

Tjaša Žakelj, Alenka Švab

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

MED ZAKONODAJNIMI SPODBUDAMI IN VSAKDANJIM ŽIVLJENJEM

UVOD

Usklajevanje dela in družine je aktualno sociološko in socialnopolitično vprašanje, ki je postalo relevantno s trendi spreminjanja družinskega življenja, rodnostnimi spremembami in zlasti spremembami na trgu delovne sile oz. množičnim zaposlovanjem žensk, ki se v zahodnih državah prične v 50-ih in 60-ih letih prejšnjega stoletja. Leta 1969 sociologa Rapoport (The dual-career family, *Human Relations*, 22: 3–30, v Gilbert 1993: 4) vpeljeta termin dvokariernih družin, da bi opisala nov, za tiste čase v zahodnem svetu revolucionaren družinski model – (heteroseksualno) družino z dvema dohodkoma. Model dvokarijerne družine je v nasprotju s takratnim tradicionalnim razumevanjem spola in spolnih vlog, ki ga je poprej promovirala t. i. »standardna modernistična sociološka teorija družine«, kamor štejemo funkcionalizem T. Parsonsa (Cheal 1991). Za model nuklearne moderne družine je značilna spolna delitev vlog in dela, obeležena z vlogo zaposlenega moškega, odgovornega za materialno preskrbo družine, in vlogo ženske kot nezaposlene matere in gospodinje (model enokarijerne družine). Pojav dvokariernih družin ima pomembne posledice za notranjo družinsko organizacijo dela in družinskih vlog. Zato ni naključje, da je postalo vprašanje enakomerne delitve družinskega dela med spoloma (pozneje tudi v kontekstu usklajevanja dela in družine) ena ključnih dimenzij socioloških razprav in ključni vidik oblikovanja politik usklajevanja dela in družine.

Razmerje med delom in družino se v družinskih politikah v obliki različnih konceptov

in ukrepov pojavi sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja (Hantrais, Letablier 1996), ko je porast deleža žensk na trgu delovne sile v zahodnih državah že zelo očitna. Takrat postane to razmerje politično relevantno in je izpostavljeno kot družbeni *problem*, zlasti kot problem množičnega zaposlovanja žensk in njegovih posledic za družinsko življenje, pri katerem je politika enakih možnosti bistvena dimenzija politike usklajevanja dela in družine. Danes je velik pomen usklajevanja dela in družine v evropski socialni agendi posledica tako udeležbe žensk na trgu dela kakor tudi spreminjajočih družinskih oblik in demografskih pritiskov zaradi staranja prebivalstva (Plantenga *et al.* 2005: 5).

V pričujočem tekstu bomo poskušali osvetliti razmerje med delom in družino s pomočjo analize koncepta usklajevanja dela in družine, ki se pojavlja v večini evropskih družinskih ali socialnih politik. Koncept usklajevanja razumemo kot širši mehanizem, ki lahko vključuje zelo različne ukrepe, iz katerih je mogoče razbrati tudi različne vrednostne orientacije, ki jih imajo posamezne države v razmerju delo–družina, v razumevanju družine, vlog posameznih družinskih članov in članic in v dolgoročni usmeritvi glede enakosti spolov.

Namen članka je prikazati umeščenost in značilnosti koncepta usklajevanja dela in družine v za to področje najpomembnejših aktih družinske politike in politike enakih možnosti. V drugem delu članka predstavljamo empirične podatke o usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti v vsakdanji praksi staršev z majhnimi otroki, ki smo jih pridobili

v okviru projekta »Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva ter predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju« (Reiner *et al.* 2008). Z njimi želimo pokazati na učinkovitost in pomanjkljivosti ukrepov družinske politike in mesta, kjer so potenciali za razvoj novih ukrepov družinske politike na področju usklajevanja dela in družine.

KONCEPT USKLAJEVANJA DRUŽINE IN DELA V DRUŽINSKI POLITIKI V SLOVENIJI

Družinsko politiko v Sloveniji opredeljuje zlasti resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji (Ur. l. RS, 40/1993). Dejstvo, da je od njenega sprejetja minilo že 15 let, nakazuje potrebo po spremembi usmeritev družinske politike; na to so opozorile različne študije, na primer Analiza izvajanja resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Stropnik 1998).

V normativnem okviru resolucija definira družino kot primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok in je odgovorna za njihovo blaginjo. To pomeni, da je primarna funkcija družine *skrb za otroke*, ki je v družinski politiki pravzaprav edina politično priznana vrsta skrbi znotraj družine. Deklarativno resolucija poudarja tudi promoviranje enakih možnosti obeh spolov (5. načelo družinske politike), ki naj bi zaživel z različnimi ukrepi, predvsem v navezavi na usklajevanje dela in družine. Kot 8. cilj družinske politike pa postavi ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev.

V posebnem razdelku resolucije z naslovom »Delo, zaposlitev, zaposlovanje« so podrobneje opredeljene namere države v usklajevanju dela in družine. Resolucija poudarja, da se družinska politika in politika zaposlovanja stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med *družinskimi obveznostmi* in *profesionalnimi aktivnostmi*. Kot rečeno, gre za *problem* – porabe in delitve časa, uveljavljanja enakih možnosti spolov, upoštevanja družinskih potreb

v profesionalni sferi in usklajevanja potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi.

Država se v resoluciji zavezuje, da bo za usklajevanje dela in družine podpirala tele aktivnosti: *primernejše* moralno in materialno *družbeno* vrednotenje dela z otroki in enako-mernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom in med starši, podjetji (delodajalci) in družbo, *reorganizacijo delovnega časa*, zakonske prilagoditve na področju *oblik zaposlitve*, *ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta* in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi, *polno socialno zavarovanje* v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka ali nege in skrbi za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju in zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, *mesto za njihove otroke v vzgojnovarstveni ustanovi* ali drugih oblikah varstva. Ker »te stične točke zahtevajo določeno družbeno intervencijo«, resolucija navaja še podrobnejše ukrepe v tej smeri, med njimi porodniški dopust in dopust za nego otroka, nadomestilo izgubljenega zaslužka za čas tega dopusta in pravico do različnega delovnega časa za starše z majhnimi otroki do treh let.

Zdi se, da je glavni problem koncepta usklajevanja dela in družine prav razmerje med obema sferama, ki daje določenim vidikom razmerja med delom in družino prednost. Prednost je v tem konceptu dana *otroku* in njegovim potrebam oz. njegovi blaginji. Skrb je reducirana na skrb za otroke, ki je prepoznana tudi kot najpomembnejša družinska funkcija, medtem ko je skrb za starejše, zlasti v smislu zagotavljanja institucionalnih in alternativnih oblik varstva, vpeljana bolj v načrte za razvoj socialnega varstva, čeprav je jasno, da velik del skrbi za starejše prevzemajo družinski člani, članice oz. sorodniki, sorodnice in bi morala biti skrb za starejše zajeta in obravnavana (tudi) v družinski politiki. Zaradi težiščne usmeritve skrbi v družinski politiki na skrb za otroke so ukrepi za usklajevanje dela in družine usmerjeni le v skrb za otroke (otroško varstvo, porodniški dopust). Enake možnosti spolov

so obravnavane le v okviru skrbi za otroke in se večinoma nanašajo nanj, izpuščajo pa vse ostale segmente skrbi in spolne delitve dela v družini.

Posebna prioriteta v razmerju delo–družina je v resoluciji dana *delu* oz. zaposlitvi, ob predpostavki, da so vsi odrasli aktivni na trgu delovne sile in so sposobni skrbeti zase (in za družino). Pomembna podmena je tradicionalna spolna delitev dela, ki izvira iz tradicionalnega razumevanja monolitne nuklearne družine kot družbeno zaželenega modela in v kateri je skrb še vedno pojmovana kot spolno specifično delo. Pojdimo po vrsti.

MODEL EKONOMSKO NEODVISNEGA POSAMEZNIKA V DRUŽINSKI POLITIKI

Favoriziranje modela neodvisnega zaposlenega posameznika je v resoluciji jasno razvidno tako iz vrednostne orientacije tega dokumenta kot tudi iz njenih ukrepov. Uvodoma je sicer navedena zahteva po preseganju industrijskega modela socialne politike, po katerem je socialna varnost zagotovljena prvenstveno aktivnemu delu populacije (zaposlenim), pa tudi to je navedeno, da socialna politika ne bo mogla več temeljiti na polni zaposlenosti oz. statusu zaposlitve. Vendar pa je že dodana »varovalka«, da bo morala socialna varnost človeka temeljiti na *statusu državljanstva* in še dodatno na *zaposlitvenem statusu*. Najbolj očiten primer favoriziranja statusa zaposlenosti so *starševski dopusti*. Pravica do nadomestila za čas starševskih dopustov je pravica iz dela, medtem ko nezaposleni starši prejemajo v primeru porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka zgolj starševski dodatek. Vezava skrbi na zaposlitveni status vodi v selektivnost, ki prikrajša najbolj ranljive socialne skupine (brezposelne, študente, študentke).

V razmerju med delom in družino opazimo protislovje med vrednotami sfere dela in vrednotami sfere družine. To postane problematično, ko v razpravi o razporeditvi obveznosti med državo in družino vrednote skrbi postanejo podrejene vrednotam neodvisnega posameznika.

To je razvidno v različnih ukrepih, ki so namenjeni izvajanju tega mehanizma (npr. porodniški dopust). Razmerje med delom in družino je v konceptu *usklajevanja* razumljeno kot dualizem, v katerem si elementa vrednostno nasprotujeta in sta hkrati v razmerju podrejenosti, ker ima sfera dela dominantno mesto in diktira vlogo družine v tem razmerju: »posameznik [*sic!*] deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi« – delo je označeno pozitivno kot profesionalna aktivnost (implicira graditev kariere), družina pa kot breme (obveznosti), kar implicira, da so družinske obveznosti ovira v razvijanju kariere in ne narobe. Z vidika družinskega življenja je razmerje med delom in družino prej obrnjeno – delovne razmere ovirajo uresničevanje družinskih obveznosti oz. zahtevajo nenehno prilagajanje sebi. Narobe pa dobra praksa politike usklajevanja v skandinavskih državah kaže, da je rezultat družinam prijaznih političnih ukrepov prav ustvarjanje okolja, v katerem sta delo in družinsko življenje razumljena kot komplementarni sferi (Hantrais, Latablier 1996: 27).

Problem družinske politike, ko gre za razmerje med delom in družino, je razdrobljenost ukrepov; niso povezani v sistemsko politiko, ki bi vključevala državo, posameznike/državljanke in delodajalce. Resolucija se osredotoča na ozke segmente oz. ukrepe – na primer starševski dopusti, javno otroško varstvo –, ki niso povezani v celostno politiko usklajevanja dela in družine. Zdi se, da so tu poudarjeni tisti aspekti skrbi, ki jih je lažje *instrumentalizirati*, medtem ko ostajajo tisti, ki se navezujejo na zasebnost in torej zlasti na *skrb* in spolno delitev dela v družini, nerealizirani, saj zanje niso izdelani konkretni ukrepi niti sistemsko politika. Največji del pozornosti v dejanskih ukrepih je namenjen področju starševskega varstva oziroma vrsti starševskih dopustov, ki pa so osredotočeni zlasti na obdobje prvega leta po rojstvu otroka. Dejansko usklajevanje dela in družine se prične po vrnitvi na delo in prav tu je, če odštejemo institucionalizirano otroško varstvo, ukrepov zelo malo. Zaradi odsotnosti sistemske politike je problem tudi

končna realizacija konkretnih ukrepov. Poglejmo nekaj zgledov.

UREDITEV STARŠEVSKIH DOPUSTOV

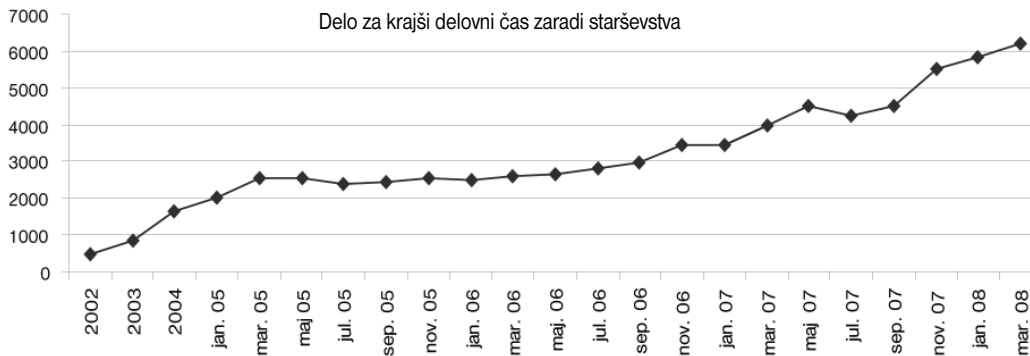
Prvi primer ukrepov iz mehanizma politike na področju usklajevanja dela in družine se nanaša na *starševski dopust*. V Sloveniji razlikujemo štiri vrste starševskega dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Porodniški dopust je neprenosljiva pravica matere ob rojstvu otroka in traja 105 dni; sledi mu 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga lahko izkoristi ali mati ali oče. Očetovski dopust je namenjen spodbujanju skupne skrbi za novorojenega otroka in je neprenosljiv. Vključuje 15 dni dopusta s polnim nadomestilom, ki ga oče lahko izkoristi do 6. meseca otrokove starosti, in 75 dni dopusta, za katerega država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače, oče pa ga lahko izkoristi do otrokovega 3. leta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – UPB2, *Ur. l. RS*, 110/2006). Dopust za nego in varstvo otroka je po podatkih MDD-SZ v letu 2007 izkoristilo 5 odstotkov očetov (ostalo izkoristijo matere) (T. D., Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, elektronsko poslani podatki, 3. 10. 2008). Glede na te podatke ima sedanja ureditev očetovskega dopusta, upošteva trajanje in nadomestila za koriščenje, manjše možnosti za doprinos k enakomernejši delitvi skrbi med staršema, čeprav velja, da kvotni sistemi, ki določajo na drugega starša neprenosljiv del pravic, delujejo stimulatивно na koriščenje starševskih dopustov očetov (Carlsen 1998). Zakoreninjenost ženske skrbi za otroke je s kulturnega vidika zaradi močnega moško-središčnega reda še razumljiva, vendar pa bi država verjetno lažje spodbudila očete k vključevanju v skrb za otroka s celotnim plačilom nadomestil za očetovski dopust. Na drugi strani bi morali mehanizmi za motivacijo aktivnejše skrbstvene vloge očetov vključevati tudi npr. medijsko naklonjenost delitvi skrbi za otroke, izobraževalni sistem,

ki bi spodbujal večjo enakost med spoloma, ipd. Problem sedanje ureditve družinske politike na področju usklajevanja dela in družine je tudi v poudarjanju posameznih ukrepov v razmerju delo–družina; ti so primarno namenjeni varstvu posameznika, posameznice, ki zaradi starševstva začasno izstopa iz sfere dela, in so premalo povezani s politiko enakih možnosti.

DELO ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

Delo za krajši delovni čas je v nekaterih državah EU prevladujoča oblika zaposlenosti žensk in tudi ena od možnih strategij usklajevanja družinskih obveznosti in obveznosti na področju plačanega dela. Med zaposleni ženskami je npr. na Nizozemskem tri četrtine žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas, več kot dve petini jih s krajšim delovnim časom dela tudi v Nemčiji in Veliki Britaniji. Razširjenost zaposlitve za krajši delovni čas v zahodnih državah je predvsem posledica dejstva, da je bila od druge svetovne vojne naprej večina žensk z majhnimi otroki odsotnih s trga delovne sile vsaj v predšolskem obdobju otrok. Temu so sledile različne oblike zaposlitve za krajši delovni čas, ki so ženskam omogočile usklajevanje dela in družine. Trendi polne zaposlitve žensk se začnejo šele v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. V Sloveniji je zaposlitev za krajši delovni čas bistveno redkejši pojav, med drugim zaradi tradicije polne zaposlenosti in tudi zaradi tradicionalno dobro organiziranega sistema javnega dnevnega otroškega varstva. Med zaposlenimi Slovenkami je bil v letu 2006 za krajši delovni čas zaposlena zgolj vsaka deseta (Eurostat 2006 a), pa še ta ne nujno zaradi skrbi za otroke. Kljub temu se kažejo premiki k vedno pogostejšem izkoriščanju možnosti, zlasti v času po izteku dopusta za nego in varstvo otrok, ko lahko eden od staršev uveljavlja pravico do dela za krajši delovni čas na osnovi zavarovanja za starševsko varstvo (ZSDP, *Ur. l. RS*, 47/2006). Pravica do dela za krajši delovni čas, ko država plača prispevke za socialno varnost v razliki do polnega delovnega časa, traja v primeru, da starš neguje in varuje

Graf 1: Gibanje števila upravičencev do dela za krajši delovni čas zaradi starševstva



Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [Http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/](http://www.mdds.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/).

enega otroka, do otrokovega dopolnjenega 3. leta, do dopolnjenega 6. leta starosti pa, če starš neguje in varuje dva otroka. Število staršev, ki izkoristijo to možnost, od njene uveljavitve konstantno narašča, kar potrjuje nujnost plasiranja strategij za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delo s krajšim delovnim časom pa je močan »kompromis spolov«, rešitev, ki je vezana na spol.

Očitna in sprejeta je norma, da matere delajo s krajšim delovnim časom, medtem ko očetovstvo nima vpliva na preference moških v zvezi z delovnim časom (Cousins, Tang 2004: 544). Zato je treba omeniti nevarnost redomestifikacije žensk, ki je še toliko večja z ukrepom, ki staršu, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, daje pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače vse do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. Po podatkih MDDSZ je ta ukrep v decembru 2007 izkoristilo 763 upravičenk in 83 upravičencev (D. K, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, elektronsko poslani podatki, 14. 1. 2008).

OTROŠKO VARSTVO

Poleg starševskih dopustov je največji del politike usklajevanja dela in družine namenjen institucionaliziranemu *otroškemu varstvu*. Ob sicer dobro razvitem sistemu javnih vrtcev obstaja v Sloveniji velik problem nenadzorovanega zasebnega varstva. Ni nepomembno,

da velik del dnevnega otroškega varstva zagotavljajo *neformalne sorodniške mreže*, najpogosteje stari starši. Za otroke v starosti do 15. let v času, ko so starši v službi, skrbijo v dobri petini primerov sorodniki, sosedje ali prijatelji (Statistični urad RS 2007 b), treba pa je upoštevati, da je ta delež še veliko večji v primeru varstva mlajših otrok. Ta oblika dnevnega otroškega varstva ima več prednosti: je cenejša, starši ji bolj zaupajo in časovno je dosti prožnejša kot institucionalno dnevno varstvo. Javni otroški vrtci večinoma delujejo v okviru klasičnih 8-urnih dopoldanskih delavnikov in se le počasi prilagajajo raznovrstnim delovnim urnikom staršev, redki vrtci imajo organizirano tudi sobotno ali poznopopoludansko varstvo. V šolskem letu 2006/2007 je bilo v vrtce vključenih 64,8 % predšolske populacije otrok ali 28,7 % otrok, starih 1 leto, 70,1 % otrok, starih 3 leta, in 86,3 % otrok, starih 5 let (Statistični urad RS 2007 a).

DELODAJALCI IN DELOVNO OKOLJE

Zaposlenost obeh partnerjev in potrebe po usklajevanju dela in družinskega življenja so v Evropski uniji in drugod v razvitem svetu privedle najprej do ukrepov za usklajevanje dela in družine, pozneje pa tudi za uveljavitev družini prijaznih politik v delovnih okoljih, ki lajšajo usklajevanje z možnostmi, kot so terminsko delo, delitev službe, delo za krajši

delovni čas, delo doma, karierni dnevi, prosti dnevi ipd. (Balance solutions, <http://www.ibh.org.uk/balance/flexwork.html>). Družini prijazni delovni sporazumi so zgled dobre prakse v nekaterih zahodnih državah na področju usklajevanja sfere dela in družinskega življenja, pogostejši pa so »v državah, v katerih delodajalci z njimi nadomeščajo neobstoječe ali slabo razvite nacionalne politike« (Kanjuro Mrčela, Černigoj Sadar 2006: 134). V Sloveniji se je proces certificiranega podpiranja družini prijaznih delovnih ureditev šele začel, saj smo v letu 2007 dobili prva podjetja, ki so prejela certifikat »Družini prijazno podjetje«. Podeljevanje certifikatov »Družini prijazno podjetje« je v letu 2007 teklo v okviru razvojnega partnerstva »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«. Podeljenih je bilo prvih 32 certifikatov podjetjem, ki so pristopila k postopku revizijskega uvajanja družini prijaznih ukrepov (Certifikat Družini prijazno podjetje, <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>).

Vloga delodajalcev v politiki usklajevanja dela in družine je z resolucijo prepuščena delodajalcem. Država sicer izraža obljubo, da bo podpirala npr. »reorganizacijo delovnega časa« in »zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve«, vendar na koncu odgovornost prenese na delodajalca: »svojo vlogo pa bodo morala odigrati tudi podjetja, in sicer s takšno organizacijo dela, ki bo zagotavljala fleksibilna (družini prilagojena) delovna mesta in fleksibilni delovni čas«. Ta vloga je delodajalcem dana tudi s tretjim odstavkom 187. člena zakona o delovnih razmerjih (*Ur. l. RS*, 42/2002), ki določa, da mora delodajalec »delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti«. Iz izkušenj držav, kjer politiko usklajevanja dela in družine realizirajo sistemsko usklajeno, vemo, da delodajalci brez direktne državne stimulacije ne prispevajo k ustvarjanju družinam prijaznega delovnega okolja.

Ukrepi družinske politike, opredelitev dolžnosti delodajalcev za zagotavljanje možnosti za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti in nagrajevanje primerov dobrih praks bi morali pomeniti začetne korake k spremembam delovne kulture, ki bo prepoznala

tudi dolgoročne prednosti, kot so npr. boljša kvaliteta dela, manjša fluktuacija delovne sile, večja produktivnost ipd. Kljub temu se zdijo realne možnosti za fleksibilno usklajevanje dela in družine v mnogih pogledih bolj izjema kot pravilo, še zlasti če upoštevamo pogoste grobe kršitve pravic delavk in delavcev. Podatki Urada za enake možnosti (2007) kažejo, da so kršitve 26. člena zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata, kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, pogoste (S. R., Urad za enake možnosti, elektronsko poslani podatki, 12. 4. 2008). Posredna ovira za usklajevanje je tudi zaposlovanje za določen čas. Skoraj polovica žensk (in nekaj manj kot 40 % moških), mlajših od 30 let, je v Sloveniji zaposlena za določen čas (Eurostat 2007 c). (Ne)stabilnost delovnih razmerij je močan dejavnik, ki vpliva na zmanjševanje priložnosti za prizadevanja za in koriščenje možnosti za usklajevanje dela in družinskega življenja.

UMESTITEV USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V ZAKONODAJO O ENAKIH MOŽNOSTIH

V skandinavskih državah je politika enakih možnosti vodilo in osnova za ukrepe na področju usklajevanja dela in družine (Hantrais, Letablier 1996: 126). Usklajevanje dela in družine je tema, ki je obravnavana z vidika enakih možnosti, in ne narobe kakor v slovenski družinski politiki. Zakon o enakih možnostih, ki obravnava neenakost spolov v družbi, spregleda vidik neenakosti na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. V ospredje postavlja javno sfero in sfero dela, s čimer postavlja področje zasebnosti v podrejen položaj, kar nakazuje, da je treba zasebno, družinsko življenje prilagajati delovni sferi. To prilagajanje ne daje možnosti usklajevanja, ki bi pomenilo prosto izbiro staršev za strategijo usklajevanja in dajanja prednosti sferi, ki jo v danem trenutku in v danih možnostih dojemajo kot pomembnejšo.

Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja in družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških je umeščena tudi v 4. cilj Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013) (*Ur. l. RS*, 100/2005), drugega pomembnega dokumenta, ki usmerja prizadevanja za enakost spolov. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je v resoluciji prepoznano kot eden izmed pogojev za »uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela« (Resolucija ... 2005). Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri »porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških«. Kot posebna cilja sta poudarjena lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ukrepi, namenjeni doseganju prvega cilja, obsegajo programe, namenjene usklajevanju, spodbude delodajalcem in delodajalkam za omogočanje usklajevanja s fleksibilnimi oblikami dela, prilagojenim urnikom in dodatnimi usposabljanji za oba spola, podporo raziskavam, uvedbo tekmovanja za družini prijazno podjetje in vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Drugi cilj pa naj bi dosegli z razvijanjem obstoječih in uvajanjem novih programov in storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok, in storitev za skrb starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članic in članov.

Poglavje o odnosih med spoloma in podpoglavje o družinskem življenju in partnerstvu se neposredno osredotočita na pomen zasebne sfere kot pomembnega segmenta družbenega življenja pri zagotavljanju enakosti med spoloma. Tako je v resoluciji poudarjeno: »Enakovredno partnerstvo in uravnotežena vloga žensk in moških v družinskem življenju sta temelj uresničevanja enakih možnosti v širšem družbenem kontekstu.« Še zlasti pomembno se zdi, da je poleg starševstva in družinskega življenja omenjeno tudi partnerstvo, saj je

družinska politika v Sloveniji izrazito »otrokocentrična« in pogosto zanemarja vidik partnerstva v zasebni sferi (Švab 2003).

Resolucija o nacionalnem programu s podarkom na pomenu enakosti v zasebni sferi kaže premik v prepoznavanju problematike neenakosti žensk in moških v delitvi gospodinskega dela in skrbi za otroke, vendar je zgolj priporočilo. Ker se nanaša na zasebno sfero, se je treba zavedati njenega deklarativnega pomena, ki bi lahko imel pomemben vpliv na vsakdanje življenje le z jasnimi, kontinuiranimi in konkretnimi spodbudami za enako delitev dela v zasebni sferi in odgovorno starševstvo in partnerstvo.

USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI SFER DELA IN DRUŽINE V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU

Z namenom preverjanja vsakdanjih strategij usklajevanja dela in družine smo v okviru projekta »Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva ter predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju« (Rener *et al.* 2008) izvedli dve fokusni skupini mater in tri fokusne skupine očetov, v katerih smo poizvedovali, kakšne so običajne prakse usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti staršev z majhnimi otroki. S prvo fokusno skupino mater, katerih partnerji so izkoristili očetovski dopust, smo preverjali učinke tega dopusta in delitev družinskih obveznosti med izrabo očetovskega dopusta in po njej. V drugi fokusni skupini smo matere, ki so se po dopustu za nego in varstvo otroka vrstile na delovno mesto, povprašali o zahtevah trga dela in usklajevanju obeh sfer, v fokusne skupine očetov pa smo vključili očete s predšolskimi otroki in jih povprašali o delitvi gospodinskega dela, skrbi za otroke in o usklajevanju družinskih in službenih obveznosti.

OBDOBJE OBLIKOVANJA DRUŽINE

Z rojstvom otroka se oblikuje družina in z njenim nastankom tudi potreba po delitvi skrbi za otroka in del v gospodinjstvu. Rezultati prve fokusne skupine mater so pokazali, da se vloga

očetov v prevzemanju svojega deleža skrbi in gospodinjskih opravil krepiti zlasti v obdobju izrabe očetovskega dopusta. V tem sicer kratkem obdobju so očetje prevzeli gospodinjska opravila, ki so jih prvotno opravljale partnerke, medtem ko so se matere bolj posvetile novorojenemu otroku. Pomoč očetov se izkaže kot zelo dobrodošla in pomembna, izkaže se tudi, da lahko po rojstvu otroka očetje prevzamejo tudi aktivnejšo skrb za starejše otroke. Kljub temu pa z vrnitvijo očetov na delovno mesto pride do zmanjševanja vključenosti očetov v skrb za otroke in zmanjševanja delitve gospodinjskih opravil.

Delovno okolje je pomemben dejavnik, ki vpliva na delitev družinskih obveznosti. Matere so povedale, da so očetje v času koriščenja očetovskega dopusta pogosto opravljali tudi službene obveznosti. Enako je pokazala anketa med 232 očeti, ki so izrabili očetovski dopust. Tretjina anketiranih očetov je med očetovskim dopustom opravljala službene obveznosti: 16 % jih je šlo v službo in opravilo neodložljivo delo, vsak deseti je neodložljivo delo opravil doma, 6 % pa jih je šlo v službo, da so opravili manjša sprotna opravila (Renner *et al.* 2005).

V obdobju oblikovanja družine in po vrnitvi očetov v službo imajo pomembno vlogo tudi neformalne sorodstvene mreže (zlasti stari starši in ženske sorodnice – tete, sestre itn.), ki pogosto opravljajo skrbstvena dela in pomagajo pri gospodinjskih opravilih. Pomoč ožjih sorodnikov obsega predvsem varovanje otrok, kuhanje, pomoč pri pospravljanju ipd. Pokaže se, da matere poskušajo za pospravljanje gospodinjstva, če se le da, poskrbeti same, da pa to lažje stori, občasno zaprosijo za pomoč pri varstvu otrok babice, sestre ipd.

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE PO KONČANEM DOPUSTU ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA

Udeleženke druge fokusne skupine, v okviru katere smo se osredotočili na vrnitev na delovno mesto in možnosti in ovire za usklajevanje družinskega življenja in delovnih obveznosti po končanem dopustu za nego in varstvo otroka,

niso imele dileme, ali se vrniti na trg dela ali ostati doma, kar tudi sicer potrjujejo statistični podatki, ki kažejo, da so slovenske matere z majhnimi otroki med vsemi državljankami EU najbolj delovno aktivne. V letu 2003 je v Sloveniji znašala stopnja delovno aktivnih mater med 20. in 49. letom, katerih otroci so mlajši od 12 let in so delale več kot 30 ur tedensko, 85 %, medtem ko je bilo povprečje v EU 60 % (Eurostat 2005). Zanimivo pa podatki iz raziskave slovenskega javnega mnenja 2003/2 kažejo, da anketiranci v več kot polovici primerov (52,6 %) soglašajo, da družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena. Podobno jih 45,7 % meni, da naj se ženska, ko ima majhnega otroka, ki še ne hodi v šolo, zaposli s krajšim delovnim časom, 28,8 % jih celo meni, naj ostane doma, le 22,9 % pa jih zagovarja zaposlitev ženske s polnim delovnim časom. Tudi ko prične najmlajši otrok hoditi v šolo, je za 40,4 % anketirancev zaželena oblika zaposlitve zaposlitev žensk s skrajšanim delovnim časom (Toš *et al.* 2004: 486). Ideja dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva je bila blizu tudi udeleženkam in je tudi načelno zaželena oblika dela, ki pa je v praksi redkeje realizirana. Kot razlog, zakaj se ne odločijo za uresničitev te načeloma bolj zaželene oblike udeležbe na trgu dela, so matere poudarile finančni vidik, po drugi strani pa tudi občutek, da je pri obstoječem številu otrok usklajevanje sfer dela in družine še mogoče.

Pokazalo se je, da je usklajevanje dela in družinskega življenja zlasti naloga žensk, medtem ko očetje ostajajo na trgu dela enako aktivni kot pred očetovsko vlogo. Statistični podatki kažejo, da je v starosti od 25 do 54 let zaradi družinskih obveznosti delovno neaktivnih le 3,9 % Slovenk (Eurostat 2007 b). Delitev obveznosti v zvezi s skrbjo za otroke kot tudi delitev gospodinjskih del organizirajo in koordinirajo ženske. Moški zato v delitvi skrbi za otroke in gospodinjskih opravil nastopajo zlasti kot pomočniki žensk. Na drugi strani matere sebe dojemajo kot primarnega starša, ki je dolžan poskrbeti za družinske kot tudi gospodinjske obveznosti. Menijo, da naj bi očetje poskrbeli za otroke, kadar same ne

morejo, opis dejanske prakse pa pokaže, da med delavniki v primerjavi z očeti dejavneje skrbijo za otroke stari starši, s čimer se kaže razkorak med dojemanjem odgovornosti skrbi za otroke (pri ženskah) in realizacijo slednje (pri moških). Tudi raziskave v tujini kažejo, da ženske pogosteje kot moški izkoristijo alternativne delovne urnike z namenom lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti, medtem ko naj bi moški alternativne delovne urnike uporabljali bolj z namenom izboljšanja osebne produktivnosti (Sharpe *et al.* 2002: 78).

Možnosti za lažje usklajevanje dela in družine, so, kot so navedle udeleženske te skupine, odvisne od pripravljenosti in posluha nadrejenih in sodelavcev. Še zlasti pomembne so oblike neformalnih dogovorov med sodelavci in sodelavkami, ki lajšajo usklajevanje obeh sfer. Fleksibilnost delovnih mest udeleženk je obsegala predvsem premični delovni čas in možnosti občasnih izhodov v primeru nujnih opravkov zaradi družinskih obveznosti.

Starševska vloga mladim materam ni pomenila neposredne ovire za vključevanje na trg dela, pač pa se je kot problematično izkazalo daljše ali pogostejše izostajanje zaradi nege otrok v primerih bolezni. Zato se v primeru bolezni otroka matere zaradi pritiskov delodajalca dostikrat odločijo, da ne bodo izkoristile možnosti odsotnosti z dela zaradi nege otroka, temveč skrb za bolnega otroka prevzamejo ženske sorodnice, zlasti babice oz. najete varuške.

DELITEV DRUŽINSKEGA DELA IN USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

O delitvi družinskega dela med partnerjema smo povprašali udeleženske druge fokusne skupine žensk in udeležence fokusnih skupin moških. Pokazalo se je, da moški oz. očetje stopajo v sfero gospodinjskih del zlasti znotraj opravil, ki so bolj razgibana in se manj ponavljajo (kuhanje, skrb za vrt, pospravljanje). Očetje navajajo, da s prihodom otroka oz. šele z oblikovanjem družine pride do potreb po delitvi del znotraj doma. Za gospodinjska dela navajajo, da si jih s partnerko delijo ali pa jih opravljajo glede na

to, »kdo ima čas«. Skrb za perilo in likanje se pokažeta zlasti kot področje dela žensk. Starši si torej delijo nekatere skrbstvene naloge, medtem ko so druge naloge »rezervirane« za enega starša – po navadi matere (Larsen 2005: 101). Zdi se, da so ženske svojim partnerjem pogosto naštele, katera opravila je treba še postoriti, med njimi pa si moški izberejo tista (kar priznajo tudi sami), ki so jim ljubša.

Večjo delitev med partnerja pri skrbi za otroke in opravljanju gospodinjskih opravil je zaznati zlasti med vikendi in v večernih urah, manj pa med tednom, ko gre po navadi bolj za ustaljeno delitev dela med partnerjema. Očetje čas, ki ga posvetijo družini, prilagajajo potrebam službe. Najprej uresničijo delovne obveznosti, nato preostanek časa namenijo družini. Službe ne prilagajajo družinskim obveznostim, razen izjemoma, čeprav izražajo željo, da bi imeli več časa za družino. Skladno s tem je četrtnina slovenskih anketirancev (očetov) v Eurostatovi raziskavi o usklajevanju dela in družine navedla, da v prejšnjem letu (2004) niso koristili starševskih dopustov, ker raje delajo, 3 % pa jih je menilo, da bi koriščenje starševskih dopustov imelo negativne karijerne posledice (Eurostat 2007 a).

V primerjavi z materami so očetje na delovnem mestu redkeje odsotni zaradi nege otrok. Po podatkih inštituta za varovanje zdravja je bilo v letu 2007 razmerje med moškimi in ženskami v številu primerov bolniške odsotnosti z dela zaradi nege otroka 18.436 : 94.302 (ali 16,4 % : 83,6 %), delež koriščenja bolniške odsotnosti z dela zaradi nege otroka pri moških pa je praktično enak že celo desetletje, od leta 1997 (Statistična pisarna, Inštitut za varovanje zdravja, elektronsko poslani podatki, 8. 9. 2008). Iz fokusnih skupin je razvidno, da očete, ki se vendarle odločijo za bolniško odsotnost zaradi nege, delodajalci prav tako kot matere podvržejo različnim psihološkim pritiskom. Pokaže se, da je omenjen vidik usklajevanja potreb družine in službe tesno povezan s stabilnostjo zaposlitve. Očetje izkoristijo bolniško odsotnost zaradi nege otroka, če imajo stabilnejšo zaposlitev od partnerk, in ne razmišljajo o izrabi bolniške odsotnosti,

kadar so zaposleni za določen čas (partnerka pa za nedoločen). Potrebo po enakomernejši delitvi bolniške odsotnosti zaradi nege otroka včasih omenjajo tudi delodajalci, kar po navadi pelje v delitev bolniške odsotnosti med staršema ali pa se starša obrneta po pomoč k starim staršem, da čuvajo bolnega otroka in včasih, če so še delovno aktivni, celo izkoristijo dopust, da lahko starša na tak način premostita prepogoste ali predolge bolniške odsotnosti z dela zaradi bolezni otrok.

Tako očetje kot matere navajajo, da matere prevzemajo večjo vlogo v skrbi za otroke. Matere prevzemajo glavno vlogo v negi otrok, pri hranjenju, oblačenju ipd. Očetje so na tipično drugačen način kot matere prisotni predvsem pri igri otrok, ko se lahko popolnoma posvetijo otrokom, medtem ko matere med igro navadno opravljajo še gospodinjstva opravila.

Rezultati fokusnih skupin so pokazali, da so današnji očetje vključeni v gospodinjstva dela in v skrb za otroke. Med udeleženci fokusnih skupin se je kot izjemno močno pokazalo njihovo doživetje lastnega deleža v skrbi za gospodinjstvo kot enakega ženskemu delu, medtem ko so udeležence zagovarjale stališče, da imajo moški bolj vlogo pomočnikov. O še vedno neenakomerni delitvi gospodinjstev obveznosti govorijo tudi podatki o porabi časa moških in žensk, starih od 20 do 74 let, ki kažejo, da v Sloveniji ženske dnevno za gospodinjstva dela porabijo 4 ure in 58 minut, medtem ko moški za gospodinjstva porabijo 2 uri in 40 minut (Eurostat 2006 b).

Na področju potreb usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti se izkaže, da gre do doživetja idealne razporeditve časa med delom in družino v smeri želja po zmanjševanju obsega službenih obveznosti, kar je razumljivo in skladno s tem, da je bolj običajno, da družinske obveznosti prilagajamo zahtevam plačanega dela (Jacobs, Gerson 2004: 89). Vendar pa zaradi svoje »dvojne navzočnosti« (Rener 2000) ženske v primerjavi z moškimi pogosteje oz. intenzivneje doživljajo usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti kot konfliktno (Reid Keene, Reynolds 2005, Wharton, Blair-Loy 2006).

SKLEPNA RAZMIŠLJANJA

Analiza ključnih dokumentov, ki se dotikajo področja usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, nakazuje rastoče zavedanje o pomembnosti tega vprašanja, ki je še vedno nemalokrat prepuščeno posamezniku in njegovim spretnostim v zahtevni nalogi usklajevanja obeh sfer. Možnosti usklajevanja prinašajo prednosti tako posameznikom in družinam kot tudi delodajalcem, končno pa se pričakuje pozitiven vpliv tudi v smeri uresničevanja razvojnih državnih ciljev. Nekateri ukrepi, npr. spodbujanje in podeljevanje certifikatov »družini prijazno podjetje«, so prvi korak k družbeni klimi, ki naj bi sčasoma pripeljala do vednosti, da družinskih obveznosti posameznika ni več mogoče prezreti in da je za uspešnost podjetja pomemben tudi ustrezen odnos do potreb posameznika, ki segajo izven področja dela.

Ker problematika usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti šele pridobiva pomen in so aktivnosti za lajšanje usklajevanja v praksi dokaj nove, starši z majhnimi otroki uporabljajo omejene možnosti, ki so odvisne od fleksibilnosti trga dela in posledično od zmožnosti sorodniške mreže, da s svojo pomočjo v skrbi za otroke omogoči staršem lažje prilagajanje zahtevam trga dela. Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela v praksi ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Usklajevanje družinskih in službenih obveznosti gre tako na račun prilagajanja družinskega življenja zahtevam trga dela. Kot poudarjata Hantrais in Letablier (1996), pri tem ne gre zanemariti kulturnega konteksta in politične klime, ki vplivata na individualne strategije za usklajevanje plačanega in neplačanega družinskega dela.

Usklajevanje dela in družine se pokaže kot zahtevna naloga, ki jo prevzemajo večinoma matere, medtem ko očetje redko prilagajajo službene obveznosti potrebam družine. Ali drugače: »Za ženske je bolj verjetno, da bodo za zmanjšanje konflikta med delom in družino uporabile alternativne delovne urnike, medtem ko jih bodo moški uporabili bolj zato, da dosežejo večjo osebno produktivnost« (Sharpe *et al.* 2002: 78). Ženske zaradi družinskih obveznosti

občutijo več negativnih posledic na področju plačanega dela, to pa zato, ker se na tem področju pogosteje prilagajajo potrebam družine (Reid Keen, Reynolds 2005: 292). Drugače povedano, problematika usklajevanja precej bolj zadeva ženske, ker morajo usklajevati obe sferi, medtem ko moški svojo vlogo v družini igrajo v obsegu, kot jim ga dopušča področje plačanega dela.

VIRI

- Balance Solutions: Family Friendly Employment for the New Business Age. [Http://www.ibh.org.uk/balance/flexwork.html](http://www.ibh.org.uk/balance/flexwork.html) (20. 8. 2008).
- CARLSEN, S. (1998), *Men on Parental Leave: How Men Use Parental Leave in Nordic Countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Certifikat Družini prijazno podjetje: Družinsko in poklicno življenje z roko v roki. [Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/](http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/) (20. 8. 2008).
- CHEAL, D. (1991), *Family and the State of Theory*. New York, London: Harvester Wheatsheaf.
- COUSINS, C. R., TANG N. (2004), Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment and Society*, 18, 3: 531–549.
- Eurostat (2005), *News Release: Employment Rates Lower and Part Time Rates Higher for Women with Children*, 49/2005.
- (2006 a), *News Release: A Statistical View of the Life of Women and Men in the EU25*, 29/2006.
 - (2006 b), *Statistics in Focus, Population and Social Conditions: How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?* 4/2006.
 - (2007 a), *Reconciliation Between Work and Family Life. Final Report to the 2005 LFS ad hoc Module*.
 - (2007 b), *Eurostat News Release: Women Outside the Labour Force in 2006: One Woman in ten Aged 25–54 in EU27 is Inactive due to Family Responsibilities*, 169/2007.
 - (2007 c), *Statistics in Focus, Population and Social Conditions: Men and Women Employed on Fixed-Term Contracts Involuntarily*, 98/2007.
- GILBERT, L. (1993), *Two Careers / One Family*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- HANTRAIS, L., LETABLIER M.-T. (1996), *Families and Family Policies in Europe*. London, New York: Longman.
- JACOBS, J. A., GERSON K. (2004), *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- KANJUO MRČELA, A., ČERNIGOJ SADAR, N. (2006), Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43, 5–6: 716–736.
- LARSEN, T. P. (2005), Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? V: Kröger, T., Sipilä, J. (ur.), *Overstretched: European Families up Against the Demands of Work and Care*. Oxford: Blackwell Publishing (95–117).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [Http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/](http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/) (24. 4. 2008).
- PLANTENGA, J., CHANTAL, R., HELMING, P. (ur.) (2005), *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- REID KEENE, J., REYNOLDS J. R. (2005), The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 3: 275–299.
- RENER, T. (2000), O delu iz ljubezni. V: Oakley, A., *Gospodinja*. Ljubljana: Založba / *cf (279–298).
- RENER, T., ŠVAB, A., ŽAKELJ, T., HUMER, Ž. (2005), *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: Vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.
- RENER, T., ŠVAB, A., ŽAKELJ, T., HUMER, Ž., VEZOVIK, A. (2008), *Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva in predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo (končno poročilo za aplikativni projekt).
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013 (2005). *Ur. l. RS*, 100/2005.
- Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Sloveniji (1993). *Ur. l. RS*, 40/1993.
- SHARPE, D. L., HERMSEN, J. M., BILLINGS, J. (2002), Gender Differences in Use of Alternative Full-Time Work Arrangements by Married Workers. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 31, 1: 78–111.
- Statistični urad RS (2007 a), *Statistične informacije št. 43/2007: Izobraževanje, Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih*, šolsko leto 2006/2007.

- Statistični urad RS (2007 b), *Statistične informacije št. 68/2007: Trg dela: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: Slovenija, 2. četrletje 2005*.
- STROPNIK, N. (1998), *Analiza izvajanja Resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji: 1. del*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- ŠVAB, A. (2003), Kako skrbna je država? Konceptualizacija skrbi v družinski politiki v Sloveniji. V: Sevenhuijsen, S., Švab, A. (ur.), *Labirinti skrbi: Pomen perspektive etike skrbi za socialno politiko*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- TOŠ, N., MALNAR, B., HAFNER-FINK, M., UHAN, S., KURDIJA, S., MIHELJAK, V., ŠTEBE, J. (2004), *Vrednote v prehodu III: Slovensko javno mnenje 1999–2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV – CJMMK.
- WHARTON, A. S., BLAIR-LOY, M. (2006), Long Work Hours and Family Life. A Cross-National Study of Employee's Concerns. *Journal of Family Issues*, 27, 3: 415–436.
- Zakon o delovnih razmerjih (2002). *Ur. l. RS*, 42/2002.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2) (2006). *Ur. l. RS*, 110/2006.