

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in Priimek: Anja Rozman

Naslov naloge: Zaposlene ženske in starševstvo

Kraj: Ljubljana

Leto: 2008

Št. strani: 88

št. slik: 0

št. tabel: 1

Št. bibl. opomb: 0

št. prilog: 1

št. grafov: 20

Mentor: doc. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: trg dela, diskriminacija žensk, zaposlovanje, družina, kariera, odnosi med spoloma.

Povzetek:

Za Slovenijo je značilna nadpovprečna stopnja zaposlenosti žensk, ki je že presegla zastavljeni lizbonski cilj, to je dvigniti zaposlenost žensk nad 60 % do leta 2010. V Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Neplačano gospodinjstvo delo je v Sloveniji feminizirano. Ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane ter večino gospodinjanskega dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo, ugotovimo, da je delovni čas žensk v resnici daljši kot delovni čas moških. Položaj žensk na trgu dela se v zadnjih letih ni bistveno spremenil in so še vedno prisotne nekatere značilnosti, ki pričajo o prisotnosti diskriminacije in neenake obravnave v škodo žensk. Tako je kljub temu, da ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas, manj kot tretjina žensk pa je zaposlenih na odgovornejših in boljše vrednotenih delovnih mestih. Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo kakor moški, a v povprečju prejemajo nižje plače. Če primerjamo stanje z drugimi evropskimi državami, se Slovenija uvršča med države, ki imajo dobro urejena temeljna načela in potrebe, ki urejajo področje materinstva ter starševstva. Vse to je deloma razbremenilo ženske, še zdaleč pa ni odpravilo obremenjenosti, ukoreninjenega razmišljanja in predstav o materinski vlogi žensk.

Title: Employed Women and Parenthood

Descriptors: labour market, discrimination of women, employment, family, career, relationships between men and women

Abstract:

Above average level of employment of women is typical for Slovenia. This level has already surpassed the goal of the Treaty of Lisbon. The goal is to raise the employment of women above 60 per cent till 2010. There is still a traditional division of roles based on gender and work present in Slovenia. Unpaid housework is feminized in Slovenia. Women take care of children and other dependent members of a family, they also do the housework. If we consider paid as well as unpaid work, we come to the conclusion that the labour time is longer at women than at men. The position of women has not changed recently in the labour market, however, there are still some characteristics of discrimination seen. This is still the case, even though women represent more than a half of all employed people and work full-time. However, less than a third of women work in more responsible and better-paid jobs. Women, in average, have higher education than men but are less paid. If we compare Slovenia with other countries, we see that Slovenia takes care of the basic principles and needs of motherhood and parenting. The latter has relieved women only a little but it did not abolish the excessive demands and the traditional thinking of roles of mothers.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

ZAPOSLENE ŽENSKE IN STARŠEVSTVO

Mentor: doc. dr. Barbara Kresal

Anja Rozman

Ljubljana, 2008

ZAHVALA

Zahvalila bi se družini za podporo v času študija. Prav tako bi se rada zahvalila Jasni Medved, prof., za lektoriranje diplomskega dela in Tomažu Klajdariču, prof., za povzetek v angleškem jeziku. Posebej pa se zahvaljujem tudi svoji mentorici doc. dr. Barbari Kresal za strokovno pomoč in koristne nasvete ob nastajanju diplomskega dela.

PREDGOVOR

Številni mednarodni dokumenti in tudi Ustava Republike Slovenije prepovedujejo diskriminacijo na trgu dela in zagotavljajo načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja tudi na področju dela, ne glede na spol in druge osebne okoliščine, vendar pa v praksi to načelo (še) ni dosledno uveljavljeno in odpira številna vprašanja. Tudi Evropska unija posveča temu vprašanju veliko pozornosti.

Na položaj osebe na trgu dela pomembno vplivajo izobraženost in usposobljenost, delovne izkušnje, spol, starost in druge osebne okoliščine. Položaj žensk se v sodobni družbi kaže tudi v indikatorjih stanja na trgu dela. Zaradi visoke stopnje zaposlenosti je zaposlenost žensk pomemben dejavnik gospodarskega razvoja in doseganja ciljev lizbonske strategije. Eden od njih je tudi enakost možnosti, ki se meri z razlikami po spolu v nekaterih indikatorjih trga dela. Moj namen je prikazati položaj zaposlenih žensk, ki v konkurenci z moškimi na trgu dela izgubljajo, čeprav so v povprečju bolj izobražene. Ob tem ni mogoče prezreti problema, ki izhaja iz dvojne obremenjenosti žensk: z družinskimi in delovnimi obveznostmi.

Kljub temu, da je bilo v zadnjih letih veliko pobude s strani države in EU proti diskriminaciji žensk, so pozitivne spremembe majhne. Še danes se ženske težko uveljavijo v poklicu, v največ primerih imajo tudi slabše možnosti napredovanja kot moški. Še vedno prevladuje prepričanje, da so ženske nezanesljiva delovna sila predvsem zaradi njihove naravne danosti, torej rojevanja. Moški se raje posvečajo svojemu poklicu in karieri, kar jim prinaša zadovoljstvo, moč in pa vsekakor boljši dohodek kot materam. Veliko žensk se po rojstvu otroka vrne na svoje delovno mesto, saj je zaposlenost žensk velikokrat nujna za preživetje družine.

Položaj žensk na trgu delovne sile se v vseh izobrazbenih skupinah razlikuje od položaja moških. V povprečju ženske prejemajo nižje plače kot moški. Vedno pogostejši so primeri, ko delodajalec izkoristi delavko, ki ni ozaveščena in informirana, ter ji takrat, ko zanosi, ne omogoči več nadaljnje zaposlitve. Čeprav praviloma nosečnost ne sme biti razlog za odpoved pogodbe o

zaposlitvi in so nosečnice oz. delavke in delavci v zvezi s starševstvom posebej varovani pred odpovedjo, v praksi to varstvo ni vedno učinkovito. Večkrat delodajalci v ta namen uporabljajo tudi delovno razmerje za določen čas. To so težko rešljivi problemi celo za tiste, ki imajo visoko izobrazbo, kaj šele za tiste, ki imajo srednjo, poklicno šolo ali pa so sploh brez izobrazbe.

V diplomskem delu sem s pomočjo raziskave skušala ugotoviti, v kolikšni meri se diskriminacija žensk na trgu dela dejansko pojavlja. Zanimalo me je, koliko so pri gospodinjskem delu zaposlenim ženskam v pomoč njihovi partnerji. Pri raziskavi sem se omejila na OE Ptuj.

KAZALO DIPLOMSKE NALOGE

ZAPOSLENE ŽENSK E IN STARŠEVSTVO

PREDGOVOR

KAZALO

1.	ŽENSK E NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPI.....	9
1.1.	NEKATERE NAJPOMEMBNEJŠE ZNAČILNOSTI POLOŽAJA ŽENSK NA TRGU DELA.....	11
1.2.	BOLJ IZOBRAŽENE, A SLABŠE PLAČANE	13
1.3.	DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK	15
1.4.	BREZPOSELNOST ŽENSK	17
2.	PRAVNA UREDITEV MATERINSTVA IN STARŠEVSTVA V REPUBLIKI SLOVENIJI	21
2.1.	MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV	21
2.1.1.	Organizacija združenih narodov (OZN)	21
2.1.2.	Mednarodna organizacija dela (MOD).....	22
2.1.3.	Svet Evrope	23
2.1.4.	Evropska unija	23
2.2.	NOTRANJA PRAVNA UREDITEV.....	25
2.2.1.	Ustava Republike Slovenije	25
2.2.2.	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).....	25
2.2.2.1.	Prepoved diskriminacije	26
2.2.2.2.	Lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.....	27
2.2.2.3.	Varstvo pred odpovedjo	30
2.2.3.	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP).....	32
2.2.3.1.	Pravica do starševskega dopusta	33
2.2.3.2.	Pravica do starševskega nadomestila.....	37
2.2.3.3.	Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva	38
2.2.3.4.	Pravica do družinskih prejemkov	38
3.	USKLAJEVANJE POKLICNIH OBVEZNOSTI IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	40

4.	DRUŽINAM PRIJAZNA PODJETJA.....	45
5.	RAZISKAVA	48
5.1.	ZNAČILNOSTI TRGA DELA OE PTUJ.....	48
5.2.	PROBLEM	49
5.3.	NAMEN IN CILJ RAZISKAVE.....	50
5.4.	METODOLOGIJA	50
5.4.1.	Vrsta raziskave in spremenljivke.....	50
5.4.2.	Merski instrumenti in viri podatkov	51
5.4.3.	Populacija in vzorčenje.....	52
5.4.4.	Zbiranje podatkov.....	52
5.4.5.	Obdelava in analiza podatkov	52
6.	REZULTATI	54
6.1.	PREVERJANJE HIPOTEZ.....	63
7.	RAZPRAVA.....	65
8.	SKLEPI.....	67
9.	PREDLOGI	69
10.	LITERATURA	70
11.	POVZETEK	74
	DODATEK.....	76

KAZALO GRAFOV:

Graf 1: Razlika med stopnjo delovne aktivnosti za moške in ženske, EU-25, Norveška in Švica, 2006	10
Graf 2: Delež žensk in moških, ki so končali visokošolski dodiplomski študij, po starostnih skupinah, Slovenija, 2002.....	14
Graf 3: Razlika v višini povprečne bruto plače na uro med spoloma, EU-25, 2005	15
Graf 4: Stopnja anketne brezposelnosti	17
Graf 5: Stopnja anketne bresposelnosti po starostnih skupinah	18
Graf 6: Stopnja anketne brezposelnosti v EU, 2006.....	19
Graf 7: Zaposlenost žensk in moških od leta 1955–2005, Slovenija	20
Graf 8: Izraba prostega časa, 2003	41
Graf 9: Poraba časa pri ženskah in moških; Slovenija, 2001	42
Graf 10: Stopnja izobrazbe anketirank	54
Graf 11: Število otrok.....	54
Graf 12: Ste imeli pri iskanju zaposlitve težave zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti?	55
Graf 13: Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok?	56
Graf 14: Ali je delodajalec zahteval podpis pogodbe o prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva?	57
Graf 15: Ste se po starševskem dopustu vrnili na delo k istemu delodajalcu?	57
Graf 16: Negativne izkušnje po rojstvu otroka, povezane s kariero.....	58
Graf 17: Ste prekinili delovno razmerje po rojstvu otroka?	59
Graf 18: Kdo je izkoristil dopust za nego in varstvo otroka?	59
Graf 19: Ali je oče vašega otroka izkoristil očetovski dopust?	60
Graf 20: Kdo posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu?	60
Graf 21: Količina prostega časa anketirank.....	61

KAZALO TABEL:

Tabela 1: Povezava med prostim časom in gospodinjskim delom.....	62
--	----

1. ŽENSKE NA TRGU DELA V SLOVENIJI IN EVROPI

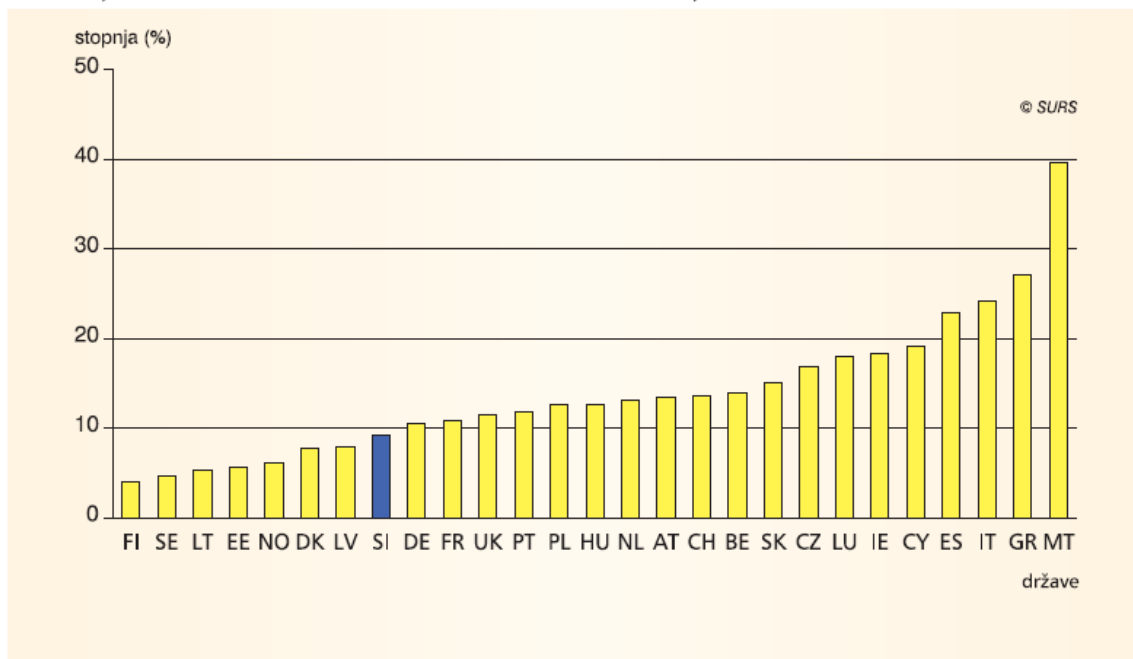
»Lizbonska strategija, sprejeta na zasedanju Evropskega sveta marca 2000, postavlja cilj Evropske unije postati do 2010 najbolj konkurenčna in najbolj dinamična, na znanju temelječa družba na svetu, sposobna trajnostne gospodarske rasti s številnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter z večjo socialno kohezijo. Evropska strategija zaposlovanja si je do leta 2010 za cilj postavila doseči skupno stopnjo zaposlenosti 70 % in stopnjo zaposlenosti žensk 60 %.« (B. Kresal, 2007(a): 476)

V letu 2006 se je skladno s pričakovanimi povečanjem zaposlenosti, napovedanimi že v lizbonski strategiji, stopnja delovne aktivnosti prebivalstva v EU povzpela na 64,4 % (leta 2000 je bila 62,2 odstotka in leta 2005 63,4 odstotka). Največjo razliko med deležema zaposlenih žensk in moških so med državami članicami EU v letu 2006 imele Malta, Grčija in Italija, najmanjšo pa Finska, Švedska in Latvija. (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007: 14)

Značilnost, ki opredeljuje ženske na trgu delovne sile v Sloveniji, je visok delež žensk, zaposlenih za polni delovni čas. Ta pojav ni nov, saj delež zaposlenih žensk narašča že od začetka prejšnjega stoletja, ko je bilo zaposlenih 20 % žensk. V petdesetih letih je bilo med vsemi zaposlenimi že 32,3 % žensk, v sedemdesetih in osemdesetih letih pa je bilo med zaposlenimi že več kot 40 % žensk. V letu 2006 je bilo zaposlenih kar 61,8 % žensk, kar pomeni, da smo nad povprečjem Evropske unije (EU-27), saj je bilo v letu 2006 v EU-27 zaposlenih 57,2 % žensk. (vir: Equality between women and men – 2008)

Graf 1: Razlika med stopnjo delovne aktivnosti za moške in ženske, EU-25, Norveška in Švica, 2006

Razlika med stopnjo delovne aktivnosti za moške in stopnjo delovne aktivnosti za ženske, države članice EU-25 ter Norveška in Švica, 2006



Vir: Eurostat – New Cronos in Statistični urad RS, Anketa o delovni sili

Za Slovenijo je torej značilna dokaj visoka zaposlenost žensk, ki je že presegla zastavljeni lizbonski cilj do leta 2010. Ohranjanje in povečevanje visoke stopnje zaposlenosti žensk v Sloveniji je pomemben dejavnik prihodnjega gospodarskega razvoja in doseganja lizbonskih zaposlitvenih ciljev. Evropska strategija je opredeljena s ciljem dvigniti zaposlenost žensk na 60 % do leta 2010. V prejšnjih letih smo bili v EU priča neprestani zaposlitveni rasti, ki je bila višja za ženske kot moške. Zaposlitev žensk se je pri članicah EU dvignila skoraj za 3 % od leta 2001 do leta 2006, in sicer iz 54,3 % na 57,2 %, medtem ko se je zaposlitev moških dvignila za samo 0,7 %, iz 70,9 % na 71,6 %. Razlika med zaposlenostjo žensk in moških se je v EU od leta 2001 do leta 2006 zmanjšala iz 16,6 % na 14,4 %. Glede zaposlenosti žensk obstajajo v EU precejšnje razlike, Malta (34,9 %) ima polovico manjšo zaposlenost žensk kot Danska (73,4 %) ali Švedska (70,7 %). (Equality between women and men – 2008: 10)

1.1. NEKATERE NAJPOMEMBNEJŠE ZNAČILNOSTI POLOŽAJA ŽENSK NA TRGU DELA

Ženske se danes srečujejo z diskriminacijo, seveda večinoma prikrito, predvsem na področju zaposlovanja. Čeprav je veliko zaposlenih žensk (in ta delež narašča), nimajo enakega položaja na trgu dela kot moški. Kršenje pravic je največkrat povezano z nosečnostjo in materinstvom. Diskriminacija žensk je najbolj izražena v primeru, ko delodajalec na razgovoru za zaposlitev sprašuje o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ali pa morda da v vnaprejšnji podpis odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma zastavlja druga vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalci vedno utemeljujejo odpuščanje oz. premeščanje nosečnic ali mladih mater z drugimi vzroki, najpogosteje z zmanjšanim obsegom dela, zato je diskriminacijo v praksi težko dokazati. Znani so primeri, ko morajo mlade delavke podpisati izjavo, da ne bodo rodile, vendar ne želijo delodajalca prijaviti, ker se bojijo posledic, zato ni evidence in dokazanih nezakonitih primerov.

»Pojem diskriminacija je v svojem izvornem pomenu nevtralen. Označuje razlikovanje ali proces ustvarjanja razlik med dvema ali več subjekti oz. objekti. Ustvarjanje razlik med različnimi pojavi praviloma povzroča človeško vrednotenje. Prav vrednotenje je vse do danes v pretežni meri "obarvalo" pojem diskriminacije, ki je prevzel izključno vrednostno negativni pomen. Tako je diskriminacija opredeljena kot manj ugodno obravnavanje določene osebe v primerjavi z drugo osebo v enakih ali podobnih primerih.« (G. Strban 2007: 68)

"Podatki Zavoda RS za zaposlovanje že vrsto let kažejo, da je zaposlitev za določen čas v Sloveniji vse več (med vsemi zaposlitvami je prek 70 % zaposlitev za določen čas; od vseh na novo prijavljenih brezposelnih pa je nekaj več kot 40 % tistih, pri katerih je bil razlog za nastanek brezposelnosti iztek zaposlitve za določen čas). Tudi celotni delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami je v Sloveniji visok in znaša za leto 2005 17,4 %; delež zaposlenih za določen čas za moške je 15,7 %, delež za ženske pa je 19,3 % (od leta 1999 se je ta delež za ženske zvišal za 8,1 odstotne točke, medtem ko se je za moške povečal za 5,8 %)." (B. Kresal, 2007(a): 484)

Ti podatki pričajo o dokaj zaskrbljujočem položaju, saj je Slovenija v primerjavi z ostalimi članicami EU pri obsegu zaposlovanja za določen čas v samem vrhu. Le Španija, Poljska in Portugalska imajo večji delež zaposlitev za določen čas. Slovenija bi morala v bodoče uvesti dodatne ukrepe, ki bi učinkoviteje omejevali zaposlovanje za določen čas. Posebne ukrepe za omejevanje te oblike dela je že sprejela ena izmed evropskih držav, in sicer Španija. Najbolj zaskrbljujoča značilnost zaposlitev za določen čas je ta, da so v nesorazmerno večjem deležu zastopani mladi, predvsem mlade ženske so najbolj izpostavljene tveganju, da bodo zaposlene za določen čas. V Sloveniji znaša delež mladih do 30 let v vseh zaposlitvah za določen čas skoraj 40 % za moške in okrog 50 % za ženske. (B. Kresal, 2007(a): 484–485)

Ženske so pogostejše kot moški zaposlene s krajšim delovnim časom ali imajo začasno zaposlitev. Starostna segmentacija trga dela, ki je bolj fleksibilen, ko gre za mlade, je še bolj izrazita, ko gre za mlade ženske. Zaposlenost s krajšim delovnim časom povečuje fleksibilnost trga dela na strani povpraševanja, saj povečuje možnosti prilagajanja proizvodnje in stroškov dela. Na strani ponudbe pa povečuje izbiro posameznika, ki morda ni pripravljen ali sposoben delati polni delovni čas, ter omogoča lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Povečanje v zadnjih letih in razširjenost delnih zaposlitev v Sloveniji pa je izrazito skromna. (A. Kajzer, 2006: 76)

Države, ki izkazujejo visoko stopnjo atipičnih oblik dela (predvsem dela za krajši delovni čas, part-time) imajo praviloma tudi nadpovprečno stopnjo zaposlenosti žensk (Nizozemska, Velika Britanija, Švedska, Danska, Avstrija), vendar hkrati te države izkazujejo tudi izrazito nesorazmeren odstotek part-time med zaposlenimi ženskami in moškimi. Če je bilo v letu 2003 v povprečju v EU-25 10,3 % zaposlenih s part-time zaposlitvijo, od tega 16,5 % žensk in 4,2 % moških, je bilo na primer na Nizozemskem, kjer je največ part-time zaposlitev (32,8 % vseh zaposlenih), kar 48,7 % žensk in le 17,3 % moških s tako zaposlitvijo. Slovenija je podobno kot ostale bivše socialistične države v skupini držav, ki so izkazovale sicer nižji odstotek part-time zaposlitev, vendar med obema spoloma veliko bolj uravnotežen. Slovenija ima med vsemi državami članicami EU-25 najbolj uravnoteženo part-time zaposlovanje med spoloma – 3,4 % vseh part-time zaposlitev, od tega 3,9 % žensk in 3,0 % moških s part-time zaposlitvijo. (K. Kresal Šoltes, 2007:249)

Smiselno je ohraniti in razvijati možnosti, na podlagi katerih bo mogoče lažje prehajanje med polnim in krajšim delovnim časom. Nekritično zavzemanje za večje deleže zaposlitev s krajšim delovnim časom pa je lahko tudi vprašljivo, če upoštevamo, da so v mnogih državah prav v tej obliki zaposlitve pretežno zaposlene le ženske in da se prav v tej zvezi izpostavlja eden od največjih problemov prikrite diskriminacije delavk (slabši delovni pogoji, nižje plačilo, slabše delovnopravno varstvo v zvezi s prenehanjem zaposlitve, manjše možnosti napredovanja ...). (B. Kresal, 2007(a): 486)

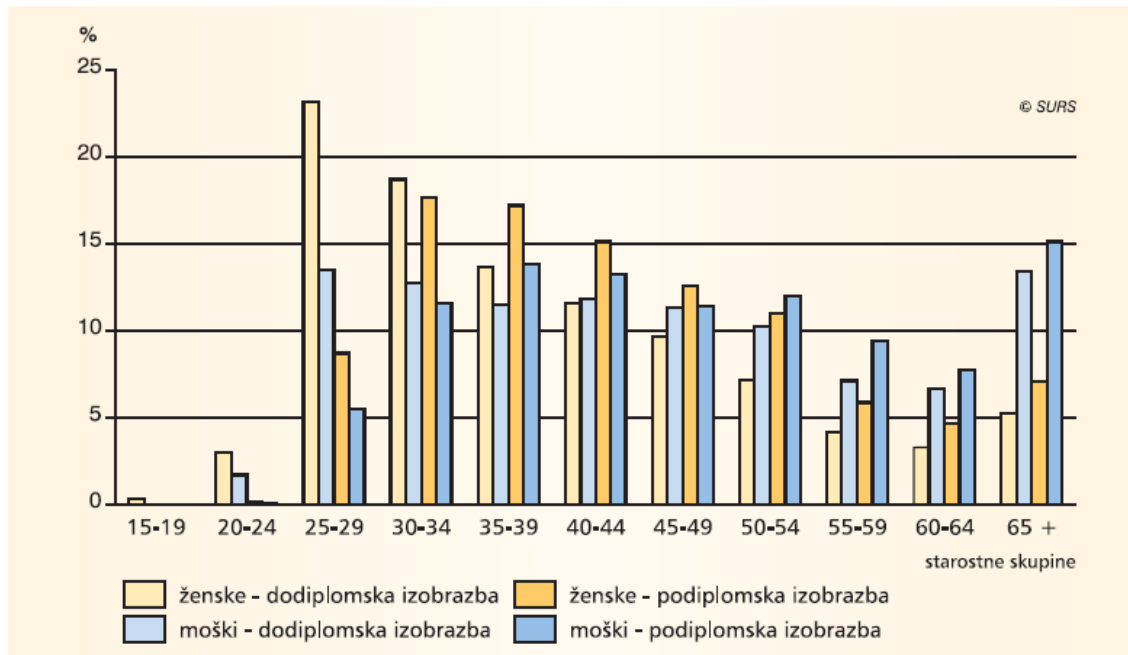
Ženske se pogosteje odločajo za delo s krajšim delovnim časom in pogosteje prekinejo kariero zaradi skrbi za družino in nego družinskih članov, kar negativno vpliva na njihov poklicni razvoj. Še vedno zaostajajo za moškimi pri zasedanju vodstvenih položajev in naletijo na več ovir na svoji poklicni poti. Ta je pri njih pogosteje prekinjena, počasnejša in krajša, zaradi tega pa je tudi plačilo za njihovo delo nižje kot pri moških. (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007: 22)

1.2. BOLJ IZOBRAŽENE, A SLABŠE PLAČANE

Čeprav v Evropi dosegajo deklice boljši učni uspeh kot dečki in čeprav na trg dela vsako leto vstopi več diplomiranih žensk kot moških, so bile plače žensk leta 2005 še vedno za 15 % nižje od plač moških. (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007: 19)

Graf 2: Delež žensk in moških, ki so končali visokošolski dodiplomski študij, po starostnih skupinah, Slovenija, 2002

Deleži žensk in moških, ki so končali visokošolski dodiplomski in podiplomski študij, po starostnih skupinah, Slovenija, Popis 2002

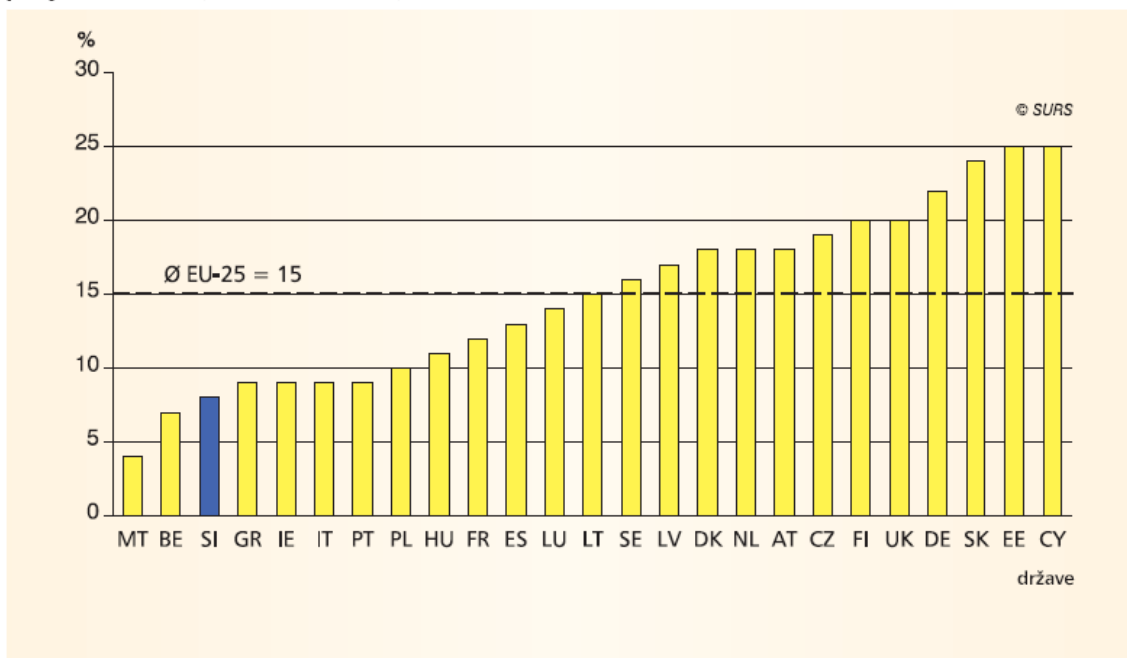


Vir: Statistični urad RS, Popis 2002

Tudi v večini držav EU je na najzahtevnejših in najvplivnejših ter s tem tudi dobro plačanih delovnih mestih malo žensk. Če primerjamo povprečno razliko v plačah žensk in moških v Sloveniji s tisto v državah EU, potem smo pri nas ženske sicer v boljšem položaju, pa vendar še vedno ne v enakem kakor moški. Glede na stopnjo strokovne usposobljenosti dobivajo pri nas ženske v povprečju na uro 8 % manj kot moški, medtem ko v EU-27 dobijo ženske v povprečju na uro 15 % manj kot moški. Čeprav razlike v plačah pri nas (še) niso tako izrazit problem, pa ne smemo pozabiti na zakonsko določbo, ki za enako delo oz. delo enake vrednosti določa enako plačilo. (vir: Equality between women and men – 2008)

Graf 3: Razlika v višini povprečne bruto plače na uro med spoloma, EU-25, 2005

Razlika (%) v višini povprečne bruto plače na uro, ki jo prejme moški, in tiste, ki jo prejme ženska, države EU-25, 2005



Vir: Eurostat – New Cronos

Opomba: Grčija, Irska, Španija, Slovenija in Združeno kraljestvo: začasni podatki

1.3. DVOJNA OBREMENJENOST ŽENSK

“Dela ne moremo razumeti samo kot plačane formalne zaposlitve, zlasti če upoštevamo pomen, ki ga ima za gospodarstvo delo, ki ga ljudje opravljajo zunaj plačane formalne službe v zasebnem življenju. Družbena delitev dela implicira (neenako) vrednotenje vlog, vezanih na javno (v katerem je umeščeno plačano delo) in zasebno (v katerem so umeščeni neplačano delo in družinski odnosi): javno ima večjo veljavo in je nadrejeno zasebnemu. Dve področji družbe sta definirani tudi po spolu: javno kot prostor moških/mošкости in zasebno kot prostor žensk/ženskosti.” (Mrčela; Sadar. 2007:13)

Glede na to, da je večina žensk v Sloveniji zaposlenih, ne moremo mimo problema, ki izhaja iz dvojne obremenjenosti žensk: obremenjenosti z delovnimi in družinskimi obveznostmi. Slovenske ženske so razpete na dva konca in kot kaže učinkovito delujejo tako v službi kot doma. "Po poročilu Evropske komisije za leto 2005 moški v državah članicah EU porabijo v povprečju, ne glede na to, ali imajo redno ali začasno zaposlitev, 7 ur za neplačana gospodinjska opravila, ženske pa 35 ur, če so zaposlene začasno, in 24 ur na teden, če imajo polno zaposlitev. To ženskam onemogoča, da bi se posvetile svoji karieri vsaj toliko kot njihovi možje in partnerji." (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007: 22)

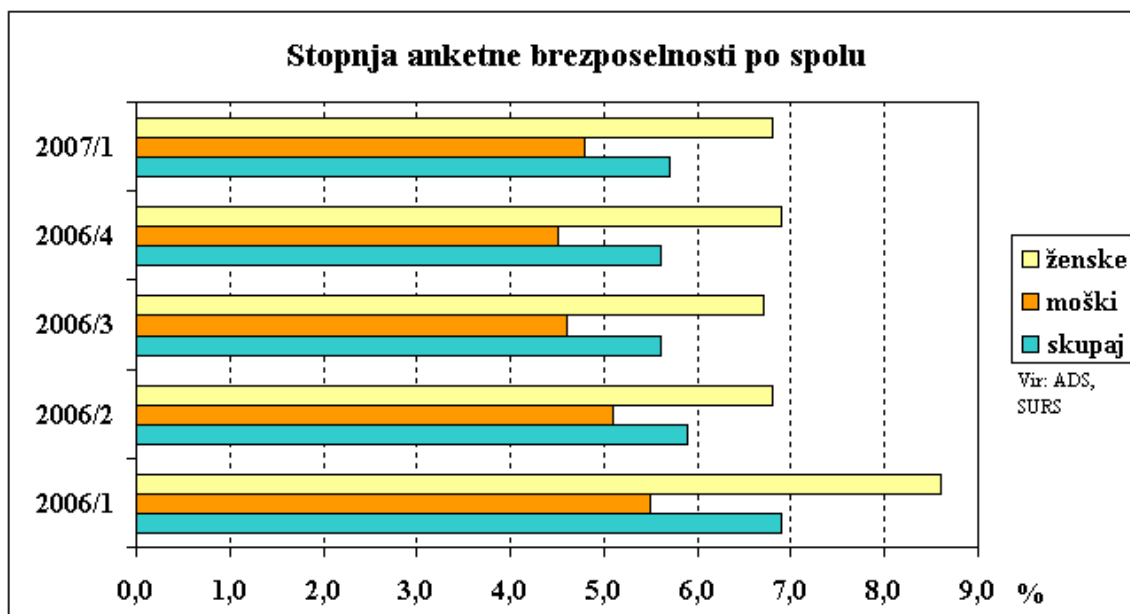
V Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Dela, ki jih v družini opravljajo moški, so bolj tehnične narave – popravila v stanovanju in zunaj njega, velikokrat pa skrbijo tudi za denarne zadeve v družini. Ženske navadno opravljajo dela, povezana s kuhanjem, pranjem, likanjem, torej dela, ki sodijo med rutinska opravila. Glede nege, skrbi in vzgoje otrok je delitev dela med partnerjema bolj uravnotežena, čeprav večji del bremena še vedno pade na ženska ramena. Utrjene predstave o delitvi domačega dela so izredno močno ukoreninjene v vsakdanji praksi. Kljub še vedno neenakomerni porazdelitvi družinskih obveznosti med partnerjema lahko v obdobju, ki prihaja, pričakujemo nekatere spremembe. "Raziskave ugotavljajo, da se sicer kažejo premiki k aktivnejšemu očetovanju, vendar vglavnem na ravni vrednot, stališč, kot pomoč materam, kultura in prakse aktivnega očetovanja pa so še v zametkih." (Mrčela; Sadar. 2007: 18) Mladi so vsaj na deklarativni ravni bolj naklonjeni enakomerni delitvi družinskega dela. Vprašanje pa je, kaj se bo zgodilo, ko si bodo ti mladi ustvarili družine.

"Ker bo delež žensk med zaposlenimi naraščal (zlasti v državah, kjer še vedno velja bolj tradicionalna delitev vlog med spoloma), bo vprašanje združljivosti dela in družine vedno pomembnejše. Zaradi uveljavljanja načela enakih možnosti in večje zaposlenosti žensk bodo morali moški prevzeti nase več družinskih obveznosti, kar pomeni, da bodo tudi sami vse bolj zainteresirani za možnosti usklajevanja dela in družine." (Mrčela; Sadar. 2007: 144)

1.4. BREZPOSELNOST ŽENSK

V zadnjih letih opazamo v Sloveniji splošni trend izboljšanja na trgu dela. Postopno se zvišuje zaposlenost in s tem znižuje brezposelnost, vendar pa se trendi ne razvijajo v korist žensk, saj je še vedno več brezposelnih žensk kot moških.

Graf 4: Stopnja anketne brezposelnosti



(vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm>)

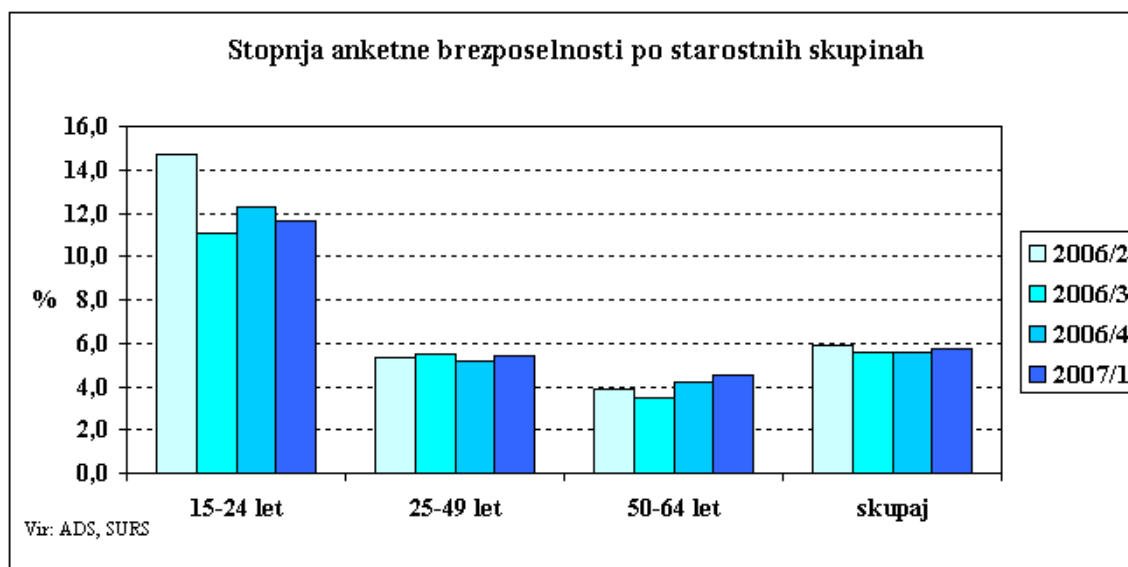
Stopnja zaposlenosti žensk je v vseh evropskih državah nižja od stopnje zaposlenosti moških, kar je posledica številnih ekonomskih in neekonomskih dejavnikov (npr. zgodnejše upokojevanje žensk in moških ali pa poroka in materinstvo, zaradi katerega se ženska ne odloči za vstop na trg dela). Tudi sistemi blaginje oziroma sistemi socialne varnosti pomembno vplivajo na ponudbo delovne sile, zlasti na ponudbo delovne sile žensk in tudi na možnosti žensk za plačano delo. (A. Kajzer, 2006: 73)

Stopnja brezposelnosti je eden osnovnih kazalnikov, ki meri usklajenost med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile. Je najbolj sintetični kazalnik obsega socialnih problemov,

ki jih povzročajo strukturne neusklajenosti na tem trgu. Leta 2006 je bila ta stopnja v Sloveniji 6 %, za moške 4,9 %, za ženske pa 7,2 %. Stopnja brezposelnosti je bila tudi leta 2006 kot običajno najvišja med mladimi (osebami od 15–24 let), in sicer je znašala 13,9 %. Pri mladih moških je bila 11,6 %, pri mladih ženskah pa 17 %. Po pričakovanjih je bila najnižja med starejšimi, v starostni skupini od 55 do 64 let, znašala je 2,6 %. (vir: Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007:16)

Podatek, da je v Sloveniji stopnja brezposelnosti žensk 7,2 %, je zaskrbljujoč, veliko bolj zaskrbljujoča pa je brezposelnost pri mladih; predvsem pri mladih ženskah, kjer je stopnja brezposelnosti izrazito višja in dosega 17 %. Prav brezposelnost mladih je eden izmed razlogov, da so prehodi mladih iz šolskega sistema na trg dela, v samostojna gospodinjstva in starševstvo danes poznejši v primerjavi s starejšimi generacijami.

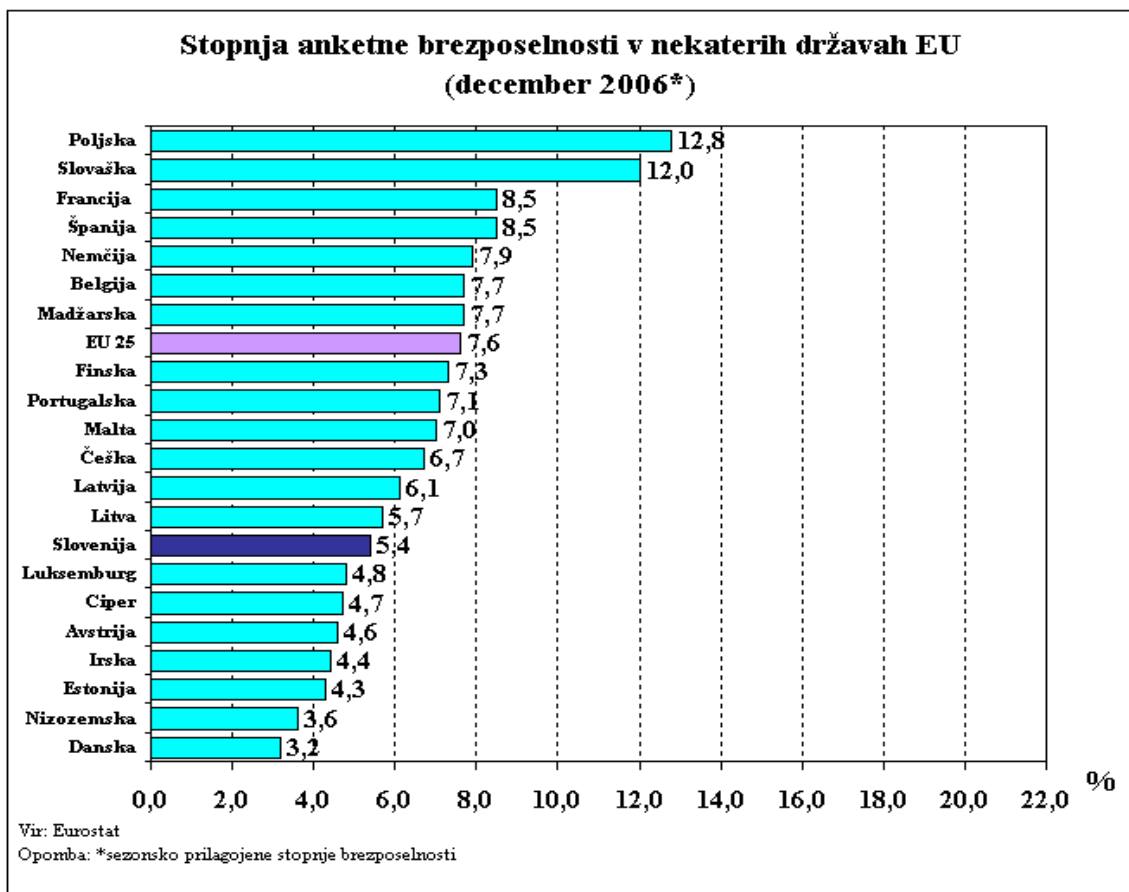
Graf 5: Stopnja anketne brezposelnosti po starostnih skupinah



(vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm>)

Po podatkih Eurostata je bila stopnja anketne brezposelnosti decembra 2006 v EU-25 7,6 %, medtem ko je bila v Sloveniji 5,4 %. Nižjo brezposelnost od Slovenije so imele decembra 2006 v Evropski uniji le Danska (3,2 %), Nizozemska (3,6 %), Estonija (4,3 %), Irska (4,4 %), Avstrija (4,6 %), Ciper (4,7 %) in Luksemburg (4,8 %).

Graf 6: Stopnja anketne brezposelnosti v EU, 2006



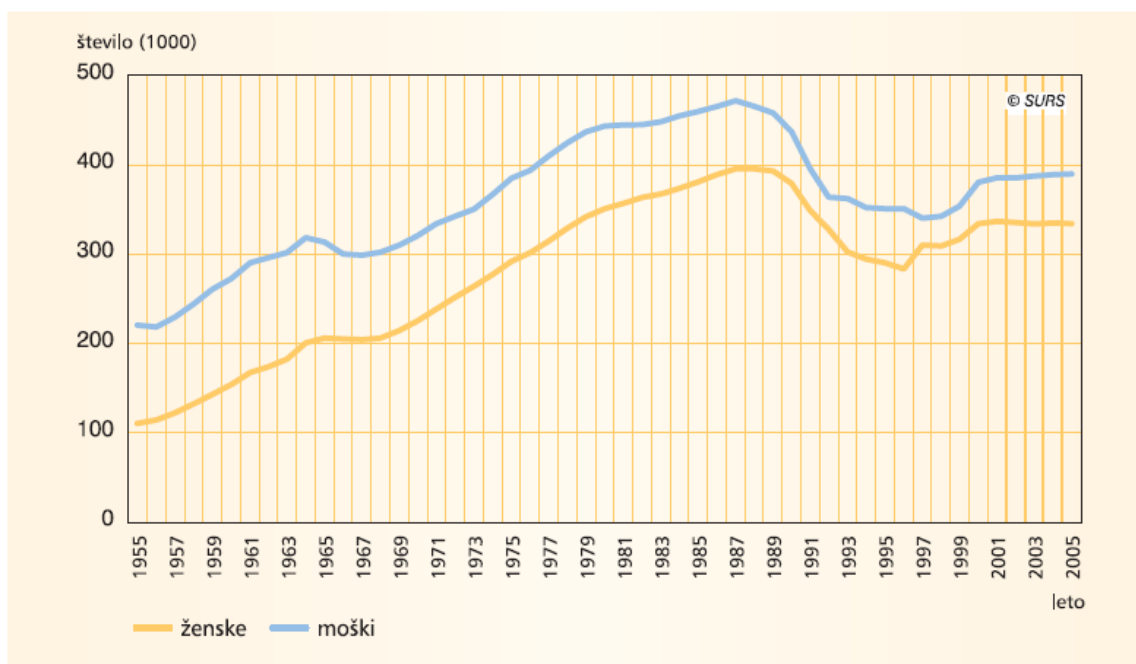
(vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm>)

V zadnjih letih se povečuje delež brezposelnih žensk med prvimi iskalci zaposlitve ter med iskalci zaposlitve do 26 let. Posebej zaskrbljujoča je brezposelnost med mladimi ženskami, ki se pri iskanju zaposlitve soočajo z dodatnimi težavami. Delodajalci pričakujejo, da se bodo ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar v praksi praviloma pomeni enoletno odsotnost z dela. Na Uradu za enake možnosti ugotavljajo, da se v zadnjih letih pojavlja največ kršitev prav pri zaposlovanju žensk, ki imajo družino ali pa njeno povečanje načrtujejo, saj to pogosto nasprotuje interesom delodajalca. Posledično delodajalci pogosto raje zaposlujejo moške, pri ženskah pa se želijo prepričati oziroma si zagotoviti, da v bližnji prihodnosti ne bodo odsotne z dela. Da bi se delodajalci zaščitili pred omenjenimi "težavami", želijo o bodočih zaposlenih vedeti čim več. Brez zakonskih razlogov sklepajo delovna razmerja za določen čas, ki jih v

primeru nosečnosti ne podaljšajo več, nekateri pa v pogodbe o zaposlitvi vključujejo različne klavzule in celo zahtevajo vnaprejšnji podpis odpovedi za primer zanositve.

Graf 7: Zaposlenost žensk in moških od leta 1955–2005, Slovenija

Zaposleni, ženske in moški, Slovenija, 1955–2005



Vir: Statistični urad RS

Res je, da v zadnjih letih v Sloveniji opazamo izboljšanje na trgu dela, saj se zvišuje zaposlenost in s tem znižuje brezposelnost. Velik poudarek dajeta država in Evropska unija večji zaposlenosti žensk in dejansko je zaposlenost žensk večja kot v preteklih letih, vendar je kljub temu še vedno veliko nižja kot v preteklih desetletjih. Kot lahko vidimo na grafu 7, je bila najvišja zaposlenost žensk (prav tako moških) v letih 1988 do 1990. V teh letih je bila zaposlenost žensk primerljiva z današnjo zaposlenostjo moških.

2. PRAVNA UREDITEV MATERINSTVA IN STARŠEVSTVA V REPUBLIKI SLOVENIJI

Varstvo materinstva in starševstva je urejeno z **mednarodno pravno ureditvijo in notranjo pravno ureditvijo**.

2.1. MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV

Varstvo materinstva in starševstva urejajo univerzalne norme, norme na svetovni ravni, kot regionalne na evropski ravni.

2.1.1. Organizacija združenih narodov (OZN)

Splošna deklaracija o človekovih pravicah: pomeni priznanje prirojenega človeškega dostojanstva vseh članov človeške družbe in njihovih enakih in neodtujljivih pravic temelj svobode, pravičnosti in miru na svetu. Enakost in prepoved diskriminacije je univerzalna človekova pravica in temeljno načelo mednarodnega in ustavnega prava. (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>)

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (10. člen): družina mora biti naravni in temeljni sestavni del družbe, deležna mora biti čim širšega varstva in pomoči, zlasti pri njeni ustanovitvi in dokler je odgovorna za preživljanje in vzgojo otrok. Matere morajo biti primeren čas pred rojstvom in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva. Zaposlenim materam mora biti v tem času zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja; za varstvo in pomoč otrokom in mladini so potrebni posebni ukrepi brez kakršnekoli diskriminacije iz rodbinskih ali drugih razlogov. (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103>)

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (23. člen, prvi odstavek): družina je naravni in temeljni sestavni del družbe in ima pravico do družbenega in državnega varstva. (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=104>)

Konvencija OZN o otrokovih pravicah: družini mora biti, kot temeljni družbeni skupini in naravnemu okolju za razvoj in blaginjo vseh njenih članov in še posebej otrok, namenjeno potrebno varstvo in pomoč, da lahko v celoti prevzame svoje odgovornosti v družbi. Otrok mora za poln in skladen razvoj svoje osebnosti odraščati v družinskem okolju, v ozračju sreče, ljubezni in razumevanja. (<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=105>)

2.1.2. Mednarodna organizacija dela (MOD)

Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, 1962, ki zavezuje Slovenijo, a je bila revidirana z novo Konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva; slednje Slovenija še ni ratificirala. Bistvo konvencije št. 103 je zagotavljanje porodniškega dopusta v trajanju najmanj 12 tednov, pri čemer se mora del tega dopusta obvezno izkoristiti po porodu, in ne sme biti krajši od šestih tednov. V času porodniškega dopusta ima ženska pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege. Konvencija predvideva tudi pravico do odmora za dojenje in prepoveduje odpoved pogodbe o zaposlitvi v času porodniškega dopusta. Konvencija št. 183, ki je Slovenija še ni ratificirala, porodniški dopust še podaljšuje, in sicer na najmanj 14 tednov, varstvo zaposlitve pa povezuje tudi z določbami o nediskriminaciji. (Novak M. in drugi, 2006: 414)

Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti: namen konvencije je spodbujati in zagotoviti uporabo načela enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol. Konvencija se omeji le na vprašanje plače, plačila, ne pa na druge vidike zaposlitve, in le na prepoved diskriminacije pri plačilu na podlagi spola, ne pa drugih osebnih okoliščin. (Novak M. in drugi, 2006: 112)

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih: daje okvir politiki odpravljanja vseh oblik diskriminacije pri delu. Konvencija velja za vse delavce, ne glede na obliko njihove zaposlitve in poklic. Velja tudi za samozaposlene osebe. Enakost možnosti je treba zagotavljati na treh področjih: pri dostopu do poklicnega usposabljanja, pri dostopu do zaposlitve in do določenih poklicev ter v zvezi z delovnimi razmerami v času zaposlitve. (Novak M. in drugi, 2006: 123–124)

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju: zagotavlja enake možnosti in obravnavanje na področju dela delavkam in delavcem z družinskimi obveznostmi, torej predstavnikom enega in drugega spola. Zagotavlja enake možnosti in obravnavanje na področju dela vsem tistim, ki imajo družinske obveznosti v razmerju do drugih delavcev brez družinskih obveznosti. (Novak M. in drugi, 2006: 130)

2.1.3. Svet Evrope

Evropska socialna listina (spremenjena): določa enako plačilo ne glede na spol (tretji odstavek 4. člena), pravico zaposlenih žensk do porodniškega dopusta (8. člen), pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola (20. člen) in pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja (27. člen).

2.1.4. Evropska unija

Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile ali ki dojijo. Vsakemu delavcu morajo biti v njegovem delovnem okolju zagotovljeni zadovoljivi pogoji zdravja in varnosti pri delu. Določa, da morajo biti posebej občutljive rizične skupine varovane pred nevarnostmi, ki jim lahko škodijo. Varnost in zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki

dojijo, ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela. Noseče delavke in delavke, ki dojijo, ne smejo opravljati dejavnosti, za katere je bilo ocenjeno, da predstavljajo nevarnost izpostavljenosti določenim, še posebej nevarnim dejavnikom ali delovnim pogojem, kar ogroža varnost in zdravje. Zagotavlja, da se od nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bo zahtevalo nočno delo, kadar je takšna zagotovitev potrebna z vidika njihove varnosti in zdravja, prav tako zagotavlja pravico do porodniškega dopusta. Prepoveduje odpust nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, zaradi razlogov, povezanih z njihovim stanjem.

Direktiva 96/34/ES o starševskem dopustu ureja individualno pravico moškega in ženske do starševskega dopusta, da se posamezniku ne bi bilo treba odločati med družinskimi obveznostmi in kariero oziroma poklicem, temveč da jima je omogočeno, da jih lahko usklajujeta. Gre za prepoved diskriminacije glede na spol in zagotavljanje ter spoštovanje človekovih pravic. Dovoljuje koriščenje starševskega dopusta do osmega leta otrokove starosti. Pravica je neprenosljiva. Direktiva ne ureja nadomestila za čas odsotnosti zaradi starševskega dopusta.

Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola: cilj te direktive je zagotoviti večjo učinkovitost ukrepov, ki jih sprejmejo države članice za izvajanje načela enakega obravnavanja, da bi omogočili vsem osebam, ki menijo, da se jim je zgodila krivica, ker niso bili obravnavani skladno z načelom enakega obravnavanja, da uveljavijo svoje pravice v sodnem postopku po uveljavljanju pravic pred morebitnim drugim pristojnim organom.

Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu: namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela. Direktiva uresničuje načela enakega obravnavanja v zvezi z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja; z delovnimi pogoji, vključno s plačilom in s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

2.2. NOTRANJA PRAVNA UREDITEV

2.2.1. Ustava Republike Slovenije

V Sloveniji je načelo enakosti zagotovljeno s 14. členom Ustave Republike Slovenije. Ustava opredeljuje Republiko Slovenijo kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje in uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. Svoboda dela je zagotovljena v 49. členu Ustave RS. V skladu s tem členom ima vsakdo pravico do proste izbire dela, vsakomur pa je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Ustava Republike Slovenije v tretjem odstavku 53. člena (zakonska zveza in družina) določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Določa tudi svobodno odločanje o rojstvih otrok (55. člen). V 54. členu Ustave RS pa je opredeljeno, da imajo starši pravico in dolžnost svoje otroke vzdrževati, izobraževati in vzgajati. Ustava RS zagotavlja varstvo dela v 66. členu, ki pravi, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo.

2.2.2. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih v 6. členu ureja prepoved diskriminacije, ob njem pa so pomembni še nekateri drugi členi. ZDR ureja tudi posebno varstvo delavk zaradi materinstva in delavk ter delavcev zaradi starševstva v členih 187 do 193. V 115. členu ZDR pa je urejeno posebno varstvo delavcev – staršev pred odpovedjo.

2.2.2.1. Prepoved diskriminacije

Zakon o delovnih razmerjih v prvem odstavku 6. člena pravi, da mora delodajalec iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo, ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. V tretjem odstavku 6. člena ZDR pa še dodaja, da sta prepovedani neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali s starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo (četrti odstavek 6. člena ZDR).

25. člen ZDR govori o enaki obravnavi glede na spol, delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (drugi odstavek 26. člena ZDR). Kandidat oz. iskalec zaposlitve ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (drugi odstavek 27. člen ZDR). Delodajalec je dolžan za enako delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol (prvi odstavek 133. člena ZDR).

To pomeni, da morebitno spraševanje delodajalca pred zaposlitvijo o družinskem življenju, načrtovanju družine, otrocih ipd. ni dopustno. Zakon določa, da kandidat ni dolžan odgovarjati na takšna vprašanja, kar pomeni, da lahko nanje odgovori karkoli. »To v praksi pomeni, da ni pomembno, kaj kandidat odgovori na ta, t. i. prepovedana vprašanja, saj ti podatki delodajalca ne smejo zanimati, nima pravice do njih in jih zato ne glede na to, kakšni so odgovori na ta, prepovedana vprašanja, delodajalec ne sme uporabiti in se ne sme nanje sklicevati pri katerikoli

svoji odločitvi. To npr. pomeni tudi, da delodajalec ne more utemeljevati morebitne kasnejše odpovedi pogodbe o zaposlitvi s tem, da je kandidat navajal neresnične podatke na ta vprašanja, saj teh (prepovedanih) vprašanj delodajalec sploh ne bi smel postavljati, podatkov v tej zvezi pa ne uporabiti kot podlago za svojo odločitev glede zaposlitve.« (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2008: 22–23). Prav tako tudi morebitne zahteve delodajalca o podpisovanju izjav o tem, da delavka določen čas ne bo zanosila, niso dopustne. Takšna izjava je nezakonita, nima nobenega pravnega učinka in torej v ničemer ne more vezati osebe, ki bi takšno izjavo morebiti podpisala.

2.2.2.2. Lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti

ZDR v tretjem odstavku 187. člena določa, da mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. To določbo konkretizira pri priznavanju pravic delavcu v zvezi z načrtovanjem in koriščenjem dopusta in drugih odsotnosti z dela. Tako pri načinu izrabe letnega dopusta določa, da je treba upoštevati tudi družinske obveznosti (prvi odstavek 165. člena ZDR); dodatni dopust se obema staršema priznava za vsakega otroka do starosti 15 let (tretji odstavek 159. člena ZDR); dodatnih, najmanj treh delovnih dni dopusta je upravičen koristiti delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo (drugi odstavek 159. člena ZDR); dopušča možnost prenosa letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka (tretji odstavek 163. člena ZDR).

➤ Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo

Delodajalec zaradi varstva zasebnosti ne sme zahtevati ali iskati podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli (188. člen ZDR). Delodajalcu je tudi prepovedano pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo omenjenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (tretji odstavek 26. člena ZDR). Omenjene norme so namenjene

varovanju zasebnosti in osebnosti delavke in prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju. Pri tem pa je treba upoštevati, da je delodajalec dolžan zagotoviti varno in zdravo delo (43. člen ZDR), je delavka pa ga je dolžna obvestiti o svojih stanjih (27. in 34. člen ZDR), da lahko delodajalec izpolnjuje svoje obveznosti in prevzema odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Pri tem pa delodajalec mora varovati vedenja o osebnih stanjih delavke, osebnih razmer in varovati osebne podatke.

➤ Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja

ZDR (189. člen) določa absolutno in relativno prepoved opravljanja del med nosečnostjo in kadar delavka doji otroka ter pravice, ki so povezane z varstvom delavke v času nosečnosti in v času dojenja, pri čemer so upoštevana določila Direktive 92/85/EGS o varstvu nosečih delavk.

V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s posebnim izvršilnim predpisom (ki ga izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje). Gre za absolutno prepoved. (prvi odstavek 189. člena)

Če delavka v času nosečnosti ali dojenja opravlja delo, pri katerem je izpostavljena takšnim dejavnikom tveganja in delovnim pogojem, mora delodajalec, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za delavkino zdravje ali zdravje otroka, sprejeti ustrezne ukrepe (začasna prilagoditev pogojev dela ali prilagoditev delovnega časa). Gre za relativno prepoved. (drugi odstavek 189. člena)

Če se s takšnimi ukrepi ni mogoče izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali otroka, mora delodajalec delavki zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. (tretji odstavek 189. člena)

Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v višini najmanj njene povprečne plače v zadnjih treh mesecih dela. (četrty odstavek 189. člena)

Inšpektor za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona (drugi odstavek 227. člena ZDR). Delodajalec pa je lahko tudi kaznovan za prekršek, če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom ali izvedbenim predpisom (13. točka prvega odstavka 231. člena ZDR).

➤ Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom

V skladu s koncepcijo zakona, ki zagotavlja varstvo v zvezi s starševstvom tako materam kot očetom, je določeno, da se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Medtem ko je bilo po dosedanji zakonodaji soglasje za nadurno ali nočno delo potrebno le pri materi, se po novem le-to zahteva bodisi v primeru matere bodisi očeta, ki neguje otroka, starega do treh let (190. člen, prvi odstavek). Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka (drugi odstavek 190. člena). Varstvo v zvezi z nadurnim in nočnim delom je zagotovljeno tudi samohranilcu, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. V obeh primerih delavec lahko opravlja nadurno delo ali delo ponoči, če s tem pisno soglaša. (tretji odstavek 190. člena)

Delavec ima v skladu s tretjim odstavkom 33. člena Zakona o varnosti in zdravja pri delu pravico odkloniti, da dela več kot polni delovni čas ali ponoči, če je pooblaščen zdravnik mnenja, da bi mu tako delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Inšpektor za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona (drugi odstavek 227. člena ZDR). Delodajalec pa je lahko tudi kaznovan za prekršek, če delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom ali izvedbenim predpisom (13. točka prvega odstavka 231. člena ZDR).

➤ Starševski dopust in nadomestilo plače

Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom (prvi odstavek 191. člena). ZDR v drugem odstavku 191. člena določa, da je delavec dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta. Pravica do nadomestila plače je po 192. členu ZDR določena delavcu, ki izrablja starševski dopust. Podrobneje so starševski dopusti urejeni v ZSDP.

➤ Pravica doječe matere

ZDR navaja pravico delavke do odmora za dojenje. Delavka, ki prične po preteku porodniškega dopusta delati s polnim delovnim časom, ima v primeru, da otroka doji, pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno (prvi odstavek 193. člena). Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (drugi odstavek 193. člena). Delodajalec je delavki dolžan zagotoviti odmor, v nasprotnem se kaznuje za prekršek z globo (15. točka prvega odstavka 230. člena ZDR).

2.2.2.3. Varstvo pred odpovedjo

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka. Prav tako ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi staršem, in sicer v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. (prvi odstavek 115. člena ZDR)

Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokaže s predložitvijo zdravniškega potrdila. (drugi odstavek 115. člena ZDR)

Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka 115. člena ZDR delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. (tretji odstavek 115. člena ZDR)

Delodajalec ne sme kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi navesti neutemeljenega razloga. Med neutemeljenimi razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi sta v 89. členu ZDR navedena tudi:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno in socialno poreklo.

To pomeni, da nosečnost in starševske obveznosti ne smejo biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, saj bi to bila nedopustna diskriminacija. Prav tako so delavke v času nosečnosti in dojenja ter delavke in delavci v času izrabe starševskega dopusta v polni odsotnosti ter še en mesec po vrnitvi na delo dodatno varovani pred odpovedjo, tako da do prenehanja zaposlitve v tem času lahko pride le v izjemnih primerih in le po predhodnem soglasju inšpektorja za delo.

Navedeno varstvo velja tako za zaposlene za nedoločen čas kot tudi za zaposlene za določen čas, vendar pa delavci, ki so zaposleni za določen čas, niso varovani pred avtomatičnim prenehanjem zaposlitve z iztekom dogovorjenega časa, za katerega je bila pogodba sklenjena. Z iztekom dogovorjenega časa trajanja pogodbe za določen čas ta pogodba preneha, ne glede na to, ali je delavka v tem času noseča ali doji ali je na starševskem dopustu.

V tej zvezi pa je treba opozoriti na prakso Sodišča Evropskih skupnosti (Sodišče ES). »Tako je v zadevi *Tele Danmark* (sodba št. C-109/00, z dne 4. 10. 2001) Sodišče ES poudarilo, da delavka uživa varstvo pred odpovedjo zaradi nosečnosti tudi, če je zaposlena za določen čas (v konkretnem primeru delavka ob sklenitvi pogodbe delodajalca ni obvestila o svoji nosečnosti, zaradi nosečnosti pa ni mogla opravljati dela pretežni del trajanja sklenjene pogodbe o zaposlitvi

za določen čas). V zadevi Melgar (sodba št. C-438/99, z dne 4. 10. 2001) pa je Sodišče ES odločilo, da »nepodaljšanje« (zavrnitev ponovne sklenitve) pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob njenem izteku sicer ni mogoče šteti za odpoved, vendar v primeru, ko je »nepodaljšanje« pogodbe o zaposlitvi za določen čas posledica nosečnosti delavke, navedeno neposredno predstavlja diskriminacijo na podlagi spola, ki je v nasprotju z direktivo 76/207/ES.« (B. Kresal, 2007(b): 58). Pomembno je tudi, da v takšnih sporih glede diskriminacije dokazno breme nosi delodajalec: delodajalec mora dokazati, da »nepodaljšanje« pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni povezano z nosečnostjo, temveč za to obstaja nek objektivni razlog, ki ni povezan z nosečnostjo.

2.2.3. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)

Poleg omenjenih določb ZDR pa zakon ZSDP, ki ureja starševsko varstvo, določa pravice, ki vplivajo na lažje usklajevanje delovnih in starševskih obveznosti. Delodajalec je dolžan zaposlenim staršem omogočiti usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti. Gre za pravico moškega in ženske do starševskega dopusta, da se posamezniku ne bi bilo treba odločiti med družinskimi obveznostmi in kariero, gre za prepoved diskriminacije glede na spol in zagotavljanje ter spoštovanje človekovih pravic, kot je pravica do dela in socialne varnosti. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaposlenim staršem zaradi izrabe starševskega dopusta.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) ureja:

- pravico do starševskega dopusta,
- pravico do starševskega nadomestila,
- pravico staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
- postopek uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo.

2.2.3.1. Pravica do starševskega dopusta

Ta pravica je določena od 13. do 37. člena ZSDP. Starševski dopust je splošno ime za različne vrste dopusta, ki ga lahko koristijo starši, ob določenih pogojih pa tudi druge osebe. Je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka. ZSDP določa štiri vrste starševskega dopusta:

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

➤ Porodniški dopust (17.–22. člen):

Namen porodniškega dopusta je priprava nosečnice na porod, nego in varstvo otroka takoj po porodu. Pravico do porodniškega dopusta ima otrokova mati, pod določenimi pogoji pa imajo to pravico tudi otrokov oče, stari starši ali druga oseba. Porodniški dopust traja 105 dni, s tem da ga v tem trajanju lahko izkoristi samo mati, oče in druge osebe pa le 77 dni, če so izpolnjeni določeni pogoji.

Pravica matere do porodniškega dopusta:

Do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni ima pravico mati, ki mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred datumom poroda glede na mnenje ginekologa. Če mati nastopi porodniški dopust kasneje, kot je določeno z zakonom (28 dni), po porodu nima pravice izkoristiti neizkoriščenega dopusta, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Posebej je urejena pravica do porodniškega dopusta v primerih, če mati rodi mrtvega otroka, če ta umre v času trajanja porodniškega dopusta ali če mati zapusti otroka.

Pravica očeta do porodniškega dopusta (20. člen):

Oče pridobi to pravico, če mati umre ali zapusti otroka ali na podlagi mnenja zdravnika, da mati ni sposobna za samostojno življenje in delo. Oče ima pravico do enakega števila dni

porodniškega dopusta kot mati, zmanjšane za 28 dni. Če je mati že izrabila del porodniškega dopusta po rojstvu otroka, se očetu porodniški dopust za izrabljene dni zmanjša. Pravico do porodniškega dopusta ima tudi oče otroka v primerih, ko rodi otroka mati, ki je mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke, če mati s tem soglaša in če oče dejansko neguje in varuje otroka.

Pravica druge osebe do porodniškega dopusta in starih staršev (21. člen):

Druga oseba pridobi pravico do porodniškega dopusta v obsegu kot mati, zmanjšane za 28 dni, in za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. Eden od starih staršev otroka pridobi pravico do porodniškega dopusta, če mati s tem soglaša in je mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke.

Obveščanje delodajalca o izrabi porodniškega dopusta (22. člen):

ZSDP določa dolžnost obveščanja delodajalca o izrabi porodniškega dopusta tako matere, očeta kot tretje osebe (22. člen ZSDP). Mati je ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dolžna obvestiti delodajalca o nastopu porodniškega dopusta, če sklepa pogodbo o zaposlitvi 58 dni pred predvidenim datumom poroda. Če mati rodi, preden je o izrabi porodniškega dopusta obvestila delodajalca, mora delodajalca o tem obvestiti v treh dneh po rojstvu otroka, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča, kar mora dokazati z zdravniškim potrdilom. Oče in druge osebe so dolžni obvestiti delodajalca o izrabi porodniškega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo porodniškega dopusta.

➤ Očetovski dopust

Oče naj bi bil enakopraven partner v skrbi za nego in vzgojo otroka in očetovski dopust je namenjen temu, da omogoča večje vključevanje očeta v družinsko življenje. Gre za uresničevanje načela prepovedi diskriminacije.

Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni. Gre za neprenosljivo pravico, kar pomeni, da tega dopusta ne more izkoristiti niti mati niti druga oseba (23. člen ZSDP). Prvih 15 dni mora oče izkoristiti dopust do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti. Za ta čas

dobiva denarno nadomestilo. Preostalih 75 dni dopusta lahko izrabi do 3. leta otrokove starosti. Za ta čas ne prejema nadomestila, ampak se mu plačujejo minimalni prispevki za socialno varnost. (25. člen)

Pravica očetu ne pripada:

- če mati rodi mrtvega otroka,
- mu je odvzeta roditeljska pravica ali so mu prepovedani stiki z otrokom,
- otrok živi ločeno od očeta in ga oče ne varuje ali neguje. (24. člen)

➤ Dopust za nego in varstvo otroka (26.–34. člen)

Do dopusta za nego in varstvo otroka je upravičen eden od staršev ali tretja oseba, ki otroka neguje in varuje. Traja 260 dni po preteku porodniškega dopusta. Daljši dopust za nego in varstvo otroka je določen ob rojstvu dvojčkov ali več živorojenih otrok. Dopust se podaljša za 90 dni in za vsakega nadaljnjega otroka še za 90 dni. Pri nedonošenčkih se podaljša za toliko dni, kolikor je bila nosečnost krajša kot 260 dni. Dopust se podaljša za 90 dni za otroka, ki potrebuje posebno nego. Če že imata starša najmanj dva otroka do starosti 8 let, se dopust podaljša za 30 dni, za tri otroke se podaljša za 60 dni, za štiri otroke in več pa se dopust podaljša za 90 dni. Največ 75 dni dopusta za nego in varstvo otroka se lahko prenese in izrabi najdlje do 8. leta starosti otroka. (26. člen)

Starša se pisno dogovorita o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Eden od staršev lahko izrabi dopust v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela tako, da dela polovico polnega delovnega časa do 17. meseca otrokove starosti. To pravico lahko uveljavljata tudi izmenično tako, da lahko delata vsak po štiri ure ali pa polovico dopusta za nego in varstvo v obliki polne odsotnosti koristi mati, drugo polovico pa oče. Izjemoma pa lahko starša hkrati izrabita dopust v oblike polne odsotnosti, če:

- se rodita dva ali več otrok;
- gre za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo;
- že imata najmanj dva otroka do starosti 8 let ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo. (29. člen)

Pravica druge osebe do dopusta za nego in varstvo otroka:

Druga oseba lahko pridobi pravico do dopusta za nego in varstvo otroka, če varuje in neguje otroka v enakem trajanju kot mati in oče, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. Stari starši otroka imajo to pravico, če otroka rodi mati, ki je mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje ali študentke. (34. člen)

Obveščanje delodajalca o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka:

Starša sta dolžna o pisnem dogovoru o izrabi dopusta za nego in varstvo otroka obvestiti svoja delodajalca. Prav tako sta ga dolžna obvestiti o morebitni spremembi izrabe tega dopusta, in sicer v treh dneh od nastopa razloga za spremembo. Tudi v primeru izrabe prenesenega dopusta mora delavec obvestiti delodajalca o svoji odsotnosti v treh dneh pred nastopom dopusta, kadar ga izrabi po dnevih, v petnajstih dneh pred nastopom pa, če ga izrabi v strnjenem nizu. (33. člen)

➤ *Posvojiteljski dopust (35.–37. člen)*

Posvojitelju oziroma osebam, ki jim je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, pripada dopust:

- za otroka, starega od enega leta do štirih let, 150 dni;
- za otroka, starega od štiri do deset let, 120 dni.

Posvojiteljski dopust se izključuje s porodniškim dopustom, očetovskim dopustom ali dopustom za varstvo in nego otroka. Pravice do posvojiteljskega dopusta nima oseba, če posvoji otroka svojega zakonca. (35. člen)

Obveščanje delodajalca o izrabi posvojiteljskega dopusta:

Posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v varstvo in vzgojo z namenom posvojitve, mora obvestiti delodajalca o izrabi posvojiteljskega dopusta najkasneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo dopusta. (37. člen)

2.2.3.2. Pravica do starševskega nadomestila

Pravica do nadomestila plače je po 192. členu ZDR določena delavcu, ki izrablja starševski dopust. Delavec je upravičen do nadomestila po ZSDP.

Pravica do starševskega nadomestila obsega:

- porodniško nadomestilo v času porodniškega dopusta;
- očetovsko nadomestilo v času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni; za 75 dni oče ne prejema nadomestila, Republika Slovenija zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače;
- nadomestilo za nego in varstvo otroka v času dopusta za nego in varstvo otroka;
- posvojiteljsko nadomestilo v času posvojiteljskega dopusta. (38. člen)

Upravičence do starševskega nadomestila določa 39. člen ZSDP. Pravico do starševskega nadomestila imajo osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po ZSDP pred dnevom nastopa starševskega dopusta, kakor tudi osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta in so bile zavarovane po ZSDP najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom starševskega dopusta.

Najvišje starševsko nadomestilo je dvainpolkratnik povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji (razen porodniškega dopusta); najnižje pa 55 odstotkov minimalne plače. (43. člen ZSDP)

V času prejemanja starševskih nadomestil so upravičenci obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, zavarovani so tudi za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo, zdravstveno pa so zavarovani za primer bolezni in poškodbe izven dela.

2.2.3.3. Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas. Prav tako ima starš, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka oz. zmerno ali težje duševno prizadetega otroka (otroci, ki potrebujejo posebno nego in varstvo), pravico delati krajši delovni čas do 18. leta starosti otroka. (48. člen ZSDP)

Eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, ima pravico podaljšati nego in varstvo dveh otrok do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. (48.b člen ZSDP)

Eden od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. V smislu določb tega člena oseba zapusti trg dela, če ji preneha delovno razmerje s sporazumno razveljavitvijo ali z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z njene strani, oziroma, če je na lastno zahtevo izbrisana iz registra brezposelnih oseb. (48. c člen ZSDP)

Upravičenec dobi plačilo od delodajalca po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. (48. člen ZSDP)

2.2.3.4. Pravica do družinskih prejemkov

Družinski prejemki so (57. člen ZSDP):

- starševski dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- otroški dodatek,
- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego otroka,
- delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Starševski dodatek (58.–64. člen ZSDP) je denarna pomoč staršem, če starši ne prejemajo starševskega nadomestila (58. člen ZSDP).

Pomoč ob rojstvu otroka (63. člen ZSDP) je pravica, ki pripada otroku za nakup opreme ob rojstvo otroka v naravi ali v obliki zavitka.

Otroški dodatek (65.–75. člen ZSDP) je dopolnilni prejemek staršev za preživljanje in vzgojo ter izobraževanje otroka. Višina se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred.

Pravica do dodatka za nego otroka (80.–83. člen ZSDP), ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov do 18. leta, ali če se šola do 26. leta starosti. Namenjen je kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi posebne nege in varstva otroka.

Delno plačilo za izgubljeni dohodek (84.–87. člen ZSDP) je prejemek, ki ga prejme eden od staršev, če skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas.

Pravica do dodatka za veliko družino (76.–79. člen ZSDP). Za veliko družino se šteje družina, ki ima tri ali več otrok. Pravico do dodatka ima eden od staršev ob določenih pogojih.

3. USKLAJEVANJE POKLICNIH OBVEZNOSTI IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela, je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških. (Statistične informacije, 2007: 2)

V Sloveniji kljub povečanju časa, ki ga moški namenjajo gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, ženske namenijo tem opravilom skoraj dvakrat toliko časa kot moški. Da je skrb za otroka pa tudi za ostarele starše še vedno predvsem naloga žensk, odražajo tudi podatki o koriščenju dopusta za nego in varstvo otrok, podatki o delu s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otrok in podatki o odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana oziroma članice. »Podatek, da je na primer v letu 2003 v Sloveniji od povprečno 16.988 staršev, ki je koristilo dopust za nego in varstvo otroka, bilo od tega povprečno mesečno le 392 očetov, je primerljiv s podatki v EU. Po podatkih Eurobarometra v starih državah članicah EU-15 v letu 2003 v povprečju 84 % moških ni uresničevalo oz. ni nameravalo uresničevati starševskega dopusta (Španija in Irska 95 %, Nemčija, Avstrija, Portugalska, Italija in Francija med 85–90 %). Bolj od povprečja v EU-15 so uresničevanju starševskega dopusta naklonjeni moški v Luksemburgu, Belgiji, Veliki Britaniji, na Nizozemskem, v Grčiji, na Danskem in Finskem, najbolj pa na Švedskem, kjer samo 33 % moških ne bi nameravalo vzeti starševskega dopusta.« (K. Kresal Šoltes, 2007)

Kljub zelo visokemu številu žensk, vključenih na trg dela (večinoma s polnim delovnim časom), ostaja delitev neplačanega dela glede na spol nespremenjena. Rezultati novjših raziskav potrjujejo, da je neplačano gospodinjsko delo v Sloveniji feminizirano. Ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne družinske člane in večino gospodinjskega dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo, ugotovimo, da je delovni čas žensk v resnici daljši od delovnega časa moških. Podatki Eurostata za leto 2004 kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo

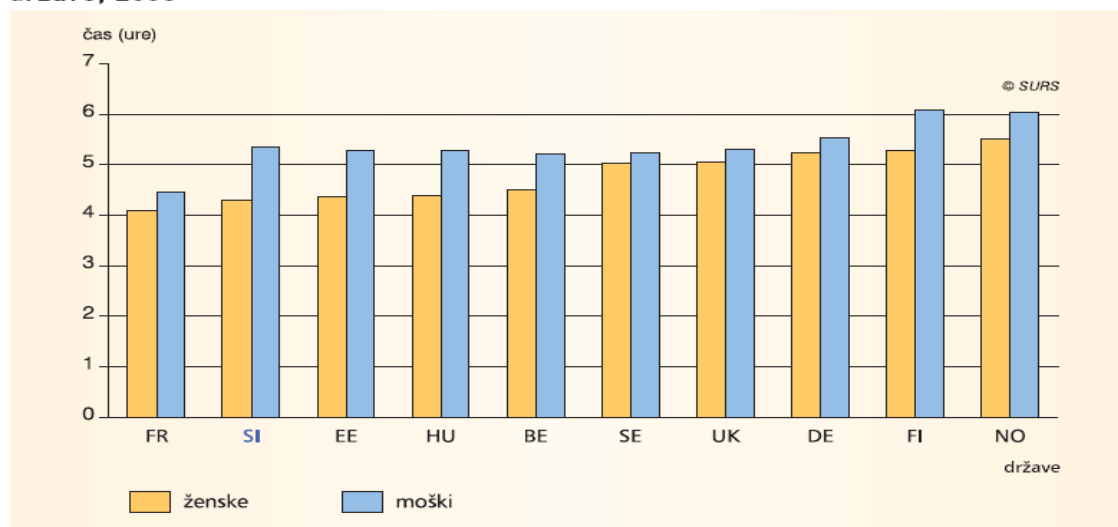
za gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut na dan (moški pa 2 uri in 39 minut), in da njihov celotni delovni čas, plačano in neplačano delo, presega celotni delovni čas moških za dobro uro. Ženske v Sloveniji delajo več kot moški in ženske v vseh drugih preučevanih evropskih državah (Belgija, Nemčija,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

(K. Mrčela, Č. Sadar, 2004: 6)

Značilne razlike med ženskami in moškimi so bile v Sloveniji v letu 2005 opazne tudi pri odsotnosti z dela. Moški so bili v povprečju več odsotni zaradi različnih poškodb pri delu in zunaj dela, odsotnost žensk pa je bila večinoma povezana z nego družinskih članov. (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007:15)

Graf 8: Izraba prostega časa, 2003

Izraba prostega časa, ženske in moški, stari od 20 do 74 let, nekatere evropske države, 2003



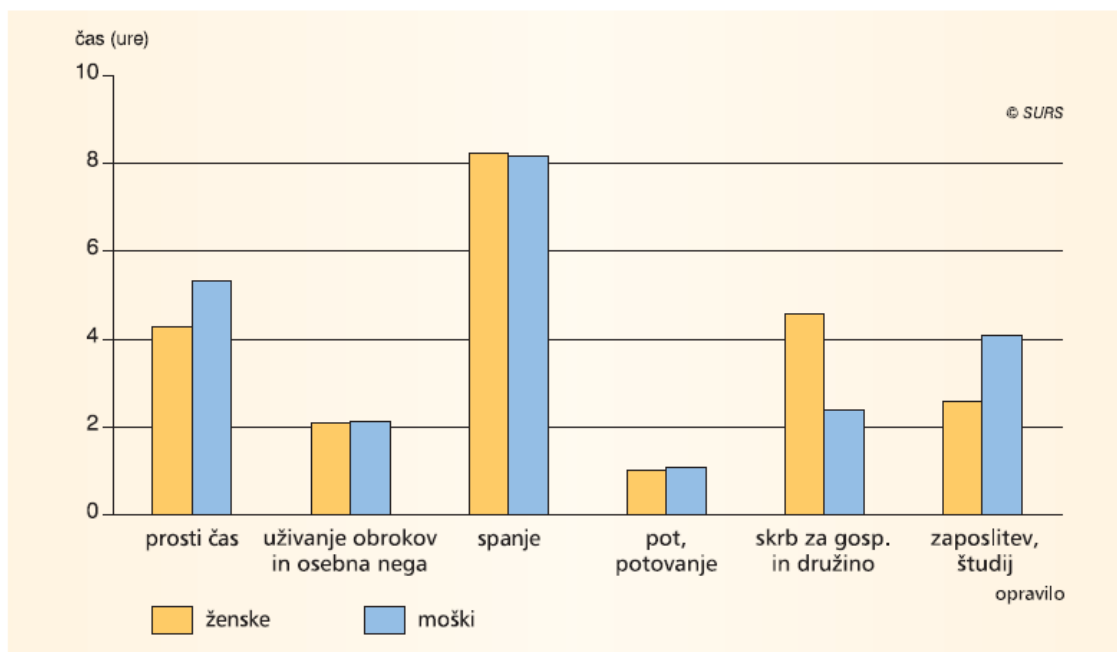
Opomba: Podatki za Slovenijo 2001

Vir: Eurostat, WP Comparable time use statistics, 2005

Za prehranjevanje in osebno nego porabi prebivalka Slovenije, tako kot Estonka in Finka, najmanj časa, in sicer 2 uri in 8 minut, medtem ko največ časa za to porabijo Francozinje in Italijanke. S štirimi urami in pol prostega časa, kolikor ga ima na razpolago, je ženska v Sloveniji med petnajstimi državami Evrope na 10. mestu. Norvežanka ima na razpolago največ prostega časa, skoraj 6 ur. Čeprav preživi v službi ali študira ter se prehranjuje enako dolgo kot prebivalka Slovenije, ima časa, namenjenega prostočasnim aktivnostim, več, ker za gospodinjstvo in družino nameni 1 uro in 10 minut manj časa kot Slovenka. Ta pa ima 65 minut manj prostega časa kot prebivalec Slovenije. To pa je tudi največja razlika med dolžino prostega časa žensk in moških med vsemi državami, o katerih so na voljo podatki (Belgija, Nemčija, Španija, Francija, Italija, Litva, Latvija, Madžarska, Poljska, Slovenija, Finska, Švedska, Velika Britanija in Norveška). (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007: 23)

Graf 9: Poraba časa pri ženskah in moških; Slovenija, 2001

Poraba časa pri ženskah in moških, starih od 20 do 74 let, Slovenija, 2001



Vir: Statistični urad RS, Anketa o porabi časa, 2001

»Vprašanje usklajevanje dela in družinskega življenja je z naraščanjem dvokariernih parov izrazito žensko vprašanje. Večina žensk, sploh pa mladih žensk, se ni več pripravljenih odreči karieri ali zgolj službi in se omejiti na gospodinjsko delo in skrb za otroke.« (M. Ule, 2003: 123)

Ženske lahko razdelimo v tri skupine glede na različne vrednostne sisteme in življenjske cilje:

- Na delo usmerjene ženske (15 %) so osredotočene na kariero. Morebitno družinsko življenje se mora prilagajati njihovem delu. Visok delež teh žensk ostane brez otrok. Tiste, ki imajo otroka oz. otroke, skrb za njih večinoma prepuščajo drugim.
- Ženske, osredotočene na dom in družinsko življenje (15 %), predstavljajo relativno nevidno manjšino, saj se politika in mediji trenutno osredotočajo na zaposlene ženske in karieristke. Na dom osredotočene ženske se nagibajo k temu, da imajo večje družine. Po poroki se ogibajo plačane delu, razen če družino pestijo finančni problemi. Vloga teh žensk je izobraževanje in socialni razvoj njihovih otrok pa tudi skrb za gospodinjstvo, za sprostitev družinskih članov, organiziranje prostočasnih dejavnosti, počitnic, zabav ... Ni nujno, da so te ženske manj izobražene.
- Največjo in tudi najbolj raznoliko skupino žensk (70 %) pa sestavljajo adaptivne ženske, ki želijo kombinirati delo in družino, ne da bi stalno dajale prednost prvemu ali drugemu. Želijo uživati najboljše iz obeh svetov. Ta skupina žensk se naglo prilagaja spreminjajočim se ekonomskim in socialnim okoliščinam. Adaptivne ženske so najbolj odzivne na državne ukrepe in ukrepe delodajalcev pa tudi na siceršnje dogodke, priložnosti in ovire v svojem življenju. (M. Ule, 2003: 123)

»V Slovenji so življenja žensk že od nekdaj dinamična. Bolje kot razločevati med posameznimi skupinami žensk, je upoštevati, da so ženske včasih usmerjene na otroke, včasih samo na delo, večinoma pa na oboje. Praktično nobena mlada ženska v Sloveniji ne vidi svoje prihodnosti v tem, da najde moža in (vsaj začasno) izstopi s trga dela. Ženske vidijo svoje poklicno delo tudi kot samouresničevanje, delo je lahko osrednji del samoidentitete žensk, tega pa seveda ne moremo splošiti na vse vrste dela. Zaposlitev praviloma pozitivno vpliva na mater, ker poveča njeno samozavest, vpliva na njeno večjo zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nezaposlenimi materami. Zaposlena mati ima na splošno bolj uravnotežen, tudi bolj emocionalen odnos do

otroka kakor kronično nezadovoljna gospodinja, ki prenaša svoje averzije do življenja na otroka. Izpostaviti velja, da je pomembno, da ima ženska možnost izbire.« (M. Ule, 2003: 12)

4. DRUŽINAM PRIJAZNA PODJETJA

Pomembnost integracije delovnega in zasebnega življenja se kaže v nekaterih najnovejših ukrepih socialne politike in politike zaposlovanja v Sloveniji, problem pa je uresničevanje v praksi, tako individualno kot na organizacijski ravni. Uspešnost uresničitve je omejena predvsem zaradi pomanjkljivega poznavanja specifičnih problematik posameznih socialnih skupin in odziva delodajalcev na probleme usklajevanja dela in družinskega življenja. Raziskave javnega mnenja in kakovosti življenja v svetu in pri nas kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje. Prav tako je ugotovljena povezanost med nadpovprečnimi delovnimi obremenitvami in bolezensko problematiko. Analitiki strategij mladih glede odločanja za starševstvo in načrtovanja družinskega življenja ugotavljajo, da sta področji dela in družine neločljivo povezani. Torej je za uresničevanje družinske politike potrebno poskrbeti tako za delovno okolje kot javne storitve, ki bodo družini prijazne.

(K. Mrčela, Č. Sadar, 2004: 3)

Program »Družinam prijazno podjetje« je pri nas še dokaj neznan, v tujini pa že uveljavljen. V Sloveniji je plod sodelovanja večih slovenskih in evropskih organizacij. Razvojno partnerstvo se je v okviru programa pobude skupnosti Equal v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) jeseni 2006 odločilo za uvedbo projekta Družini prijazno podjetje. Z njim želijo zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih mater in ustvariti družini prijazno politiko v podjetniški kulturi. Z vidika odnosa do starševstva na delovnem mestu je položaj v Sloveniji zaskrbljujoč, starševstvo pa v očeh delodajalcev ni vrednota, temveč moteč dejavnik v delovnem procesu. Da obstajata potreba in nuja po celovitem reševanju tega problema, se kaže na več ravneh. Problem je zaznan s strani oseb, ki iščejo zaposlitev, na zavodih za zaposlovanje in v drugih uradnih institucijah, sindikatih, medijih in drugje, vendar do sedaj še ni bila narejena poglobljena in celovita analiza tega pojava.

Znak oziroma certifikat "Družini prijazno podjetje" je sistem, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie. Licenco kot osnovo uporabljajo tudi v Avstriji, na Madžarskem in Slovaškem ter v italijanski pokrajini Bolzano. Projekt izvajajo že od leta 1998, od takrat pa se

število podjetij, javnih ustanov in organizacij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, povečuje iz leta v leto. Podjetja poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in menedžerjev, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih in posledično večji produktivnosti in pripadnosti podjetju.

Certifikat "Družini prijazno podjetje" je namenjen podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam in združenjem z 10–3000 zaposlenimi (če je zaposlenih več, se certifikat podeljuje posameznim oddelkom znotraj podjetja), ki so registrirane in imajo sedež v Sloveniji. Revizorskemu postopku, ki ima nalogo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem glede orodij za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih, sledi pridobitev certifikata. Na nek način je to upravljsko orodje, ki omogoča optimalno izrabo delovnih sposobnosti zaposlenih, pridobitev in ohranjanje najboljših kadrov ter ustvarjanje pozitivne klime v kolektivu in občutka pripadnosti kolektivu. Obenem gre za uresničevanje družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih in širše družbe, kajti poleg optimizacije na področju človeških virov takšna politika podjetij prispeva tudi k boljšemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

(<http://www.certifikatdpp.si/equal/si/delodajalci.php?act=certifikat>)

Če v družbi velja splošna norma, da je treba vsakomur omogočiti usklajevanje dela in družinskih obveznosti, bo pritisk na podjetja, naj v tem smislu podpirajo svoje zaposlene, večji. Tema »družina in delo« je danes navzoča v vsej Evropski uniji, čeprav se države po stopnji podpore družinam še vedno razlikujejo. K uvajanju družini prijazne politike – poleg pritiska javnosti in pričakovanih pozitivnih ekonomskih učinkov – silijo omejeni človeški viri (predvsem ustrezno kvalificirana delovna sila), marsikje naraščajoč delež žensk med zaposlenimi, naraščajoč delež enostarševskih družin in vse manjša razpoložljivost starih staršev za pomoč mladim družinam. (Mrčela; Sadar. 2007:143)

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

družinskih želja in obveznosti zaposlenih kritičnega pomena za uspeh podjetja. Tako imenovana do družin prijazna delovna mesta ima le peščica slovenskih podjetij.« (M. Ule, 2003: 125)

Certifikat »Družini prijazno podjetje« je do sedaj prejelo 32 slovenskih organizacij; največ jih je iz osrednje regije. V lokalnem območju Ptuj imata certifikat do sedaj samo dve organizaciji, in sicer Intera d. o. o ter Ljudska univerza Ptuj.

(vir: http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/Dobitniki_osnovnega_certifikata_2007.doc)

5. RAZISKAVA

5.1. ZNAČILNOSTI TRGA DELA OE PTUJ

Prva značilnost lokalnega trga dela je prisotnost velikega dela delovno intenzivne industrije, ki je v preteklosti iskala predvsem ceneno delovno silo. Tako so nastali obrati podjetij, ki so imeli tukaj le produkcijski del, poslovne funkcije pa so izvajali drugje. Gre predvsem za tekstilno, obutveno in kovinsko-predelovalno industrijo. Ta industrija je zaposlovala nadpovprečno visok delež žensk. Ves ta del industrije je doživljal in doživlja v zadnjih letih velike spremembe, saj prihaja do množičnega izgubljanja delovnih mest v tekstilni in obutveni industriji.

Drugi pomembni trg za zaposlovanje žensk predstavljajo službe v storitvenih dejavnostih. Ta del dejavnosti je na lokalni ravni slabše razvit, zato predstavlja nerazvitost teh dejavnosti dodatno težavo za zaposlovanje kvalificiranih in izobraženih žensk. Prevlada žensk v feminiziranih poklicih in delovnih mestih pa ne predstavlja kakšne posebnosti glede na situacijo drugje v Sloveniji.

Tretja posebnost je še vedno razmeroma visok delež kmečkih gospodinjstev v tem okolju. Lahko trdimo, da predstavlja kmetijstvo še vedno potencialno zalogo delovne sile, ki bi ob povečanem povpraševanju po delavcih prešla na trg dela.

Naslednja značilnost celotnega lokalnega trga dela je zelo visoka brezposelnost, ki je na Ptuj z okolico bistveno višja, kot je v celotni Sloveniji. Glede na potrebe delodajalcev se je na lokalnem trgu oblikovala značilna strukturna brezposelnost žensk, ker je njihov delež med brezposelnimi večji od povprečja med nekvalificiranimi brezposelnimi osebami ter med izobraženimi od V. stopnje navzgor. Industrija torej išče delavke z vsaj minimalnim tehnološkim znanjem ali pa tudi s pripravljenostjo sprejeti delo pod vsakimi pogoji. (Markovič Ž., 1998: 215)

Stopnja registrirane brezposelnosti za mesec december leta 2007 je v Sloveniji znašala 7,3 %, medtem ko je v enakem obdobju v Upravni enoti Ptuj znašala 8,7 %. (vir: SURS)

5.2. PROBLEM

Značilnost, ki opredeljuje ženske na trgu delovne sile v Sloveniji, je visok delež žensk, zaposlenih za polni delovni čas. Ženske se na področju zaposlovanja srečujejo s spolno diskriminacijo, seveda večinoma prikrito, kršenje pravic pa je največkrat povezano s problemi nosečnosti in materinstva. Pri iskanju zaposlitve so ženske v neenakem položaju z moškimi, saj jih delodajalci velikokrat sprašujejo o njihovem zasebnem življenju: ali imajo otroke, koliko jih imajo, kdaj jih bodo imele. Delodajalci namreč pričakujejo, da se bodo ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar v praksi praviloma pomeni enoletno odsotnost z dela. Država je poskrbela za dobro razvito in razvejano mrežo otroškega varstva. Naša ureditev starševskega dopusta je med najboljšimi v Evropi. Vse to je deloma razbremenilo ženske, se zdaleč pa ni odpravilo obremenjenosti in ukoreninjenega razmišljanja in predstav o materinski vlogi žensk. Glede na to, da je večina žensk zaposlenih, ne moremo mimo problema, ki izhaja iz dvojne obremenjenosti žensk: obremenjenost z delovnimi in družinskimi obveznostmi.

Diskriminacija je najbolj izražena v primeru, ko delodajalec na razgovoru za zaposlitev ženske sprašuje o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ali morda da v vnaprejšnji podpis odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma zastavlja druga vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalci vedno utemeljujejo odpuščanje oz. premeščanje nosečnic ali mladih mater z drugimi vzroki, najpogosteje z zmanjšanim obsegom dela, zato je diskriminacijo v praksi težko dokazati. Vsi smo že slišali, da morajo mlade delavke podpisati izjavo, da ne bodo rodile, vendar ne želijo delodajalca prijaviti, ker se bojijo posledic. Cilj moje raziskave je raziskati prav to. Ugotoviti želim, v koliki meri se diskriminacija pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva dejansko pojavlja, kako ženske uskladijo poklicno in družinsko življenje, koliko so jim pri tem v pomoč partnerji. Pri tem se omejim na OE Ptuj.

5.3. NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

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

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

Hipoteze, ki jih želim preveriti, so naslednje:

H1: Stopnja izobrazbe ne vpliva na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok.

H2: Starost ne vpliva na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok.

H3: Stopnja izobrazbe anketirank ne vpliva na to, ali je oče njenega otroka izkoristil očetovski dopust.

H4: Število otrok ne vpliva na količino prostega časa.

H5: To, ali posveti največ časa družini in gospodinskemu delu anketiranka sama, ali se delo enakopravno razdeli med člani družine, ne vpliva na količino njenega prostega časa.

5.4. METODOLOGIJA

5.4.1. Vrsta raziskave in spremenljivke

Raziskava je kvantitativna, ker sem zbrala številčne podatke o pojavu, ki me zanima. V raziskavi sem zbrane podatke preštela in jih kvantitativno analizirala. Raziskava je prav tako deskriptivna ali opisna, saj kvantitativno opredeli oz. oceni osnovne značilnosti proučevanega pojava.

Spremenljivke:

- starost (leta)
- stopnja izobrazbe (osnovna šola, poklicna šola, srednja šola, višja ali visoka šola)
- težave pri zaposlovanju zaradi starševstva (da, ne)
- spraševanje o načrtih glede otrok (da, ne)
- podpis sporazumne pogodbe o prekinitvi oz. odpovedi delovnega razmerja zaradi starševstva (da, ne)
- vrnitev na delo po starševskem dopustu (da, za enako ur; da, za manj ur; ne, začasno sem prekinila delovno razmerje; ne, popolnoma sem prekinila delovno razmerje)
- negativne izkušnje s kariero po rojstvu (ne, nisem imela negativnih izkušenj; da, bila mi je onemogočena zaposlitev na željenem delovnem mestu; da, bilo mi je onemogočeno napredovanje; da, dodeljeno mi je bilo nižje delovno mesto, ne da bi to sama želela; da, vendar nič od naštetega)
- prekinitev delovnega razmerja po rojstvu otroka (ne; da, delovno razmerje je prekinil delodajalec; da, delovno razmerje sem prekinila sama)
- dopust za nego in varstvo otroka je izkoristil (jaz/anketiranec; partner; kombinirano jaz in partner; druga oseba)
- očetovski dopust (ne, ni izkoristil; da, izkoristil je 15 dni; da, izkoristil je več kot 15 dni)
- skrb za družino in gospodinjsko delo (jaz; partner; enakopravno si razdelimo med člani družine; druga oseba)
- prosti čas (nimam prostega časa; želela bi si več prostega časa; imam dovolj prostega časa)

5.4.2. Merski instrumenti in viri podatkov

Merski instrument je vprašalnik, ki zajema 13 vprašanj zaprtega tipa. Od tega je 10 vprašanj izbirnih, 3 vprašanja pa so alternativna. Vprašalnik je priložen v Dodatku.

5.4.3. Populacija in vzorčenje

Populacija raziskave zajema zaposlene ženske, ki imajo vsaj enega šoloneobveznega otroka in živijo v OE Ptuj. V raziskavi sem se odločila za vzorčenje, ker celotnega števila populacije ne poznamo. Vzorec obsega 41 oseb. Odločila sem se za neslučajnostni vzorec, pri katerem ni potrebno, da ima vsaka enota populacije enake možnosti, da pride v vzorec. Uporabila sem priročni vzorec in raziskavo izvedla na skupini ljudi, ki mi je bila v danem trenutku najbolj dostopna. V vzorec so zajete zaposlene matere, ki so bile 20. 4. in 21. 4. 2008 v ordinaciji dr. Šolmana na Ptuj. Do osipa ni prišlo.

5.4.4. Zbiranje podatkov

Podatke sem zbrala 20. 4. in 21. 4. 2008 v pediatrični ordinaciji dr. Šolmana na Ptuj. Podatke sem zbrala sama, s pomočjo nevodene ankete. Reakcije anketiranih so bile pozitivne, saj so bili vsi pripravljeni na izpolnjevanje vprašalnika, kar pomeni, da do osipa ni prišlo.

5.4.5. Obdelava in analiza podatkov

Zbrane podatke sem obdelala kvantitativno, obdelava podatkov je bila ročna. Dokumentacija o obdelavi podatkov je priložena v Dodatku.

Izračunala sem naslednje statistične mere:

- Strukture: to so količniki, ki povedo, kolikšen je del v primerjavi s celoto. Strukturni delež (strukturni koeficient, proporc) dobimo, če podatek, ki se nanaša na del, delimo s podatkom, ki se nanaša na celoto.

Enačba:

$$p = \frac{f}{n}$$

Pri tem je:

p – strukturni delež

f – podatek za del

n – podatek za celoto

- Aritmetična sredina: aritmetično sredino dobimo, če vsoto vrednosti podatkov delimo s številom podatkov. Aritmetična sredina (M) je tista vrednost v distribuciji, od katere je vsota odklonov posameznih podatkov 0.

Enačba:

$$M = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{n} = \frac{\sum X}{n}$$

- Hi-kvadrat preizkus: je neparametrični preizkus; to je preizkus hipotez o ocenah, ki temeljijo na atributivnih podatkih, to je nominalnih in ordinalnih.

Enačba:

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

χ^2 – hi-kvadrat

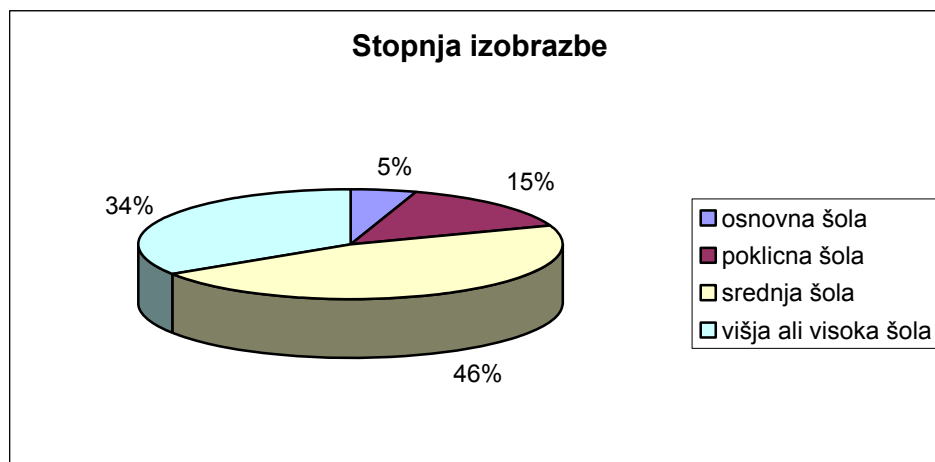
f_o – opažena frekvenca

f_t – teoretična frekvenca

6. REZULTATI

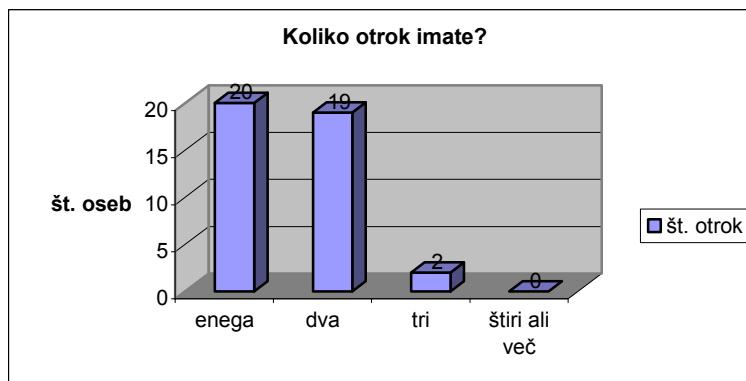
Povprečna starost anketirank je 31,4 let.

Graf 10: Stopnja izobrazbe anketirank



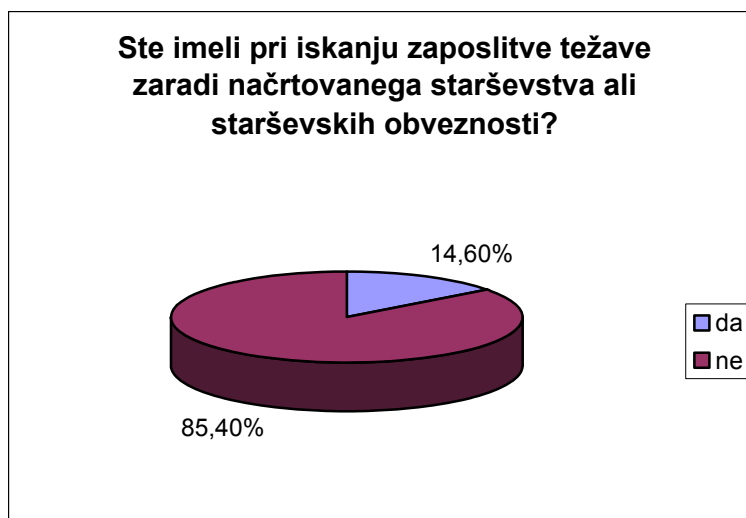
Slaba polovica anketiranih (46 %) ima končano srednjo šolo, 34 % jih ima končano višjo ali visoko šolo, 15 % poklicno šolo, 5 % anketiranih pa ima končano osnovno šolo. Ti podatki nam povedo, da je populacija anketiranih dokaj visoko izobražena, saj ima kar 80 % anketiranih končano srednjo ali višjo oz. visoko šolo.

Graf 11: Število otrok



Večina anketiranih ima samo enega oz. dva otroka. Slabih 49 % ima enega otroka, dobrih 46 % ima dva, 5 % anketiranih pa ima tri otroke. Nihče med anketiranimi ni imel štiri ali več otrok. Na podlagi teh podatkov bi težko sklepali, da na območju Ptuja ni družin, ki bi imele več kot tri otroke, velika verjetnost pa je, da je družin, ki imajo več kot tri otroke in je mati zaposlena, malo.

Graf 12: Ste imeli pri iskanju zaposlitve težave zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti?



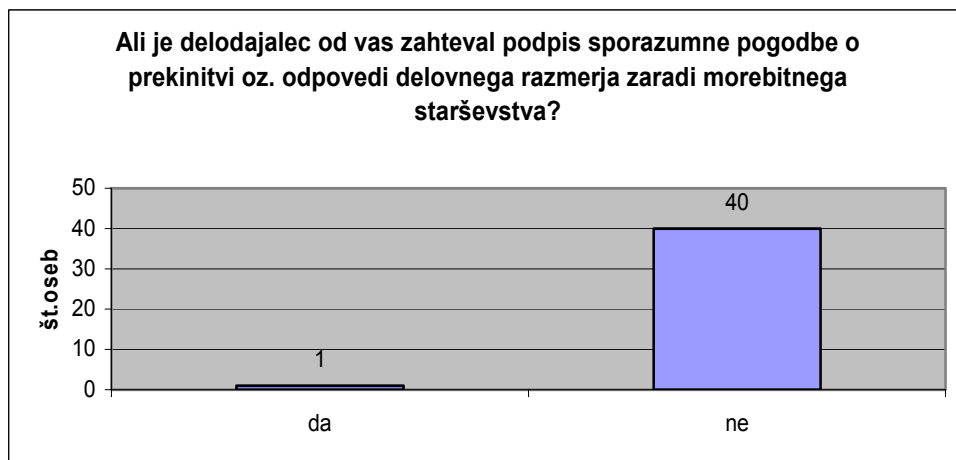
Da so imele težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti je ocenilo 15 % anketiranih. Njihove težave so bile, da jih je delodajalec spraševal o načrtih glede otrok, težave so imele tudi zaradi bolniških izostankov, pri enem primeru je delodajalec zahteval podpis sporazumne pogodbe o prekinitvi delovnega razmerja v primeru nosečnosti, prav tako pri enem primeru se je ob nosečnosti pojavila kar hitra prekinitve delovnega razmerja.

Graf 13: Vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok?



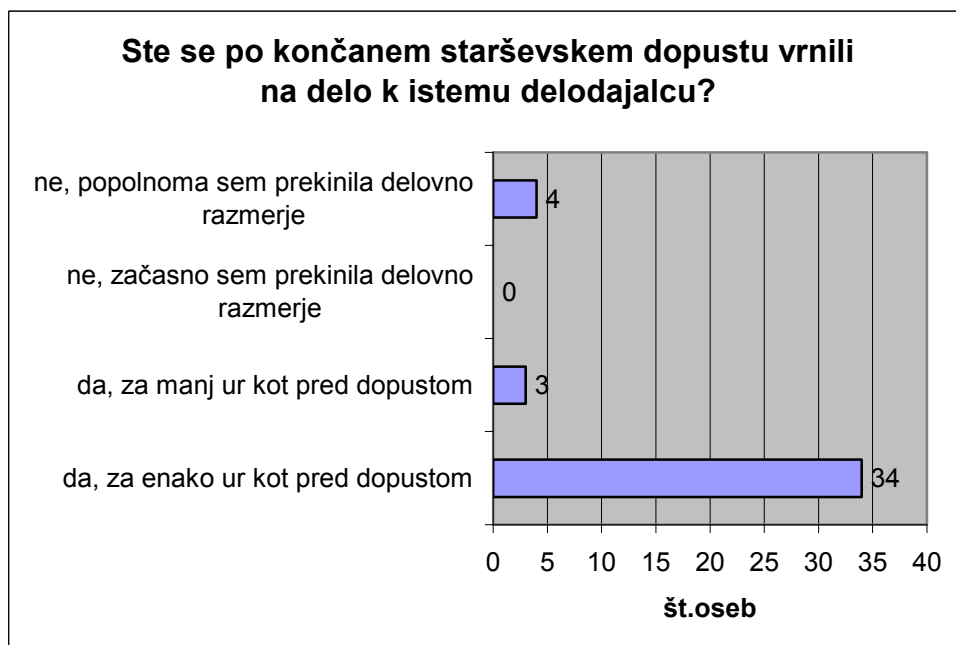
Skoraj vsaka tretja anketiranka (32 %) je izjavila, da jo je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok. Izpostavila bi, da je na prejšnje vprašanje, da so imele težave pri iskanju zaposlitve zaradi starševstva oz. starševskih obveznosti, pritrdilno odgovorilo 15 % anketirank, na vprašanje, ali jih je delodajalec pri zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok, pa je pritrdilno odgovorilo kar 32 % anketirank. Večina jih torej to, da jih je delodajalec spraševal o načrtih glede otrok, ne smatra kot težavo.

Graf 14: Ali je delodajalec zahteval podpis pogodbe o prekinitvi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva?



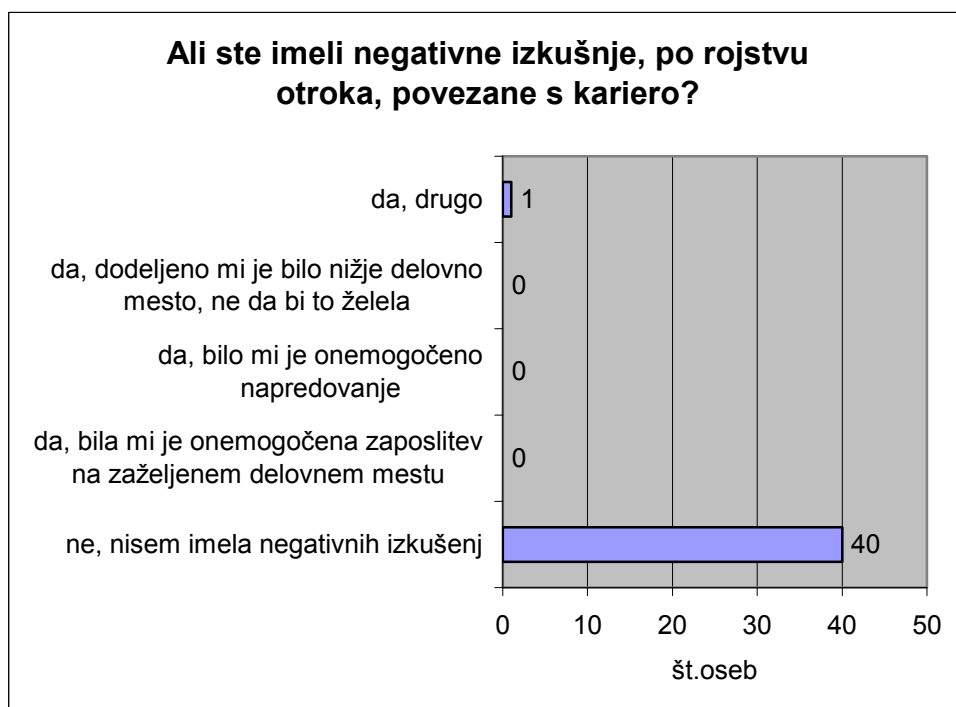
Podpis sporazumne pogodbe o prekinitvi oz. odpovedi delovnega razmerja je razmeroma redek, saj ima le 2 % anketirank to izkušnjo.

Graf 15: Ste se po starševskem dopustu vrnili na delo k istemu delodajalcu?



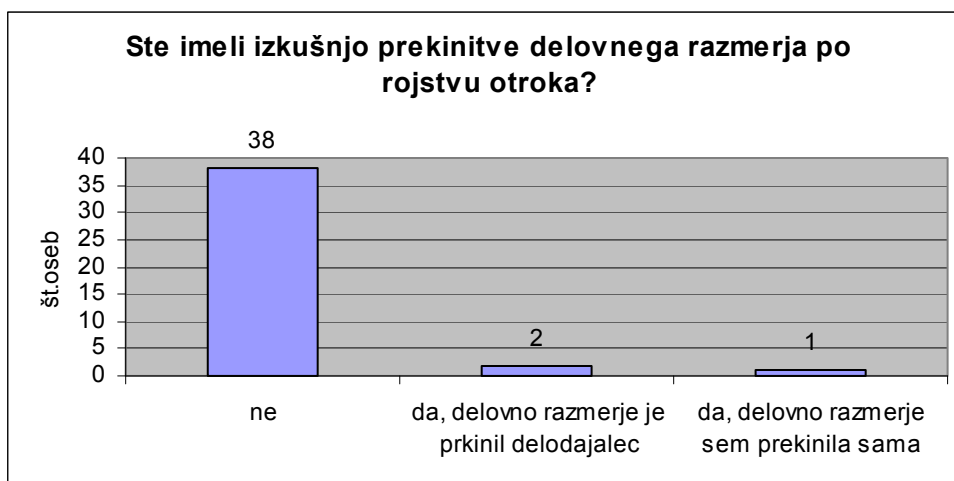
Večina anketirank (83 %) se je po končanem starševskem dopustu vrnila na delo za enako ur kot pred dopustom. 10 % anketirank je po končanem starševskem dopustu popolnoma prekinilo delovno razmerje. Za manj ur kot pred dopustom se je vrnilo na delo 7 % anketirank. Nobena izmed anketirank pa ni delovnega razmerja prekinila samo začasno.

Graf 16: Negativne izkušnje po rojstvu otroka, povezane s kariero



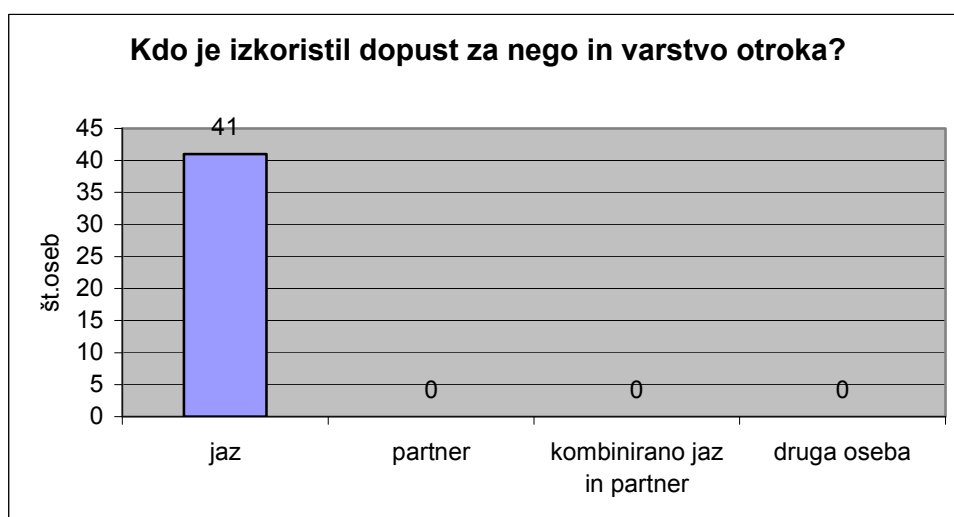
Glede na podatke lahko rečemo, da ženske po rojstvu otroka nimajo težav, povezanih s kariero, saj je kar 98 % anketiranih odgovorilo, da po rojstvu otroka ni imelo negativnih izkušenj. Samo ena anketiranka (2 %) je imela negativne izkušnje s kariero zaradi rojstava otroka. Kot razlog je navedla, da je zaradi nesoglasij s šefom, delovno razmerje prekinila sama.

Graf 17: Ste prekinili delovno razmerje po rojstvu otroka?



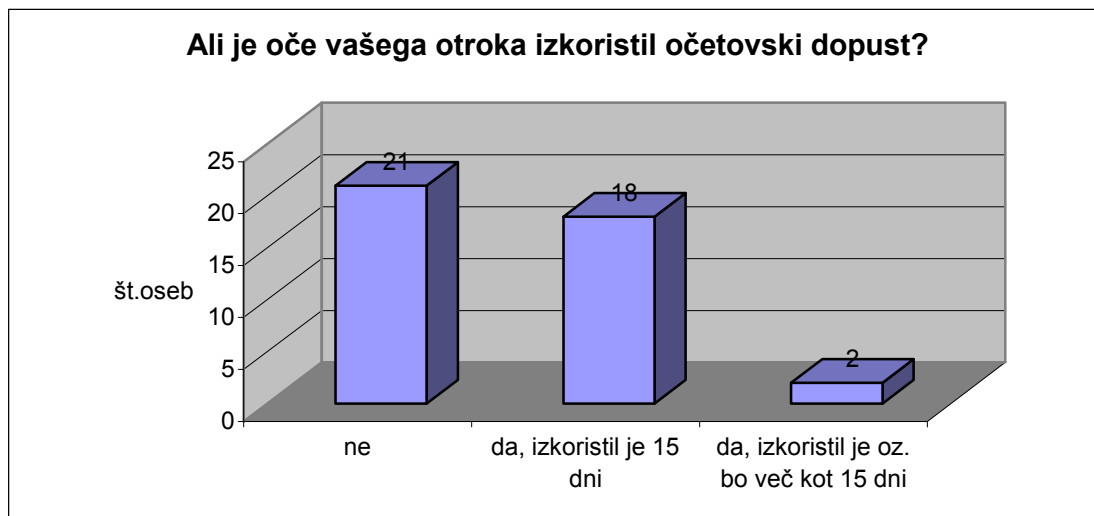
Do prekinitve delovnega razmerja je prišlo pri 7 % anketiranih, od tega je pri 5 % delovno razmerje prekinil delodajalec, pri 2 % pa je delovno razmerje prekinila anketiranka sama. V primeru, da je delovno razmerje prekinil delodajalec, je kot razlog navedel tehnološki višek. Anketiranka, ki pa je delovno razmerje prekinila sama, je to storila zaradi nevzdržnih razmer v službi.

Graf 18: Kdo je izkoristil dopust za nego in varstvo otroka?



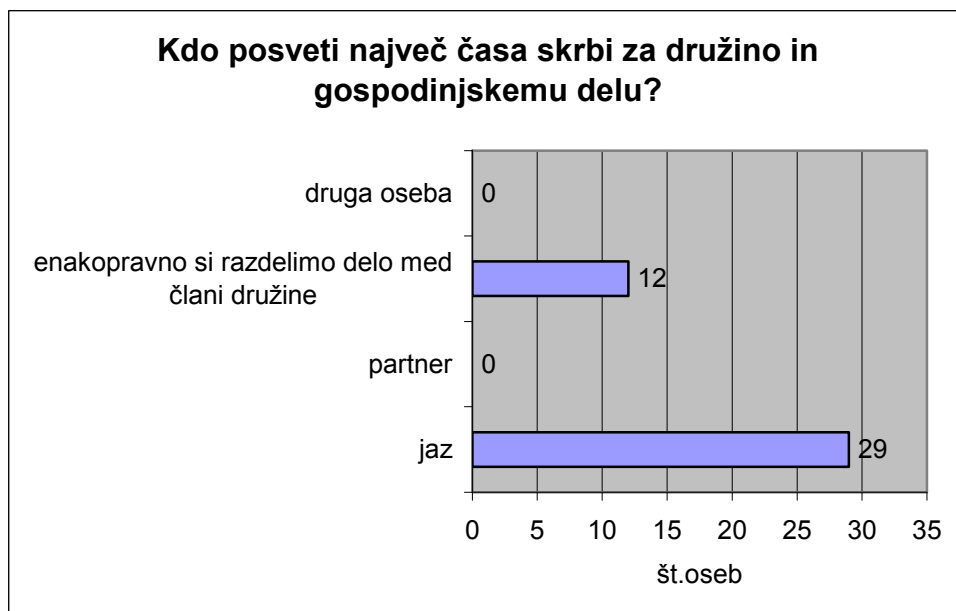
Dopust za nego in varstvo otroka so izkoristile anketiranke same (100 %). V nobenem primeru ni izkoristil dopusta za nego in varstvo otroka partner. Ti podatki nam povedo, da je še vedno glavna skrb nege in varstva otrok na strani žensk.

Graf 19: Ali je oče vašega otroka izkoristil očetovski dopust?



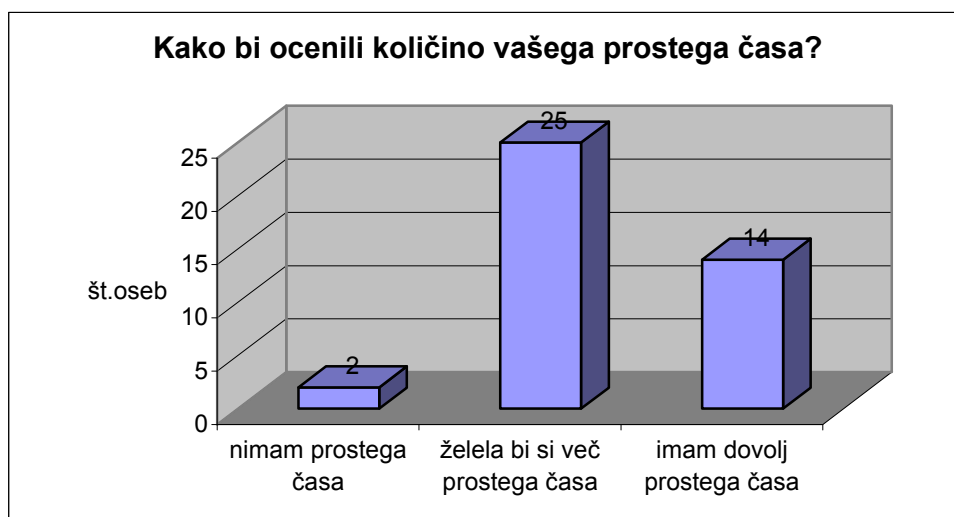
Več kot polovica (51 %) očetov ni izkoristila očetovskega dopusta. 44 % očetov je izkoristilo očetovski dopust v trajanju do 15 dni, več kot 15 dni pa je izkoristilo 5 % očetov.

Graf 20: Kdo posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu?



Na vprašanje, kdo posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu, je kar 71 % anketirank odgovorilo, da so to one same. 29 % anketirank razdeli skrb za družino in gospodinjsko delo med člani družine. V nobenem primeru pa ne posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu partner.

Graf 21: Količina prostega časa anketirank



Anketiranke so ocenile količino njihovega prostega časa tako, da si jih 61 % želi, da bi imele več prostega časa, 34 % jih je ocenilo, da imajo dovolj prostega časa, 5 % pa sploh nima prostega časa. Če primerjamo te podatke s prejšnjimi, bi na hitro lahko sklepali, da anketiranke, ki so ocenile, da imajo dovolj prostega časa, skrb za družino in gospodinjsko delo enakopravno razdelijo med člani družine, vendar s podrobnejšo analizo podatkov ugotovimo, da temu ni tako.

Tabela 1: Povezava med prostim časom in gospodinjskim delom

		Kdo posveti največ časa družini in gospodinjskemu delu?		
Prosti čas		jaz	enakopravno med člani družine	Skupaj % po vrstici
Nimam prostega časa, želela bi si več prostega časa.	% po vrstici	74	26	100
	% po koloni	69	58	
Imam dovolj prostega časa.	% po vrstici	64	36	100
	% po koloni	31	42	
Skupaj	% po koloni	100	100	

To, ali anketiranka posveti največ časa družini in gospodinjskemu delu, ne vpliva na količino njenega prostega časa, saj je med tistimi, ki ocenjujejo, da imajo dovolj prostega časa, kar 64 % takšnih, ki hkrati največ časa posvetijo skrbi za družino in gospodinjskemu delu, in samo 36 % takšnih, ki delo enakopravno razdelijo med člani družine. Več kot polovica (58 %) tistih, ki gospodinjsko delo enakopravno razdelijo med člani družine, ocenjuje, da nima prostega časa oz. bi si želela več prostega časa.

Kljub temu, da so vse anketiranke zaposlene, in jih 71 % po koncu službe opravi večino gospodinjskega dela, še vedno vsaka tretja anketiranka ocenjuje, da ima dovolj prostega časa. Samo 5 % anketirank ocenjuje, da nimajo prostega časa.

6.1. PREVERJANJE HIPOTEZ:

Hipoteze sem preverila s pomočjo hi-kvadrat preizkusa.

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

H₁: »Stopnja izobrazbe ne vpliva na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok.«

$$\chi^2 = 5,59 > \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

Z manj kot 5-odstotnim tveganjem lahko zavrnilo ničelno hipotezo in trdimo, da manj izobražene ženske delodajalec pogosteje sprašuje o načrtih glede otrok.

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

H₂: »Starost ne vpliva na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok.«

$$\chi^2 = 0,23 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Starost ne vpliva bistveno na to, ali delodajalec žensko sprašuje o načrtih glede otrok.

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

H₃: »Stopnja izobrazbe anketirank ne vpliva na to, ali je oče njenega otroka izkoristil očetovski dopust.«

$$\chi^2 = 2,01 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Stopnja izobrazbe ne vpliva bistveno na to, ali je oče njenega otroka izkoristil očetovski dopust.

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

H4: »Število otrok ne vpliva na količino prostega časa.«

$$\chi^2 = 9,47 > \chi^2_{\alpha=0,01} = 6,63$$

Z manj kot 1 % tveganjem, da se motimo, lahko zavrnemo ničelno hipotezo, in trdimo, da število otrok vpliva na količino prostega časa anketirank.

- Hipoteza 5: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

H5: »To, ali posveti največ časa družini in gospodinjskemu delu anketiranka sama, ali delo enakopravno razdeli med člani družine, ne vpliva na količino njenega prostega časa.«

$$\chi^2 = 0,42 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Tiste anketiranke, ki opravijo največ gospodinjskih oz. družinskih obveznosti, imajo enako prostega časa, kot tiste, ki gospodinjsko delo razdelijo med člani družine.

7. RAZPRAVA

Materinstvo je za večino žensk pozitivna in izpolnjujoča izkušnja, ki se ji ženske ne bi smele odreči zato, ker so zaposlene. Ni razloga, da ženska prekine svojo poklicno pot oz. dobi odpoved na delovnem mestu samo zato, ker bo postala mati. Delodajalec je po zakonu dolžan skrbeti za zdravje vseh zaposlenih, prav tako zakon prepoveduje delodajalcu odpuščanje nosečih delavk, zato bi morala biti bojazen pred izgubo službe odveč. Delodajalec mora delavkam in delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in nato v času trajanja delovnega razmerja od delavca ne sme zahtevati podatkov o nosečnosti in načrtovanju družine, če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem, prav tako jih ne sme iskati sam. Delodajalec tudi ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali dodatnimi pogoji, morda s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali celo od delavke zahtevati vnaprejšnji podpis odpovedi pogodbe, če bi zanosila. Če primerjamo stanje z drugimi evropskimi državami, se Slovenija uvršča med države, ki imajo dobro urejena temeljna načela in potrebe, ki urejajo področje materinstva ter starševstva. Kljub temu, da dokaj dobra zakonodaja delodajalcu prepoveduje diskriminacijo žensk na področju zaposlovanja zaradi starševstva, sem s pomočjo raziskave ugotovila, da se kršitve zakona kljub temu dogajajo. Skoraj vsako tretjo žensko, ki je bila vključena v raziskavo, je delodajalec spraševal o načrtovanju družine. Kar 7 % žensk, ki so bile vključene v raziskavo, je zaradi starševstva prekinilo delovno razmerje, nekaterim je delovno razmerje prekinil delodajalec, druge pa so delovno razmerje prekinile same zaradi nevzdržnih razmer. Podpis sporazumne pogodbe o prekinitvi oz. odpovedi delovnega razmerja ob morebitni nosečnosti je razmeroma redek pojav, le 2 % anketiranih ima to izkušnjo, vendar to dokazuje, da obstajajo delodajalci, ki na zelo nemoralen način kršijo zakon.

Poleg plačanega dela ljudje dnevno opravljajo tudi t. i. neformalno delo, ki vključuje med drugim skrb za dom in družino. To delo je neplačano in tudi slabo družbeno vrednoteno. Večina žensk v Sloveniji je zaposlena za polni delovni čas, poleg tega pa opravlja večino družinskega dela. Najpomembnejši vzrok za dvojno obremenjenost je neenakomerna delitev družinskega dela med

partnerjema oz. staršema, kar nam je potrdila raziskava. Manj kot 30 % žensk si družinsko delo enakomerno razdeli med družinskimi člani, več kot 70 % anketiranih pa ob službi opravi večino družinskega dela. Da je skrb za družino še vedno naloga žensk, nam pove podatek, da so vse anketirane ženske dopust za nego in varstvo otroka izkoristile same. Percepcija domačega dela kot ne-dela vodi v nevidnost dvojne obremenjenosti sodobnih žensk s plačanim produktivnim delom v javni sferi in z neplačanim reproduktivnim delom v zasebni sferi. Kljub dvojni obremenjenosti pa se ženske v raziskavi niso pritoževale, da nimajo časa zase. Večina bi si sicer želela več prostega časa, vsaka tretja ženska pa je celo ocenila, da ima dovolj prostega časa. Le 5 % žensk ocenjuje, da nimajo prostega časa. Iz teh podatkov bi lahko sklepali, da ženske opravljajo domače delo iz ljubezni in ga ne smatrajo kot »pravo« delo, ampak kot samoumevno žensko opravilo.

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

Velikost vzorca v raziskavi sicer ni velika, vendar menim, da se dejanski rezultati za celotno populacijo ne bi bistveno razlikovali od dobljenih rezultatov. Verjetno bi bile večje razlike, če bi to raziskavo opravljali v različnih krajih, predvsem v velikih mestih, saj je za območno enoto Ptuj značilno, da večina prebivalstva živi na podeželju, kjer še vedno prevladuje tradicionalna delitev dela.

8. SKLEPI

Večina žensk v Sloveniji je zaposlena za polni delovni čas, poleg tega pa opravlja večino družinskega dela. Kljub dvojni obremenjenosti pa se ženske v raziskavi niso pritoževale, da nimajo časa zase. Iz teh podatkov bi lahko sklepali, da ženske opravljajo domače delo iz ljubezni in ga ne smatrajo kot »pravo« delo, ampak kot samoumevno žensko opravilo. Da je skrb za družino še vedno naloga žensk, nam pove podatek, da so vse anketirane ženske dopust za nego in varstvo otroka izkoristile same. Prav tako nam to dejstvo dokazuje podatek, da ni nobena odgovorila, da posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu njen partner. Kljub temu, da so vse anketirane zaposlene in jih večina po koncu službe opravi vsa gospodinjska opravila, še vedno vsaka tretja anketiranka ocenjuje, da ima dovolj prostega časa. Samo 5 % anketirank ocenjuje, da nimajo prostega časa. Slovenske ženske so razpete na dva konca in kot kaže, učinkovito delujejo tako v službi kot doma.

Kljub temu, da dokaj dobra zakonodaja delodajalcu prepoveduje diskriminacijo žensk na področju zaposlovanja zaradi starševstva, sem s pomočjo raziskave ugotovila, da se kršitve zakona kljub temu dogajajo. Skoraj vsaka tretja ženska je odgovorila, da jo je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok. Na vprašanje, ali so imele težave pri iskanju zaposlitve zaradi starševstva oz. starševskih obveznosti, pa je pritrdilno odgovorilo samo 15 % žensk. Večina jih torej to, da jo je delodajalec spraševal o načrtih glede otrok, ne smatra kot težavo. Razlog bi lahko bil predvsem slaba ozaveščenost žensk, da delodajalec s tem, ko sprašuje o načrtih glede starševstva, krši zakon. Glede na podatke lahko sklepamo, da večina žensk po rojstvu otroka nima težav, povezanih s kariero. Tudi podpis sporazumne pogodbe o prekinutvi oz. odpovedi delovnega razmerja je razmeroma redek pojav, vendar se, čeprav redko, tudi takšne kršitve pojavljajo.

Položaj žensk na trgu dela se v zadnjih letih ni bistveno spremenil in so še vedno prisotne nekatere značilnosti, ki pričajo o prisotnosti diskriminacije in neenake obravnave v škodo žensk. Kljub temu, da ženske predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih, in tako kot moški večinoma

delajo polni delovni čas, je manj kot tretjina žensk zaposlenih na odgovornejših in bolje vrednotenih delovnih mestih. Ženske imajo v povprečju višjo izobrazbo kakor moški, a v povprečju prejemajo nižje plače. Neenakomerno so ženske zastopane tudi v procesih političnega odločanja na državni in lokalni ravni.

9. PREDLOGI

Problem na individualni ravni je predvsem pomanjkanje informacij. Predlagam, da bi ozaveščali mlade ženske o njihovih pravicah in dolžnostih, preden se vključijo na trg dela. Tukaj imam v mislih predvsem seznanitev staršev o možnostih, ki jih daje nova zakonodaja, saj menim, da veliko žensk ne pozna vseh svojih pravic. To bi lahko dosegli z delavnicami, diskusijskimi forumi in zloženkami.

Drugi predlog bi bil ozaveščanje delodajalcev, da vzpostavljanje ravnotežja med delovnim in zasebnim življenjem omogoča večjo učinkovitost, zato bi moral biti cilj podjetja tudi kakovost življenja njihovih zaposlenih, saj je samo takšno podjetje lahko poslovno uspešno. Prizadevati bi si morali, da se v naslednjih letih vključi čim več organizacij v projekt "Mladim materam/družinam prijazna podjetja". Družini prijazne organizacije bi morale biti podprte z olajšavami, potrebno bi jih bilo tudi promovirati. Zaradi upoštevanja potreb staršev bi morale organizacije omogočati izbiro predvsem v obliki prožnosti delovnega časa in lokacije dela.

Potrebno je zagotoviti ustrezno podporo nevladnim organizacijam, ki se ukvarjajo s problematiko družine in zaradi neustreznih povezav med državnim in nevladnim sektorjem ne morejo doseči željenih rezultatov. Predlagam posebno podporo nevladnim organizacijam v kadrovskem in finančnem smislu.

Potrebno je nadaljnje črpanje sredstev iz Evropskega socialnega sklada za projekte in programe za integracijo dela in družine ter obveščati javnost, delodajalce, sindikate o projektih EU, ki zadevajo delo in družino.

10. LITERATURA

- Černigoj Sadar, Nevenka. 1991. Moški in ženske v prostem času. Ljubljana. Znanstveno in publicistično središče.
- Četrto periodično poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. 2006. Ljubljana. Urad za enake možnosti.
- De Beauvoir, Simone. 1999. Drugi spol 1. Ljubljana. Delta.
- De Beauvoir, Simone. 2000. Drugi spol 2. Ljubljana. Delta.
- Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji. 2007. Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana.
- Direktiva Sveta 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, 26. 7. 2006, str. 23–33).
- Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS), (UL L 348, 28.11.1992, str. 1–8).
- Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, 19.6.1996, str. 4–9).
- Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL L 14, 20. 1. 1998, str. 6. Spremenjena z Direktivo 98/52/ES; UL L205, 22.7.1998, str. 66).
- Evropska socialna listina (spremenjena). 1996 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).
- Equality between women and men – 2008. 2007. Commission of the European Communities. Bruselj.
- Furlan, Nadja. 2006. Manjkajoče rebro. Koper. Založba Annales.
- IB revija. 2006. Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja št. 3.
- Jogan, Maca. 1986. Ženske in diskriminacija. Ljubljana. Delavska enotnost.

- Kajzer, Alenka. 2006. Pogled na položaj žensk na trgu dela v Sloveniji s pomočjo indikatorjev trga dela. IB revija št. 3/2006. Ljubljana, str. 72–79.
- Kanjua Mrčela, Aleksandra; Černigoj Sadar, Nevenka. 2007. Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega okolja. Ljubljana. Fakulteta za družbene vede.
- Kanjua Mrčela, Aleksandra; Černigoj Sadar, Nevenka. 2004. Zaključno poročilo 1/2004. Starši med delom in družino. Ljubljana. Vlada RS, Urad za enake možnosti.
http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf
- Konvencija o otrokovih pravicah; sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov z resolucijo št. 44/25 z dne 20. novembra 1989. Dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=105>
- Kresal, Barbara. 2007 (a). Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. Delavci in delodajalci 4/2007. Ljubljana, str. 475–496.
- Kresal, Barbara. 2007 (b). Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse sodišča ES. Delavci in delodajalci, posebna izdaja: Prepoved diskriminacije. Ljubljana, str. 45–66.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2007. Prepoved diskriminacije pri zaposlovanju na podlagi spola in starševstva. Delavci in delodajalci 2–3. Ljubljana, 247–261
- Kresal, Barbara; Kresal Šoltes Katarina; Senčur Peček, Darja. 2008. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja, Ljubljana, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Leskošek, Vesna. 2002. Zavrnjena tradicija. Ljubljana. Založba /*cf.
- Markovič, Žarko. 1998. Ženske na lokalnem trgu dela. Ptuj. Republiški zavod za zaposlovanje OE Maribor. Urad za delo Ptuj.
- Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah; sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966z resolucijo št. 2200 A (XXI) dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=104>
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah; sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI); dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103>
- Mrak, Saša. 2006. Bolj uspešno je družini prijazno podjetje. Dnevnik, 20. 5. 2006.

- Mrgole Jukič, Tjaša. 1998. Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes. Ptuj. Zgodovinski arhiv.
- Nastran Ule, Mirjana. 2003. Mladi, družina, starševstvo. Ljubljana. Fakulteta za družbene vede.
- Novak, Mitja; Končar, Polonca; Bubnov Škoberne. Anjuta. 2006. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. Ljubljana. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Oakley, Ann. 2000. Gospodinja. Ljubljana. Založba /*cf.
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03).
- Splošna deklaracija o človekovih pravicah; sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov dne 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III); dostopno na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102>
- Statistične informacije. 2007. Trg dela. Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana.
- Strban, Grega. 2007. Nekateri primeri (ne)utemeljenega razlikovanja v pravu socialne varnosti Slovenije in ES. Delavci in delodajalci – Prepoved diskriminacije. Ljubljana, str. 67–93.
- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006).
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008).
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002, 61/2007).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/2006 UPB2, 114/2006, 122/2007, 10/2008).
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/2007 UPB1).
- http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/Dobitniki_osnovnega_certifikata_2007.doc
- http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:SL:NOT>
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:SL:NOT>
- <http://e-uprava.gov.si/ispo/stopnjabrezposelnosti/zacetna.ispo>

- <http://www.uem.gov.si/>
- http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/enake_moznosti_zensk_in_moskih/
- <http://www.zdruzenje-sim.si/default4.asp?cnt=2&menuID=1695>

11. POVZETEK

Tako Slovenija kot Evropska unija posvečata prepovedi diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti na podlagi spola na področju zaposlovanja veliko pozornosti. Slovenska zakonodaja ima dobro urejena temeljna načela in potrebe, ki urejajo področje materinstva in starševstva, še posebej, če jih primerjamo z drugimi evropskimi državami. Kljub temu, da dobra zakonodaja prepoveduje delodajalcu diskriminacijo na področju zaposlovanja zaradi starševstva, sem s pomočjo raziskave ugotovila, da se kršitve zakona pojavljajo. Diskriminacija je najbolj izražena v primeru, ko delodajalec na razgovoru za zaposlitev sprašuje o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ali morda da v vnaprejšnji podpis odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma zastavlja druga vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Skoraj vsako tretjo žensko, ki je bila vključena v raziskavo, je delodajalec spraševal o načrtovanju družine, čeprav pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja delodajalec od delavca ne sme zahtevati podatkov o nosečnosti in načrtovanju družine. Delodajalci vedno utemeljujejo odpuščanje oz. premeščanje nosečnic ali mladih mater z drugimi vzroki, najpogosteje z zmanjšanim obsegom dela, zato je diskriminacijo v praksi težko dokazati.

Kljub zelo visokemu številu žensk, vključenih na trg dela (večinoma s polnim delovnim časom), ostaja delitev neplačanega dela nespremenjena. V Sloveniji še vedno obstaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Da je skrb za družino še vedno naloga žensk, nam pove podatek, da so vse anketirane ženske dopust za nego in varstvo otroka izkoristile same. Prav tako nam to dejstvo dokazuje podatek, da ni nobena odgovorila, da posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu, njen partner. Na odpor do spolne delitve družinskega dela vplivajo povečane zahteve v zaposlitveni sferi, ki zadevajo oba spola, zato so skoraj vse evropske države, vključno s Slovenijo, začele uvajati instrumente usklajevanja dela in družine, saj je ravno usklajevanje obveznosti obeh sfer ključno v vsakdanjem življenju ljudi, ne le v obdobju rojevanja otrok ter zgodnjega otroštva (porodniški in starševski dopust), ampak skozi celoten družinski potek. Glede na to, da so vse anketirane zaposlene, jih večina po koncu službe opravi vsa gospodinjska dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo, ugotovimo, da je delovni čas

žensk v resnici daljši od delovnega časa moških. Položaj žensk na trgu dela se v zadnjih letih ni bistveno spremenil in so še vedno prisotne nekatere značilnosti, ki pričajo o prisotnosti diskriminacije in neenake obravnave v škodo žensk.

DODATEK

1. ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Sem Anja Rozman, absolventka socialnega dela na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani. Ker pišem diplomsko delo z naslovom **Zaposlene ženske in starševstvo**, Vas vljudno prosim, da mi z izpolnitvijo vprašalnika pri tem pomagate. Vprašalnik je anonimen, rezultate pa bom uporabila izključno za študijske namene. Hvala!

1.) Starost: _____

2.) Stopnja izobrazbe:

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednja šola
- d) višja ali visoka šola

3.) Koliko otrok imate?

- a) enega
- b) dva
- c) tri
- d) štiri ali več

4.) Ste imeli pri iskanju zaposlitve težave zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z DA, Vas prosim, da na kratko opišete, kakšne težave ste imeli:

5.) Ali vas je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju oz. napredovanju spraševal o načrtih glede otrok?

- a) da
- b) ne

6.) Ali je delodajalec od vas zahteval podpis sporazumne pogodbe o prekinitvi oz. odpovedi delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva?

- a) da
- b) ne

7.) Ste se po končanem starševskem dopustu vrnili na delo k istemu delodajalcu?

- a) da, za enako ur kot pred dopustom
- b) da, za manj ur kot pred dopustom
- c) ne, začasno sem prekinila delovno razmerje
- d) ne, popolnoma sem prekinila delovno razmerje

8.) Ali ste imeli po rojstvu otroka negativne izkušnje, povezane s kariero?

- a) ne, nisem imela negativnih izkušenj
 - b) da, bila mi je onemogočena zaposlitev na željenem delovnem mestu
 - c) da, bilo mi je onemogočeno napredovanje
 - d) da, dodeljeno mi je bilo nižje delovno mesto, ne da bi to želela
 - e) da, _____
-

9.) Ste imeli izkušnjo prekinitve delovnega razmerja po rojstvu otroka?

- a) ne
- b) da, delovno razmerje je prekinil delodajalec
- c) da, delovno razmerje sem prekinila sama

Če ste obkrožili B ali C, Vas prosim, da navedete razloge za prekinitve delovnega razmerja:

10.) Kdo je izkoristil dopust za nego in varstvo otroka?

- a) jaz
- b) partner
- c) kombinirano jaz in partner
- d) druga oseba

11.) Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni. Ali je oče vašega otroka izkoristil očetovski dopust?

- a) ne
- b) da, izkoristil je 15 dni
- c) da, izkoristil je oz. bo več kot 15 dni

12.) Kdo posveti največ časa skrbi za družino in gospodinjskemu delu?

- a) jaz
- b) partner
- c) enakopravno si razdelimo delo med člani družine
- d) druga oseba

13.) Kako bi ocenili količino vašega prostega časa?

- a) nimam prostega časa
- b) želela bi si več prostega časa
- c) imam dovolj prostega časa

2. SIGNIRNI LIST:

vprašanje št.:

oseba	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1.	32	B	B	B	A	B	A	A	A	A	A	A	B
2.	27	C	A	B	B	B	A	A	A	A	B	A	C
3.	34	D	B	B	B	B	A	A	A	A	B	A	B
4.	34	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	C	B
5.	31	C	A	B	B	B	A	A	A	A	B	A	C
6.	30	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	B
7.	29	C	A	B	A	B	A	A	A	A	B	A	B
8.	33	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A
9.	32	C	B	B	B	B	A	A	A	A	B	A	B
10.	32	D	A	B	B	B	A	A	A	A	B	A	B
11.	30	C	B	A	A	B	A	A	A	A	B	A	B
12.	29	D	A	B	B	B	A	A	A	A	B	A	C
13.	30	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	B
14.	35	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A
15.	29	D	A	B	B	B	A	A	A	A	B	A	C
16.	28	C	B	B	A	B	A	A	A	A	B	A	C
17.	36	A	A	B	A	B	A	A	A	A	A	A	B

18.	28	C	A	B	B	B	B	A	A	A	B	A	B
19.	26	B	A	B	B	B	A	A	A	A	A	A	B
20.	34	A	A	B	A	B	A	A	A	A	A	A	B
21.	28	C	A	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C
22.	33	B	B	A	A	A	D	E	C	A	B	A	B
23.	28	D	B	B	B	B	A	A	A	A	C	C	B
24.	33	D	C	B	B	B	A	A	A	A	B	C	B
25.	28	C	A	B	B	B	B	A	A	A	B	A	B
26.	27	D	B	B	B	B	A	A	A	A	C	C	B
27.	33	C	A	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C
28.	29	B	A	B	B	B	A	A	A	A	A	A	C
29.	33	C	B	A	A	B	B	A	A	A	A	A	C
30.	35	D	C	B	B	B	A	A	A	A	B	C	B
31.	35	D	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	B
32.	30	B	A	A	A	B	D	A	B	A	B	A	B
33.	35	D	B	A	A	B	D	A	A	A	A	C	B
34.	33	D	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	B
35.	26	C	A	B	A	B	A	A	A	A	B	A	C
36.	36	D	B	A	A	B	D	A	B	A	A	C	B
37.	36	C	A	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C

38.	34	D	B	B	B	B	A	A	A	A	B	A	B
39.	29	D	A	B	A	B	A	A	A	A	A	C	C
40.	38	C	A	B	B	B	A	A	A	A	A	C	C
41.	27	B	A	B	B	B	A	A	A	A	A	A	C
skupaj		A=2 (4,9%)	A=20 (48,8%)	A=6 (14,6%)	A=13 (31,7%)	A=1 (2,4%)	A=34 (82,9%)	A=40 (97,6%)	A=38 (92,7%)	A=41 (100%)	A=21 (51,2%)	A=29 (70,7%)	A=2 (4,9%)
		B=6 (14,6%)	B=19 (46,3%)	B=35 (85,4%)	B=28 (68,3%)	B=40 (97,6%)	B=3 (7,3%)	B=0	B=2 (4,9)		B=18 (43,9%)	B=0	B=25 (60,9%)
		C=19 (46,3%)	C=2 (4,9%)				C=0	D=0	C=1 (2,4%)		C=2 (4,9%)	C=12 (29,3%)	C=14 (34,2%)
		D=14 (34,1%)	D=0				D=4 (9,8%)	E=1 (2,4%)				D=0	

3. IZRAČUNI

3.1 Izračun aritmetične sredine

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

$$R = 38 - 26$$

$$R = 12$$

Razpon med podatki je 12.

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

$$\check{S}R = \frac{(12+1)}{2} = 6,5 \doteq 7$$

Dobili bomo 7 razredov!

$$i = \frac{(R+1)}{\check{S}R} = \frac{(12+1)}{7} = 1,9 \doteq 2$$

Razpon med razredi bo 2!

$i = 2$	x_k	f_k	$x_k f_k$
25,5 - 27,5	26,5	5	132,5
27,5 - 29,5	28,5	10	285
29,5 - 31,5	30,5	5	152,5
31,5 - 33,5	32,5	9	292,5
33,5 - 35,5	34,5	8	276
35,5 - 37,5	36,5	3	109,5
37,5 - 39,5	38,5	1	38,5
Σ		41	1286,5

$$M = \frac{\sum x_k f_k}{n} = \frac{1286,5}{41} = 31,4$$

Povprečna starost anketiranih je 31,4 let.

3.2 Hi-kvadrat preizkus

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

Stopnja izobrazbe ne vpliva na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju spraševal o načrtih glede otrok, pri čemer sem smatrala, da so manj izobražene ženske z osnovno šolo, bolj pa s srednjo, z višjo ali visoko šolo.

celica	f_o	Yatesova korektura $f_o + /- 0,5$	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
A	8	8,5	10,46	-1,96	3,84	0,37
B	25	24,5	22,54	1,96	3,84	0,17
C	5	5,5	2,54	2,96	8,76	3,45
D	3	2,5	5,46	-2,96	8,76	1,60
						$\Sigma 5,59$

$$\chi^2 = 5,59 > \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 = 5,59, \text{ sp}=1, p<0,05$$

Z manj kot 5-odstotnim tveganjem, da se motimo, lahko zavrnamo ničelno hipotezo in trdimo, da manj izobražene ženske delodajalec pogosteje sprašuje o načrtih glede otrok.

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

Starost ne vpliva bistveno na to, ali je delodajalec pri pogovoru o zaposlovanju spraševal o načrtih glede otrok, pri čemer sem združila kategorijo starosti na tiste do 30 let in tiste z 31 in več let.

Celica	f_o	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
A	5	5,71	-0,71	0,5	0,09
B	8	7,29	0,71	0,5	0,07
C	13	12,29	0,71	0,5	0,04
D	15	15,71	-0,71	0,5	0,03
					$\Sigma 0,23$

$$\chi^2 = 0,23 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 = 0,23, \text{ sp}=1, \text{ p}>0,05$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Starost ne vpliva bistveno na to, ali delodajalec sprašuje o načrtih glede otrok.

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

Stopnja izobrazbe anketiranih ne vpliva na to, ali je oče njenega otroka izkoristil očetovski dopust, pri čemer sem smatrala, da so bolj izobražene anketiranke z višjo in visoko šolo, manj izobražene pa anketiranke z osnovno, s poklicno in srednjo šolo.

celica	f_o	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
A	9	6,83	2,17	4,71	0,69
B	5	7,17	-2,17	4,71	0,66
C	11	13,17	-2,17	4,71	0,36
D	16	13,83	2,17	4,71	0,30
					$\Sigma 2,01$

$$\chi^2 = 2,01 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 = 2,01, \text{ sp}=1, \text{ p}>0,05$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Stopnja izobrazbe ne vpliva bistveno na to, ali je oče njenega otroka izkoristil očetovski dopust.

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

Število otrok ne vpliva na količino prostega časa anketiranke, pri čemer sem zaradi močnejših teoretičnih frekvenc združila kategorijo števila otrok na tiste z enim in tiste z dvema ali več otroki ter kategorijo količine prostega časa na tiste z nič oz. na tiste, ki bi si želele več prostega časa, in na tiste, ki imajo dovolj prostega časa.

Celica	f_o	Korektura $f_o + / - 0,5$	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
A	8	8,5	13,17	-4,67	21,81	1,66
B	12	11,5	6,83	4,67	21,81	3,19
C	19	18,5	13,83	4,67	21,81	1,58
D	2	2,5	7,17	-4,67	21,81	3,04
						$\Sigma 9,47$

$$\chi^2 = 9,47 > \chi^2_{\alpha=0,01} = 6,63$$

$$\chi^2 = 9,47, \text{ sp}=1, p<0,01$$

Z manj kot 1 % tveganjem, da se motimo, lahko zavrnamo ničelno hipotezo, in trdim, da število otrok vpliva na količino prostega časa anketirank.

Hipoteza 5: $\mu_1 - \mu_2 = 0$

To, ali posveti največ časa družini in gospodinjskemu delu anketiranka sama ali delo enakopravno razdeli med člani družine, ne vpliva na količino njenega prostega časa, pri čemer sem združila kategoriji nimam prostega časa in želela bi si več prostega časa, da sem dobila močnejše teoretične frekvence.

Celica	f_o	f_t	$f_o - f_t$	$(f_o - f_t)^2$	$\frac{(f_o - f_t)^2}{f_t}$
A	20	19,1	0,9	0,81	0,04
B	7	7,9	0,9	0,81	0,10
C	9	9,9	0,9	0,81	0,08
D	5	4,1	0,9	0,81	0,20
					$\Sigma 0,42$

$$\chi^2 = 0,42 < \chi^2_{\alpha=0,05} = 3,84$$

$$\chi^2 = 0,42, \text{ sp}=1, \text{ p}>0,05$$

Ničelno hipotezo zadržimo. Tiste anketiranke, ki opravijo največ gospodinjskih oz. družinskih obveznosti, imajo enako prostega časa kot tiste, ki si gospodinjsko delo razdelijo med člani družine.

4. IZJAVA O AVTORSTVU

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani/a _____

vpisan/a na Fakulteto za socialno delo v štud. letu _____ kot redni študent

izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom _____

napisal/a samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorja

Datum:

Podpis: