

Problemi roditelja pri usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života u Sloveniji

ALEKSANDRA KANJUO MRČELA*
NEVENKA ČERNIGOJ SADAR*

Fakulteta za društvene vede, Univerza v Ljubljani
Ljubljana, Slovenija

Prethodno priopćenje
UDK: 331.444 : 37.015.3
doi: 10.3935/rsp.v19i1.927
Primljeno: siječanj 2010.

Cilj rada je predstaviti problematiku odnosa između roditeljstva i plaćenog rada. Predstavljeni su podaci o zapošljavanju žena i roditelja u Sloveniji te institucionalni okvir usklađivanja rada i roditeljstva. Problemi skrbničkog rada i majčinskih/očinskih/roditeljskih dopusta sagledani su u kontekstu novijih promjena na području rada i zapošljavanja te iz rodne perspektive. Empirijski dio rada predstavljaju rezultati telefonske ankete koja je provedena na uzorku 608 roditelja djece stare do 7 godina. Rezultati govore da anketirani roditelji, posebice očevi, imaju duge radne dane, dok žene obavljaju većinu skrbničkog rada. Negativna iskustva sa zapošljavanjem, kao i na radnom mjestu, zbog roditeljstva ima više žena nego muškaraca. Rezultati analize u Sloveniji mogu biti korisni i prilikom analize razvoja socijalnih politika u drugim europskim zemljama i dokumenata institucija EU-a na tom području.

Ključne riječi: rad, obitelj, roditelji, zapošljavanje, rodna ravnopravnost.

UVOD

Usklađivanje plaćenog rada i obiteljskog života¹ koncept je koji je u zadnja dva desetljeća predmet brojnih analiza u Europi i svijetu u akademskim krugovima kao i pri oblikovanju socijalnih politika. Strategija postizanja ravnoteže života i

rada (eng. *work-life balance*) postavljena je i kao eksplicitni cilj socijalne politike u dokumentima EU institucija koje pozivaju članice da izvode politike naklonjene obitelji (European Commission, 2000.)². S obzirom na promjene na području rada (u smjeru sve veće fleksibilnosti i nesigurnosti) kao i obiteljskog života (pluralizacija), mno-

* Aleksandra Kanjuo Mrčela, Fakulteta za društvene vede/Faculty of social sciences, Kardeljeva ploščad 5, 1001 Ljubljana, Slovenia, Aleksandra.Kanjuo-Mrcela@fdv.uni-lj.si

¹ U literaturi na engleskom jeziku upotrebljavaju se različiti termini koji govore o usklađivanju dvaju važnih dijelova čovjekova života: *reconciliation of work and family (life)*, *reconciliation of work and life*, *work-life balance*, *work-family balance* (European Commission, 2008.; Crompton i Lyonette, 2006.; Knijn i Smith, 2009.; Van der Lippe i sur., 2006.). U tekstu ćemo govoriti o usklađivanju plaćenog rada i obiteljskih obaveza jer želimo upozoriti na postojanje neplaćenog rada (koji je ekonomski vrijedan, mada često nije vrednovan, kao npr. skrb za obitelj, neplaćeni rad u domaćinstvu), a od drugih dijelova života izvan plaćenog rada govorit ćemo samo o obiteljskom životu (a ne npr. o slobodnom vremenu, vremenu za osobni razvoj i sl.).

² Direktive Europskog vijeća o porodiljskom i roditeljskom dopustu nalažu članicama da omoguće ženama minimalno 14 tjedana porodiljskog dopusta, a roditeljima tri mjeseca roditeljskog dopusta (Pregnant Workers Directive 92/85, Parental Leave Directive 96/34., prema Plantenga i Remery, 2005.).

gi autori upozoravaju na to da o konceptu usklađivanja govorimo upravo zato jer je usklađenosti sve manje te da smo u praksi svjedoci sve većega raskoraka između normativnih očekivanja visoke kvalitete života i realnosti, koju karakterizira sve više rizika i nesigurnosti (Hobson i sur., 2010.). Neki autori zato, umjesto o ravnoteži, govore o napetostima između rada i obiteljskog života (Knijn i Smit, 2009.) i o konfliktu između rada i obitelji (Guest, 2002.).

Koncept i prakse usklađivanja sagledat ćemo u tekstu u rodnoj perspektivi, pošto su dvije sfere o kojima je riječ tradicionalno bile i još uvijek jesu u velikoj mjeri rodno označene na sljedeći način: prostor plaćenog rada kao javni prostor muškaraca i maskulinog, a obitelj kao privatni prostor femininog, u kojem djeluju žene.³ Prakse usklađivanja plaćenog rada i obiteljskog života ovisne su o konkretnim socijalnim politikama i politikama zapošljavanja. Donedavno su na to upozoravali prvenstveno autori i autorice koji su proučavali obitelj, tržište radne snage i socijalne politike u rodnoj perspektivi, dok su u zadnje vrijeme u raspravama o usklađivanju prisutna razmišljanja i o drugim ciljevima i problemima, kao što su fertilitnost, zapošljavanje i postizanje ekonomske uspješnosti, optimalno korištenje ljudskih potencijala (Knijn i Smit, 2009.). S druge strane, rodne uloge i društvene norme koje ih podupiru utječu na socijalne politike i politike zapošljavanja u pojedinim društvima. Na taj su način izbori muškaraca i žena u društvima omogućeni, odnosno ograničeni, a ti izbori ponovno utječu na institucionalni okvir djelovanja pojedinaca. Radi se o dinamici preplitanja utjecaja strukturnih čimbenika i djelovanja pojedinaca («procesu strukturacije» po Giddensu, 1991.), koja se u drugoj polovici prošlog stoljeća u Europi i većem dijelu

svijeta kreće k sve većoj rodnoj ravnopravnosti, a koja je posvuda prisutnija kao normativni zahtjev nego što je ostvarena u praksi. U tekstu ćemo upozoriti na novije analize smjera procesa strukturacije na području usklađivanja rada i obitelji u europskom prostoru, a posebnu ćemo pažnju posvetiti analizi situacije u Sloveniji.

I u Sloveniji postoje spomenute napetosti između normativnog koncepta i praksi usklađivanja plaćenog rada i obiteljskog života. Potpora usklađivanju radnog života s obiteljskim već je desetljećima sastavni dio socijalnih politika u Sloveniji, no dosadašnje analize ukazale su na to da je korištenje mjera koje te politike nude izrazito rodno određeno (Stropnik, 2002.; Kanjuo Mrčela i Černigoj Sadar, 2004.). Uspjeh tih politika s obzirom na utjecaj na rodnu ravnopravnost bio je ograničen (Kanjuo Mrčela, 2004.). Visok stupanj zaposlenosti žena nije bio praćen većom ravnopravnošću spolova u podjeli obiteljskih obaveza, a ni položaj žena na tržištu radne snage ne odlikuje ravnopravnost, o čemu svjedoče podaci o horizontalnoj i vertikalnoj rodnoj segregaciji te rodnom raskoraku u plaćama, o kojima ćemo više reći kasnije. Analize organizacijskih praksi u slovenskim tvrtkama ukazale su na nedostatan poznavanje specifičnih potreba pojedinih socijalnih skupina (kao što su na primjer roditelji) i neodgovarajući odaziv poslodavaca na potrebe zaposlenih na području usklađivanja rada s privatnim životom (Černigoj i Vladimirov, 2004.). Sa zaoštavanjem situacije u gospodarstvu i na tržištu radne snage u vrijeme tranzicije te prestrukturiranja i prilagođavanja organizacija zahtjevima globalne konkurencije, bilo je moguće očekivati da će specifične potrebe roditelja s predškolskom djecom biti dodatno zanemarene, a da će oni koji imaju roditeljske obaveze biti suočeni s

³ Brojne su analize (od de Beauvoir, 1999/1949., do novijih analiza, npr. Glucksmann, 1995.; Hochschild, 2003.) ukazale na to da u društvu »muški« prostor plaćenog rada ima prvenstvo nad »ženskim« prostorom obitelji.

diskriminacijom pri zapošljavanju i na radnim mjestima. O tome govore i podaci slovenskih sindikata (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2004.) i Ureda za jednake mogućnosti (Salecl, 2003.).

Smatramo da zbog ograničenog utjecaja dosadašnjih socijalnih politika na području usklađivanja rada i roditeljskih obaveza na rodnu ravnopravnost u Sloveniji, negativne ekonomske okolnosti nisu rodno neutralne, odnosno da imaju negativan utjecaj na rodnu ravnopravnost na tržištu radne snage. Namjera rada je steći dodatni uvid u rodnu uvjetovanost položaja roditelja na radnim mjestima usprkos desetljećima dugoj tradiciji visoke prisutnosti žena na tržištu radne snage i postojanju socijalnih politika, koje omogućavaju usklađivanje plaćenog rada i roditeljskih obaveza u Sloveniji. Pozornost ćemo posvetiti i drugim socio-demografskim obilježjima koja će dodatno objasniti razlike spolova. Rezultati istraživanja mogu poslužiti i za provjeru ostvarenosti nekih zapisanih prioriteta socijalnih politika, poštovanja zakona i identifikaciju mogućnosti za uvođenje promjena na različitim područjima socijalnih politika koje bi pridonijele većoj rodnoj ravnopravnosti na području usklađivanja plaćenog rada i obiteljskog života. Analiza situacije u Sloveniji zanimljiva je i prilikom analize razvoja socijalnih politika u drugim europskim zemljama i u dokumentima EU institucija, kao i uspostavljanju uvjeta za njihovu implementaciju, pošto je Slovenija već postigla ili premašila neke ciljeve, koje postavljaju dokumenti EU institucija na području socijalne politike u vezi s usklađivanjem rada i obitelji (npr. uključenost djece u ustanove predškolske skrbi, plaćeni roditeljski dopusti, zaposlenost žena).

Članak je strukturiran na sljedeći način: u prvom dijelu predstaviti ćemo teoretsko-konceptualna ishodišta analize, a zatim kontekstualne podatke o socijalnim politikama na području usklađivanja plaćenog rada i roditeljskih obaveza te izabrane podatke o tržištu radne snage u Sloveniji. Središnji dio rada namijenjen je predstavljanju empirijskih nalaza našeg istraživanja i raspravi o njima. Rad završava zaključkom.

NAPETOSTI IZMEĐU PLAĆENOG RADA I OBITELJI: RODNA PERSPEKTIVA

Ishodišta te obilježja politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Europi

Politike na području usklađivanja rada i obitelji (prihvaćene u dokumentima EU institucija i u različitim europskim državama) uvođene su s namjerom da bi se postigli različiti ciljevi, kao što su povećanje rodno-sti, veća ekonomska kompetitivnost i razvoj te rodna ravnopravnost (Lewis, 2006.). Mada je paradigma rodne ravnopravnosti dugo vremena bila u središtu pažnje onih koji su oblikovali politike, Lewis (2006.) upozorava na to da u posljednje vrijeme dokumenti na razini EU-a daju prednost drugim ciljevima. Zaokret koincidira s gospodarskom krizom i željom EU-a da ojača svoje gospodarstvo, postane globalno uspješnija i poveća konkurentnost, kako je formulirano u Lisabonskoj strategiji iz 2000. godine, a s čime su bili usklađeni ciljevi socijalne politike⁴ i politike na području zapošljavanja⁵ u proteklom desetljeću. Tvrdnju o novim i drugačijim prioritetima socijalne politike potvrđuje i analiza relevantnih dokumenata EU-a (direktiva, smjer-

⁴ Barcelonski ciljevi žele omogućiti institucionalnu skrb za predškolsku djecu: za barem 90% djece stare od 3 godine do školskog uzrasta i barem 33% djece stare do 3 godine (Plantenga i Remery, 2005.).

⁵ Povećavanje stope zaposlenosti aktivne populacije na 70% i žena na 60% do 2010. godine (European Commission, 2000., 2001., 2001.a; Commission of the European Communities, 2003.)

nica i ostalih instrumenata) koje su obavile Knijn i Smit (2009.). Analiza je pokazala da se EU politike fokusiraju na smanjivanje prepreka aktivnom sudjelovanju roditelja na tržištu radne snage (stimulirajući dostupnost skrbi za djecu i kratke roditeljske dopuste) bez ikakve pažnje posvećene smanjivanju napetosti koju plaćeni rad uzrokuje u obiteljskim obvezama. Takva orijentacija, praćena nepromijenjenim odnosom prema neplaćenom (skrbničkom) radu i njegovoj rodnoj označenosti, može imati u budućnosti negativan utjecaj na (postignutu) rodnu ravnopravnost kao i na kvalitetu života muškaraca, a posebno žena u EU-u. Analize (Lewis, 2006.; Knijn i Smit, 2009.) ukazuju na to da su ranije postojeći (međusobno povezani) ciljevi socijalnih politika (rodna ravnopravnost i usklađivanje rada i obitelji) postali instrumenti postizanja drugog cilja – omogućavanja što veće zaposlenosti.

Socijalne politike u velikoj se mjeri razlikuju među europskim državama (članicama i nečlanicama Europske unije) i po ocjeni Knijn i Smit (2009.), tako da mnoge politike za razliku od politika definiranim u dokumentima EU institucija još uvijek ustraju u namjeri postizanja rodne ravnopravnosti. Socijalne politike razlikuju se po stupnju do kojeg država omogućava usklađivanje. U skandinavskim zemljama socijalne politike omogućavaju kvalitetnu i dostupnu institucionalnu skrb za djecu, dobro plaćene roditeljske dopuste i skraćivanje radnog vremena zbog roditeljskih obaveza. Za liberalni i kontinentalni model karakteristično je da je briga za usklađivanje u velikoj mjeri prepuštena roditeljima, što rezultira visokim opsegom zapošljavanja žena sa skraćenim radnim vremenom⁶, dok u mediteranskim zemljama ne postoje niti mogućnosti skraćenog

radnog vremena, niti institucionalne skrbi za djecu, što rezultira isključenošću majki s tržišta radne snage (Scherer i Steiber, 2007.).

Tradicionalni model u kojem su muškarci zaposleni, a žene brinu za obitelj i dom, po mnogima nije više niti poželjan niti moguć, pa su socijalne politike u europskim zemljama suočene s potrebom pronalaženja novih odgovora na sve veće napetosti koje uzrokuju fleksibilnost na tržištima radne snage i sve veća fluidnost obiteljskog života (Knijn i Smit, 2009.). Hobson i sur. (2010.) smatraju da normativni zahtjevi za usklađenošću plaćenog rada i roditeljstva u socijalnim politikama mnogih europskih zemalja već pretpostavljaju promjene tradicionalnih rodni uloga muškaraca i žena u smjeru veće uključenosti žena na tržištu radne snage i veće uključenosti muškaraca u obavljanje obiteljskih obaveza, što nesumnjivo više vrijedi u nekim zemljama (npr. skandinavskim) nego u drugima.

Analize pokazuju da je do sada najveći doprinos povećanju rodne ravnopravnosti ponudio model dvoje zaposlenih uz različite oblike državne pomoći iz javnih institucija koje brinu za ovisne članove obitelji, što su dokazali podaci iz skandinavskih država (Boje i Leira, 2000.; den Dulk, 2001.). Optimalna implementacija tog modela zahtijevala bi radikalne promjene u organizaciji plaćenog i neplaćenog rada muškaraca i žena. No, već od kraja prošlog stoljeća istraživanja upozoravaju na reprodukciju rodne nejednakosti u novoj ekonomiji, a i u obiteljima/kućanstvima (Perrons, 1999., 2003.; Černigoj Sadar, 2000.). Brojna istraživanja u zadnje vrijeme pokazuju da smo svjedoci sve većih teškoća koje zaposleni imaju pri odlučivanju koliko vremena posvetiti raznim obavezama. Tako se pri usklađivanju rada i obiteljskih obaveza

⁶ Iznimka je Francuska gdje je omogućena institucionalna skrb za djecu, a žene uglavnom rade puno radno vrijeme (Scherer i Steiber, 2007.).

zaposleni susreću s problemima natjecanja vremenskih prioriteta (eng. *competing priorities*, Van der Lippe i sur., 2006.) i vremenske stiješnje (eng. *time squeeze*, Fagan i sur., 2006.; Edlund, 2007.). Zbog ranije spomenutih obaveza, ženama nedostaje više vremena nego muškarcima (autori govore o većem vremenskom siromaštvu, eng. *time poverty*), što je u direktnoj vezi s (ne)kvalitetom njihova (radnog) života (Hobson i Fahlén, 2009.). Hosking i Western (2008.) upozoravaju i na povezanost određenih oblika nestandardnih zaposlenja i intenziteta konflikta plaćenog rada i obitelji. Pri tom je važno podsjetiti da su u nestandardnim oblicima zaposlenja u pravilu više prisutne žene od muškaraca. Tako smo u Europi svjedoci dvaju paralelnih trendova – sve većih problema u obiteljima zbog sve manje mogućnosti zaposlenih žena da skrbe za djecu i obitelj⁷ i sve većih pritisaka u sferi plaćenog rada (povećane nesigurnosti na tržištu radne snage i intenzifikacije rada) koji su, pošto je skrb definirana kao ženska domena, dodatno problematični za žene. Webster (2001.) je u izvještaju upravi za zapošljavanje Europske komisije analizirala rodne vidike u modernizaciji rada i reorganizaciji radnog vremena te ustanovila da su za položaj sve brojnijih žena na tržištu radne snage karakteristične vertikalna i horizontalna segregacija kao posljedice još uvijek snažno prisutnog rodno pristranog razmišljanja menadžmenta koji zbog skrbničkih obaveza vidi žene kao rizičniju radnu snagu u usporedbi s muškarcima. Zbog sve veće fleksibilnosti tržišta radne snage, Schmid i Schomann (2004., prema Knijn i Smit, 2009.) govore o novim »društvenim manjinama« diskriminiranim na tržištu radne snage, među kojima su i žene zbog veće uključenosti u skrb za djecu i domaćinstvo. Analiza

usklađivanja rada i života zaposlenih parova u 29 zemalja (Edlund, 2007.) pokazala je da, mada je u bogatijim zemljama lakše usklađivati plaćeni i neplaćeni rad, rodne razlike nisu premošćene ni u tim zemljama. Ondje su žene izložene većoj diskriminaciji na poslu, dok su u siromašnijima zemljama izložene dvostrukoj opterećenosti (i plaćenog i neplaćenog rada). Crompton i Lyonette (2006.) zaključile su, uspoređujući različite europske zemlje, da tradicionalna rodna podjela rada u domaćinstvu povećava konflikt između rada i obiteljskog života. Autorice navode Francusku kao primjer zemlje u kojoj socijalne politike podupiru i omogućavaju plaćeni rad žena, ali to nije praćeno većom ravnopravnošću u podjeli rada u domaćinstvu pa je konflikt rada i života visok. U nordijskim zemljama (Finska i Norveška) situacija je drugačija: norme i očekivanja su manje tradicionalna, što utječe na manji konflikt između rada i obiteljskog života. Na osnovi te analize autorice potvrđuju važnost koju za prakse usklađivanja osim socijalnih politika imaju »socijalni« čimbenici (norme i očekivanja o rodnoj podjeli rada).

Knijn i Smit (2009.: 12) smatraju da se dosadašnji pokušaji razvoja socijalnih politika koje bi slijedile normativne okvire jednake rodne podjele prava i obaveza skrbi nisu realizirali i zbog kompleksnosti proturječnih zahtjeva na koje bi morale odgovoriti, kao što su na primjer: težak izbor koji moraju žene napraviti i odreći se ili majčinstva ili visokih dohodaka; dilema »slobodnog izbora« pojedinaca i društvenih koristi na makro razini; komplicirani odnos rodne ravnopravnosti i međugeneracijske ravnopravnosti; ograničeni utjecaj socijalnih politika na ponašanja muškaraca u sustavima sa snažnim tržišnim poticajima za njihovu zaposlenost.

⁷ Hochschild (2003.) govori o »deficitu skrbi«, a Lewis (2002.) o »krizi skrbi«.

Izazovi usklađivanja obaveza i plaćenog rada u Sloveniji

U Sloveniji su se u drugoj polovici 20. stoljeća razvijale socijalne politike koje su omogućavale usklađivanje plaćenog rada i obiteljskih obaveza roditelja s malom djecom. Tu prije svega mislimo na uređenost roditeljskih dopusta i institucija za predškolski odgoj koje ćemo predstaviti u nastavku. U usporedbi s politikama u drugim europskim zemljama, (Plantenga i Remery, 2005.) moguće ih je ocijeniti kao vrlo dobre. Obitelj, u kojoj su zaposlena oba roditelja s punim radnim vremenom, postala je norma ranije nego u mnogim drugim europskim državama. No norma je ostalo i izjednačavanje roditeljstva s majčinstvom. O tome svjedoči postojanje u velikoj mjeri kontradiktornih stavova o podjeli rodnih uloga (ravnopravnost u plaćenom radu i veća uključenost žena u skrb za djecu⁸), kao i praksi o kojima će biti riječ kasnije. Istraživanje javnog mnijenja na reprezentativnom uzorku na početku ovog desetljeća pokazalo je da većina ispitanika (89,6%) misli da i muž i žena moraju pridonositi obiteljskom budžetu (Toš i sur., 2003.). Istovremeno, ispitanici su smatrali da bi majke predškolske djece trebale ostati kući (28,8% ispitanika) ili raditi sa skraćenim radnim vremenom (45,7% ispitanika). Eurobarometrovo istraživanje iz 2009. godine pokazalo je da 81% ispitanika u Sloveniji misli da majka malog djeteta mora staviti brigu za dijete ispred karijere (European Commission, 2010.). U 2003. godini više od polovice ispitanika nije podržavalo koncept jednog hranitelja obitelji, a 2009. godine ga je odbacilo čak 65,9% ispitanika (Toš i sur., 2009.: 463). No, čak 45% ispitanika ocijenilo je 2009. godine da je normalno da muškarci sudjeluju u kućanskim poslovima manje od

žena, a samo 35% je bilo mišljenja da je normalno da ako je plaća oca niža od majčine, otac ostane kući i brine o djeci (European Commission, 2010.). Treba ipak upozoriti i na visoku potporu javnog mnijenja aktivnoj ulozi muškaraca u kućanstvu i roditeljstvu u nedavnim istraživanjima: čak 96,2% ispitanika slagalo se sa stajalištem da bi muškarci trebali doprinosti skrbi za dom i djecu u jednakoj mjeri kao i žene (Toš i sur., 2009.: 374), a 68% poduprlo je tvrdnju prema kojoj je muškarac taj koji uglavnom brine za djecu i dom (European Commission, 2010.). Na osnovi toga moguće se nadati promjeni sadašnjeg stanja za koje su karakteristične veće nejednakosti glede podjele rada u domaćinstvima u usporedbi s drugim europskim zemljama (Kanjuo Mrčela i Černigoj Sadar, 2004.).

Suvremene slovenske politike zapošljavanja naglašavaju i ravnopravnost spolova i kreiranje mogućnosti za usklađivanje formalnog plaćenog rada i privatnog života kao dva važna cilja i uvjeta uravnoteženog socijalno-ekonomskog razvoja, no tek najnovije socijalne politike definiraju eksplicitno neprenosiva prava očeva pri skrbi za djecu. Kao i drugdje u svijetu, i u Sloveniji su prisutni sve veći radni pritisci. Analize pokazuju da su u tranzicijskom razdoblju upravo intenzifikacija rada u slovenskim organizacijama i nesigurnost na tržištu radne snage (sve više zapošljavanja na određeno vrijeme) bile prvenstveni odgovori na zaoštrene ekonomske uvjete (Kanjuo Mrčela i Ignjatović, 2004.; Svetlik, 2004.). Pogoršavanje stanja na tržištu radne snage i kvalitete (radnog) života otežava ostvarivanje ciljeva kao što su usklađivanje rada i obitelji te rodna jednakost. U nastavku ćemo predstaviti karakteristike institucionalnog i organiza-

⁸ Kontradiktornost je moguće razumjeti kao posljedicu postojanja dviju snažnih suprotstavljenih ideologija – onu bivšega komunističkog sustava koji je od žena zatijevao aktivnu ulogu zaposlene žene i onu (poslije pada bivšeg režima ponovno naglašene) katoličke tradicije koja osnovnu ulogu žene povezuje prije svega s domom i materinstvom.

cijskog okruženja koje utječu na mogućnosti usklađivanja plaćenog rada i roditeljstva te novije podatke o zapošljavanju i radu žena/roditelja u Sloveniji.

SOCIJALNE POLITIKE NA PODRUČJU USKLAĐIVANJA PLAĆENOG RADA I RODITELJSKIH OBAVEZA U SLOVENIJI

Postojeći zakoni u Sloveniji nude temelje za ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu radne snage. Najvažniji zakoni glede tog pitanja su Zakon o radnim odnosima (usvojen 2002. godine), Zakon o jednakim mogućnostima (usvojen 2002. godine), Zakon o roditeljstvu i obiteljskim primanjima (usvojen 2001. godine) te Zakon o vrtićima (usvojen 2005. godine). Prva dva zakona zabranjuju posrednu i neposrednu diskriminaciju na temelju spola na području rada i zapošljavanja te određuju prava radnika i obaveze poslodavaca, usmjerene na dostizanje ravnopravnosti spolova; Zakon o roditeljstvu i obiteljskim primanjima predstavlja temelj za lakše usklađivanje roditeljskih i radnih obaveza te podupire ravnopravniju podjelu roditeljskih prava i obaveza među spolovima, a Zakon o vrtićima uređuje predškolski odgoj koji izvode javni i privatni vrtići.⁹

Roditeljski dopusti

Roditeljski dopusti bili su u Sloveniji regulirani odgovarajućim zakonima već prije tranzicijskog razdoblja¹⁰, a u razdoblju prijelaza na novi politički i ekonomski sustav u 80-im i 90-im godinama 20. stoljeća regula-

tiva na tom području nije se pogoršala, nego je usvajanjem novih zakona dodatno stimulirano ravnopravnije sudjelovanje obaju roditelja u skrbi za djecu. Zakon o roditeljstvu i obiteljskim primanjima (2001.) određuje prava roditelja na različite oblike roditeljskih dopusta i naknada za vrijeme dopusta:

- 1) Porodiljski dopust u trajanju 105 dana sa 100% naknadom prosjeka plaće zaposlenice u zadnjoj godini rada pred dopustom; majka mora koristiti barem 28 dana dopusta prije predviđenog datuma poroda, a na preporuku liječnika i do 45 prije poroda.
- 2) Očinski dopust (neprenosivo pravo oca): 90 dana – za 15 dana otac prima 100% svoje plaće, dok se za preostalih 75 dana plaćaju socijalni doprinosi na osnovi minimalne plaće. Barem 15 dana mora biti korišteno do djetetovog šestog mjeseca života, a ostali dio do treće godine.
- 3) Dopust za njegu za djecu u trajanju od 260 dana sa 100% naknade prosjeka plaće u zadnjoj godini pred dopustom. Dopust može koristiti ili majka ili otac.¹¹
- 4) Posvojiteljski dopust u trajanju od 150 dana za dijete od 1 do 4 godine starosti i 120 dana za dijete od 4 do 10 godina starosti sa 100% naknade prosjeka plaće u zadnjoj godini pred dopustom.

Kao izuzetan napredak u smjeru uključivanja očeva u njegu i odgoj djece možemo ocijeniti uvođenje očinskog dopusta kao neprenosivo pravo oca. Trajanje i plaćenost očinskog dopusta u Sloveniji je među najbolje uređenima u Europi (Plantenga i Remery, 2005.).

⁹ Kada u tekstu govorimo o vrtićima, termin »vrtić« odnosi se na sve ustanove predškolske skrbi (vrtići i jaslice).

¹⁰ Dopust za njegu djece koji mogu koristiti oba roditelja (otac ili majka po dogovoru) bio je uveden već 1975. u trajanju od 141 dana s potpunom naknadom plaće, a od 1986. dopust traje 260 dana.

¹¹ Dopust za njegu djeteta (ekvivalent roditeljskom dopustu) može biti korišten kao puna ili djelomična odsutnost (tada se trajanje dopusta produžuje).

Jedan od roditelja koji brine za dijete ima pravo raditi sa skraćenim radnim vremenom (barem 20 sati na tjedan) u dogovoru s poslodavcem do treće godine starosti djeteta. Ako roditelj brine za dva djeteta, pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom produžava se do šeste godine starosti mlađeg djeteta. Plaća roditelja u tom slučaju ovisi o opsegu radnog vremena, a za dio do pune plaće roditelju se plaćaju socijalni doprinosi na osnovi minimalne plaće. U slučaju brige za dijete s težim ili lakšim teškoćama u razvoju, roditelj ima pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom do 18. djetetove godine.

U 2006. godini uvedeno je pravo na plaćene socijalne doprinose (na osnovi minimalne plaće) za roditelja koji napusti tržište radne snage zbog njege četvero ili više djece do desete godine starosti najmlađeg djeteta.

Roditelji osim spomenutih dopusta u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj skrbi i zdravstvenom osiguranju (2004.) mogu koristiti i dopust za njegu bolesnog djeteta/člana obitelji do 15 dana (po pojedinoj bolesti) s 80% naknade plaće.

Zakon o radnim odnosima (2002.) štiti roditelje na roditeljskim dopustima, tako da za vrijeme korištenja dopusta ne smiju biti otpušteni.

Stupanj korištenja roditeljskih dopusta vrlo je visok. Prema podacima Ministarstva za rad, obitelj i socijalna pitanja, u 2004. godini roditeljski je dopust prekinulo (i ostvarilo pravo na isplatu preostalog dijela roditeljske naknade) samo 73 žene i 93 muškarca (živorođene djece bilo je 17

961).¹² Dopust za njegu i odgoj djece koriste uglavnom majke. Već od sredine sedamdesetih godina prošlog stoljeća i očevi imaju mogućnost iskoristiti dopust za njegu i odgoj djece, ali postotak korisnika tog dopusta kretao se do 2005. godine između 1% i 2%. Nasuprot tome, očinski dopust koristilo je već u prvoj godini (2003.) dvije trećine potencijalnih korisnika – 10 917 (podaci Ministarstva za rad, obitelj i socijalna pitanja, prema Kanjuo Mrčela, 2005.a). Svake godine je više očeva koji koriste do 15 dana oćinskog dopusta: 2004. godine bilo ih je 12 667 (živorođene djece bilo je 17 961), a 2009. – 17 534 (živorođene djece bilo je 21 856)¹³. Od 2006. povećava se i broj očeva koji koriste dopust više od 15 dana, ali znatno manje: 2006. bilo ih je 1 441, a 2009. – 3 329. Broj očeva koji koriste dopust za njegu djeteta ostaje i dalje relativno nizak, mada se i taj povećao od 921 u 2006. na 1 382 u 2009.¹⁴

Predškolski odgoj

Predškolski odgoj i skrb za djecu organizirani su u Sloveniji kroz mrežu javnih vrtića (odnosno privatnih s koncesijom). Samo neke veće tvrtke u Sloveniji pomažu svojim zaposlenicima tako da organiziraju vrtiće u okviru ili u blizini tvrtke. To je slično kao i drugdje po svijetu. U državama u kojima (poput Slovenije) postoji dobra nacionalna politika usklađivanja rada i roditeljstva rijetke su dobrovoljne inicijative na organizacijskoj razini koje bi nadilazile zakonom određene standarde.

U skladu sa Zakonom o vrtićima (2005.) rad predškolskih ustanova financira se iz

¹² Mogućnost konzumiranja na isplatu preostalog iznosa roditeljske naknade nakon prijevremenog prekida dopusta postojala je do 2006. godine.

¹³ U 2005. godini bilo je 11 308 očeva koji su koristili taj dio dopusta (živorođene djece bilo je 18 157), u 2006. – 14 098 (živorođene djece bilo je 18 932), u 2007. – 15 289 (živorođene djece bilo je 19 823), u 2008. – 15 800 (živorođene djece bilo je 21 817).

¹⁴ Podaci o korištenju očinskih dopusta su sa mrežne stranice Ministarstva za rad, obitelj i socijalna pitanja (<http://www.mddsz.gov.si>), a o živorođenoj djeci sa Statističkog Ureda Republike Slovenije (<http://www.stat.si>).

općinskih proračuna, doprinosa roditelja i prodaje usluga i proizvoda (npr. prodaja hrane stanovnicima u susjedstvu vrtića). Ovisno o primanjima i imovini članova domaćinstva, roditelji plaćaju od 10% do 80% cijene programa za prvo dijete, a od rujna 2008. za sljedeće dijete, ako je u vrtiću istovremeno s prvim, ne plaćaju ništa.

Radno vrijeme vrtića je od 6 do 19 sati, obično od 5.30 ili 6.00 do 16.00 ili 16.30. U većim gradovima neki vrtići otvoreni su i do 17.00, a veće predškolske ustanove imaju popodnevne odjele otvorene do 20.00 sati. Analiza Instituta Republike Slovenije za obrazovanje ukazala je 2006. na još uvijek premalu fleksibilnost radnog vremena vrtića i posebno upozorila na nedovoljnu skrb za kvalitetu rada vrtića u popodnevним satima, s obzirom na to da veći dio osoblja u vrtićima ima radno vrijeme do 14.00 sati (Predalič, 2007.).

Duga tradicija regulirane javne skrbi za predškolski odgoj nije bila prekinuta te se dostupnost javnih vrtića nije smanjila ni tijekom tranzicije. Prema podacima Ministarstva za rad, obitelj i socijalna pitanja i Statističkog ureda Republike Slovenije, broj djece koja su uključena u institucije predškolskoga odgoja rastao je u 1980-im i 1990-im; 1980. godine u javnim vrtićima bilo je 38% djece, a 1987. taj broj narastao je na više od polovice djece (52%). U školskoj godini 1995./1996. u vrtićima je bilo 56,9% djece, a u školskoj godini 2003./2004. bilo je već više od 60% djece (60,6%, SURS, 2006.). U 2008./2009. 70% djece odgovarajuće starosti bilo je u vrtićima (SURS, 2008.). Time se Slovenija približila barcelonskim ciljevima Europske unije. Slovenija je već postigla drugi cilj,

pošto je u školskoj godini 2008./2009. 49% djece mlađe od tri godine bilo u vrtićima. U drugoj dobnoj grupi u vrtiće je bilo uključeno 84%.

ZAPOŠLJAVANJE I RAD ŽENA/ RODITELJA U SLOVENIJI

Za Sloveniju je već desetljećima karakteristična kombinacija visokog stupnja zaposlenosti žena s punim radnim vremenom te korištenje godine dana plaćenog dopusta (porodiljski dopust i dopust za njegu djeteta). Prema podacima Eurostata, u 2003. godini radna aktivnost žena iznosila je 57,6%, što je bilo iznad prosjeka EU-a, dok je radna aktivnost muškaraca (67,4%) bila ispod prosjeka EU-a. S obzirom da žene u Sloveniji uglavnom rade puno radno vrijeme, razlika po spolu izračunata u ekvivalentu punog radnog vremena iznosi 10,6 postotnih bodova (prosjeak za EU bio je 21,9 postotnih bodova, Kanjua Mrčela, 2005.). Visoka prisutnost žena na tržištu radne snage u zadnjim godinama bilježi dodatni porast.¹⁵ Materinstvo je, nasuprot iskustvu u većini drugih europskih zemalja povezano s višim stupnjem radne aktivnosti (za 7,9 postotnih bodova u 2003. godini, 5,5 2006. i 4,9 2007.¹⁶), dok je 2003. godine radna aktivnost žena bez djece stare do 6 godina u EU-u bila u prosjeku za 13,6 postotnih bodova viša od radne aktivnosti žena koje imaju predškolsko dijete/djecu. Očevi predškolske djece u Sloveniji imaju za 13,3 postotnih bodova viši stupanj radne aktivnosti od muškaraca bez djece (Kanjua Mrčela, 2005.; European Commission, 2009.). Stropnik (2001.: 2-3) na temelju međunarodnog istraživanja PPA2 (Population-related Policy Acceptance and Attitude Survey 2) izvještava o ponašanju roditelja

¹⁵ U 2008. godini narasla je radna aktivnost muškaraca (72,7%, tik ispod prosjeka EU-a od 72,8%) kao i žena (61,3%, European Commission, 2009.).

¹⁶ Utjecaj roditeljstva na radnu aktivnost izražava se kao razlika u postotnim bodovima između stupnja radne aktivnosti osoba bez djece u dobi od 20 do 49 godina starosti i osoba iste starosti s djetetom starijima do 6 godina (European Commission, 2009.).

u Sloveniji nakon završenog plaćenog roditeljskog dopusta:

- 80,2% majki i 95,6% očeva radi jednak broj sati kao i prije dopusta
- 5,9% majki i 1,5% očeva radi manje sati nego prije dopusta
- 6,6% majki i 1,9% očeva privremeno prekine radni odnos
- 7,4% majki i 1,1% očeva potpuno prekine radni odnos.

Dakle, 14% žena te samo 3% muškaraca privremeno ili za stalno napusti tržište radne snage; polovica tih majki se ne vrati na posao.

Dominantno korištenje prava vezanih uz obitelj od strane žena dovelo je do posredne diskriminacije žena na tržištu radne snage, kao što su pokazale i analize u drugim zemljama (Webster, 2001.). To je pridonijelo vertikalnoj i horizontalnoj segregaciji te razlikama u plaćama u korist muškaraca.¹⁷ Iako među najnižima u Europskoj uniji, rodna razlika u plaćama u Sloveniji nedopustivo je visoka s obzirom na visoku izobrazbu (u prosjeku višu od muškaraca) i visoku zaposlenost žena s punim radnim vremenom. Politike na području rodne jednakosti u Sloveniji bile su usmjerene prije svega na obrazovanje i zapošljavanje žena, dok su promjene u podjeli rada te promjene položaja muškaraca bile dugo vremena zanemarivane. Tako su muškarci zbog stereotipno definiranih rodni i roditeljskih uloga u velikoj mjeri isključeni iz njege i odgoja djece te iz ostalog neplaćenog skrbničkog i kućanskog rada, što vodi prema prevelikoj

opterećenosti žena u privatnoj sferi. Jedan od najvećih problema zaposlenih žena u Sloveniji upravo je dvostruka opterećenost plaćenim i neplaćenim radom (Kanjuo Mrčela i Černigoj Sadar, 2004.: 61). Uzme li u obzir plaćeni i neplaćeni rad, radno vrijeme žena dulje je od radnog vremena muškaraca.¹⁸ Dvostruka opterećenost žena još se više povećava zbog fleksibilizacije zapošljavanja i intenzifikacije plaćenog rada koje su naročito karakteristične za mlađe generacije zaposlenih (Kanjuo Mrčela i Ignjatović, 2004.). Mladi su suočeni sa situacijom sve težeg pronalaženja radnog mjesta, posebno na neodređeno vrijeme. Podaci govore da je čak 78,5% svih novih radnih mjesta na određeno vrijeme (Ignjatović, 2006.) i da se ta vrsta fleksibilnosti u usporedbi s drugim zemljama najviše povećala u Sloveniji u zadnjem desetljeću (na 12,8% 2008. godine, European Commission, 2009.).

Podaci četvrte europske ankete o uvjetima rada (European Foundation, 2007.) ukazali su na veću intenzifikaciju rada u Sloveniji u usporedbi s prosjekom EU-27. Od 2000. do 2005. u Sloveniji je, za razliku od EU-27, narastao broj zaposlenih koji rade u smjenama, koji jednom ili više puta na tjedan rade noću, koji rade nedjeljom i koji misle da na poslu riskiraju zdravlje i sigurnost. U spomenutom razdoblju postotak žena koje rade nedjeljom dosegao je 13% (što je povezano s radnim vremenom u feminiziranom sektoru trgovine). Dok se u istom razdoblju radno vrijeme u EU-27 u prosjeku smanjilo, u Sloveniji je nešto

¹⁷ U 2008. godini rodna segregacija po zvanjima bila je 26,7% (prosjeak za EU je 26%), a po djelatnosti 19,2% (prosjeak za EU je 19,4%, European Commission, 2009.). Iste godine je rodna razlika u plaćama bitno niža od prosjeka EU-a od 17,4 % i iznosi 8,3 % (European Commission, 2009.).

¹⁸ Žene u Sloveniji za kućanske obaveze potroše 4 sata i 57 minuta na dan, dok muškarci potroše 2 sata i 39 minuta (European Communities, 2004.). Cjelokupno radno vrijeme (zbroj sati provedenih na poslu koji je plaćen i neplaćenog rada, npr. kućanskih obaveza) žena od 7,39 sati nadilazi cjelokupno radno vrijeme muškaraca (6,33 sata) za nešto više od jednog sata. Žene u Sloveniji provedu sa svojom djecom starom do 6 godina 2 sata i 23 minute na dan, dok muškarci s njima provedu 56 minuta. Radni status ne mijenja taj odnos: zaposlene majke skrbe za djecu 2 sata i 16 minuta, a zaposleni očevi 55 minuta (European Communities, 2004.).

naraslo (na 43,66 sati za muškarce i 41,98 sati za žene, koji su zaposleni s punim radnim vremenom). Čak 78% žena i 73% muškaraca u Sloveniji odgovorilo je da radi u vrlo brzom tempu, a 67% muškaraca i 68% žena da ima zahtjevne rokove. Ne čudi što je s uvjetima rada u Sloveniji zadovoljno manje zaposlenih (72%) od prosjeka za EU-27 (82%). S usklađivanjem rada i života u Sloveniji u 2005. godini nije bilo zadovoljno 26% ispitanika, što je 5 postotnih bodova više od prosjeka u EU-27. Međunarodna studija je pokazala da Slovenija u usporedbi s drugim državama Europske unije prednjači u uvođenju fleksibilnih oblika rada koji imaju potencijalno negativan utjecaj na zaposlene,¹⁹ a da se programi naklonjeni obiteljima u slovenskim organizacijama pojavljuju rijetko²⁰ (Černigoj Sadar i Vladimirov, 2004.), što je povezano sa spomenutim, relativno dobrim javnim politikama predškolskog odgoja te različitim pogodnostima u vidu dopusta, novčanih naknada te jamstva sigurnosti radnih mjesta za roditelje. Neka istraživanja i podaci ukazuju na to da na odluke za roditeljstvo utječe diskriminacijsko ponašanje poslodavaca prema mladim ženama zbog (planiranog/očekivanog) materinstva (Ule i Kuhar, 2003.; Urad za enake možnosti u Salecl, 2003.; Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2004.).

RODITELJSTVO I PLAĆENI RAD U SLOVENIJI: REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

U ovom će poglavlju biti predstavljen dio rezultata empirijskog istraživanja provedenog 2004. i 2005. godine o strategijama roditelja predškolske djece i njihovim iskustvima s usklađivanjem plaćenog rada sa zahtjevima obiteljskog života²¹. Usredotočit ćemo se na rezultate koji se odnose na korištenje roditeljskih dopusta, načine organizacije predškolskog odgoja i skrbi te probleme usklađivanja roditeljskih i radnih obaveza sa stajališta rodnih razlika. Upozorit ćemo i na razlike između različitih dobnih grupa i grupa s različitim stupnjem obrazovanja i radnog statusa. Radi se o prvoj eksplanatornoj studiji na području usklađivanja plaćenog rada i roditeljskih obaveza u Sloveniji nakon osamostaljivanja provedenoj na uzorku roditelja predškolske djece.

Metodološki pristup

Empirijski dio istraživanja bio je proveden pomoću telefonskih anketa od strane Centra za istraživanje javnog mišljenja (Center za raziskovanje javnega mnenja Fakultete za družbene vede) u studenom 2004. godine. Okvir za uzorak bilo je 7 500 telefonskih brojeva na području Slovenije.

¹⁹ Pozitivne, odnosno negativne posljedice fleksibilnih oblika rada ovise o kontekstu i načinu upotrebe. Prilikom analize CRANET podataka upotrijebili smo klasifikaciju pri kojoj su kriteriji bili sloboda pojedinca pri organiziranju radnog vremena i utjecaj na kvalitetu života. Kao »negativne« smo označili one oblike koji povećavaju intenzivnost rada i smanjuju sigurnost radnog mjesta (rad vikendima, rad u smjenama, prekovremeni rad, privremeni i rad na određeno vrijeme), a kao »pozitivne« one koji, makar formalno, povećavaju autonomiju zaposlenika pri određivanju gdje i kada će raditi (skraćeno radno vrijeme, podjelu rada, fleksibilno radno vrijeme, godišnji raspored radnog vremena, rad kod kuće i rad na daljinu). Pri tome smo bili svjesni da u određenim okolnostima svaki »pozitivni« oblik fleksibilnosti može postati negativan i da su mnogi od tih oblika rada posljedica nužde, a ne izbora ili želja zaposlenika (Kanjuo Mrčela i Ignjatović, 2004.).

²⁰ U Sloveniji više od trećine tvrtki, u prvom redu velikih, omogućava zaposlenima korištenje kraćeg dopusta za nužne slučajeve. Četvrtina tvrtki omogućava i korištenje dužeg dopusta, ako zaposleni ima teško bolesnog člana obitelji.

²¹ Naručitelj istraživanja bio je Ured vlade Republike Slovenije za jednakost mogućnosti.

Telefonski brojevi fizičkih osoba bili su izabrani proporcionalno u svim dijelovima telefonske mreže. Uzorak brojeva bio je slučajan. Od ukupno pozvanih telefonskih brojeva, 880 brojeva odgovaralo je kriteriju istraživanja - da se radi o kućanstvu s barem jednim djetetom starim do 7 godina. Realiziranih je bilo 608 telefonskih intervjua s roditeljima. Udio roditelja koji su pristali na intervju iznosio je 69%.

Uпитnik za telefonski intervju sastojao se od 31 pitanja koja su bila razvrstana u četiri tematska sklopa: demografski podaci, upotreba roditeljskih dopusta, načini skrbi za djecu te problemi pri usklađivanju plaćenog rada i roditeljskih obaveza. Pitanja su bila postavljena tako da smo od intervjuiranih roditelja dobili podatke o njima i o njihovim partnerima/icama i djeci.

Od 608 osoba, u uzorku je bilo 470 žena i 138 muškaraca. U uzorku su bile pretežno osobe u starosti od 31 do 40 godina, osobe koje imaju srednju ili visoku naobrazbu, a po radnom statusu, bilo je najviše zaposlenih osoba. Ako osnovne demografske karakteristike i radni status uzorka roditelja usporedimo s karakteristikama poduzorka za grupu u dobi od 20 do 45 godina, koji uključuje osobe s djecom kao i one koje nemaju djecu (Anketu o radnoj snazi za cijelu Sloveniju - Anketa o delovni sili, ADS - SURS, 2003., Ignjatović, 2005.), možemo ustanoviti odstupanja koja su djelomično povezana s obiteljskim životnim ciklusom, a djelomično s činjenicom da u uzorku roditelja prevladavaju žene koje u toj dobnoj grupi imaju višu naobrazbu od muškaraca. Majke su one koje provedu više vremena od očeva kod kuće s djecom te su i lakše dostupne na telefon. Kriterij izbora roditelja bila je dob djeteta do 7 godina, zato u našem uzorku prevladavaju osobe stare od 31 do 40 godina, što je rezultat odgađanja odluke za prvo dijete do druge polovice dvadesetih. Presudno za ulazak u roditeljstvo je završetak školovanja i redovno zaposlenje

(Černič Istenič, 2001.), i zato su udjeli zaposlenih u našem uzorku viši, a udjeli osoba koje se još obrazuju niži u usporedbi s dobnom grupom od 20 do 45 godina iz poduzorka ADS-a, dok je udio nezaposlenih samo nešto niži. Proporcionalno je visok udio domaćica u uzorku roditelja, što je također povezano s načinom anketiranja. Roditelji u našem uzorku imaju i viši stupanj naobrazbe upravo zbog činjenice da među njima praktično nema takvih koji bi se redovno školovali. Unatoč tomu, udio osoba sa završenom višom ili visokom naobrazbom u uzorku roditelja visok je u usporedbi sa stupnjem naobrazbe u dobnoj grupi od 20 do 45 godina.

S obzirom na to da je broj osoba u pojedinim kategorijama ispitanika bio vrlo malen, odlučili smo se samo za deskriptivnu analizu podataka. Razlike na koje naši podaci ukazuju, a koje zbog malog uzorka nismo mogli statistički provjeriti, bilo bi potrebno podržati daljnjim istraživanjima na namjenski izabranim uzorcima i s kompleksnijom statističkom analizom.

Majke su pri zapošljavanju stigmatizirane

Poteškoće kod traženja posla zbog planiranog roditeljstva ili roditeljskih obaveza imala je petina (22%) ispitanica, u prvom redu žena u dobi do 40 godina te samo 3% ispitanika. Više poteškoća od ostalih kod traženja posla imaju roditelji sa završenom osnovnom školom, zaposleni u privatnom sektoru te zaposleni na određeno vrijeme.

Gotovo četvrtina roditelja (23%) izjavila je da su ih **poslodavci prilikom zapošljavanja ili napredovanja pitali o planovima u vezi s djecom**. Takvo iskustvo ima najviše žena (28%) u dobi do 40 godina. Naši nalazi potvrđuju ranije spomenute probleme na tržištu radne snage u Sloveniji kao i opravdanost klasificiranja žena među nove »društvene manjine« na tržištu radne snage

o kojem smo govorili. No, ni svi muškarci ne mogu izbjeći takva pitanja, naročito nalaze li se u dobi od 31 do 40 godina (11%). Češće se pitanje postavlja samohranim ili razvedenim roditeljima (za koje poslodavci mogu pretpostaviti da se mogu osloniti na slabiju socijalnu mrežu za čuvanje djece) te onima koji imaju više od srednoškolske naobrazbe i žive u velikim gradovima (Ljubljani ili Mariboru). Izgleda da informacije o planiranom roditeljstvu također mogu biti jedan od razloga zašto roditelji ostaju nezaposleni jer gotovo trećina nezaposlenih ima iskustva s takvim pitanjima poslodavaca. Pri tom nema razlika između zaposlenih u proizvodnim i uslužnim djelatnostima kao ni razlika između javnog i privatnog sektora.

Nezakonita potpisivanja ugovora o sporazumnom prekidu radnog odnosa zbog mogućeg roditeljstva relativno su rijetka. Samo 2% roditelja ima takvo iskustvo i to su najčešće roditelji u dobi do 40 godina. Češće nego kod drugih, to se iskustvo javlja kod studenata/studentica (11%). Poslodavci/poslodavke žele unaprijed spriječiti diskontinuitet u radnom procesu, prije svega kod zapošljavanja studenata/studentica te u privatnom sektoru.

Roditelji rade više od osam sati na dan

Naši nalazi govore o tome da zaposleni roditelji posvećuju mnogo vremena plaćenom radu. Dvije petine roditelja provelo je na radnom mjestu više od 8 sati jedan ili više dana u tjednu prije anketiranja: jedna petina bila je na poslu više od osam sati jedan do tri dana u tjednu, a čak 21% anketiranih je na poslu više od 8 sati četiri i više dana u tjednu.

Gotovo dvije trećine muškaraca (63%) je svaki dan ili više dana u tjednu radilo više od osam sati, dok je među ženama takva bila trećina žena (35%). Razlike između majki i očeva zanemarive su kod

produženog radnog vremena u razdoblju od jedan do tri dana u tjednu, a izrazite su kod onih ispitanika koji su imali produženo radno vrijeme 4, 5 ili 6 dana. Natprosječno više radnih dana s dugim radnim vremenom imaju visoko obrazovani roditelji (47%), samozaposleni (63%), poljoprivrednici (50%), zaposleni na vodećim položajima (65%) te ispitanici s prebivalištem u Ljubljani ili Mariboru (49%).

Četvrtina anketiranih (26%) izjavila je da su morali **nakon rođenja najmlađeg djeteta početi raditi više od osam sati na dan**. Tu promjenu češće su navodili muškarci stari do 30 godina (40,9%) s predškolskom djecom. Udio ispitanika s dugim radnim vremenom se doduše smanji (26,7%) u dobi od 31 do 40 godina, a u starijoj grupi ponovno naraste. Petina žena postala je opterećena dugim radnim vremenom nakon rođenja prvog djeteta, najčešće ispitanice u dobi od 31 do 40 godina. Iskustvo dužeg radnog vremena povezano je sa stupnjem naobrazbe: najčešće ga imaju ispitanici sa srednoškolskom naobrazbom (37,1%) te oni s višom naobrazbom od srednoškolske (21,4%), ispitanice sa srednoškolskom (30,9%) i visokoškolskom naobrazbom (24,9%). To su iskustvo imali prije svega zaposleni u proizvodnim djelatnostima (33%), zaposleni u privatnom sektoru (34%) te poljoprivrednici (40%).

Naši nalazi ukazuju na to da se roditelji prilagođavaju zahtjevnijim uvjetima rada usprkos roditeljskim obavezama i čak produžuju radno vrijeme nakon što postanu roditelji. To govori o tome da bi bilo potrebno razmisliti o načinima kako omogućiti realizaciju postojećih prava (npr. mogućnost rada sa skraćanim radnim vremenom, očinski dopust) ili razmisliti o dodatnim načinima kako spriječiti da dugi radni dani postanu norma za većinu dana u tjednu (fleksibilniji načini organizacije rada), što bi osim prilagođavanja radnog vremena vrtića potrebama roditelja, riješilo

neke od problema usklađivanja roditeljskih i poslovnih obaveza.

Roditelji ne koriste sve dopuste na koje imaju pravo

Zanimalo nas je koliko roditelji male djece koriste zakonom omogućene oblike odsutnosti s posla zbog djece, kao što su: bolovanje pred porodom, porodiljski dopusti, dopust za njegu djeteta, očinski dopust, produženi dopust zbog rođenja blizanaca ili zdravstvenog stanja djeteta, usvojiteljski dopust, rad sa skraćenim radnim vremenom nakon prve godine starosti djeteta te neplaćeni dopust. Zbog razmjerno malog broja roditelja koji su imali djecu u dobi do dvije godine, većina roditelja nije imala mogućnost iskoristiti sve povoljnosti Zakona o roditeljstvu i obiteljskim primanjima iz 2001. (tu prije svega mislimo na neprenosivi očinski dopust).

Bolovanje pred porodom iskoristilo je 60% majki (u prosjeku je trajalo 109,5 dana). Podatak ukazuje na to da je razmjerno visok udio majki imalo ili rizičnu trudnoću ili neodgovarajuće radne uvjete koji bi bili štetni za trudnu ženu. Zbog toga bi bilo dobro napraviti temeljitiju studiju o tom problemu, premda neodgovarajući radni uvjeti nisu uvijek jedini razlog za odsutnost. Važnu ulogu u tome kako se buduća majka osjeća imaju i odnosi u obitelji. Najdalje trajanje bolovanja prije poroda, u prosjeku 186 dana, imale su rastavljene žene i majke s najnižim stupnjem naobrazbe (148,4 dana).

35% anketiranih očeva iskoristilo je u prosjeku 14 dana **očinskog dopusta**. Kod korištenja očinskog dopusta pokazali su se važnima oblik zajedničkog života roditelja

(brak ili izvanbračna zajednica), stupanj obrazovanja i sektor djelatnosti u kojem je otac zaposlen. Muškarci koji žive u izvanbračnoj zajednici iskoristili su više očinskog dopusta (22,2 dana) od oženjenih muškaraca (10,4 dana). Ispodprosječan broj dana očinskog dopusta iskoristili su očevi s osnovnom (7,5 dana) i strukovnom školom (9,5 dana), a natprosječan broj (16 dana) očevi sa srednjim stupnjem obrazovanja. Natprosječan broj dana iskoristili su samozaposleni očevi, zaposleni u javnom sektoru i javnim uslugama te oni koji žive na selu. Podaci ukazuju na to da je zaposlenima u privatnom sektoru teže ostati duže na dopustu.

Naši nalazi potvrdili su izrazitu rodnu razliku u korištenju svih vrsta dopusta vezanih za roditeljstvo koje po zakonu mogu koristiti i majke i očevi. **Porodiljski dopust**²² koristilo je 91,9% ispitanica i 12,3% ispitanika.

Produženi dopust zbog zdravstvenog stanja djece iskoristilo je malo manje od 10% anketiranih osoba (u prosječnom trajanju od 63 dana). I pri tome su se pokazale rodne razlike: majke su koristile taj dopust u prosjeku više od dva mjeseca (69 dana), a očevi u prosjeku 17 dana. **Pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom** do djetetove treće godine iskoristilo je samo 3,1% anketiranih osoba i to u prosjeku 332 dana: žene 350 dana, a muškarci 10 dana. Puno dulji dopust iskoristili su zaposleni na neodređeno vrijeme (419 dana) u usporedbi s onima koji su zaposleni na određeno vrijeme (98 dana) ili su samozaposleni (95 dana), što ukazuje na povezanost (ne) sigurnosti radnog statusa i duljine dopusta.

Naši podaci pokazali su da su majke 4 puta više od očeva odsutne s posla radi brige

²² Mišljenja smo da je za razumijevanje podataka kod odgovora vezanih za korištenje i trajanje porodiljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta potrebno uzeti u obzir vjerojatnost da su zbog česte upotrebe termina »porodiljski dopust« kao sinonima za cjelokupnu odsutnost s posla nakon rođenja djeteta (porodiljski + dopust za njegu djeteta) mnoge anketirane osobe kod odgovora o porodiljskom dopustu govorele o dopustu za njegu djeteta i/ili o oba dopusta zajedno.

za bolesnu djecu i u 3,5 puta većem opsegu koriste pravo na skraćeno radno vrijeme radi brige za djecu.

Relativno dugo prosječno trajanje odsutnosti s posla zbog razloga povezanih s roditeljstvom kod domaćica (630 dana) i nezaposlenih (450 dana) ukazuje na mogućnost da je duga odsutnost bila također jedan od razloga za prekidanje radnog odnosa.

Za djecu u radno vrijeme brinu vrtići i bake

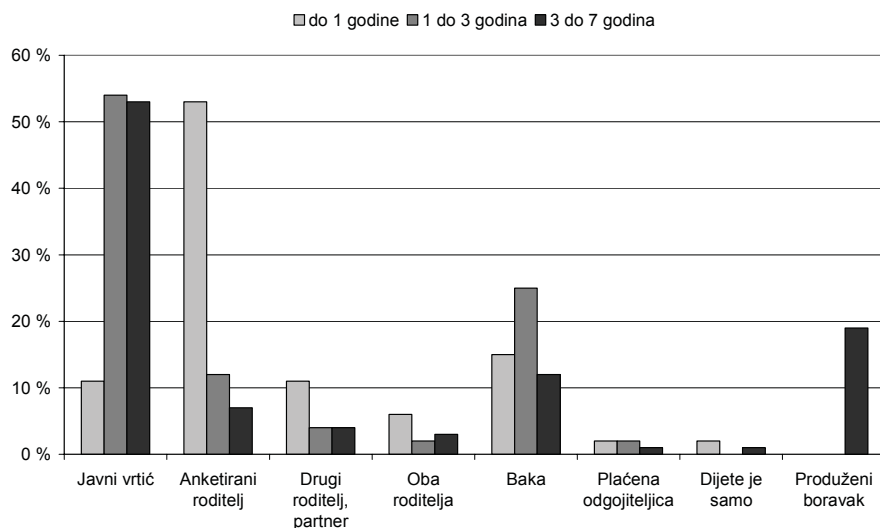
Roditelje smo pitali kakav način redovite skrbi imaju za najmlađe dijete. Gotovo polovica ispitanika (46%) imala je djecu u javnom vrtiću, odnosno dječjim jaslicama. Drugi najčešći načini redovite skrbi sa skoro istim postotcima su čuvanje kod bake, odnosno djeda i bake (17%) i skrb od strane anketiranog roditelja (16%). Djeca 9% ispitanika već pohađaju školu te vrijeme nakon završene nastave provode u produženom boravku. Roditelji koji se izmjenjuju kod čuvanja djece su u manjini (3%). Majke znatno češće (20%) od očeva (4%) čuvaju svoju djecu. Srednje, više i visoko obra-

zovani roditelji prednjače kod izbora javnih vrtića za redoviti način čuvanja djece (49%) u usporedbi s roditeljima sa strukovnom (35%) i osnovnom školom (41%). Najčešće se javni vrtići upotrebljavaju u Ljubljani i Mariboru (58%) gdje je mreža vrtića i najgušća, a najmanje na selu (40%) gdje članovi šire obitelji još uvijek imaju najvažniju ulogu kod čuvanja djece.

Većina roditelja sama čuva djecu u dobi do jedne godine (korištenje porodiljskog dopusta) ili im kod toga pomažu roditelji (uglavnom bake), a samo desetina roditelja odluči se za javne vrtiće. Više od polovice djece (54%) u dobi od jedne do tri godine uključeno je u javne vrtiće, 25% djece čuvaju bake, a 18% roditelji.

Dok je u dobnoj grupi djece od jedne do tri godine institucionalni način čuvanja djece (vrtići) gotovo izjednačen s neformalnim/privatnim načinima čuvanja djece (roditelji, djed i baka, plaćena odgajateljica), kod djece u dobi od treće do sedme godine prevladavaju formalni načini javne skrbi poput vrtića ili produženog boravka u školi (slika 1.).

Slika 1.
Načini redovitog čuvanja najmlađeg djeteta



U izuzetnim slučajevima (manje od 1%), roditelji spominju kao prvi način redovitog čuvanja privatni vrtić, članove šire obitelji, susjede ili starije dijete.

Kao drugi najčešći način redovitog čuvanja najmlađeg djeteta bili su spomenuti djed i baka (36%) i roditelji djece (jedan ili oba roditelja – 21%). Rezultati ukazuju na izuzetno veliku važnost baka odnosno djedova i baka pri skrbi za predškolsku djecu. Gotovo 30% roditelja ne spominje druge oblike čuvanja djece, što znači da u kriznim situacijama ne mogu računati na pomoć poznate osobe.

Većini roditelja (68%) djecu čuvaju izvan kuće, tako da ga je nakon čuvanja potrebno dovesti kući. Obično je za to zadužena djetetova majka ili oba roditelja naizmjenice. Po dijete u većini slučajeva idu majke te samo petina ispitanih očeva. Često u tome pomažu bake ili djedovi i bake (9%) koji prije svega pomažu samohranim, visoko obrazovanim te roditeljima koji žive u većim gradovima.

Gotovo polovica (45,8%) roditelja, koji imaju dijete u vrtiću/na čuvanju, obično zbog radnih obaveza ne idu po dijete sami. Radne obaveze je kao razlog za to navelo više muškaraca (67%) nego žena (58%). Što je viša naobrazba roditelja tim više je takvih koji ne mogu ići po dijete u vrtić zbog radnih obaveza.

Većina roditelja (67%) uspijeva uskladiti svoje radne i obiteljske obaveze s obzirom na postojeće radno vrijeme vrtića, ali bi gotovo polovici (47%) roditelja odgovaralo da su vrtići otvoreni i nakon 16.00 sati. Petina ispitanih roditelja željela bi da su vrtići otvoreni i za vikend. Takve želje imaju prije

svega samohrani roditelji (33%) te roditelji sa završenom osnovnom školom (33%).

U poslijepodnevno vrijeme za djecu skrbe uglavnom majke, a trećina roditelja dijeli skrb za dijete u poslijepodnevnim satima; očevi koji sami brinu za dijete su u manjini.

Naši nalazi dakle potvrđuju da rodne uloge na području rada i u obitelji još uvijek odražavaju razumijevanje formalnog plaćenog rada kao muške aktivnosti te roditeljstva kao ženske obaveze. I naše istraživanje potvrdilo je prije navedene statističke podatke o tome da majke tipično upotrebljavaju više različitih oblika roditeljskih dopusta od očeva, a to ukazuje na to da za njegu i razvoj predškolske djece brinu **uglavnom žene**. Takvo stanje također potvrđuju podaci o najčešćim načinima redovitog i povremenog čuvanja najmlađeg djeteta. Među osobama koje redovito veći dio dana brinu za čuvanje i odgoj djece te osobama koje idu po djecu koja su u vrtiću/na privatnom čuvanju ima više žena nego muškaraca. To ukazuje na opravdanu potrebu za socijalnim politikama koje se usmjeravaju direktno na **motiviranje očeva da preuzmu aktivniju roditeljsku ulogu**.

Majke imaju više negativnih iskustva na radnom mjestu od očeva

Istraživanjem smo željeli dobiti uvid u vrstu i intenzitet negativnih iskustava roditelja nakon rođenja djeteta na radnom mjestu. Rezultate ćemo predstaviti u tablicama, u kojima su primjetne razlike među ispitanicima s obzirom na spol, starost i stupanj naobrazbe.

Tablica 1.

Negativna iskustva nakon rođenja djeteta: rodne razlike po starosti

	Do 30 godina		31 - 40 godina		41 godina i više	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
	%	%	%	%	%	%
Lošiji položaj na radnom mjestu						
Dodijeljeno niže radno mjesto	0,0	3,2	1,2	6,3	0,0	5,0
Onemogućeno napredovanje	4,5	9,7	2,3	11,6	0,0	7,5
Onemogućeno zapošljavanje na željenom radnom mjestu	23,8	20,0	5,8	17,4	10,3	10,0
Dugo radno vrijeme i dodatna opterećenja						
Radno vrijeme duže od 8 sati	40,9	21,3	26,7	26,7	31,0	20,0
Dodatna opterećenja na radnom mjestu	13,6	11,0	10,4	19,0	10,3	15,0
Pogoršanje odnosa na radnom mjestu						
Pogoršanje odnosa s nadređenima	0,0	14,8	3,5	13,7	3,4	2,5
Pogoršanje odnosa sa suradnicima	0,0	3,2	1,2	8,9	0,0	2,5
Prekid radnog odnosa						
Poslodavac je prekinuo radni odnos	0,0	13,5	2,3	5,2	3,4	0,0
Zaposleni je sam prekinuo radni odnos	4,5	6,5	3,5	6,7	6,9	5,0
Broj ispitanika u pojedinim grupama (N)	22	155	86	269	29	40

Napomena: M – muškarci; Ž – žene; % – postotak osoba koje su imale pojedino iskustvo.

U tablici 1. vidimo da se roditelji najčešće suočavaju s dugim radnim vremenom i s blokadom svojih aspiracija na radnom mjestu. Dugo radno vrijeme je u najvećoj mjeri problem mladih očeva (do 30 godina starosti). Majke se češće susreću s blokadama napredovanja, odnosno s nazadovanjem na radnom mjestu, a u srednjoj dobnoj grupi i s nemogućnošću zapošljavanja na željenom radnom mjestu. Znatnom broju žena (više od deset posto) u starosti do 40 godina nakon rođenja djeteta pogoršaju se odnosi s nadređenima, a u starosti od 31 do 40 godina i sa suradnicima (9,8%). Očevi izrazito rijetko imaju probleme u odnosu s nadređenima i suradnicima. Više od desetine majki u dobi do 30 godina po rođenju djeteta ostanu bez posla jer im poslodavac prekine radni odnos. To iskustvo nije strano ni očevima starijim od 30 godina. U

dobnoj grupi do 40 godina žene češće nego muškarci same prekidaju radni odnos zbog neizdrživih uvjeta rada.

Analiza rodni razlika negativnih iskustava u različitim dobnoj grupama pokazuje da su svim negativnim iskustvima nakon rođenja djeteta izloženije žene nego muškarci, osim u slučaju radnog vremena dužeg od 8 sati i onemogućavanja zaposlenja na željenom radnom mjestu za muškarce do 30 godina.

Da bismo vidjeli da li i na kakav način naobrazba zaposlenih utječe na rodne razlike u negativnim iskustvima roditelja na radnom mjestu ispitanike smo podijelili u tri grupe: osobe koje su završile osnovnu ili strukovnu školu, osobe koje su završile srednju školu i osobe s višom ili visokoškolskom naobrazbom.

Tablica 2.

Negativna iskustva nakon rođenja djeteta: rodne razlike prema naobrazbi

	Osnovna ili trogodišnja strukovna škola		Četverogodišnja srednja škola		Viša škola/fakultet	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž
	%	%	%	%	%	%
Lošiji položaj na radnom mjestu						
Dodijeljeno niže radno mjesto	0,0	4,6	1,6	5,3	0,0	5,3
Onemogućeno napredovanje	6,2	1,6	1,6	12,2	0,0	11,2
Onemogućeno zapošljavanje na željenom radnom mjestu	9,3	22,7	14,5	18,1	2,4	14,4
Dugo radno vrijeme, dodatna opterećenja						
Radno vrijeme duže od 8 sati	28,1	25,0	37,1	25,0	32,2	24,2
Dodatna opterećenja na radnom mjestu	15,6	17,1	12,9	18,6	4,8	11,2
Pogoršanje odnosa na radnom mjestu						
Pogoršanje odnosa s nadređenima	3,1	17,1	4,8	14,9	0,0	9,1
Pogoršanje odnosa sa suradnicima	0,0	7,9	1,6	5,8	0,0	6,4
Prekid radnog odnosa						
Poslodavac je prekinuo radni odnos	3,1	14,8	3,2	8,5	0,0	3,2
Zaposleni je sam prekinuo radni odnos	3,1	7,9	6,5	5,9	4,4	6,5
Broj ispitanika u pojedinim grupama (N)	32	88	62	188	42	187

Napomena: M – muškarci; Ž – žene; % – postotak osoba koje su imale pojedino iskustvo.

Kad rezultate usporedimo prema stupnju naobrazbe, pokazuje se da žene imaju češće negativna iskustva nakon rođenja djeteta od muškaraca u svim grupama. Rodne razlike se kod većine negativnih iskustava ne smanjuju s višom naobrazbom. Kod dugog radnog vremena rodne razlike se povećavaju sa stupnjem naobrazbe na štetu očeva, a kod dodatnih radnih obaveza na štetu žena. Očevi koji su završili osnovnu ili strukovnu školu češće nailaze na blokade kod napredovanja nego majke s istom naobrazbom. Međutim, percepcija onemogućenog napredovanja kod žena se povećava s višim stupnjem naobrazbe (srednja škola i više škole) i u tome se bitno razlikuju od muškaraca s istom naobrazbom. Razlika povezana sa stupnjem naobrazbe bitno je manja kod iskustva degradacije na radnom mjestu nakon rođenja djeteta za žene. Muškarci se ne susreću s

degradacijom. Iznimka je vrlo mali dio muškaraca sa srednjoškolskom/strukovnom naobrazbom (1,6%). Žene bez obzira na stupanj naobrazbe češće ne dobiju željeno radno mjesto i rodna razlika je pri tom najveća kod onih sa srednjoškolskom i najvišom naobrazbom. Pogoršanje odnosa s nadređenima na radnom mjestu manje je kod žena s višom naobrazbom, ali još uvijek predstavlja problem za skoro desetinu ispitanica, dok muškarci s istom naobrazbom problem uopće ne percipiraju (kao ni muškarci s nižom naobrazbom). Prekidi radnog odnosa nakon rođenja djeteta (od strane poslodavca ili zaposlenih) iskustvo su koje najčešće imaju majke sa strukovnim ili nižim obrazovanjem. Učestalost prekida zaposlenja kod žena se smanjuje sa stupnjem naobrazbe, ali dijelu žena i u najvišoj obrazovnoj grupi (6,5%) poslodavci prekidaju radni odnos nakon rođenja

djeteta. Dok za muškarce viša naobrazba smanjuje prisutnost negativnih iskustava na radnom mjestu, za žene se, osim kod odnosa na radu, s povećavanjem stupnja obrazovanja učestalost negativnih iskustava ne smanjuje.

ZAKLJUČAK

Socijalne politike u Sloveniji su sa subvencioniranom skrbi za predškolsku djecu u vrtićima, plaćenim roditeljskim dopustima i zakonski određenim pravom na povratak na radno mjesto nakon isteka porodiljskog/roditeljskog dopusta desetljećima omogućavale roditeljima (prvenstveno ženama) visok stupanj zaposlenosti. No, kućanski i skrbenički poslovi ostajali su obaveza žena, tako da socijalne politike nisu promijenile postojeću rodnu podjelu rada i društvenih uloga u privatnoj sferi. Situacija u Sloveniji tako ilustrira i potvrđuje tvrdnju A. Hochschild (2003.) da se u suvremenom svijetu dogodila nepotpuna društvena revolucija koja je omogućila djelomičnu (uglavnom u javnoj sferi), ali ne potpunu rodnu ravnopravnost (i u privatnoj sferi). Sve to se u Sloveniji dodatno zaoštrava u uvjetima tranzicije kada se intenzitet plaćenog rada povećava, a nesigurnost zaposlenja prisiljava zaposlene da to prihvaćaju bez otpora. Opseg formalnog i neformalnog rada o kojem izvješćuju zaposleni u Sloveniji je veći nego drugdje u Europi. Posebno su opterećene zaposlene žene jer ih većina nakon rođenja djeteta i dalje ne smanjuje količinu plaćenog rada te ne prekida radni odnos koji traje puno radno vrijeme. Zbog relativno povoljne javne socijalne politike povezane s roditeljstvom poslodavci ne uvode dodatne organizacijske politike koje bi olakšale usklađivanje zahtjeva plaćenog rada i obiteljskog života. Naša je analiza u skladu s podacima iz drugih tranzicijskih zemalja gdje se pokazalo da je prijelaz na tržišnu ekonomiju otežao usklađivanje plaćenog rada i obiteljskog života (Hobson, 2009.). Pokazalo se i to da negativna iskustva sa zapošljavanjem i na radnom mjestu

ima više žena nego muškaraca. Žene imaju više negativnih iskustava kod traženja posla zbog planiranog roditeljstva ili roditeljskih obaveza, naročito žene mlađe dobi. Zanimljivo je također da se s godinama stabilnost položaja očeva na radnom mjestu povećava, dok se ta karakteristika kod majki opaža u puno manjoj mjeri ili je uopće nema. Naobrazba kod očeva više doprinosi smanjivanju negativnih iskustava nego kod majki. Žene nakon rođenja djeteta doživljavaju i dodatna radna opterećenja češće nego muškarci, češće im je onemogućeno napredovanje na radnom mjestu (gdje je odnos čak 5:1 na štetu žena), češće im se pogoršavaju odnosi s pretpostavljenima nakon rođenja najmlađeg djeteta te češće ostanu bez posla. Predstavljeni rezultati ukazuju na ranjivost mlađe generacije majki.

Naše istraživanje pokazalo je da roditelji najčešće upotrebljavaju postojeće institucionalne načine čuvanja djece (vrtići/jaslice/produženi boravak). Istraživanje je pokazalo i to da gotovo polovici roditelja ne uspijeva samima dolaziti po djecu u vrtiće/jaslice/produženi boravak, a kao najvažniji razlog za to navode radne obaveze. To svjedoči o tome da pri usklađivanju plaćenog rada i obitelji plaćeni rad često ima prednost. To je u skladu s ranije spomenutim trendovima intenzifikacije rada u Sloveniji i u Europi, što potvrđuju i podaci o radnom vremenu dužem od 8 sati, koje je česta praksa roditelja predškolske djece. Mada i podaci o radnom vremenu ukazuju na tradicionalnu podjelu rodni uloga (veću uključenost muškaraca u plaćeni rad), nije zanemariv ni broj žena koje rade dulje od osam sati, što ponovno ukazuje na njihovu veliku opterećenost i potvrđuje zaključke drugih studija koji govore o dvostrukoj opterećenosti žena u uvjetima pomanjkanja ekonomskih resursa (Edlund, 2007.).

Na osnovi slovenskog iskustva moguće je ocijeniti utjecaj javnih politika na rodnu ravnopravnost u drugim europskim zemljama koje stimuliraju zapošljavanje obaju

roditelja. U Sloveniji je dugogodišnje iskustvo u provedbi socijalnih politika pokazalo da su takve politike, kao instrument ostvarenja visoke zaposlenosti žena, donijele pozitivne rezultate (ekonomsku nezavisnost postigao je veći broj žena), ali i negativne rezultate (veću opterećenost žena kombinacijom plaćenog i neplaćenog skrbničkog rada), pošto uključenost žena u javnoj sferi plaćenog rada nije bila praćena komplementarnom uključenosti muškaraca u obavljanje kućanskih obaveza i roditeljstvo. Pokazalo se da naizgled rodno neutralna socijalna politika u području skrbi za djecu i mogućnosti usklađivanja radnoga s drugim područjima života, koja je od odlučujućeg značaja za ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu radne snage i u društvu, ne utječe nužno na rodnu podjelu skrbničkog rada. Stoga su potrebne i dobrodošle specifične mjere usmjerene na povećavanje rodne ravnopravnosti na području skrbi za djecu (kao što je uvođenje očinskog dopusta koji će vjerojatno biti potrebno dodatno stimulirati, kako financijski tako i utjecajem na uvriježene stavove o skrbi za djecu). Naši nalazi pokazuju da su i u Sloveniji upravo društvene norme i očekivanja (Crompton i Lyonette, 2006.) važni za rodno određenu realizaciju postojećih socijalnih politika.

Od druge polovice 20. stoljeća u Sloveniji i velikom dijelu europskih zemalja tradicionalna podjela rodni uloga polako se mijenja u akademskim i javnim raspravama, djelomično u diskursu socijalnih politika te još sporije u praksi. Žene i muškarci postaju ravnopravniji na području plaćenog rada, znatno rjeđe i manje na području skrbničkog i drugog neplaćenog rada. Nalazi našeg istraživanja kao i analize socijalnih politika zapisanih u dokumentima institucija EU-a koje upozoravaju na promjene u diskursu prema instrumentalizaciji rodne ravnopravnosti (Lewis, 2006.; Knijn i Smit, 2009.) ukazuju na to da ekonomski pritisci prijete da te spore, ali ipak pozitivne trendove, okrenu u obrnutom smjeru.

LITERATURA

- Beauvoir, S. de (1999). *Drugi spol*. Ljubljana: Delta.
- Boje, A., & Leira, A. (Eds.). (2000). *Gender, welfare state and the market: Towards a new division of labour*. London: Routledge.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393. doi: 10.1177/0001699306071680
- Commission of the European Communities (2003). *The future of the European Employment Strategy (EES): „A strategy for full employment and better jobs for all“*. COM/2003/6 Final. Brussels: Commission of the European Communities.
- Černič Istenič, M. (2001). Vloge med spoloma. U N. Stropnik & M. Černič Istenič (ur.), *Prebivalstvo, družina in blaginja: Stališča do politike in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Černigoj Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnim delu. *Družboslovne razprave*, 16(34-35), 31-52. Dostupno na <http://druzboslovnerazprave.org/clanek/pdf/2000/34-35/2/>
- Černigoj Sadar, N., & Vladimirov, P. (2004). Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoteženega življenja. U I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
- Den Dulck, L. (2001). *Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in Netherlands, Italy, United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Edlund, J. (2007). The work-family time squeeze. Conflicting demands of paid and unpaid work among working couples in 29 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 48(6), 451-480. doi: 10.1177/0020715207083338
- European Commission (2000). *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee of Regions*. Social Policy Agenda. Brussels: Commission of the European Communities.
- European Commission (2001a). *Employment and social policies: „A framework for investing in quality“*. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee of Regions*. COM/2001/313 final. Brussels: European Commission.
- European Commission (2001b). *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Communities (2004). *How Europeans spend their time. Everyday of women and men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- European Commission (2008a). *Rapport of the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee of Regions. A better work-life balance: Stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM/2008/635 final. Brussels: European Commission.
- European Commission (2008b). *The life of women and men in Europe: A statistical portrait*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2009). *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis*. 2009 compendium. Brussels: European Commission.
- European Commission (2010). *Gender equality in the EU in 2009*. Special Eurobarometer 326/Wave 72.2-TNS Opinion and Social. Brussels: European Commission. Dostupno na http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf
- European Foundation (2004). Time to re-think work-life balance: Second Foundation Forum debates key issues. *Communique*, 6. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions. Dostupno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/140/en/1/ef04140en.pdf>
- European Foundation (2007). *Fourth European working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions. Dostupno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- Fagan, C., Hegewisch A., & Pillinger, J. (2006). *Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility*. London: Trades Union Congress.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford: Stanford University Press.
- Glucksmann, M. A. (1995). Why „work“? Gender and the „total social organisation of labour“. *Gender, Work and Organization*, 2(2), 63-75. doi: 10.1111/j.1468-0432.1995.tb00028.x
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 42(2), 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Ignjatović, M. (2005). *Izračuni za podvzorec ADS*. Mimeo.
- Ignjatović, M. (2006). *Contribution to the EEO Autumn Review 2006: „Flexicurity“*. Birmingham: European Employment Observatory.
- Hochschild, A. R. (2003). *The commercialisation of intimate life*. Berkeley: University of California Press.
- Hobson, B., & Fahlén, S. (2009a). Competing scenarios for European fathers: Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 214-233. doi: 10.1177/0002716209334435
- Hobson, B., & Fahlén, S. (2009b). Applying Sen's capabilities framework within a European context: Theoretical and empirical challenges. *REC-WP 03/2009*. Working papers on reconciliation of work and welfare in Europe. Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Center.
- Hobson, B., Fahlen, S., & Takacs, J. (2010). *Tensions in aspirations, agency and capabilities to achieve a work-family balance: A comparison of Sweden and Hungary*. Referat na godišnjoj konferenciji FP6 Network of Excellence RECOWE (Reconciliation Work and Welfare), Nantes, 8-12. lipnja 2010.
- Hosking, A., & Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology*, 44(1), 5-27. doi: 10.1177/1440783307085803
- Kanjuo Mrčela, A. (2004). *Supporting of employment of those with care responsibilities*. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 „Equality between Women and Men“.
- Kanjuo Mrčela, A. (2005a). *Reconciliation of work and private life in Slovenia*. Poročilo za EU Directorate General Employment and Social Affairs, Unit G1 “Equality between Women and Men“.
- Kanjuo Mrčela, A. (2005b). Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. In B. Ferfila (Ed.), *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*. Ljubljana: FDV.
- Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2004a). *Final country report for Slovenia for European Foundation Research project 'Gender, Work and employment in Ten Candidate Countries of CEE'*. Dublin: European Foundation for Living and Working Conditions.
- Kanjuo Mrčela, A., & Černigoj Sadar, N. (2004b). *Starši med delom in družino*. Ljubljana: FDV.
- Kanjuo Mrčela, A., & Ignjatović, M. (2004). Ne-prijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja: potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. U I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Sophia.
- Knijn, T., & Smit, A. (2009). The relationship between family and work: Tensions, paradigms and directives. *REC-WP 11/2009*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Center.

- Lewis, J. (2002). Individualisation, assumptions about the existence of an adult worker model and the shift towards contractualism. In A. Carling, S. Duncan & R. Edwards (Eds.), *Analysing families: Morality and rationality in policy and practice* (pp. 51-56). London: Routledge.
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: The interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy*, 13(3), 420-437. doi: 10.1080/13501760600560490
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2001). *Balancing work and family life: Helping parents into paid employment*. OECD Employment Outlook. Dostupno na <http://www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf>
- Perrons, D. (1999). Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union: Conflict or compatibility? *The European Journal of Women's Studies*, 6(4), 391-418.
- Perrons, D. (2003). The new economy and the work-life balance: Conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, Work and Organisation*, 10(1), 65-93. doi: 10.1111/1468-0432.00004
- Plantenga, J., & Remery, C. (Eds.). (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Predalič, B. (2007). *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o vrtcih - Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona* (Bill on changes and amendments of the Law on Kindergartens - State of the art and reasons for the Bill).
- Salecl, T. (2003). *Položaj žensk na trgu dela v tranzicijskem obdobju v Sloveniji*. Ljubljana: FDV.
- Scherer, S., & Steiber, N. (2007). Work and family in conflict? The impact of work demands on family life. In D. Gallie (Ed.), *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Sicherl, P. (2003). *Fleksibilnost dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Statistični urad Republike Slovenije (2006). *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2005/2006*. Dostupno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=267
- Statistični urad Republike Slovenije (2007). *Statistični letopis Republike Slovenije*. Dostupno na http://www.stat.si/letopis/index_letopis_en.asp
- Statistični urad Republike Slovenije (2008). *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2007/2008*. Dostupno na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1579
- Stropnik, N. (2001). *Preferences in Slovenia versus reality in Europe: The case of parental leave and child benefit*. Paper presented at the European Population Conference 2001, Helsinki.
- Stropnik, N. (2002). Childcare in Slovenia: Facts, preferences, privatisation. In C. A. A. Butijn, P. M. J. Terpstra & J. P. Groot-Marcus (Eds.), *Changes at the other end of the chain: Everyday consumption in a multidisciplinary perspective*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Svetlik, I. (2004). Uvod: razpoke v zgodbi o uspehu. U I. Svetlik & B. Ilič (ur.), *Razpoke o zgodbi o uspehu* (str. 1-12). Ljubljana: Sophia.
- Toš, N. (ur.). (1999). *Vrednote v prehodu*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja.
- Toš, N. (2003). *Mednarodna raziskava o družini: Pregled in primerjava rezultatov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede – CJMMK.
- Toš, N. (ur.). (2009). *Vrednote v prehodu IV*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ule, M., & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: FDV.
- Van der Lippe, T., Jager A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319. doi: 10.1177/00016993060067711
- Webster, J. (2001). *Reconciling adaptability and equal opportunities in European workplaces*. Report for DG Employment of European Commission. Dostupno na http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/reconcil_webster.pdf
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002. Dostupno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364>
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS*, št. 59/2002. Dostupno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=37329>
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS*, št. 97/2001. Dostupno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76045>
- Zakon o vrtcih. *Uradni list RS*, št. 100/2005. Dostupno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4349>.
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2004). *Akcijski načrt predsedstva ZSSS za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških*.

Summary

PARENTAL PROBLEMS IN BALANCING PAID WORK AND FAMILY LIFE IN SLOVENIA

Aleksandra Kanjuo Mrčela

Nevenka Černigoj Sadar

*Faculty of social sciences, University of Ljubljana
Ljubljana, Slovenia,*

The aim of the paper is to present problems of parents in reconciliation of parenthood and paid work. The data on employment of women and parents in Slovenia is presented and institutional framework related to the reconciliation of formal paid work and parenthood is described. Problems concerning care work and maternal/paternal/parental leaves are analysed in the context of recent organizational and labour market changes and from the gender perspective. In the second part of the paper the results of a telephone survey are presented. The survey was conducted on the sample of 608 parents of children aged up to 7 years. Survey results show that employed parents, especially fathers, are working long hours and that women assume the major part of childcare work. Gender differences in the amount of negative experiences in employment and at work exist. Results of analysis in Slovenia could be useful in the analysis of the development of social policies in other European countries and documents of EU institutions in the analysed field.

Key words: work, family, parenthood, employment of women, equal opportunities.

