

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Mojca Česnik, Sandra Gošnak

Naslov naloge: Usklajevanje delovnega in družinskega življenja; problem mladih družin

Kraj: Ljubljana

Leto: 2009

Št. strani: 85

Št. slik: 0

Število grafov: 16

Št. bibl. opomb: 0

Št. prilog: 3

Mentor: doc.dr.Bojana Mesec

Deskriptorji: usklajevanje delovnega in družinskega življenja, materinstvo, očetovstvo, varstvo otrok, odnos države do mladih družin, težave pri usklajevanju, čas delovanja vrtcev, oblike odsotnosti z dela

Povzetek:

Z diplomskim delom želiva prikazati usklajevanje delovnega in družinskega življenja mladih staršev. V teoretičnem delu sva predstavili materinstvo in očetovstvo ter odnos države do mladih družin, posledično pa tudi probleme, s katerimi se mlade družine soočajo. Sodobna ženska je za razliko od preteklosti še posebej obremenjena z usklajevanjem delovnega in družinskega življenja, ker ni več samo 'gospodinja', ampak ženska, katere pomemben del življenja je tudi graditev kariere.

Z raziskavo sva želeli ugotoviti razlike v usklajevanju delovnega in družinskega življenja mladih staršev. Primerjali sva mestno občino Ljubljana in manjšo občino Ilirska Bistrica ter poskušali ugotoviti razlike med obema.

Descriptors: reconciliation of young parents working and family life, motherhood, paternity, baby-sit, government relation toward young families, reconciliation problems, kindergarten timetable, types of work absence.

Preface:

Today the guidance is success. Young people strive to finish the school and to have a good career. And what about having their own family? The family is actually planned somewhere in the future as well as having the children. Educated, young people without children have

certain advantages on a labour market. But still, the family remains the most important value, something the most bright. The number of young people who want to have both; the career and the family is increasing. They need certain time to settle down at work and get promoted and thus having the family is a kind of burden in achieving their goals.

Even more troubles face the women as the stereotype of being only housewives and baby-sitters is still present in people's mind. Young mothers are more and more eager to be successful at work, but they run into the obstacles of their employers who do not have a proper understanding for dual role of being mother and employee at the same time.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKO DELO

**USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA
ŽIVLJENJA; PROBLEM MLADIH DRUŽIN**

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Česnik Mojca in Gošnjak Sandra

LJUBLJANA 2009

*Mentorici doc. dr. Bojani Mesec hvala
za napotke, strokovno pomoč in vodenje
pri izdelavi diplomske naloge.*

*Zahvaljujem se mami Grozdani ter sestri Martini
za vsestransko podporo, skrb in zaupanje
skozi vsa leta mojega študija.*

*In posebna zahvala mojemu Deanu,
ker je verjel vame in mi bil v oporo v trenutkih,
ko sem ga najbolj potrebovala.*

*Hvala Božidari Česnik in Metki Baša
s pomočjo katerih mi je uspelo narediti intervjuje.*

Hvala tudi vsem staršem, ki so si vzeli čas za intervjuje.

*Zahvaljujem se tudi Hteleni Rosa za lektoriranje diplomske naloge ter
Marijanci Peglar za prevod.*

*Za pomoč in strokovne nasvete pri izdelavi diplomskega dela se najlepše
zahvaljujem mentorici, doc. dr. Bojani Mesec.*

*Zahvaljujem se ravnateljici Viških vrtcev gospe Barbari Požun za
podporo in tople besede, vsem sodelavcem ter staršem za sodelovanje pri
raziskavi.*

*Iskreno se zahvaljujem staršem ter sestri, ker sta mi omogočila študij in
me v vseh študijskih letih spodbujala in hvala Juriju, ker je vseskozi
verjel, da mi bo uspelo!
Vsem najlepša hvala!*

PREDGOVOR

V današnjem času je vodilo uspeh. Mladi se ženejo za tem, da zaključijo šolanje in si ustvarijo uspešno kariero. Kje pa je družina? Družina se načrtuje enkrat v prihodnosti, starševstvo se prelaga na prihodnost. Na trgu delovne sile imajo več možnosti višje izobraženi, mladi, brez otrok. Vendar družina kljub vsemu ostaja nekaj najpomembnejšega, najsvetlejšega. Vedno več je mladih, ki želijo uskladiti kariero in družino. V poklicu potrebujejo čas, da se uveljavijo in napredujejo, in če imajo še družino, so težave večje. Soočajo se istočasno z graditvijo kariere in ustvarjanjem družine.

Vse skupaj je še težje za ženske, saj se jih stereotip »biti doma in skrbeti za družino« še vedno nekoliko drži. Kljub poudarjanju spolne enakosti le-ta v praksi še vedno ne velja. Tako kot moški si tudi veliko žensk, veliko mater želi biti uspešnih v službi, imeti dobro delovno mesto. Delodajalci pa nimajo pravega razumevanja za mlade družine, mlade matere in s tem povezano njihovo materinsko vlogo.

ABSTRACT

With this diploma work we would like to illustrate reconciliation of young parents working and family life. In the theoretical part of the paper emphasis is given upon maternity and paternity and government relation toward young families and consequently upon problems young families confront with. Contemporary woman is particularly obligated with conciliation of working and family life. Namely she is no longer only a housewife but also a woman who strives for success and career which is also a significant part of her life.

With this research we want to find out the differences in reconciliation of young parents working and family life between the two different communities: a larger community of the city of Ljubljana and rural community Ilirska Bistrica. With this comparison we try to establish the main differences between the smaller community and the capital of Slovenia.

KAZALO

1	TEORIJA.....	
1.1	DRUŽINA.....	
1.1.1	Opredelitev družine in njen pomen	
1.2	MATERINSTVO	
1.2.1	Kariera in materinstvo.....	
1.2.2	Posledice sodobne dileme zaposlovanja, kariere, materinstva.....	
1.3	VLOGA PARTNERJA PRI SOCIALNI OPORI	
1.3.1	Vloga partnerja od mladostnika do starostnika	
1.3.2	Vzajemnost opore med partnerjema.....	
1.4	OBČUTEK KRIVDE ZAPOSLENIH MATER	
1.5	OČETOVSTVO	
1.6	DELITEV DELA IN VLOG V DRUŽINI.....	
1.6.1	Zgodovinski pregled delitve dela po spolnih vlogah	
1.7	DRUŽINA IN POKLICNO ŽIVLJENJE	
1.7.1	Mladi starši; usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	
1.7.2	Ženske in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	
1.8	MLADE DRUŽINE IN DRŽAVA	
1.9	ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH.....	
1.9.1	Starševski dopust.....	
1.9.1.1	Porodniški dopust.....	
1.9.1.2	Očetovski dopust	
1.9.1.3	Dopust za nego in varstvo	
1.9.1.4	Posvojiteljski dopust	
1.9.2	Starševsko nadomestilo	
1.9.3	Pravice iz naslova krajšega delovnega časa	
1.10	OTROŠKO VARSTVO	
1.10.1	Formalne oblike otroškega varstva	
1.10.2	Neformalne oblike otroškega varstva.....	
1.11	PROBLEMI ŽENSK.....	
1.12	VLOGA SOCIALNEGA DELAVCA PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	
2.	PROBLEM	

3. METODOLOGIJA	
3.1 Vrsta raziskave	
3.1.1 Spremenljivke:	
3.2 Hipoteze:	
3.3 Merski instrumenti:	
3.4 Zbiranje podatkov	
3.5 Obdelava in analiza podatkov	
4. REZULTATI IN RAZPRAVA	
4.1 Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	
4.2 Starševstvo kot problem pri iskanju zaposlitve	
4.3 Oblike varstva	
4.4 Zadovoljstvo z delovnim časom vrtcev	
4.5 Preživljanje časa z otrokom v popoldanskem času	
4.6 Oblike odsotnosti z dela	
4.7 Odziv vodstva na potrebe zaposlenih	
4.8 Težave, ki se pojavljajo pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja	
5. SKLEPI	
6. PREDLOGI	
8. LITERATURA	
9. POVZETEK	

1 TEORIJA

1.1 DRUŽINA

Družina je lahko za posameznika nekaj pomembnega, nekaj potrebnega, vrednega in nenazadnje osrečujočega in izpolnjujočega. Če smo se odločili za življenje v dvoje oziroma za družinsko življenje, pa je prav gotovo smiselno, odgovorno in tudi pošteno, da v družini drug drugemu namenimo dovolj časa.

»Odrasti v družini torej pomeni odrasti v neki vlogi in v neki delegaciji. Vloge in delegacije, norme in pravila, potrebe in specifične notranje soodvisnosti med potrebami posameznika in skupine se vzpostavijo v zgodovini družine po principu poskusov in zmot.« (Čačinovič Vogrinčič 1998: 119.)

Življenje družine je seveda odvisno od širšega družbeno–ekonomsko–socialnega dogajanja. Tempo življenja je vsak dan hitrejši, zahteve delodajalcev pa se večajo. Pritiski prihajajo tudi s strani ostalih družinskih članov, prijateljev ali pa si jih ustvarjamo sami, saj želimo biti uspešni, želimo biti dobri delavci, dobri partnerji, dobri starši ter živeti polno življenje. Prav zaradi tega pa smo ljudje današnjega časa večkrat preobremenjeni. Spremembam se sicer poskušamo prilagoditi, vendar pa imajo tudi naše umske in telesne zmoglosti meje. Vsak posameznik lahko opravi le določeno količino dela ter se prilagodi le do določene mere.

»Naloga družine je, da na svoj poseben, edinstven način obvlada neskončno raznolikost med posamezniki in ustvari sistem oziroma skupino, ki bo omogočila srečanje, soočenje in odgovornost.« (Čačinovič Vogrinčič 1998: 10.)

Pomembni so družina, medsebojni partnerski odnosi ter to, da v svojo družino vložimo veliko truda, skrbi, sreče, smeha, veselja. Ob vsem tem pa sta pomembna tudi posameznikovo telesno in duševno zdravje.

»Družina je sistem z nekim notranjim dogajanjem, ki je ves čas v oboje smernem stiku z vsem, kar se godi v njegovem okolju, in razmišljanje o njej ni preprosto. Družina je namreč preveč usodno odvisna od socialnih in ekonomskih zakonitosti, ki jih je mogoče razumeti brez večjih osebnih ali celo čustvenih opredelitev. Hkrati pa družino označujejo

notranji odnosi, ki v vsakomer zbuja samo njegova, skrajno intimna podoživljanja.«
(Tomori 1994: 10.)

»V družini lahko človek doživi največja veselja in najbolj boleča razočaranja. Marsikomu je družina vir moči, nekoga drugega pa izčrpava bolj kot vsa druga področja življenja. V družini je človek deležen najbolj nežne skrbi in nege, a tudi najbolj trdnih zahtev. Od nje dobi dragocena darila in v njej doživi najhujše izgube. Mnoge družine v življenju rešuje, a marsikoga tudi uniči.« (Tomori 1994: 5.)

Družina je združevanje v skupino, v kateri je ljubezen prva sila, ki združuje njene člane v skupnosti. Družina – skupina lahko razpade, če ni ljubezni, spoštovanja, razumevanja in zaupanja. Družinski člani so med seboj tako biološko kot tudi psihično povezani, skupno življenje pa jim omogoča uresničevati številne in zelo različne potrebe.

»Osnovni družinski cilji so zadovoljiti čustvene potrebe, potrebe po moči in smislu.«
(Čačinovič Vogrinčič 1998: 92.)

»Poznamo dve temeljni funkciji družine: utrditev odnosov med zakoncema in socializacija otroka. Utrditev odnosov med očetom in materjo je zasnovana na ljubezni, ki je temelj za prijateljstvo, razumevanje, tovarištvo, medsebojno poznavanje. Kjer ni ljubezni, so odnosi moteni. Skupno življenje v družini pojmuje tako, da ima vsak njen član določene dolžnosti in pravice, da daje in sprejema. Starši naj bi imeli medsebojno enake dolžnosti in pravice. To pomeni, da so medsebojni odnosi staršev tem skladnejši, čim bolj enakomerno so med njima porazdeljena opravila in dolžnosti.« (Prodanović 1981: 55.)

1.1.1 Opredelitev družine in njen pomen

Strokovnjaki se že vrsto let trudijo oblikovati definicijo družine, ki bi nekako zajela vse dimenzije družine in bistvene kriterije družine, zato so definicije različne.

Nastran Uletova pravi, da je družina osnovna institucija zasebnega življenja, kjer se oblikuje večina za ljudi pomembnih socialnih odnosov. Od vseh socialnih skupin, v katerih živimo, se družina loči po tem, da nas tako v našem življenju kot vsakodnevno stalno poziva k temu, da

se na vse načine odzivamo nanjo in na potrebe njenih članov. V druge socialne skupine, v katere smo vsakodnevno vključeni, smo vključeni le določen čas in vsebinsko omejeno. (Nastran Ule 1993: 171.)

Po Renerjevi je družina temeljno mesto socialne konstrukcije realnosti in obenem točka, ki ji uspeva nemogoče: socialna razmerja, kakor so razmerja med generacijami in razmerja med spoloma, predeluje oziroma prikazuje kot naravna in narobe, naravna dejstva, kakor so rojstvo, rast, smrt, opremlja s celim registrom socialnih pomenov. (Rener 1995: 15.)

Na podlagi omenjenih definicij lahko rečemo, da ima družina zelo velik pomen za posameznika in njegov razvoj, saj človek dobi prve čustvene in socialne izkušnje prav v odnosih z najbližjimi.

Tudi Tomorijeva to potrjuje z besedami: »To, kar je v človeku za vedno zastavilo vse, kar se je dogajalo v družini, v času njegovega otroštva in rane mladosti, je v njem tako trdno zasidrano prav zato, ker je bil od družine popolnoma odvisen takrat, ko je bil za vse najbolj sprejemljiv. Ta sporočila so imela zanj hkrati bivanjski, čustveni in vrednostni pomen.« (Tomori 1994: 12.)

Pravi še, da družina ni le vmesni člen med družbo in posameznikom in ni le pasiven posrednik norm in vrednot, ki veljajo v neki družbi, ampak se tako v njeni zunanji vlogi kakor v notranjem življenju odražajo sociokulturna dogajanja in spremembe, ki se jim mora prilagajati. Ena izmed pomembnih nalog družine je tudi, da prek medosebnega, emocionalnega in vzgojnega dogajanja pripravlja otroka na dejavno vključevanje v širši socialni in kulturni prostor. (Žmuc – Tomori 1989: 9.)

1.2 MATERINSTVO

»Biti mati, pomeni prevzeti nase eno najbolj čustveno in umsko zahtevnih, napornih, napetost, jezo in hkrati veliko zadovoljstvo vzbujajočih nalog, kar se jih lahko loti človeško bitje. Ta naloga žensko tako preoblikuje in spremeni, da samo sebe vidi – in da jo tudi drugi vidijo – v povsem drugačni luči. Prinaša tudi zavezanost, ki v eni ali drugi obliki traja vse življenje.« (Kitzinger 1994: VIII.)

Ženske naj ne bi bile prikrajšane za materinstvo zato, ker so zaposlene, zato, ker so uspešne. Razen če bi se za to odločile same, zaradi občutka, da se ne bi mogle dovolj posvečati svojim otrokom in ne bi znale živeti s tem občutkom krivde. Še nikoli do sedaj niso bili standardi za materinstvo tako visoki, naloga matere tako naporna in nejasna in še nikoli se ženske niso tako obremenjevale z vprašanjem, ali so dobre mame. Družba od žensk pričakuje marsikaj: da bo imela otroka ali še boljše dva, da bo dobro izobražena in situirana, da bo dobra kuharica in ljubimka, da bo sama na zadnjem mestu, za vsemi potrebami družine.

»Postati mati je biološki proces, je pa tudi socialna preobrazba, in to ena najbolj korenitih in daljnosežnih, kar jih lahko ženska v svojem življenju sploh doživi. V večini družb jo obravnavajo kot največji premik v vlogi in položaju ženske, saj s prvim otrokom prečka most, ki pelje do ženskosti. Nič več ni dekle, ampak zrela ženska, neodvisno od njene dejanske starosti.« (Kitzinger 1994: 1.)

Ob vsesplošni krizi vrednot danes družina zopet pridobiva na pomenu. Je osnovna socialna skupina, ki mlademu človeku prinaša osnovna življenjska načela, razlikovanje dobrega in slabega, pridobitev delovnih navad, odnos do ljudi, dobrin. Družina ne more delovati, če ni prave strukture družinskega življenja.

Leta 1969 Rapaportova (Švab 2001: 89.) uvedeta pojem dvokarierna družina in z njim opišeta takrat revolucionarno obliko družine z dvema zaposlenima. Danes je ta koncept bližje realnosti, vendar pa mu žal ne sledi tudi enakopravnost med spoloma. Zaposlitev obeh staršev je danes nuja, saj družine z eno plačo zelo težko preživijo. Ravno tako pa tudi ženske same niso več pripravljene ostajati doma kot gospodinje, saj jim zaposlitev pomeni zelo veliko.

V današnjem času narašča število enoroditeljskih družin, narašča število dopolnjenih družin (npr. družine v ločenih gospodinjstvih, izvenzakonske skupnosti ...) in narašča tudi število zakoncev brez otrok. Vse manj lahko govorimo o »klasični« družini, v kateri sta starša in dva otroka. Hiter in naporen način življenja prinaša s seboj velike spremembe, ki se kažejo tudi v družini. Družinsko življenje je nujno za obstoj človeka, ker je le-ta kot dojenček popolnoma odvisen od drugih in potrebuje leta in leta, da je sposoben za samostojno življenje. Za dojenčka in otroka lahko v bistvu skrbi kdorkoli, družina pa je tista, ki mu da osebni pečat.

1.2.1 Kariera in materinstvo

Spreminjanje in povečevanje razlik na področju zaposlitve in delovnih razmer so dodatno otežile usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Ženske nosijo precejšnjo odgovornost za opravljanje gospodinskih del, vzgojo in nego otrok ter nego starejših članov družine. Posledično so velikokrat prisiljene delati bližje domu, za določen čas, občasno na domu, na nižje kvalificiranih in slabše plačanih delovnih mestih, na črno ali pa se povsem umakniti s trga dela. Ženske pogosteje kot moški prekinjajo svojo poklicno kariero ter med delovno dobo večkrat izstopajo in vstopajo na trg delovne sile. Povsod po svetu pa so še vedno močno zakoreninjeni stereotipi, ki ženskam otežujejo pot do vodilnih delovnih mest in v poklice, v katerih prevladujejo moški.

Ženske so v ospredju zanimanja, prvič zaradi specifične reproduktivne funkcije – materinstva, ki lahko na trgu delovne sile pomeni oviro, in drugič, kot tisti del družine, ki prevzema največ družinskih obveznosti (skrb in nega za otroke, starejše, gospodinska opravila). Moški so predmet »zanimanja« v tem primeru bolj kot očetje. V devetdesetih letih v Evropi opazimo precejšen porast zanimanja za vlogo očeta v družini, ne le pri negi in vzgoji otrok, ampak tudi pri delitvi ostalih družinskih obveznosti. Če je še pred desetletjem veljalo, da so državo očetje zanimali le kot tisti družinski člani, ki družino finančno podpirajo, kar je še posebej aktualno v primeru razveze staršev, danes lahko rečemo, da se od očetov zahteva tudi bolj aktivna udeležba pri družinskih obveznostih. (Rener 1996: 72.)

Intenzivna vključenost žensk v plačano delo ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Večkratno obremenitev zaposlenih žensk v Sloveniji je sicer nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno

sfero, kot je široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo. Med zaposlenostjo žensk in javno ponudbo varstva otrok namreč obstaja tesna povezava.

Še vedno pa ostaja večina neplačanega dela ženskam. Zaradi takšne delitve dela so tudi ženske, ki (še) niso obremenjene z neplačanim delom, prikrajšane za možnost na trgu delovne sile. Delodajalec namreč predpostavlja, da ženska take obremenitve ima ali pa jih bo imela. Obveznosti neplačanega dela omejujejo ponudbo ženske delovne sile, zmanjšujejo zaslužke in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.

Dejstvo je, da je usklajevanje družine in kariere naporno in stresno. Vse bolj pa se ljudje zavedajo, da dolžnosti moškega in ženske niso več tako ozko usmerjene kot v preteklosti in da sta tako za kariero kot za dom in otroke odgovorna oba, pa čeprav to pomeni, da je mogoče ženska glavni skrbnik za preživetje družine, oče pa recimo prevzame dopust za nego in varstvo otroka. Čez nekaj let ne bo tako nenavadno videti očeta, ki bo z majhnim otrokom ostal doma, mati pa se bo vrnila v službo. Nihče ne sme imeti slabe vesti – ne oče, ki si želi ostati doma pri otroku, in tudi ne mati, ki se želi čim prej vrniti v službo in nadaljevati s kariero. Kako si posamezniki organizirajo življenje, pa je odvisno od njih samih in od dogovora med ostalimi člani družine, ki živijo skupaj.

1.2.2 Posledice sodobne dileme zaposlovanja, kariere, materinstva

Dandanes si ženske večinoma želijo dokončati študij, dobiti dobro službo, se na poklicnem področju izkazati in dokazati, dobiti ustrezno stanovanje, šele potem pride na vrsto misel na družino in otroke.

Zaposlovanje žensk korenito vpliva na rodnostne spremembe ter na splošno strukturira potek življenja posameznic. V vseh razvitih evropskih državah zaznavamo bolj ali manj intenzivne trende sprememb v zvezi z rodnostjo. Ti trendi pomembno vplivajo na velikost družin (upadanje stopenj rodnosti), na konstituiranje družinske prokreacije (zviševanje starosti matere ob rojstvu prvega otroka) in na deformalizacijo družin (naraščanje števila otrok, rojenih izven zakonske zveze). (Švab 2001: 65 – 67.)

Raziskave (Ule 2002: 147.) so pokazale, da si mladi načeloma želijo družino in otroke, vendar pa je ta odločitev povezana z mnogimi (objektivnimi in subjektivnimi) pogoji in ni več spontana in samoumevna. Najpomembnejši objektivni pogoji so ekonomski pogoji, kot so zaposlenost, finančna varnost, osnovni stanovanjski pogoji, možnost uskladitve dela, kariere in družinskega življenja, varstvo otrok. Osnovni subjektivni pogoji pa so zrelost, kvaliteta osebnega življenja, dober partnerski odnos in odločitev za prevzem odgovornosti za družino in otroke.

1.3 VLOGA PARTNERJA PRI SOCIALNI OPORI

Partner naj bi bil oseba, ki nas najboljše pozna in razume ter se nanj lahko obrnemo po pomoč v vseh situacijah. Partner naj bi bil oseba, ki nas še posebno v kriznih situacijah ne bo nikoli razočarala. Velikokrat ga označujemo tudi kot »našo boljšo polovico«, kar že samo po sebi nakazuje njegovo potencialno veliko pomembnost za posameznika. Ljudje po naravi nismo samotarji, ampak smo družabna bitja. Vsak izmed nas se v določenem trenutku življenja sooči s situacijo, ki je sam ne more ali ne zna rešiti in zato potrebuje pomoč drugega. Različne vrste opore posameznik izmenjuje s člani svojega socialnega omrežja. Enega izmed pomembnih opornih virov predstavlja tudi partner. Sicer pa je pripadati nekomu, v smislu prijateljstva in/ali ljubezni, ena od temeljnih potreb človeka, ki življenju daje smisel. Človek pa svojo temeljno potrebo lahko zadovolji, tako da si ustvarja socialno omrežje ljudi, pomembnih drugih, ki mu nudijo to potrebno socialno oporo.

Omrežje posameznika ponavadi sestavljajo različne družbene skupine (družina, sorodniki, vrstniki, sodelavci, sosedje ...), ki so del njegovega vsakdana. Ker vsi člani omrežja posamezniku ne nudijo vseh vrst opor, se glede na situacijo, s katero se sooča, posameznik sam odloča, katerega člana ali člane omrežja bo prosil za oporo. Ponavadi pomembnejši in bližji člani omrežja ego nudijo več vrst opor, drugi, bolj oddaljeni člani pa so del omrežja velikokrat le zaradi specifične vrste pomoči. Med najpomembnejše člane omrežja vključujemo tudi partnerja, ki nudi različne vrste opore, a tekom posameznikovega življenja ni enako pomemben član njegovega socialnega omrežja.

1.3.1 Vloga partnerja od mladostnika do starostnika

Ljudje imamo v različnih življenjskih obdobjih (obdobje študija, srednja leta in pozneje, v času starosti) zelo različne potrebe in tudi pričakovanja. Razlikujejo pa se hkrati tudi naši življenjski načrti in pričakovanja od pomembnih drugih.

1.3.2 Vzajemnost opore med partnerjema

Na trdnost in dolgotrajnost zveze med partnerjema vpliva več pomembnih dejavnikov. Poleg medsebojnega razumevanja in ljubezni je eden pomembnejših dejavnikov tudi nudenje in prejemanje različnih vrst opore, torej vzajemnost opore med partnerjema. Če trdnost zveze med mladimi pari še ni dosežena (mladi »pravega« partnerja še iščejo), pa bi trdnejše zveze z več razumevanja in opore pričakovali pri drugi in tretji generaciji. Odrasli posamezniki ne glede na starost poročajo o večjem nudenju kot prejemanju opore. Ženske naj bi v večji meri nudile različne vrste socialne opore (še posebno emocionalne opore), moški pa bolj nudijo pomoč pri praktičnih stvareh, torej materialno oporo. Določena vzajemnost med partnerji torej je prisotna, a ne vedno takrat in v tolikšni meri, kot bi si posamezen partner želel.

Ljudje z uravnoteženo izmenjavo opore s pomembnimi drugimi so se ponavadi izkazali za bolj zadovoljne in srečne kot ostali. A čeprav je vzajemnost v sedanjosti uporabna, je dolgoročno gledano (vsaj v primeru dolgotrajnih in bolj intimnih odnosov) bolje več nuditi kot prejemati, saj je le tako možno zgraditi in obdržati dovolj trdne odnose, ki bodo posamezniku nudili oporo tudi v prihodnosti. Vzajemnost je torej odvisna tudi od bližine odnosa ter z njim povezanih norm in pričakovanj. Pri bolj oddaljenih odnosih naj bi bila izmenjava opore takojšnja in količinsko čim bolj enakovredna (v smislu kolikor ti meni, toliko jaz tebi). Bližnji odnosi imajo pri tem bolj ohlapna in dolgoročna pravila (npr. ko nekomu nudimo oporo, ne pričakujemo, da nam jo bo takoj nudil v zameno, ampak od njega pričakujemo nudenje opore v trenutkih, ko jo bomo potrebovali).

»Namesto funkcije zadovoljevanja potreb enega partnerja na račun drugega (ali bolj metaforično: »polnjenja« moških in »praznjenja« žensk), se uveljavi nov primarni cilj – vzajemno razumevanje in čustvena podpora ter obojestransko zadovoljevanje potreb in želja.« (Šadl 2002: 67.)

Tradicionalno neravnovesje emocionalne opore med partnerjema torej nadomesti princip vzajemnosti opore. Pomoč, ki so jo tradicionalno nudile ženske, se preoblikuje v obojestransko pomoč in vzajemno odgovornost obeh partnerjev. Tudi moški imajo torej svoje emocionalne »dolžnosti«. S tem se potencialno zmanjšajo možnosti vsiljevanja svoje nadmoči, ki jo nadomestijo odnosi medsebojnega spoštovanja in emocionalne povezanosti

med partnerjema. Partnerja sta danes medsebojno močno povezana, združena v neko skupnost, kjer sta čustveno odvisna drug od drugega. Ženska naj bi se torej vedno lahko obrnila po čustveno oporo k svojemu partnerju in obratno. (Šadl 2002: 67.)

Tako imajo »ženske in moški različne izkušnje z dajanjem oziroma prejemanjem emocionalne opore v medsebojnih odnosih: moški prejemajo več emocionalne opore od svojih partneric kot ženske od svojih partnerjev: moški kažejo manj odzivnosti na potrebe drugih v družini«. (Šadl, Hlebec 2007: 228.) Hkrati pa so moški tudi manj odzivni na lastne težave (moški si težave le redko priznajo in se o njih, v primerjavi z ženskami, neradi pogovarjajo), zato pri njih pomembno vlogo igrajo ženske s svojo rahločutnostjo, pozornostjo in trudom. Takšen odnos pa kaže na še vedno globoko ukoreninjen stereotip o spolnih vlogah, saj se ženske v ponotranjeni vlogi »terapevtke« še vedno pogosto samoumevno vpletejo v emocionalno delo in s tem ustvarjajo lažen občutek skupnosti partnerjev. (Šadl, Hlebec 2007: 249.)

1.4 OBČUTEK KRIVDE ZAPOSLENIH MATER

Velikokrat je bilo rečeno, da vse ženske ne želijo delati kariere in da želijo nekatere ostati tudi doma. Kariera je pri tem velikokrat razumljena kot nekaj častihlepnega. Takšne ženske naj si ne bi mogle ali hotele privoščiti dalj časa trajajoče odsotnosti. Ali se pri tem ne zanemarja, da tudi ženske ne hodimo v službo samo zaradi kariere in samo zaradi denarja? Tako kot si doma oddahnemo in odpočijemo od službe, velja seveda tudi obratno: v službi si odpočijemo »od doma«. Ljudje pač potrebujemo za življenje več socialnih okolij. Eno od teh je tudi okolje, ki ni družina, ampak sodelavci in sodelavke v službi.

Ženske iščejo priložnost, da bi se po porodu otroka dodatno usposobile ali prekvalificirale. Rade bi imele na izbiro zaposlitev doma, premečen delovni čas ali tudi delno zaposlitev, seveda tiste, ki si to želijo. Dandanes pa je vodstvo v mnogih ustanovah zelo nepopustljivo in mnoge ženske ne morejo več delati, če imajo otroke. Takrat pa se pojavijo pogosta vprašanja o tem, kdo bo pazil na otroka. Tudi če je služba ugodna in ženska uspe premagati še vse druge težave, mnoge še vedno naletijo na nepremagljivo oviro, ko poskušajo najti zanesljivo, zelo dobro otroško varstvo.

Teorije o tem, da naj bi bila prikrajšanost otrok zaradi materine odsotnosti vzrok – in to pogosto edini – duševnih travm v otroštvu, so vrgle dolgo senco, tako da ženske še danes pogosto verjamejo, da bi morale biti svojim otrokom vse in da če jih dajo v varstvo komu drugemu, s tem zanemarijo osnovno dolžnost matere. Torej naj bi bile ves čas blizu, ljubeče in predane.

Skoraj vse matere so pravzaprav zaposlene. Edine izjeme so tiste, ki so tako bogate, da lahko skrb za otroke v celoti prepustijo varuškam in kasneje internatu, a predstavljajo zelo majhen odstotek prebivalstva. Izraz »zaposlena mati« je dejansko napačen. Uporablja se ga v kontekstu z moškimi delovnimi vzorci, v zvezi s kariernimi cilji in kot omalovaževanje in podcenjevanje dela, ki ga ženske sicer opravljajo doma. (Kitzinger 1994: 177.)

1.5 OČETOVSTVO

Očetje so ob otroku enako potrebni kot matere vse življenjsko obdobje. O tem ni dvoma. Resnica je, da je vedno moč najti način, da bomo v naših družinah lahko zadostili tej otrokovi pa tudi naši starševski potrebi – saj si želimo biti dobri starši, tako očetje kot matere. Nekateri to že znajo zelo jasno pokazati in izpeljati, pa čeprav jim družbeni čas daje za izpeljevanje te vloge malo resnične podpore in prepogosto le deklarativne pravice.

»Skupaj z materjo omogoča oče v družini pretok vzgojnih sporočil in kulturnih vrednot, ki so stoletja dolgo iz roda v rod uravnavale življenje naroda. Ob tem pa se mora očetova vloga prilagajati tudi zahtevam in značilnostim današnjega dne. Številne spremembe, ki jih terjajo drugačne življenjske in družbene razmere in tudi drugačno dogajanje znotraj družine, so neizogibne in smiselne.« (Žmuc – Tomori 1989: 58.)

Zaposlene ženske ob sebi potrebujejo tudi svojega partnerja oz. očeta otrok, ki aktivno sodeluje pri vzgoji in ukvarjanju z otroki. Stereotipne predstave o očetih kot hraniteljih družine se spreminjajo. Pogosto se tudi zgodi, da ženska zasluži več kot njen partner. Mnogi moški to težko sprejmejo, vendar je taka situacija vedno pogostejša.

»Nova življenjska vloga moških – očetovstvo – vsekakor terja prilagajanje. Otrokovo rojstvo, še posebej rojstvo prvega otroka, nedvomno zahteva mnogo sprememb v družini; vsi družinski člani prevzemajo nove vloge in spreminjajo stare.« (Zavrl 1999: 34.)

»Za Slovenijo so značilne denimo ženske družinske podporne mreže (sorodnice, varuške), ki so v resnici tudi ovira za razvoj novega očetovstva. Tudi delitev družinskega dela zato ne gre v smeri enakopravne delitve znotraj družine oziroma med partnerjema, temveč se razporedi med ženske mreže, bodisi neplačane ali plačane.« (Bojc 2009: 24.)

Če pogledamo prejšnje in zdajšnje generacije očetov, je seveda opazna velika razlika. Sodobni očetje so bolj angažirani od svojih očetov, toda partnerki pomagajo, ker je preobremenjena, ne pa zato, da bi si enakopravno porazdelila delo. Tu gre za vprašanje vrednot, te pa se spreminjajo najpočasneje.

»Vrh vsega razmere na trgu dela niso v prid razvoju aktivnega očetovstva. Na eni strani še naprej velja tradicionalna delitev dela, moški imajo običajno prednost pri karieri, upoštevati je treba tudi vpliv negotovih zaposlitvenih vzorcev. Na drugi strani ženske kažejo razumevanje do moških, če se ti znajdejo v negotovem zaposlitvenem položaju, da bodo bolj dejavni v službi in manj doma.« (Bojc 2009: 24.)

Očetje prehod v starševstvo doživljajo drugače kot matere. Ženske aktivno sodelujejo pri vsakodnevni negi majhnih otrok. Vključenost moških pa je še vedno neobvezni del programa. »Ena izmed očitnih potez moške izkušnje starševstva je razlika v času, ko se pojavi »očetovski preblisk« in preusmeritev na dejavno očetovstvo. V biološkem smislu moški postanejo očetje in ženske matere ob rojstvu prvega otroka. Vendar pa šele skozi vsakodnevno nego in stalno čustveno angažiranje v življenju svojih otrok očetje in matere postanejo starši v generativnem smislu.« (Zavrl 1999: 33.)

Po rojstvu otroka se od žensk nemudoma pričakuje, da postanejo matere, medtem ko to ne velja tudi za očete. »Da se očetje začnejo ukvarjati z otroki, ni preprosto stvar čustvene občutljivosti za njihove potrebe. To zahteva novo spretnost pri razporejanju časa, učenje domačih opravil, ki se mnogim moškim zdijo dosti bolj zapletena, kot so mislili prej, počasno in bolečo pridobitev sposobnosti, da si osredotočen na več stvari hkrati, ter polno soudeležnost v vsej umazaniji, razmetanosti, zmešnjavi in živčnosti starševstva ter seveda tudi v vseh radostih.« (Kitzinger 1994: 181.)

»Fenomen očetovstva se spreminja tako v času kot prostoru, obstaja v svoji variabilnosti glede na družbeni, zgodovinski, kulturni kontekst ter položaj posameznika v tem kontekstu glede na razred, etnično pripadnost.« (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik, Švab 2008: 75.)

1.6 DELITEV DELA IN VLOG V DRUŽINI

»Delitev domačega dela, zlasti gospodinjska opravila, med partnerjema poteka predvsem glede na preference in čas, ki ga oseba porabi za neko določeno opravilo ter večnost opravljanja določenega dela. Te tri kategorije omogočajo ohranjanje ustaljenih vzorcev delitve dela v domači sferi, po kateri ženske skrbijo za gospodinjstvo in otroke, moški pa prevzemajo finančno in materialno preskrbljenost družine.« (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik, Švab 2008: 84.)

Ženske takšno delitev dela opravičujejo in menijo, da je tako pravična kot tudi logična. Menijo, da če preživijo doma več časa kot njihovi partnerji, bodo tudi postorile več domačega dela. Hkrati pa tudi skrb za otroka postane samoumevni del materinstva.

»Ženske ostajajo skrbnice in menedžerke doma, partnerji pa najpogosteje opravljajo dela, ki jih znajo in želijo opravljati, ter opravljajo dela po naročilu partnerke. Občasno in v nekaterih družinah pa del domačih opravil prevzamejo tudi gospodinjske pomočnice. Področje domačega dela je lahko tudi vir konfliktov predvsem zaradi različnih percepcij žensk in moških o higienskih standardih doma ter zaradi različnih načinov opravljanja nekega opravila.« (Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik, Švab 2008: 88.)

»Družina je skupnost, v kateri se odvija pomemben del človeške in socialne reprodukcije, je nekak socialni in emocionalni prostor primarne socializacije in je vir emocionalne in materialne solidarnosti. Predstavlja dinamično skupnost, ki lahko ustvarja tako blagostanje kot prikrajšanost.« (Černigoj Sadar 2000: 48.)

»Družinski vsakdan postaja sestavljanje, ampak kot delo, ne kot igra.« (Nastran Ule, Kuhar 2003: 51.) Pod družinsko delo štejemo: gospodinjsko delo (pripravljanje hrane, pospravljanje stanovanja ...), finančna dela, upravno-administrativna dela, tehnična opravila (opravila v ali zunaj hiše/stanovanja), potrošniško delo (organizacija nakupov in samo nakupovanje), delo s sorodniki (vzdrževanje medsorodniških stikov) ter odnosno delo (skrb za starejše, negovanje bolnih, ustvarjanje prijetnega počutja ...).

V Sloveniji je odnos do delitve dela tradicionalen. Večina žensk in moških pripisuje družino in območje gospodinjstva ženski. Mlajše generacije so manj tradicionalne, vendar pa v tem pogledu generacijske razlike ne odražajo kakšnih večjih kulturnih sprememb. Čeprav si nekateri pari dokaj enakovredno delijo gospodinjska opravila, preden imajo otroke, pa se kasneje, ko jih dobijo, večkrat usmerijo k bolj tradicionalni, po spolu ločeni razvrstitvi gospodinjskih opravil. Prihod otrok usmeri več družinskih opravil na žensko stran, medtem ko ostanejo moške zadolžitve pri prehodu v starševstvo bolj stabilne. (Zavrl 1999: 83 – 87.)

1.6.1 Zgodovinski pregled delitve dela po spolnih vlogah

Učlovečenje in s tem specifično razmerje med spoloma naj bi se začelo s pokončno hojo, ki je imela za posledico poleg drugega tudi spremembo lege in zoženje medenice, s tem pa težke porode in pogoste smrti samic. Genetski razvoj je pripeljal do skrajšanja nosečnosti in manjših mladičev z mehkejšo lobanjo, ki so zaradi večje neobglenosti potrebovali dolgotrajno skrb matere. To je samicam omejilo gibanje in povzročilo, da si hrane niso več mogle pridobivati z lovom na večje živali, ampak so jo lahko predvsem nabirale. Razlika v načinu pridobivanja hrane med samci in samicami ne obstaja nikjer v živalskem svetu, niti med primati, ampak je značilnost človeške vrste. To je prva in temeljna delitev dela med spoloma. Delitev dela na lov in nabiranje ne pomeni odvisnosti enega spola od drugega, temveč komplementarnost, menjavo rastlinskih proteinov za živalske, saj so oboji nujni za človeško prehrano. (Kavar – Vidmar 1989: 344 – 345.)

Čeprav je delitev dela med spoloma do določene stopnje utemeljena z biološkimi danostmi, pa je bila podreditev reprodukcije, v kateri imajo zaradi naravne funkcije rojevanja ženske nenadomestljivo vlogo, produkciji stvari zgodovinsko družbeno dejanje, povezano s privatno lastnino. Privatizacija ženske in podreditev moškemu sta najdalgotrajnejše in primarno razmerje gospodovanja, ki se je dopolnjevalo in tudi izražalo z navedeno delitvijo družbe, v katero pa so bile ženske vključene posredno vse dotlej, dokler niso začele same prestopati meja »družinskega suženjstva«. (Jogan 1990: 177.)

Cigale (1992) poudarja, da je eden najbolj utrjenih predsodkov, s katerim so se srečevale ženske v preteklih desetletjih, da je delo ali, povedano drugače, zaposlitev ženske zunaj doma stvar, ki se je pojavila šele v moderni dobi. Da je pojav, ki je tako rekoč protinaraven.

Zaposlitev ženske naj bi razdrla »naravno« družino, v kateri je vladalo idilično vzdušje sreče, družinskega zadovoljstva in miru. V takšni družini naj bi bile vloge razdeljene ustrezno človeški naravi: moški je hranilec družine, ki odhaja na delo izven doma, ženska pa je čuvarka ognjišča, vzgojiteljica otrok in družica možu v njegovih prostih urah.

V resnici je podoba moškega kot hranilca in ženske kot čuvarke ognjišča dvakrat napačna. Prvič zato, ker človeštvo nikdar ni bilo organizirano tako, da bi bil hranilec zgolj moški. To odgovornost sta si vedno delila oba spola. Celó v najbolj pradavnih časih, iz katerih naj bi tudi izvirala delitev na moške – lovce, ki prinašajo hrano, in ženske – domača bitja, ki čuvajo otroke, se ljudje nikdar niso prehranjevali le s plenom, ki so ga prinašali lovci. Vsaj tolikšen delež so v takratnem gospodarjenju imeli različni sadeži, gomolji in plodovi, ki so jih nabirale ženske. V poljedelskih družbah je obdelovanje zemlje ali delo z živino vedno porazdeljeno na oba spola. Celó o »ženskih« in »moških« delih ne bi mogli govoriti, saj določena opravila ponekod veljajo kot moška, drugje kot ženska. V obdobjih, ko je moških primanjkovalo, npr. ob vojnah, pa so ženske vedno in povsod opravile tudi moške posle. Tako kot še danes na podeželju, kadar umanjka moških, povsem dobro obvladujejo mehanizacijo, ki se sicer šteje za moško delo. Skratka, predstavljanje moškega kot »naravnega« hranilca in ženske kot »naravne« gospodinje in matere spregleduje dejstvo, da je gospodinjstvo v današnjem pomenu besede razmeroma nov pojav. V prejšnjih dobah, enako kot še danes v primitivnih družbah, »vodenje gospodinjstva« ne pomeni dejavnosti v zasebni sferi tako kot danes, ampak je »vodenje javne ekonomije«. Sicer pa je tudi podoba o »naravni« ženski vlogi napačna, ker temelji na domnevi, da je bila skrb za otroke in za njihovo vzgojo izključno materina. V resnici pa je bila ta skrb vedno razdeljena. Pri nižjih slojih so velik delež skrbi za mlajše otroke morali prevzemati starejši otroci in pa starejši ljudje v družini; v enem in drugem primeru predvsem ženske, vendar pa ne izključno ženske. (Cigale 1992: 38.)

Danes je jasno, da ne obstajajo dokazi za to, da je lov pomembnejši kot nabiralništvo. Nasprotno, nabiranje hrane, ki je bilo značilno za vse znane lovsko-nabiralniške skupnosti, je bil primarni vir preživetja. Čeprav gospodinjstva brez ženskega nabiralništva ne bi mogla preživeti, je znano, da so ženske tudi lovile, a predvsem male živali, se udeleževale lovskih pohodov in ribolova, moški pa so prav tako nabirali užitne rastline. Ostre delitve na moška in ženska dela te kulture niso poznale. Tudi hrana se ni razdeljevala po družinskem, temveč po skupnostnem principu, kar je omogočalo, da so nekatere članice in člani skupnosti vedno ostali v naselju in skrbeli za otroke in ostarele. Ženske torej nikoli niso bile odvisna in na

bivališča vezana bitja. Ločitev med nabiranjem in lovljenjem v prvobitnih kulturah je zgolj znanstveni konstrukt in dober primer evropocentrične interpretacije zgodovine in človeških organizacij, ki naj bi že na svojih začetkih mislila binarno in vrednotila eno delo bolj kot drugo. (Zaviršek 1994:34 – 35.)

Čeprav bodo (glede na trenutne trende) v prihodnosti številni očetje več svojega časa vložili v družinsko delo, pa vsi pari ne bodo napredovali v smeri enakosti med spoloma in spremembe v vpletenosti očetov v skrb za otroke in gospodinjska opravila bodo imele pogosto nasprotujoče si učinke. Nekateri pari bodo še naprej sledili konvencionalni razdelitvi dela med spoloma, medtem ko bodo drugi izbrali resnično zamenjavo vlog. Večina pa bo pristala nekje na sredini in zakonca si bosta nekatera opravila razdelila med seboj, druga pa ločevala, pač v skladu s konvencionalnimi pričakovanji. Nekateri družine bodo nasprotovale spremembam in jih bodo ob vsaki priložnosti izpodbijale, druge jih bodo sprejele in odobravale, poskušale bodo družinsko delo pravično razdeliti. Lahko pa predvidevamo, da bo splošna smer spremembe potekala v smeri večje sprejemljivosti delitve družinskega dela med moškim in žensko. (Zavrl 1999: 103.)

1.7 DRUŽINA IN POKLICNO ŽIVLJENJE

'Razvojna naloga mladega odraslega je, da se izšola, izbere poklic, ga uspešno opravlja in nadalje razvija svojo kariero.' (Kompan Erzar, 2003: 52.)

Med najpomembnejšimi sestavinami našega življenja se prepletata prav delo in družina. 'Delo in ljubezen sta dve osnovni silnici, ki se prepletata skozi sleherno človeško življenje od rojstva do smrti in pomenita temelj našega duševnega zdravja in notranje uravnovešenosti.' (Mulej 1992: 11.)

Na eni strani odrasel poskuša zgraditi svojo identiteto do te mere, da izbere želen poklic, ga uspešno opravlja in dalje razvija svojo kariero. Po drugi strani pa ima poleg dela še pomembnejšo nalogo, torej družino. Poklicno in družinsko življenje se tako le redko dopolnjujeta tako, kot bi si želeli. Večina staršev si mora prvo mesto, na katerem je najpogosteje družina, deliti s poklicnim delom. Dandanes se tako zasebna sfera vse bolj podreja delovni sferi. Zaposlitveni pogoji postajajo vse bolj rizični, delovni urniki se raztezajo čez cel dan, postajajo nabiti z delom, delo se prinaša domov ali pa se ga opravlja kar doma. Zgodi se lahko, da pretirana predanost poklicu in karieri postane ovira za družinsko življenje. 'Posameznik se lahko ves posveti poklicu in pri tem zanemari družino.' (Musek 1995: 167.) Nezadovoljstvo oz. zadovoljstvo na področju dela bistveno vpliva na kakovost samega življenja. 'Ljudje, ki so zadovoljni z delom, so bolj zdravi telesno in duševno.' (Musek 1995: 165.) Nikakor pa ne smemo pozabiti, da nobeno delo ni tako dragoceno, da bi se morali zaradi njega odpovedati drugim stvarem, ki nam delajo življenje smiselno.

Na drugi strani pa se tudi vplivi družine kažejo pri poklicnem delu: slabša zbranost pri delu in izogibanje le-temu, menjava delovnega mesta, slabša kakovost dela, nesreče, manjša pripadnost podjetju, nezadovoljstvo delavcev, manjša družabnost med zaposlenimi, ovire pri izbiri delovnega mesta in napredovanju.

Problemi pri usklajevanju plačanega dela in družine se kažejo tako pri moških kot pri ženskah, vendar so pri ženskah izrazitejši. Poleg plačanega dela je na ramenih žensk tudi neformalno delo, ki jih v primerjavi z moškimi dodatno ovira in omejuje. Vendar pa niti

ženske niti moški ne morejo zasebnega in javnega življenja popolnoma ločiti. Usklajevanje dela in družine bi moralo temeljiti na načelu enakosti, tako v javni kot v zasebni sferi.

1.7.1 Mladi starši; usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Večina mladih brez otrok si otroke želi, ampak z odločitvijo odlašajo, ker se jim starševstvo zdi (pre)velika obveznost. Odločitev za družino je danes skrbno načrtovana in pretehtana. Odvisna je od izpolnjevanja subjektivnih in objektivnih pogojev. Najpomembnejši objektivni pogoji so: zaposlenost, finančna varnost, osnovne bivanjske razmere, možnost uskladitve dela, kariere in družinskega življenja, varstvo otrok. Medtem ko med subjektivne spadajo: zrelost, kakovost osebnega življenja, dober partnerski odnos ter odločitev za prevzem odgovornosti za družino in otroke.

Mladi izražajo strah, da za otroke ne bi imeli dovolj časa. Usklajevanje delovnega in družinskega življenja jim predstavlja večjo obremenitev kot odraslim. Usklajevanje dela in družine postaja za mlade starše vse večji problem.

Na trgu delovne sile se pojavijo kot deprivilegirana skupina. Na področju plačanega dela se vključujejo v slabše plačana dela, v dela za določen čas. Vse to ima lahko posledice za njihov življenjski slog, kar pomeni: slabšo socialno varnost, manj optimizma in navsezadnje odlašanje osamosvajanja od staršev in oblikovanja lastne družine.

Mladi starši se šele vključujejo na trg delovne sile in se na drugi strani počasi navajajo na družinske obveznosti. Otroci tako predstavljajo še dodatno skrb v družini. Starši težko usklajujejo delovni čas in čas, ki ga zahteva otrok. Tako se soočajo s problemi in so hkrati izpostavljeni stresu, ko želijo hkrati zadovoljiti in nadgraditi kariero ter izpolniti družinske obveznosti.

Večina je zelo optimistična glede zaposlitvenih možnosti in je prepričana, da če se bodo potrudili, bodo zaposlitev tudi dobili. Večji problem v odločitvi za starševstvo vidijo predvsem ženske, saj zanositev povezujejo z možnostjo prekinitve delovnega razmerja. Delodajalci starševstva ne smatrajo kot vrednoto, ampak kot moteč dejavnik na delovnem mestu. Mladi starši se srečujejo z diskriminacijo na delovnem mestu. Delodajalci se otepajo

predvsem mladih žensk, ker je velika verjetnost, da se bodo poročile in imele otroke. Zaposlijo jih za določen čas, saj jim lahko v primeru nosečnosti prekinejo pogodbo in vzamejo drugo osebo. S strani delodajalca bi bila potrebna velika mera razumevanja, časovna fleksibilnost ter ustrezna organizacijska klima, ki bi upoštevala potrebe mladih žensk. Delodajalci vidijo boljšo delovno silo v mladih, ki nimajo družin in so posledično manj obremenjeni. 'Tudi to, da delodajalec ne upošteva dejstva, da pri opravljanju dela oseba s starševskimi obveznostmi ne more biti obravnavana na enak način kot oseba brez starševskih obveznosti, je pogost pojav. Najhujša oblika diskriminacije pa je prekinitev ali ne obnovitev pogodbe o zaposlitvi zato, ker je moral delojemalec izostajati z dela zaradi otrok ali pa bo v kratkem imel/a otroka.' (Kastelec 2007.)

'Poklic in družina res terjata trdo delo, veliko poguma in volje, toda oboje nam daje najlepša občutja notranjega zadovoljstva, ki jih lahko doživi človek, in jih ne more v življenju ničesar drugega zadovoljiti.' (Mulej 1992: 91.)

Problemi s katerimi se starši soočajo pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja: (Kanjulo Mrčela, Černigoj Sadar 2004: 25.)

1. težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti ali soglasna prekinitev delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva
2. negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka, povezane s kariero: onemogočeno napredovanje, dodeljeno nižje delovno mesto
3. dolg delavnik in dodatne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka
4. poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka: slabši odnosi z nadrejenimi in sodelavci
5. prekinitev delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka s strani delodajalcev ali delavcev samih (nevzdržne razmere).

1.7.2 Ženske in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

'Ženska, ki želi biti uspešna, načrtuje zasebno življenje ravno tako skrbno kot svojo kariero. Dobro se zaveda, da sta za harmonično življenje urejena družina in ljubezen do partnerja ravno tako pomembni kot uspeh pri delu.' (Mulej 1992: 80.)

Usklajevanje dela in družinskega življenja predstavlja predvsem problem ženskam, ki so poročene in imajo otroke, saj so v večini zadolžene za gospodinjska opravila ter varstvo in vzgojo otrok. Na položaj žensk v družbi vpliva predvsem pomanjkanje delitve dela v gospodinjstvu. Glede na to, da je na njihovih ramenih kar precejšen del gospodinjstva, bi lahko trdili, da ženska v povprečju dela kar nekaj ur tedensko več kot moški. Da bi bilo usklajevanje plačanega dela in zasebnega življenja za žensko lažje, bi bilo smiselno razdeliti delo tudi med druge družinske člane. Kljub temu da se danes usklajevanje delovnega in družinskega življenja vedno bolj dotika tudi moških, je patriarhalni vzorec delitve dela v sodobni družbi še vedno prisoten.

Starševstvo ali kariera je vprašanje, ki si ga večina žensk zastavlja na začetku karierne poti. Zgodovinski stereotip, da je ženske primerna le za vlogo matere in gospodinje, se vedno bolj postavlja v ozadje. Vloga ženske ni samo njena materinskost, ampak tudi udeleževanje v poklicni karieri. Prav tako je zmotna predstava o moškem kot edinemu hranilcu družine. S širjenjem industrializacije se je večala potreba po vključevanju žensk v plačano delo. Le-to pa je bilo slabše vrednoteno in slabše plačano ter označeno kot 'žensko' delo.

Dandanes moderna ženska stremi k temu, da se izoblikuje in izkaže pri svojem delu, hkrati pa se trudi biti dobra žena, gospodinja in mati. Žensk, ki se trudijo uskladiti delo, materinstvo in zakon, je vedno več. Vendar pa so zaradi zaposlovanja v plačanem in gospodinjskem delu ter skrbi za otroke ženske velikokrat preobremenjene.

Kljub temu da si ženske želijo ustvariti čim boljšo karierno pot, še vedno težijo tudi k materinstvu in lastni družini. Posledica tega je stres, s katerim se srečajo ob usklajevanju dela in družine, ter nenehna razdvojenost. Pojavi se predpostavka o dvojni obremenjenosti zaposlenih mater. 'Zaradi tega so mnoge ženske nesrečne in nezadovoljne, saj imajo občutek, da so v zasebnem življenju odpovedale.' (Mulej 1992: 80.) V poteku te dvojne obremenjenosti ženske doživljajo stres, preobremenjenost, osamljenost, občutke krivde, jezo in obup. Zaradi tega želijo več časa posvetiti otrokom in družini. Ves čas jih spremlja občutek krivde, češ da bodo svojo družino prikrajšale za nekaj dragocenega. 'Večina žensk problem dvojne preobremenjenosti doživlja kot osebni, privatni problem in ne kot problem celotne družbe. Ženske neprestano spremlja bojazen, da jih bo okolje ocenjevalo kot sebične in premalo

skrbne, da v družini ne bodo več ljubljene in cenjene, če bodo uresničile svoje sanje in se popolnoma predale poklicu.' (Škof 2002: 7.)

Z leti se je močno povečala potreba po zaposlovanju žensk in posledično tudi zaposlovanje mater. Zaposlenost žensk je po drugi svetovni vojni strmo narasla in vedno manj je tistih, ki se odločijo ostati doma. Intenzivna vključitev žensk v plačano delo pa ni bistveno spremenila tradicionalne delitve dela med spoloma v gospodinjstvu. Ženske so še vedno zaposlene v manj cenjenih poklicih, prav tako pa v službi tudi težje dosegaajo dober položaj in napredovanje. Pozitivna ženskost spreminja svet v bolj etičnega, humanega in vloga ženske v gospodarstvu in politiki je izredno dragocena. Delovne, ustvarjalne in odločitvene sposobnosti žensk so nepogrešljive. Pomemben je pogled ženske, ki gleda dosti bolj s srcem kot moški, vidi človeka, in sicer neodvisno od ideoloških in političnih sistemov. Človeka vidi v veličinah in mejah in mu skuša priti naproti in mu biti v pomoč.

Ob ponovnem ali novem materinstvu se ženske znajdejo v slabšem položaju, saj to pomeni, da bodo pogostejše izostale od dela in so tako manj zanesljive za delodajalca. Delodajalci se mladih žensk in mladih mamic izogibajo zaradi možnosti koriščenja porodniškega dopusta in večje odsotnosti z dela. Ženske, ki niso obremenjene z družinskim delom, imajo tako na trgu delovne sile več možnosti za uresničevanje svojih poklicnih ciljev in želja. Zato vedno več žensk prelaga materinstvo na trideseta in štirideseta leta življenja. Statistika kaže, da se večina otrok rodi materam, starim od 25 do 34 let.

1.8 MLADE DRUŽINE IN DRŽAVA

Varstvo materinstva oz. starševstva v Sloveniji je v primerjavi z mednarodnimi standardi in ureditvijo v drugih državah na dokaj visokem nivoju. Večina zaposlenih žensk ima potrebo po posebni zaščiti med nosečnostjo ter ob in po rojstvu otroka.

Ustava Republike Slovenije namenja posebno skrb družini, materinstvu, očetovstvu, otrokom in mladini. V tretjem odstavku 53. člena določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Poleg Ustave Republike Slovenije ščitijo družino tudi mednarodni dokumenti in konvencije. Lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti omogočajo tudi Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o družinskih prejemkih ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ti zakoni spoštujejo, pa tudi v marsičem presegajo določila konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD).

'V dejanski praksi se ta določila marsikje kršijo, vendar je o tem zbranih le malo podatkov. Tu bi morali večjo vlogo, kot so jo do sedaj, odigrati sindikati in zagotoviti zaščito delavcev ne le v zakonih, temveč tudi v dejanski praksi ter v večji meri te vsebine vnesti v kolektivne pogodbe.' (Unicef 1995: 150.)

Konkretni ukrepi za varstvo materinstva v Sloveniji so:

- prepoved določenih težkih del in škodljivih del
- prepoved nadurnega in nočnega dela za noseče ženske
- porodniški dopust, ki traja eno leto in se lahko ob določenih pogojih podaljša
- omejitve nadurnega in nočnega dela za delavke z otrokom od enega do treh let
- pravica delati s polovičnim časom do otrokovega tretjega leta starosti, če mu je potrebna posebna nega

1.9 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH

Pravice uveljavlja eden od staršev, če zakon ne določa drugače. Vezane so na otroka ter po zakonu prenehajo s smrtjo otroka.

1.9.1 Starševski dopust

Starševski dopust zajema različne vrste dopusta. Sem štejemo porodniški, očetovski in posvojiteljski dopust ter dopust za nego in vzgojo otroka. Vsem je skupna odsotnost z dela zaradi poroda ali nege in varstva otroka, kar velja za osebo, ki otroka dejansko varuje in neguje.

'Starševski dopust je pomemben ukrep, ki zmanjšuje problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.' (Škof 2002: 10.)

1.9.1.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust je namenjen materi otroka, in sicer takoj po porodu. Namenjen je pripravi na porod ter negi in varstvu takoj po porodu, pa tudi skrbi za materino zdravje pred in po porodu. Pod določenimi pogoji ga ima lahko tudi oče, eden od starih staršev ali druga oseba. Traja 105 dni. Pri materi mora nastopiti 28 dni pred predvidenim datumom poroda. V primeru, da porodniški dopust pripada drugi osebi, le-ta izkoristi 77 dni dopusta (105 minus 28). Uporabi se v popolni odsotnosti z dela. Oče lahko uveljavlja pravico do porodniškega dopusta v primeru, da mati umre, zapusti otroka ali je po mnenju zdravnika začasno nesposobna za delo. (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih)

1. 9.1.2 Očetovski dopust

Očetovski dopust je namenjen očetu, ki želi sodelovati pri negi in vzgoji otroka. Traja 90 dni, in sicer mora prvih 15 dni izkoristiti do otrokovega 6 meseca starosti, drugih 75 dni pa do otrokovega dopolnjenega tretjega leta starosti. Pravico ima le oče in ni prenosljiva. Lahko ga koristi v strnjenem nizu ali po dnevih.

1.9.1.3 Dopust za nego in varstvo

Namenjen je negi in varstvu otrok, nastopi pa se ga takoj po poteku porodniškega dopusta. Uveljavlja ga lahko eden od staršev, oba starša ali druga oseba. Traja 260 dni. Podaljša se lahko, če mati rodi dvojčke (90 dni), če rodi hkrati več živorojenih otrok (za vsakega se podaljša za 90 dni), če rodi nedonošenčka (za toliko, kot je bila nosečnost krajša od 260 dni), če otrok potrebuje posebno nego in varstvo (90 dni) ter če starša varujeta doma najmanj dva otroka v starosti do 8 let (za 30 dni, za 3 otroke 60 dni, štiri ali več pa 90 dni).

1.9.1.4 Posvojiteljski dopust

Namenjen je enemu ali obema posvojitelja, z namenom da se takoj po posvojitvi v celoti posvetita otroku in drug drugemu. Če je otrok star od enega do štirih let, ga posvojitelja uveljavljata v obsegu 150 dni, od 4 do 10 let starosti pa v obsegu 120 dni. Posvojitelj nima pravice do tega dopusta, če je za istega otroka izrabil pravico do porodniškega dopusta, očetovskega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka ali pravico do starševskega dodatka. Pravice do posvojiteljskega dopusta nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca.

Dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Vse zgoraj naštetе pravice se seštevajo.

1.9.2 Starševsko nadomestilo

Starševsko nadomestilo je osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo.

Vrste starševskega nadomestila so:

- porodniško nadomestilo – v času porodniškega dopusta
- očetovsko nadomestilo – v času 15-dnevnega očetovskega dopusta; za dobo 75 dni pa Republika Slovenija zagotavlja očetu plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače
- nadomestilo za nego in varstvo otroka – v času nege in varstva otroka
- posvojiteljsko nadomestilo. – v času posvojiteljskega dopusta

Starševsko nadomestilo delavcu pripada v delovnih dneh kot tudi v času praznikov in drugih prostih dni, določenih z zakonom. Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove. Za delno odsotnost z dela je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela.

1.9.3 Pravice iz naslova krajšega delovnega časa

Pravico do uveljavitve te pravice ima eden od staršev, ki varuje in neguje:

- otroka do tretjega leta starosti
- težko gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težko prizadetega otroka, in sicer tudi po tretjem letu starosti, do otrokovega 18. leta
- dva otroka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka

Obsegati mora najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Ta pravica se uveljavlja pri delodajalcu. Na centru za socialno delo pa se lahko uveljavlja pravica do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti.

1.10 OTROŠKO VARSTVO

»Izbira otroškega varstva je odvisna od razvojnih in čustvenih potreb otroka, potrebe staršev po giblivosti in času ter njihovega gmotnega stanja.« (Phillips 1998: 150.)

Varstvo otrok je, pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, za starše otrok zelo pomembno in je eden izmed pomembnejših pogojev pri ustvarjanju uspešne kariere staršev. Če ima otrok zagotovljeno primerno varstvo in imajo starši občutek, da se njihov otrok v varstvu počuti dobro, se na delovnem mestu razbremenijo skrbi v zvezi z njim in je njihova funkcionalnost in zbranost ne delovnem mestu veliko višja.

Potrebe otrok, če pomislimo na njihove razvojne potrebe, se prav tako razlikujejo kot potrebe staršev. Navadno se starši v različnih obdobjih odločajo za različne oblike varstva ali različne kombinacije, ki njihovemu otroku v določeni starosti najbolj ustrezajo. Za otroke je zelo koristno, da zanje skrbijo različni ljudje v okoliščinah, ki ustrezajo njihovi starosti in razvoju. Predvsem za otroke, mlajše od enega leta, je najbolje, če zanje skrbi omejeno število njim znanih ljudi. Številne vlade se tega zavedajo ter materam in očetom omogočajo, da si v prvem letu otrokovega življenja vzamejo več mesecev porodniškega dopusta. Kjer to ni mogoče, je potrebno zagotoviti, da ima otrok poleg staršev še enega stalnega varuha (varuška, jasli). Zelo pomemben pa je tudi odnos, ki ga ima otrok z varuhom. (Phillips 1998: 147.)

Oblike vzgoje in varstva, ki jih uporabljajo starši:

- vrtec
- varstvena družina (organizirana preko vrtca)
- plačana privatna varuška (varstvo na varuškinem domu)
- plačana privatna varuška na otrokovem domu
- izmenjava pri varstvu otrok z drugimi starši
- starši
- starejši otroci
- stari starši
- brezplačno varstvo s strani drugih oseb (sorodnikov, prijateljev, sosedov)

1.10.1 Formalne oblike otroškega varstva

Pri nas imamo predvsem javne vrtce, vse bolj pa se uveljavljajo tudi zasebni. Praksa zasebnih vrtcev se pri nas šele razvija in prav zaradi tega je večina otrok v Sloveniji vključena v javno organizirane vrtce. Dejstvo je, da ima organizirana predšolska vzgoja ekonomske in socialne funkcije.

Angela Phillips (1998:150) navaja tri oblike otroškega varstva:

- Varstvo doma, kjer lahko otroke varuje babica, varuška ali kdo drug. Prednosti so v tem, da ni potrebno skrbeti za prevoz otroka v varstvo. Varuška, ki stanuje na otrokovem domu, zagotavlja trajno varstvo in se lahko prilagaja spremenljivim potrebam otroka. Mnogi starši z zahtevnim poklicem se odločajo za tako obliko varstva. Pomanjkljivost pa je v tem, da je varuškino početje težko nadzorovati, otrok je morda osamljen, pogreša vrtec, poleg tega pa stroške tovrstnega varstva starši v celoti krijejo sami.
- Poklicne varuške varujejo otroke na svojem domu in njihovo delo urejajo zakonski predpisi. Prednosti so v tem, da so take varuške pogosto tudi same matere in imajo veliko izkušenj, navadno skrbijo za več otrok hkrati in otrok se lahko druží s svojimi vrstniki pa tudi stroški so sorazmerno nizki, ker se delijo z drugimi starši. Pomanjkljivosti pa so v tem, da je otroka potrebno voditi v varstvo in hoditi ponj, navadno pa se te varuške tudi ne odzivajo na posebne želje posameznih staršev.
- Skupinsko varstvo, v katerega sodijo vrtci in varstvo po šoli. Vrtci so zasebni in državni. Državni so pogosto prezasedeni, vendar je v njih dobro poskrbljeno za otrokove spreminjajoče se potrebe. Naj tukaj omenim tudi jasli, katerih velika slabost je, da ponavadi ne omogočajo individualne nege, ki jo potrebujejo dojenčki, stroški pa so zelo visoki.

Vrtec

Temeljne naloge vrtcev so: pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok ter ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj. (Habl 2002: 16.)

Vrtci lahko ponudijo različne programe glede trajanja in organizacije (Habl 2002:16.):

- dnevni program, ki traja od 6 do 9 ur in lahko poteka dopoldne, popoldne, ves dan ali izmenično;
- poldnevni program, ki traja od 4 do 6 ur in lahko poteka dopoldne, popoldne ali izmenično;
- krajši program, ki traja od 240 do 600 ur na leto in je namenjen otrokom iz odročnih in demografsko ogroženih krajev;
- vzgojno varstvena družina je oblika vzgoje in varstva, ki poteka na domu in jo lahko opravlja vzgojitelj ali pomočnik vzgojitelja, ki je zaposlen v vrtcu, ali zasebni vzgojitelj;
- varovanje otrok na njihovem domu, ki je v celoti samoplačniško.

Otroke je mogoče vpisovati v vrtec vse leto, in sicer na podlagi prijave. Če je v vrtec vpisanih več otrok, kot je prostih mest, odloča o sprejemu posebna komisija, pri čemer imajo prednost otroci, katerih starši predložijo potrdilo centra za socialno delo o ogroženosti zaradi socialnega položaja, ter otroci s posebnimi potrebami.

Starši pogosto omenjajo tudi sledeče probleme v zvezi z vrtci (Ule 2002:104.):

- prezasedenost vrtcev
- časovna neprilagodljivost vrtcev
- stroški vrtca

Pri stroških vrtcev se pojavi problem, ko mati nastopi delovno razmerje s krajšim delovnim časom. Mati se za tako potezo odloči zaradi želje po daljšem preživljanju časa s svojim malčkom. Še vedno pa mora hoditi dnevno v službo in otroka oddajati v varstvo. Če se odloči, da bo otroka dala v varstvo v javni vrtec, bo plačala enako ceno za varstvo kot ostali starši, ne glede na to, da bo otrok v varstvu samo polovico časa. Ker pa mati dela polovični delovni čas, bo dobila tudi nižje plačilo za svoje delo. Ponekod se v javnih vrtcih že uvaja program tudi za

take otroke. Pokazalo se je tudi, da se na teh območjih veliko več žensk odloča za delovno razmerje s krajšim delovnim časom.

Zakonodaja zaenkrat direktno ne podpira, spodbuja ali subvencionira bivanja otrok v lastni družini; staršem, ki želijo sami varovati in vzgajati svoje predšolske otroke, ne nudi materialnih in pravnih spodbud.

Kljub različnim možnostim skupinskega varstva se zaradi neustreznih razmer (delovni čas) starši ne navdušujejo najbolj za klasične vrtce, v katerih je po navadi tudi preveliko število otrok. Zato raje in velikokrat za najmlajše otroke uporabljajo neformalne oblike varstva pri sorodnikih ali nesorodnikih (plačana varuška), kar pa prinaša že prej omenjene probleme (finančno obremenitev družine, nezanesljivost). Vendar je potrebno poudariti, da se zaradi takšnih izkušenj partnerji le redko odločajo za večje število otrok.

1.10.2 Neformalne oblike otroškega varstva

Za varstvo otrok so v večji meri odgovorne matere same, kljub temu da se dandanes v varstvo vedno bolj vključujejo tudi očetje. Problem nastane, ko se mora mati vrniti na delovno mesto in otroka pustiti v varstvu drugi osebi ali vrtcu. Svojemu malčku namreč želi priskrbeti kar se da zanesljivo, pozorno in ljubeče varstvo. Poleg tega pa morajo biti starši pozorni tudi na to, da je varovanje njihovega otroka obenem tudi vzgoja, zato morajo biti previdni, komu ga zaupajo.

Potreba po neformalnem varstvu je vedno bolj prisotna, saj starši vedno več delajo izven običajnega delovnega časa; povečuje se potreba po nočnem kot tudi popoldanskem varstvu, v času, ko je večina vzgojno varstvenih zavodov že zaprtih. Za mlado družino je neformalna oblika pomoči ekonomsko bolj ugodna kot formalna oblika. 'Starši se ponavadi najprej obrnejo na svojo ožjo ali širšo socialno mrežo. Za pomoč prosijo ljubeče babice, tašče, tete in prijateljice.' (www.ringaraja.net) Pri neformalnih oblikah pomoči pa se lahko včasih kaj zatakne, saj tisti, za katere menijo, da bodo z veseljem pripravljeni prevzeti del skrbi, včasih nimajo dovolj časa, volje ali navdušenosti.

Neformalna oblika pomoči, predvsem pomoč najbližjih sorodnikov, je za mlade starše zelo pomirjujoča, saj le-tim zaupajo in so prepričani, da za otroka nihče ne bi poskrbel bolje. Prednost je tudi v tem, da so stari starši veliko bolj pozorni na otrokovo vzgojo, vedenje in zdravje kot kdorkoli drug.

Po drugi strani pa se moramo zavedati, da imajo starši pri tej obliki varstva do 'varuške' bolj osebni odnos, kot bi ga imeli do drugih varušek ali vzgojiteljic v vrtcu. Pomembno je, da so razvidna osnovna pravila, torej katere pravice imajo stari starši in v katerih primerih mora obveljati beseda staršev. Če otrok preživlja veliko časa pri starih starših ali drugih sorodnikih, lahko pride do pojava, da ne bo vedel, kdo je glavni in kdo postavlja pravila. Kot druga pomanjkljivost se pojavi še to, da je otrok večino časa izoliran od svojih vrstnikov.

1.11 PROBLEMI ŽENSK

Vsaka ženska poskuša na svoj način usklajevati delo in družino. Zaradi načina življenja sodobnega človeka je eden glavnih problemov v današnjem času, kako čimbolj uspešno najti ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem. Delo v gospodinjstvu bi moralo biti razdeljeno med vse člane družine, glede na njihove sposobnosti, kar pa je v praksi le težko izvedljivo. Dostikrat so za to krive tudi ženske same, saj možu in otrokom ne »pustijo« opraviti nekega dela, ker menijo, da same opravijo to bolje in hitreje. In sčasoma tako nase prevzamejo večino gospodinjskih opravil. Žal so le redki primeri, ko poklicno in družinsko življenje popolno dopolnjujeta drug drugega. Za uspešno usklajevanje dela in družine potrebujemo potrpežljivost in pripravljenost za sklepanje kompromisov. Če smo si pripravljeni priznati, da vsega ne zmoremo sami in sprejmemo pomoč najbližjih, je to usklajevanje bistveno lažje.

Ženske danes vse bolj težijo k uravnovešenemu življenju. Pri tem si zastavljajo nekaj osnovnih vprašanj: koliko naj bo poklicno delo pomembno v primerjavi z ostalimi področji življenja; kako obvladovati neizogibne naloge, kot so gospodinjska opravila; ali se poročiti; ali imeti otroke; kako ohraniti nekaj prostega časa; kako doseči ravnovesje med prioritetami in zahtevami. (Kanjuro Mrčela 1994: 90.)

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja predstavlja danes velik problem, in sicer se z njim najbolj soočajo ženske, ki so poročene in imajo otroke. Kajti predvsem te so zadolžene za večino gospodinjskih opravil ter vzgojo in varstvo otrok. Tudi raziskave kažejo, da ženske zaradi različnih gospodinjskih opravil običajno delajo kar nekaj ur tedensko več kot moški. Delo v gospodinjstvu bi se zato moralo smiselno razdeliti na ostale člane gospodinjstva, upoštevajoč njihove sposobnosti. Vendar pa je to v realnosti večkrat le težko izvedljivo.

Raziskave, ki so poskušale razkriti povezavo med delom in družino, pa kažejo naslednje (Jogan 1990: 14.):

- Otroci imajo pozitiven vpliv na poklicni položaj moških, pri katerih družina pozitivno vpliva na uspeh v karieri, in negativen učinek na poklicni položaj žensk.
- Moški ne prekinjajo šolanja zaradi poroke, ženske pa to storijo pogosto.

- Z nepopolnim delovnim časom se zaposlujejo predvsem ženske z majhnimi otroki, da lahko opravljajo tudi družinske in materinske dolžnosti.
- Samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot moški in se trikrat pogosteje vrnejo k izobraževanju kot ženske, ki so poročene.

Večina žensk problem dvojne obremenjenosti doživlja kot osebni, privatni problem in ne kot problem celotne družbe. Ženske neprestano spremlja bojazen, da jih bo okolje ocenjevalo kot sebične in premalo skrbne, da v družini ne bodo več ljubljene in cenjene, če bodo uresničile svoje sanje in se popolnoma predale poklicu. Družba jim namreč predvsem zaradi biološke danosti predpisuje drugačne vloge kot moškim. Če se oddaljijo od pravil, ki jih predpisuje družba, jim lahko okolje kaj hitro očita brezbrižnost, zanemarjanje družine in karierizem. Zato se vedno znova sprašujejo, ali sploh imajo pravico uresničiti svoje vizije, cilje, hotenja in potrebe. Na moške družba gleda povsem drugače. (Mulej 1992: 13.)

Gospodarski razvoj je prispeval k večji zaposlenosti žensk, vendar se večina le-teh še vedno srečuje z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji na trgu dela. Ženske si želijo predvsem uravnovešenega in kakovostnega življenja, vendar se pri tem nenehno pojavlja problem, kako doseči ravnovesje med lastnimi cilji in zahtevami okolja. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je namreč izredno težko, doseči efektivnost tako v družini kot v poklicnem delu pa je verjetno še bolj zahtevna naloga. Večina zaposlenih žensk z otroki se sooča s tem problemom, saj jim skrb za družino, gospodinjska opravila in vzgoja otrok vzamejo veliko časa in energije. Usklajevanje vseh teh obveznosti potem vpliva na njihovo delovno učinkovitost in zdravje, najbolj pa na zadovoljstvo in občutek smisla življenja.

»Dandanes je samoumevno, da želijo biti ženske samostojne in neodvisne ter opravljati poklicne in javne funkcije. Veliko sodobnih žensk želi imeti vse: materialno bogastvo, uspeh v karieri, poroko in otroke. Želja po uspehu v izobraževalni in karierni sferi pa vpliva na zamik starosti mater ob rojstvu prvega otroka. Ženske se izobražujejo predvsem, dokler nimajo otrok. Kasneje je nadaljnje izobraževanje in usposabljanje prej izjema kot pravilo, pri čemer igra veliko vlogo tudi raven izvajanih pravic žensk in mater na delovnih mestih, ki so pogosto manj konkurenčna delovna sila od moških in samskih žensk.« (Ule, Kuhar 2003:114.)

1.12 VLOGA SOCIALNEGA DELAVCA PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Vloga socialnega delavca v odnosu do mlade družine je predvsem ta, da mlade družine spremlja v prehodu iz enega življenjskega obdobja v drugo. Ob spreminjanju ekonomsko-socialnega položaja se marsikatera družina znajde med problemi in ovirami, kam in kako naprej. Pojavijo se nova tveganja in negotovosti ter velika odgovornost in zahtevnost, ki jih prinaša starševstvo. Mlade družine so v povprečju deprivilegirane. Vstop v obdobje starševstva se kaže tudi za najbolj kritično obdobje z vidika materialnih možnosti. Mladi želijo zadovoljiti pogoje, ki bi jim omogočali vstop v zrelo, odraslo, družinsko življenje. Znajdejo pa se na razpotju in ne vedo, kako naprej. V tem primeru nastopi socialni delavec, ki mladi družini pomaga izbrati pravo pot in jo usmeriti v nadaljnje življenje.

Naloga socialnega delavca je usposobiti družino, jo podpreti, ji dati nove moči, skupaj odkrivati in iskati rešitve. Bistvena vloga socialnega delavca je, da družino podpre pri reševanju težav, ki so nastale v njenem okviru.

Socialno delo z družinami je pomembno področje socialnega dela. 'Družina je naravna socialna mreža, ki jo je potrebno mobilizirati.' (Čačinovič Vogrinčič 2005: 24.) Socialno delo z družino lahko opišemo kot edinstven projekt sodelovanja s posamezniki kot tudi z družino v celoti.

2. PROBLEM

V življenju se mladi istočasno srečajo z graditvijo družinske in karijerne poti. Pri usklajevanju le-teh naletijo na težave, kot so iskanje zaposlitve, odnosi med zaposlenimi mladimi starši in delodajalci, varstvo otrok v popoldanskem času in času, ko so starši odsotni, ter, kar je ključnega pomena, odnosi med samima partnerjema, ki morajo biti trdni, da je njihovo življenje kakovostno.

Hipoteza 1: Staršem je oteženo usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Hipoteza 2: Matere težje najdejo mesto na trgu delovne sile kot očetje.

Hipoteza 3: Starši otroke dajejo v varstvo vrtcem.

Hipoteza 4: Staršem delovni čas vrtcev ne ustreza.

Hipoteza 5: V popoldanskem času večino časa z otroki preživijo matere.

Hipoteza 6: Najbolj izkoriščena oblika odsotnosti z dela ob rojstvu otroka je porodniški dopust. Med očeti pa očetovski dopust.

Hipoteza 7: Vodstvo podjetja se na potrebe zaposlenih mladih staršev slabo odziva.

Hipoteza 8: Mladim staršem primanjkuje časa zase in za partnerja

3. METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava je kvantitativna, izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika.

Odločili sva se za vzporedno raziskavo, s katero želiva primerjati usklajevanje delovnega in družinskega življenja v Ljubljani kot glavnem mestu Slovenije in Ilirski Bistrici kot manjši občini.

Anketa je bila anonimna.

3.1.1 Spremenljivke:

- starost staršev
- spol
- status staršev
- koliko otrok imajo v družini
- delovni položaj
- ali so zaradi starševstva prekinili s šolanjem
- katere oblike odsotnosti z dela so uporabili ob rojstvu otrok
- katere oblike varstva imajo za otroke
- ali jim v primeru, da so otroci v vrtec, ustreza delovni čas le-teh
- kdo hodi v vrtec po otroka
- kdo z otrokom preživi v popoldanskem času največ časa
- ali si partnerja med sabo delita delo in si pomagata pri raznih opravilih
- ali so imeli zaradi starševstva kdaj probleme pri iskanju službe
- kje in na kakšnih položajih so mladi starši zaposleni
- kako usklajujejo delovno in družinsko življenje
- kako se vodstvo odziva na potrebe starševstva

3.2 Hipoteze:

Hipoteza 1: Staršem je oteženo usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Hipoteza 2: Matere težje najdejo mesto na trgu delovne sile kot očetje.

Hipoteza 3: Starši otroke dajejo v varstvo vrtcem.

Hipoteza 4: Staršem delovni čas vrtcev ne ustreza.

Hipoteza 5: V popoldanskem času večino časa z otroki preživijo matere.

Hipoteza 6: Najbolj izkoriščena oblika odsotnosti z dela ob rojstvu otroka je porodniški dopust. Med očeti pa očetovski dopust.

Hipoteza 7: Vodstvo se na potrebe zaposlenih mladih staršev slabo odziva.

Hipoteza 8: Mladim staršem primanjkuje časa zase in za partnerja.

3.3 Merski instrumenti:

Pripravili sva anketni vprašalnik, ki je sestavljen iz 18 vprašanj. Anketa je v celoti zaprtega tipa, kar pomeni, da so anketiranci odgovorili na vprašanje zgolj z obkrožitvijo enega izmed možnih že določenih odgovorov.

Anketa je razdeljena na dva sklopa:

1. sklop:

Vprašanja o osnovnih podatkih anketirancev in njihovega družinskega življenja.

2. sklop:

Vprašanja o zaposlitvi in usklajevanju karijerne poti z družino.

Anketa je priložena v prilogi.

3.4 Zbiranje podatkov

Zbiranje podatkov v mestni občini Ljubljana

Anketiranje je bilo izvedeno z dovoljenjem ravnateljice Viških vrtcev. Anketni vprašalniki so bili razdeljeni med starše treh različnih skupin (po igralnicah). Vprašalniki so bili anonimni, izpolnjevali so jih starši sami. S starši je bilo dogovorjeno, da mi vprašalnike vrnejo v roku enega meseca.

Zbiranje podatkov v občini Ilirska Bistrica

Anketiranje je bilo delno izvedeno v Osnovni šoli Antona Žnideršiča – enota vrtec, delno pa osebno na domovih mladih družin. Anketni vprašalniki so bili anonimni, izpolnjevali so jih so jih starši sami. Prav tako je po predhodnem dogovoru bilo dogovorjeno, da izpolnjene ankete vrnejo v roku enega meseca.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Zbrane podatke sva obdelali kvantitativno.

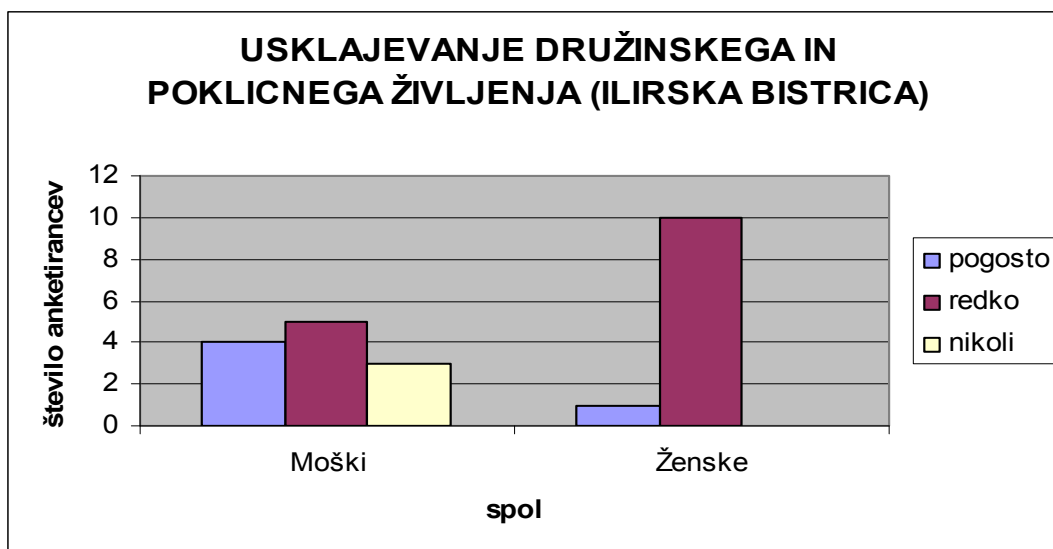
Ročno sva obdelali vseh 50 vprašalnikov po 18 vprašanj. Dobljene rezultate sva vnesli v tabele.

4. REZULTATI IN RAZPRAVA

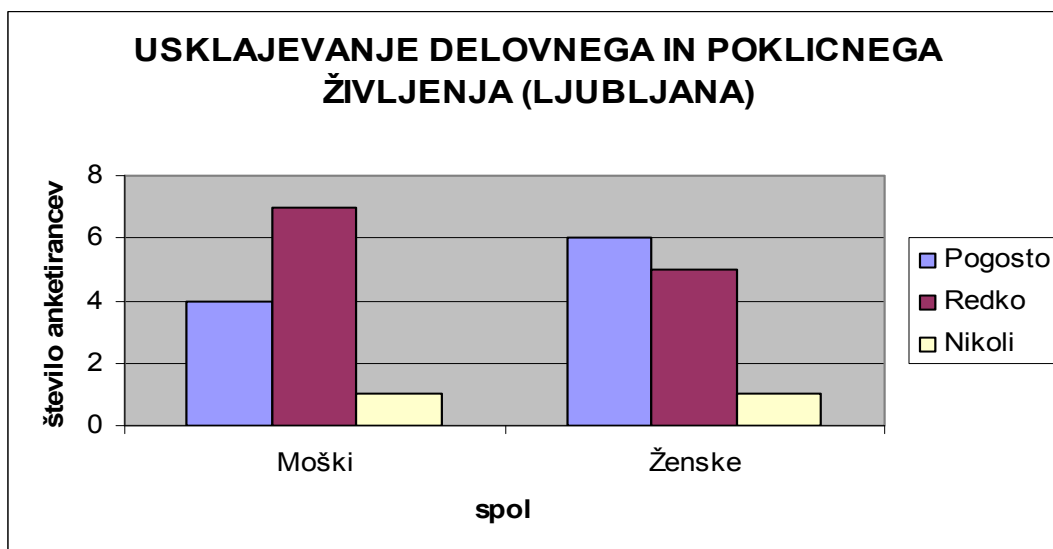
Vzorec sestavlja 48 % moških in 52 % žensk.

4.1 Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Grafikon 4.1.1 Problemi pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja Ilirska Bistrica



Grafikon 4.1.2 Problemi pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja Ljubljana



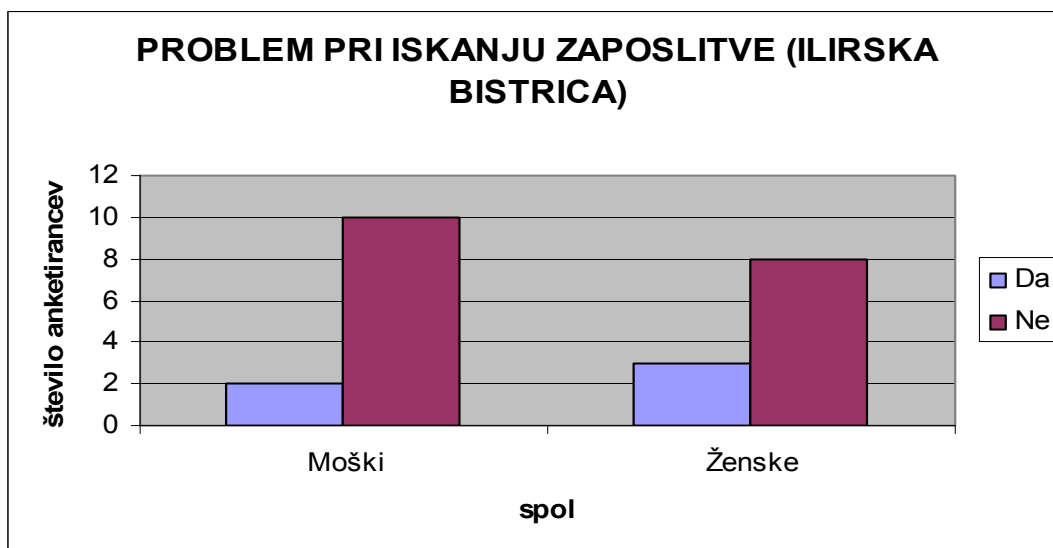
Iz prikazanih grafov je razvidno, da v mestni občini Ljubljana pogosteje pride do problemov pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja pri ženskah, medtem ko v občini Ilirska Bistrica tovrstne probleme težje usklajujejo moški.

Rezultati kažejo, da 50 % žensk v mestni občini Ljubljana pogosto težko usklajuje delo in družino, z 58.3 % jim sledijo moški, ki se s tovrstno težavo srečujejo, vendar bolj redko.

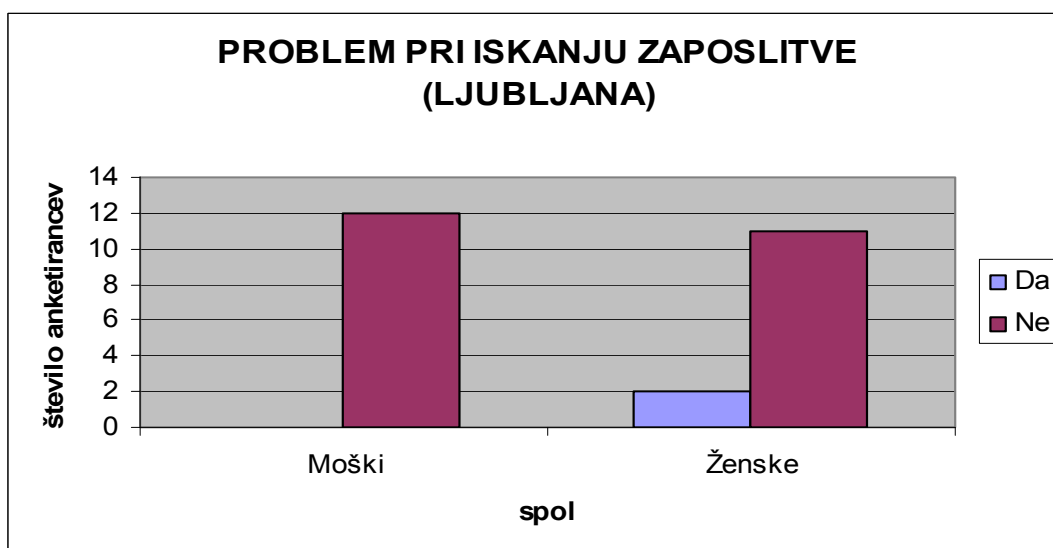
V občini Ilirska Bistrica 33.3 % moških pogosto usklajuje delo in družino. 90.9 % žensk pa se redko srečuje s tem problemom.

4.2 Starševstvo kot problem pri iskanju zaposlitve

Grafikon 4.2.1 Starševstvo kot problem pri iskanju zaposlitve Ilirska Bistrica



Grafikon 4.2.2 Starševstvo kot problem pri iskanju zaposlitve Ljubljana



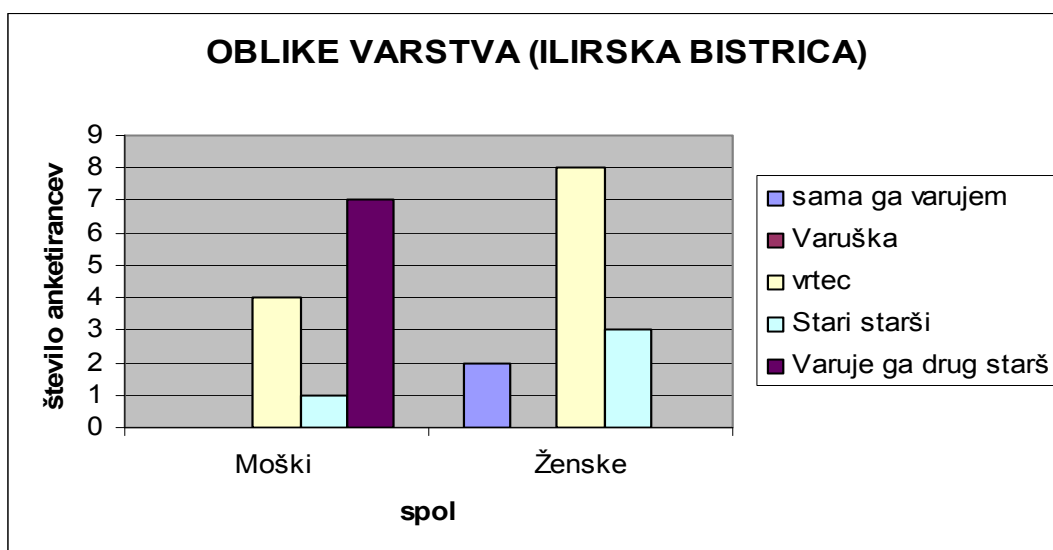
Iz raziskave je razvidno, da starševstvo ne povzroča večjega problema pri iskanju zaposlitve, tako v manjšem kraju, kot je Ilirska Bistrica, kot tudi ne v glavnem mestu Ljubljana.

V Ljubljani 100 % moškim starševstvo ni predstavljalo ovir pri iskanju dela in le 15.4 % žensk je imelo probleme zaradi starševstva.

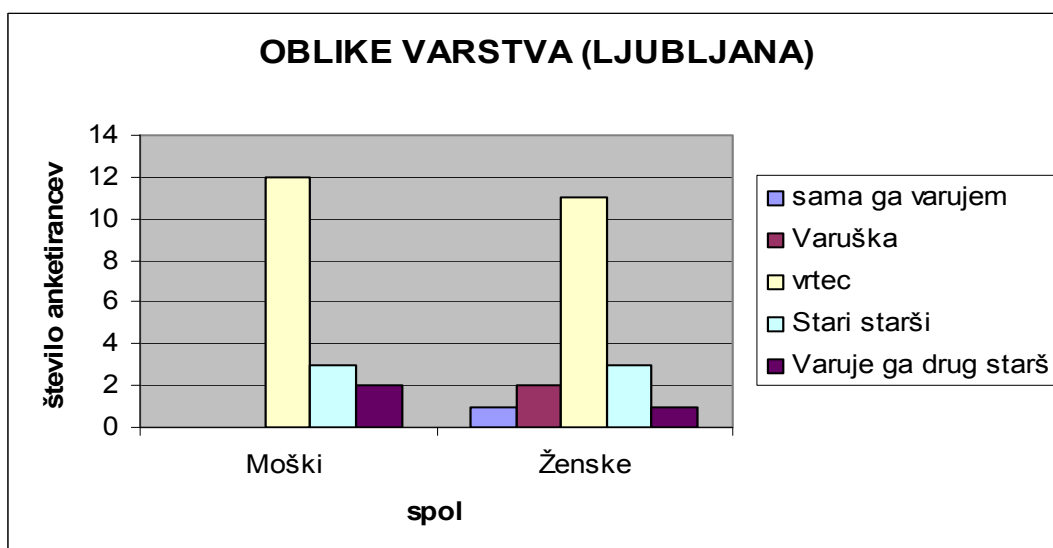
V občini Ilirska Bistrica 83.3 % moškim starševstvo ni delalo ovir in prav tako 61.5 % žensk ni imelo problemov zaradi starševstva.

4.3 Oblike varstva

Grafikon 4.3.1 Varstvo otrok v vrtcih Ilirska Bistrica



Grafikon 4.3.2 Varstvo otrok v vrtcih Ljubljana

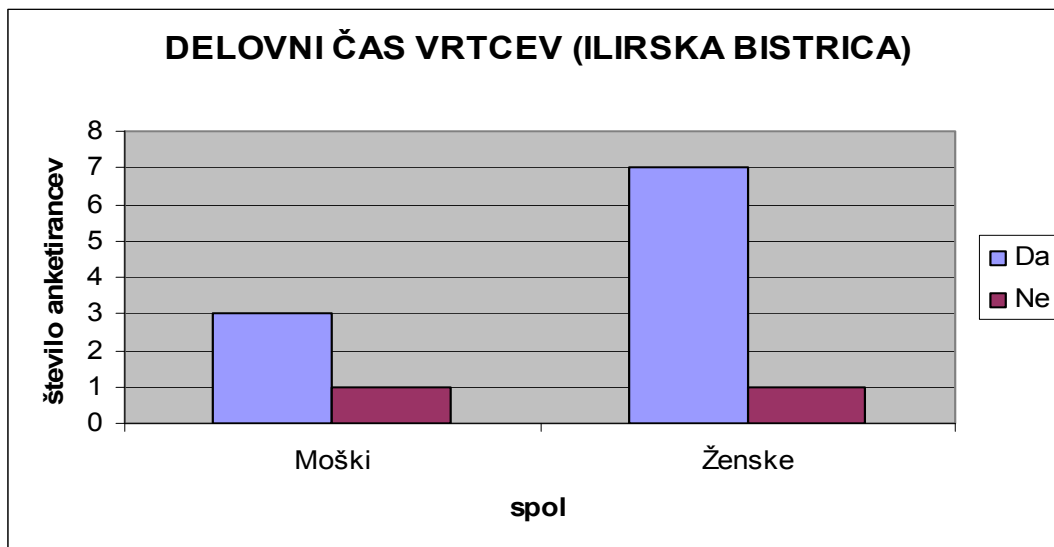


V mestni občini Ljubljana se starši v večini odločajo za varstvo v javnih ustanovah, kot so vrtci. Medtem ko je v občini Ilirska Bistrica ta odstotek bistveno manjši.

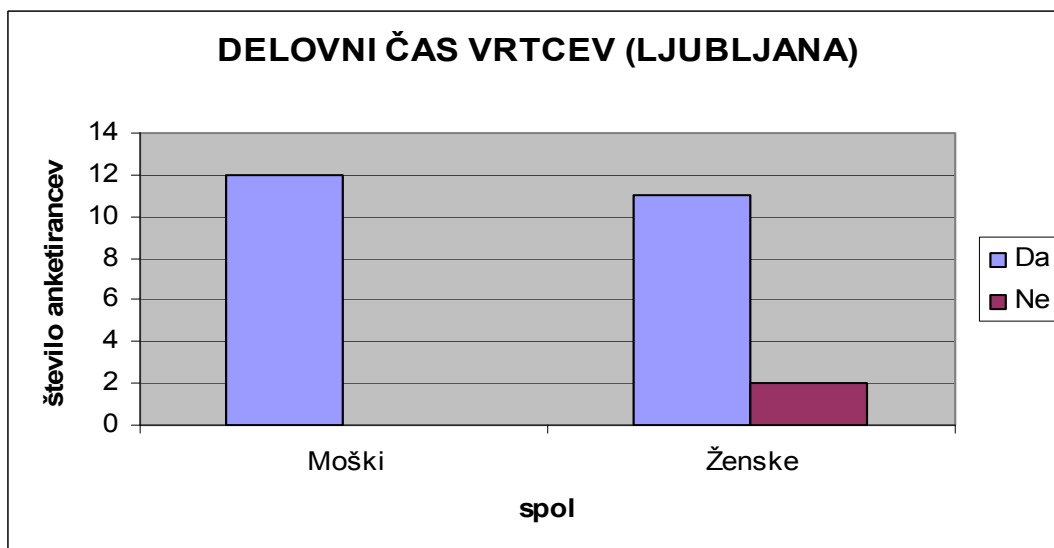
Rezultati kažejo, da 92 % anketirancev v Ljubljani otroka da v varstvo vrtec, medtem ko jih v občini Ilirska Bistrica da v vrtec 48 %. V občini Ilirska Bistrica jim s 36 % sledi varstvo pri starih starših.

4.4 Zadovoljstvo z delovnim časom vrtcev

Grafikon 4.4.1 Čas vrtcev Ilirska Bistrica



Grafikon 4.4.2 Čas vrtcev Ljubljana

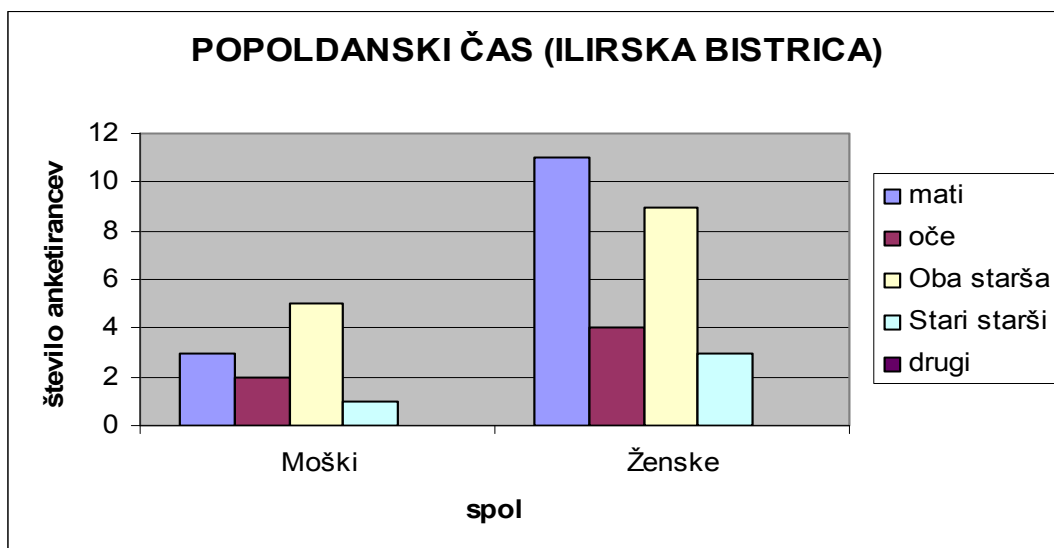


Iz grafa je razvidno, da tako v mestni občini Ljubljana kot v občini Ilirska Bistrica mladim staršem čas vrtcev ustreza. Le v majhnem odstotku staršem čas vrtcev ne ustreza.

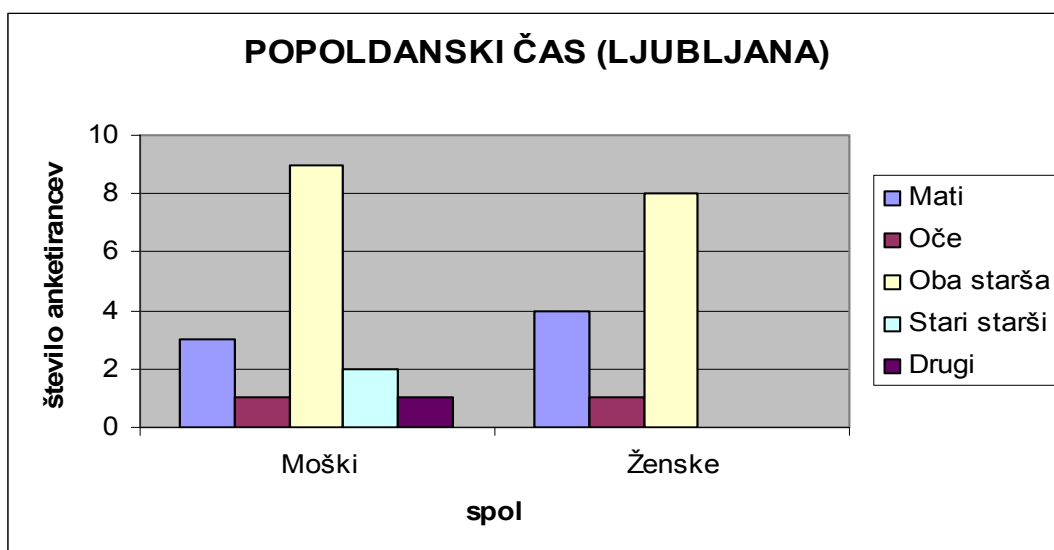
V Ljubljani čas vrtcev ustreza 92 % anketirancev, v Ilirski Bistrici pa čas vrtcev ustreza 83.3% anketiranih mladih staršev.

4.5 Preživljanje časa z otrokom v popoldanskem času

Grafikon 4.5.1 Preživljanje časa z otrokom v popoldanskem času Ilirska Bistrica



Grafikon 4.5.2 Preživljanje časa z otrokom v popoldanskem času Ljubljana



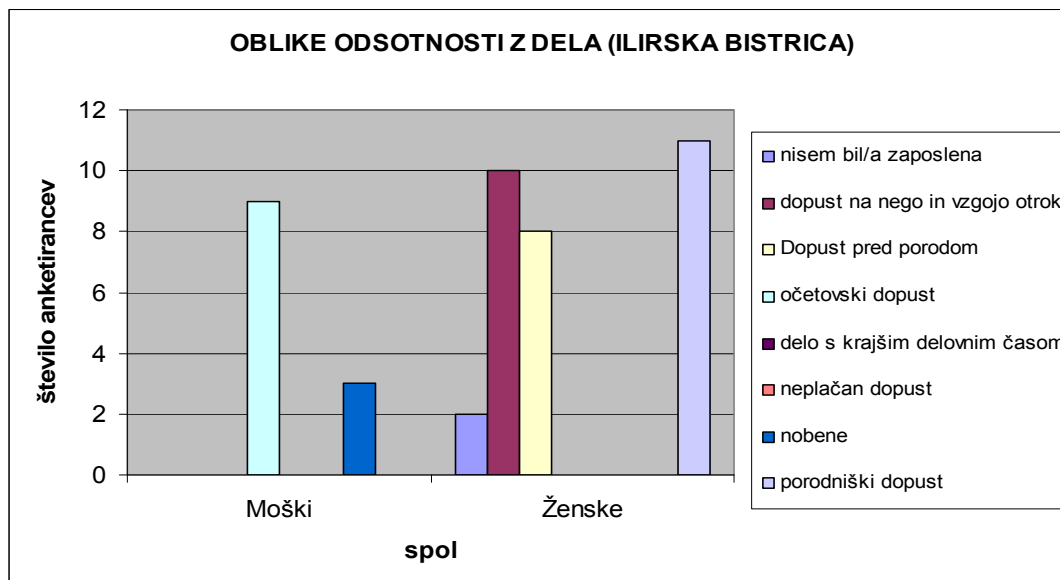
Rezultati raziskave kažejo, da tako v Ljubljani kot v občini Ilirska Bistrica največkrat popoldanski čas z otrokom preživita oba starša, v manjšem odstotku samo mati.

Ljubljana: V popoldanskem času sta z otrokom največkrat oba starša v 61.5 %. Za njimi so v popoldanskem času samo matere. Drugi so le v redkih primerih z 8.3 %

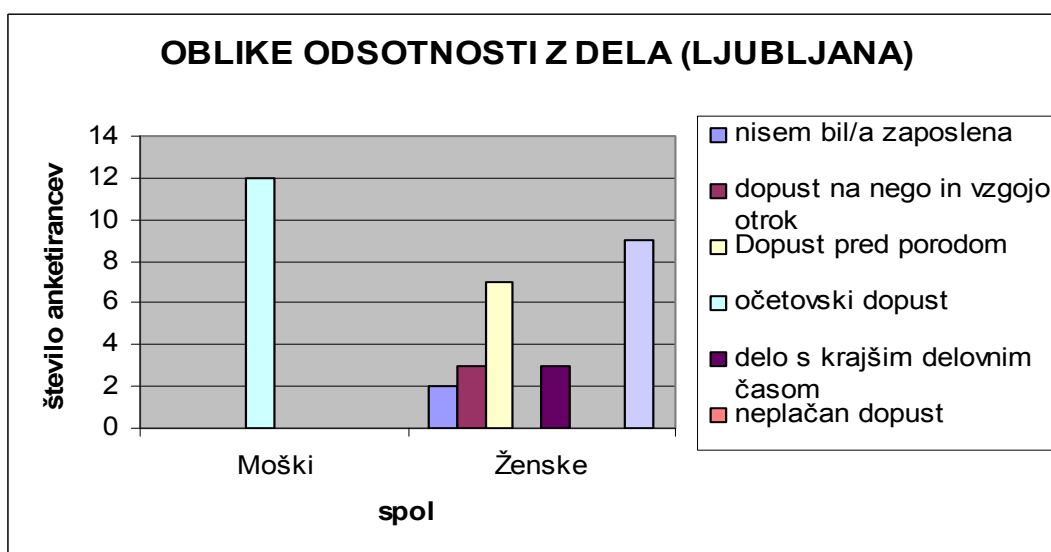
Občina Ilirska Bistrica: V popoldanskem času sta z otrokom največkrat oba starša v 56 %. Tesno za njimi so v popoldanskem času samo matere. Drugi so le v redkih primerih z 12 %.

4.6 Oblike odsotnosti z dela

Grafikon 4.6.1 Odsotnosti z dela Ilirska Bistrica



Grafikon 4.6.2 Odsotnosti z dela Ljubljana



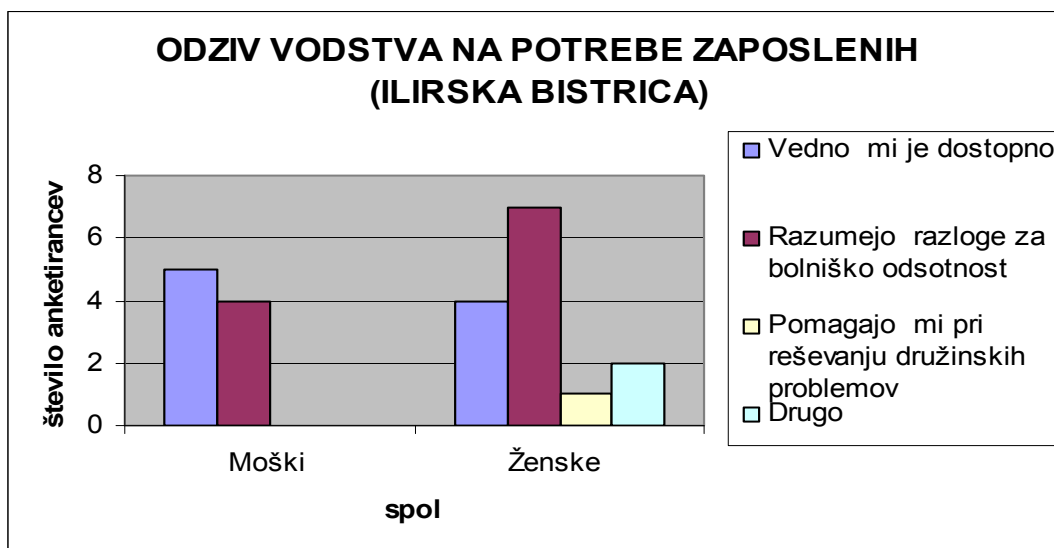
Iz raziskave je razvidno, da so očetje v obeh slovenskih občinah v veliki večini izrabili očetovski dopust. Med ženskami pa je tako v Ljubljani kot tudi v Ilirski Bistrici najbolj izkoriščen porodniški dopust. V Ilirski Bistrici mu sledi dopust za nego in vzgojo otroka, medtem ko je v občini Ljubljana na drugem mestu dopust pred porodom.

V Ilirski Bistrici je očetovski dopust izrabilo 75 % anketiranih moških, preostali niso uporabili nobene ugodnosti. Vse anketiranke so izkoristile porodniški dopust. Sledi dopust za nego in vzgojo otroka (76.9 %) ter dopust pred porodom (61.5 %).

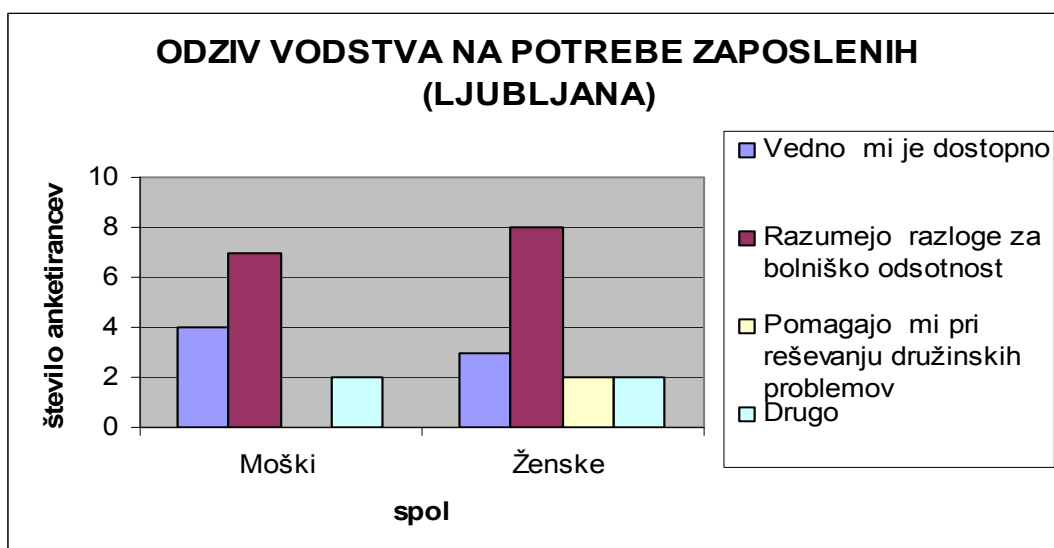
V Ljubljani so vsi anketirani moški izrabili očetovski dopust. Med ženskami je z 81.8 % najbolj izkoriščen porodniški dopust, sledi pa mu dopust pred porodom(53.8 %). 23.1 % anketirank je izkoristilo dopust za nego in vzgojo ter v enakem odstotku delo s krajšim delovnim časom.

4.7 Odziv vodstva na potrebe zaposlenih

Grafikon 4.7.1 Odziv vodstva na potrebe zaposlenih Ilirska Bistrica



Grafikon 4.7.2 Odziv vodstva na potrebe zaposlenih Ljubljana



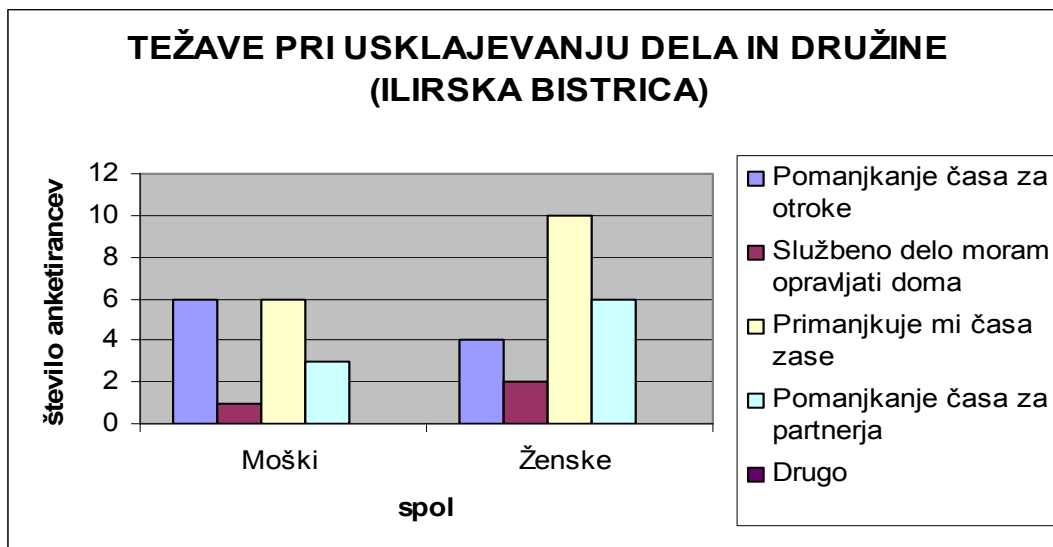
Tako v občini Ilirska Bistrica kot v mestni občini Ljubljana se vodstvo odziva na potrebe zaposlenih najpogosteje s tem, da razume razloge za bolniško odsotnost.

V občini Ilirska Bistrica se vodstvo na potrebe zaposlenih najpogosteje odziva tako, da razume razloge za bolniško odsotnost (47.8 %). Manjše število anketirancev pravi, da jim vodstvo ustreže vedno, ko to potrebujejo (39.1 %).

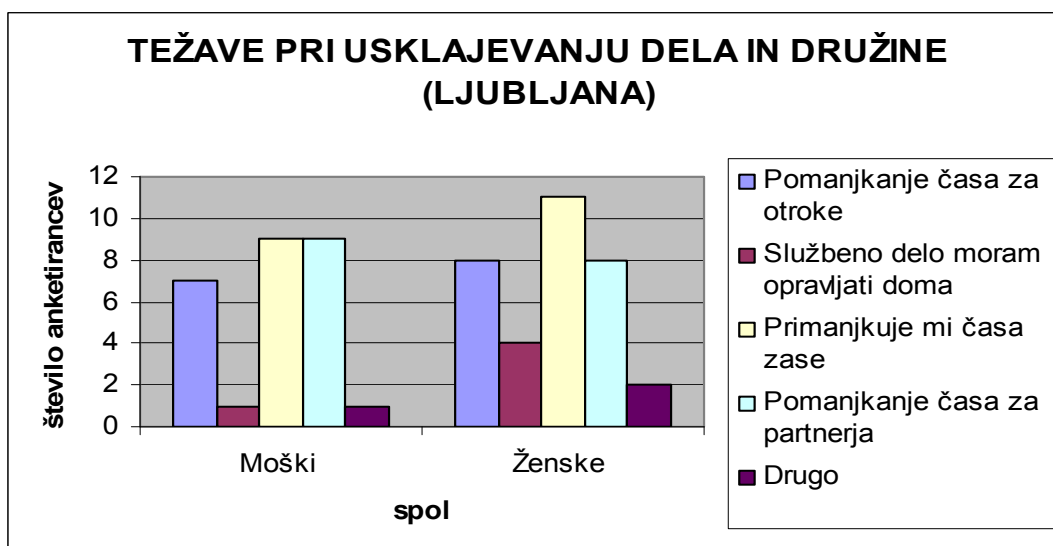
Vodstvo v mestni občini Ljubljana se prav tako najpogosteje odziva z razumevanjem razlogov za bolniško odsotnost (62.5 %). Vodstvo vedno ustreže pa v manjšem številu (29.2 %).

4.8 Težave, ki se pojavljajo pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja

Grafikon 4.8.1 Težave, ki se pojavljajo pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja Ilirska Bistrica



Grafikon 4.8.2 Težave, ki se pojavljajo pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja Ljubljana



Iz raziskave je razvidno, da mladim staršem v obeh občinah primanjkuje predvsem časa zase. V občini Ilirska Bistrica je na drugem mestu pomanjkanje časa za otroka, medtem ko se v mestni občini Ljubljana na drugem mestu pojavi pomanjkanje časa za partnerja.

Ilirska Bistrica: pomanjkanje časa zase (69.6 %), pomanjkanje časa za otroke (43.5 %) ter pomanjkanje časa za partnerja (39 %).

Ljubljana: pomanjkanje časa zase (83.3 %), pomanjkanje časa za partnerja (70.83 %), pomanjkanje časa za otroke (62.5 %).

5. SKLEPI

Z raziskavo o usklajevanju delovnega in družinskega življenja sva ugotovili, da med manjšo občino Ilirska Bistrica in mestno občino Ljubljana ne prihaja do večjih razlik, kot smo predvidevali na samem začetku. Do razlik je prišlo le v primeru usklajevanja delovnega in družinskega življenja. V občini Ilirska Bistrica moški težje usklajujejo delo in družino, medtem ko v mestni občini Ljubljana le-to težje usklajujejo ženske. Razlika se je pojavila še pri možnih oblikah varstva. V občini Ilirska Bistrica otroke mladi starši dajo v vrtec v manjšem odstotku kot v mestni občini Ljubljana.

- Hipoteza 1: Raziskava je potrdila, da je mladim staršem v občini Ilirska Bistrica kot tudi v mestni občini Ljubljana oteženo usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Hipotezo obdržimo.
- Hipoteza 2: Z raziskavo sva ugotovili, da v že omenjenih občinah tako moškim kot ženskam starševstvo ne predstavlja večjega problema pri iskanju zaposlitve. Hipotezo zavrnamo.
- Hipoteza 3: Z raziskavo sva ugotovili, da se v občini Ilirska Bistrica poslužujejo tako vrtcev kot tudi varstva pri starih starših. V mestni občini Ljubljana pa se starši v 92 % poslužujejo vrtcev. Hipotezo obdržimo.
- Hipoteza 4: Z raziskavo sva ugotovili, da tako v občini Ilirska Bistrica kot v mestni občini Ljubljana mladim družinam čas vrtcev ustreza. Hipotezo zavrnamo.
- Hipoteza 5: Z raziskavo sva ugotovili, da v obeh omenjenih občinah preživljata popoldneve z otrokom oba starša. Hipotezo zavrnamo.
- Hipoteza 6: Z raziskavo sva ugotovili, da je v obeh občinah med materami najbolj izkoriščena oblika odsotnosti z dela ob rojstvu otroka porodniški dopust. Med očeti pa očetovski dopust. Hipotezo obdržimo.

- Hipoteza 7: Z raziskavo sva ugotovili, da se v obeh občinah vodstvo na potrebe zaposlenih dobro odziva, in sicer z razumevanjem razlogov za bolniško odsotnost. Hipotezo zavrnamo.
- Hipoteza 8: Z raziskavo sva ugotovili, da v obeh občinah mladim staršem primanjkuje časa zase in za partnerja kot tudi za otroke. Hipotezo obdržimo.

6. PREDLOGI

- Problem pri usklajevanju dela in družine naj se ne rešuje samo v domačem okolju – v krogu družine ter organizacije, ampak bi morala biti na tem področju bolj učinkovita tudi država.
- Družinske obveznosti so velika obremenitev za mlade starše, predvsem za mlade mamice. S pomočjo partnerja, z medsebojnim usklajevanjem in razumevanjem pa lahko te obveznosti predstavljajo manjšo obremenitev.
- Mladi v večini primerov niso pripravljeni na graditev kariere in obenem tudi starševske vloge. To jim predstavlja velik problem. S pomočjo različnih državnih programov bi jih lahko osvestili glede problemov, s katerimi se bodo srečali v prihodnosti.
- Občutek krivde zaposlenih mater bi bilo potrebno podrobneje raziskati. Zanimivo bi bilo spoznati, zakaj se počutijo krive zaradi pomanjkanja časa za otroke.
- Večja obremenitev žensk v gospodinjskih opravilih je še vedno nekaj samoumevnega. Zato bi bilo potrebno povečati stopnjo delitve dela v družini.
- Zanimivo bi bilo raziskati, zakaj se mlade družine odločajo predvsem za varstvo otrok v vrtcih in zakaj se ne poslužujejo tudi drugih oblik varstva.

8. LITERATURA

Bojc, Saša. 2009. Moški še vedno igra v družini le podporno vlogo. Nedelo XV, 7 - 24.

Cigale, Marija. 1992. Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana: Društvo Inciativa.

Čačinovič Vogrinčič, Gabi. 1998. Psihologija družine. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Čačinovič Vogrinčič, Gabi. 2005/2006. Socialno delo z družinami. Ljubljana: študijsko gradivo FSD.

Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Ljubljana: Družboslovne razprave.

Černigoj Sadar, Nevenka. 1991. Moški in ženske v prostem času. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče d.o.o.

Hazl, Vanja. 2002. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.

Jogan, Maca. 1990. Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1994. Ženske v managementu. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kavar – Vidmar, Andreja. 1989. Oba sta isto. Socialno delo, 28, 3:344 – 345.

Kavčič, Igor, Grad, Franc. 2003. Ustavna ureditev Slovenije. Ljubljana: GV Založba.

Kitzinger, Sheila. 1992. Me, matere. Ljubljana: Založba Ganeš.

Kompan Erzar, Katarina. 2003. Skrita moč družine. Ljubljana: Frančiškanski družinski inštitut.

Mulej, Nada. 1991. Ženska na poti k sebi. Ljubljana: Tangram d.o.o.

Musek, Janek. 1995. Ljubezen, Družina, Vrednote. Ljubljana: Educy d.o.o.

Nastran Ule, Mirjana. 1993. Psihologija vsakdanjega življenja. Ljubljana: Narodna univerzitetna knjižnica.

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

Nastran Ule, Mirjana, Kuhar, Metka. 2002. Socialni položaj mladih družin v Sloveniji. Raziskovalna naloga. Ljubljana: Naročnik Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS.

Phillips, Angela. 1998. Zdrava, privlačna, uspešna: praktični nasveti za vsako žensko. Ljubljana: DZS.

Prodanović, Ljubica. 1981. Vzgojitelj in starši. Ljubljana: Dopisna delavska univerza.

Rener, Tanja. 1995. Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum.

Rener, Tanja, Švab Alenka. 1996. Položaj družine v Sloveniji – primerjalna analiza družinskih politik. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Rener, Tanja, Humer, Živa, Žakelj, Tjaša, Vezovnik, Andreja, Švab, Alenka. 2008. Novo očetovstvo v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Šadl, Zdenka. 2002. Emocionalno delo in intimni odnosi v pozni modernosti. Družboslovne razprave 39 (XVIII), 59-71.

Šadl, Zdenka, Hlebec, Valentina. 2007. Emocionalna opora v omrežjih srednje in starejše generacije v časovni perspektivi. Teorija in praksa 44, 1-2, 226-253.

Švab, Alenka. 2001. Družina: od modernosti k postmodernosti. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Tomori, Martina. 1994. Knjiga o družini. Ljubljana: EWO.

Unicef, Situacijska analiza o položaju otrok in družin v Sloveniji. 1995. Ljubljana.

Zaviršek, Darja. 1994. Ženske in duševno zdravje. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Zavrl, Nataša. 1999. Očetovanje in otroštvo. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče (Zbirka Sophia).

Žmuc–Tomori, Martina. 1989. Klic po očetu. Ljubljana: Cankarjeva družba.

Internetni viri:

Certifikat družini prijazno podjetje.

(december 2008)

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/

Gašperin, Anja. 2007. Vloga ženske v družbi, družini in Cerkvi.

(februar 2009)

<http://www.mladi.net/content/view/773/87/>

Kanjulo Mrčela, Aleksandra. Černigoj Sadar, Nevenka. 2004. Straši med delom in družino.

(januar 2009)

http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf

Kastelec, Barbara . 2007. Za kariero ni treba žrtvovati družine.

<http://www.druzina.si/ICD/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument>

N., R. Babice in dedki so zakon!

(januar 2009)

<http://bibaleze.si/clanek/malcek/babice-in-dedki-so-zakon.html>

Pravila in postopek za pridobitev certifikata 'Družini prijazno podjetje'.

http://209.85.129.132/search?q=cache:AZmmEjE1obYJ:fk.uni-mb.si/fkweb-datoteke/dokumenti/Pravila_in_postopek_za_pridobitev_certifikata.pdf+certifikat+za+dru%C5%BEinam+prijazna+podjetja&hl=sl&ct=clnk&cd=6&gl=si&client=firefox-a

Vučkovič, Milica. 2008. Alternativne oblike otroškega varstva.

(februar 2009)

www.ringaraja.net/alternativne-oblike-otroškega-varstva_858.html

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS št. 42/2002.

(januar 2009)

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006>

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Uradni list RS št. 110/2006.

(januar 2009)

<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671>

9. POVZETEK

Bistveno vprašanje najine diplomske naloge je, kako naj mladi starši čimbolj uspešno usklajujejo delovno in družinsko življenje.

Tempo današnjega življenja je vedno hitrejši in napornejši. Družinsko in delovno življenje se le redko dopolnjujeta tako, kot bi želeli. Zasebna sfera se vse bolj podreja poklicni. Podaljšuje se delovni čas – razteguje se na cel dan in velikokrat se delo nosi tudi domov. Pretirana predanost delu pa lahko še prehitro privede do tega, da se zanemari družinsko življenje. Podrejanje kariere privede do tega, da so mladi starši vse bolj podvrženi stresu, ko želijo hkrati zadovoljiti tudi družino.

Mladi starši so v primerjavi s starejšimi bolj obremenjeni z mislijo, da zanemarjajo otroke in družinsko življenje. Zato se vedno težje odločajo za družinsko življenje in s tem odlašajo, saj jim graditev kariere in hkratna graditev družine pomeni veliko odločitev in s tem tudi veliko obremenitev. Na trgu delovne sile se znajdejo kot deprivilegirana skupina. Posledica je slaba finančna in s tem socialna varnost.

Uskladitev družinskega in poklicnega življenja res zahteva trdo delo, veliko poguma in volje. Vendar so s tem povezani najlepši notranji občutki, kar jih človek doživlja.

Usklajevanje družinskega in poklicnega dela je še poseben problem za ženske. V večji meri so odgovorne za vzgojo otrok in gospodinjska dela, zato je zelo pomembno, da se ženske začnejo same zavedati, da je gospodinjsko delo potrebno porazdeliti. Moderna ženska stremi k temu, da se izkaže kot dobra mati, žena, hkrati pa se želi izkazati tudi v svojem poklicnem delu. Zato je ženska velikokrat preobremenjena in doživlja občutke krivde.

Odločitev mladih, da si ustvarijo družino in se hkrati začnejo udejstvovati na karierni poti, je dandanes zelo težka in skrbno načrtovana.

DODATEK

ANKETA

USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

1. Spol:

M Ž

2. Starost:

3. Status:

- samski/nikoli poročen
- živim v izvenzakonski skupnosti
- poročen
- razvezan

4. Koliko otrok šteje vaša družina?

5. Vaš delovni položaj:

- zaposlen
- delam v lastnem podjetju
- gospodinjim
- študentski status
- brezposeln

6. Ste zaradi rojstva prekinili študij ali prenehali z njim?

- da
- ne

7. Katere oblike odsotnosti z dela ste izkoristili po rojstvu otroka?

- nisem bil/a zaposlen/a
- dopust za nego in vzgojo otrok
- očetovski dopust
- delo s krajšim delovnim časom
- neplačan dopust
- nobene
- porodniški dopust

8. Kakšno obliko varstva imate pretežno za najmlajšega oz. edinega otroka?

- sama ga varujem
- varuška
- vrtec
- stari starši
- varuje ga drugi starš

9. Če je otrok v vrtcu, ali vam ustreza delovni čas le-teh?

- da
- ne

10. Kdo hodi v vrtec oz. v varstvo po otroka?

- mati
- oče
- drugi

11. Kdo je večinoma z otrokom v popoldanskem času, ko pride iz vrtca ali drugega varstva?

- mati
- oče
- oba starša
- stari starši
- drugi_____

12. Ali vam partner pomaga pri različnih opravilih (odgovorite z da ali ne)?

- kuhanje ____
- čiščenje ____
- nega otroka ____
- vzgoja otroka ____
- pomoč pri šoli ____
- skrb za denarne zadeve ____
- vsakodnevni nakupi ____
- pranje perila ____

Na naslednja vprašanja odgovarjajo samo zaposleni!

13. Ali ste pri iskanju službe kdaj imeli probleme zaradi starševstva?

- da
- ne

14. Ali ste zaposleni v javnem ali v zasebnem sektorju?

- javni sektor
- zasebni sektor

15. Na kakšnem položaju ste v podjetju?

- na vodilnem
- drugo – nimam naziva vodje

16. Kolikokrat mesečno delate preko polnega delovnega časa?

17. Ali vam usklajevanje družinskega in poklicnega življenja predstavlja težave?

- zelo pogosto
- redko
- nikoli

18. Katere težave pri usklajevanju družinskega in delovnega poklica največkrat zaznavate?

- pomanjkanje časa za otroke
- službeno delo moram opravljati doma
- primanjkuje mi časa zase
- pomanjkanje časa za partnerja
- drugo _____

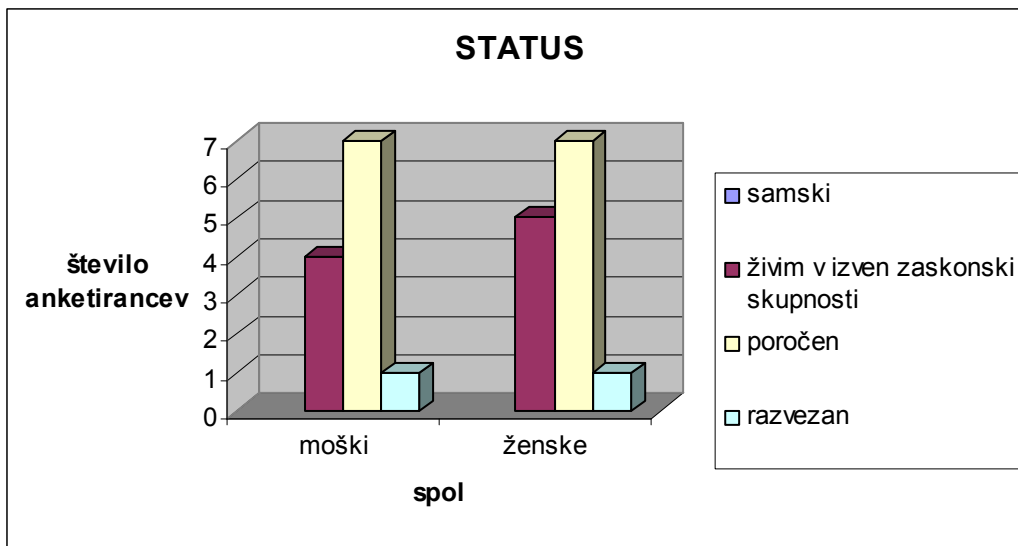
19. S čim se vodstvo odziva na vaše potrebe?

- vedno mi je dostopno
- razumejo razloge za bolniško odsotnost
- pomagajo mi pri reševanju družinskih problemov
- drugo _____

REZULTATI RAZISKAVE V MESTNI OBČINI LJUBLJANA

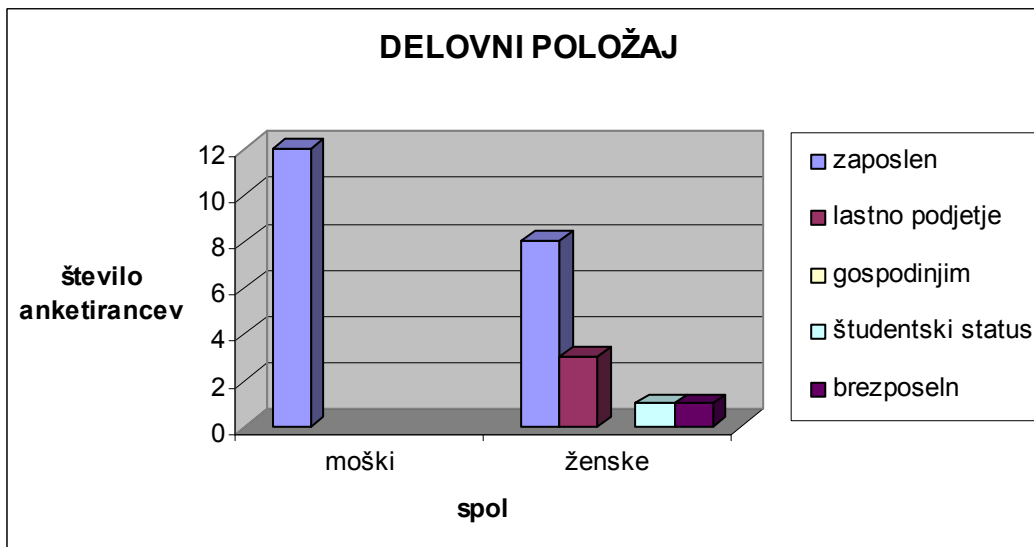
Odgovarjalo je 12 moških in 13 žensk, katerih skupna povprečna starost je 34 let. Povprečna starost moških je 34.3 leta, povprečna starost žensk 33.8 let. Družine štejejo povprečno 1.6 otrok.

STATUS



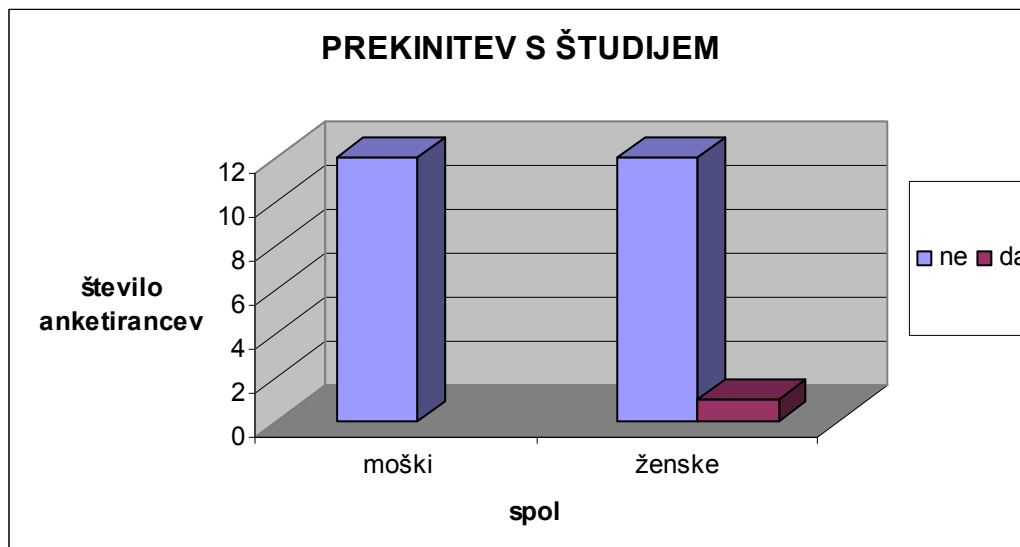
Med mladimi pari je kar 56% poročenih parov. Sledijo pa jim pari ki živijo v izven zakonski zvezi z 36%.

DELOVNI POLOŽAJ



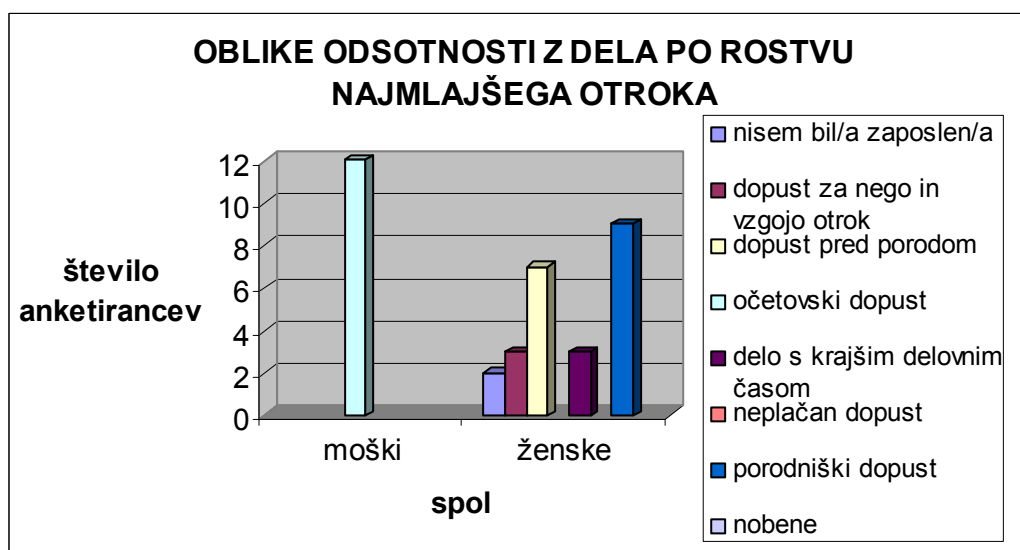
V občini Ljubljana je zaposlenost med mladimi očeti 100%, med mladimi mamami pa 61.5%.

PREKINITEV ALI PRENEHANJE ŠTUDIJA ZARADI ROJSTVA



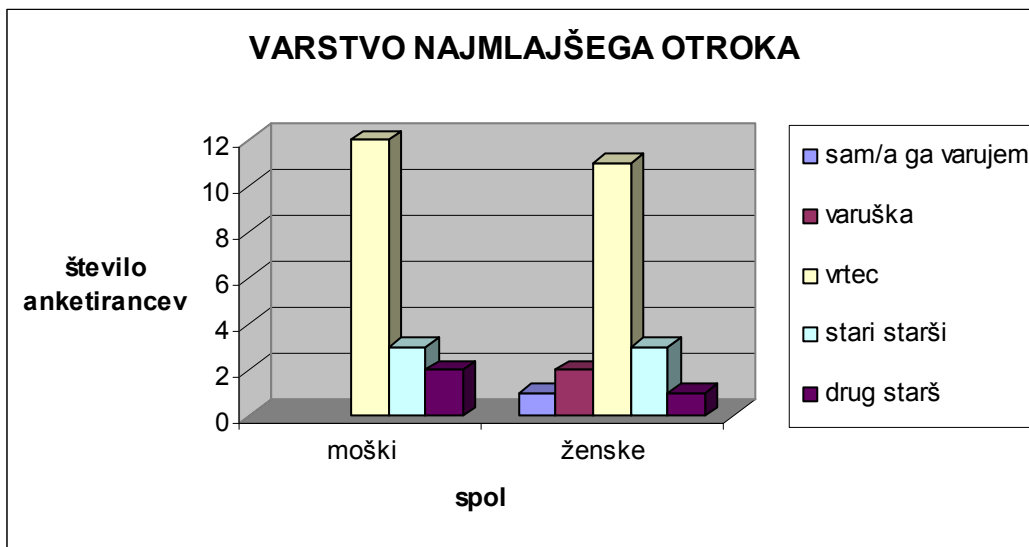
Študij je moralo prekiniti le 7.7% žensk.

OBLIKE ODSOTNOSTI Z DELA, KI SO JIH MLADI STARŠI IZKORISTILI PO ROJSTVU NAJMLAJŠEGA OTROKA



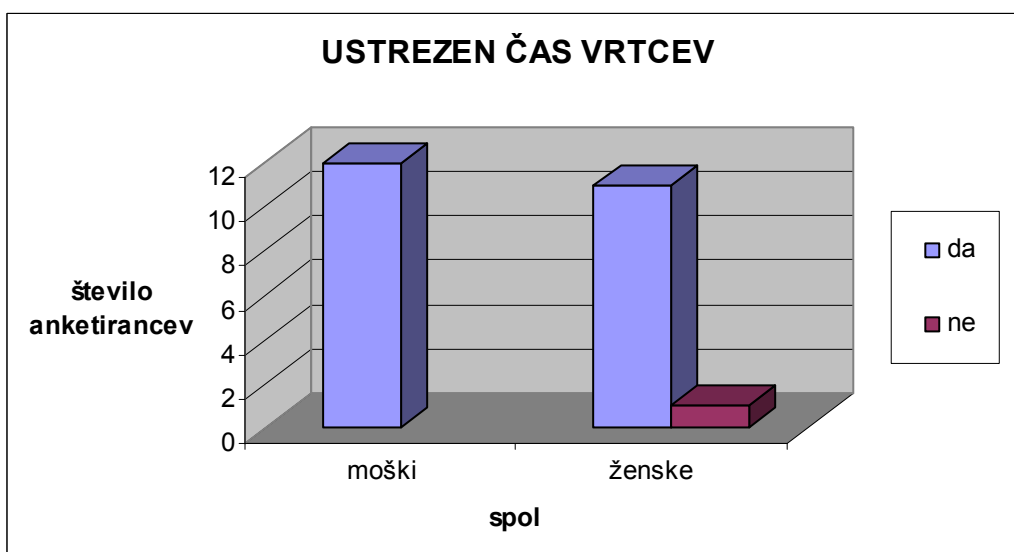
100% moških je uporabilo očetovski dopust, preostali niso uporabili nobene ugodnosti. Med ženskami je z 81.8% najbolj izkoriščen porodniški dopust, sledi pa mu dopust pred porodom.

KAKŠNO OBLIKO VARSTVA IMAJO MLADI STARŠI PRETEŽNO ZA NAJMLAJŠEGA OTROKA



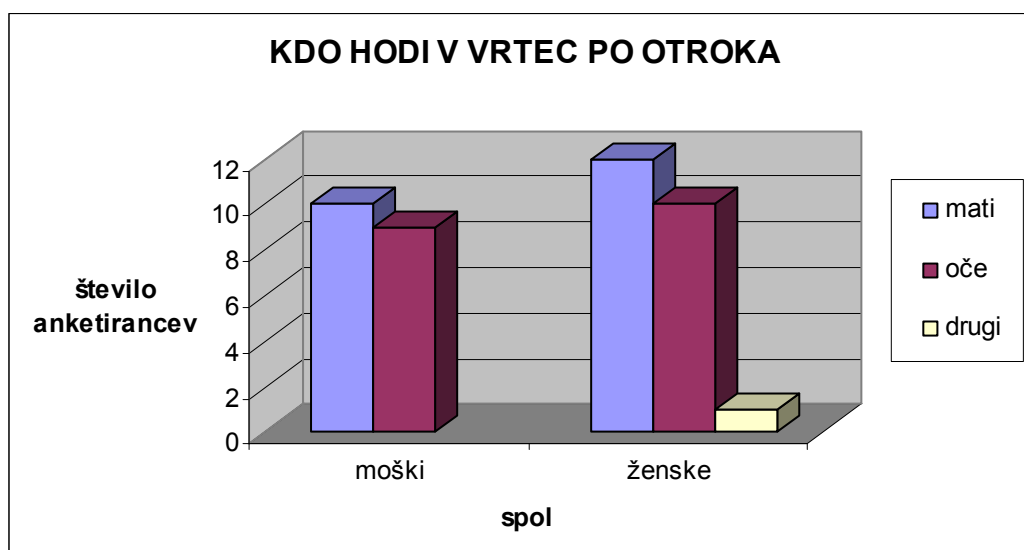
Največ staršev otroka da v vrtec (65.71%), sledi jim varstvo otroka pri starih starših (14.28%).

ČE JE OTROK V VRTCU ALI MLADIM STARŠEM USTREZA DELOVNI ČAS LE –TEH



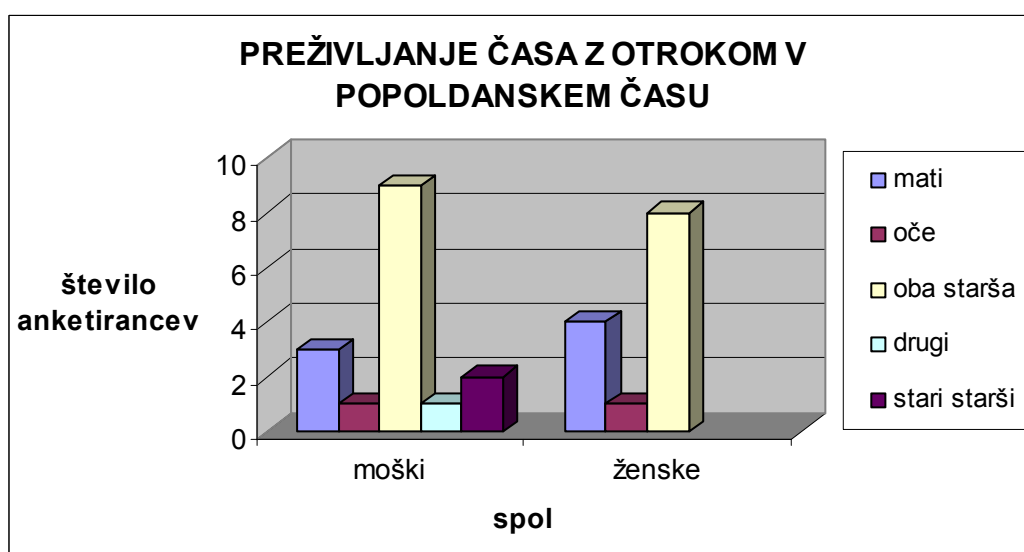
V 92% staršem ustreza čas vrtcev. V manjšem odstotku 15.4% pa jim čas ne ustreza.

KDO HODI V VRTEC ALI V VARSTVO PO OTROKA



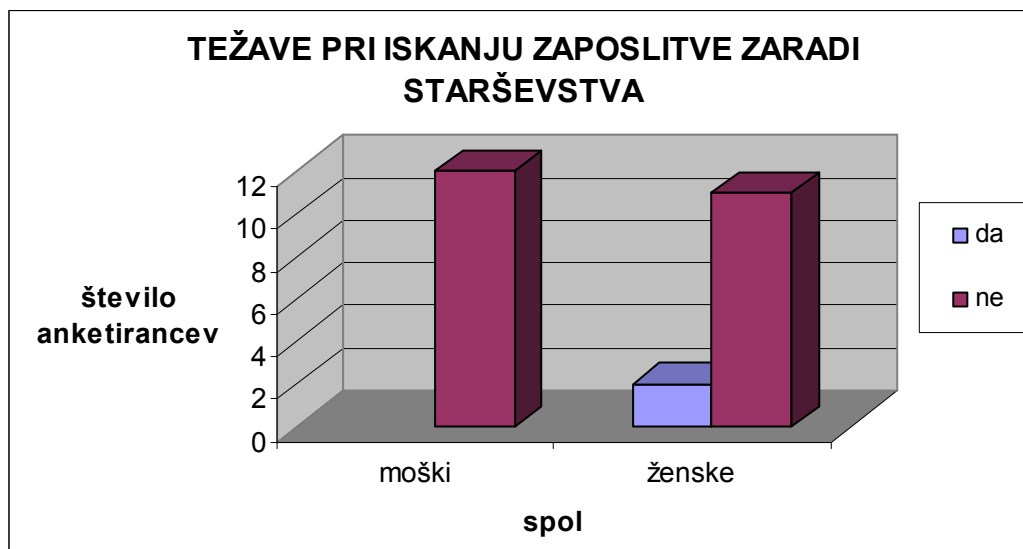
Po otroka v vrtec največkrat hodi mati (52.38%). V 45.23% hodi po otroka oče. Le v 7.7% se poslužujejo drugih možnosti (stari starši).

PREŽIVLJANJE ČASA Z OTROKOM V POPOLDANSKEM ČASU



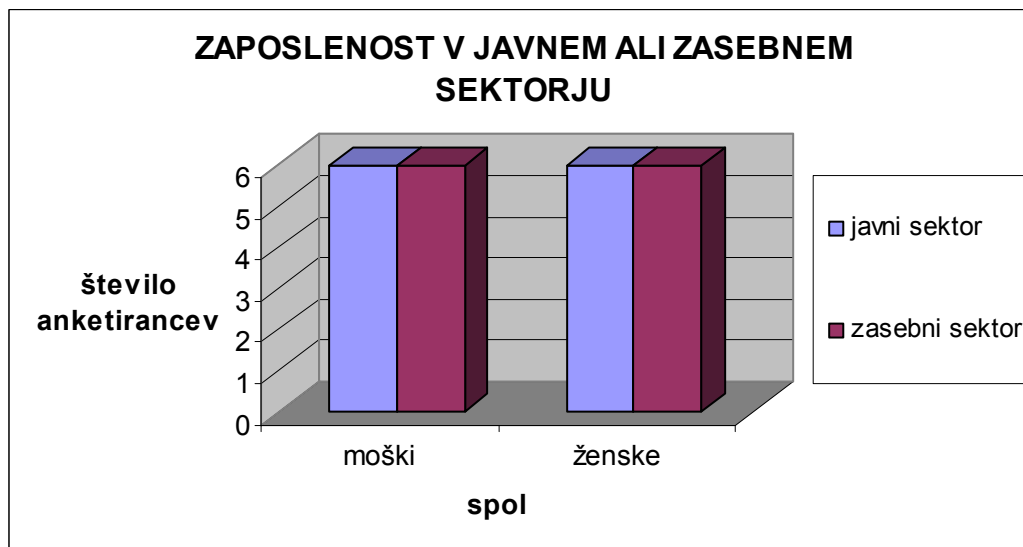
V popoldanskem času sta največkrat oba starša v 58.62%. Za njimi so v popoldanskem času samo matere (24.14%). Drugi so le v redkih primerih z 8.3%

TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE ZARADI STARŠEVSTVA



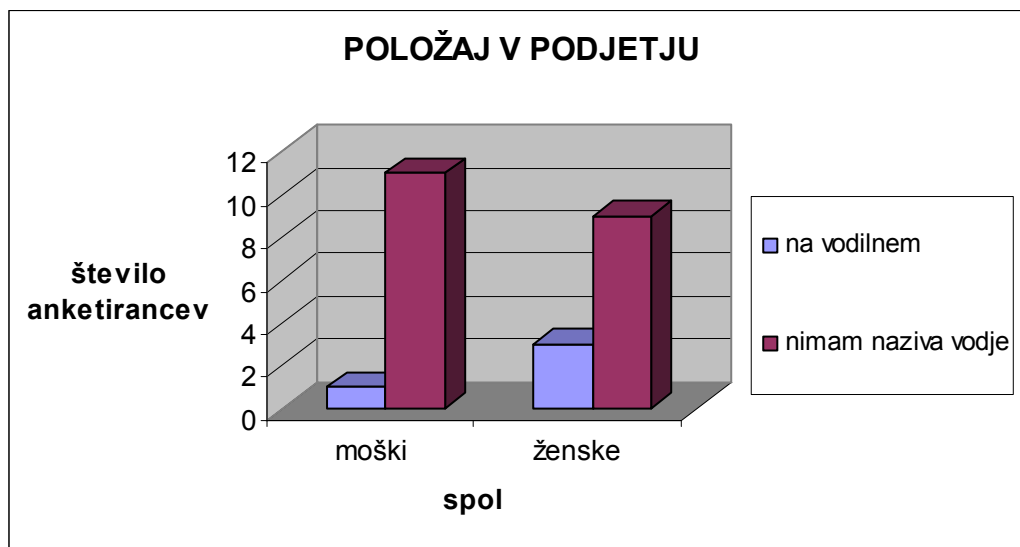
Pri iskanju zaposlitve moški niso imeli nobenih problemov, kot tudi ne večina žensk.

ZAPOSLOITEV V JAVNEM ALI ZASEBNEM SEKTORJU



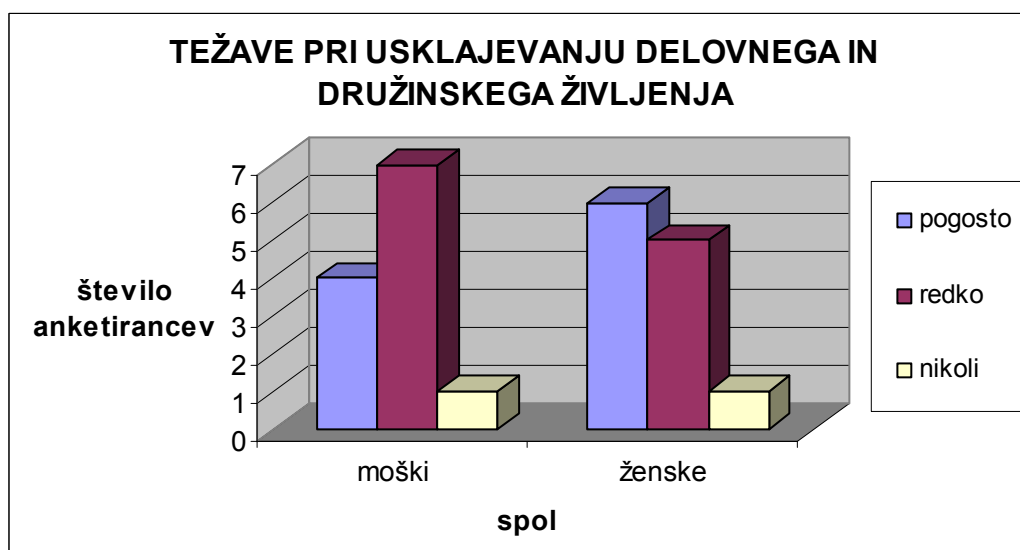
Tako moški kot tudi ženske delajo tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju (50%)

POLOŽAJ MLADIH STARŠEV V PODJETJU



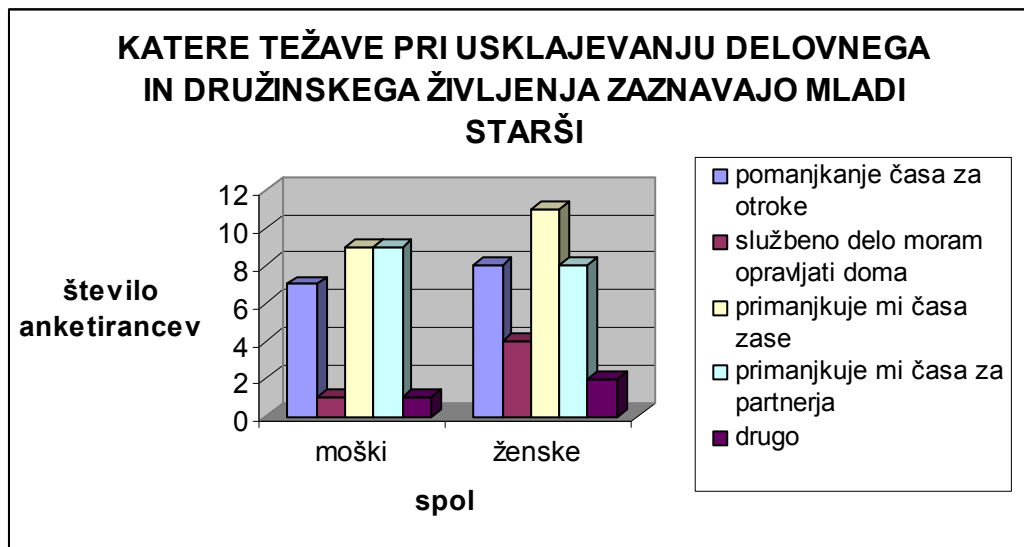
Med mladimi ženskami je 25% na vodilnih mestih. Med mladimi moškimi pa jih je na vodilnem mestu le 8.3%.

ALI USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA MLADIM STARŠEM PREDSTAVLJA TEŽAVE



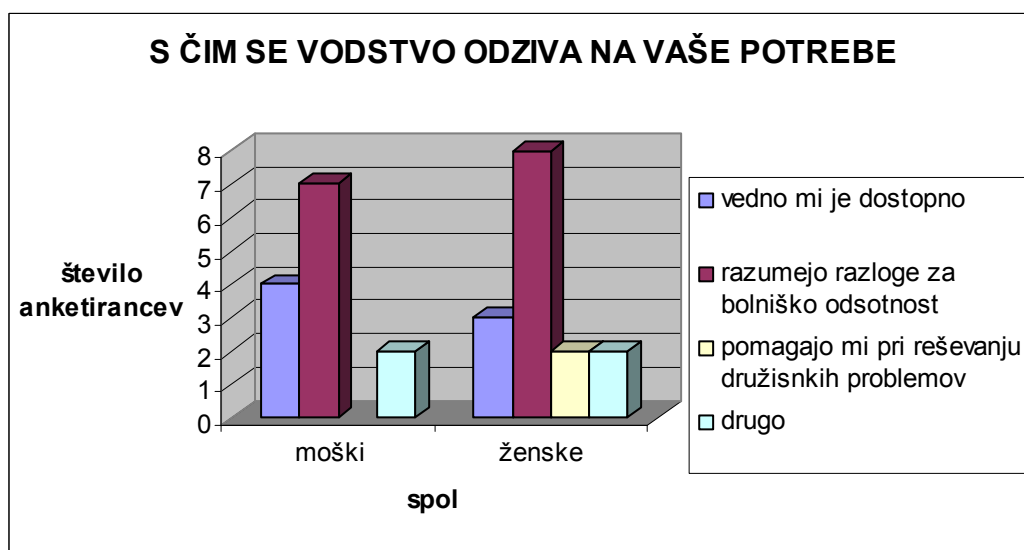
V večini primerih pri moških pride redko (58.3%) do problema pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Bolj pogosto (50%) pride do problema usklajevanja pri ženskah.

KATERE TEŽAVE PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA NAJVEČKRAT ZAZNAVAJO MLADI STARŠI



Največ časa zaposlenim primanjkuje zase (33.3%) in za partnerja (28.3%). Sledi pomanjkanje časa za otroke (25%).

S ČIM SE VODSTVO ODZIVA NA POTREBE MLADIH STARŠEV

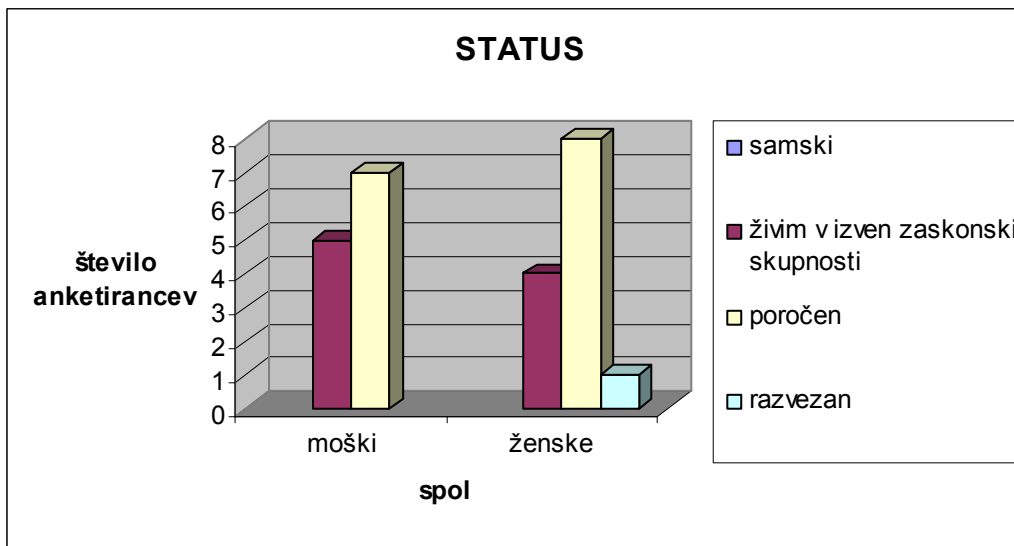


Najpogosteje se vodstvo odziva s tem da razume razloge za bolniško (53.57%). Sledijo vedno dostopna podjetja z 25%.

REZULTATI RAZISKAVE V OBČINI ILIRSKA BISTRICA

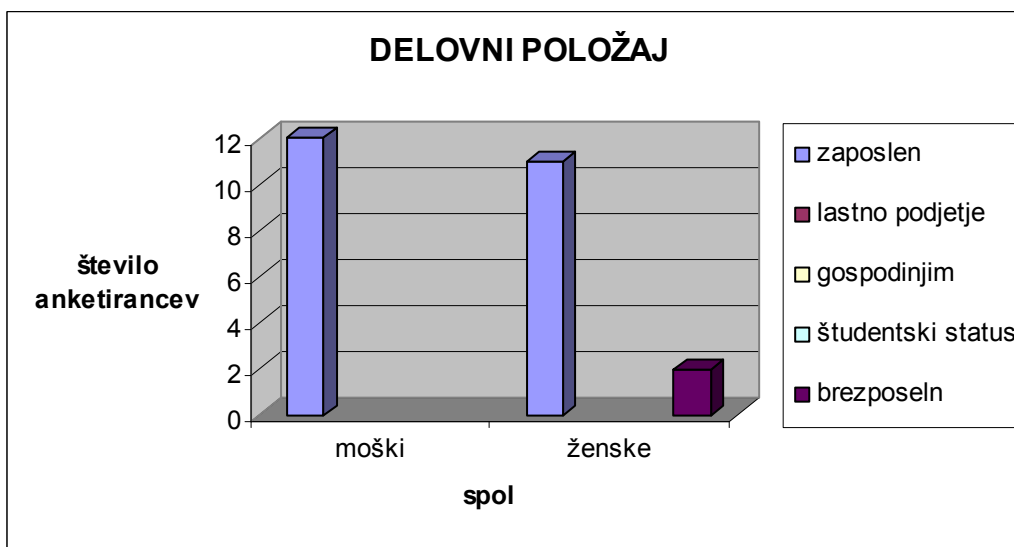
Odgovarjalo je 12 moških in 13 žensk. Povprečna starost moških je 33.4, povprečna starost žensk 30.7. Družine štejejo povprečno 1.4 otrok.

STATUS



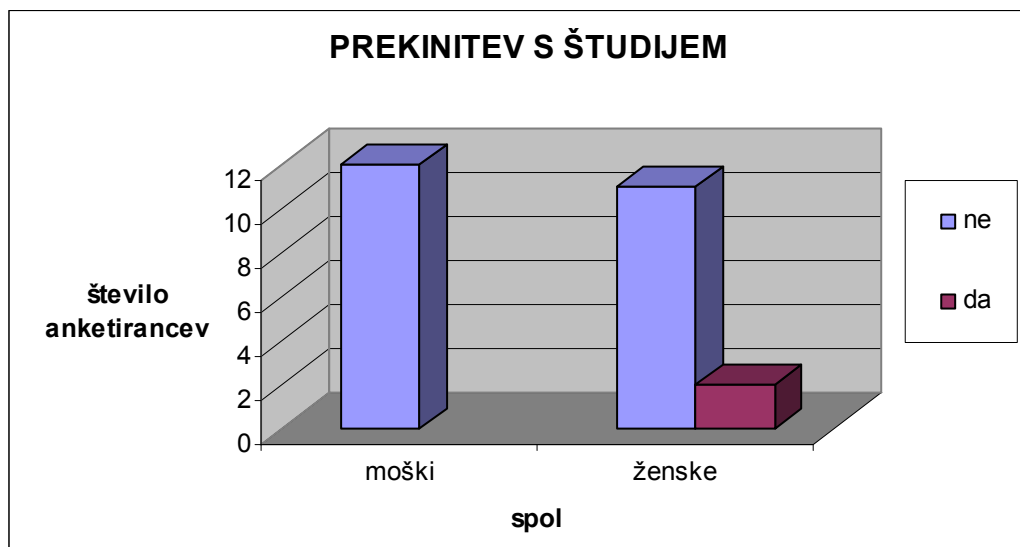
Med mladimi pari je 60% poročenih parov. Sledijo jim pari ki živijo v izven zakonski zvezi z 36%.

DELOVNI POLOŽAJ



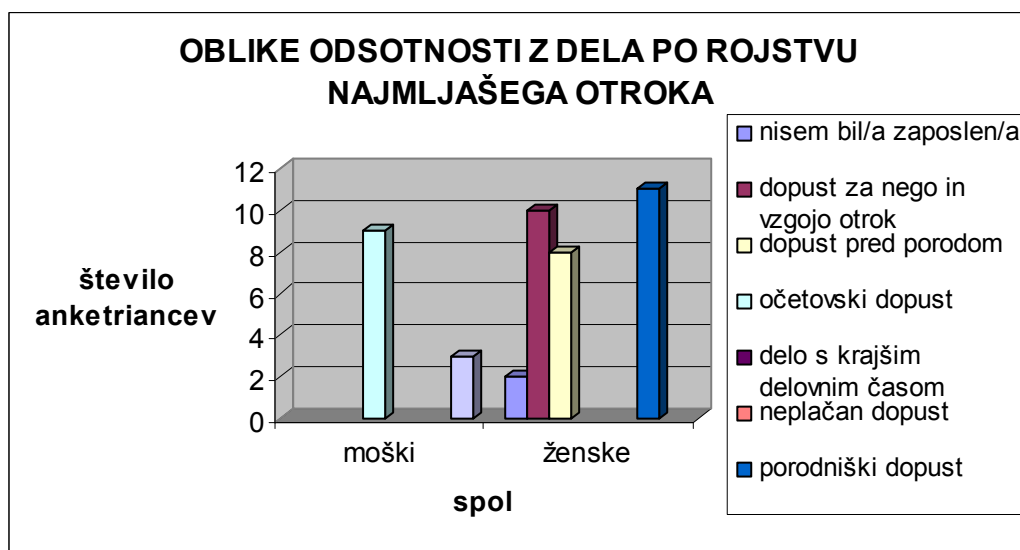
V občini Ilirska Bistrica je zaposlenost med mladimi očeti 100%, med mladimi mamami pa 84.6%.

PREKINITEV ALI PRENEHANJE ŠTUDIJA ZARADI ROJSTVA



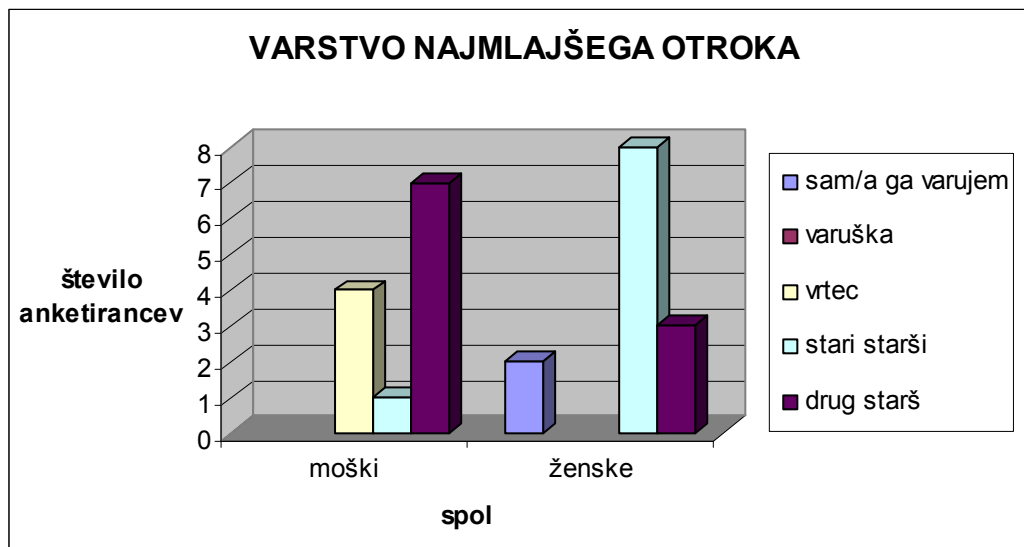
Študij je moralo prekiniti le 15.4% žensk.

OBLIKE ODSOTNOSTI Z DELA, KI SO JIH MLADI STARŠI IZKORISTILI PO ROJSTVU NAJMLAJŠEGA OTROKA



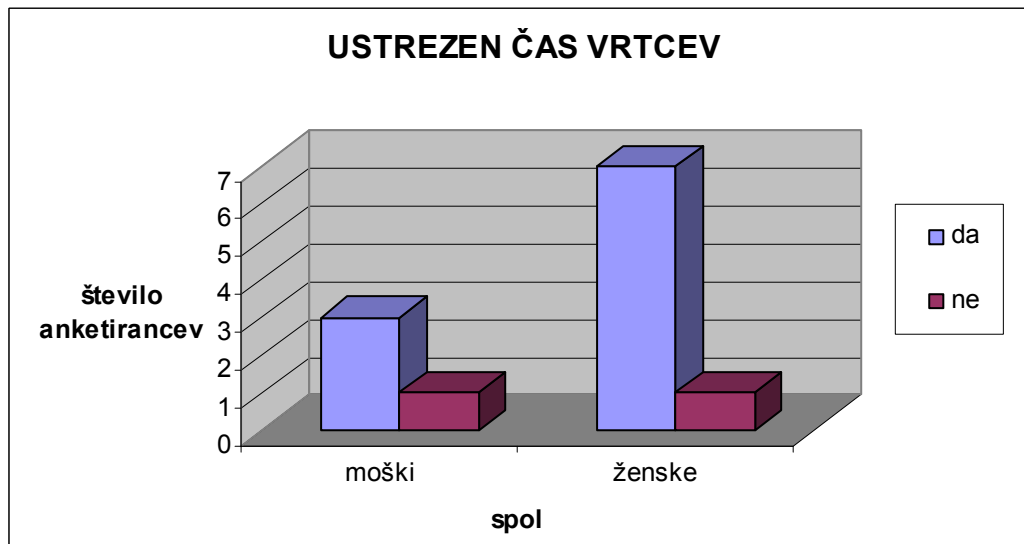
75% moških je uporabilo očetovski dopust, preostali niso uporabili nobene ugodnosti. Med ženskami je z 100% najbolj izkoriščen porodniški dopust, sledi mu dopust za nego in vzgojo otrok ter dopust pred porodom.

KAKŠNO OBLIKO VARSTVA IMAJO MLADI STARŠI PRETEŽNO ZA NAJMLAJŠEGA OTROKA



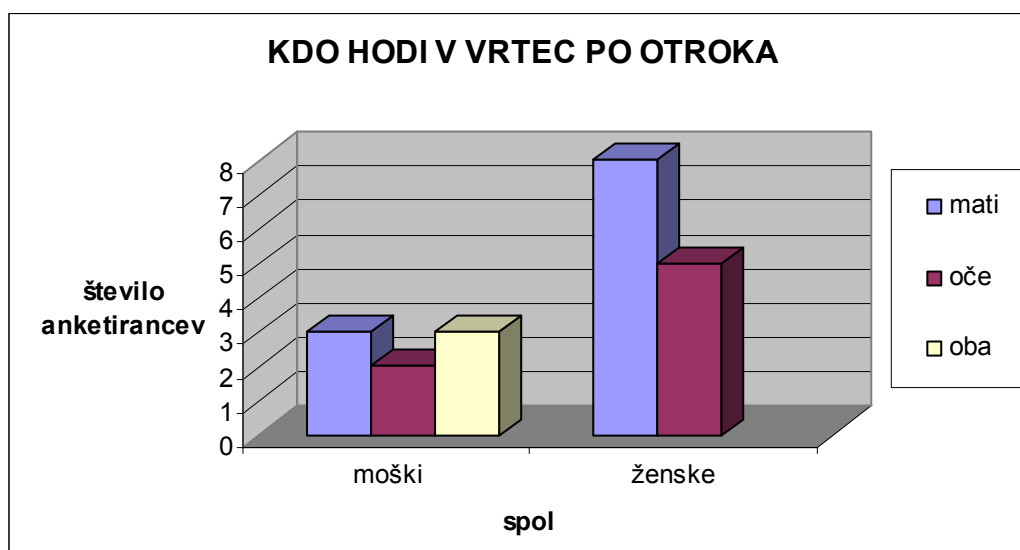
Največ staršev otroka da v vrtec 48%, v 36% otroka varuje sama mati, 16% pa stari starši.

ČE JE OTROK V VRTCU ALI MLADIM STARŠEM USTREZA DELOVNI ČAS LE –TEH



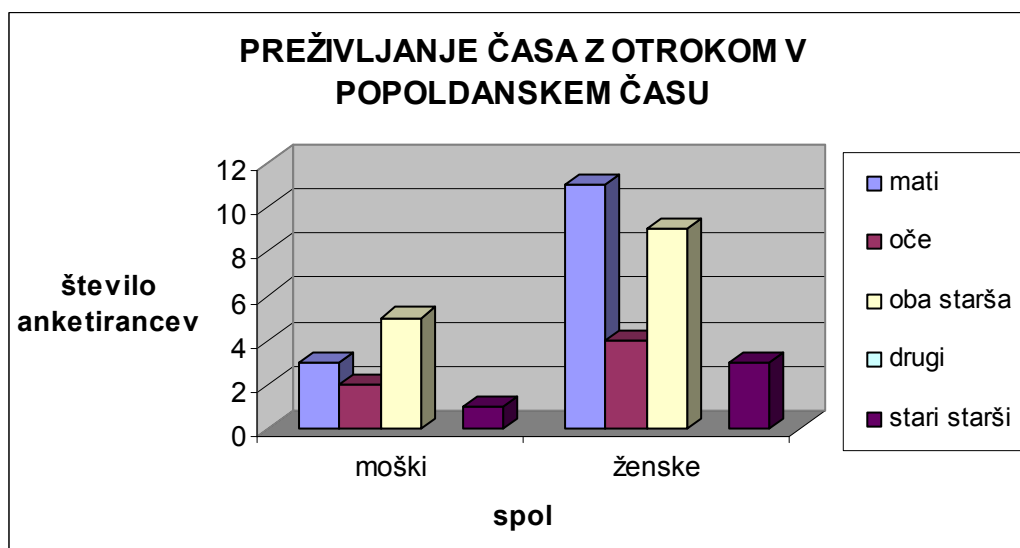
V 83.3% staršem ustreza čas vrtcev. V manjšem odstotku (16.7%) jim čas ne ustreza.

KDO HODI V VRTEC ALI V VARSTVO PO OTROKA



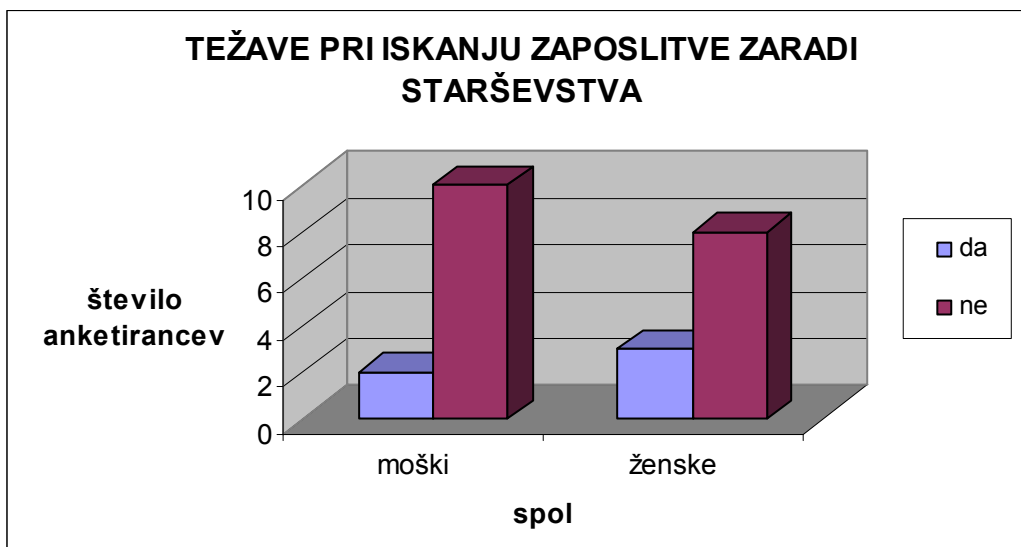
V 52.4% hodi po otroka mati, v 33.3% hodi po otroka oče, v 14.3% pa gre po otroka nekdo drug.

PREŽIVLJANJE ČASA Z OTROKOM V POPOLDANSKEM ČASU



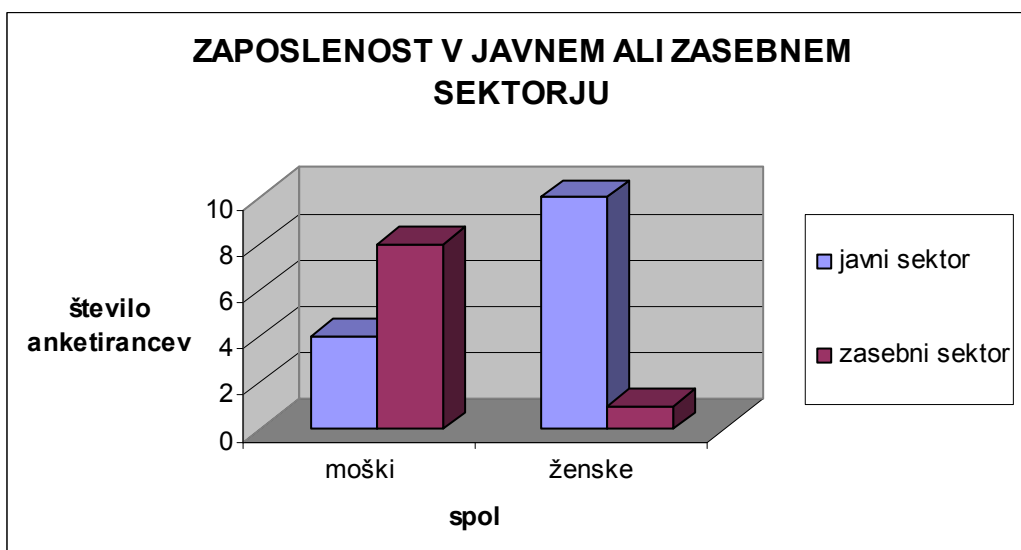
V popoldanskem času sta največkrat oba starša (41.2%). Tesno za njimi so v popoldanskem času samo matere (38.2%). Drugi so le v redkih primerih z 8.8%

TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE ZARADI STARŠEVSTVA



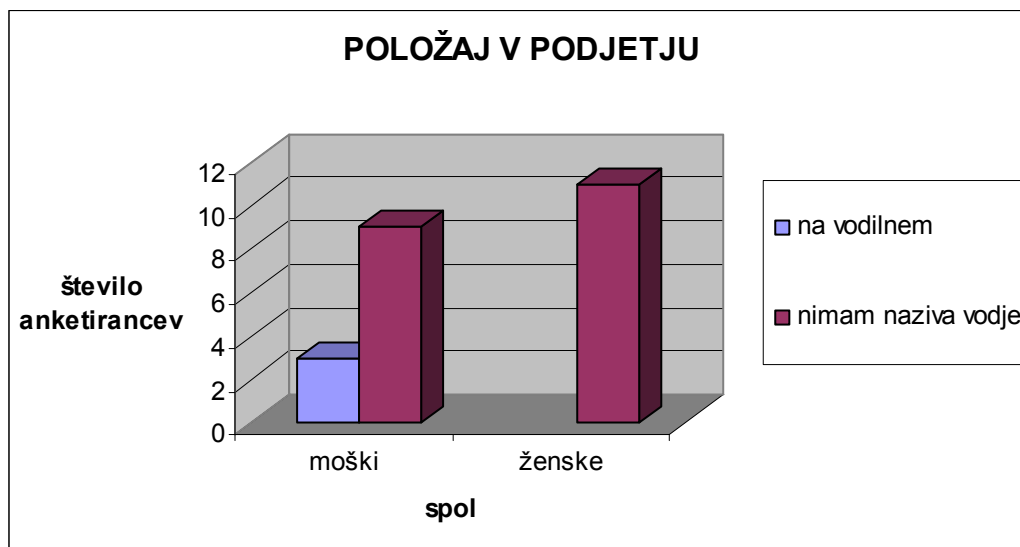
Pri iskanju zaposlitve večina moških (83.3%) ni imela problemov, kot tudi ne večina žensk (72.7).

ZAPOSLOITEV V JAVNEM ALI ZASEBNEM SEKTORJU



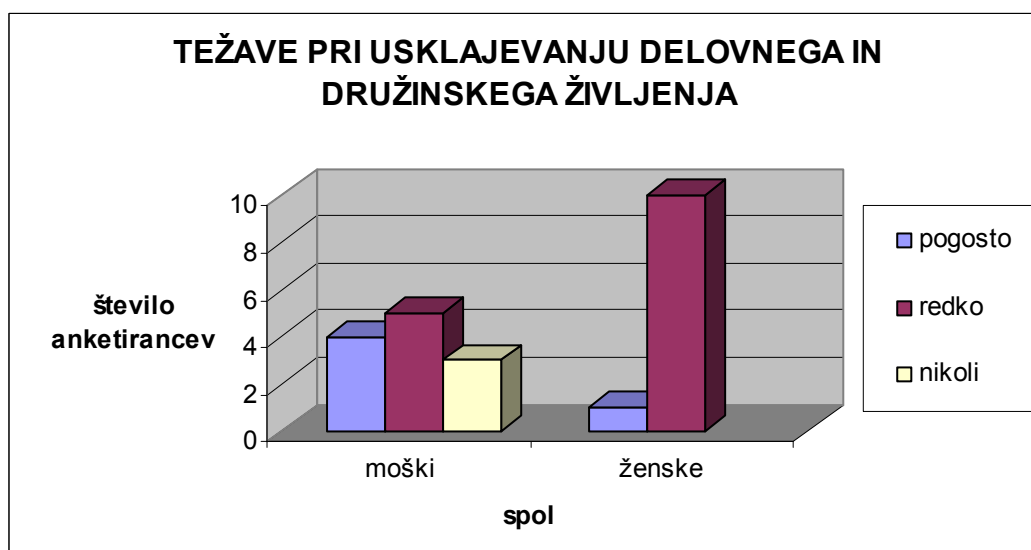
Moški (66.7%) so v večini zaposleni v zasebnem sektorju, medtem ko ženske (90.9%) prevladujejo v javnem sektorju.

POLOŽAJ MLADIH STARŠEV V PODJETJU



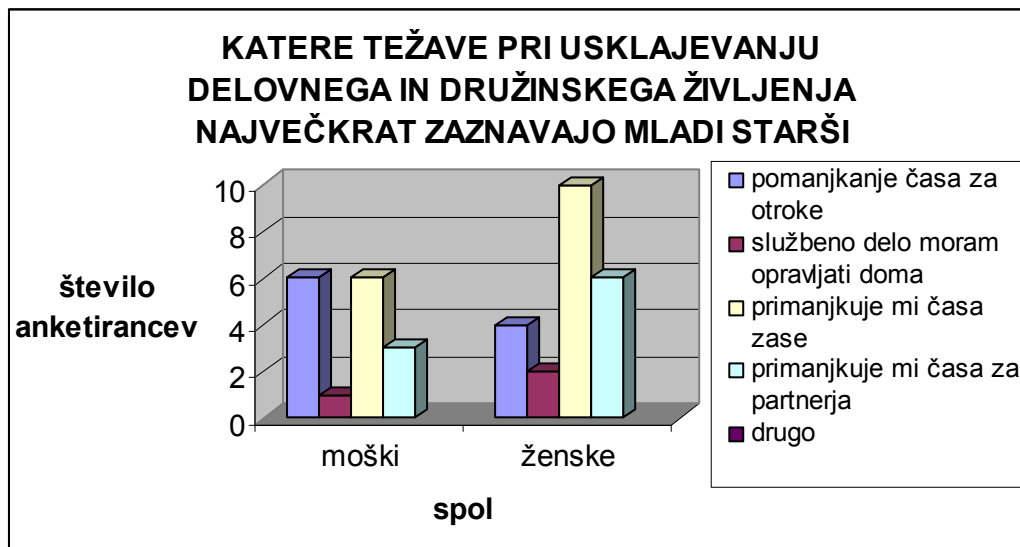
Med mladimi ženskami le teh ni na vodilnih mestih. Tudi med mladimi moškimi le-teh v večini ni na vodilnih položajih (75%).

ALI USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA MLADIM STARŠEM PREDSTAVLJA TEŽAVE



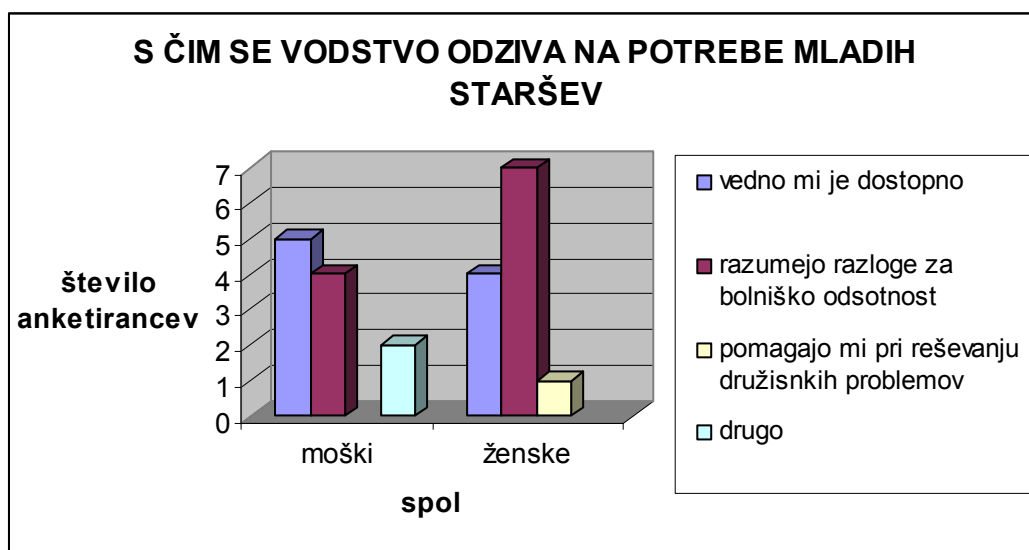
V večini tako pri moških (41.7%) kot pri ženskah (90%) pride redko do problema pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja. Bolj pogosto pride do problema usklajevanja pri moških (33.3%).

KATERE TEŽAVE PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA NAJVEČKRAT ZAZNAVAJO MLADI STARŠI



Največ časa zaposlenim primanjkuje zase (42.1%). Sledi pomanjkanje časa za otroke(26.3%) in nato pomanjkanje časa za partnerja (23.7%).

S ČIM SE VODSTVO ODZIVA NA POTREBE MLADIH STARŠEV



Najpogosteje se vodstvo odziva s tem da razume razloge za bolniško (47.8%).