagan in sod. (2014, str. vi, 53) ni vsak skrajšan delovni čas avtomatično prijazen usklajevanju družine in dela. Poleg narave partnerjevega dela pa so intervjuvanke nekajkrat dodale tudi, da je tej odločitvi pomagalo tudi dejstvo, da ima partner višjo plačo. To lahko znova povežemo s spolno neenakostjo (*gender pay gap*).

Pri odločitvah intervjuvank pa se mi zdi zanimivo tudi to, da je več kot ena intervjuvanka odločitev za koriščenje pravice do dela s krajšim delovnim časom sprejela skupaj z delodajalcem – čeprav zakonodaja določa, da je odločitev za koriščenje te pravice na delavcu oziroma delavki, delodajalec pa je primoran s strani CSD potrjeno odločitev sprejeti (Strban, 2009, str. 346). To bi lahko nakazovalo na spoštovanje in občutek pomembnosti delovnega in osebnega odnosa, kot tudi nasprotno strah pred maščevalnostjo ali slabimi odnosi v primeru odločitve, ki ne vključuje delodajalca oziroma nadrejenega.

Delovno mesto

Rezultati moje raziskave se precej razlikujejo od prebrane literature v izkušnjah na delovnem mestu med koriščenjem pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Eden od razlogov je seveda v tem, da sem v teoretičnem uvodu več literature na to temo dobila iz tujih virov, ki se osredotočajo na evropsko stanje in raznolike prakse evropskih držav. Pri tem je bilo veliko napisanega o delu s krajšim delovnim časom na splošno, pri čemer je pomembno izpostaviti, da se slovenska pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva razlikuje od »navadnega« delu s krajšim delovnim časom.

Med drugim so zavarovanci za starševsko varstvo, ki to pravico koristijo, v boljšem finančnem in socialnovarstvenem položaju. Zaradi zakonov, ki prepovedujejo diskriminacijo in neenako obravnavanje, tudi na podlagi starševstva, in ker gre pri koriščenju te pravice za enako obravnavo kot v času polnega delovnega časa, le da se število ur zmanjša, ob spremembi na krajši delovni čas nikakor ne sme priti do zmanjšanja urne postavke ali prerazporeditve na drugo (slabše oziroma nizkokvalificirano) delovno mesto, kakor so omenjali Fagan in sod. (2014, str. 32, 38).

Ker je to pravica, o kateri odloči delavec, potrdi pa jo pristojni Center za socialno delo neodvisno od delodajalca, je pravica do dela s krajšim delovnim časom na voljo vsem zavarovancem za starševsko varstvo, ki izpolnjujejo nekaj določenih pogojev. Tako se (v teoriji) izognemo raznim »prepovedim« delodajalcev, ki bi raje videli, da zaposleni ne začne delati s

krajšim delovnim časom. Tudi strahu, da delodajalec po izrabi te pravice svojemu delavcu ne bi več pustil delati za polni delovni čas, pri mojih intervjuvankah ni bilo, saj je delodajalec kvečjemu želel, da zaposlena dela za več ur oziroma opravi več dela.

Čeprav se delavcu, ki koristi to pravico, ne sme naložiti dela preko delovnega časa (Kresal Šoltes, 2014, str. 49-50) in se ga mora obravnavati enako in sorazmerno z delavcem za polni delovni čas (Kresal, 2009, str. 67; Kresal, 2013, str. 137), je nekaj intervjuvank poročalo, da so imele večji obseg delovnih nalog kot bi bilo sorazmerno z njihovim delovnim časom. Nekatere so se posledično odločile za zmanjšanje obsega pravice ali prenehanje pravice do dela s krajšim delovnim časom, druge pa so bile bolj produktivne na račun izpuščanja malic in druženj. V drugih pogledih pa so vse razen ene intervjuvanke z maščevalnim delodajalcem poročale, da so bile na področju izobraževanj, usposabljanj in napredovanj načeloma enako obravnavane kot drugi zaposleni. Ker več avtorjev opozarja, da se priložnosti za našteto ob delu za krajši delovni čas zmanjšajo (Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84; Fagan in sod., 2014, str. 31, 39, 46, 55), bi pri tem izpostavila, da bi se rezultati zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju znali razlikovati. Moje intervjuvanke, ki na tem področju niso imele izkušenj z neenakim obravnavanjem, so namreč večinoma bile zaposlene v javnem sektorju, medtem ko je več intervjuvank iz zasebnega sektorja povedalo, da je recimo izobraževanj in usposabljanj v njihovih službah zelo malo ali pa jih sploh ni, zato so se pri tem vprašanju težko opredelile.

Sicer pa so intervjuvanke večinoma poročale o višjem nivoju produktivnosti, pa če je bilo to na račun odmorov in druženja ali pa »manj časa za zabušavanje«. Tako se rezultati skladajo s predstavljeno literaturo, da so delavci produktivnejši, čeprav avtorji kot razlog pogosteje navajajo manj preživetega časa na delovnem mestu in manjšo izpostavljenosti stresu, povezanim z delom (Fagan in sod., 2014, str. 38, 53, 55; Čemerková, Duháček in Šperka, 2018, str. 84).

Vsekakor pa se glede krajšega delovnega časa na vodstvenih položajih moji rezultati popolnoma skladajo s predstavljeno literaturo. Ta zaposlitev je namreč redko zastopana na vodstvenih in drugih vodilnih položajih (Fagan in sod., 2014, str. 39, 55), razloge za to sta moji intervjuvanki z izkušnjo dela na vodstvenem položaju opredelili kot prevelik obseg dela in previsoke zahteve, ki sta si jih poleg delodajalca ali nadrejenega v prvi vrsti postavili sami. Če predpostavljamo, da delavec do vodstvenega položaja pride zaradi svoje delavnosti in želje po kakovostno opravljenem delu, lahko prav s tema vrednotama razložimo redkejšo zaposlitve s krajšim delovnim časom na tem področju – delavci na vodstvenih položajih se namreč sami ne

odločijo za delo s krajšim delovnim časom, saj so mnenja, da svojega dela ne bodo mogli dobro opraviti v 20-, 30-urnem oziroma krajšem delavniku, sploh če so navajeni zaradi svojega dela opravljati nadure oziroma imeti več kot 40-urne delavnike.

Finance

Kar se tiče socialne varnosti, zaradi ureditve te pravice v slovenski zakonodaji in doplačila preostalih prispevkov za socialno varnost do delavčeve polne delovne obveznosti od sorazmernega dela minimalne plače (Kresal Šoltes, 2014, str. 114), možnost koriščenja te pravice ni tako neprivlačna, kot izpostavljajo Fagan in sod. (2014, str. 44).

Kar se tiče zmanjševanja finančnih koristi, ki izhajajo iz dela manj ur (Fagan in sod., 2014, str. 38), je nekaj intervjuvank izpostavilo, da so se jim zaradi nižje plače (posledica dela za manj ur tedensko) zvišali socialni transferji ali pa so imele zaradi več razpoložljivega časa tudi manj odhodkov. Posledično velike razlike v financah ni bilo, kar jim je olajšalo nadaljevanje dela za krajši delovni čas. Toda nekaj intervjuvank zadostnih prilivov ni izkusilo, zato so se morale odločiti za prehod nazaj na polni delovni čas. Se pa iz moje raziskave zdi, da davčni sistem in sistem socialnih prejemkov v Sloveniji ne zmanjša toliko finančnih koristi dela za polni delovni čas (Fagan in sod., 2014, str. 38), da bi se starš odločil za ohranjanje krajšega delovnega časa tudi po izteku pravice ali celo za zapustitev delovnega mesta. Le ena od intervjuvank namreč dopušča možnost, da bo v primeru »finančne osvoboditve« tudi po prenehanju možnosti koriščenja te pravice ponovno začela delati s krajšim delovnim časom od polnega. Druge intervjuvanke so sicer potrdile, da bi znova koristile to pravico v primeru rojstva novega otroka, a izven tega o krajšem delovnem času ali zapustitvi delovnega mesta niso razmišljale. To bi lahko povezali z običajnostjo zaposlitve med ženskami v Sloveniji, ki izhaja še iz socialističnih časov (Drobnič, 1995, str. 797-801), ali pa dejstvom, da je v državah, kjer je delo s krajšim delovnim časom bolj uveljavljeno v gospodarstvu, bolj verjetno, da bodo matere ostale zaposlene s krajšim delovnim časom, ko se bodo zmanjšale potrebe po skrbi za otroke (Fagan in sod., 2014, str. 39), kar pa v Sloveniji ni tako zelo uveljavljeno.

Predlogi za spremembe

Iz predlogov za spremembe predvsem področij zaposlitve oziroma dela in pa zakonodaje, ki so jih podale intervjuvanke, je razvidno slabše poznavanje zakonodaje in lastnih pravic.

Poleg predlogov, da bi centri za socialno delo bili bolj dostopni, bolje komunicirali, imeli več informacij in bolje informirali ljudi, imeli možnost osebnega stika s svetovalko in tako naprej, si želijo, da bi delodajalec zaposlenim dal možnost koriščenja dela s krajšim delovnim časom, da bi obstajali kakšni ukrepi za delodajalca, ki »terorizira« delavko na podlagi koriščenja te pravice. Največ predlogov je letelo na podaljšanje veljavnosti pravice do višje starosti otrok, tudi v primeru edinca, pri čemer jih je več izpostavilo, da že 7- ali 7,5-urni delavnik namesto 8-urnega naredi pomembno razliko za starše, ki žonglirajo s službenimi in družinskimi obveznostmi. Glede na to, da se je zakon na tem področju v zadnjih dveh desetletjih že večkrat spremenil oziroma se je pravica podaljšala (Stropnik in Šircelj, 2008, str. 1042-1044; GOV.SI, 2023), lahko predvidevamo, da bomo sčasoma prišli do še kakšne spremembe v tej smeri.

Poleg tega pa se pojavlja vprašanje razporeditve ur v delovni teden ali celo mesec. Skoraj vse intervjuvanke so imele izkušnjo z enakomerno razporeditvijo delovnih ur znotraj delovnega tedna, torej le skrajšanjem delovnega dne. Toda vsaj eni od njih bi neenakomerna porazdelitev, za primer je dala delo 4 dni na teden, bolj ustrezala, saj izpostavlja, da so družinske situacije različne, pri čemer bi bilo dobro temu prilagoditi tudi delovni čas, če je namen te pravice zares usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Čeprav je intervjuvanka, ki se je bolj poglobila v zakonodajo, poročala, da ta ni prav specifično opredeljena, pri čemer ji menda nihče ni mogel odgovoriti na vprašanje o možnosti razporeditve delovnega časa dnevih, tednih, mesecih (na primer tri dni dela po osem ur in dva dni prosto ali en teden več ur, drug teden manj), Kresal Šoltes (2014, str. 49-50) piše, da je določeno, da se takšnemu delavcu ne sme neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa.

Omejitve raziskave

Ena od omejitev moje raziskave je v tem, da ravno zaradi narave raziskave – ker sem intervjuvala ljudi, ki so v preteklosti koristili pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva – večkrat zgodilo, da se moje sogovornice česa niso več dobro spomnile. To je bilo še posebej razvidno pri vprašanjih o seznanitvi s to pravico in vprašanjih o vlogi, kot je razumljivost vloge, pa tudi pri pomoči Centra za socialno delo v postopku koriščenja pravice. Tako so podatki v tej raziskavi kar se tiče tega področja nekoliko manj obširni. Hkrati pa lahko predpostavljamo, da se v nekaterih primerih, ko se sogovornice niso ničesar spomnile, na tem področju ni zgodilo nič pomembnega oziroma pretiranega in jim zato to ni ostalo v spominu.

Torej da recimo vloga ni bila še posebej nerazumljiva, ne pa tudi presenetljivo kratka in enostavna za izpolnitev.

Druga omejitev je posledica mojega načina zbiranja sogovornikov/sogovornic oziroma vzorca. Kar nekaj sogovornic sem dobila prek metode snežne kepe. Če je imel nekdo dobro izkušnjo s koriščenjem pravice, je seveda več možnosti, da koriščenje pravice priporoči naprej. Posledično verjetno človek, ki koristi pravico, pozna več ljudi, ki so z njo imeli dobre izkušnje kot slabe. Tako lahko predpostavljamo, da sem iz tega razloga ali pa zaradi manjšega in splošno neslučajnostnega vzorca dobila same sogovornice, ki so bile s svojo izkušnjo koriščenja pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva na splošno zadovoljne.

Ker gre za kvalitativno raziskavo, kot omejitev ne morem opredeliti premajhnega ali premalo raznolikega vzorca, da bi rezultate raziskave lahko posplošila na slovensko populacijo. Ker pa sem raziskovala izkušnje ljudi, bi si vseeno želela bolj raznolik vzorec, da bi dobila boljši uvid v raznolike dejavnike, ki vplivajo na njihovo izkušnjo. Tako bi kot tretjo omejitev označila pomanjkanje raznolikosti mojih sogovornic oziroma sogovornikov. Prva stvar je regija, saj sem intervjuvala le ljudi iz osrednjeslovenske in primorske oziroma goriške regije. Na zahodu Slovenije imajo ljudje povprečno višje prihodke kot na vzhodu Slovenije, torej bi lahko z vključitvijo intervjuvancev in intervjuvank iz drugih regij pridobila še bolj raznolike podatke. Druga stvar je področje dela, saj so le štiri intervjuvane osebe v času koriščenja pravice do dela s krajšim delovnim časom bile zaposlene v zasebnem sektorju, deset v javnem, intervjuvati pa nisem uspela nobene samozaposlene osebe. Medtem ko so si bili rezultati sogovornic iz javnega sektorja precej podobni predvsem kar se tiče obravnave na delovnem mestu, v zasebnem sektorju pa je bilo več slabših izkušenj, se mi zdi področje dela pomemben dejavnik. Tretja stvar pa je raznolikost glede na spol. Kakor je bilo izpostavljeno že v teoretičnem uvodu, v večini primerov to pravico izkoristi mama in ne oče otroka. Tako je ženska populacija za mojo raziskavo seveda večja od moške, posledično je razumljivo, da je v mojem vzorcu več žensk kot moških. Čeprav bi bilo odlično govoriti še s kakšnim očetom in spregovoriti o njegovem pogledu na to pravico in lastno izkušnjo z njo, ter tako pridobiti še boljši vpogled v raznolike izkušnje ljudi, pa sem zadovoljna, da sem dobila vsaj uvid v razlog za tako pogosto odločitev žensk za koriščenje te pravice napram moškim. Literatura je namreč kot razlog pogosto navajala stereotipno delitev (skrbstvenega) dela med staršema, iz mojih intervjujev pa je razvidno, da je pri intervjuvankah pogosto šlo za druge razloge – ki pa so seveda nekateri posredno povezani s spolnimi stereotipi ali diskriminacijo na podlagi spola.

Sklepi

Glede na dobljene rezultate iz svoje raziskave navajam naslednje sklepe.

Začetna seznanitev z obstojem pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva poteka na zelo različne načine, od ust do ust, pa do medijev in spleta. Nadaljnje raziskovanje pa lahko poteka prek spleta, s pomočjo zakonodaje ali pa poizvedbe na Centru za socialno delo, pri čemer je treba biti samoiniciativen, saj vse razen ene intervjuvanke niso imele izkušenj, da bi zaposleni na CSD sami informirali o tej ali drugih pravicah.

Odločitev, kateri od partnerjev bo koristil to pravico, moj majhen vzorec pokaže na mamo. To je posledica tega, da se mama več ukvarja z otroki, posledica biološke razlike med spoloma (mama na primer še vedno doji), razlike v prihodkih (drugi starš otroka oziroma moški partner zasluži več) ali vrste dela in delovnega časa, ki otežuje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (terensko delo, večizmensko delo, nezanesljiv in spremenljiv delovni čas), lahko pa ravno obratno – prilagodljiv delovni čas partnerja se lažje kombinira s krajšim delovnim časom partnerke. Nekatere zaposlene pri odločanju za koriščenje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ne izpustijo niti delodajalca.

Na delovnem mestu so v glavnem ob koriščenju pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva obravnavane enako oziroma sorazmerno enako z zaposlenimi za polni delovni čas, kar pa ne drži vedno za obseg delovnih nalog, ki zna biti podoben obsegu nalog ob delu za 40-urni delavnik. Pri delodajalcu lahko kot posledica koriščenja pravice pride tudi do maščevalnosti in neenakega obravnavanja, ob čemer se delavka morda ne zna obrniti na ustrezne naslove, da bi takšno obravnavanje zaustavila.

Pomemben dejavnik pri odločitvi za koriščenje pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, kakor tudi nadaljnjem koriščenju in njegovim prenehanjem, so finance. Pri tem predvsem višji socialni transferji, ki so posledica nižje plače, finančno situacijo približajo prejšnji (pri delu 40 ur tedensko), kar pa za nekatere ni bilo dovolj, da bi lahko pravico do dela s krajšim delovnim časom koristile tako dolgo, kot so si sicer želele.

Osebe, ki so pravico koristile, so v glavnem zelo zadovoljne s svojo izkušnjo in bi pravico ob rojstvu še enega otroka znova koristile, kar je predvsem posledica več časa, manj stresa zaradi hitenja in lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Predlogi za izboljšave tega področja letijo predvsem na spremembo zakonodaje, ki bi podaljšala možnost koriščenja te pravice, četudi le v obsegu 2,5-5 ur manj dela na teden. Poleg tega pa v

nekaterih primerih obstaja tudi potreba po bolj fleksibilnem delodajalcu in bolj samoiniciativnih, dostopnih centrih za socialno delo z možnostjo osebnega stika in višjim nivojem informiranja o pravicah.

Predlogi

Na podlagi rezultatov in ugotovitev raziskave ter predstavljenih teoretičnih izhodišč navajam naslednje predloge.

Ključno se mi zdi informiranje ljudi glede ne le obstoja, temveč tudi narave pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Celo intervjuvanke, ki so pravico koristile in z njo imele dobre izkušnje, so se o nekaterih delih zakonodaje, ki določa področje te pravice, motile. Predpostavljam, da so ljudje, ki izkušnje s to pravico niso imeli, še slabše informirani o njej.

Veliko intervjuvank je poročalo, da jim je delodajalec naložil občutno več kot sorazmerni delež dela glede na skrajšan delovni čas, posledično pa so nekatere morale celo izpuščati odmore za malico in podobno. Ker to ne kaže na enako obravnavo med zaposlenimi s krajšim delovnim časom in tistimi s polnim delovnim časom, se mi zdi pomembno, da se s pomočjo delovne inšpekcije začne bolj preučevati primere dela s krajšim delovnim časom, da se tudi delodajalci zamislijo in za vsakega zaposlenega s krajšim delovnim časom preverijo, kolikšen obseg dela so mu naložili v sorazmerju z njegovim delavnikom.

Povezano z zgornjim se mi zdi izrednega pomena tudi informiranje ljudi o tem, da se lahko postavijo zase in kam lahko prijavijo delodajalce, ki se dogovorov in zakonodaje (na tem področju) ne držijo. Čeprav zakonodaja ščiti delavca in prepoveduje diskriminacijo na delovnem mestu, še posebej v primeru starševstva, je iz raziskave razvidno, da se diskriminacija ter nespoštovanje dogovora o delu z določenim delovnim časom ali obsegom dogaja, zaposleni pa se ne postavijo vedno zase.

Za nadaljnje raziskave tega področja pa predlagam preučitev poznavanja pravice med prebivalstvom, preučitev dela Centrov za socialno delo pri informiranju uporabnikov in načrt za izboljšanje tega področja, zanimivo pa bi bilo videti tudi bolj podrobno raziskavo tega področja glede na regije in vrsto zaposlitve starša uporabnika. Glede na izpostavljanje pomena finančnega vidika na posameznikovo možnost koriščenja te pravice se mi nenazadnje še najpomembnejša zdi preučitev tega področja pri starših z najnižjimi prihodki ter enostarševskimi družinami.

Literatura in viri

Primarni viri

[SURS] Statistični urad Republike Slovenije. (2012). *Od pripravnštva do upokojitve*. <https://www.stat.si/doc/pub/07-RP-127-1201.pdf>

[SURS] Statistični urad Republike Slovenije. (2021). *8 March – the International Women's Day [8. marec – mednarodni dan žensk]*. <https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/9419>

[SURS] Statistični urad Republike Slovenije. (2023). *Stopnja delovne aktivnosti višja od povprečja EU, delež neprostoVOLjno zaposlenih za določen čas manjši*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11398>

[SURS] Statistični urad Republike Slovenije. (2024a). *Delovno aktivni s polnim ali z delovnim časom, krajšim od polnega, po spolu, kohezijski regiji, Slovenija, letno*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0762107S.px/table/tableViewLayout2/>

[SURS] Statistični urad Republike Slovenije. (2024b). *Prvi maj, praznik dela*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/12806>

[Zdr-1] Zakon o delovnih razmerjih. (2013). Uradni list RS. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Bekker, S., Hipp, L., Leschke, J., & Molitor, F. (2017). Part-Time Fathers and Mothers? Comparing Part-Time Employment in Germany, Sweden, Ireland and the Netherlands [Očetje in matere s krajšim delovnim časom? Primerjava zaposlitev s krajšim delovnim časom v Nemčiji, na Švedskem, Irskem in Nizozemskem]. V Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine] (str. 27-50). Kluwer Law International B.V.

Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.) (2017). *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine] (str. 1-8). Kluwer Law International B.V.

Boh, K. (1989). Družinska in prebivalstvena politika: shajanja in razhajanja. *Družboslovne razprave*, 6(8), str. 107-116.

Bubnov Škoberne, A., & Strban, G. (2010). *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV Založba.

Čemerková, Š., Duháček Šebestová, J., & Šperka, R. (2018). Part-time Jobs: Opportunity or Obstacle? Case of the Moravian-Silesian Region [Delovna mesta s krajšim delovnim časom: Priložnost ali ovira? Primer Moravskoslezijske regije]. *Organizacija*, 51(2), 83-96.

https://www.researchgate.net/publication/325947768_Part-time_Jobs_Opportunity_or_Obstacle_Case_of_the_Moravian-Silesian_Region

De Groof, S. (2017). How Can Labour Law Contribute to Work-Life Balance?

Recommendations for a Modern Working Time Law [Kako lahko delovno pravo prispeva k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja? Priporočila za sodobno zakonodajo o delovnem času]. V Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine] (str. 51-72). Kluwer Law International B.V.

De Groof, S. (2017). Introduction [Uvod]. V Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine]. Kluwer Law International B.V.

Dovečar, S. (2022). *Pogled javnosti na socialno delo in center za socialno delo* [Diplomsko delo, Fakulteta za socialno delo]. Repozitorij UL. <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?lang=slv&id=138999>

Drobnič, S. (1995). Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi. *Teorija in praksa*, 32(9/10), str. 796-811. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-VQOZJEQH/0db85f55-99d2-457a-be85-0b5f517ceec4/PDF>

Evropska komisija. (2023). *Employment and Social Developments in Europe 2023* [Zaposlovanje in socialni razvoj v Evropi 2023].

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26989&langId=en>

Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja]*, 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Filipovič Hrast, M., & Rakar, T. (2019). *Socialna politika danes in jutri*.

<https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-6HHPRC8I/750923e0-ea2d-4ba5-b163-fa77c0fcff7c/PDF>

GOV.SI. (2023). *Novosti na področju starševskega varstva in družinskih prejemkov*.

<https://www.gov.si/novice/2023-03-29-novosti-na-podrocju-starsevskega-varstva-in-druzinskih-prejemkov/>

Kresal Šoltes, K. (ur.). (2014). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori: z besedilom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Kresal, B. (2009). *Delovno pravo: učbenik*. Fakulteta za socialno delo.

Kresal, B. (2013). Standard and Non-Standard Work in Slovenia [Standardno in nestandardno delo v Sloveniji]. V Buelens, J., Pearson, J. (ur.), *Standard work: an anachronism? [Standardno delo: anahronizem?]* (str. 117-148). Intersentia.

Kresal, B. (2014). Nova pravna ureditev materinskega, očetovskega in starševskega dopusta. *Podjetje in delo*, 40(3/4), 433-446.

Kresal, B., & Zbyszewska, A. (2017). Through Work-Life-Family Reconciliation to Gender Equality? Slovenia and the United Kingdom's Legal Frameworks Compared [Od usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja do enakosti spolov? Primerjava pravnih okvirov Slovenije in Združenega kraljestva]. V Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine] (str. 155-182). Kluwer Law International B.V.

Kresal, B., Kresal Šoltes, K., & Senčur Peček, D. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Založniška hiša Primath.

- Laporšek, S., Franca, V., & Arzenšek, A. (2018). Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji? *Economic and business review [Ekonomski in poslovni pregled]*, 20(posebna), str. 129-145. <https://www.ebrjournal.net/cgi/viewcontent.cgi?article=1111&context=home>
- Mesec, B. (2007). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II: študijsko gradivo* (2. izdaja). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B. (2009). *Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo, Metodologija raziskovanja v socialnem delu I*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B., & Lamovec, T. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-C11L6WB5/92248721-1c57-48ab-8705-5504e2d439bb/PDF>
- OECD. (2024). *Part-time employment rate (indicator) [Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom (kazalnik)]*. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- Plantenga, J., & Remery, C. (2005). *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries [Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: primerjalni pregled tridesetih evropskih držav]*. Luksemburg: Office for Official Publications of the European Communities [Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti]. https://www.researchgate.net/publication/46675255_Reconciliation_of_Work_and_Private_Life_A_Comparative_Review_of_Thirty_European_Countries
- Rataj, P. (2020). Nova Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (EU) 2019/1158 ter slovenska pravna ureditev. *Delavci in delodajalci*, 20(2/3), str. 205-231. <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-B3CXT255/555bd2b0-fd72-4b6a-8471-cf0c70194b39/PDF>
- Strban, G. (2010). Socialna varnost otroka in družine. V Bubnov Škoberne, A., & Strban, G. *Pravo socialne varnosti* (str. 349-362). Ljubljana: GV Založba.
- Strban, G., Kresal, B., & Tičar, L. (2014). *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSPD-1): z uvodnimi pojasnili dr. Grege Strbana in dr. Barbare Kresal ter stvarnim kazalom dr. Luke Tičarja*. Uradni list Republike Slovenije.
- Stropnik, N., & Šircelj, M. (2008). Slovenia: Generous Family Policy Without Evidence of any Fertility Impact [Slovenija: velikodušna družinska politika brez dokazov o vplivu na

rodnost]. *Demographic Research* [Demografske raziskave], 19(26) str. 1019–1058.

<https://www.demographic-research.org/volumes/vol19/26/19-26.pdf>

Stropnik, N. (2019). *ESPN Thematic Report on In-work poverty: Slovenia* [Tematsko poročilo o revščini zaposlenih: Slovenija].

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21092&langId=sl>

Šooš, T., Lautar, K., Urbančič, H., Kobe Logonder, N., Kmet Zupančič, R., & Fajić, L. (ur.) (2017). *Strategija razvoja Slovenije 2030*.

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MKRR/Strategija-razvoja-Slovenije-2030/Strategija_razvoja_Slovenije_2030.pdf

Thevenon, O., & Solaz, A. (2013). Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD countries [Učinki politik starševskega dopusta na trg dela v državah OECD]. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* [Delovni dokumenti OECD o socialnih zadevah, zaposlovanju in migracijah], 141.

https://www.researchgate.net/publication/236880507_Labour_Market_Effects_of_Parental_Leave_Policies_in_OECD_countries

Vermeylen, G., Parent-Thirion, A., Wilkens, M., & Cabrita, J. (2017). Reconciliation of Work and Private Life as Key Element for Sustainable Work Throughout the Life Course [Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja kot ključni element za vzdržno delo v celotnem življenjskem obdobju]. V Blanpain, R., de Groof, S., & Hendrickx, F. (Ur.), *Work-Life Balance in the Modern Workplace: Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy* [Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem na sodobnem delovnem mestu: Interdisciplinarne perspektive raziskav, prava in politike na področju dela in družine] (str. 359-372). Kluwer Law International B.V.

Verša, D. (1996). Zaposlitve s krajšim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 33(4), str. 615-623. <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-ZALNIMQX>

Sekundarni viri

[Eurofound] Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer]. (2007). *Parttime work in Europe* [Delo s krajšim delovnim časom v Evropi]. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment* 56

Series [Pogoji dela in zaposlovanja], 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela]. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Burchell, B. J., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Illéssy, M., Lorenz, E., Makó, C., O'Brien, C., & Valeyre, A. (2009). *Working Conditions in the European Union: Working Time and Work Intensity [Delovni pogoji v Evropski uniji: Delovni čas in intenzivnost dela]*. Evropska Fundacija. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja], 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].* https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Joseph, C. (2012). Part-Time Employee vs. Full-Time Employee [Zaposleni s krajšim delovnim časom vs. zaposleni s polnim delovnim časom]. *Houston Chronicle [Houstonska kronika]*. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja], 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].* https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Lyonette, C., Baldauf, B., & Behle, H. (2010). *Quality Part-Time Work: A Review of the Evidence [Kakovostno delo s krajšim delovnim časom: pregled dokazov]*. Government Equalities Office, London [Urad vlade za enakost, London]. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja], 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].* https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

OECD. (1998). Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives [Delovni čas: novejši trendi in politične pobude]. *Employment Outlook [Napoved zaposlovanja]*. Pariz. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja], 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].* https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

OECD. (2007). *Employment Outlook [Napoved zaposlovanja]*. Pariz. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja]*, 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

OECD. (2012). *Closing the Gender Pay Gap: Act Now [Odpravljanje razlik v plačilu med spoloma: ukrepajmo zdaj]*. Pariz. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja]*, 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela]. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Sandor, E. (2011). *Part Time Work in Europe: European Company Survey 2009 [Delo s krajšim delovnim časom v Evropi: Raziskava o evropskih podjetjih 2009]*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer]. V: Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In Search of Good Quality Part-Time Employment [V iskanju kakovostne zaposlitve s krajšim delovnim časom]. *Conditions of Work and Employment Series [Pogoji dela in zaposlovanja]*, 43. International Labour Organization [Mednarodna organizacija dela].
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf

Priloga

Vodilo za intervju

Kako ste izvedeli za pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva?

Kako je pri vas potekala odločitev za izrabo te pravice? Kje ste videli prednosti in slabosti, kaj je nazadnje pretehtalo in zakaj? Kako ste se odločili, da boste to pravico izrabljali vi, ne drugi starš otroka? *Koliko otrok ste imeli v tem času, katere starosti, kaj od tega in zakaj je vplivalo na vašo odločitev?*

Kako je potekala oddaja vloge na CSD *(in izpolnjevanje vloge, na primer ali je vloga jasno napisana, ali vam je zaposleni/a na CSD povedal kaj več o tej pravici ali predstavil druge pravice iz naslova starševstva)?*

Kakšna je bila vaša izkušnja s seznanitvijo delodajalca o koriščenju te pravice? Kako se je spremenil vaš delovni čas ali delovne naloge, koliko je bilo to v dogovoru med vami in delodajalcem, koliko pa bolj enostransko? V katerem sektorju delate? *(javni/zasebni/s.p., širše področje dela)*

Na kakšen način ste koristili to pravico in koliko časa? *(koliko ur na teden ste delali, koliko dni na teden/mesec, koliko mesecev/let ste izrabljali pravico)*

Kakšne so bile vaše izkušnje s koriščenjem te pravice z vidika dela? *(enako obravnavanje vseh delavcev, enake možnosti za izobraževanja, napredovanja ...)*

Kakšne so bile vaše izkušnje z izrabo te pravice z vidika družine, domačega in skrbstvenega dela *(na primer delitev tega dela med partnerjema)?* Kje je bil otrok medtem, ko ste bili vi v službi?

Kaj pa drugi vidiki, finance?

Kdaj in zakaj ste se odločili, da te pravice ne boste več uporabljali? *(na primer zaradi določene starosti otroka, zakonske zgornje meje, dobljenega vrtca, finančne stiske ...)*

Kako zdaj, po svoji izkušnji z njeno uporabo, vidite pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (prednosti, slabosti)? Se vam zdi, da je v čem vaša izkušnja specifična, kaj pomembno vpliva nanjo, in bi bila ob tej drugačni okoliščini občutno drugačna? *(na primer specifičnost enostarševskih družin, specifičnost določene vrste zaposlitve na določenem področju, specifičnost delovnega časa, specifičnost zdravstvenih zadev)*

Če bi imeli še enega otroka, bi znova izrabili to pravico? *Ste se pri enem otroku odločili za izrabo te pravice, pri drugem pa ne – zakaj?*

Kaj bi spremenili pri svoji izkušnji, če bi bili z zdajšnjim znanjem spet na istem mestu? Kaj bi spremenili pri ravnanju CSD, kaj na delovnem mestu, kaj doma in kaj v zakonodaji?