

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

DIPLOMSKA NALOGA

NEDA FRANGEŽ

KOPER, 2015

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Diplomska naloga

IZZIVI ŽENSK NA PREHODU Z DOPUSTA
OB ROJSTVU OTROKA V SVET DELA

Neda Frangež

Koper, 2015

Mentorica: doc. dr. Ana Arzenšek

POVZETEK

V diplomski nalogi so obravnavani izzivi žensk, ki po končanem dopustu ob rojstvu otroka prehajajo v svet dela. Z raziskavo smo želeli ugotoviti njihov status, ovire pri zaposlovanju iskalk zaposlitve ter razmere na delovnem mestu že zaposlenih žensk po vrnitvi z dopusta. Ženske, matere, smo za raziskavo izbrali s pomočjo skupine »Postali starši v letu 2013« na socialnem omrežju Facebook. Uporabljen je bil anketni vprašalnik, ki je vseboval tudi pogojena vprašanja glede na status anketirank. Rezultati raziskave so pokazali, da je zaposlenih žensk po preteku dopusta 63 %, da manj kot tretjina žensk doživi diskriminacijo na razgovoru za delo, več kot polovica zaposlenih žensk na delovnem mestu pa po preteku dopusta poroča o enakih odnosih kot pred dopustom.

Ključne besede: dopust ob rojstvu otroka, ženske matere, zaposlitev, odnosi na delovnem mestu, diskriminacija.

SUMMARY

The thesis examines the challenges women face re-entering the labour market after maternity leave. The research tries to determine their status, the obstacles they face in finding employment and the conditions at the workplace employed women face after returning from maternity leave. Women mothers were chosen for the research from the group »We became parents in 2013« on the Facebook social network. We conducted a survey, which also contained contingency questions regarding the status of respondents. The results of the survey have shown that 63% women are employed after maternity leave, that less than a third of women are faced with discrimination at a job interview and that over a half of employed women report similar work relations at the work place after maternity leave as those prior to maternity leave.

Keywords: maternity leave, women mothers, employment, workplace relations, discrimination.

UDK: 331.322.5:331.5(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se partnerju Matjažu za vso potrpežljivost in spodbudo.

Hvala sinu Aleksandru, ki je razumel, da mora mami pisati diplomsko nalogo.

Hvala tudi mentorici, ki me je spodbujala in pomagala ter mi s koristnimi nasveti pomagala priti do zaključka.

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji diplomske naloge	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	2
1.4	Predpostavke in omejitve diplomske naloge	3
2	Dopust ob rojstvu otroka, pravica do nadomestila in družinski prejemki	4
2.1	Dopust ob rojstvu otroka	4
2.2	Vrste dopusta	4
2.2.1	Materinski dopust	4
2.2.2	Očetovski dopust	5
2.2.3	Starševski dopust	6
2.3	Pravica do nadomestila	7
2.4	Družinski prejemki	9
2.4.1	Starševski dodatek	9
2.4.2	Pomoč ob rojstvu otroka	10
2.4.3	Otroški dodatek	10
2.4.4	Dodatek za veliko družino	12
2.4.5	Dodatek za nego otroka	12
2.4.6	Delno plačilo za izgubljeni dohodek	12
2.4.7	Pomoč občine ob rojstvu otroka	13
3	Starševsko varstvo v Sloveniji	15
3.1	Krajši delovni čas	15
3.2	Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok	15
3.3	Pravica doječih mater	16
3.4	Prepoved diskriminacije	16
3.5	Enaka obravnava glede na spol ter enako plačilo moških in žensk	17
3.6	Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva	17
3.7	Posebno varstvo pred odpovedjo	17
4	Matere in delo	19
4.1	Plačano in neplačano delo	19
4.2	Ovire pri zaposlovanju in/ali napredovanju mater	19
4.2.1	Ovire pri zaposlovanju	20
4.2.2	Ovire pri napredovanju	21
4.2.3	Vrnitev žensk na delo po preteku dopusta	21
5	Opis metode in rezultati	23
5.1	Opis metode	23
5.2	Analiza rezultatov	23
5.3	Ugotovitve	31
6	Sklep	32

Literatura in viri.....	35
Priloge.....	39

KAZALO PONAŽORIL

Preglednica 1: Višina otroškega dodatka	11
Slika 1: Starost anketirank.....	23
Slika 2: Status anketirank	24
Slika 3: Stopnja izobrazbe.....	24
Slika 4: Zaposlenost ob vstopu na dopust	25
Slika 5: Zaposlenost v sektorju	25
Slika 6: Pretek dopusta	26
Slika 7: Iskanje zaposlitve.....	26
Slika 8: Način iskanja zaposlitve	27
Slika 9: Udeležba na razgovoru za delo med dopustom	27
Slika 10: Krivično obravnavanje na razgovoru za delo	28
Slika 11: Predčasna prekinitvev dopusta.....	28
Slika 12: Razlogi za predčasno prekinitvev dopusta.....	29
Slika 13: Delovnik.....	29
Slika 14: Oblike dela	30
Slika 15: Sprememba pogodbe o zaposlitvi brez privoljenja.....	30
Slika 16: Onemogočeno napredovanje na delovnem mestu.....	31

KRAJŠAVE

CSD	Center za socialno delo
EU	Evropska unija
EUR	evro
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne možnosti in enake zadeve
RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
Ur. l. RS	Uradni list RS
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZPCP/2D	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prevozih v cestnem prometu
ZSDP-1	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
Zštip-1	Zakon o štipendiranju
ZUJF	Zakon za uravnoteženje javnih financ
ZUPJS	Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev

1 UVOD

V uvodu smo opredelili problem, predstavili namene in cilje, metode za doseganje ciljev ter opisali predpostavke in omejitve diplomske naloge.

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

V diplomski nalogi obravnavamo problematiko žensk pri zaposlovanju po dopustu ob rojstvu otroka in primerjamo pravno varstvo mater v teoriji ter praksi.

Že skozi zgodovino so ženske imele težak položaj v družbi. Skrbeti so morale za gospodinjstvo, rojevati otroke in jih vzgajati. Ostalo je opravljali moški. Zaradi neenakopravnega položaja ženske niso imele veliko možnosti za poklicno kariero (Šabec 2009, 38).

Serše (2000) opisuje, da je bilo za poklic matere dovolj, če je ženska znala pisati, računati in je bila spretna v ročnih delih. Prav tam ugotavlja tudi, da je zaradi tega ženska bila odrinjena na rob izobraževalnega sistema in s tem posledično tudi na rob trga dela, saj bi sicer ogrožala tradicionalno družinsko življenje ter predstavljala konkurenco na trgu dela.

Do večjega vključevanja žensk na trg delovne sile je prišlo šele med prvo in drugo svetovno vojno. Takrat so se ženske morale zaposliti, saj je primanjkovalo moške delovne sile. Ženske so takrat odločilno vplivale na možnosti preživetja družine, v obdobjih recesij pa so bile pogoste edine hranilke družine (Černigoj Sadar 1991, 69–76).

Šele ob koncu devetnajstega in v začetku dvajsetega stoletja so ženske dobile nekatere legalne možnosti (volilno pravico, pravico do neodvisnega nadzora in uporabe lastne lastnine ter dohodka, enakopravnost v starševstvu, možnost izobraževanja) za spremembo svojega socialnega položaja. Na bolj stalno vključevanje žensk na trg delovne sile so vplivali naslednji dejavniki: zmanjšanje števila otrok, povečana pričakovana življenjska starost, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon državne blaginje v šestdesetih letih (Černigoj Sadar in Verša 2002).

Danes ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Čeprav imajo v primerjavi z moškimi višjo izobrazbo, ženske težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo slabše plačana delovna mesta in imajo pogosto slabše možnosti napredovanja kot moški ter so slabše plačane (Urad za enake možnosti Republike Slovenije 2012).

Ženskam, ki želijo usklajevati poklicno in družinsko življenje, v današnjih časih ni lahko. Nekateri delodajalci za materinstvo in vse, kar to prinese za sabo, nimajo posluha. Daljša

odsotnost od dela zaradi porodniškega dopusta, kasneje pa bolniški dnevi, so lahko moteč dejavnik v delovnem procesu.

Matere po rojstvu otroka pogosteje kakor očetje poročajo o naslednjih težavah: dodatne delovne obremenitve, onemogočena zaposlitev na želenem delovnem mestu, poslabšanje odnosov na delovnem mestu, onemogočeno napredovanje, karierno nazadovanje ter prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2006).

Cerovšek (2013) poudarja, da nekateri delodajalci še vedno raje zaposlijo moškega kot žensko, saj za žensko predvidevajo, da bo takrat, ko bo postala mati, ali pa to že je, to pomenilo veliko odsotnosti, sprva zaradi dopusta ob rojstvu otroka, kasneje pa še bolniške odsotnosti. Zaradi diskriminiranosti in ovir pri zaposlovanju se ženske za materinstvo odločajo vse kasneje.

V Sloveniji se je povprečna starost mater ob rojstvu prvega otroka od leta 2000 do leta 2012 povečala s 26,5 leta na 28,9 leta. Štiri od petih žensk, ki so rodile v posameznem letu v tem obdobju, so bile stare od 25 do 39 let; polovica žensk, ki so rodile v posameznem letu v tem obdobju, je materinstvo doživela prvič (SURS 2014a).

1.2 Namen in cilji diplomske naloge

Namen diplomske naloge je preučiti problematiko zaposlovanja žensk po dopustu ob rojstvu otroka.

Cilji teoretičnega dela diplomske naloge:

- predstaviti dopust ob rojstvu otroka;
- predstaviti starševsko varstvo v Sloveniji;
- predstaviti stanje pri prehodu z dopusta ob rojstvu otroka na trg dela.

Cilji empiričnega dela diplomske naloge:

- ugotoviti, s kakšnimi izzivi se srečujejo ženske iz vzorca ob prehodu iz dopusta na trg dela;
- ugotoviti, koliko žensk iz vzorca je predčasno prekinilo dopust in zakaj;
- ugotoviti, koliko zaposlenih žensk iz vzorca je na delovnem mestu diskriminiranih.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

Diplomska naloga je sestavljena iz dveh delov, in sicer iz teoretičnega in empiričnega. Za doseganje ciljev teoretičnega dela diplomske naloge so uporabljene študije sekundarnih virov podatkov. Kot viri so največkrat uporabljene knjige, članki iz internetne baze podatkov, časopisni članki ter pravni in statistični viri.

V empiričnem delu je uporabljena metoda spletnega anketiranja. Anketo je izpolnilo 228 oseb, od tega je bilo pravilno izpolnjenih 147 anket. Izbran je bil namenski vzorec, in sicer s pomočjo skupine »Postali starši v letu 2013« na socialnem omrežju Facebook. Anketna vprašanja so kombiniranega tipa (odprta in zaprta vprašanja), saj je to najbolj primeren tip glede na izbrano tematiko zaključne naloge. Tipi odgovorov, ki jih je bilo mogoče izbrati, so: en odgovor, več možnih odgovorov, opis mnenja.

Primer vprašanja iz ankete: »Ali ste se udeležili kakšnega razgovora za delo v času dopusta?« Anketni vprašalnik smo sestavili in analizirali s pomočjo brezplačnega spletnega programa EnKlikAnketa (2014). Obdelani podatki so predstavljeni tako opisno kakor tudi vizualno ponazorjeni z grafi in tabelami.

1.4 Predpostavke in omejitve diplomske naloge

Predpostavljamo, da vsaj tretjina žensk iz našega vzorca na prehodu z dopusta na trg delovne sile doživlja diskriminacijo. Predpostavljamo, da vsaj tretjina žensk iz vzorca predčasno prekine dopust na prošnjo delodajalca. Predpostavljamo še, da več kot polovica žensk iz vzorca ne izkoristi možnosti polovičnega delovnega časa po preteku dopusta. Predpostavljamo, da podatki, ki izhajajo iz spletne ankete, izražajo resnične dejavnosti in interese anketirancev.

Omejitev diplomske naloge je predstavljalo zbiranje zadostne literature na to temo, saj je bilo izvedenih veliko raziskav s področja usklajevanja delovnih obveznosti in družine, s področja zaposlovanja mladih mamic in izzivov, s katerimi se srečujejo, pa le majhen del. Veliko omejitev je predstavljalo zbrati več kot 100 rešenih anketnih vprašalnikov. Če ne bi bilo zbranih dovolj rešenih vprašalnikov, bi anketirance poiskali še iz drugih Facebookovih skupin in stikov iz elektronske pošte.

2 DOPUST OB ROJSTVU OTROKA, PRAVICA DO NADOMESTILA IN DRUŽINSKI PREJEMKI

V poglavju smo opisali, kaj je dopust ob rojstvu otroka in komu pripada pravica do nadomestila. Našteli smo tudi družinske prejemke in komu pripadajo.

2.1 Dopust ob rojstvu otroka

Vsak starš je ob prihodu novega člana upravičen do dopusta ob rojstvu otroka. Ta čas je namenjen staršem, da za otroka skrbijo v njegovi najobčutljivejši dobi. Dopust traja 365 dni, 60 dni pred začetkom dopusta pa je treba na Centru za socialno delo izpolniti vlogo za uveljavitev te pravice.

Ministrstvo za delo, družino, socialne možnosti in enake zadeve (MDDSZ 2014a) navaja:

Dopust ob rojstvu otroka zajema različne vrste dopusta, vsem pa je skupno to, da je to pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda oziroma nege in varstva otroka, tiste osebe, ki otroka dejansko neguje in varuje. Trajanje dopusta je določeno v koledarskih dnevih.

2.2 Vrste dopusta

V tem poglavju je podrobno opisano, komu pripada določen dopust, in njegovo trajanje. V letu 2014, natančneje 29. aprila 2014, je Vlada RS dopolnila Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, Uradni list RS, št. 26/14), kjer je spremenila izraze (porodniški dopust je sedaj materinski dopust, dopust za nego in varstvo otroka je sedaj starševski dopust), posvojiteljem pa je dala enake pravice kot staršem, in sicer v nazivu, obsegu in trajanju dopusta.

Skladno s 15. členom ZSDP-1 poznamo tri vrste dopusta:

- materinski,
- očetovski in
- starševski.

2.2.1 Materinski dopust

Ko ženska postane prvič mama, je zelo pomembno, da takoj po rojstvu otroka posveti ves čas njemu oziroma da izkoristi čas materinskega dopusta, da se z otrokom spoznata in tudi navadita drug na drugega.

MDDSZ (2014b) navaja:

Materinski dopust je dopust, namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Pravico do materinskega dopusta ima

mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče otroka ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka.

V 19. členu ZSDP-1 je opredeljeno, da ima mati pravico do materinskega dopusta v trajanju 105 dni, obvezno pa mora izrabiti 15 dni materinskega dopusta.

V 21. členu ZSDP-1 bolj podrobno opiše izrabo materinskega dopusta:

Materinski dopust se izrabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Mati nastopi materinski dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog ali ginekologinja. Če mati ne nastopi materinskega dopusta v tem roku, neizrabljenega dela materinskega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom. Če mati na dan poroda še ni nastopila materinskega dopusta, nastopi materinski dopust z dnem rojstva otroka.

Oče lahko izrabi pravico do materinskega dopusta, če mati otroka umre, zapusti otroka ali če je po mnenju pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno nesposobna za nego in varstvo otroka (MDDSZ 2014b).

MDDSZ (2014b) natančno opisuje način izrabe materinskega dopusta v posebnih primerih:

- Če je mati mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke, lahko z njenim soglasjem uveljavlja pravico do materinskega dopusta oče otroka ali s soglasjem očeta in matere eden od starih staršev.
- Oče ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka ima pravico do materinskega dopusta v trajanju 77 dni od rojstva otroka (105 dni zmanjšanih za najmanj 28 dni, ki jih mora mati izkoristiti pred porodom). Dopust se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka nastopi materinski dopust.

2.2.2 Očetovski dopust

Oče ima prav tako kot mati pomembno vlogo v otrokovem življenju. Najbolj pomembni so začetni trenutki, ko otrok spoznava starše in svet okoli sebe. Očetje ne samo da v tem času spoznavajo otroka in se privajajo na nov način življenja, v veliko oporo so tudi novopečenim mamam.

»Očetovski dopust je dopust, namenjen očetom, da bi že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka.« (MDDSZ 2014c)

V 27. členu ZSDP-1 je opredeljena izraba očetovskega dopusta:

Oče izrabi očetovski dopust v trajanju 15 dni¹ do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Oče nima pravice do izrabe očetovskega dopusta, če

¹ Veljavna ureditev: Ko bo gospodarska rast preseгла 2,5 % BDP, se bo ureditev očetovskega dopusta postopa spremenila, in sicer tako, da bo oče upravičen do 30 dni plačanega očetovskega dopusta (MDDSZ 2014c).

koristi materinski dopust. Oče lahko izrabi očetovski dopust iz tega odstavka po dnevih. Trajanje pravice se v delovnih dnevih določi tako, da se upošteva 70 odstotkov pripadajočih koledarskih dni. Oče lahko izrabi nadaljnjih 15 koledarskih dni očetovskega dopusta v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela po poteku starševskega dopusta za tega otroka, najdalj pa do končanega prvega razreda osnovne šole otroka, v skladu s predpisi, ki urejajo osnovno šolo. Evidenco o izrabi tega dela dopusta vodi center.

Očetovski dopust, če ga oče ni izrabil, pa lahko pod enakimi pogoji izrabijo tudi (MDDSZ 2014c):

- druga oseba ter materin zakonec, materin zunajzakonski partner in partner ali partnerka registrirane istospolne partnerske skupnosti, ki dejansko neguje in varuje otroka;
- zakonec, zunajzakonski partner ali partner registrirane istospolne partnerske skupnosti osebe, ki koristi materinski dopust.

2.2.3 Starševski dopust

Starševski dopust je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka po pretečenem materinskem dopustu. Traja 260 dni, starša pa se med seboj dogovorita, kdo bo pravico uveljavljal, in to uredita na CSD najkasneje 30 dni pred iztekom materinskega dopusta.

V ZSDP-1 je opredeljeno, da ima vsak od staršev pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater vseh 130 dni starševskega dopusta. Eden od staršev lahko izrabi dopust neposredno po izteku materinskega dopusta. Kadar za tega otroka nihče ni upravičen do materinskega dopusta, se prizna pravica do starševskega dopusta neposredno po poteku 77 dni starosti otroka.

Starševski dopust se lahko podaljša v naslednjih primerih (MDDSZ 2014d):

- ob rojstvu dvojčkov se starševski dopust podaljša za dodatnih 90 dni. Starševski dopust se podaljša za dodatnih 90 dni tudi ob posvojitvi dvojčkov ali dveh različno starih otrok do treh let;
- ob rojstvu več hkrati živorojenih otrok se starševski dopust podaljša za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni. Starševski dopust se ob posvojitvi več hkrati živorojenih otrok ali več različno starih otrok do končanega prvega razreda osnovne šole najstarejšega otroka, v skladu s predpisi, ki urejajo osnovno šolo, podaljša za vsakega nadaljnjega otroka za dodatnih 90 dni;
- ob rojstvu nedonošenčka – starševski dopust se podaljša za toliko dni, kot je bila nosečnost krajša od 260 dni;
- ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo – starševski dopust se podaljša za dodatnih 90 dni (na podlagi mnenja pristojne zdravniške komisije); ta pravica se lahko uveljavlja do otrokovih 18 mesecev starosti;

- starša ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do končanega prvega razreda osnovne šole – starševski dopust se podaljša za 30 dni, za tri otroke za 60 dni ter za štiri ali več otrok za 90 dni.

MDDSZ (2014d) navaja:

Starševski dopust lahko starša koristita v strnjenem nizu, v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Trajanje starševskega dopusta se ne podaljša pri izrabi v obliki delne odsotnosti z dela.

MDDSZ (2014d) natančno opisuje način izrabe starševskega dopusta:

Starševski dopust lahko koristi eden od staršev otroka, lahko pa za istega otroka tudi oba starša. Starša se o izrabi starševskega dopusta pisno dogovorita najpozneje 30 dni pred potekom materinskega dopusta. Dogovor (v njem natančno določita obdobje in način izrabe dopusta) skupaj z vlogo za uveljavitev pravice do starševskega dopusta predložita centru za socialno delo in z njim seznanita delodajalca. Če se starša ne moreta dogovoriti, kdo bo koristil pravico do starševskega dopusta ali je njuna odločitev v nasprotju s koristjo otroka, odloči o tem Center za socialno delo in pri tem upošteva koristi otroka.

Starševski dopust starša koristita izmenično, vendar ne hkrati, razen ob rojstvu dveh ali več otrok, otroka, ki potrebuje posebno nego, in pa v primeru otroka v družini, v kateri starši že vzgajajo najmanj dva otroka do dokončanega prvega razreda najstarejšega otroka (MDDSZ 2014d).

Del starševskega dopusta (največ 75 dni) lahko starša tudi preneseta in izrabita najkasneje do končanega prvega razreda osnovne šole otroka (MDDSZ 2014d).

Prav tam je opredeljena tudi pravica do izrabe starševskega dopusta druge osebe (MDDSZ 2014d):

Druga oseba, ki dejansko neguje in varuje otroka, ima pravico do starševskega dopusta v obsegu, kot ga imata mama in oče, vendar zmanjšan za toliko dni, kolikor dni sta mati ali oče pravico do dopusta za nego in varstvo otroka že izrabila. Pravico do starševskega dopusta ima lahko v soglasju z materjo in očetom otroka tudi eden od starih staršev otroka, v primeru, da je mati otroka mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke. Starševski dopust je enako dolg, kot to velja za mater ali očeta, zmanjšan za toliko dni, kot sta ga mati ali oče otroka že izrabila, in ga lahko koristi le v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela.

2.3 Pravica do nadomestila

Pravica do nadomestila je pravica, ki pripada vsakemu staršu med dopustom. Uveljavlja se na Centru za socialno delo, kjer starša in otrok prebivajo, istočasno z dopustom, torej 60 dni pred predvidenim rokom poroda.

Če zavarovanec izpolnjuje v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) naštete pogoje, mu pripada (MDDSZ 2014a):

- v času materinskega dopusta – pravica do materinskega nadomestila;
- v času očetovskega dopusta – pravica do očetovskega nadomestila;
- v času starševskega dopusta pravica do starševskega nadomestila.

V ZSDP-1 je natančno opisana osnova za izračun nadomestila:

Osnova za posamezno vrsto nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v skladu z 10. členom tega zakona v strnjenih 12 mesecih, pri čemer se kot zadnji mesec šteje osnova, od katere so bili obračunani prispevki v predpreteklem mesecu od vložitve prve vloge za dopust..

Prav tam je opredeljeno tudi naslednje:

- nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove;
- nadomestilo ne more biti nižje od 55 % vrednosti minimalne plače;
- izplačilo nadomestila, razen materinskega nadomestila, ne more biti višje od dvainpolkratnika vrednosti povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji.

ZSDP-1 v 45. členu navaja, da upravičencem ali upravičenkam do nadomestila, ki jim je prenehalo delovno razmerje med trajanjem dopusta, pripadajo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo.

Skladno z ZSDP-1 za izračun osnove za posamezno vrsto nadomestila se ne glede na obračunane prispevke ne štejejo:

- prejemki za delo, ki ga je delavec opravil zunaj okvira rednega dela (na primer delo preko polnega delovnega časa, ki presega omejitve, določene z zakonom, ki ureja delovna razmerja, sodelovanje v izpitni komisiji, predavanja izven redne zaposlitve);
- prejemki, ki pomenijo povračilo materialnih stroškov (na primer dnevnice, kilometrine, terenski dodatki, dodatek za ločeno življenje, dodatek za prehrano, potni stroški, prevoz na delo);
- regres za letni dopust;
- nagrade ob delovnih jubilejih;
- prejemki v naravi, razen kadar pomenijo sestavni del plače po pogodbi o zaposlitvi in so od njih plačani prispevki;
- odpravnine, prejemki zaradi upokojitve ali priprave na upokojitev;
- prejemki v obliki delnic, obveznic in drugih vrednostnih papirjev;
- drugi prejemki, ki so bili delavcu izplačani poleg plače;
- drugi dohodki iz delovnega razmerja.

2.4 Družinski prejemki

Družinski prejemki so denarna pomoč, ki pripada samo določenim staršem, ki zanjo izpolnjujejo pogoje. V nadaljevanju so naštetni vsi prejemki in opisi, katerim staršem pripadajo.

Po ZSDP-1 so družinski prejemki denarni prejemki, ki obsegajo:

- starševski dodatek (mesečni prejemek, ki traja 365 dni od rojstva otroka);
- pomoč ob rojstvu otroka (enkratni prejemek);
- otroški dodatek (mesečni prejemek – za dobo enega leta – za otroke do 18. leta starosti);
- dodatek za veliko družino (enkratni letni prejemek za družine s tremi ali več otroki);
- dodatek za nego otroka (mesečni prejemek, dokler trajajo razlogi oziroma do otrokovega 18. oziroma 26. leta starosti);
- delno plačilo za izgubljeni dohodek (mesečni prejemek – dokler trajajo razlogi oziroma do otrokovega 18. leta starosti).

Pri tem dodajamo še pomoč občine ob rojstvu otroka (enkratni prejemek).

2.4.1 Starševski dodatek

Starševski dodatek je prejemek od države, namenjen pa je materam, ki pred vstopom na dopust niso imele sklenjene pogodbe o zaposlitvi. V nadaljevanju opisujemo to vrsto prejemka bolj podrobno.

ZSDP-1 navaja:

Starševski dodatek je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Starševski dodatek znaša 252,04 evra mesečno.²

Mati ima pravico do starševskega dodatka 77 dni od rojstva otroka, vendar morata oba z otrokom imeti stalno prebivališče v Republiki Sloveniji. Za očeta veljajo enake pravice, če mati otroka zapusti, začasno ali trajno ni sposobna skrbeti za njega ali če umre. V takšnih primerih se pravica skrajša za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče pridobi pravico do starševskega dodatka, in za toliko dni, kolikor je mati pravico že izrabila (MDDSZ 2014e).

MDDSZ (2014e) še pojasnjuje:

Po 77. dnevu od rojstva otroka pa ima pravico do starševskega dodatka smiselno pod enakimi pogoji eden od staršev, o čemer se starša pisno dogovorita že pred uveljavljanjem pravice do starševskega dodatka. Druga oseba ima pravico pod enakimi pogoji kot starša, če dejansko neguje in varuje otroka. Trajanje pravice se skrajša za toliko dni, kolikor sta jih starša že izrabila.

² Ta podatek velja za leto 2014.

Pravice do starševskega dodatka nima (MDDSZ 2014e):

- oče, mati ali druga oseba, ki prejema nadomestilo plače po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih oziroma drugih zakonih, delno plačilo za izgubljeni dohodek po tem zakonu ali plačilo prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok;
- otrokova mati ali oče, katere zakonec, zunajzakonski partner ali partner registrirane istospolne partnerske skupnosti prejema nadomestilo za nego in varstvo otroka, plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva, plačilo prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok ali delno plačilo za izgubljeni dohodek po tem zakonu za istega otroka za istega otroka.

Iz navedenega je razvidno, da pravica v polnem obsegu traja 365 dni od rojstva otroka. Starševski dodatek pa se podaljša v istih primerih kot starševski dopust.

2.4.2 Pomoč ob rojstvu otroka

Ta vrsta pomoči je enkratni prejemek od države, prejmejo pa ga samo tisti starši, ki ne presegajo določenega dohodka.

»Pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek, namenjen nakupu opreme za otroka. Pomoč znaša 280 evrov.« (ZSDP-1)

ZSDP-1 opredeljuje še:

Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima mati ali oče s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki dejansko živita v Republiki Sloveniji. Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima tudi druga oseba in posvojitelj, ki izpolnjujeta pogoje iz prejšnjega odstavka, če te pravice ni uveljavil eden od staršev otroka. Ne glede na določbo prejšnjega odstavka pravice do pomoči ob rojstvu otroka nima rejnik ali rejnica (v nadaljnjem besedilu: rejnik).

MDDSZ (2014f) opredeljuje, da to pomoč prejmejo starši, če njihov premoženjski cenzus ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana oz. 638,09 evra na družinskega člana.

2.4.3 Otroški dodatek

Otroški dodatek je vrsta mesečnega družinskega prejema, starši otroka ga prejemaajo do njegovega 18. leta starosti. Višina tega dohodka se izračuna na podlagi skupnih prihodkov staršev.

»Otroški dodatek je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka.« (MDDSZ 2014g)

Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS, Ur. l. RS, št. 62/10, 40/11, 40/12, 57/12, 14/13, 56/13 in 99/13) v 22. členu določa, da ima pravico do otroškega dodatka eden izmed staršev oziroma druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Republiki Sloveniji, in sicer do 18. leta starosti otroka, če izpolnjuje tudi druge pogoje po zakonu, ki ureja družinske prejemke.

MDDSZ (2014g) navaja:

Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred, ki je določen v odstotku od povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji za koledarsko leto pred vložitvijo zahteve.

Po ZSDP-1 so določene tudi izjeme pri višini otroškega dodatka:

- kadar otrok živi v enostarševski družini,³ se posamezni znesek otroškega dodatka poveča za 30 %;
- če predšolski otrok ni vključen v predšolsko vzgojo v skladu s predpisi, ki urejajo vrtce, se posamezni znesek otroškega dodatka poveča za 20 %.

V preglednici 1 so navedeni dohodkovni razredi in pripadajoča višina otroškega dodatka. Podatki v preglednici prikazujejo višino otroškega dodatka tudi glede na število otrok, zneski pa se za vsakega otroka seštevajo.

Preglednica 1: Višina otroškega dodatka

Dohodkovni razred	Povprečni mesečni dohodek na osebo (v % in evrih)	Znesek otroškega dodatka za otroka do konca osnovne šole ali do 18. leta (v evrih)			Znesek otroškega dodatka za otroka v srednji šoli, vendar najdlje do 18. leta (v evrih)		
		1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok	1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok
1	do 18 % do 179,46	114,31	125,73	137,18	114,31	125,73	137,18
2	nad 18 % do 30 % nad 179,46 do 299,10	97,73	108,04	118,28	97,73	108,04	118,28
3	nad 30 % do 36 % nad 297,10 do 358,92	74,48	83,25	91,98	74,48	83,25	91,98
4	nad 36 % do 42 % nad 358,92 do 418,74	58,75	67,03	75,47	58,75	67,03	75,47
5	nad 42 % do 53 % nad 418,74 do 528,42	43,24	50,45	57,63	43,24	50,45	57,63
6	nad 53 % do 64 % nad 528,42 do 638,09	27,40	34,29	41,14	39,10	45,99	64,05

Vir: MDDSZ 2014g.

³ Enostarševska družina je skupnost enega od staršev z enim ali več otroki, kadar je drugi od staršev umrl in otrok po njem ne prejema prejemkov za preživljanje ali je drugi od staršev neznan ali kadar otrok po drugem od staršev prejemkov za preživljanje dejansko ne prejema (ZSDP-1).

2.4.4 Dodatek za veliko družino

Ta prejemek je namenjen staršem, ki imajo več kot dva otroka. Prejme se enkrat letno, vendar pod pogojem, da skupni prihodek gospodinjstva ne preseže določenega cenusa.

MDDSZ (2014h) navaja:

Dodatek za veliko družino je letni prejemek, ki je namenjen družinam s tremi ali več otroki, ki so mlajši od 18. let, oziroma dokler so jih starši dolžni preživljati v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja (največ 26 let).

MDDSZ (2014h) še navaja:

Pravico do dodatka za veliko družino ima eden od staršev, pod pogojem, da ima eden od staršev in otroci skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in dejansko živijo v Republiki Sloveniji in izpolnjuje premoženjski cenzus, ki znaša 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana oz. 638,09 evra na družinskega člana. Pravico ima tudi druga oseba, kadar trije ali več otrok iz iste družine živijo brez staršev. Dodatek za družino s tremi otroki znaša 395 evrov, za družino s štirimi ali več otroki pa 480 evrov. Dodatek za veliko družino se izplača v enkratnem znesku.

2.4.5 Dodatek za nego otroka

Ta prejemek je mesečni, namenjen pa je otrokom, ki iz zdravstvenih razlogov potrebujejo posebno nego. V nadaljevanju so opisani natančni pogoji za pridobitev te pravice.

»Dodatek za nego otroka je pravica, ki jo lahko uveljavlja eden od staršev ali druga oseba za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, če ima otrok stalno prebivališče v Republiki Sloveniji in dejansko živi v Republiki Sloveniji.« (MDDSZ 2014i)

Prav tam pa je podrobneje navedeno:

Do dodatka je upravičen, dokler trajajo razlogi oziroma do otrokovega 18. leta starosti, po 18. letu pa, če so ga starši dolžni preživljati v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja. Dodatek za nego otroka je mesečni prejemek, ki znaša 100 evrov, za otroke s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka ali otroke z določenimi boleznimi iz seznama hudih bolezni pa 200 evrov. Pravica do dodatka za nego se prizna na podlagi mnenja zdravniške komisije.

2.4.6 Delno plačilo za izgubljeni dohodek

Že naziv prejemka pove, da gre v tem primeru za dohodek, namenjen staršem, ki zaradi posebne nege otroka delajo skrajšan delovni čas ali pa prekinejo delovno razmerje. Ta prejemek se izplačuje mesečno.

MDDSZ (2014j) navaja:

Delno plačilo za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev ali druga oseba, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka ali otroka z boleznijo iz seznama hudih bolezni. Pravico lahko uveljavlja tudi eden od staršev, ki neguje in varuje dva ali več otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek ima eden od staršev ali druga oseba, dokler so izpolnjeni pogoji iz tega zakona oziroma najdlje do 18. leta starosti otroka. Če otrok umre, upravičenec obdrži pravico še dva meseca po smrti otroka. Če pa zdravniška komisija na podlagi mnenja pristojnega centra ugotovi, da prejemnik plačila za izgubljeni dohodek otroku ne zagotavlja primerne nege in varstva na domu, mu pravica preneha s prvim dnevom naslednjega meseca po taki ugotovitvi.

2.4.7 Pomoč občine ob rojstvu otroka

Nekatere občine staršem ob rojstvu otroka izplačajo še enkratno občinsko denarno pomoč. Običajno občine pomoč dodelijo ne glede na dohodek občanov, obstajajo pa tudi takšne, ki to pomoč nudijo le socialno ogroženim družinam. Zneski se od občine do občine razlikujejo, nekatere občine ponudijo staršem simbolično darilo ali pomoč pri financiranju vrtca.

Ovsenik (2013) našteva občine, ki ponujajo staršem pomoč z najnižjimi zneski:

- občina Ruše: 65,00 evrov;
- občina Gorišnica: 80,00 evrov (znesek se povečuje pri vsakem naslednjem otroku);
- občina Duplek: 85,00 evrov.

Prav tam pa še našteva občine, ki ponujajo najvišje zneske pomoči ob rojstvu otroka:

- občina Komen in Moravske Toplice: 1000,00 evrov;
- občina Osilnica: 600,00 evrov;
- občine Bled, Jezersko, Nova Gorica in Velike Lašče: 500,00 evrov.

Nekaj je tudi občin, ki za vsakega naslednjega otroka ponudijo malo večji znesek pomoči. Te so: Jezersko (za prvega otroka dajo 500,00 evrov pomoči, za vsakega naslednjega pa 100,00 evrov več); v občini Divača nudijo 440,00 evrov za tretjega in vsakega naslednjega otroka, v občinah Sežana, Središče ob Dravi in Žirovnici dajo 500,00 evrov za tretjega in vsakega naslednjega otroka (Ovsenik 2013).

V povprečju se občinske pomoči ob rojstvu otroka gibljejo med 100,00 in 200,00 evri. Nekatere občine raje kot denar staršem ponudijo pomoč v obliki denarnih bonov v izbrani otroški trgovini. Med takšne spadajo naslednje občine: Dobrova - Polhov Gradec (252,00 evrov), Gorje (420,00 evrov), Gornji Petrovci (250,00 evrov), Prebold (150,00 evrov), Sevnica (240,00 evrov), Trnovska vas (80,00 evrov) in Videm (70,00 evrov) (Bibaleze 2012).

Občina, ki novorojencu oz. njegovim staršem ni podarila nobene nagrade ali ugodnosti, je bila Črnomelj, vendar so leta 2013 spremenili pravilnik, tako da sedaj podarijo 100,00 evrov

nagrade, vendar samo staršem, ki so pred rojstvom otroka v občini prebivali eno leto (Jureč 2015).

V občini Cankova župan osebno obišče na domu starše in otroka, ko ta dopolni pol leta. Takrat jim izroči darilni bon v vrednosti 150 evrov ter simbolično darilo. Ko pa malček dopolni eno leto, mu župan pošlje čestitko z dobrimi željami (Jureč 2015).

Občine poleg denarne nagrade (ali pa tudi brez nje) ponujajo ugodnosti v drugačnih oblikah, kot je sofinanciranje vrtca, dodatne točke pri subvencioniranju stanovanjskih kreditov, subvencija najemnin za stanovanje itd. Kot zanimivost navedimo, da občina Kozje ob finančni pomoči 200,00 evrov podari še staršem novorojenega otroka sadiko visokodebelnega drevesa iz Kozjanskega parka, občina Krško pa poleg 300,00 evrov podari še financiranje celotnih stroškov šole v naravi in dodatno financiranje vrtca (Bibaleze 2012).

V občinah Kungota, Maribor, Selnica ob Dravi, Starše in Šentilj sofinancirajo nadomestke materinega mleka do starosti 6 mesecev ter do 18 mesecev zaradi zdravstvene indikacije (Bibaleze 2012).

3 STARŠEVSKO VARSTVO V SLOVENIJI

V Sloveniji imajo bodoči starši in starši naslednje pravice, ki se nanašajo na starševstvo (Zakon o delovnih razmerjih, ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13; ZSDP-1):

- pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva;
- pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok;
- odmor za dojenje;
- prepoved diskriminacije;
- enaka obravnava glede na spol ter enako plačilo moških in žensk;
- varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva;
- posebno varstvo pred odpovedjo.

3.1 Krajši delovni čas

ZDR-1 opredeljuje krajši delovni čas tako: »Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.«

Eden od staršev lahko do dopolnjenega 3. leta otrokove starosti dela krajši delovni čas, ima pa enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot da bi delal polni delovni čas. Če pa ima starš dva ali več otrok, potem mu ta pravica pripada do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka. (ZSDP-1)

Prav tam je pojasnjeno še naslednje:

[...] delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Republika Slovenija plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev in povračila potnih stroškov. Republika Slovenija plačuje prispevke po stopnjah, določenih z zakonom, ki določa stopnje prispevkov za socialno varnost.

3.2 Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok

To pravico lahko uveljavlja eden od staršev, ki ima štiri ali več otrok. V tem primeru starš ni več delovno aktiven, ampak ostane doma in skrbi za otroke. Ti prispevki se plačujejo enkrat mesečno do otrokovega končanega prvega razreda. Podrobnejša razlaga je navedena v nadaljevanju.

MDDSZ (2014k) navaja:

Pripada enemu od staršev, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok. Eden od staršev, ki se za to odloči, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka.

Prav tam je napisano še:

Pogoj, da pravico lahko uveljavlja, je, da ima eden od staršev (vlagatelj) z otroki skupno stalno prebivališče v Republiki Sloveniji ter da je bil zavarovan za starševsko varstvo vsaj 12 mesecev v zadnjih 3 letih ali je bil aktivni iskalec zaposlitve vsaj 12 mesecev v zadnjih 3 letih. Oseba zapusti trg dela, če ni več zavarovana za starševsko varstvo ali če je zahtevala izbris iz registra brezposelnih oseb oziroma v ta register sploh ni vpisana.

3.3 Pravica doječih mater

Matere, ki se vrnejo na delovno mesto po končanem dopustu in še dojijo otroka, imajo določene pravice. V nadaljevanju opisujemo prav te.

ZDR-1 natančno opiše pravice doječih mater:

- delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust;
- 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 podzakonskim aktom;
- 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.

3.4 Prepoved diskriminacije

V ZDR-1 (6. člen) je opisano sedem točk prepovedi diskriminacije. Izpostavljam tri, ki se nanašajo na starševstvo:

- delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) 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;

- enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

3.5 Enaka obravnava glede na spol ter enako plačilo moških in žensk

V ZDR-1 je jasno opredeljeno, da delodajalec mora objaviti prosto delovno mesto za oba spola enakovredno, razen če določen spol predstavlja odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva upravičena z zakonitim ciljem. Prav tam pa pojasnjuje še, da objava prostega delovnega mesta ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost določenemu spolu, razen če je to bistven pogoj za delo.

»Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.« (ZDR-1)

3.6 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Nosečnice, matere in očetje uživajo posebno varstvo v delovnem razmerju. ZDR-1 opredeljuje, da je v primeru spora že omenjenih kategorij delavcev na strani delodajalca, da dokazuje krivdno razmerje. Delodajalec jim mora tudi omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Delavci imajo zaradi nosečnosti in/ali starševstva še posebno varstvo pred nočnim in nadurnim delom, ki je opredeljeno v ZDR-1:

- delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem;
- enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

3.7 Posebno varstvo pred odpovedjo

Zakonodaja RS ščiti bodoče matere in matere pred odpovedjo, saj jim delodajalec ne more kar tako prekiniti delovnega razmerja.

ZDR-1 navaja:

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

V ZDR-1 sta navedena še dva člena, ki ščitita delavce pred odpovedjo:

- Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.
- Ne glede na določbe prvega in tretjega odstavka tega člena 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.

4 MATERE IN DELO

V tem poglavju se osredotočamo na ovire pri zaposlovanju mater in ovire pri napredovanju že zaposlenih mater. Vendar se pred tem posvetimo še tematiki o plačanem in neplačanem delu, ki je bistveno za razumevanje časovne razporeditve preobremenjenih mater, ali tako, kot pojasnjuje Pascall (1994): »Da bi razumeli delovno življenje žensk, moramo raziskati neplačano delo in plačano zaposlitev ter interakcije med njima.«

4.1 Plačano in neplačano delo

Černigoj Sadar (2000, 32) opisuje formalno oziroma plačano delo kot:

[...] aktivnost, za katero dobi moški/ženska plačilo, ko se vključi v formalni trg delovne sile«. Neformalno delo oz. neplačano delo pa pojasnjuje kot »vse tiste neplačane aktivnosti za člane in članice družine, ki se izvajajo v gospodinjstvu ali zunaj njega.

Svetlik in drugi (1988) pojasnjujejo, da formalno delo predstavljajo vse aktivnosti v delovni organizaciji, ki so uravnavane s številnimi statuti in zakoni ter jim je priznan status dela. Pri neformalnem delu je ravno nasprotno. Gre za vse aktivnosti, ki potekajo zunaj delovnih organizacij, status dela jim ni priznan, zato jih družba ne more regulirati.

Prevodnik (2007, 27) navaja:

Ko govorimo o delu, ne smemo spregledati neplačanega dela, ki ga po večini opravljajo ženske in je zato manj cenjeno, vendar pa to še ne pomeni, da ni pomembno za normalno življenje posameznika in za normalno delovanje družbe.

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, sedem ur za neplačana gospodinjstva opravila, ženske pa 35 ur, če so zaposlene začasno, in 24 ur, če imajo polno zaposlitev (SURS 2007).

4.2 Ovire pri zaposlovanju in/ali napredovanju mater

V prejšnjem poglavju je bilo predstavljeno formalno in neformalno delo, ki je zelo pomembno pri razumevanju poglavja, ki sledi, in sicer opis ovir pri zaposlovanju in/ali napredovanju žensk mater. Ugotovljeno je bilo, da ženske porabijo bistveno več časa za neformalno delo kot moški. Zaradi prevelike porabe časa pri neplačanem delu lahko sklepamo, da ta dejavnik močno vpliva na iskanje zaposlitve ali pa pri že zaposlenih ženskah predstavlja oviro pri napredovanju.

4.2.1 Ovire pri zaposlovanju

Kastelec (2007) poudarja, da je že samo potencialno starševstvo lahko velika ovira pri iskanju zaposlitve. Ule Nastran in Kuhar (2001) pojasnjujeta, da so delavci na trgu dela obravnavani kot posamezniki z določenimi znanji, ki morajo vlagati vase in se izogibati tveganjem. Otroci pa so tisti, ki predstavljajo veliko tveganje za organizacijo.

Razlogi, da imajo ženske slabše zaposlitvene pogoje in možnosti v primerjavi z moškimi, tičijo tudi v neenaki delitvi neplačanega dela v družbi. Ker ženske bistveno več časa opravljajo neformalno delo, jih to obremenjuje dvojno ali pa celo trojno, saj skrbijo za otroke, opravljajo gospodinjsko delo, opravljajo plačano zaposlitev, včasih pa še skrbijo za ostarelega člana družine (Černigoj Sadar 2000).

Ule Nastran in Kuhar (2001, 50) navajata glavne slabosti ženske delovne sile:

- krajša delovna doba žensk oziroma krajše delovno aktivno obdobje bodisi zaradi hitrejšega upokojevanja bodisi zaradi množičnega opuščanja dela v starostnem razredu od 25 do 29 let;
- krajši delovni urnik žensk, pri čemer je potrebno poleg predvidenega urnika upoštevati tudi nadure in nepredvidene odsotnosti z dela;
- manjša gotovost opravljenega dela zaradi nepredvidene odsotnosti.

Finc (2008) poudarja, da ženske, ki so matere ali bodo to še postale, delodajalci velikokrat diskriminirajo, saj ti predvidevajo, da bo zaradi družinskih obveznosti velikokrat prišlo do absentizma. To pa za ženske, v primerjavi z moškimi, pomeni tudi manj možnosti za zaposlitev in napredovanje na delovnem mestu.

Cerovškova (2013, 1) opozarja:

V letu 2013 mlade ženske na razgovorih za službo še vedno sprašujejo po njihovem zakonskem stanu, številu otrok, načrtih za družino v prihodnosti, kar je sicer z zakonom prepovedano. Še vedno se ženskam v podpis ponujajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če ženska v času trajanja delovnega razmerja zanosi, del vsakdanjika pa so tudi situacije, ko se zaposlenim materam v času porodniškega dopusta izteče pogodba o zaposlitvi, po preteku dopusta pa se jim pogodbe o zaposlitvi ne podaljša.

Delodajalec najpogosteje mladim ženskam ponudi pogodbo za določen čas, ki jim jo po nekajkrat tudi podaljšuje. Ko sklene, da ženska ustreza vsem pogojem in zahtevam podjetja, spremeni pogodbo v zaposlitev iz določenega v nedoločen čas (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006). Vendar tega ne more početi v nedogled, saj ZDR-1 navaja naslednje:

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon ...

SURS (2014b) opisuje, da je bilo v letu 2012 delovno aktivnih 424.000 žensk, od tega je bilo 26 % žensk v starostni skupini 25–34 let zaposlenih za določen čas.

4.2.2 Ovire pri napredovanju

Romih (2009, 26) pojasnjuje:

Obstaja veliko ovir pri napredovanju zaposlenih, tako žensk kot tudi moških. Razlogi za ovire so sicer pogosto na strani delodajalca in politike podjetja, včasih pa tudi na strani zaposlenega. Posamezniki si lahko tudi sami postavljajo ovire, zaradi osebnih razlogov ali zaradi neodobravanja okolice glede izbire njihove karijerne poti. Ženske so v tem pogledu večkrat postavljene pred dejstvo, kako uspešno uskladiti družinsko in poklicno življenje.

Delovno mesto je danes prirejeno moškemu brez družinskih obveznosti, zato delodajalci predpostavljajo, da ženska, ki takšne obveznosti ima ali jih še bo imela v prihodnosti, svojega dela ne bo opravljala tako dobro kot moški (Černigoj Sadar 2000, 36). Prav tam pa opisuje: »Obveznosti neplačanega dela omejujejo žensko ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi.«

Linehan (2001, 45) opisuje pri graditvi poklicne kariere še naslednje ovire: »... obstajajo kulturne, izobraževalne, zakonske in podjetniške omejitve, relativen pomen vsake od njih pa se razlikuje od okolja do okolja.«

Morrison in Von Glinow (1990) navajata nevidno oviro, ki ženskam preprečuje napredovanje na višje položaje preprosto zato, ker so ženske. Ta ovira se imenuje stekleni strop. Schwartova (1989) pojasnjuje, da se tovrstna ovira pojavi, kadar »neprijetni« dogodki, kot je materinstvo, zmotijo načrte managementa, kar je posledica stereotipov in pričakovanj.

4.2.3 Vrnitev žensk na delo po preteku dopusta

Ženske v Sloveniji se v primerjavi z ženskami na zahodu po izteku dopusta ob rojstvu otroka pogosteje vrnejo na delovno mesto. Razloga za to sta dobra ureditev dopusta ob rojstvu otroka in organizirano varstvo otrok, zaradi česar matere po preteku dopusta lažje opravijo prehod v svet dela (Hagl 2002).

Ovire, s katerimi se ženske srečujejo pri vrnitvi z dopusta na delovno mesto, so predvsem naslednje (Moser 2000, 281–282):

- strukturalni in aktualni pogoji na trgu delovne sile, med drugim segmentacija glede na spol, majhna in premalo diferencirana ponudba kvalificiranih delovnih mest s skrajšanim delovnim časom kot tudi visoka brezposelnost;
- zaostajanje v usposobljenosti v primerjavi s prosilkami z nepretrganim poklicnim življenjem, odmaknjenost od poklicnega življenja in s tem povezano pomanjkanje poklicne samozavesti;

- pomanjkanje razumevanja javnosti za ženske, ki se vračajo v poklicno življenje;
- enostranska delitev dela v družini in predsodki socialnega okolja do zaposlene ženske, ki ima družino;
- pomanjkanje javnih ustanov za varstvo otrok na ravni regije.

Kastelec (2007) navaja, da delodajalci oseb s starševskimi obveznostmi in oseb, ki takšnih obveznosti nimajo, ne obravnavajo na enak način. Romih (2009, 27) je mnenja:

Približno enoletna odsotnost zaradi izrabe starševskega dopusta v veliki meri zelo vpliva na vrnitev ženske na delovno mesto. Če v tem času ni imela nikakršnih stikov s sodelavci in podjetjem, lahko pričakuje tudi dodatne težave pri ponovnem vključevanju v poslovno okolje.

Moje Delo (2012) navaja, da v večini razvitih držav iskalke zaposlitve po rojstvu otroka težje dobijo zaposlitev, ženskam, ki se vračajo nazaj na svoje delovno mesto, pa je vrnitev zelo težka. Ženskam, ki imajo več otrok, je večinoma še težje, saj so predolgo odsotne z delovnega mesta. Ko se vrnejo nazaj na delovno mesto, imajo manjše možnosti za napredovanje, saj v času odsotnosti izgubijo samozavest glede svoje sposobnosti, občutek za delo in ne dopolnjujejo svojega znanja zaradi pomanjkanja časa.

5 OPIS METODE IN REZULTATI

V poglavju smo opisali uporabljene metode, analizo rezultatov in ugotovitve raziskave.

5.1 Opis metode

V diplomski nalogi smo uporabili kvantitativno metodo raziskovanja, in sicer anketo. Ciljna skupina so bile ženske iz celotne Slovenije, ki so postale mame v letu 2013 in so aktivne na spletnem omrežju Facebook. Raziskavo smo izvedli tako, da smo na socialnem omrežju Facebook poiskali skupino »Postali starši v letu 2013« in tam objavili anketo.

Raziskava je potekala od 9. 7. 2014 do 31. 7. 2014.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen s pomočjo brezplačnega spletnega programa www.1ka.si. Anketnih vprašanj je 19, od tega so 3 demografskega tipa. Določena vprašanja so se pojavila le, če je bil pred tem izpolnjen pogoj, da se prikažejo.

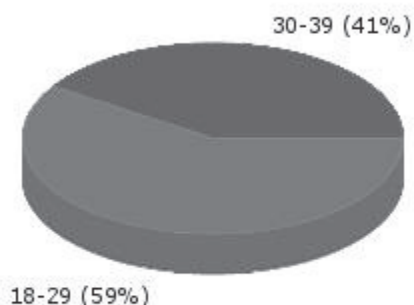
Pogoji so bili naslednji:

- trenutni status (zaposlena, brezposelna oseba in študentka niso imele istih vprašanj);
- porodniški dopust je že potekel.

Od 228 izpolnjenih anketnih vprašalnikov je bilo popolnoma pravilno izpolnjenih 147. V nadaljevanju smo upoštevali zgolj slednje.

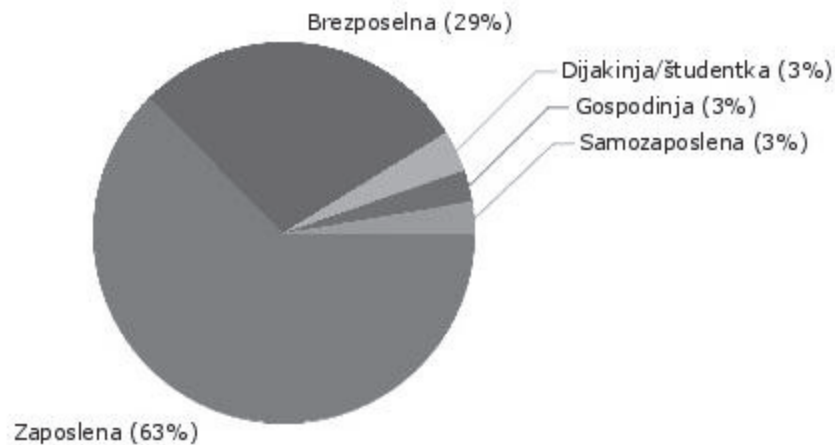
5.2 Analiza rezultatov

Najprej je bilo postavljenih 6 demografskih vprašanj. Anketiranke so med ponujenimi možnostmi označile svojo starost. Na podlagi rezultatov je bilo 59 % anketirank v starosti od 18 do 29 let in 41 % anketirank v starosti od 30 do 39 let.



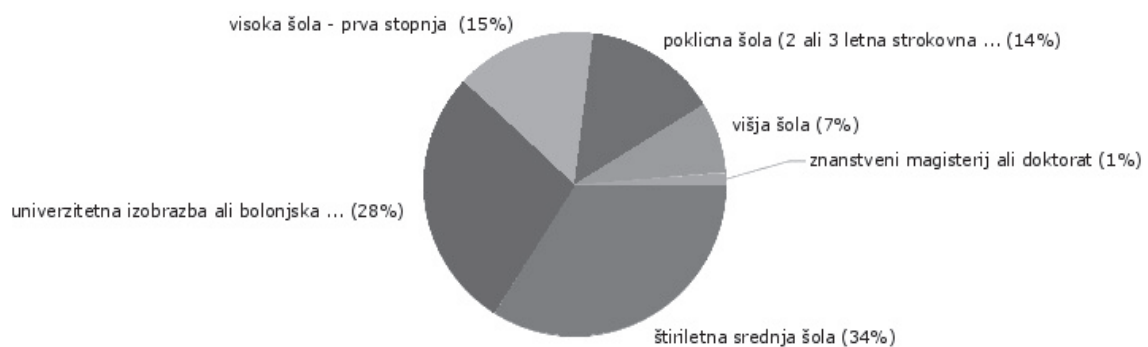
Slika 1: Starost anketirank

Drugo vprašanje se je nanašalo na status anketirank. Izbirale so lahko med naslednjimi možnostmi: zaposlena, brezposelna, dijakinja/študentka, gospodinja in samozaposlena. Zaposlenih je bilo 63 %, brezposelnih 28 %, dijakinj/šudentk, gospodinj in samozaposlenih pa je bilo vsakih po 3 %.



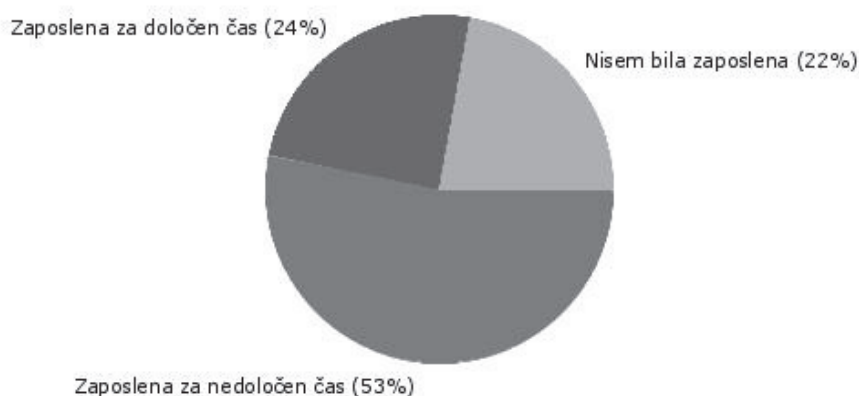
Slika 2: Status anketirank

Naslednje vprašanje je bilo, kakšno stopnjo izobrazbe imajo anketiranke. Tukaj je prevladoval odgovor »štiriletna srednja šola«, in sicer s 34 %, sledila je univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij) z 28 %, zatem poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola) s 14 %, nato visoka šola (prva stopnja) s 15 %, višja šola s 7 %, po 1 % pa jih je dokončalo znanstveni magisterij ali doktorat.



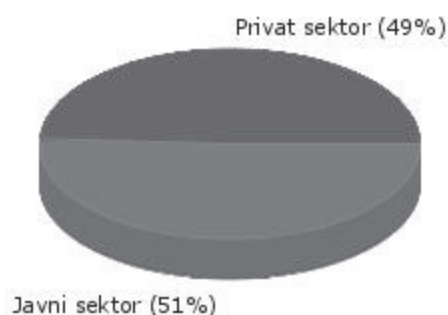
Slika 3: Stopnja izobrazbe

S četrtem vprašanjem smo ugotavljali, ali so bile anketiranke v času vstopa na dopust zaposlene. Pri tem je 53 % anketirank odgovorilo, da so bile zaposlene za nedoločen čas, 24 % za določen čas, 22 % pa ni bilo zaposlenih.



Slika 4: Zaposlenost ob vstopu na dopust

Naslednje vprašanje se je nanašalo na prejšnje, in sicer smo anketiranke spraševali, v katerem sektorju so zaposlene. Na izbiro so imele dve možnosti: javni ali zasebni sektor. Tukaj je od 114 anketirank 51 % zaposlenih v javnem sektorju in 49 % anketirank v zasebnem sektorju. Izpostavljamo, da je bilo to vprašanje pogojeno s prejšnjim, saj anketirankam, ki niso bile zaposlene, to vprašanje ni bilo postavljeno.



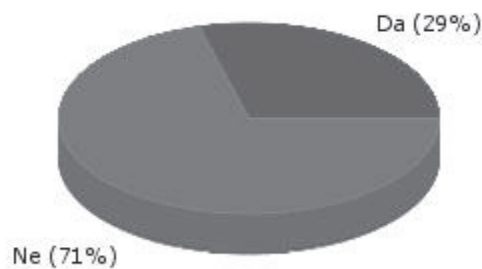
Slika 5: Zaposlenost v sektorju

Na šesto vprašanje so odgovarjale vse anketiranke. Spraševali smo jih, ali jim je dopust ob rojstvu otroka že potekel. Pri tem je 53 % anketirank odgovorilo, da jim je dopust že potekel, 47 % anketirank pa, da njihov dopust še traja.



Slika 6: Pretek dopusta

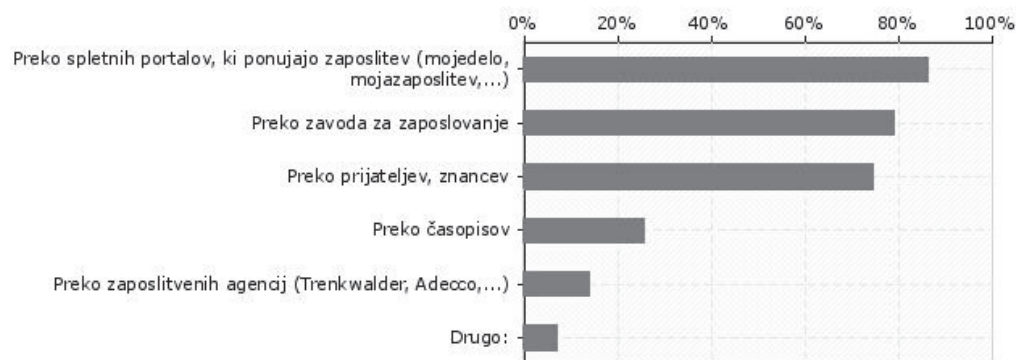
Tudi naslednje vprašanje je bilo postavljeno vsem anketirankam. Zanimalo nas je, ali so aktivne iskalke zaposlitve. Pri tem jih je 29 % odgovorilo, da aktivno iščejo zaposlitev, 71 % anketirank pa je odgovorilo, da niso aktivne iskalke zaposlitve.



Slika 7: Iskanje zaposlitve

Vprašanje »Na kakšen način iščete zaposlitev?« je bilo postavljeno samo anketirankam, ki so odgovorile, da aktivno iščejo zaposlitev (teh je bilo 43). Vprašanje je imelo več možnih odgovorov; rezultati pa so naslednji:

- prek spletnih portalov, ki ponujajo zaposlitev (mojedelo.si, mojazaposlitev.si ...): 86 %;
- prek zavoda za zaposlovanje: 79 %;
- prek prijateljev, znancev: 74 %;
- prek časopisov: 26 %;
- prek zaposlitvenih agencij (Adecco, Trenkwalder ...): 14 %;
- drugo: 7 %.



Slika 8: Način iskanja zaposlitve

Pod odgovor »drugo« so anketiranke vpisale naslednje:

- imam že dogovorjeno službo;
- po telefonu;
- že zaposlena, predčasno šla v službo.

Z naslednjim vprašanjem smo anketiranke spraševali, ali so se med dopustom udeležile kakšnega razgovora za delo. To vprašanje smo postavili vsem anketirankam. Pri tem jih je 9 % odgovorilo, da so se udeležile razgovora za delo, 91 % pa jih je odgovorilo, da se niso.



Slika 9: Udeležba na razgovoru za delo med dopustom

Deseto vprašanje je bilo pogojeno z odgovorom na prejšnje vprašanje. To pomeni, da smo vprašanje »Vas je kdo na razgovoru za delo obravnaval krivično, ker imate malčka?« postavili samo tistim anketirankam, ki so odgovorile, da so se udeležile razgovora za delo med dopustom. Rezultati krivičnega obravnavanja na razgovoru za delo so bili naslednji: 23 % anketirank je menilo, da so bile obravnavane krivično, 77 % anketirank pa je menilo nasprotno.



Slika 10: Krivično obravnavanje na razgovoru za delo

Naslednje vprašanje je bilo pogojeno s prejšnjim; zanimalo nas je, na kakšen način so bile obravnavane krivično na razgovoru za delo.

Odgovori so bili naslednji:

- nisem prišla v drugi krog samo zaradi tega;
- aha ... to pa pomeni veliko bolniških ...;
- bolniška ...

Pri enajstem vprašanju nas je zanimalo, ali so anketiranke predčasno prekinile dopust ob rojstvu otroka. Pri tem je 5 % anketirank na vprašanje odgovorilo z »da«, 95 % anketirank pa je odgovorilo z »ne«.



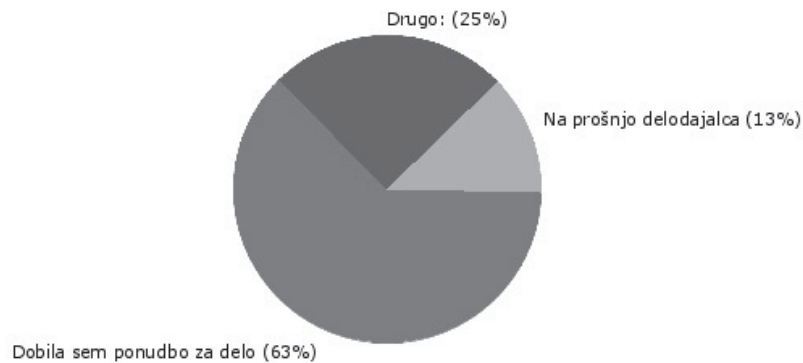
Slika 11: Predčasna prekinitvev dopusta

Naslednje vprašanje je bilo pogojeno s prejšnjim. Anketiranke smo spraševali, kakšen je bil razlog za predčasno prekinitvev dopusta. Od 8 anketirank, ki so predčasno prekinile dopust, jih je 63 % odgovorilo, da so dobile ponudbo za delo, 13 % jih je odgovorilo, da jih je delodajalec prosil, da se predčasno vrnejo na delovno mesto, 25 % pa jih je odgovorilo z »drugo«.

Pod »drugo« so anketiranke navajale naslednje:

- finančna stiska nas študentov;

- delam v šoli in želim začeti z novim šolskim letom (1 mesec in pol prej), mož bo prevzel preostanek porodniškega dopusta.



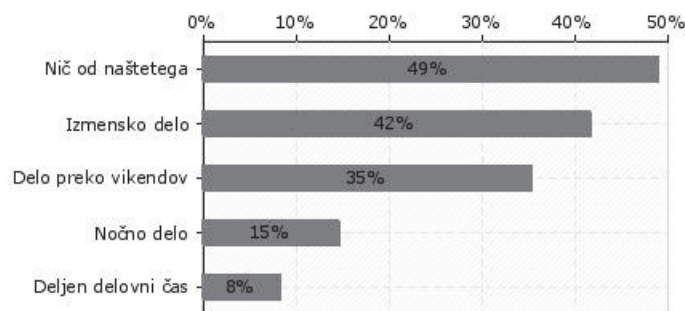
Slika 12: Razlogi za predčasno prekinitev dopusta

Tudi naslednje vprašanje je bilo pogojeno, in sicer se je nanašalo na zaposlene osebe, ki jim je dopust že potekel. Spraševali smo jih, kakšen delovnik imajo. Od 96 zaposlenih oseb jih je 83 % odgovorilo, da delajo polni delovni čas, 17 % pa dela krajši delovni čas.



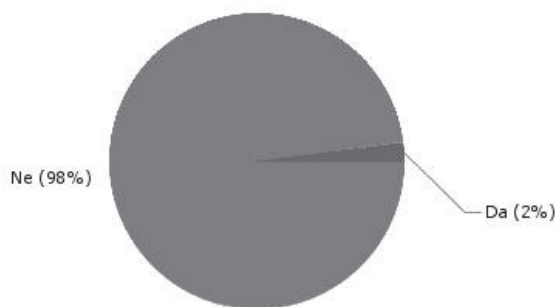
Slika 13: Delovnik

V naslednjem vprašanju nas je zanimalo, kakšne oblike dela opravljajo anketiranke. Vprašanje je spet bilo pogojeno, in sicer se je nanašalo na zaposlene anketiranke, ki jim je dopust že potekel. Na voljo je bilo več možnih odgovorov.



Slika 14: Oblike dela

Pri naslednjem, pogojenem vprašanju, na katero so odgovarjale samo zaposlene osebe, smo ugotavljali, ali je anketirankam bila spremenjena pogodba o zaposlitvi brez njihovega dovoljenja. Pri tem je 2 % vprašanih odgovorilo z »da« in 98 % z »ne«.



Slika 15: Sprememba pogodbe o zaposlitvi brez privoljenja

Sledilo je vprašanje, pogojeno s prejšnjim, in sicer nas je zanimalo, kako je bila pogodba spremenjena. Ker je to bilo odprto vprašanje, so anketiranke same vpisale odgovor:

- nižja plača;
- manj delovnih obveznosti in posledično manjša plača.

Naslednje, 16. vprašanje je bilo odprtega tipa. Anketiranke smo spraševali o odnosih na delovnem mestu po vrnitvi z dopusta. Vprašanje je bilo pogojeno, in sicer se je prikazalo samo zaposlenim osebam, ki jim je že potekel dopust. Od 44 anketirank jih je 37 odgovorilo, da so odnosi enaki kot pred dopustom, 4 osebe so odgovorile, da so odnosi slabši, 2 sta na novo zaposleni, 1 pa je odgovorila, da so prvi mesec odnosi bili slabi, kasneje so se izboljšali.

Zadnje vprašanje je bilo prav tako pogojeno vprašanje, pojavilo se je samo zaposlenim osebam, ki jim je že potekel dopust. Spraševali smo jih, ali jim je bilo onemogočeno napredovanje na delovnem mestu. Od 44 anketirank jih je 14 % odgovorilo pritrdilno, 86 % pa, da jim napredovanje ni bilo onemogočeno.



Slika 16: Onemogočeno napredovanje na delovnem mestu

5.3 Ugotovitve

V uvodnem delu smo imeli tri predpostavke. S prvo smo predpostavljali, da vsaj tretjina žensk na prehodu z dopusta na trg delovne sile doživlja diskriminacijo. Prvo predpostavko lahko ovržemo, saj so rezultati ankete pokazali naslednje:

- 23 % anketirank, ki so se udeležile razgovora za delo, se je počutilo krivično obravnavanih;
- 84 % zaposlenih žensk, ki so se po preteku dopusta vrnile na delovno mesto, je poročalo o enakih odnosih, kot so bili pred dopustom;
- 14 % zaposlenih anketirank je odgovorilo, da jim je bilo onemogočeno napredovanje na delovnem mestu.

Kot drugo smo predpostavljali, da vsaj tretjina žensk predčasno prekine dopust na prošnjo delodajalca. Tudi tu so rezultati ankete pokazali, da ni tako. Od 8 anketirank, ki so predčasno prekinile dopust, jih je le 13 % odgovorilo, da jih je delodajalec prosil, da se predčasno vrnejo na delo.

Ob koncu smo predpostavljali, da več kot polovica žensk ne izkorišča možnosti polovičnega delovnega časa po preteku dopusta. To predpostavko lahko potrdimo, saj je raziskava pokazala, da od 96 zaposlenih oseb 83 % dela polni delovni čas, 17 % pa krajši delovni čas. Zakaj se toliko žensk odloči za polni delovni čas, lahko samo ugibamo.

Najverjetnejši motiv je finančni, saj je skoraj nemogoče preživeti samo z eno plačo. Nekatere ženske se po rojstvu otroka ne vidijo zgolj v vlogi mame, ampak tudi kot strokovnjakinje na svojem področju in se zaradi materinstva svoji poklicni karieri niso pripravljene odpovedati. Drugi razlogi so še lahko, da jih morda zastrašujejo na delovnem mestu, možno pa je tudi, da o možnosti skrajšanega ali polovičnega delovnega časa niso seznanjene.

6 SKLEP

Ženske matere se tako v zasebnem življenju kot tudi na delovnem področju srečujejo s številnimi izzivi. Doma skrbijo za prijeten dom, gospodinjska opravila, skrb in vzgojo otrok, v službi pa za nemoten delovni proces, izpolnitev pričakovanj delodajalcev, pa tudi osebno rast ter zadovoljstvo. Biti mama in obenem še zadovoljna ženska, ki izpolni vsa pričakovanja delodajalca, moža ali partnerja, otrok in ne nazadnje tudi družbe, ni lahko. Zahteva dobro razporeditev časa, močno voljo, potrpežljivost in seveda prilagodljivost.

Razmere v Sloveniji se na področju starševstva in službovanja izboljšujejo, vendar še nismo prišli na zeleno vejo. Diskriminacije pri zaposlovanju žensk je sodeč po prebrani literaturi in opravljeni raziskavi precej manj kot pred 20 leti, žensk pa ne postavljajo več v eno samo vlogo – vlogo mame in gospodinje, temveč so pomemben dejavnik tudi v delovnem procesu. To omogočata dober sistem vrtcev, ki imajo urnik, prilagojen zahtevam zaposlenih staršev, in fleksibilen urnik podjetij, ki omogoča staršem, da si razporedijo delovni čas.

Vlada v Sloveniji pa bi vseeno morala rešiti mnogo konkretnih težav, ki pestijo matere. Prvi problem je v pomanjkljivosti vrtcev: mnogo staršev mora zaradi dolgih čakalnih list poiskati zasebno varstvo za svojega otroka, kar povzroči visok finančni primanjkljaj.

Druga težava je v neupoštevanju enakosti moških in žensk pri zaposlovanju; delodajalec še vedno raje zaposli moškega kot žensko, seveda pa ni pravično, da je ženska diskriminirana zaradi otrok ali tradicionalnega prepričanja, da sodi za štedilnik.

Naslednja težava je še vedno neenako plačilo moških in žensk za isto delo. Četudi je to vprašanje že dolgo predmet debate, so ženske še zmeraj za enako ali primerljivo delo slabše plačane od njihovih moških kolegov. Evropska komisija (2014) je objavila podatek, da so ženske v letu 2011 delale 59 dni zastonj oz. je bila razlika v plačilu med spoloma 16,2 %.

Za ženske matere je še vedno problem usklajevanje družinskega in poklicnega časa. Fleksibilen delovni čas, delo od doma in druge oblike razporejanja časa bi zelo pripomogli k tej problematiki. Po podatkih SURS-a smo v Sloveniji v primerjavi z Nizozemsko, ZDA in večino držav EU še vedno v zaostanku. V teh državah je fleksibilno in do družin prijazno delo bolje uveljavljeno in omogoča materam, da si lažje razporedijo čas za delo, domača opravila in otroke.

Ženske, ki pred materinstvom še niso bile zaposlene, pestijo velike finančne težave. Starševsko nadomestilo velja le za ženske, ki so bile, preden so postale matere, udeležene v delovnem procesu. Ob tem pa so mlade matere še študentke in gospodinje, ki prejemajo le minimalni dohodek med dopustom, ki znaša le 250 evrov mesečno v prvem letu materinstva, kar je bistveno premalo za preživetje.

V diplomski nalogi smo opisali, kaj je dopust ob rojstvu otroka, predstavili smo starševske pravice in finančne ugodnosti ter v teoriji opisali, kako težaven je prehod žensk z dopusta ob rojstvu otroka v svet dela.

Z raziskavo smo skušali ugotoviti, kakšno je dejansko stanje žensk po dopustu v Sloveniji. Te smo razdelili v dve skupini. Ženske, matere, ki so zaposlene in so se po preteku dopusta vrnile nazaj na delovno mesto, ter ženske, matere, ki med dopustom ali po preteku tega iščejo zaposlitev.

Za prvo skupino smo z analizo rezultatov ugotovili, da več kot dve tretjini žensk, ki se po preteku dopusta vrnejo na delovno mesto, poroča o enakih odnosih na delovnem mestu kot pred dopustom in jim je bilo omogočeno napredovanje na delovnem mestu. Pri tej skupini žensk smo še ugotavljali njihov delovni čas, pa tudi to, ali so predčasno prekinile dopust. Več kot tretjina žensk iz vzorca je potrdila, da njihov delovnik traja osem ur, manj kot tretjina žensk pa je poročala o predčasni prekinitvi dopusta na prošnjo delodajalca.

Za drugo skupino smo na podlagi rezultatov povzeli, da jih je manj kot tretjina bila krivično obravnavana na razgovoru za delo zaradi malčka.

LITERATURA IN VIRI

- Bibaleze. 2012. *1000 € za rojstvo otroka?* [Http://www.bibaleze.si/clanek/starsi/kako-radodarne-so-slovenske-obcine-ob-rojstvu-otroka.html](http://www.bibaleze.si/clanek/starsi/kako-radodarne-so-slovenske-obcine-ob-rojstvu-otroka.html) (30. 8. 2014).
- Cerovšek, Dalia. 2013. *Diskriminacija mladih žensk pri zaposlovanju.* [Http://www.zsss.si/attachments/article/896/SporociloZaMedije_SindikataMladiPlus_InfoCenterSkuc_DiskriminacijaZenskPriZaposlovanju_25032013.pdf](http://www.zsss.si/attachments/article/896/SporociloZaMedije_SindikataMladiPlus_InfoCenterSkuc_DiskriminacijaZenskPriZaposlovanju_25032013.pdf) (6. 6. 2014).
- Černigoj Sadar, Nevenka in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje žensk. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 398–399. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Černigoj Sadar, Nevenka. 1991. *Moški in ženske v prostem času.* Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. *Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu.* [Http://druzboslovnerazprave.org/clanek/pdf/2000/34-35/2/](http://druzboslovnerazprave.org/clanek/pdf/2000/34-35/2/) (15. 12. 2014).
- EnKlikAnketa. 2014. Vstopna stran. [Https://www.1ka.si/](https://www.1ka.si/) (6. 6. 2014).
- Evropska komisija. 2014. *Odpravljanje razlike v plačilu med spoloma v Evropski uniji.* [Http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_sl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_sl.pdf) (13. 1. 2015).
- Finc, Mojca. 2008. *Prispevek k enakosti žensk na trgu dela.* [Http://www.delo.si/arhiv/prispevek-k-enakosti-zensk-na-trgu-dela.html](http://www.delo.si/arhiv/prispevek-k-enakosti-zensk-na-trgu-dela.html) (15. 12. 2014).
- Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?* Ljubljana: Pospesovalni center za malo gospodarstvo.
- Jureč, Alja. 2015. *Tisočak še ne dvigne rodnosti.* [Http://www.dnevnik.si/slovenija/tisocak-se-ne-dvigne-rodnosti#](http://www.dnevnik.si/slovenija/tisocak-se-ne-dvigne-rodnosti#) (4. 2. 2015).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, Telefonska anketa o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji.* [Http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/telefonska_anketa_zaklju_ki.pdf](http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/telefonska_anketa_zaklju_ki.pdf) (6. 6. 2014).
- Kastelec, Barbara. 2007. *Za kariero ni treba žrtvovati družine.* [Http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument](http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument) (15. 12. 2014).
- Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij.* Ljubljana: GV Založba.
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014a. *Pravica do dopusta.* [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734) (25. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014b. *Materinski dopust.* [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734) (25. 8. 2014).

- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014c. *Očetovski dopust*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734) (25. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014d. *Starševski dopust*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c7734) (25. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014e. *Starševski dodatek*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starsevski_dodatek/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starsevski_dodatek/) (26. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014f. *Pomoč ob rojstvu otroka*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/) (5. 2. 2015).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014g. *Otroški dodatek*.
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/otroski_dodatek/ (26. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014h. *Dodatek za veliko družino*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/) (26. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014i. *Dodatek za nego otroka*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_nego_otroka/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_nego_otroka/) (26. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014j. *Delno izplačilo za izgubljeni dohodek*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/delno_placilo_za_izgubljeni_dohodek/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/delno_placilo_za_izgubljeni_dohodek/) (26. 8. 2014).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2014k. *Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva v primeru štirih ali več otrok*.
[Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/pravica_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost/#c15505](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/pravica_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost/#c15505) (27. 8. 2014).
- Moje Delo. 2012. *Vrnitev - kako jo olajšati?* [Http://www.mojedelo.com/novice/vrnitev-kako-jo-olajsati-2972](http://www.mojedelo.com/novice/vrnitev-kako-jo-olajsati-2972) (20. 12. 2014).
- Morrison, Ann M. in Mary Ann Von Glinow. 1990. Women And Minorities In Management. *American Psychologist* 45 (2): 200–208.

- Moser, Anna. 2000. Biti ženska na avstrijskem koroškem V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 273–296. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za žensko politiko.
- Ovsenik, Ana. 2013. *Katere občine ob rojstvu otroka najbolj pomagajo*. [Http://www.siol.net/novice/slovenija/2013/09/pomoc_ob_rojstvu_otroka.aspx](http://www.siol.net/novice/slovenija/2013/09/pomoc_ob_rojstvu_otroka.aspx) (13. 1. 2015).
- Pascall, Gillian. 1994. Women in professional careers: social policy developments. V *Women & career: themes and issues in advanced industrial societies*, ur. Julia Evetts, 17–29. London: Person Education.
- Prevodnik, Katarina. 2007. *Dvojna obremenjenost žensk-koncept in praksa*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Romih, Melita. 2009. *Starševstvo kot osnova za diskriminacijo na trgu delovne sile*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Schwartz, Felice N. 1989. Management women and the facts of life. *Harward Business Review* 67 (1): 65–76.
- Serše, Aleksandra. 2000. Učne ure naših babic. V *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes II*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, 185. Ptuj: Zgodovinski arhiv; Ljubljana: Urad za žensko politiko pri Vladi Republike Slovenije.
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2007. *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. [Http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf) (15. 12. 2014).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2014a. *Materinski dan 2014*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6131](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6131) (6. 6. 2014).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2014b. *Mednarodni dan žensk 2014*. http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=6100 (6. 12. 2014).
- Svetlik, Ivan, Drago Kos, Katja Boh in Zdravko Zrimšek. 1988. *Neformalno delo*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Šabec, Ana. 2009. *Razvoj reprezentacije zahodno-evropske ženske od antike in stare zaveze do današnjega obdobja*. Diplomsko delo, Univerza na Primorskem, Fakulteta za humanistične študije.
- Ule Nastran, Mirjana in Metka Kuhar. 2001. *Socialni položaj mladih družin v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.
- Urad za enake možnosti Republike Slovenije. 2012. *Trg dela in zaposlovanje*. [Http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/](http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/) (6. 6. 2014).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13 in 78/13.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). *Uradni list RS*, št. 26/14.
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS). *Uradni list RS*, št. 62/10, 40/11, 40/12, 57/12, 14/13, 56/13 in 99/13.

PRILOGA

Priloga 1 Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik

Pozdravljeni! Moje ime je Neda Frangež in sem študentka na Fakulteti za management v Kopru. V okviru zaključne naloge izvajam anketo na temo »Izzivi žensk na prehodu iz dopusta ob rojstvu otroka v svet dela«. Prosim vas, da si vzamete nekaj minut in rešite anketo. Hvala! (Anketa je anonimna).

1. Prosim vas, da označite vašo starost.

- 18 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59

2. Kakšen je vaš trenutni status?

- Dijakinja/študentka
- Gospodinja
- Zaposlena
- Brezposelna
- Samozaposlena

3. Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Osnovna šola ali manj
- Poklicna šola (2 ali 3 letna strokovna šola)
- Štiriletna srednja šola
- Višja šola
- Visoka šola - prva stopnja
- Univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
- Znanstveni magisterij ali doktorat

4. Ali ste ob vstopu v dopust ob rojstvu otroka (v nadaljevanju dopust) bili zaposleni?

- Zaposlena za določen čas
- Zaposlena za nedoločen čas
- Nisem bila zaposlena

5. V katerem sektorju ste bili zaposleni v času dopusta?

- V javnem sektorju
- V zasebnem sektorju

6. Vam je dopust že potekel?

- Ni mi še potekel.
- Mi je že potekel.

Priloga 1

7. **Ali ste aktivna iskalka zaposlitve?**

- Da
 Ne

8. **Na kakšen način aktivno iščete zaposlitev?**

Možnih je več odgovorov

- Preko prijateljev, znancev
 Preko zavoda za zaposlovanje
 Preko spletnih portalov, ki ponujajo zaposlitev (moje delo, moja zaposlitev ...)
 Preko zaposlitvenih agencij (Adecco, Trenkwalder ...)
 Preko časopisov
 Drugo:

9. **Ali ste se udeležili kakšnega razgovora za delo v času dopusta?**

- Da
 Ne

10. **Vas je kdo na razgovoru za delo obravnaval krivično, ker imate malčka?**

- Da
 Ne

11. **Na kakšen način?**

12. **Ali ste predčasno prekinili dopust?**

- Da
 Ne

13. **Kaj je bil razlog, da ste predčasno prekinili dopust?**

- Dobila sem ponudbo za delo
 Delodajalec me je prosil, da se predčasno vrnem na delovno mesto
 Drugo:

14. **Kakšen je vaš delovnik?**

- Polni delovni čas
 Krajši delovni čas

15. Ali opravljate naslednje oblike dela? Prosim označite.

Možnih je več odgovorov

- Izmensko delo
- Nočno delo
- Delo preko vikendov
- Deljen delovni čas

16. So vam v času dopusta spremenili pogodbo o zaposlitvi brez vašega privoljenja?

- Da
- Ne

17. Kako so vam jo spremenili? (drugačen delovnik, drugačna plača, drugo delovno mesto ...)

18. Kakšni so odnosi na delovnem mestu s strani delodajalca po vrnitvi z dopusta? Prosim opišite.

19. Ali vam je bilo onemogočeno napredovanje na delovnem mestu?

- Da
- Ne

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Hvala za sodelovanje.