

Nosečnice na delovnem mestu so ranljiva skupina: da ali ne, to je zdaj vprašanje

Kim Majoranc, Jerica Urbančič in Klara Vrbnjak

Namen raziskave je oceniti, ali so tudi nosečnice ena izmed ranljivih skupin na delovnem mestu. V njej je sodelovalo 11 udeleženk, starih med 22 in 37 let, ki so bile v času intervjuja noseče ali pa so rodile v zadnjem letu in so (bile) v času nosečnosti zaposlene. Uporabile smo kvalitativno metodo polstrukturiranih intervjujev, da bi ugotovile, kaj nosečnice doživljajo na delovnem mestu. Rezultati kažejo, da velika večina nosečnic ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim doživlja neprijetna čustva. Nekatere nosečnice s strani delodajalca čutijo neodobravanje, v približno tretjini primerov pa delodajalec izrazi pozitivna čustva. Nekaj več kot polovica nosečnic se na delovnem mestu v času nosečnosti počuti dobro, tiste, ki se ne, pa za to navajajo predvsem zdravstvene razloge. Tretjina udeleženk si v času nosečnosti želi prilagoditev, na primer več odmorov, manj sedenja ali stanja oziroma možnost, da se lahko malo sprehodijo ali si odpočijejo, a jih ni deležna. Te prilagoditve pri delu nosečnici pomagajo, da je lahko uspešnejša in bolj učinkovita na delovnem mestu tudi v času nosečnosti. Devetim izmed enajstih nosečnic se v nosečnosti ali po porodu spremeni vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa ima prednost družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj, in da je mogoče usklajevati oboje. Zaključimo lahko, da so nosečnice ranljiva skupina na delovnem mestu, ki pa jim je v večini primerov z minimalnimi posegi mogoče prilagoditi delo tako, da ostanejo enako uspešne, kot so bile pred nosečnostjo. Ob vrnitvi na delovno mesto po porodniški odsotnosti so v veliki večini primerov še veliko bolj motivirane za napredek na kariernem področju, kot so bile prej.

Uvod

Zakaj je raziskovanje nosečnic na delovnem mestu pomembno?

Za raziskovanje tovrstne tematike smo se odločile, ker nas je zanimalo, ali so nosečnice na delovnem mestu ranljiva skupina. Kot je razvidno v nadaljevanju, kjer so predstavljene domače in tuje raziskave na to temo, je večina ugotovitev podobnih, in sicer, da nosečnice na delovnem mestu neredko doživljajo diskriminacijo. Z našo raziskavo smo ta podatek želele preveriti na kvalitativen način, saj takšna raziskava v Sloveniji do zdaj še ni bila izvedena. Bolj specifično, z raziskavo smo želele odgovoriti na vprašanja o:

- 1) soočanju delodajalcev z nosečnostjo na delovnem mestu;
- 2) počutju nosečnic na delovnem mestu in prilagajanju njihovim potrebam s strani organizacije;
- 3) ovirah in težavah, s katerimi se nosečnice spoprijemajo na delovnem mestu;
- 4) spremembi vrednotnega sistema bodočih mater v kontekstu kariera – družina;
- 5) priporočilih in nasvetih nosečnicam in delodajalcem glede soočanja z nosečnostjo na delovnem mestu.

Menimo, da gre za tematiko, ki je prisotna predvsem v zunajslužbenem kontekstu (v prijateljskih in družinskih krogih ter na forumih, družabnih omrežjih itd.), a se o njej v javnosti in tudi v sodobnih psihološko-raziskovalnih delih malo govori in piše.

Praktično vrednost raziskave vidimo v priporočilih nosečnicam in delodajalcem, ki smo jih oblikovale na podlagi preteklih raziskav in s pomočjo informacij, pridobljenih z intervjuji. Vsekakor so lahko po eni strani odlične smernice direktorjem, kadrovikom pa tudi vsem nadrejenim, ki se soočajo z ženskami, ki so noseče, in na drugi strani vsem ženskam, ki se odločajo o nosečnosti ali pa so že noseče in si želijo uspešno usklajevati družinsko s kariernim življenjem.

Rezultati raziskav o nosečnicah na delovnem mestu

Do zdaj je bilo v Sloveniji narejenih nekaj raziskav, ki so se dotikale področja nosečnic in zaposlovanja (Domitrica Miloradovič in Škerjanc, 2007; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2006; Stropnik, 2006), vendar je od tedaj preteklo že desetletje in nobena izmed raziskav se ni usmerila v to, kaj te osebe pravzaprav doživljajo. V nadaljevanju predstavljamo, kaj je na tem področju že bilo ugotovljenega in kakšno je stanje v Sloveniji.

N. Stropnik (2006) ugotavlja, da se ženske vse bolj izobražujejo in so v povprečju bolj izobražene kot moški, se želijo poklicno uveljavljati in/ali morajo prispevati k družinskemu dohodku ter želijo biti enakopravne z moškimi na trgu dela in v zasebnem (družinskem) življenju.

V raziskavi, ki sta jo Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006) izvedli za razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, so se pokazali primeri diskriminatornega vedenja delodajalcev oziroma nadrejenih, s katerimi se soočajo zaposleni starši. To so denimo:

- neprijetni odzivi na nosečnost ali bolniško odsotnost zaradi nege otroka,
- ovirano napredovanje oziroma nazadovanje po porodniškem dopustu,
- zaposlovanje za določen čas kot selekcijski mehanizem za kadre,
- občutek mladih žensk, da pri pogovoru o službi ne smejo dati vedeti (celo slutiti ne), da se bodo v prihodnjem letu ali dveh odločile za materinstvo.

Kovač in Marič (2014) sta v svoji raziskavi na vzorcu žensk v Sloveniji ($N = 56$) preverjala, kako nosečnost in porodniški dopust vplivata na njihovo kariero. Ugotovili sta, da je 28,6 % anketiranih žensk zaradi nosečnosti in porodniškega dopusta utrpelo negativne posledice na delovnem mestu, pri veliki večini (66,1 %) pa nosečnost in porodniški dopust nista imela vpliva na kariero.

Tudi druge po svetu avtorji različnih raziskav prihajajo do podobnih ugotovitev glede diskriminacije nosečnic na delovnem mestu. Langan, Sanders in Agoos (2016) so raziskovali, kaj doživljajo noseče policistke v Kanadi. Kvalitativna raziskava je bila osredotočena na zaznave nosečih policistk o njihovem delovnem okolju, izkušnjah na delu med nosečnostjo in dogajanjem med porodniškim dopustom ter vračanjem nazaj na delo. Analiza intervjujev je pokazala, da se policistke pretirano dokazujejo, da so psihično in fizično močne za opravljanje svojega dela. Na delu doživljajo negativne odzive na svojo nosečnost, pogosto so degradirane ali jim je med porodniškim dopustom dodeljeno drugo delovno mesto in se morajo po vrnitvi ponovno dokazovati.

McDonald, Kerriann in Backstrom (2008) so proučile podrobnosti 318 primerov diskriminacije na delovnem mestu v Avstraliji. Med dogodke, pri katerih je prihajalo do prijavljenih diskriminatornih vedenj do nosečnic, sodijo nespoštljivi komentarji o fizičnem izgledu nosečnic, spremenjene delovne okoliščine, slabše ocenjena delovna uspešnost, v nekaj primerih pa je prišlo tudi do odpuščanj. V raziskavi je poudarjeno tudi, kako kompleksni in težavni so postopki podajanja formalnih pritožb.

Zaključimo lahko, da so nosečnice občasno deležne diskriminacije na delovnem mestu, čeprav naj bi delodajalci nosečnicam nudili dodatne olajšave pri delu. Te so predstavljene v nadaljevanju.

Kako se organizacija prilagaja nosečim ženskam?

Takoj, ko delavka delodajalcu sporoči, da je noseča, mora delodajalec pregledati že pripravljeno oceno tveganja njenega delovnega mesta, da ugotovi, ali obstaja kakršnokoli tveganje, da bi prišlo do poslabšanja zdravja delavke ali ploda. Ocena tveganja pomeni, da mora ugotoviti, (a) čemu je noseča delavka izpostavljena in (b) pogostost in trajanje izpostavljenosti. Če obstaja kakršnokoli tveganje za delavko ali plod, jo mora delodajalec o tem obvestiti in ji povedati, kako bo to obremenitev ali škodljivost tudi odpravil. Poleg nekaterih neizogibnih spremljevalcev nosečnosti (jutranja slabost, bolečina v križu, krčne žile na nogah, pogosto tiščanje na vodo, povečan obseg telesa, utrujenost in neudobje), ki lahko vplivajo na zmožnost za delo, obstaja velika verjetnost, da ima nosečnica še druge težave, ki bodo prav tako vplivale na njeno delazmožnost (Teržan, 2001).

Čeprav bi se organizacija morala prilagoditi potrebam noseče delavke, pa se slednje še vedno lahko soočajo z ovirami na delovnem mestu.

Ovire in težave nosečnic na delovnem mestu

Nosečnost je normalen del življenja in ni bolezen. Veliko žensk med nosečnostjo dela in nekatere se vrnejo na delo, ko še dojijo. Zavedati pa se moramo, da obstajajo določene obremenitve in škodljivosti na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje noseče ženske in/ali njihove otroke, zato je potrebno te delavke posebej zaščititi (Teržan, 2001). Arck idr. (2001) ugotavljajo, da lahko stres na delovnem mestu vodi do neugodnih posledic, na primer do imunološke nestabilnosti, ki lahko poslabša stanje ploda.

Stres in obremenitve pa niso edine ovire, s katerimi se nosečnice lahko soočajo na delovnem mestu. Ena izmed večjih ovir je tudi diskriminacija. Balič (2009) meni, da se žensk delodajalci izogibajo zaradi koriščenja porodniškega dopusta in pogostejših odsotnosti zaradi nege otrok. Ti dejavniki so lahko razlog, da odločitev za materinstvo postaja vse bolj starostno nedoločljiva, kar potrjujejo demografski podatki, saj se starost žensk ob rojstvu prvega otroka še vedno viša (Švab, 2001).

Dogaja se tudi, da žensk po končanem materinskem dopustu ne čaka prvotno delovno mesto, ampak jih delodajalec želi premestiti na drugo,

po navadi slabše plačano delovno mesto. Zakon o delovnih razmerjih jim sicer daje pravico do vrnitve na prejšnje delovno mesto, toda ženske se znajdejo pod pritiski in se jim zaradi strahu pred šikaniranjem oziroma neprijaznim delovnim okoljem tudi uklonijo (Kovač in Marič, 2014). V nadaljevanju so navedene pravice, ki so za nosečnice na delovnem mestu zakonsko urejene.

Kako je zakonsko urejeno področje nosečnosti na delovnem mestu?

Nosečnice zakonsko niso opredeljene kot ranljiva skupina. Obstaja pa precej primerov, ko ženska, ki zanosi, doživlja družbeno diskriminacijo. Slednja pa je, po navedbah Zaviršek (2002), ena izmed ovir, s katero se srečujejo ranljive skupine.

Povzemimo temeljne dokumente in člene Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki urejajo področje nosečnosti na delovnem mestu.

- Noseča delavka je v Sloveniji z zakonom zaščitena pred obremenitvijo in škodljivostmi na delovnem mestu, ki ogrožajo njo in plod. 115. člen ZDR med drugim namreč določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta (ZDR-1, 115. člen).
- ZDR določa, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva v delovnem razmerju pravico do posebnega varstva. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delodajalec ne sme zahtevati od delavke ali celo sam poizvedovati o podatkih glede nosečnosti delavke, razen če to zahteva delavka zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. V času nosečnosti in do enega leta starosti otroka delavka ne sme delati nadur ali ponoči (ZDR-1, 182.–189. člen).
- Mati nastopi materinski dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog ali ginekologinja. Če mati na dan poroda še ni nastopila materinskega dopusta, nastopi materinski dopust z dnem rojstva otroka (ZSDP-1, 21. člen).
- Če mati sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, obvesti delodajalca o nastopu materinskega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja (ZSDP-1, 24. člen)
- Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje diskriminacijo kot:

vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti pri zaposlovanju in poklicih; vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih (Kozmik in Salcel, 1999).

Metoda

Udeleženci

Vzorčile smo po metodi snežne kepe – vključile smo prijateljice in znanke, povabilo k sodelovanju objavile na forumih in v skupinah na družbenih omrežjih (npr. Nosečke, Mali zakladi).

V raziskavi je sodelovalo 11 udeleženk, starih med 22 in 37 let, vse so bile slovenske narodnosti in zaposlene v Sloveniji. Vse udeleženske so bile v času intervjuja noseče ali pa so rodile v zadnjem letu in so (bile) v času nosečnosti zaposlene. Podrobnejše demografske značilnosti udeleženk prikazujemo v tabeli 1.

Tabela 1. Demografski podatki udeleženk

Udeleženka	Starost	Organizacija/ podjetje	Delovne naloge	Tvegana nosečnost
1	20–29	zasebna dermatološka ambulanta	asistenca dermatologu, občasno administrativno delo	ne
2	30–39	vrtec	vzgojiteljica	ne
3	30–39	podjetje	menedžer, vodja pisarne	ne
4	30–39	projektivno gradbeno podjetje	vodja projekta	ne
5	20–29	medijska hiša	novinarka, voditeljica	ne
6	30–39	inštitut za zasebno varovanje	poslovna sekretarka	ne
7	20–29	banka	pisarniško delo na oddelku reklamacij	ne
8	30–39	farmacevtsko podjetje	marketing	da
9	20–29	manjša trgovina	prodajalka	da
10	20–29	samostojna podjetnica	samostojna podjetnica	ne
11	20–29	zavarovalnica	pisarniško delo	ne

Opomba: Starosti udeleženk smo pretvorile v starostne intervale, s čimer smo jim zagotovile absolutno anonimnost.

Pripomočki

Uporabile smo kvalitativno metodo polstrukturiranih intervjujev. Tako smo želele pridobiti čim več različnih informacij, mnenj, izkušenj, motivov in občutkov znotraj proučevanega področja. Intervju je vključeval vprašanja, ki smo jih razvrstile v pet vsebinskih sklopov:

- *Soočanje delodajalca z nosečnostjo* (npr.: Kako ste se počutili, ko ste delodajalcu povedali, da ste noseči?)
- *Počutje na delovnem mestu in prilagajanje s strani organizacije* (npr.: Kako se vam vaša organizacija prilagaja v času nosečnosti?)
- *Ovire in težave na delovnem mestu* (npr.: Kaj na delovnem mestu v času nosečnosti pogrešate/ste pogrešali in kaj si želite/ste si želeli pa tega nimate/niste imeli?)
- *Vrednotni sistem – kariera : družina* (npr.: So se vaše prioritete glede kariere in zasebnega življenja z nosečnostjo spremenile? Kako?)
- *Nasveti delodajalcem in nosečnicam* (npr.: Kaj bi svetovali nosečnicam na delovnem mestu?)

Postopek

Intervjuji so potekali v tistem prostoru ali po telefonu. Pogovore smo posnele in pozneje naredile transkripcijo. Vsak intervju je trajal med 12 in 45 minut. Vprašanja smo postavljale v enakem vrstnem redu vsem udeleženkam, smo jih pa nekoliko prilagajale glede na njihove odgovore. Na koncu smo pridobile še demografske podatke.

Analiza podatkov je potekala po nekoliko prilagojeni utemeljeni teoriji, in sicer v več korakih, ki so opisani spodaj.

1. korak: Najprej smo v transkripciji podčrtale ključne pojme oziroma misli.
2. korak: Odgovore smo razdelile tako, da je vsak predstavljal eno enoto.
3. korak: Ključne pojme oziroma misli smo uvrstile v kategorije glede na njihove skupne lastnosti. Odgovore smo torej kategorizirale, nato pa kategorije smiselno poimenovali. Težile smo k čim bolj čistim in relevantnim kategorijam, ki bi zajemale čim večje število enot analize.
4. korak: Preštele smo frekvence pojavljanja ključnih pojmov oziroma misli.
5. korak: Iskale smo odgovore, ki so bili (i) reprezentativni za določeno kategorijo (da smo lahko z njimi podprle trditve pri analizi podatkov), in (ii) izstopajoče odgovore (z njimi smo predstavile drugačne, nove in zanimive poglede na obravnavano tematiko).

Rezultati

Soočanje delodajalca z nosečnostjo

Časovno okno sporočanja novice o nosečnosti nadrejenemu

Devet od enajstih nosečnic je za nosečnost nadrejenim povedalo po pregledu nuhalne svetline, to je približno v začetku četrtega meseca nosečnosti. Ena od nosečnic navaja razloge za tako odločitev: *»Ko sem izvedela, da je s plodom vse v redu, sem se odločila, da novico delim z delodajalcem, saj bo tako lažje za oba. Zame, ker ne bom skrivala nečesa tako pomembnega, in za delodajalca, ker bo name lahko bolj pazil in se bo imel tudi čas pripraviti na mojo odsotnost v času porodniškega dopusta.«* Ena od udeleženk je za nosečnost povedala pozneje, in sicer v petem mesecu, ker se ji je *»začel videti trebuh«*. Ena od udeleženk pa se je znašla v situaciji, ko je bila v zadnjem koraku selekcijskega postopka (podpis pogodbe o zaposlitvi) za delovno mesto v novem podjetju, hkrati pa je že vedela, da je noseča. Poročala je naslednje: *»Težko je bilo izbrati primeren trenutek ..., ravno v času nosečnosti sem podpisovala novo pogodbo o zaposlitvi z novimi nadrejenimi, vedela sem, da če bi povedala, da sem noseča, gotovo ne bi dobila pogodbe, zato sem nosečnost nekaj časa skrivala.«*

Čustva in občutki ob sporočanju novice delodajalcu

Štiri udeleženke niso imele težav s tem, da bi delodajalcu povedale za nosečnost, navajale so, da je to potekalo *»brez problemov«, »normalno«, da »niso imele zadržkov/skrbi«, da »ni bilo pritiskov ob nosečnosti«* in da jih *»ni bilo strah povedati«*. Sedem od enajstih udeleženk pa je ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim čutilo nervozo (*»Najprej sem bila malo živčna, ker nisem vedla, kakšno reakcijo lahko pričakujem.«*), tremo (*»Občutila sem manjšo tremo.«*), bilo jim je *»zoprno«*, ena od udeleženk je navedla, da se je *»zelo slabo počutila glede tega, kako povedati,«* da je noseča. V dveh primerih sta nosečnici s strani delodajalca čutile neodobranje (*»Bilo je veliko neodobranja, ko sem povedala, da sem noseča. Prvič sem na razgovoru povedala, da sem noseča in zato nisem dobila službe. Na razgovoru za to službo pa sem bila še čisto na začetku nosečnosti, pred tretjim mesecem in nisem povedala ter bila sprejeta na delovno mesto. Ko sem nato povedala za nosečnost, je bila drama, zakaj nisem povedala na razgovoru in da bi lahko povedala, pa nisem.«*) in sta se zaradi tega počutili zelo slabo (*»Z nadrejenimi nismo razvili najboljšega odnosa, zato sem se zelo slabo počutila tudi glede tega, kako povedati, da sem noseča.«*). Ostale štiri nosečnice pa so naleteli na nevtralen odziv s strani delodajalcev, ena je poročala, da *»je k sreči razen začetne presenečenosti direktorica programa novico dobro sprejela«*. Dve izmed teh sta delali še kot študentki, in to je bil tudi razlog, da so delodajalci novico sprejeli nevtralno. Obe sta

delali do poroda, nobene od njih pa niso zaposlili niti se nista po porodu vrnili na delo v isto podjetje.

Odziv delodajalca na novico o nosečnosti zaposlene

Štiri od enajstih udeleženk so povedale, da so nadrejeni ob novici izrazili pozitivna čustva, in sicer so poročale, da so informacijo sprejeli »lepo« ($N = 3$), »z veseljem« ($N = 3$), da je šlo »brez problemov« ($N = 2$). V dveh primerih so nadrejeni novico sprejeli nevtralno oziroma brez pretiranih odzivov. Ena od nadrejenih je rekla, da »se zaveda, da ima zaposlene mlade ženske in da bo slej ko prej do tega prišlo, in ji je bilo to čisto samoumevno«.

V petih od enajstih primerov pa se je nekoliko zapletlo, in sicer iz različnih razlogov in na različne načine. V nadaljevanju navajamo nekatere od teh.

Ena od nosečnic je poročala, da »so sprva rekli, da so veseli, potem so pa omenili prejšnji lastnici tega podjetja, da sem prepozno povedala, da sem noseča, kljub temu, da sem povedala, ko sem bila v 16. tednu.« Pri eni od udeleženk se je v reakciji nadrejene pokazalo veliko nasprotje med njeno osebno reakcijo in njeno reakcijo z vidika nadrejene. Udeleženka je poročala: »Direktorica programa je bila najprej malo presenečena, nato pa mi je čestitala in takoj razjasnila, da me delovno mesto čaka. Kot ženska mi je svetovala, naj si vzamem ves čas porodniškega dopusta, ki mi pripada, torej 12 mesecev, nato pa dodala, da bo vesela tudi, če se odločim, da v službo pridem predčasno.« V dveh primerih so nadrejeni reagirali nekako tako: »Čestitam, lepo, super,« a so takoj začeli iskati zamenjavi za obe zaposleni in se je že vnaprej vedelo, da ju bosta nadomestili tudi po poteku njunega porodniškega dopusta. Na tem mestu je treba omeniti, da sta bili obe omenjeni zaposleni študentki. Ena od njih je navedla, da so »ravno zato, ker sem bila študentka, z odobravanjem sprejeli dejstvo, da sem noseča«. Pri eni od nosečnic, ki je delala kot babica, se je precej zapletlo, nosečnica je povedala: »Bilo je neodobravanje, glavna sestra je bila nejevoljna. Rekla je: aha, a res, a tako. Ko so mi morali podaljšati pogodbo, so pa rekli, da bi jim morala prej povedati. So mi dali vedeti, da ni bilo okej. Meni je bilo zoprno, nisem se pa zelo sekirala. Zelo so bili zadovoljni z mano in so mi kljub temu podaljšali delovno pogodbo. A sem se potem odločila, da grem drugam.«

Počutje nosečnice na delovnem mestu in prilagajanje organizacije njenim potrebam

Počutje na delovnem mestu v času nosečnosti

Nekaj več kot polovica nosečnic ($N = 7$) je povedala, da so se na delovnem mestu v času nosečnosti počutile dobro. Dve od njih sta izpostavili,

da kolektiv sodelavcev skrbi zanju, prva je rekla, da »pretežno moški kolektiv sodelavcev in poslovnih partnerjev (gradbeniška panoga) name kar lepo pazi«, druga, zaposlena v vrtcu, pa je poročala: »So sodelavke živčne, naj ne dvigujem otrok, naj se ne izpostavljam brez potrebe, tako da one mogoče malo bolj pazijo name kot jaz sama.« Dve sta izpostavili, da sta bili pri delu še posebej učinkoviti in uspešni, ena od njiju je poročala: »Ogromno energije sem imela, vse je šlo super!« Dve od sedmih nosečnic, ki so se v času nosečnosti na delovnem mestu počutile dobro, sta izpostavili, da jima je to omogočila nosečnost brez zapletov. Povedali sta: »Razne nosečniške težave niso bile tako zelo izrazite, tako da večjih problemov ni bilo,« in »Vsekakor je na dobro počutje vplivalo tudi to, da sta obe moji nosečnosti potekali povsem normalno in brez vsakršnih težav.« To se sklada tudi s poročanjem nosečnic, ki se na delovnem mestu ne počutijo/niso počutile dobro ($N = 4$), saj kot vzrok za to izpostavljajo različne zaplete v nosečnosti. Ena od njih je povedala, da ji je v času nosečnosti na delovnem mestu »zmanjkovalo energije, bila sem utrujena«. Druga je navedla podobno, in sicer je v popoldanskem času še samostojna podjetnica. Povedala je, da »se količina dela pozna, je malo bolj naporno, zato se včasih tudi odločim za delo od doma, da se lahko spočijem«. Dve od teh štirih nosečnic sta izpostavili zaplete v začetnem obdobju nosečnosti, in sicer do tretjega oziroma petega meseca, ko sta imeli težave s slabostjo in bruhanjem. Ena od omenjenih nosečnic poroča: »Ves čas sem hodila na WC, bruhalo sem do začetka petega meseca,« druga pa pravi: »Najtežje je bilo prvih šest tednov, ko še noben ne ve, tebi je pa slabo. Kako zdaj prikriti to, da hodiš na WC bruhati?« Ena od nosečnic, ki je kot prodajalka morala komunicirati s strankami, pa je poročala: »Malo mi je bilo neprijetno, sem imela občutek, da me vsi gledajo v trebuh in presojuje.« Ena od udeleženk pa je kot razlog za slabše počutje na delovnem mestu navedla stres: »Specifika dela je žal taka, da je precej stresno in zahtevno – včasih je bilo kar naporno.«

Prilagajanje organizacije, delovnih nalog in zahtev delovnega mesta nosečnici

Sedem od enajstih nosečnic je povedalo, da se jim je organizacija v času nosečnosti prilagajala. Ena od njih je poročala, da »delodajalec zagotavlja zamenjavo zame pri terenskem delu (gradbišča). Večji in zahtevnejši projekti v zadnjih nekaj mesecih so bili prerazporejeni na sodelavce. Predvsem v smislu razbremenitve.« Druga, novinarka, pa je povedala: »Ker delam tudi kot novinarka, se je pri meni to poznalo tako, da me urednik ni pošiljal na »težke« terene. Torej v pozni nosečnosti nisem hodila na nočno delo ali na teren v dežju in mrazu. Ves čas me je šef tudi spraševal po počutju in ali se lahko delam.« Naslednja od udeleženk je odgovorila: »Ko rabim odmor, se lahko delo porazdeli med mene in sodelavko, ki potem opravlja posege in se midve malo zamenjava

in prevzamem asistenco, ki je malenkost lažja, lahko se usedem, ne rabiš biti toliko skoncentriran, toliko sklonjen, ne trpi hrbet.» Ena od nosečnic pa se je z delodajalcem dogovorila, da lahko dela od doma. Udeleženka, ki dela kot regionalna zastopnica znamk v farmacevtskem podjetju, je pripovedovala: *»Nisem imela občutka, da bi se mi kdo prilagajal, razen tega, da je bilo odločeno, da ne bom šla na službeno pot z avionom. Kolegica, ki je bila na terenu, pa se je morala prilagoditi – ko prideš na jutranji sestanek, prineseš še nekaj, kar je povezano s produktom. Ona je morala nositi škatle, ki so bile težke. Pomagal ji je kurir.*» Udeleženka raziskave, ki je opravljala administrativno delo v pisarni, je izpostavila, da so ji nadrejeni v nosečnosti nalagali manj obremenitev oziroma manj dela. *»Če je bilo karkoli, kar bi me obremenilo, so mi pomagali. Deležna sem bila zelo korektnega odnosa s strani sodelavcev in nadrejenih,*» je povedala. Po njenem mnenju je razlog v tem, da je bila *»najmlajša v pisarni, vsi ostali so imeli otroke v vrtcu ali v osnovni šoli*«. Dodala je, da *»lahko vsak v pisarni pokriva vse, ker smo res dober tim, zato je direktor vedel, da bo – tudi, ko bom na porodniški – vse potekalo optimalno*«. Še ena od nosečnic se z njo strinja in pravi: *»Vedno sem lahko dobila zamenjavo, če sem jo potrebovala.*«

Štiri nosečnice so poročale, da prilagoditev na delovnem mestu v času nosečnosti niso bile deležne. Ena od njih navaja razloge za to: *»Niso se mi nič prilagajali, ker nisem bila na stresnem delovnem mestu ali pa na letčem ali na fizičnem delovnem mestu.*« Druga meni, da je razlog v tem, da je *»kot študentka imela precej statično delo (za računalnikom), zato se ji ni bilo potrebno kaj posebej prilagajati*«. Dodaja pa: *»Glede na to, da sem pri svojem delu večino časa presedela za računalnikom, je bila edina ovira ta, da nisem mogla ves čas sedeti. Zaradi tega sem potrebovala nekaj več manjših pavz kot običajno, ki pa si jih žal nisem mogla privoščiti.*« Z njo se strinja še ena od udeleženk, ki je poročala, da ji ves čas otrdeva trebuh, ona pa mora večinoma sedeti. Četrta od teh nosečnic je povedala: *»Na nogah sem osem ur, sklonjena, moram doseči tudi težje dostopne predele in moram biti gibčna, trebuh me ne sme ovirati, moram biti natančna in si ne smem privoščiti napak.*«

Neupoštevanje zakonodaje s strani delodajalcev

Dve udeleženki sta poročali o primerih delodajalčevega neupoštevanja zakonodaje. Ena od njiju je povedala: *»V podjetju so preverili zakonodajo, kdaj mora nosečnica na delovnem mestu povedati nadrejenim, da je noseča. Ko sem to izvedela, sem bila pod zelo hujšim stresom, jokala sem, nisem še imela pogodbe, bala sem se, ali jo bom sploh dobila.*« Pri drugi od omenjenih udeleženk pa se je direktorica najprej želela rešiti finančnega bremena, ki je

posledica porodniškega dopusta, a si je pozneje premislila. Nosečnica je povedala: *»Pred kratkim se mi je iztekla pogodba in mi je direktorica najprej ni hotela podaljšati. Direktorica je v bistvu hotela podjetje rešiti finančnega bremena, ker na mojo porodniško to s finančnega vidika ne bi nič vplivalo, če mi za tri mesece ne bi podaljšala pogodbe. Takrat sem bila pod stresom, a sva to potem uredili.«*

Odsotnost z delovnega mesta v času nosečnosti in začetek porodniške dobe

Ena od nosečnic je poudarila, da delodajalcu ni želela *»povzročati težav s svojo nosečnostjo, želela sem si delati kot doslej«*. Tako razmišljanje je razvidno tudi iz odgovorov še štirih nosečnic, ki so poročale, da zaradi pregledov v času nosečnosti niso bile odsotne z delovnega mesta. Ena od njih je povedala: *»Niti enkrat nisem bila odsotna zaradi pregledov ali morebitne slabosti. Vse preglede sem si organizirala tako, da so bili v času, ko sem bila na delovnem mestu prosta, slabosti pa k sreči ni bilo.«* Druga nosečnica je povedala, da *»odsotnosti zaradi slabega počutja ni bilo, saj imam možnost, da si prilagodim delovne obveznosti (sestanke itd.)«*. Pet udeleženk pa je z delovnega mesta v času nosečnosti občasno izostalo, a največ enkrat na mesec. Težav z izostanki z delovnega mesta niso imele. Ostale udeleženke so se z nadrejenimi dogovorile o odsotnosti, pri eni od njih so se *»lepo dogovorili, zamenjali urnik«*. Dve od udeleženk sta celo poročali, da lahko ostaneta doma, ko se slabo počutita.

Udeleženke raziskave se med seboj precej razlikujejo glede časa odhoda na porodniški dopust. Tri so, oziroma nameravajo delati prav do poroda, štiri so ali bodo na porodniški dopust odšle približno en mesec pred porodom, štiri pa že prej.

Sprememba v vrednotnem sistemu na področjih kariere in družine

Dve izmed udeleženk, s katerimi smo govorile, sta povedali, da se njun vrednotni sistem na področjih kariere in družine po zanositvi ni spremenil. Eni od omenjenih udeleženk je že od nekdaj najpomembnejša družina. Povedala nam je: *»Že v osnovi nisem oseba, ki bi preferirala kariero, in mi družina pomeni zelo veliko, zato sem se tudi odločila za samostojno pot, za odprtje svojega podjetja, kjer sem lahko gospodar svojega časa. Morda se je spremenilo le to, da sem še bolj odločena, da bom čim več časa posvetila otrokom, saj ga dobra vzgoja zares zahteva.«* Druga od njiju, ki je v petem mesecu nosečnosti, pa ravno nasprotno kot prva na vrh svoje vrednotne lestvice postavlja kariero in pravi: *»Moja želja je, da se najpozneje po enem letu vrnem v formi, da podjetju, v katerem delam, pomagam po svojih najboljših močeh. Želim se še učiti*

in napredovati na delovnem mestu.» A hkrati dodaja: »Se pa zavedam, da bo kmalu moja glava okupiral otrok in mi te prioritete verjetno tudi spremenil. Bom pa poskusila oboje čim bolj usklajevati.«

Devet izmed enajstih sodelujočih nosečnic v raziskavi poroča, da se jim je v nosečnosti ali po porodu spremenil vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa je to mesto prevzela družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj in da je mogoče usklajevati oboje. To lepo povzemajo naslednji odgovori udeleženk:

- *»Moj vrednotni sistem se je precej spremenil. Lepo je imeti otroke. Odločila sem se za dva in z zelo majhno razliko – dve leti. Ženske nagonsko delujemo tako, da poskrbimo za svojega otroka. Zdaj sem prvi teden nazaj v službi in mi ustreza, da sem produktivna še na drugih področjih. Otroci so mi na prvem mestu, a zdaj si še bolj želim uspešne kariere – trenutno mi podjetje to omogoča. Že od nekdaj sem si želela imeti službo, kjer bom uživala, in jo imam! Zdaj sem šla še stopničko višje in sem spet jaz na prvem mestu!«*
- *»Otroku želiš kaj privoščiti – trudiš se za rezultat, za plačo, za čim boljši rezultat in delovno mesto. Prej je bila prioriteta služba, zdaj pa je otrok. Ampak vseeno je kariera na drugem mestu. Delam še vedno kvalitetno in učinkovito. Otrok ni ovira.«*
- *»Prilagajam delo otrokom. Povsem. Še vedno pa lahko tudi delam kvalitetno! Jaz pravim, da poišči, kar rad delaš, in poišči način, kako bi to delal. Mogoče je oboje. Če si karierno izpopolnjen, si tudi doma boljši. Kombinacija obojega je najboljša.«*

Razprava

Ranljive skupine na trgu dela so skupine, ki se zaradi različnih vzrokov težje vključujejo na trg dela, zanje pa velja zaposlovanje pod posebnimi pogoji (Čelebič, 2009). Na podlagi rezultatov in zakonodaje lahko zaključimo, da so tudi nosečnice skupina, ki na delovnem mestu potrebuje posebne pogoje dela in so jim ti tudi zakonsko dovoljeni (ZSDP-1, 2013; ZDR-1, 2015). Ko govorimo o posebnih pogojih dela za nosečnice, imamo v mislih predvsem prilagoditve, ki nosečnicam olajšajo delo in vodijo v njihovo boljše počutje. Več kot polovica nosečnic ($N = 7$) je poročala o tem, da so se na delovnem mestu počutile dobro, nekatere zato, ker so prejele več pomoči od sodelavcev, druge, ker je njihova nosečnost potekala normalno. Nekaj udeleženk ($N = 4$) pa je poročalo o tem, da se niso počutile dobro, in sicer predvsem zaradi zdravstvenih težav, nekatere so bile

bolj utrujene, druge so si želele, da bi se lahko več gibale, nekatere pa so imele težave s slabostjo in bruhanjem. Dodaten pogoj, ki pri nosečnicah lahko vodi v poslabšanje počutja, predvsem psihičnega, je tudi sporočanje novice o nosečnosti delodajalcu. Sedem udeleženk je namreč poročalo o tem, da so ob sporočanju novice čutile nelagodje, živčnost ali tremo. Dve udeleženci sta zaznali neodobranje s strani delodajalca, ko sta mu sporočili novico. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 186. člen, 2013) opredeljuje, da mora noseča delavka svojega delodajalca obvestiti o nosečnosti najmanj en mesec pred nastopom porodniške. Kljub temu je večina udeleženk (devet od desetih) svoje nadrejene o nosečnosti obvestila v četrtem mesecu nosečnosti. Sporočanje novice, da je delavka noseča, naj ne bi bilo stresno in ne bi smelo pri nosečnici zbujsati neprijetnih občutkov, saj gre za lep dogodek v življenju, ki bi se ga morali vsi veseliti in želeli bi si, da ne bi prihajalo do neupoštevanja zakonodaje ali izogibanja zakonom na način, ki lahko škodi nosečnici. Raziskovalke smo v izogibitev diskriminaciji nosečnic na delovnem mestu pripravile priporočila za (bodoče) nosečnice in delodajalce, ki se soočajo z delodajalci. Predstavljena so v zaključku prispevka.

Oprelitev veljavnosti zaključkov in ocena ustreznosti vzorca ter uporabljenih metod

Menimo, da imajo naši zaključki omejeno veljavnost. Raziskavo smo izvedle na vzorcu udeleženk iz mestnih predelov osrednje Slovenije, predvidevamo pa, da se mnenje in izkušnje nosečnic v različnih slovenskih regijah in okoljih (mesto, vas) med seboj močno razlikujejo. Lahko bi torej zaključili, da so ugotovitve raziskave veljavne za mestna okolja osredneslovenske regije. Če bi si želele zaključke posploševati v širši perspektivi (na primer na celo Slovenijo ali tudi v tujino), bi morale pridobiti reprezentativen vzorec za omenjeno populacijo.

Ocenjujemo, da smo se raziskave lotile z ustrežno metodo (metoda polstrukturiranih intervjujev), saj je to področje še precej neraziskano in smo želele dobiti dober vpogled vanj. Po našem mnenju smo zaradi izbire te metode pridobile veliko količino informacij in imele tudi možnost udeleženkam zastavljati podvprašanja ter jih smiselno voditi čez različna vsebinska področja. Glede na vsebino raziskave (nosečnice na delovnem mestu) menimo, da je intervju primerna metoda, saj daje udeleženkam možnost, da se sprostijo in prosto govorijo o temi, o kateri po navadi govorijo rade in veliko.

Ovrednotenje pomembnosti raziskave in predlogi za nadaljnje raziskovanje

Prepričane smo, da je raziskovanje teme »nosečnice na delovnem mestu« izjemno pomembno. To je namreč obdobje v življenju ženske, ki je posebno in drugačno in tako od nje same kot od okolja zahteva določene prilagoditve. Zdi se nam pomembno, da s perspektive znanosti pogledamo na tematiko, ki pogosto ostaja ob strani in ni dovolj dobro raziskana, na kar kaže tudi pomanjkanje uporabnih študij s tega področja. Nosečnice spadajo med ranljive skupine, saj se srečujejo z večjo stopnjo tveganja socialne izključenosti in neenakih možnosti (Čelebič, 2009). Nekatere udeleženke so poročale o neupoštevanju zakona s strani delodajalca, druge niso želele povzročati nevspečnosti v službi zaradi zdravniških pregledov. Vsaka je drugače doživljala nosečnost v času dela, a vse so se morale soočiti z edinstvenimi situacijami, ki so značilne samo za obdobje nosečnosti. Vsekakor niso imele enakih možnosti za delo kot drugi, a kot kažejo rezultati naše raziskave, se jim je precejšnje število delodajalcev uspešno in z ne preveč dodatnega dela in procesnih ali organizacijskih zapletov prilagodilo. To pa je vsekakor spodbudna ugotovitev za obe strani – tako za nosečnice kot tudi za delodajalce.

Raziskovalke smo s proučevanjem doživljanja nosečnosti na delovnem mestu odprle vrata nadaljnjim raziskavam, ki so na tem področju zelo zaželeno. Predlagamo, da nadaljnji raziskovalci v vzorec zajamejo večje število žensk in morda raziščejo tudi doživljanje delodajalcev in ostalih zaposlenih.

Zaključek in priporočila

Velika večina nosečnic ob sporočanju novice o nosečnosti nadrejenim doživlja neprijetna čustva. Nekatere nosečnice (manjši delež) s strani delodajalca čutijo neodobravanje, ko mu povedo za nosečnost, v približno tretjini primerov pa delodajalec izrazi pozitivna čustva. Nekaj več kot polovica nosečnic se na delovnem mestu v času nosečnosti počuti dobro, tiste, ki se ne, pa za to navajajo predvsem zdravstvene razloge. Dvema tretjinama udeleženk se organizacija v času nosečnosti prilagaja, tretjina udeleženk pa si prilagoditev želi, a jih ni deležna. Prilagoditve nosečnici prispevajo k njenemu blagostanju in uspešnemu ter učinkovitemu delu zaposlenih žensk tudi v tem obdobju. Trem četrtinam nosečnic se v nosečnosti ali po porodu spremeni vrednotni sistem, in sicer jim je bila prej bolj pomembna kariera, zdaj pa je to mesto prevzela družina. Osem od teh je prepričanih, da so kljub temu v službi uspešne in produktivne, morda celo še bolj, in da je mogoče usklajevati oboje.

Ugotovitve raziskave kažejo, da so nosečnice ranljiva skupina na delovnem mestu, ki pa jim je mogoče v večini primerov z minimalnimi posegi in prilagoditvami prilagoditi delo tako, da ostanejo enako uspešne, kot so bile pred nosečnostjo. Ko se vrnejo na delovno mesto po porodniški odsotnosti, so v veliki večini primerov še veliko bolj motivirane za napredek na kariernem področju kot pred tem. Oba navedena argumenta sta močni smernici in hkrati tudi poziv delodajalcem, naj mlade ženske v selekcijskih postopkih obravnavajo enako kot vse druge skupine in naj jim ponudijo možnost zaposlitve kljub temu, da bodo morda v naslednjih letih zanosile in odšle na porodniški dopust.

Smernice za delodajalce in za (bodoče) nosečnice glede soočanja z nosečnostjo na delovnem mestu

Nasveti (bodočim) nosečnicam

Udeleženke raziskave smo prosile, naj se postavijo v vlogo svetovalke (bodočim) nosečnicam. Njihove nasvete in priporočila v strnjeni obliki navajamo spodaj.

- **Pravočasno obvestite svojega nadrejenega**

Zakon opredeljuje, da mora noseča delavka svojega delodajalca obvestiti o nosečnosti najmanj en mesec pred nastopom porodniške (ZDR-1, 186. člen). Kljub temu vam priporočamo, da to storite prej, saj si tako olajšate obremenitve, ki jih prinaša nosečnost na delovnem mestu. Udeleženke raziskave priporočajo: *»Čim prej je treba delodajalca seznaniti z nosečnostjo, da je omogočena normalna prerazporeditev delovnih obveznosti na ostale sodelavce, organiziranje morebitne zamenjave itd.«*

- **Vzemite si odmor in čas za sprostitev**

Če ste veliko na nogah ali večino časa sedite, vam priporočamo, da si vzamete več odmorov, ki jih porabite za to, da se razgibate ali sprehodite. Udeleženke raziskave so poročale, da so jim prav ti dejavniki pomagali k boljšemu počutju; posledično so bile tudi bolj učinkovite.

- **Počnite, kar je najbolje za vas in vašega otroka**

Udeleženke raziskav svetujejo nosečnicam, naj uživajo v tem čudovitem obdobju življenja in se takrat resnično posvetijo sebi in otroku: *»Nosečnice naj mislijo na svojo nosečnost in otroka – kako bo najbolje za njo in za otroka.«* Ena od udeleženk pravi: *»Vsem nosečnicam bi svetovala, da naj jim bo zdravje njih in njihovega še nerojenega otroka na prvem mestu. Čim bolj naj se izogibajo stresu na delovnem mestu in delu, ki bi kakorkoli ogrožalo njihovo nosečnost.«*

- **Sprejmite pomoč**

Dovolite, da vam sodelavci in nadrejeni pomagajo, kadar čutite, da niste zmožni opraviti zadanega dela. Udeleženke raziskave so bile večinoma vesele pomoči sodelavcev in jim je ta tudi omogočila, da so se izognile težkim ali potencialno škodljivim situacijam v nosečnosti ter tako omogočile zdrav razvoj sebi in še nerojenemu otroku.

- **Imejte otroka, ko začutite, da je pravi čas**

Udeleženke raziskave vsem ženskam sporočajo, naj se pri odločanju za otroka ne odločajo na podlagi kariere in s tem povezanih možnosti in priložnosti. Ko čutijo, da je čas za otroka in si ga želijo, naj ga po njihovem mnenju imajo. Ena od udeleženk pravi takole: *»Ne ozirajte se na to, ali imate pogodbo ali ne, ker nič ni zagotovo. Ko čutite, da bi imele otroka, ga imejte!«*

Nasveti za delodajalce

Udeleženke raziskave so na podlagi lastnih izkušenj v nosečnosti podale nekaj napotkov delodajalcem, s pomočjo katerih se bodo nosečnice na delovnem mestu počutile bolje, kar bo pripomoglo tudi k uspehu organizacije, kjer so zaposlene.

- **Prilagodite delovne zahteve in naloge nosečnic**

Udeleženke delodajalcem svetujejo, naj upoštevajo potrebe nosečnic in jim – v primeru, da je to potrebno – prilagodijo delovne naloge oziroma zahtevnost dela. Ena od udeleženk utemeljuje predlog takole: *»Z malenkostnimi prilagoditvami na strani delodajalca je po mojem tudi počutje nosečnic v službi bistveno boljše.«* Nosečnicam je treba omogočiti tudi zadovoljevanje fizičnih potreb – pogostejše obiske toaletnih prostorov, dovolj časa za odmor in počitek, možnost pogostejšega prehranjevanja ipd.

Ena od udeleženk delodajalcem svetuje še, naj bodo *»do nosečnic prizanesljivi, naj jih ne spravljajo v nepotreben stres in jim omogočijo, da se izognejo delu, ki bi lahko ogrozilo njihovo zdravje ali zdravje njihovega otroka.«*

- **Sprejmite nosečnost**

Ena od udeleženk opisuje problematiko soočanja delodajalcev z nosečnostjo na delovnem mestu tako: *»Večkrat sem že zasledila, da so delodajalci do nosečnic nestrpni, jih ne sprejemajo in so nezazehelene. Delodajalcem bi svetovala, naj nosečnice sprejmejo, saj je nosečnost popolnoma naravno stanje vsake ženske in se za nosečnost ne odločamo zgolj na podlagi naše zaposlitve.«* Druga se z njo strinja in dodaja: *»Delodajalcem bi*

svetovala predvsem, naj sprejmejo nosečnost. To je nekaj normalnega. Naj na to ne gledajo kot na neki strošek.»

- **Pogovarjajte se z nosečnicami in jih poslušajte**

Udeležence raziskave delodajalcem priporočajo, naj poskušajo razumeti ženske v tem obdobju. Ena od njih pravi: »V času nosečnosti delajo hormoni sto na uro in vsaka malenkost, vsaka beseda lahko prizadene nosečo žensko. Poskušajte jih razumeti.« Druga se z njo strinja in pove: »Ženska je takrat pod močnim vplivom hormonov, mene je takrat vse prizadelo, nenormalno. Ženska v tem obdobju potrebuje več sočutja, ker je obremenjena. To je poseben čas v njenem življenju, morali bi ji bolj pomagati in jo razumeti. Veliko podpore rabi s strani delodajalca in sodelavcev.«

- **Pripravite se na odsotnost zaposlene nosečnice**

Podobno, kot so udeležence svetovale nosečnicam, naj pravočasno sporočijo novico delodajalcu, svetujejo tudi delodajalcu, naj se pravočasno pripravi na odsotnost zaposlene in uredi nadomeščanje, predajo nalog ipd.

Literatura

- Arck, P. C., Rose, M., Hertwig, K., Hagen, H., Hildebrandt, M. in Klapp, B. F. (2001). Stress and immune mediators in miscarriage. *Human Reproduction*, 16, 1505–1511.
- Balič, K. (2009). *Usklajevanje službe, dela in družinskega življenja: pogledi na enakovredno vključenost partnerjev v družinsko življenje* (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Čelebič, T. (2009). *Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: Nacionalno raziskovalno poročilo.
- Janša, V., Metelko Janša, N., Ban Frangež, H. in Bilban, M. (2014). Vpliv delovnega mesta na reprodukcijo. *Zdravstveni vestnik*, 83, 397–405.
- Kanjuo Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2006). *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje: študije primerov v 7 podjetjih/organizacijah v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kovač, M. in Marič, M. (2014). *Porodniški dopust in vpliv le-tega na kariero ženske*. 33. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti FOKUS 2020.
- Kozmik, V. in Salcel, T. (1999). *Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Langan, D., Sanders, C. in Agocs, T. (2016). Canadian police mothers and the boys' club: pregnancy, maternity leave, and returning to work. *Women And Criminal Justice*, 1–15.
- McDonald, P., Dear, K. in Backstrom, S. (2008). Expecting the worst: circumstances surrounding pregnancy discrimination at work and progress to formal redress. *Industrial Relations Journal*, 39(3), 229–247.

- Polstrukturirani intervju*. Pridobljeno s <http://www.termmania.net/slovarji/terminoloski-slovar-vzgoje-in-izobrazevanja/3474922/polstrukturirani-intervju>
- Stropnik, N. (2006). Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB Revija*, 40(4), 70–73.
- Švab, A. (2001). *Družina; od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Teržan, M. (2001). Nosečnice na delu. V *Urad RS za varnost in zdravje pri delu* (str. 1–8). Ljubljana: Inšpektorat RS za delo.
- Vlada RS (2008). *Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013*. Ljubljana: Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko.
- Zaviršek, D., Zorn J. in Videmšek, P. (2002). *Inovativne metode v socialnem delu*. Ljubljana: Študentska založba.
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/ (2013). Uradni list RS, št. 21 (2013). Pridobljeno s http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_1/#c16793
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih /ZSDP-1/ (2015). Uradni list RS, št. 26 (2014). Pridobljeno s <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117071>