

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ošina Andreja

PRILOŽNOSTI IN TVEGANJA FLEKSIBILIZACIJE
ZAPOSLOVANJA ZA ŽENSKE

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ošina Andreja

Mentorica: Izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela

PRILOŽNOSTI IN TVEGANJA FLEKSIBILIZACIJE
ZAPOSLOVANJA ZA ŽENSKE

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

PRILOŽNOSTI IN TVEGANJA FLEKSIBILIZACIJE ZAPOSLOVANJA ZA ŽENSKE

Diplomska naloga obravnava problematiko vključevanja žensk na trg dela in poskuša prikazati nekaj oblik organizacije dela, ki omogočajo združevanje poklicnega in družinskega življenja. V nalogi sem najprej predstavila različne poglede na to, kaj je delo, kako se je to spreminjalo skozi čas in kakšno vlogo ima v naših življenjih danes. V nadaljevanju sem prikazala položaj, ki ga imajo na trgu dela ženske, in politike, ki omogočajo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Ker skrb za družino in otroke večinoma še vedno stereotipno ostaja domena žensk, sem poskusila poiskati nekaj rešitev, ki bi usklajevanje kariere in družine olajšale. V drugem delu naloge sem predstavila nekaj fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki omogočajo zaposlenim materam/staršem usklajevanje profesionalnega in privatnega življenja. Predstavila sem prednosti in nevarnosti teledela, zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in zaposlitve z gibljivim delom in kaj taka organizacija dela lahko prinaša predvsem za ženske, in pa koliko so takšne oblike zaposlovanja glede na spol prisotne v Sloveniji.

Ključne besede: zaposlenost ženske, trg dela, fleksibilne oblike zaposlitve.

OPPORTUNITIES AND THREATS OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS FOR WOMEN

The final thesis discusses some of the problems women are facing when participating on the labour market and tries to present possible work time arrangements that allow reconciliation of work and private life. Different views on definitions of work are presented in the first part of the thesis. The focus of the following chapters are: perspectives on what is considered work over time, what role does paid work have in our lives today, what is the position of women on the labour market and what are the government policies that provide some support for working mothers/parents. Since care for children and households are still predominantly women's domains, I tried to find solutions that would help solving the family – work conflict. In the second part of the thesis three different flexible work time arrangements: telework, part time work and flexitime are presented. What are the opportunities and threats of those flexible work arrangements for women and how much are they present in Slovenia is the main focus of the final part of the thesis.

Key words: women employment, labour force market, flexible working time arrangements.

KAZALO

1.	UVOD	5
2.	DELO	7
2.1	DEFINICIJE DELA	7
2.2	DELO SKOZI ČAS	10
2.3	PLAČANO DELO IN PROSTI ČAS	12
2.3.1	<i>Delovni teden</i>	13
2.3.2	<i>Plačani dopust</i>	19
3.	TRG DELA IN SPOL	21
3.1	ŽENSKE SKOZI ZGODOVINO	21
3.2	DELO IN ŽENSKE	23
3.3	DELITEV DELA MED SPOLOMA	24
4.	USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN PROFESIONALNEGA ŽIVLJENJA	29
4.1	POLITIKE, KI OMOGOČAJO USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	36
4.1.1	<i>Organizirano otroško varstvo</i>	36
4.1.2	<i>Starševski dopusti</i>	38
4.1.3	<i>Denarna nadomestila in olajšave</i>	40
5.	FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA KOT ENA OD MOŽNIH REŠITEV REŠEVANJA SPORA DELO-DRUŽINA	41
5.1	TELEDELO	44
5.1.1	<i>Definicije teledela</i>	45
5.1.2	<i>Prednosti in slabosti teledela</i>	47
5.1.3	<i>Možnosti za teledelo v Sloveniji</i>	52
5.1.4	<i>Teledelo – priložnost ali tveganje za zaposlene ženske?</i>	55
5.2	ZAPOSLOVANJE S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM	55
5.2.1	<i>Prednosti in slabosti zaposlitve s skrajšanim delovnim časom</i>	56
5.2.2	<i>Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom po spolu</i>	58
5.2.3	<i>Zaposleni s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji</i>	60
5.2.4	<i>Pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom – priložnost ali tveganje za ženske?</i>	62
5.3	ZAPOSLOVANJE Z GIBLJIVIM DELOVNIM ČASOM	63
5.3.1	<i>Zaposlitev z gibljivim delovnim časom v Sloveniji</i>	65
5.3.2	<i>Pogodba o zaposlitvi z gibljivim delovnim časom – priložnost ali tveganje za ženske?</i>	68
6.	ZAKLJUČEK	69
7.	LITERATURA:	72
	INTERNETNI VIRI IN ČLANKI:	74

1. UVOD

V svoji diplomski nalogi želim osvetliti predvsem položaj žensk pa tudi staršev na trgu delovne sile. Mlade iskalke zaposlitve so zaradi potencialne starševske vloge potisnjene na rep vrste primernih kandidatov za službo. Čeprav zakon strogo in izrecno prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, delodajalci na razgovorih sprašujejo po privatnem življenju, po načrtih za prihodnost. Nemalokrat tudi odkrito povedo, da bi raje zaposlili moškega, ker jim potem ni treba skrbeti, ali bo v kratkem odšel na porodniški dopust. In čeprav je zakonodaja s tega področja pri nas dobra, je praksa daleč od tega. Tudi ko se zaposlijo, so ženske v primerjavi z moškimi nemalokrat manj plačane, poleg tega pa so nenehno v razcepu med domom, družino, gospodinjskim delom ter svojim prostim časom in plačanim delom.

Najprej želim predstaviti, kako so različni avtorji definirali samo delo, kako se je spreminjalo skozi čas in kako v primerjavi z njim opredelimo čas, ko ne delamo za plačilo. Pokazati želim, da se je **narava dela v zadnjih desetletjih močno spremenila in da ljudje delajo več ter na drugih področjih kot so nekoč.**

V nadaljevanju naloge sem poskusila osvetliti položaj žensk na trgu delovne sile. Prikazati sem želela njihovo vlogo pri plačanem delu v preteklosti v primerjavi z njihovim položajem danes. Ženske so se v minulem stoletju intenzivno in številčno vključevale na trg dela, kar so jim omogočali predvsem razvoj storitvenih dejavnosti, večja avtomatizacija delovnih procesov v težki proizvodnji in nenazadnje tudi vedno večje zahteve sodobne potrošniške družbe po dodatnem zaslužku. **Pokazati želim, da s tem, ko so vstopile na trg dela, niso izgubile obveznosti, ki jih prinaša vloga matere in žene. Menim, da se s tem, ko so stopile v sfero plačanega dela, njihova obremenjenost doma ni zmanjšala. Ravno nasprotno, pridobile so nove naloge, kar pomeni, da so postale še dodatno obremenjene in so prisiljene opravljati še več dela.**

V tretjem delu naloge ugotavljam, da postaja usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja vedno bolj pereč problem. In spet so ženske v slabšem položaju, kajti **menim, da je usklajevanje teh dveh sfer najbolj problematično za mlade matere.** Z različnimi raziskavami, ki so potekale tako v Sloveniji, kot tudi v

Evropski uniji, želim dokazati, da so ženske s tem, ko so množično vstopile na trg dela, pridobile še dodatne obveznosti in da je usklajevanje doma in družine povečini ostala domena žensk.

V zadnjem delu naloge pa predstavljam prožne oblike zaposlovanja, ki so pri nas še vedno manj prisotne, prinašajo pa veliko prednosti predvsem za zaposlene matere. **Ker menim, da se bo skozi nalogo pokazalo, da so ženske na trgu dela še vedno v slabšem položaju in da se morajo ukvarjati z dvojno obremenjenostjo, želim preveriti, ali pri tem kaj pomagajo družini prijazne oblike zaposlitve.**

Predvidevam, da bom skozi prebiranje domače in tuje literature in s študijem že obstoječih raziskav ugotovila, da so netipične oblike zaposlovanja, ki pomagajo združevati plačano delo in prosti čas, dosegljive predvsem tistim, ki že tako zasedajo ugodnejša in predvsem višje plačana dela, ženske pa so v njih manj prisotne, kot bi pričakovali. **Poskušala bom dokazati, da se v oblikah zaposlovanja, ki so družinam prijazne, pogosteje zaposleni moški kot ženske.**

Kako predstaviti delojemalcem in tudi delodajalcem netipične oblike zaposlovanja, ki zaposlenim pomagajo pri premagovanju konflikta delo-družina, da bi se jih pogosteje posluževali? Kako se izogniti pastem, kot so izoliranost, slabša varnost zaposlitve, manj socialnih stikov, manjša pripadnost podjetju, stigmatizacija tistih, ki ne delajo po konvencionalnem delovnem času? In kako doseči, da bodo ženske lahko enakopravne svojim moškim partnerjem na trgu dela? Vse to so vprašanja, ki se porajajo, ko razmišljam o fleksibilnih oblikah zaposlovanja.

2. DELO

»Izberi si poklic, katerega boš ljubil, in nikoli v življenju ti ne bo treba delati!«

Konfucij

2.1 DEFINICIJE DELA

Skoraj tretjino odraslega življenja ljudje posvetimo delu, ki ga razumemo kot plačano dejavnost, ki jo moramo opravljati zato, da lahko preživimo v potrošniškem svetu. Giddens pravi, da je delo osrednja dejavnost življenj večine ljudi. Skoraj vsi delajo, vendar pa nimajo vsi plačane zaposlitve. Delajo tudi otroci v šoli, gospodinje doma, prostovoljci; okolja, v katerih delajo, in motivi, zaradi katerih delajo, pa so številni in pogosto zelo različni (Giddens 1997). Delo ponavadi povezujemo s časom, ko proizvajamo dobrine in/ali storitve, pa naj gre za plačane ali neplačane aktivnosti.

Z delom zadovoljujemo številne potrebe od osnovnih fizioloških in potrebe po varnosti, tako imenovano potrebo »imeti«, socialne potrebe po pripadnosti, ljubezni in samospoštovanju (tako imenovano potrebo »ljubiti«), nenazadnje pa tudi osebne potrebe, tako imenovano potrebo »biti«, potrebo po samouresničevanju (Barle 1995). Ali lahko postavimo univerzalno definicijo, ki bi zajemala vse poglede na delo? Zame je to vsaka zavestna dejavnost, ki jo človek opravlja za to, da bi si zagotovil osnovna sredstva za preživetje. Vendar taka definicija ne more pojasniti dela v smislu zaposlitve, kajti na veliko težavo bi naleteli takoj, ko bi želeli definirati brezposelnost. Delo, ki je predmet mojega zanimanja v tej nalogi, je

»sklop aktivnosti, ki so povezane z izvajanjem plačanega poklica, torej v smislu zaposlitve, za katero je značilno, da poteka v naprej določenem delu dneva, določeno število dni v tednu, letu; je plačano; zaslužen denar omogoča ljudem, da kupijo (vsaj nekatere) dobrine in plačajo storitve, ki se jim zde pomembne (ali nujne) za zadovoljitev njihovih potreb« (Barle 1995: 222).

»Za družbo delo proizvaja dobrine in storitve, ki se jih lahko kupi, za posameznike pa delo nudi denar, s katerim lahko te dobrine in storitve na trgu kupi« (Auster 1996: 1).

Kavčič poda naslednjo definicijo:

»Najsplošnejše delo definiramo kot smiselno in namerno, k cilju usmerjeno dejavnost človeka. Gre torej za namenskost aktivnosti (intencionalnost) ki je ena tipičnih karakteristik, ki človekovo delo ločuje od aktivnosti živali. Namen dela je v proizvodnji uporabnih vrednosti (predmetov ali storitev) za zadovoljevanje človekovih potreb« (Kavčič 1987: 11).

Grint ga definira kot aktivnost, ki se natančno opredeli šele v **specifični družbeni interakciji**. Šele družbene okoliščine in nenazadnje ljudje, ki neka dejanja opredelijo kot delo, oblikujejo končno definicijo. Ali je neka dejavnost delo ali prosti čas, je tesno povezano s časovnimi, prostorskimi in kulturnimi okoliščinami, v katerih se odvija. Zanimiva je njegova trditev, da so pretekle in sedanje definicije dela kot nekakšni **simboli kulture in ogledala moči** (glej Grint 2003: 6), kajti način, na katerega je bilo delo definirano skozi čas, nam lahko slika takratne družbene razmere, norme, pravila. »Koncept dela je družbeno konstruiran in zaradi tega spremenljiv (Kanjuro - Mrčela 2002: 30). Kar je za nekoga samoumevno delo, je lahko za nekoga drugega preživljanje prostega časa. **Okoliščine, čas, prostor in pa predvsem mi sami (torej ljudje) smo tisti, ki opredeljujemo delo.** Posamezniki in družba torej podajajo definicije, ki pa se lahko od kulture do kulture in v različnih časovnih obdobjih zelo razlikujejo.

Ko govorimo o delu, nikakor ne moremo mimo prispevkov Marxa in Webra. **Marx** je eden pomembnejših avtorjev, ki se je posvetil raziskovanju dela, zaposlitve in predvsem posledic, ki jih sodobne ekonomije in organizacije dela prinašajo. Številni avtorji v poglavjih o delu skoraj neizogibno omenjajo njegov pogled na delo, ki naj bi bila **najpomembnejša dejavnost človeka, ki ga razlikuje od živali, s katero lahko spreminja naravo in odkriva svoje bistvo** (Barle 1995, Fevre 1992, Flere 2000, Smelser 1994). »Za Marxa je delo - proizvodnja blaga in uslug - ključno za človekovo srečo in samouresničitev. Delo je najpomembnejša človekova

dejavnost. Ljudem omogoča, da uresničijo svoje skrite možnosti, ali pa izkrivi in izpridi njihovo naravo in odnose do drugih ljudi» (Haralambos in Holborn 1999: 187). Njegov pogled na delo je dokaj pesimističen, saj meni, da je v pogojih kapitalizma osnova za dehumanizacijo in odtujitev človeka (glej Kanjuo-Mrčela 2002: 32). Če torej sledimo Marxovi definiciji, lahko sklepamo, da je delo gospodinje za nekoga več vredno kot denimo delo vrhunskega menedžerja, če je to toliko bolj izpopolnjujoče in samouresničitveno. Seveda pa lahko velja tudi obratno. Eden pomembnejših pojavov, ki ga omenja, je **odtujenost** oziroma **alienacija**. »V Marxovem pomenu je alienacija dejanje, skozi katerega oseba, skupina ali celotna družba postane (ali ostane) odtujena od rezultatov lastnega dela oziroma produktivnosti, od narave in okolja, v katerem živi, in od ostalih ljudi in nenazadnje tudi samemu sebi« (Bottomore 1985: 9).

Weber naj bi bil po mnenju večine analitikov dela utemeljitelj organizacije dela, ki je (bila) značilna za moderno družbo. S konceptom *birokratske organizacije* je podal opis idealnega tipa organiziranja dela tako ljudi v industriji kot tudi v državni upravi (glej Kanjuo - Mrčela 2002: 33).

Če poskušamo strniti vse definicije, lahko delo opredelimo kot skup vseh aktivnosti, ki proizvajajo dobrine in storitve za lastne potrebe ali pa v zameno za plačilo. Bistveno je, da mi sami oziroma družba narekuje trenutno definicijo, kaj je delo. Sicer posameznik neko dejavnost, ki jo opravlja, lahko opredeli kot delo, a če mu ga družba tega ne prizna, zanj ne bo poplačan v smislu dela kot sredstva za zagotavljanje preživetja oziroma, preprosto rečeno, služenja denarja. Kaj je torej delo, določajo trenutni družbeni konsenz, družbena »pregovarjanja in pogajanja«, okoliščine, kultura, čas, prostor, pogled tistega, ki postavlja definicije, ki oblikuje politike... »Delo je družbeno konstruiran fenomen brez stalnega ali univerzalnega pomena skozi prostor in čas, njegov pomen določajo kulturne okoliščine v katerih se odvija« (Grint 2003: 42).

Delo nas kot odrasle osebe definira, določa naš status v družbi, nas uvršča na socialno lestvico in soustvarja našo podobo tako v očeh soljudi kot tudi v očeh nas samih. Določa čas, v katerem živimo, oziroma obratno: čas, v katerem živimo, določa obliko dela, ki je prevladujoča. Mnogokrat se nam delo nekaterih ljudi zdi nečastno in

manjvredno, a se moramo zavedati, da je ravno delo denimo smetarjev, eno ključnih v našem svetu. Kajti če ne bi bilo teh ljudi, ki pravzaprav opravljajo to »Sizifovo delo«, bi bil naš planet eno veliko odlagališče smeti. Preden začnemo zasmehovati in omalovaževati ljudi (po naših standardih) manj cenjenih poklicev, se zamislimo kakšna bi bila naša realnost brez njih. Vsako delo je lahko dostojanstveno, če ga oseba opravlja vestno in če prinaša pozitivne učinke za osebo, ki ga opravlja, ali za okolico.

2.2 DELO SKOZI ČAS

Skozi zgodovino ljudje ves čas opravljajo neka dela, da si lahko zagotovijo osnovna sredstva za preživetje. Makarovič v enem stavku strne zgodovino dela: »...do konca prejšnjega stoletja traja **poljedelsko** obdobje, od začetka do sredine 20. stoletja **industrijsko**, nato pa nastopi **informacijsko**; če to prevedemo v jezik sektorjev, lahko rečemo, da prevladuje v prvem obdobju primarni sektor, v drugem sekundarni, v tretjem pa kvartarni« (Makarovič 1993: 99).

Včasih so bile osnovne dejavnosti kmetijsko pridelovanje ter obrt in ročna dela, kjer se je delo tesno prepletalo s prostim časom. Pravo ločevanje med zaposlitvijo in prostim časom se je pojavilo z industrializacijo in ustanovitvijo tovarn, ko se je koncept dela popolnoma spremenil in ko je redna plača postala ključna za preživetje (Barle 1995, Bilton 1996, Macionis 2005, Smelser 1994). Glavne značilnosti, ki jih je prinesla industrijska revolucija sredi 18. stoletja, so centralizacija dela v tovarnah, torej stran od doma; proizvodnja postane množična, delo se specializira in delavci niso več zadolženi za proizvodnjo celotnega proizvoda; delo je plačano in povečini se ga opravlja za druge.

Druga velika sprememba na področju dela se je zgodila po letu 1950, ko se začne razvijati tako imenovana postindustrijska ekonomija, produkcijski sistem, ki temelji na storitvenem delu in visoki tehnologiji (Bilton 1996, Macionis 2005). Hiter razvoj informacijske tehnologije, robotizacija in nenehna nova odkritja, ki so poenostavila in pospešila industrijsko proizvodnjo, so delavce porinila v uslužnostni

sektor in storitve so začele postajati področje, na katerem se je zaposlovalo vedno več ljudi.

Če pogledamo eno razvitejših ekonomij na svetu, lahko vidimo, da je v letu 1900 40 odstotkov Američanov delalo v kmetijstvu, leta 2002 pa je takih le še dva odstotka. Vendar pa je nenehen razvoj omogočil, da je to veliko bolj produktivno. V storitvenem sektorju, ki ga v začetku stoletja praktično niso poznali, je bilo leta 2002 zaposlenih 74 odstotkov aktivne delovne sile (glej Macionis 2005: 417).

Tudi v Sloveniji položaj ni bistveno drugačen. V letu 2005 je svojo zaposlenost v kmetijskem sektorju opredelilo približno 4,7 odstotka prebivalstva. Če sklepamo iz dejstva, da je površina kmetijskih zemljišč z 921.201 hektarjev v letu 1971 padla na 490.518 hektarjev v letu 2004 (Statistični letopis 2005), lahko trdimo, da je tudi pri nas v tem sektorju zaposlenih manj ljudi, kajti v 30 letih se je površina kmetijskih zemljišč skoraj prepolovila. Kmetijstvo je postalo veliko bolj produktivno, saj se z njim ne ukvarjajo le kmetje za svoje lastne potrebe, temveč vstopajo tudi na trg, kjer svoje produkte prodajajo.

Nedvomno lahko trdimo, da se je narava dela v zadnjem stoletju zelo spremenila. Delo se je umaknilo stran od doma, poglavitna je postala storitvena dejavnost, ki ponuja veliko možnosti za odpiranje novih delovnih mest, ljudje so začeli risati močnejše ločnice med plačanim delom in prostim časom. Konec minulega stoletja pa so se spet začele pojavljati nove spremembe. Mlinar opozarja, da se delo ne le vrača na dom, temveč postaja vse bolj porazdeljeno na številne lokacije in je vse bolj fluidno. Z vidika prostorske organizacije predvideva reintegracijo funkcij dela in bivanja, vračanje dela v bivalno okolje tako v mestne stanovanjske predele kot na podeželje. Pravi, da posameznik svoje delo ne opravlja več na delovnem mestu, temveč lahko tudi doma, na vikendu, v avtomobilu, v hotelu, na letališču, prostorih poslovnega partnerja... delo postaja vse bolj neodvisno od časa in prostora (Mlinar 2003).

2.3 PLAČANO DELO IN PROSTI ČAS

Kot smo že ugotovili, je bila sfera dela nekoč močno prepletena z domom in prostim časom. Levčeva ugotavlja, da je bil v tako imenovanih primitivnih družbah koncept prostega časa dokaj neznan fenomen. »Organizacijo življenja so določali dnevni, mesečni in sezonski ritmi naravnega univerzuma. Predstava časa je temeljila na ponavljanju aktivnosti, prevladovalo je ciklično pojmovanje časa« (Černigoj-Sadar v Levec 2004: 6). Koncept delovnega časa, kot ga poznamo danes, ni obstajal, saj so ljudje živeli v sozvočju z naravnim ritmom življenja, ki ne pozna ločevanja med delovnim in prostim časom. Šele industrializacija je bila tista, ki je ta proces pospešila. »Dokončen razcep med delovnim in bivalnim okoljem pomeni tudi ločitev med produkcijo, reprodukcijo in potrošnjo. Začrtale so se meje med posameznimi področji življenja, kot so plačano delo, družina in prosti čas« (Černigoj Sadar v Levec 2004: 7). Čeprav sta ti dve sferi postali ločeni, to ne pomeni, da doma ljudje ne opravljajo nobenega dela. Le da je delo doma obravnavano kot prosti čas in ne kot plačana zaposlitev. Če citiram Veliki splošni leksikon, je prosti čas

»čas, ki ni zapolnjen s poklicnim delom; v visoko industrializiranih družbah se daljša zaradi krajšanja delavnika, zlasti z dopustom in s podaljšanim koncem tedna. Prosti čas kot urejena in v okviru delovnega prava zaščitena pravica delojemalca je (razen pri uradniških poklicih) razmeroma nov pojav. Raziskovanje dela je precej pripomoglo k ureditvi prostega časa v okviru poklicnega dela (npr. ureditev odmorov). Zgodovinsko si prostega časa ni mogoče zamisliti brez boja za skrajšanje delavnika« (VSL 1998: 3443).

Černigoj-Sadarjeva pravi, da je osnovni element prostega časa v primerjavi z drugimi področji življenja večja možnost izbire in samoekspresije (Černigoj-Sadar 1991: 29). V svojem prostem času lahko ljudje po svoji volji odločajo, kaj in kako bodo počeli, medtem ko jim aktivnosti v času zaposlitve določajo drugi. Po mnenju Clarka in Critcherja (glej Haralambos 1999: 266) je v kapitalističnem času pomemben vidik prostega časa njegova komercializacija, saj ustvarja velike potencialne možnosti za vir dobička. Sodobne telekomunikacijske tehnologije danes omogočajo vedno večjo sinergijo doma s plačano zaposlitvijo in prepletanje zaposlitve s prostim časom

zopet postaja vedno pogostejše. Delo se počasi vrača v naše privatno življenje, saj postaja vedno bolj nemogoče, da bi delavec delal osem ur in se nato brezskrbno vrnil v svoj dom in zaposlitev popolnoma odmisli. Vedno pogostejše se dogaja, da ljudje svoje delo opravljajo kar od doma, saj jim sodobne tehnologije in nove organizacije delovnih procesov to omogočajo. V sodobnem svetu ni več najpomembnejše dejstvo to, da so ljudje v službah, temveč to, da je delo opravljeno.

S kratko in enostavno analizo delovnih tednov in plačanih dopustov bomo primerjali, koliko zaposleni v državah Evropske unije delajo in koliko jim na račun zaposlitve ostane prostega časa.

2.3.1 Delovni teden

Delovni teden v Sloveniji je pri običajni, redni zaposlitvi za polni delovni čas zakonsko omejen na 40 ur na teden. Delavci so v anketi Slovensko javno mnenje (SJM) ocenili, da delajo v povprečju 41,42 ure na teden, kar pomeni, da se odrečejo skoraj dvema urama svojega prostega časa na račun zaposlitve. Veča se tudi število ljudi, ki po isti anketi (SJM) svojo glavno dejavnost opravljajo od doma. Takih naj bi bilo v obdobju med letoma 1999 in 2004 5,7 odstotka aktivne delovne sile, še 4,7 odstotka pa naj bi jih bilo takih, ki delo opravljajo kombinirano od doma in drugje (Toš 2004).

Povprečno število delovnih ur na teden v državah EU prikazuje tabela povzeta po uradnih statistikah Eurostata (Romanos in Kotecka 2007). Opaziti je, da so rezultati od države do države različni. Od Belgije, kjer v povprečju delavci delajo manj kot 40 ur na teden (39,0), pa do Velike Britanije, kjer preživijo na delu skoraj 44 ur na teden (43,9).

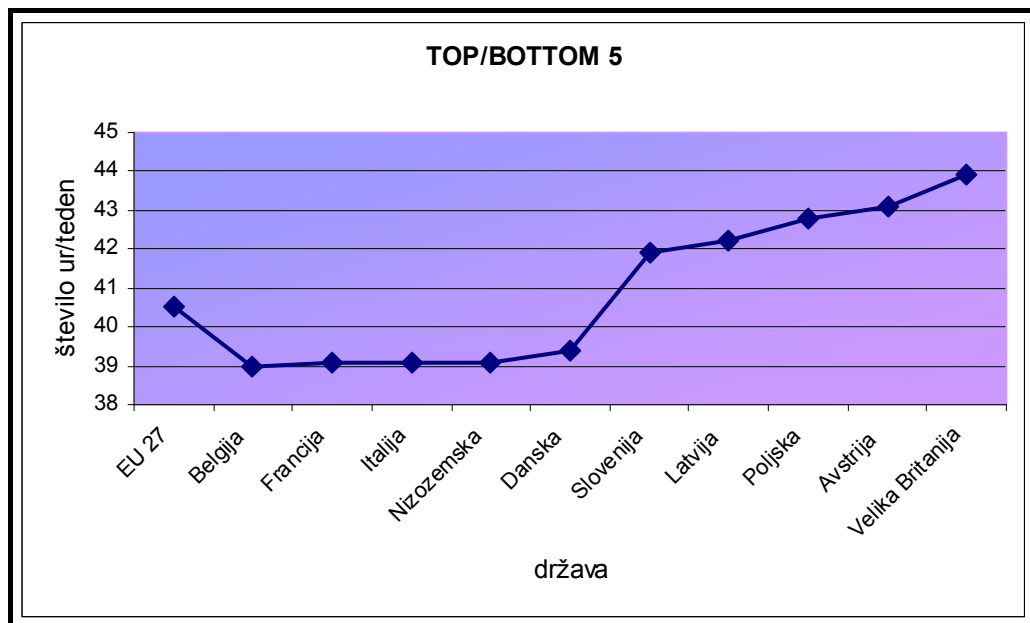
Tabela 2.3.1.1: *Povprečno število delovnih ur na teden v državah EU*

Država	Povprečno število del.ur/teden
EU 27	40.5
Avstrija	43.1
Belgija	39.0
Bolgarija	41.3
Češka	41.3
Ciper	39.9
Danska	39.4
Estonija	41.0
Finska	40.1
Francija	39.1
Grčija	40.7
Irska	n/a
Italija	39.1
Latvija	42.2
Litva	39.7
Luksemburg	40.0
Madžarska	40.7
Malta	41.0
Nemčija	40.3
Nizozemska	39.1
Poljska	42.8
Portugalska	40.9
Romunija	41.6
Slovaška	41.4
Slovenija	41.9
Španija	40.9
Švedska	39.9
Velika Britanija	43.9

Vir: Romanos in Kotecka 2007.

V grafu (narejenem po podatkih iz te tabele) je prikazanih spodnjih in zgornjih pet držav glede na število delovnih ur na teden. Opazimo, da Slovenija spada med tistih pet držav v Evropski uniji, kjer zaposleni delajo v povprečju največ ur na teden.

Graf 2.3.1.1: *Pet zgornjih in spodnjih držav EU glede na število delovnih ur na teden*



Vir: Romanos in Kotecka 2007.

Pomembno je, da se zavedamo, da zakonodaje vseh držav članic **ne** predvidevajo 40-urnega delovnega tedna. Po raziskavi »Working time developements« organizacije EIRO (European industrial relations observatory) je v 10 državah z zakonom določen 4-0urni delovni teden (Bolgarija, Estonija, Grčija, Madžarska, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Romunija in Slovenija). Med 38,0 in 39,0 delovnih ur na teden predvidevajo zakonodaje 11 držav članic (Irska, Luksemburg, Švedska, Slovaška, Avstrija, Španija, Portugalska, Belgija, Ciper, Češka in Italija). Šest jih je takih, ki predvidevajo delovnik med 37,0 in 37,9 ur na teden (Nemčija, Finska, Norveška, Velika Britanija, Danska, Nizozemska). Medtem ko francoska zakonodaja nalaga 35-urni delovni teden (Carley 2006).

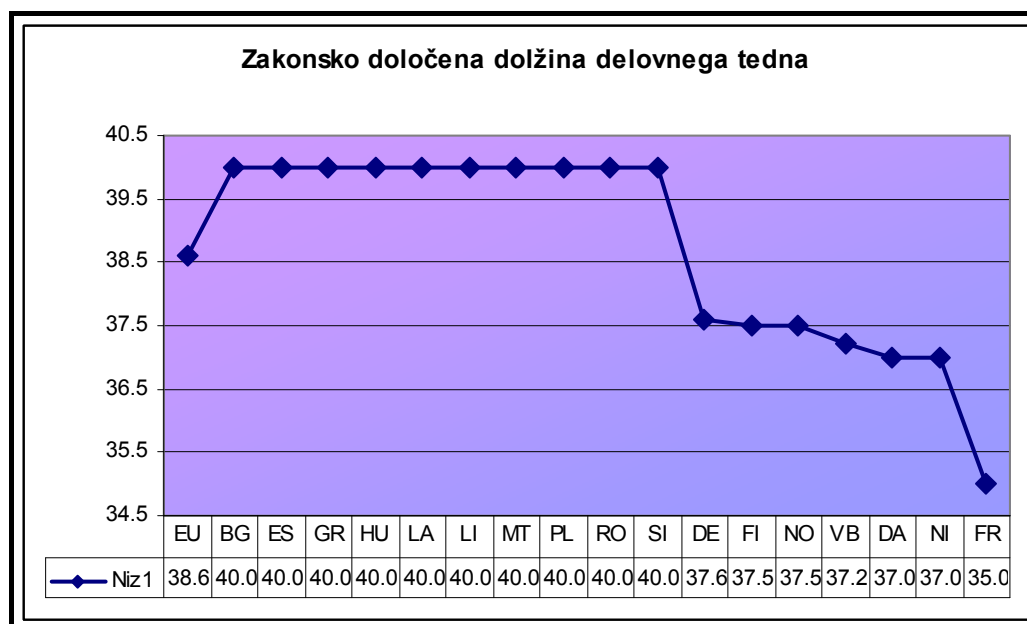
Tabela 2.3.1.2: Zakonsko določena dolžina delovnega tedna EU

Država	Zakonsko dol. število del.ur/teden
EU	38.6
Avstrija	38.5
Belgija	38.0
Bolgarija	40.0
Češka	38.0
Ciper	38.0
Danska	37.0
Estonija	40.0
Finska	37.5
Francija	35.0
Grčija	40.0
Irska	39.0
Italija	38.0
Latvija	40.0
Litva	40.0
Luksemburg	39.0
Madžarska	40.0
Malta	40.0
Nemčija	37.6
Nizozemska	37.0
Norveška	37.5
Poljska	40.0
Portugalska	38.4
Romunija	40.0
Slovaška	38.7
Slovenija	40.0
Španija	38.5
Švedska	38.8
Velika Britanija	37.2

Vir: Carley 2006.

Če še enkrat iz podatkov naredimo podoben graf kot zgoraj ter prikažemo spodnje in zgornje države, torej tiste, kjer je delovnik najkrajši in najdaljši, dobimo naslednji graf:

Graf 2.3.1.2: Zgornje in spodnje države EU glede na zakonsko določeno število delovnih ur na teden



Vir: Carley 2006.

Zanimivo je dejstvo, da se Velika Britanija pojavlja na obeh grafih. Vidimo, da v povprečju britanski delavci delajo največ od vseh v EU, hkrati pa njihova zakonodaja določa enega najkrajših tedenskih delovnikov od vseh članic. Iz teh dveh dejstev sklepamo, da se delavci ogromno svojega prostega časa odpovedo na račun zaposlitve. Tudi Slovenija se sicer pojavlja na obeh grafičnih prikazih, vendar pa razkorak med zakonskimi omejitvami in dejanskim delom ni tako velik.

Da bi nazorneje prikazali, kolikšnemu deležu prostega časa se zaradi službe odpovedo delavci v teh državah, lahko naredimo preprosto primerjalno tabelo, v kateri izračunamo razliko med zakonsko določeno dolžino delovnega tedna in povprečnim številom ur, ki jih delavec preživi v službi. Prvi podatki so vzeti iz raziskave Working time developments organizacije EIRO, drugi pa iz Eurostatove raziskave o delovni sili. Sicer gre za različni raziskavi, izvedli sta ju različni instituciji, vendar lahko dobimo približno sliko, kolikšnemu delu prostega časa se odrečejo državljani EU zaradi zaposlitve.

Tabela 2.3.1.3: Primerjava držav EU glede na zakonsko določeno in dejansko število delovnih ur na teden

	zakonsko določena dolžina delovnega tedna	povprečno število ur	razlika	% razlika
EU	38.6	40.5	1.9	4.9%
Avstrija	38.5	43.1	4.6	11.9%
Belgija	38.0	39.0	1.0	2.6%
Bolgarija	40.0	41.3	1.3	3.2%
Češka	38.0	41.3	3.3	8.7%
Ciper	38.0	39.9	1.9	5.0%
Danska	37.0	39.4	2.4	6.5%
Estonija	40.0	41.0	1.0	2.5%
Finska	37.5	40.1	2.6	6.9%
Francija	35.0	39.1	4.1	11.7%
Grčija	40.0	40.7	0.7	1.8%
Italija	38.0	39.1	1.1	2.9%
Latvija	40.0	42.2	2.2	5.5%
Litva	40.0	39.7	-0.3	-0.7%
Luksemburg	39.0	40.0	1.0	2.6%
Madžarska	40.0	40.7	0.7	1.8%
Malta	40.0	41.0	1.0	2.5%
Nemčija	37.6	40.3	2.7	7.2%
Nizozemska	37.0	39.1	2.1	5.7%
Poljska	40.0	42.8	2.8	7.0%
Portugalska	38.4	40.9	2.5	6.5%
Romunija	40.0	41.6	1.6	4.0%
Slovaška	38.7	41.4	2.7	7.0%
Slovenija	40.0	41.9	1.9	4.8%
Španija	38.5	40.9	2.4	6.2%
Švedska	38.8	39.9	1.1	2.8%
Velika Britanija	37.2	43.9	6.7	18.0%

Vir: Romanos in Kotecka 2007, Carley 2006.

Vidimo, da v Evropski uniji delavci v povprečju delajo 1,9 ure na teden več kot jim to nalaga zakonodaja. V vseh državah razen v Litvi zaposleni delajo več, kot je določeno z zakonom, kar pomeni, da veliko svojega prostega časa namenijo tudi službi. Še posebno velike so te razlike v Veliki Britaniji, Avstriji in Franciji, a tudi v večini preostalih članicah razlika ni zanemarljiva. Zanimivo je, da Francija sicer predvideva najkrajši delovnik, pa vendar delavci v tej državi v povprečju delajo več kot 10 odstotkov več na teden kot pa je zakonsko določeno.

2.3.2 Plačani dopust

Drugi pomemben indikator prostega časa bi lahko bilo tudi minimalno število plačanega dopusta na leto. Večina držav članic (19) določa v osnovi 20 dni letnega dopusta, pet jih določajo 25 prostih dni na leto, preostale pa med tema dvema vrednostma.

Tabela 2.3.2.1: Minimalno število dni letnega dopusta EU

Država	Št. dni dopusta
EU	21.2
Avstrija	25
Belgija	20
Bolgarija	20
Češka	20
Ciper	20
Danska	25
Estonija	20
Finska	20
Francija	25
Grčija	20
Irska	20
Italija	20
Latvija	20
Litva	20
Luksemburg	25
Madžarska	20
Malta	24
Nemčija	20
Nizozemska	20
Norveška	21
Poljska	20
Portugalska	22
Romunija	20
Slovaška	20
Slovenija	20
Španija	22
Švedska	25
Velika Britanija	20

Vir: Carley 2006.

Med državami, kjer zakonodaja določa najkrajši letni dopust, spet najdemo Veliko Britanijo, kar kaže na dejstvo, da tamkajšnja zakonodaja in ureditev delovnega področja nista preveč naklonjeni delavcem in njihovim družinam. Avstrija in Francija, kjer smo ugotovili, da je obremenjenost delavcev tudi dokaj visoka (če sklepamo po tem, koliko več delajo na teden, kot je zakonsko določeno), pa sta pri dodeljevanju prostih dni med državami, ki so najprijaznejše do zaposlenih, saj določata minimalno 25 dni, kar je največ od vseh članic EU (Carley 2006).

Čeprav gredo sodobne smernice v smer skrajševanja delovnega tedna, težko rečemo, da ljudje dejansko manj delajo in da zavzema zaposlitev vedno manjši del življenja odraslih ljudi. Sodobna kapitalistična gospodarstva zahtevajo od zaposlenih vedno več in za uspeh se je nemalokrat treba žrtvovati. Vendar pa se z napredkom gospodarstva vzporedno razvija tudi zavest družbe, da če delavec ni zadovoljen v privatnem življenju, tudi na profesionalnem področju ne bo uspešen, in obratno. Za zadovoljno življenje v družbi je nujno, da so ljudje zadovoljni tudi na profesionalnem področju svojega življenja. Najvišje vrednote, ki jih imajo uspešni, produktivni in srečni državljani današnje globalne vasi, morajo biti tako s privatnega kot tudi s profesionalnega področja.

3. TRG DELA IN SPOL

»Kakšna nesreča je biti ženska! A za bitje, ki je ženska, je največja nesreča v bistvu v tem, da ne razume, da je to nesreča.«

Soren Kierkegaard

3.1 ŽENSKESKO ZGODOVINO

Zgodovino označujejo predvsem pisani viri. Glede na to, da so skozi vso našo napísano preteklost dominirali moški, je logično, da je tudi pra- zgodovina narisana kot slika jamskega človeka-moškega, ki za lase po tleh vleče svojo partnerko proti domu. Vendar pa je dejstvo, da je bilo 70 odstotkov prehrane prazgodovinskega človeka sestavljeno iz sadja, zelenjave, semen, oreščkov... iz hrane, ki so jo nabirale ženske; lovci - moški so domov z lova prinašali le 30 odstotkov hrane (Petrov 2001). Da pa ne bo pomote, ne gre za ugibanja feminističnih antropologinj, te ugotovitve temeljijo na bioloških preučevanjih sestave kosti predzgodovinskih ljudi. Vloge so bile razdeljene med moškimi in ženskami na lovce in nabiralce iz enostavnega praktičnega razloga, saj si težko zamislimo visoko nosečo žensko, kako se s sulico podi za antilopo. Vendar pa dejstvo, da so bile ženske nabiralke, ni pomenilo, da so igrale manj vredno družbeno vlogo. Bile so enakopravne partnerice moškim, saj so bile še kako potrebne za obstoj vrste. Res pa je, da v takratni kulturi delo in delitev tega najverjetneje ni imelo takega pomena, kot ga ima danes, saj so lovili in nabirali zgolj po potrebi. Sodobni zgodovinarji so tisti, ki so to pradačno obdobje poimenovali patriarhalno in ne takratni ljudje, ki se najverjetneje s tem sploh niso ukvarjali.

Nekje v 60. letih prejšnjega stoletja se je začelo množično pojavljati vprašanje, kje so ženske v vseh zgodovinskih dokumentih. Zgodovina in ženske sta povezani predvsem v smislu pravic, ki so jih skozi čas imele; pojavljale so se tudi pri kvantitativnih zgodovinskih raziskavah v smislu rodnosti, smrtnosti; antropologi so jih preučevali pri raziskovanju družinskih vezi in gospodinjanskega dela. Spol je bil v večini primerov viden kot nekakšen kulturno in zgodovinsko spremenljiv pogled na biološke razlike med moškimi in ženskami (Smith 2005). Preprosta biološka kategorija »spol« je determinirala polovico človeštva kot manjvredno, manj pomembno. Če citiram

Simone de Beauvoir, ki je tako ironično realno opisala položaj ženske, lahko dobimo podobo, ki jo o vlogi žensk piše zgodovina:

»Moški je najprej človek v mediju univerzalnega, ženska je najprej ženska, različna od moškega. Moški je norma, zakon, model, ženska je odklon od norme, novela zakona, odtis modela. Ženska je drugi: določena je glede na moškega in se razlikuje glede nanj, ne pa on glede nanjo, ona je nebitveno glede na bitveno. On je subjekt, on je absolutno, ona je drugi«(de Beauvoir 2000).

Seksizem definira Joganova, ki pravi, da »je oznaka za celoto prepričanj, stališč, vzorcev delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu ter podeljujejo posameznikom posebne neenake lastnosti glede na spol« (Jogan 2001: 1). Ta je vodil pisce zgodovine, da so ženske skozi celotno zgodovino človeštva potisnili v ozadje. V teh »moškocentričnih« oziroma »andocentričnih« kulturah, kot jih imenuje Joganova, je bila ženski določena »vloga (u)domače(ne)ga bitja, ki je primarno (po naravi) mati in gospodinja ter prenašalka (spolno neenakih) vzgojnih vzorcev« (Jogan 2001: 1). Avtorica zelo dobro poda odgovor na vprašanje, katerega spola so bili pisci takih razlag, na katerega smo odgovorili že na identičen način v začetku poglavja. Nedvomno niso bili ženskega spola. Pojasnjevanje sveta in njegove zgodovine je bilo vedno skozi oči moškega, kar pomeni, da se je objektivnost enačila z moškim. Smithova podaja številna izhodišča pri preučevanju zgodovine, ki bi lahko pokazala na pomembnost žensk v pregledu zgodovine od egipčanske in sumerske zgodovine, kjer so ženske nemalokrat imele tudi politično moč, prek helenskih kraljic do srednjeveških čarovnic, svetnic; ne smemo pa pozabiti tudi na sodobnejšo zgodovino, kjer je vloga žensk denimo pri imigrantih nedvomno zelo pomembna, saj so ravno matere tiste, ki skrbijo za ohranjanje in prenašanje kulture na otroke. Nedvomno so ženske v preteklosti igrale enako pomembno vlogo kot moški, le da so bile potisnjene v ozadje, v sfero, ki velja za privatno in bolj prikrito.

Simone de Beauvoir z mešanico sarkazma in poetičnosti opisuje položaj žensk: »Ženska se ne rodi: ženska to postane. Lika, ki si ga znotraj družbe nadeva človeško bitje ženskega spola, ne definira nikakršna biološka, psihična, ekonomska

usoda; k izgradnji tega vmesnega produkta med moškim in kastratom, ki je označen kot ženski, prispeva celotna civilizacija» (de Beauvoir 2000: 1). Torej morda niti ni pravično, da celotno krivdo za zgodovino zatiranja ženskega spola naložimo moškim, temveč morajo del krivde nase prevzeti tudi ženske.

3.2 DELO IN ŽENSKE

Ne moremo se ukvarjati s problematiko celotnega ženskega sveta. Ne zanimajo nas težave, s katerimi se spopadajo ženske pri iskanju enakopravnosti na političnem področju, ne zanimajo nas niti boji za enakost pred zakonom in v očeh javnosti. Problematika, na katero se bomo osredotočili, je ta, na katero naletijo ženske pri zaposlovanju in usklajevanju privatnega in profesionalnega življenja. Prikazali bomo položaj žensk na trgu delovne sile in težave, s katerimi se soočajo.

Bradleyjeva v svoji knjigi *Myths at work* govori o tako imenovanem »mitu o ženskem prevzemu«. Govori o **feminizaciji delovne sile** (predvsem na račun porasta zaposlovanja v javnem sektorju in upada industrijskega dela), o **feminizaciji poklicev** (vedno več je visoko izobraženih žensk, lahko se pojavi tudi izkoriščanje ženske delovne sile, ki je manj cenjena) ter **feminizaciji dela** (ženske lastnosti, kot so skrb, komunikacija in vzbujanje pozitivnih občutkov pri zaposlenih, postajajo vedno bolj pomembne lastnosti v delu s strankami). Medtem ko prva trditev (o feminizaciji delovne sile) morda še nekako drži, kajti praviloma je v javnem sektorju zaposlenih več žensk in ravno ta sektor je nedvomno v porastu v primerjavi z industrijskim, ki zaposluje več moških, sta drugi dve resnični le v omejenem obsegu. Spolna segregacija ostaja še vedno kruta realnost, moški ohranjajo svojo ekonomsko dominanco in avtoriteto, kultura dela pa še naprej ostaja izrazito nenaklonjena ženskam. Drži, da je po drugi svetovni vojni število zaposlenih žensk strmo naraslo in da se vedno manj žensk odloča, da bodo ostale doma in da ne bodo delale. Vendar pa še vedno ostajajo zaposlene v manj cenjenih poklicih, težje dosegajo višje položaje, večji odstotek jih je zaposlenih v netipičnih oblikah (za skrajšan delovni čas, za določen čas...) (glej Bradley 2000: 71).

Morda že drži, da postaja sfera dela vedno bolj feminizirana, dostopna in nekoliko bolj prijazna ženskam, vendar pa družba kljub vsemu ostaja patriarhalna, omejujoča in zelo neprijazna do mater in gospodinj. Ženski principi se morda res vedno bolj pojavljajo tudi pri moških, vendar pa je moški princip pri ženskah še vedno nezaželen in preziran. »Vstop žensk na trg dela ni bil pospremljen s kakršnimikoli novimi "pogajanji" o njihovi gospodinjski vlogi in ženske ostajajo še vedno odgovorne za večino gospodinjskih opravil ne glede na njihovo vključevanje v plačano zaposlitev« (Jenkins 2004: 1). Ali so torej ženske z olajšanim vstopom na trg dela kaj pridobile? Odgovor je sicer pritrdilen, vendar pa so žal z novimi pravicami pridobile le še dodatno obremenitev, svojih starih pa s tem niso izgubile.

3.3 DELITEV DELA MED SPOLOMA

Družbena delitev dela, kot jo je v svojih delih obravnaval Durkheim, in pa delitev dela v smislu marksizma, nas tukaj ne zanimata. Pogledov na delitev dela je mnogo, za nas je najbolj zanimiva tista, danes še vedno stereotipna in močno zasidrana v vrednote naše družbe, ki deli naše pripisane družbene vloge na moške in ženske. Moški so "*breadwinners*", hranilci, tisti, ki prinašajo denar v hišo in hrano na mizo. Če se ženska že odloči, da bo s svojo plačo prispevala v družinsko blagajno, je njen dohodek pogosto nižji, delo, ki ga opravlja, pa v očeh družbe manj vredno in nepomembno. Pozabljamo pa na delo, ki ga ženska aksiomatično opravlja in je poplačano zgolj z ljubeznijo. Da bi vzgoja otrok in skrb za družino v naši družbi postal visoko cenjen in spoštovan poklic je le malo verjetno. Obstajajo mnenja, da so vloge, ki jih opravljajo ženske in ki so zanje sprejemljive, kulturno določene in da na svetu obstajajo tudi kulture, kjer so te vloge drugače določene (glej Kanjuo - Mrčela 1996: 40). Seveda to drži, če pogledamo na problematiko zunaj našega evropsko-zahodnjaškega evropocentričnega vidika. Pa vendar stereotip, da je naravna vloga ženske ta, da skrbi za svoje potomce in da je njena primarna skrb za družino, ima do neke meje racionalno osnovo. Dejstvo je, da pač moški najverjetneje nikoli ne bodo imeli te sreče, ki je bila podarjena ženskam, da bodo lahko v sebi nosili novo življenje in ga sami tudi spravili na svet. Pa vendar moramo kljub tej »osnovi« drugače določiti vloge, ki jih delimo glede na spol.

Delitev med moškim in ženskim konceptom dela temelji na **dihotomiji**, ki tako kot ločuje dobro od zlega, naravno od naučenega, razum in čustva, ločuje tudi družbeno konstruirani sferi plačanega in gospodinjanskega, ki sta dve ločeni, skoraj izključujoči se sferi (Fletcher 2002). Tudi Kanjuo - Mrčela omenja dualnost, polarnost, ko govori o moškem in ženskem spolu. Opozarja na problem, ki nastane, ko iz pripomočka za razumevanje stvarnosti dobimo pravilo, kateremu naj bi se stvarnost prilagajala, in pa da dualnost lahko prehitro vodi v vrednotenje nasprotujočih si polov, kjer eden postane več in drugi manj vreden (Kanjuo - Mrčela 2002).

Skoraj samoumevno je, da ima nekdo, ki je uspešen denimo na poslovnem področju, za sabo ali pa ob sebi nekoga, ki ga dopolnjuje na področju gospodinjanskega dela. Kot drugo značilnost tega fenomena delitve med spoloma Fletcherjeva navaja dejstvo, da je tesno povezana z **delitvijo na moški in ženski spol**. Pa ne le popolnoma po biološki delitvi, temveč tudi že same značilnosti, kot so racionalnost, tekmovalnost in podobno, veljajo za moški princip, empatija, čustvenost pa za žensko značilnost, čeprav lahko oba spola kažeta take značilnosti. Tudi tretja značilnost, ki se dejansko naslanja na predhodni dve, govori o tem, da je na vsakem področju (gospodinjanskem in profesionalnem) neka **zaloga znanja** («body of knowledge oziroma logic of effectiveness»), ki določa vsako sfero. Za vsako področje veljajo neka določena pravila, ki povečajo učinkovitost in omogočajo boljše rezultate. Pomembno je, da se odpravi razlikovanje med tema dvema vidikoma človeških življenj. Rešitev ni le spreminjanje in uravnoteženje časa med delom in prostim časom oziroma gospodinjanskim delom, spremeniti je treba sama koncepta plačanega in neplačanega dela (Fletcher 2004).

Delo je bilo od nekdaj običajno organizirano na osnovi spolnih in generacijskih razlik. V prvem in hkrati tudi najdaljšem obdobju človeške zgodovine so se človeške aktivnosti odvijale skoraj izključno v gospodinjstvu. Šele mnogo kasneje se je kot nekakšno utelešenje moškega principa oblikovalo »gospodarstvo« v nasprotju z »gospodinjstvom«, ki predstavlja bolj ženski princip. Danes uveljavljen stereotip smatra gospodarstvo za sedež produkcije, gospodinjstvo pa za sedež potrošnje, kar hkrati vodi do predstave o moškem kot aktivnem in ženski kot pasivnem, zaščite potrebnem bitju. Aktiven, produktiven moški preživlja družino, ženska pa pasivno »varuje domače ognjišče«. Vendar taka predstava ignorira žensko gospodinjstvo

delo. Z vidika ženske gospodinjstvo nikakor ni le potrošna, temveč v enaki meri tudi produkcijska enota (Makarovič 1993).

Sodobni zahodni svet s svojimi družbenimi normami je tisti, ki je dokončno razdelil tako imenovani »ženski in moški svet« na dve sferi, ki ju podzavestno ločimo na »sfero aktivnosti«, ki je posvečena proizvodnji stvari, in na sfero, ki je posvečena vzgoji in »proizvodnji« ljudi (Fletcher 2004). Tudi Padaviceva in Reskinova v svoji knjigi *Women and men at work* ugotavljata, da so bili moški od nekdaj vključeni v sfero plačanega dela, stran o gospodinjstva in družine, ženske pa so sodile v domeno gospodinjanskega dela in doma. »Spol je tudi odločilen pri podcenjevanju tako imenovanega »ženskega« dela in precenjevanju »moškega« dela (Padavic in Reskin 2002:15) in »moško je smatrano za boljše od ženskega, pa naj gre za ljudi, pogovor ali delo« (Fevre 1992: 60). »Družbene vloge, ki jih opravljajo ženske, imajo nižji status od teh, ki jih opravljajo moški« (Kanjuo - Mrčela 1996: 41), vendar pa ne obstajajo nobeni trdni temelji, da je tako imenovana sfera aktivnosti veliko bolj moška domena in zaradi tega pomembnejša in bolj cenjena. Že res, da v povprečju verjetno obstaja veliko več moških predstavnikov naše vrste, ki se ukvarjajo »s proizvodnjo stvari«, vendar pa se moramo zavedati, da ostajajo veliko večje razlike tako med samimi posamezniki moškega spola kot tudi med različnimi družbami.

V državah članicah EU ne glede na to, ali so redno ali začasno zaposleni, moški porabijo za neplačana gospodinjstva dela sedem ur na teden, ženske pa 35 ur, če so zaposlene začasno, in 24, če imajo polno zaposlitev. V Sloveniji ženske namenijo gospodinjstvom opravi in skrbi za družino skoraj dvakrat toliko časa kot moški, kar kaže na to, da je skrb za otroke še vedno večinoma naloga žensk. Na to nakazujejo tudi podatki o izrabi dopusta za nego in varstvo otrok in odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana (Vertot 2007). Tudi po podatkih Eurostata, ki pravijo, da »ženske v Sloveniji porabijo za gospodinjstvene obveznosti štiri ure in 57 minut na dan (moški dve uri in 39 minut) in da njihov celotni delovni čas (plačano in neplačano delo) 7,39 ure presega celotni delovni čas moških (6,33 ur) za dobro uro« (Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar 2005: 6), so ženske v slabšem položaju. To pomeni, da je v Sloveniji delitev dela med spoloma močno prisotna v »škodo« žensk, saj te doleti več obveznosti in dodatnega gospodinjanskega dela, kar posledično pomeni, da se ne morejo posvečati svoji karieri v toliki meri kot njihovi partnerji.

Po statistikah Evropske komisije naj bi bilo 62 odstotkov gospodinjstev v EU z dvema zaposlenima, kar pomeni, da gre za prevladujoči model. Še vedno pa levji delež gospodinjanskega dela opravljajo ženske. Cilj, ki ga predstavniki Evropske komisije, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem, družbenimi (socialnimi) zadevami in enakimi možnostmi, postavljajo za najpomembnejše, je predvsem spreminjanje odnosa do vlog določenih s spolom. Nujne so dolgoročne spremembe na področju starševskih vlog, struktur družine, institucionalnih praksah, organizaciji dela in prostega časa, in to predvsem na strani moških in družbe kot celote (European comission 2007).

Koncept plačanega in gospodinjanskega dela je treba postaviti v nove okvire. Sodoben način in tempo življenja ne omogočata več preživetja družinam, kjer bi bil zaposlen le eden od staršev, kar pomeni, da je potrebna nova delitev dela in da je treba na novo načrtovati ločnice med plačanim in gospodinjanskim delom. Ponovno je potrebno postaviti predvsem meje pri tistem neplačanem, gospodinjanskem delu, saj so ženske pri svoji dvojni vlogi nemalokrat preobremenjene. Čeprav se zdi, da je potrebna narediti največ sprememb na strani moških hranilcev, je popravkov in sprememb nujno potreben tudi model »super-ženske«. To pomeni, da ni dovolj le, da spodbujamo očete k igranju aktivnejše vloge v vzgoji in pri gospodinjstkih opravilih, temveč se morajo tudi ženske razbremeniti v njihovi dvojni obremenjenosti.

Bradleyjeva trdi, da je koncentracija žensk v tako imenovanih »ne-standardnih« delih pomemben vidik marginalizacije na trgu delovne sile. »Ženske sprejemajo nestandardne oblike dela zato, da uskladijo zaposlitev in družinske potrebe in zaradi tega njihova izbira dobi pridih ženskosti in zaradi tega se moški vedno bolj izogibajo takim zaposlitvam« (Bradley 2000: 83), kar pa nas vodi v začaran krog. Dela, ki jih opravljajo ženske, so smatrana za manjvredna in so manj plačana. Mogoče že držijo trditve nekaterih, da se moški vedno več ukvarjajo z družino in bližajo vezi s svojimi otroki, vendar pa je še vedno razlika med moškimi in ženskami neprimerljiva. Čeprav moški pomagajo pri vzgoji, se s svojimi potomci več igrajo in participirajo pri učenju. Previjanje, nega bolnih otrok, sesanje, pomivanje posode pa v večini primerov ostaja samoumevna vloga žensk.

Vennis opisuje novi model, ki se je pojavil na Nizozemskem, kjer govori o tako imenovanih: »cuddly breadwinners«- moških ki se dejansko več ukvarjajo z vzgojo in družino, vendar pa še vedno zaostajajo za ženskami (Vennis v Bradley 2000: 85). V sodobnem razvitem svetu je vloga očetov vse bolj poudarjena, tudi njihove pravice (naprimer očetovski dopust) se večajo, delitev dela v gospodinjstvu pa ostaja enaka, kot je bila pred množičnim vstopom žensk na trg dela. Dokler družba gleda na moškega, ki v svojem gospodinjstvu ženi pomaga pri sesanju in pomivanju posode, kot na »nemoškega«; dokler sploh govorimo o moškem, ki pomaga ženski pri opravljanju gospodinjskih del, moramo vedeti, da je pred nami še dolga pot. Kajti naš končni cilj mora biti vzajemna delitev dela med obema spoloma in ne pomoč enega drugemu.

Pomembno je, da se ustvarijo možnosti tako za ženske kot seveda tudi za moške, da lahko usklajujejo družinsko in poslovno življenje. Idealno bi bilo, če bi lahko posamezniki sami odločali, koliko se želijo posvetiti svojemu družinskemu življenju. Lahko za ceno nižjega standarda, nikakor pa ne za ceno preživetja. To pomeni, da bi se vsak sam lahko odločil, kaj mu je pomembnejše - veliko materialnih dobrin ali zadovoljstvo v družinskem/privatnem življenju. Kateri so tisti ukrepi, ki staršem, še posebej pa ženskam, za katere smo ugotovili, da so nedvomno na trgu delovne sile v slabšem položaju, omogočajo boljše usklajevanje družinskega in poklicnega, si bomo pogledali v nadaljevanju.

4. USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN PROFESIONALNEGA ŽIVLJENJA

Sodobna družba se vse bolj zaveda, da je treba uvesti ukrepe, ki bodo olajšali združevanje poklicnega in privatnega življenja. Vse bolj se poudarja pomen družine in družinam prijazno zaposlovanje in vedno več je institucij in organizacij, ki se s to problematiko ukvarjajo. Danes, ko so ženske enakopravno vključene na trg delovne sile, je ta pereča problematika ena osrednjih tem socialne politike skoraj vsake države. »Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je eden pomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti v družbi za oba spola, še posebej pri aktivnem sodelovanju na trgu dela« (Svetin 2007: 2).

Položaj delavcev pri zaposlovanju ter družinske in socialne politike, vplivajo tako na zasebno življenje, kot tudi na profesionalno delo. Spori med plačanim delom in družinskimi obveznostmi zmanjšujejo splošno zadovoljstvo, povečujejo odsotnosti z dela, stres, posredno vplivajo na rodnost, oblikovanje družin, zaposlenost nasploh. Področje enakopravnosti spolov v delovnem in privatnem življenju mora biti eno od ključnih načel vsake pravne ureditve, ki predvideva dobro socialno politiko skrbi za otroke, enakopravno delitev plačanega in neplačanega dela, urejenost odsotnosti z dela in nadomestil za to odsotnost.

Združevanje in usklajevanje družinskega ter profesionalnega življenja je ena od možnih rešitev za višanje rodnosti, ki je v državah EU nizko pod mejo, ki omogoča obnovev prebivalstva, in s staranjem prebivalstva postaja pereč problem. Leta 2006, ko se je v Sloveniji rodilo največ otrok v zadnjem desetletju, se je stopnja rodnosti povzpela na 1,31, kar pa je še vedno daleč od stopnje 2,1, ki je potrebna za obnovo prebivalstva. Alarmantno je tudi dejstvo, da se starost matere ob rojstvu prvega otroka vsako leto viša in je bila v letu 2006 že 28 let (leta 1976 je bila ta 22,7; leta 1986 23,3 in leta 1996 25,3) (Statistični urad Republike Slovenije 2007). V zadnjih 20. letih je prav intenziven vstop žensk na trg dela eden najpomembnejših dejavnikov velikih ekonomskih in družbenih sprememb. Ne glede na to, da so ženske od nekdaj delale, so se ravno v zadnji polovici prejšnjega stoletja izjemno v velikem številu začele vključevati na trg dela.

Slovenska zakonodaja ponuja dobro osnovo za enakopravno udeležbo žensk na trgu delovne sile. Problem se pojavi pri neplačanem delu, saj delitev tega ostaja nespremenjena, čeprav je število žensk vključenih na trg dela s polnim delovnim časom zelo visoko. Gospodinjsko in skrbstveno delo v Sloveniji je še vedno feminizirano. Moški so v veliki meri izključeni iz skrbstva za otroke in gospodinjstvo, kar pa vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi (Kanjuro - Mrčela in Černigoj - Sadar 2005).

Prebivalstvo se stara, spreminjajo se oblike družin, zato potreba po spremembah pri organiziranju dela in družinskega življenja postaja nujna in ne le privilegij. Institucije Evropske skupnosti se veliko ukvarjajo s to problematiko in predvsem po sprejetju lizbonske strategije Evropskega sveta, ki predstavlja strategijo, katere glavni cilj je, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, je to postala izredno aktualna in vedno bolj preučevana problematika.

V vseh državah članicah je še vedno manjši odstotek žensk na trgu delovne sile v primerjavi z moškimi. Na ravni celotne skupnosti je zaposlenih 57,2 odstotkov žensk v primerjavi s 73 odstotno zaposlenostjo moških. Lizbonska strategija določa cilj 60% zaposlenosti za ženske. Tudi če pogledamo nezaposlenost je večji odstotek žensk, ki so brezposelne (8,7 odstotkov v primerjavi z 6,4 odstotki moških) (Paraskeva 2007).

»Od osmih milijonov služb, ustvarjenih v EU od leta 2000, jih je šest milijonov zasedlo žensk in 59 odstotkov vseh diplomantov univerz so ženske. Čeprav so ženske uspešnejše na področju izobraževanja in večajo evropsko splošno zaposlenost, so še vedno premalo plačane, saj zaslužijo v povprečju 15 odstotkov manj kot moški za vsako delovno uro« (Europa Gateway to the european union 2007).

Urad za enake možnosti (v nadaljevanju UEM) je slovenska vladna organizacija, ki si prizadeva uveljavljati načela enakosti žensk in moških v praksi. Enakosti spolov ne smemo razumeti kot enakosti ali podobnosti žensk in moških, temveč kot sprejemanje razlik oziroma drugačnosti med ženskami in moškimi ter

enako vrednotenje teh razlik in različnih družbenih vlog. Vizija urada je prizadevanje za zmanjšanje vrzeli med pravno enakopravnostjo in dejansko enakostjo na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, njegov cilj pa enaka prepoznavna, moč in udeležba obeh spolov na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Nalog, ki naj bi jih urad opravljal, je veliko: oblikuje politike in pripravlja predpise na področju preprečevanja in odpravljanja diskriminacije, spremlja položaj žensk ter uresničevanje njihovih zakonsko zajamčenih pravic; obravnava predpise, akte in ukrepe Vlade RS in ministrstev ter podaja mnenja in predloge, pripravlja analize, poročila s področja enakih možnosti. Prednostne naloge urada so koordinacija priprave periodičnega načrta v skladu z nacionalnim programom za enake možnosti moških in žensk, **usklajevanje poklicnega in družinskega življenja** in zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških ter zagovorništvo načela enakosti (Urad za enake možnosti 2006).

Razmere na slovenskem trgu dela naj bi se po analizi stanja, ki jo je opravil UEM, v zadnjih letih izboljševale, kajti zvišuje se zaposlenost in posledično znižuje brezposelnost, vendar pa ti trendi niso v korist žensk. Podatki kažejo, da se je v letu 2004 povečala razlika med ženskami in moškimi glede na leto prej. Delovno aktivnih moških je bilo za 11,3 odstotne točke več kot žensk, brezposelnih žensk pa je bilo v primerjavi z moškimi več za 0,9 odstotne točke. Skrb zbujajoča je največja razlika po spolu, ki se pojavlja v stopnji brezposelnosti mladih (15 - 24 let), kjer je stopnja brezposelnosti mladih žensk za več kot pet odstotkov višja od brezposelnosti mladih moških, in pa dejstvo, da je med brezposelnimi iskalkami oziroma iskalci prve zaposlitve z visoko izobrazbo kar 75 odstotkov žensk. Analize trga dela v Sloveniji kažejo tako na vertikalno kot na horizontalno segregacijo po spolu. Čeprav ženske dosegajo višjo izobrazbeno stopnjo, so bolj izobražene in usposobljene za najvišja in najboljše plačana delovna mesta, ki jih zaseda le dobra tretjina žensk (33,2 odstotka). Razlike med spoloma so vidne tudi pri mesečnih bruto plačah, kajti ženske v povprečju z enako stopnjo strokovne usposobljenosti zaslužijo manj kot moški (Urad za enake možnosti 2006).

Poleg plačanega dela ljudje dnevno opravljajo tudi neformalno delo, kot je skrb za dom in družino. Tako delo je neplačano in tudi nizko vrednoteno s strani družbe. Večina žensk v Sloveniji je zaposlena za polni delovni čas, zraven redne službe pa

opravljajo še večino družinskega dela. Vendar pa se na tem področju pojavlja pozitiven trend naraščanja količine časa, ki ga moški namenjajo gospodinjstvu, saj se je ta čas iz povprečnih sedem ur na teden (v začetku 90. let) zvišal na 14,5 ure tedensko (Urad za enake možnosti 2006).

Urad izvaja različne **akcije**, katerih cilj je enaka obravnava obeh spolov na trgu dela. Ena izmed njih je »Nediskriminatorna objava delovnih mest« - Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in določa, da prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali moške, razen če je določen spol nujni pogoj za opravljanje dela. Dva meseca po tem, ko je zakon stopil v veljavo, je UEM opravil analizo oglasov za zaposlitve v treh največjih slovenskih dnevnikih. Takrat so ugotovili, da kar 88 odstotkov objavljenih oglasov krši zakon. Tudi več kot eno leto sprejetju zakona je analiza v istih časopisih pokazala, da je še vedno 74 odstotkov oglasov v nasprotju z zakonom. UEM je pripravil predloge za oglase za zaposlitev ter jih posredoval približno tisočim velikim in srednjim podjetjem, javnim ustanovam, sindikatom, študentskim servisom, združenjem delodajalcev in delojemalcev ter društvom kadrovskih delavk in delavcev. Ko so nato analizo ponovili, je bilo ugotovljenih le še 27 odstotkov kršitev (Urad za enake možnosti 2006). Sicer je 27 odstotkov še vedno dokaj visok odstotek, vendar pa se je stanje občutno izboljšalo, kar pomeni, da je imela akcija UEM velik uspeh in so take akcije v prihodnosti še kako dobrodošle. Ne gre za pretirano zapleteno in drago analizo saj je treba le dnevno spremljati objavo razpisov v dnevnikih.

Med 22. avgustom in 5. septembrom sem spremljala objavljene oglase za prosta delovna mesta na treh večjih spletnih portalih (www.zaposlitev.delo.si, www.mojedelo.com in www.zaposlitev.net), ki se ukvarjajo z objavljanjem del, ter spletno stran Zavoda RS za zaposlovanje, kjer so ravno tako objavljeni oglasi delodajalcev, ki iščejo nove sodelavce. Namen spremljanja je bil ugotoviti, ali se skoraj pet let po sprejetju zakona o delovnih razmerjih (veljati je začel 1. januarja 2003), ki izrecno prepoveduje diskriminacijo glede na spol, še pojavljajo kršitve te točke zakona.

Tabela 4.1: Pregled oglasov za delo

	Skupaj	Kršijo zakon	Pogojno kršijo zakon	% kršijo zakon
Delo	128	0	0	0.0%
Mojedelo	375	0	9	2.5%
zaposlitev	143	0	0	0.0%
Zzs	1769	5	0	0.3%
Skupaj	2415	5	9	0.6%

(Vir: www.zaposlitev.delo.si, www.mojedelo.com, www.zaposlitev.net, www.ess.gov.si 22.8. - 5.9.2007)

Od 2415 pregledanih oglasov jih je bilo (le) pet takih, ki so v besedilu oglasa zahtevali izrecno osebo moškega oziroma ženskega spola, čeprav sama narava dela ni bila taka, da bi klicala po določenem spolu delavca. Razpisana delovna mesta so bila za delo v strežbi (zahtevala se je oseba ženskega spola), orodjar ter ortopedski tehnik, čevljar in inženir ortotike in protetike (zadnja tri delovna mesta je razpisalo isto podjetje). Za preostala štiri delovna mesta je bil razpisan pogoj moški spol. Kar je najbolj zanimivo, je dejstvo, da je bilo vseh pet oglasov, ki so očitno kršili zakon, objavljenih na straneh Zavoda RS za zaposlovanje, od katerega bi pričakovali najmanj kršitev. Dejstvo pa je tudi, da je bilo na teh straneh v tem času objavljeno največ oglasov (1769), kar pomeni, da je manj kot 0,3 odstotke oglasov neustreznih. Če pa še upoštevamo, da so trije od petih oglasov za isto podjetje, je ta odstotek manjši od 0,2. Nekaj oglasov, ki bi potencialno lahko kršili zakon, je bilo tudi na portalu www.mojedelo.com, kjer lahko pri nekaterih oglasih opazimo očitno nakazovanje, kateri spol preferira delodajalec (npr. pri oglasu za delavce v zaključnih delih v gradbeništvu ni nikjer napisano, da so kandidati lahko moški ali ženske, oglas pa je oblikovan tako, da naslavlja moške; ali pa poslovna sekretarka, pri kateri je sicer napisano v oklepaju (m/ž), vendar pa je očitno, da je bolj zaželena ženska). Takih oglasov je bilo med skupno 375 objavljenimi devet, kar je manj kot 2,5 odstotka, pa še za te s težavo trdimo, da kršijo zakon, saj so oblikovani tako, da ta kršitev ni direktno izražena. Zaposlitvene strani časopisa Delo in portal zaposlitev.net

so imeli najkvalitetnejše oglase (če gledamo s stališča pravno pravilno oblikovanih besedil), saj na njih ni bilo nepravilnosti.

Če pogledamo vse objavljene oglase in štejemo, da so tudi namigovanja v oglasih, kateri spol je bolj zaželen, kršitev zakona, lahko ugotovimo, da je od skupno **2415 oglasov le 0,6 odstotka** takih, ki niso v skladu z zakonom. Iz tega bi lahko zaključili, da je bil zakon na področju preprečevanja diskriminacije dokaj uspešen, vendar pa se žal z objavo prostega delovnega mesta celoten proces zaposlovanja šele začne. Kar se dogaja v času izbire primerne kandidata, je veliko težje preverljivo in dokazljivo (v primeru, da se pojavijo nepravilnosti) in ravno tu je izbira na podlagi spola lahko bolj očitna.

Očka, aktiviraj se! je projekt UEM, katere namen je vzpodbujanje aktivnejše vloge moških v družinskem življenju in odpravljanje stereotipov, ki določajo vloge žensk in moških tako znotraj družine kot v širšem družbenem okolju. Sicer je res naslov akcije Očka, aktiviraj se, a čeprav naj bi bila akcija neposredno namenjena bolj aktivnemu očetovstvu, je bistvo akcije posredno usmerjeno tudi k zmanjševanju bremena, ki ga nosijo v naši družbi matere/zaposlene gospodinje. V Sloveniji je, čeprav je v zadnjih letih število očetov, ki koristijo dopust za nego in varstvo otroka, nekoliko naraslo, ta odstotek še vedno nizek, saj je znašal v »najboljšem« letu (2003) 2,3 odstotka očetov in v naslednjem letu 1,8 odstotka. Se pa vedno bolj uveljavlja očetovski dopust, ki ga lahko koristijo očetje po rojstvu otroka. Projekt se nadaljuje pod imenom **Moški na delu – doseganje enakosti spolov**, njegov namen pa ostaja spodbujanje aktivnejše vloge očetov v družinskem življenju ter omogočanje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja zaposlenih žensk in moških (Urad za enake možnosti 2006).

Različne akcije in raziskave kažejo na problem, s katerim se srečujejo predvsem ženske, pa tudi očetje, ki želijo svoje privatno življenje čim bolj kakovostno usklajevati s poklicnim. Paraskeva omenja razloge, zakaj se morajo politike usmerjati predvsem na ženske, kajti te so še vedno v slabšem položaju. Ženske z majhnimi otroki so tiste, ki so nagnjene k hitrejšemu umiku iz TDS, medtem ko očetovstvo moške potisne ravno v nasprotno smer - k večji zaposljivosti. Druga taka razlika je

tudi pri plačilu, saj so ženske pri plačilu za svoje delo še vedno za moškimi, žal pa so tudi razlike v plači mater in žensk brez otrok, kajti slednje so v povprečju plačane bolje. Kljub povečevanju števila zaposlenih žensk tipični evropski delavec ostaja moški, ki skrbi za denar v gospodinjstvu in je zaradi tega osvobojen gospodinjanskega dela. Razlike med spoloma so povezane tudi z družbeno in kulturno diskriminacijo in pot do enakosti moških in žensk tako na delovnem kot domačem področju je še dolga. (Paraskeva 2007).

Tudi v Sloveniji raziskave kažejo, da so za gospodinjstvo delo v večji meri zadolžene ženske, ki so zaradi tega na TDS nato diskriminirane. V raziskavi Starši med delom in družino je skoraj četrtina vprašanih izjavila, da so ga/jo delodajalci spraševali o načrtih za družino in otroke med pogovori o zaposlovanju ali napredovanju; težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva je izkusila dobra petina (22 odstotkov) žensk (najpogosteje v starosti do 30 let) in le trije odstotki anketirancev moškega spola; matere uporabljajo veliko več različnih oblik starševskih dopustov kot očetje, kar kaže na feminizacijo gospodinjanskega in skrbstvenega dela. Analiza je pokazala, da je negativnih izkušenj največ pri mladih in razvezanih oziroma samskih materah (glej Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar 2005: 4).

Raziskave Razvojnega partnerstva mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje (Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar 2006) nakazujejo, da problemi mladih staršev niso tema, s katerimi se menedžment ukvarja, in da mladi odlašajo z odločitvijo o ustvarjanju družine, saj se jim zdi (pre)velika obveznost. Še vedno velja prepričanje, da obstajajo velike razlike med materinstvom in očetovstvom in da večji delež skrbi za nego in vzgojo pripada materam. Zanimivo je, da mladi pričakujejo več od države (vrtci, davčna zakonodaja, stanovanjska problematika) kot pa od delodajalcev (več razumevanja, organizacijska klima, ki upošteva potrebe, večja časovna fleksibilnost). Pri analizi dejanskega stanja v praksi so raziskave pokazale, da je skrajšani delovni čas, ki je potencialno lahko rešitev problema usklajevanja družine in kariere, izredno stigmatiziran s strani delodajalcev, da je imelo veliko mladih (predvsem žensk) negativne izkušnje pri nosečnostih, odsotnostih z dela, napredovanjih. Dobre prakse, ki so jih omenjali anketiranci, so predvsem ugodna

klima (vzajemna pomoč, razumevanje), razumevajoči nadrejeni ter fleksibilen delovni čas in delo od doma (Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar 2006).

Politike, ki so zaposlenim lahko delno v pomoč in katere predvidevajo zakonodaje različnih držav, pa so predvsem cenovno ugodnejše, dostopno in kakovostno varstvo, odsotnosti z dela in nadomestila za odsotnost, razne olajšave in pa fleksibilne oblike zaposlovanja. V nadaljevanju si bomo pogledali vsako od naštetih politik, v naslednjem poglavju pa se bomo podrobneje osredotočili na nekaj tako imenovanih »dobrih« fleksibilnih oblik zaposlovanja s stališča zaposlenih mater oz. staršev.

4.1 POLITIKE, KI OMOGOČAJO USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

4.1.1 Organizirano otroško varstvo

V življenju zaposlenih staršev je organizirano otroško varstvo zelo pomemben dejavnik. Svet Evropske unije je kot eno od politik, ki bi omogočila odpravo razlike med spoloma na TDS, določila tudi cilj, da bi bilo najmanj 90 odstotkov otrok v starosti med tretjim letom in letom vstopa v obvezno šolo (ki je med državami različno) in najmanj 33 odstotkov mlajših od treh let vključeno v neko obliko organiziranega otroškega varstva (Plantenga 2005). »Ta cilj izraža željo, da bi se zmanjšale ovire za starše, predvsem za matere, na katere naletijo, ko vstopajo na TDS. Dostopnost primerne otroškega varstva je splošno videno kot sine qua non za ženske, da bi le-te lahko sprejemale zaposlitve in ostale zaposlene skozi tok svojega življenja« (Michon 2006: 7). Po podatkih iz evropske komparativne raziskave »Reconciliation of work and private life« je pet držav članic doseglo zastavljen cilj za otroke v starosti manj od treh let (Belgija, Danska, Francija, Švedska in Nizozemska), in osem držav je doseglo drugi cilj, zastavljen za otroke med tretjim letom in osnovno šolo (Belgija, Francija, Nizozemska, Španija, Danska, Italija, Švedska in Nemčija).

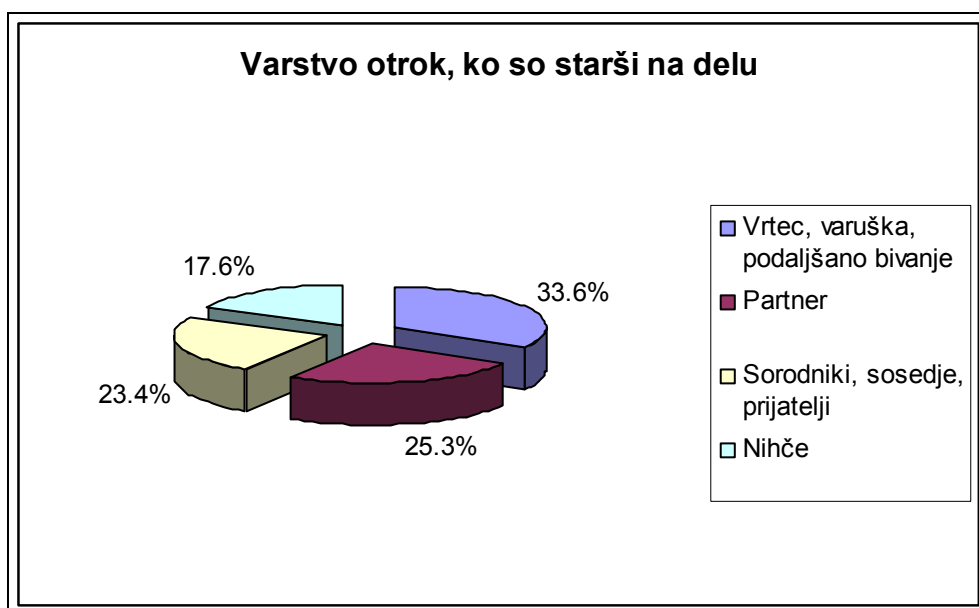
V **Sloveniji** je otroško varstvo urejeno z zakonodajo in institucionalnimi okviri na državni ravni, poleg javnega je od leta 1996 urejen tudi privatni sektor na tem

področju (cerkvene ustanove, waldorfski vrtci ipd). Vključenost v predšolsko vzgojo ni obvezna, vendar kljub temu opazujemo porast odstotka otrok, ki obiskujejo vrtce (Kanjuo - Mrčela 2005a). »Več kot 40 odstotkov otrok med prvim in tretjim letom je bilo v letu 2002/03 vključenih v (javne) vrtce. Od otrok v starosti med štirimi in šestimi leti je stopnja vpisa 65 odstotna. Velike razlike so opazne med podeželjem in mestom« (Plantenga 2005: 37). Javni sistem otroškega varstva je sicer dobro razvit, vendar je dokaj rigid in se počasi prilagaja spremembam na trgu dela. Problem predstavlja predvsem delovni čas vrtcev, ki ni prilagojen delovnemu času zaposlenih staršev.

Varstvo ima pri nas dolgo tradicijo, saj sega še nazaj v obdobje Jugoslavije, delodajalci pa so le redko vključeni v organiziranje varstva za svoje zaposlene. Višino plačila za starše, ki imajo svoje otroke v vrtcih, določa občina, v kateri stanujejo, in je odvisno predvsem od socialnega statusa družine. V zadnjih letih starši v povprečju plačajo nekje od 25 do 30 odstotkov vseh stroškov (izobraževalne aktivnosti, prehrana, varstvo) (Kanjuo - Mrčela 2005a).

V okviru Ankete o delovni sili je bil leta 2005 vključen poseben sklop vprašanj, ki se je nanašal na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Rezultati so pokazali, da je med 25 odstotki anketiranih staršev, ki imajo otroka mlajšega od 15 let in je bil v varstvu enega od staršev, skrb za otroka večinoma nosila mati (Svetin 2007).

Graf 4.1.1.1: *Varstvo otrok, ko so starši na delu*



Vir: Svetin 2007.

Urejenost otroškega varstva je za participacijo staršev na TDS izjemnega pomena. Ta dostopnost je še pomembnejša za ženske, kajti one so tiste, ki so prisiljene ostati doma, če varstvo otrok ni ustrezno urejeno. Redko katera družina se bo uprla stereotipom in bo oče tisti, ki se bo odrekel plačani zaposlitvi in ostal doma z otroki. Zato je zelo pomembno, da država nudi dober institucionalni okvir pri varstvu predšolskih otrok in s tem omogoča enakopravno vključenost na TDS obeh staršev.

4.1.2 Starševski dopusti

Svet Evropske unije je že leta 1996 določil direktive, po katerih morajo države članice v svojo zakonodajo glede odsotnosti z dela zaradi otrok vključiti **minimalno tri mesece dovoljene odsotnosti z dela**, ki staršem omogoča popolno oskrbo novorojenih otrok. Gre za minimum, ki ga mora spoštovati vsaka država članica, med njimi pa lahko opazimo različne ureditve (od triletna odsotnosti v nekaterih državah pa do minimalne v drugih). Ponekod so odsotnosti plačane, ponekod delno subvencionirane, drugod spet neplačane. Od tega, kako je odsotnost finančno urejena, je tudi odvisno, kakšen bo odstotek tistih, ki bodo možnost odsotnosti izkoristili (Plantenga 2005).

V Sloveniji je to področje v primerjavi z ostalimi državami EU dokaj liberalno urejeno. Obstajajo štiri različne odsotnosti z dela: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Trajanje različnih odsotnosti z dela je določeno v koledarskih dnevih in traja:

- 105 dni **porodniški dopust** je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem;

- 90 (koledarskih) dni **očetovskega dopusta** je namenjen očetom, pri čemer morajo prvih 15 dni koristiti do dopolnjenega šestega meseca starosti otroka, ostalo pa do otrokovega tretjega leta. Za 15 dni očetovskega dopusta država zagotavlja očetovsko nadomestilo

- 260 dni **dopusta za nego in varstvo otroka**, do katerega je upravičen eden od staršev in ga upravičenci nastopijo neposredno po poteku porodniškega dopusta.

- 150 dni **posvojiteljskega dopusta**, če je otrok star od enega do štirih let, ali 120 dni, če je starejši (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007).

Po podatkih raziskave »Reconciliation of work and private life« je v Sloveniji 90 odstotkov upravičenih očetov v povprečju izkoristilo osem dni očetovskega dopusta, medtem ko jih je le 1,9 odstotka izkoristilo možnost dopusta za varstvo otroka (Plantenga 2005: 52).

Ker je porodniški in očetovski dopust, ter odsotnost z dela zaradi varstva in nege otroka v Sloveniji plačan je odstotek staršev, ki to možnost izkoristijo zelo visok. Vendar pa Kanjuo - Mrčela opozarja, da je nega otrok v očeh javnosti še vedno bolj povezana z ženskami in je zato tudi odstotek žensk, ki koristijo dopust za nego otroka, toliko višji. Večji je tudi odstotek žensk, ki so odsotne z dela zaradi tega, da skrbijo za bolnega otroka. Zaradi tega naj bi bile ženske manj zanesljiva delovna sila, mlade ženske težje najdejo zaposlitev in tudi njihova karierna mobilnost je slabša kot pri moških (Kanjuo - Mrčela 2005a).

Pomembno je, da je ta odsotnost časovno smotrno določena. Kajti če je predolga se starši pogosto ne vrnejo več na trg dela. Drugi problem, ki ga lahko opazimo, je diskriminacija žensk zaradi stereotipnih predstav, da mora biti prav mati tista, ki bo skrbela za otroka. S tem ko je odsotna z dela, delodajalcem pošilja signal, da je nezanesljiva in nepredvidljiva, zato se nemalokrat raje odločijo, da bodo

zaposlili moškega, za katerega vedo, da zaradi starševske vloge ne bo toliko odsoten.

4.1.3 Denarna nadomestila in olajšave

Ena od politik države, ki lahko ugodno vpliva na reševanje problema usklajevanja družine in zaposlitve, so tudi razna denarna nadomestila. Gre predvsem za ureditve, ki se navezujejo na že prej omenjene politike, denimo na nadomestilo zaradi odsotnosti z dela matere (oziroma očeta) ob rojstvu otroka, delno subvencioniranje vrtca; lahko gre za davčne olajšave, ki jih uveljavljajo starši, razni otroški dodatki in podobno. Take politike obstajajo v vseh evropskih članicah, vendar se od države do države razlikujejo. Ne gre za direkten ukrep, ki bi pomagal pri usklajevanju družinskega in poslovnega življenja, take vrste politik so bolj usmerjene v omogočanje enakopravnosti eno starševskih družin in družin z nižjimi dohodki. (Plantenga 2005).

Tam, kjer je ta politika dobro urejena in kjer lahko družine pričakujejo pomoč države, če se bodo znašle v težavah, je to dober predpogoj, da se bodo ženske pogostejše odločale za vstop in vrnitev na TDS po rojstvu otroka; da se bodo starši morda odločali tudi za netipične oblike zaposlovanja (skrajšani delovni čas, delo od doma...). Nenazadnje se bo dvigala tudi rodnost, saj take politike vzpodbujajo starše, da se odločajo za otroke.

V **Sloveniji** so starši ob rojstvu otroka (oziroma posvojitvi) upravičeni do **stodstotnih nadomestil** zaradi odsotnosti z dela, ki smo jih že opisali (105 dni porodniškega dopusta, 15 dni očetovskega dopusta, 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka in 150 dni posvojiteljskega dopusta). **Družinski dodatki** so pomoč ob rojstvu otroka, pomoč za velike družine, otroški dodatek, starševski dodatek, dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego, delno nadomestilo zaradi izgube dohodka, ker je upravičenec nehal delati (ali dela za skrajšan delovni čas), zato da lahko skrbi za huje psihično ali fizično prizadetega otroka. Prva dva sta univerzalna, ostali so odvisni od socialnega položaja prosilca. Zakon v Sloveniji omogoča tudi davčne olajšave za vzdrževanega otroka (Kanjuro - Mrčela 2005a).

5. FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA KOT ENA OD MOŽNIH REŠITEV REŠEVANJA SPORA DELO-DRUŽINA

Fleksibilnost in fleksibilno delo sta izraza, ki se uporabljata za opisovanje številnih različnih stilov dela in praks zaposlovanja. Široko gledano s tem terminom opisujemo vse vrste zaposlovanja, ki so drugačne od tradicionalne zaposlitve od 9. do 17. ure. »Najlažje definiramo tako zaposlovanje, če ga opredelimo kot vsako drugo obliko zaposlovanja razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom« (Pirher in Svetlik 1994: 124). »Zgodba o fleksibilnosti trga delovne sile je tudi zgodba o poskusu usklajevanja dveh temeljnih načel delovanja sodobnih razvitih družb: (ekonomske) učinkovitosti in (socialne) pravičnosti« (Ignjatović 2002: 3).

Fleksibilne oblike zaposlovanja so torej vse tiste netipične oblike, s katerimi poskušamo povečati ekonomsko učinkovitost in pri kateri se poslužujemo različnih oblik organiziranja delovnega časa in prostora. Razlogi delojemalcev so predvsem želja po usklajevanju prostega časa s časom, ki ga prebijejo na delu. Tako zaposlovanje omogoča tako ženskam kot moškim, da sledijo svoji delovni karieri ne glede na družinske okoliščine in odgovornosti. Skupaj z družinam prijaznimi politikami, ki smo jih omenili v prejšnjem poglavju (dostopno varstvo otrok, odsotnosti z dela, nadomestila in podobno) ima fleksibilna urejenost delovnega časa pomembno vlogo pri usklajevanju dela in doma.

Černigoj Sadarjeva in Lewisova sta za eno od politik in praks v organizacijah, ki omogočajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, določili uvajanje prožnih oblik dela, kot so prožen deloven čas, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti, katerim bomo več pozornosti namenili v nadaljevanju. Avtorici poudarjata, da taki delovni aranžmaji lahko privedejo do pozitivnih posledic za obe strani, ki se srečujeta na trgu dela, a lahko imajo ravno tako lahko tudi negativne posledice (Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar 2005).

Fleksibilnost delimo na prožni čas, prostor in pogoje, razlikujemo lahko torej prožni delovni čas, različne prostore, v katerih se delo opravlja, in pa različne pogodbene zahteve. Okoliščine, ki vodijo do vedno večjih zahtev po fleksibilnosti, so različne; od vedno večje globalne tekmovalnosti, vpeljave just-in-time proizvodnje,

restrukturacije stare fordistične industrije do zmanjševanja števila zaposlenih in racionalizacije, rasti uslužnostnega sektorja, samega razvoja informacijske tehnologije, ki omogoča tak napredek v oblikah dela (glej Wallace 2002) in do želje delavcev, da bi lahko imeli več prostega časa, da bi se lahko intenzivneje posvečali sebi, svoji družini.

Vidikov, s katerih se lahko lotimo opisovanja fleksibilnosti, je ogromno. Če se osredotočimo na stran ponudnikov dela, torej delodajalcev, ima fleksibilnost določen pomen; če se osredotočamo na posameznike, pa moramo biti pozorni na popolnoma druge stvari. Po Ignjatoviću naj bi bile fleksibilne oblike zaposlovanja pridobitev tako za delodajalca kot tudi za delojemalca oziroma iskalca zaposlitve (glej Ignjatović 2002: 75). Take netipične oblike zaposlovanja omogočajo po eni strani večjo izbiro in večji nadzor posameznika nad razdelitvijo časa med delom in prostim časom, hkrati pa delodajalcu omogočajo večji nadzor in večjo izbiro, predvsem pa hitrejše odzivanje na potrebe trga. Razliko med tema vplivoma Leighton in Syrett povzameta s pojmom »economic push« in »social pull«, ki delujeta hkrati in se pogosto prekrivata ali si celo nasprotujeta. Sicer je možno, da postaja »social pull« vedno močnejši in vidnejši, vendar nikakor ne za ceno zmanjšane ekonomske učinkovitosti (glej Leighton in Syrett v Ignjatović 2002: 76).

Ločimo lahko »dobro« in »slabo« fleksibilnost. O dobri govorimo predvsem takrat, ko jo uravnava zaposleni in je povezana z visoko stopnjo zadovoljstva s službo. Najpogostejša je pri profesionalcih srednjega razreda z višjim dohodkom in jo po raziskavi HWF (Household, work and flexibility) najdemo predvsem v severno - zahodnih evropskih državah. Slaba fleksibilnost pa je povezana predvsem s pomanjkanjem nadzora zaposlenih nad njihovim delovnim časom, krajem in pogoji opravljanja dela; z nizkim zadovoljstvom z zaposlitvijo in predvsem manualnimi delavci. Pogostejša je v osrednji in vzhodni Evropi. Ženske so pogosteje zastopane v slabi fleksibilnosti, zanje pa se odločajo predvsem zato, ker želijo svoje gospodinske obveznosti čim bolj uskladiti z zaposlitvijo (Wallace 2003). Posredno so (zaradi potencialne materinske vloge) na tak način diskriminirane vse ženske in hkrati vsi potencialni starši.

Fleksibilne oblike zaposlovanja so po mojem mnenju ključ, ki odpira vrata v svet, kjer lahko tudi ženska odigra družbeno priznano in spoštovano vlogo. In kar se mi zdi še pomembnejše, lahko s takimi oblikami zaposlovanja prispevamo k višji stopnji samozadovoljstva in samouresničitve žensk. Nenazadnje lahko te netradicionalne oblike zaposlovanja ponudijo tudi moškim nove možnosti in jim omogočijo bolj kakovostno družinsko življenje. Nedvomno obstaja veliko moških, ki bi radi imeli pomembnejšo vlogo v družinskem življenju, pa jim služba in njihova vloga »breadwinnerja« tega preprosto ne omogoča. Vendar žal drži tudi dejstvo, da ob vseh pozitivnih možnostih, ki jih ponujajo fleksibilne oblike zaposlovanja, lahko zelo hitro pademo v vrtinec negativnih posledic, ki jih take prakse prinesejo.

Za uravnoteženje odnosa med plačanim delom in družino ter gospodinjskim delom lahko uvajanje netipičnih oblik zaposlovanja, ki bi omogočale predvsem učinkovitejše določanje in organiziranje tako delovnega, kot tudi prostega časa, predstavlja eno od možnih rešitev. Vendar pa lahko, če preučujemo zaposlene po netipičnih oblikah, žal opazimo neke skupne značilnosti:

- Če analiziramo po spolu, lahko takoj ugotovimo, da je večina tako zaposlenih predstavnic ženskega spola;
- Če opazujemo starost kot enega od dejavnikov, vidimo, da najdemo v fleksibilnih zaposlitvah predvsem mlade;
- Etnična pripadnost je še eden od dejavnikov, seveda prevladujejo predstavniki etničnih manjšin;
- Točka v življenjskem ciklu (tukaj so predvsem v ospredju ženske, ki se odločajo za materinstvo (Wallace 2002)).

Mlade ženske so na današnjem, izrazito ekonomsko naravnem trgu vedno težje zaposljiv segment trga delovne sile in postavlja se mi vprašanje, ali lahko fleksibilizacija zaposlovanja vodi do razrešitve tega problema ali pa postaja fleksibilnost sinonim za izkoriščanje in marginalizacijo težje zaposljivega dela delavcev, ki vodi v še večjo odtujenost in socialno izključenost. V nadaljevanju bom predstavila tri oblike fleksibilne zaposlitve, ki na prvi pogled prinašajo predvsem prednosti za zaposlene, ki želijo čim bolj učinkovito združevati prosti čas z zaposlitvijo, vendar pa hkrati skrivajo tudi nevarnosti. Primeri slabe fleksibilnosti, ko

so zaposleni izkoriščani in prisiljeni v slabše delovne pogoje, so žal pogostejši, vendar pa se bomo tukaj osredotočili predvsem na tiste pozitivnejše oblike prožnih zaposlitev, ki še niso toliko prisotne, ponujajo pa veliko možnosti.

5.1 TELEDELO

»Namesto da hodim na delo, pripeljem raje delo na dom!«

Jack Nilles

Doba globalizacije in informatizacije je prinesla gospodarsko okolje, v katerem se meje med državami vse bolj brišejo, prostorske in časovne ovire pa so vedno manjše in manj pomembne. Sodobna tehnična revolucija, ki je v naše domove pripeljala računalnike in svetovni splet, je omogočila, da lahko najdemo nove oblike dela, ki so bolj po meri posameznika, njegovih značilnosti, njegovih preferenc in njegovega okolja.

Zaradi uporabe najsodobnejše računalniške tehnologije je dom postal privlačen za različne oblike dela, predvsem za ciljne skupine, kot so upokojenci, invalidi, intelektualci, mladi (glej Mowat 2001: 19). Omerza v svojem diplomskem delu kot pionirja raziskav dela na domu omenja Američana Jacka Nillesa, »ki je prvi opravil sistematično analizo prednosti in slabosti teledela, ki je bilo povezano predvsem s problematiko prevoza na delo« (Omerza 2006: 3). Svetinova ga ravno tako omenja kot prvega akademika na tem področju, hkrati pa tudi opozarja, da je razvoj tovrstnega dela potreboval precej več časa, kot so na začetku predvidevali (Svetin 2007a). Nilles je še danes priznana avtoriteta na področju preučevanja teledela, saj se s to problematiko ukvarja že več desetletij in je nedvomno eden najpogostejše citiranih avtorjev v različnih raziskavah o tej obliki dela. Začetki njegovega raziskovanja segajo v obdobje naftne krize, ko so iskali možne rešitve za zmanjševanje stroškov na račun prevozov, in ostajajo opazna še danes, ko se še vedno ukvarja z raziskavami predvsem ameriškega trga dela (Vehovar in Robinšak 2002, DiMartino 2003).

5.1.1 Definicije teledela

Definicij teledela je veliko in ravno to dejstvo otežuje dejansko preučevanje stanja teledela med delodajalci in delavci, kajti odvisno od tega, kako je pojem razložen in definiran, lahko dobimo različne podatke (Svetin 2007a, Omerza 2006, Vehovar in Robinšak 2002). Ista problematika se je pojavljala pri raziskovanju brezposelnosti, saj različne definicije lahko vodijo k dokaj različnim rezultatom raziskav.

Statistični urad RS je teledelavce definiriral kot

»osebe, ki običajno ali včasih svojo osnovno dejavnost opravljajo doma, v stanovanju, pri čemer uporabljajo osebni računalnik in mobilni telefon, fiksni telefon ali telefaks. Teledelo je delo, ki ga delavec (teledelavec) opravlja doma, v stanovanju. Če to delo opravlja vsaj osem ur tedensko, gre za redno teledelo. Če pa to delo opravlja do sedem ur tedensko, gre za dopolnilno teledelo«(Svetin 2007a: 3).

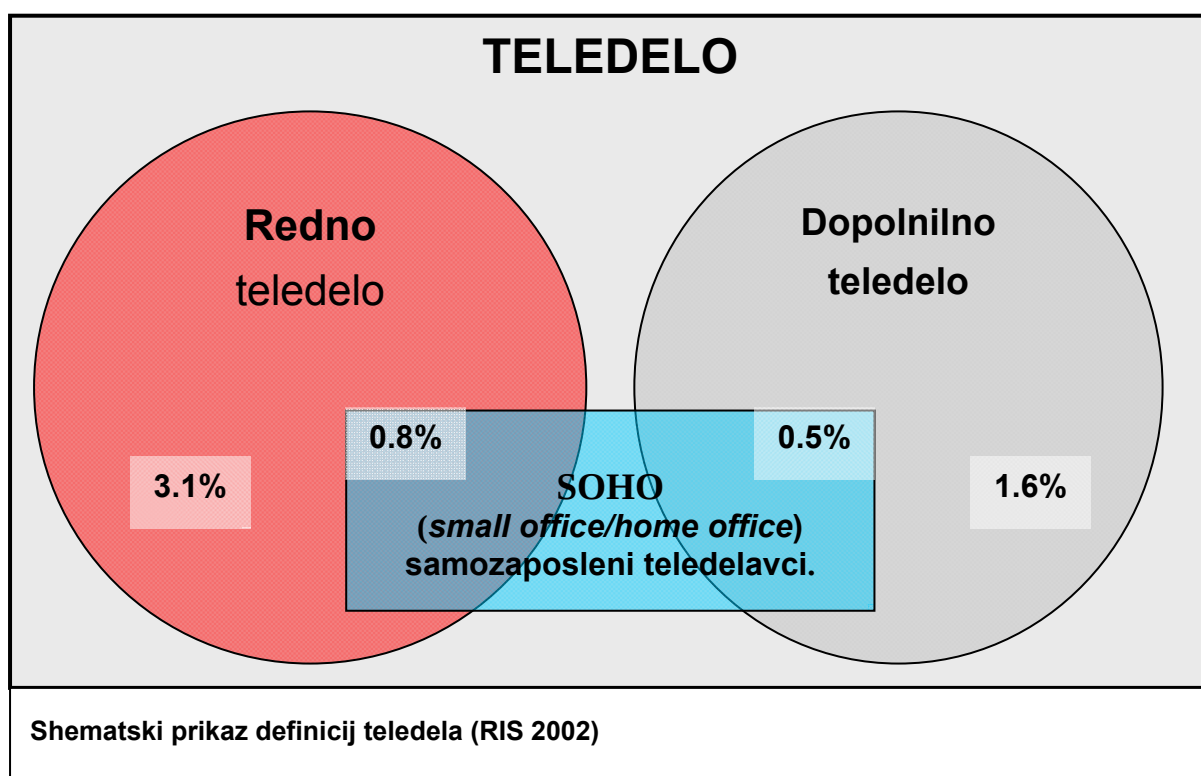
»Teledelo je prilagodljiv način dela, ki pokriva široko področje delovnih aktivnosti, ki se izvajajo s pomočjo informacijsko - komunikacijske tehnologije na delovnem mestu, oddaljenem od delodajalca ali klasičnega delovnega mesta v organizaciji« (Jereb 1998: 548). Definicij je vsaj toliko kot oblik teledela, bistvenega pomena pri opredeljevanju take oblike zaposlitve pa je lokacija opravljanja dela. Vse definicije, na katere sem naletela v literaturi, vključujejo dva nepogrešljiva dejavnika:

1. ***delo se opravlja s pomočjo informacijsko komunikacijske tehnologije***
(v nadaljevanju IKT);
2. ***delo se opravlja na lokaciji zunaj običajnega delovnega mesta v podjetju.***

(vir: Mlinar 2003; Trček 2000; Vehovar in Robinšak 2002; Vehovar in Jovan 2003; Omerza 2006; Boreham 2000; ILO; Mowat 2001).

Če ilustrativno prikažemo položaj v Sloveniji, do katere sta s svojo raziskavo prišla Vehovar in Robinšak, lahko vidimo, da obravnavata različne oblike dela glede na časovni obseg opravljenega dela. Po tej raziskavi naj bi v **Sloveniji** teledelo opravljalo okoli **4,7 odstotkov** delovno aktivnega prebivalstva. Samo teledelo sta opredelila kot tisto delo, ki je plačano in se opravlja zunaj tradicionalnega delovnega okolja, največkrat je to na domu delavca. Rezultati takega dela se delojemalcu ali naročniku posredujejo s pomočjo ITK, uporaba *računalnika je ključnega pomena* (glej Vehovar in Robinšak 2002: 64).

Slika 5.1.1.1: Definicije teledela v Sloveniji



Vir: Vehovar in Robinšak 2002: 63.

Pomembno je, da poznamo razliko med teledelom in delom na domu, kajti ni nujno, da je vsako delo na domu tudi teledelo, ravno tako tudi ni nujno, da je vsako teledelo opravljano na domu delojemalca. Delo na domu je lahko denimo tudi varstvo otrok ali pa sestavljanje igrač. Teledelo lahko opravljamo tudi s kake druge lokacije in ne nujno doma (na primer letališče, hotelska soba, poslovni prostori poslovnega partnerja). Tudi elektronsko delo ni nujno vedno teledelo, kajti e-delo lahko ravno tako delavec opravlja v pisarni pri delodajalcu. Pri e-delu je poglobitnega pomena dejstvo, da delo opravljamo s pomočjo računalnika in IKT (Omerza 2006).

Vehovar in Jovan v svoji raziskavi, ki jo navajam tudi kasneje, uporabljata izraz »teledelo, ki je opredeljeno kot delo na računalniku **doma**, pri katerem se rezultati dela posredujejo delodajalcu ali naročniku (stranki) s pomočjo telekomunikacijskih tehnologij (telefaks, internet, mobilne telekomunikacije ali neposredna elektronska povezava s podjetjem)« (Vehovar in Jovan 2003: 5).

Poznamo različne vrste teledela, ki so opredeljene glede na

- **LOKACIJO**: teledelo doma, informacijske pisarne, satelitske pisarne, tele dvorci (tele cottages), tele centri, mobilno ali nomadsko teledelo, »offshore« teledelo, virtualni timi;
- **ČAS**: redno (stalno) in dopolnilno (občasno);
- **IKT**, s katero se posredujejo rezultati: internet, telefaks, telefon...) (Jereb 1996, Omerza 2006, Vehovar in Robinšak 2002).

Vendar pa se ti opisi različnih oblik teledela med seboj pogosto prekrivajo in dopolnjujejo.

5.1.2 Prednosti in slabosti teledela

Delodajalec in delojemalec

V spodnji tabeli sem poskusila strniti vse prednosti in slabosti tako za delodajalce kot tudi za družbo, ki jih take vrste dela prinaša. Kot pri vsaki organizaciji dela lahko tudi tukaj najdemo ogromno prednosti za obe strani, ravno tako pa je veliko pasti in nevarnosti, ki pretijo delavcem in delodajalcem. Za vsako pozitivno lastnost teledela lahko najdemo tudi slabost, vendar pa ravno tako za vse slabosti lahko poiščemo prednosti. Pomembno je, da je tako delo dogovorjeno in usklajeno enakopravno z obeh strani - zaposlenega in tistega, ki delo zagotavlja. Z dobro organizacijo, uspešnimi vzvodi nadzora ter odgovornim in vestnim delojemalcem je s tako obliko zaposlovanja mogoče doseči cilj vsakega uspešnega podjetja – nižanje stroškov in višanje produktivnosti. Ravno tako pa zaposleni pridobijo veliko možnosti

za lastno organizacijo svojega časa, za večjo avtonomijo in s tem ravno tako večjim zadovoljstvom tako na delovnem kot tudi osebnostnem področju.

Tabela 5.1.2.1: Prednosti in slabosti teledela

	DELODAJALEC	DELOJEMALEC
PREDNOSTI	➤ nižanje stroškov poslovanja (manj stroškov na račun poslovnih prostorov, prevoza na delo, manj je izgubljenega časa) ➤ večanje produktivnosti ➤ manjša odsotnost zaradi bolezni delavcev in bolezni ožjih družinskih članov ➤ najem delavcev glede na znanje in usposobljenost (in ne bližinsko dostopnost) ➤ ni izgub zaradi selitve ➤ povečana fleksibilnost organizacije ➤ manjša občutljivost na zunanje dejavnike (vreme, naravne nesreče, stavke)	➤ manj stresa ➤ manjša nevarnost za virusna obolenja ➤ bolj učinkovito izrabljen čas ➤ manjši stroški (malica, prevoz, obleka) ➤ fleksibilen delovni čas in avtonomija odločanja o razporeditvi delovnega časa ➤ prosta izbira kraja bivanja ➤ selitev ne pogojuje nujno tudi menjave službe ➤ večje možnosti za marginalne skupine delavcev – starejši, invalidi, ženske ➤ prijetno delovno okolje, ki si ga delavec uredi sam ➤ boljša koncentracija in s tem boljši izkoristek časa ➤ večja prilagodljivost, udobje, harmonija življenjskega sloga ➤ večja neodvisnost ➤ povečane možnosti zaposlovanja
SLABOSTI	➤ visoki začetni stroški (nabava opreme, izobraževanje) ➤ taka oblika dela je primerna le za določena dela in določene ljudi ➤ izguba nadzora nad delom in delavci ➤ potreba po iskanju novih vzvodov nadzora ➤ neprimernost tradicionalnega menedžmenta ➤ nezaupanje ➤ varovanje podatkov ➤ slaba povezanost dela na domu in dela v podjetju ➤ posredno komuniciranje je manj učinkovito ➤ manjša pripadnost delavcev podjetju	➤ delo zahteva veliko samokontrole ➤ izoliranost, manj socialnih stikov ➤ prekomerno delo ➤ izkoriščanje družine za pomoč ➤ nizka potrditev pri nadrejenih ➤ manjše možnosti za napredovanje in razvoj kariere ➤ slabša oprema domače pisarne ➤ ni neposredne komunikacije z nadrejenim ➤ občutek krivde, da delajo manj ➤ dodatni stroški za elektriko, internetni priključek ➤ preveliko vmešavanje dela v privatno življenje ➤ zmanjšana skupinska solidarnost med sodelavci ➤ slabša varnost pri delu

		➤ slabša varnost zaposlitve ➤ nevarnost stagniranja znanj ➤ večji stres ➤ ni standardov, ki urejajo delo in delovno okolje
--	--	---

Vir: Mesec 2002; Omerza 2006; Ng 1998; DiMartino 2001; Families project 2002; Mlinar 2003, Svetin 2007a.

Družba

Razvoj teledela se je začel zaradi iskanja rešitev takratnih problemov družbe. Naftna kriza je silila v iskanje novih možnosti in ravno prevoz oziroma zmanjševanje prevozov na delo je eden od pomembnejših prednosti teledela za družbo – manj je prometa, manj onesnaženosti, manj nevarnosti za prometne nesreče, manj obrabe cestišč in s tem manj stroškov za obnovo cestne infrastrukture. S pomočjo teledela se izognemo neizkoriščenemu prostoru - če delavec uporablja poslovni prostor, je njegov dom neizkoriščen (in obratno), omogočen je enakovrednejši regionalni razvoj, decentralizacija, večja zaposljivost prebivalstva.

Vendar pa se večajo stroški za izgradnjo tehnološke infrastrukture, treba je ubrati drugačen način organiziranja urbanega okolja, družbena razkropljenost je večja, socialna varnost delavcev nižja. **»Dom za teledelavce izgublja naravo nekakšnega zavetišča (refuge), saj se tu hkrati pojavljajo tudi napetosti v zvezi z delom. Teledelavec postane izpostavljen pritiskom svojega dela ob vsakem času. Javno življenje vse bolj vdira v dom«** (Mlinar 2003: 1021).

Ženske

V nadaljevanju bomo pregledali predvsem nevarnosti, ki jih taka organizacija dela prinaša ženskam. Ravno ženske so tiste, ki naj bi veliko pridobile z novimi oblikami dela, kajti kot smo že ugotovili, so one še vedno tiste, ki nosijo večino bremena družinskih in gospodinjstskih obveznosti. In ravno njim naj bi možnost dela na domu prinesla največ priložnosti in prednosti, a se žal ženske tudi tukaj ukvarjajo z marginalizacijo, izkoriščanjem in nalaganjem dvojnega bremena.

Popularen pogled na teledelo je ta, ki ženskam da možnost kombiniranja gospodinjanskega dela s polno zaposlitvijo. Fleksibilnost je v pomoč delovnim materam, ki se lahko otresejo moške nadvlade v pisarnah in ponuja večjo avtonomijo in kreativnost. Obravnavana je kot ena od rešitev za bližanje družinskih vezi in nižanje števila ločitev. Vendar pa so tako zaposlene nemalokrat obremenjene z dvojnim delom in velikokrat delajo več kot tisti, ki delajo osem urni delavnik v pisarnah. Zopet so ženske tiste, ki so marginalizirane in prisiljene v sprejemanje nižje plačanih in manj zahtevnih zaposlitev, moški pa so tisti, ki od doma opravljajo bolj cenjena dela (Ng 1998).

V okviru organizacije eGap je bila izvedena tudi raziskava z nazivom »**Families project**«, ki je v več kot 100 družinah v štirih EU državah (Irska, Italija, Nemčija in na Danskem) preučevala, kako e-delo vpliva na združevanje in uravnoteženost poklicnega in gospodinjanskega dela. Ena od zaključnih ugotovitev raziskave je bila ta, da so ženske tiste, ki pogosteje prevzamejo e-delo na domu zaradi družinskih razlogov, torej da lahko bolje kombinirajo plačano in gospodinjansko delo, moški pa se za tako delo odločajo iz osebnih ali z delom povezanih razlogov. Dosti primerov je pokazalo tudi, da so spet ženske pogosteje tiste, ki so primorane sprejemati kompromise, ko gre za družinske potrebe sprejemajo bolj negativne karijerne odločitve, zaradi teledela so bolj socialno izločene; nekateri primeri nakazujejo tudi problem, da se od žensk, ki se odločijo za delo na domu, pričakuje, da bodo opravljale tudi gospodinjansko delo (Families project 2002).

Tudi DiMartino ugotavlja, da so ženske manj zastopane na bolj cenjenih področjih globalnega teledela in so pogostejše na tistih področjih, ki so pod večjim pritiskom tehnološke nadomestljivosti, zato so manj cenjena in manj zaželeni (Di Martino 2001: 62). Prva, ki se je spraševala o prednostih teledela in ali lahko nove tehnologije resnično odprejo nove karijerne možnosti za ženske, ki želijo združiti delo in gospodinjanske odgovornosti, je bila Ursula Huws. Odprla je dilemo o tem, ali razvoj novih oblik dela na domu vodi zgolj v nižanje plač in manjšanje varnosti (Huws v DiMartino 2002: 80). DiMartino omenja še številne raziskave, ki so vedno znova kazale na slabši položaj žensk v primerjavi z moškimi tudi na področju teledela. Zanimivo ugotovitev je izpostavilo tudi poročilo Evropske komisije iz leta 1995, ki pravi, da se s teledelom na domu večja nevarnost, da se stereotip »mesto ženske je

doma« še bolj ukorenini in potrdi ženske v njihovi »tradicionalni« vlogi (glej DiMartino 2002: 81).

Mlinar opozarja tudi na problem neskladja med fizično prisotnostjo teledelavca in še zlasti teledelavke na domu in njegovo/njeno osebno nedostopnostjo za druge družinske člane, zlasti otroke. Govori o neskladju spontanosti družinskega življenja in možnostjo nemotenega plačanega, poklicnega (tele)dela na domu. Ugotavlja tudi, da so ženske glavni prevzemnik rutinske obdelave informacij, kot je računalniško vnašanje podatkov, kar ženske na Kitajskem in v Indiji opravljajo za ameriška in evropska podjetja. In spet se pokaže, da bodo prav ženske še bolj izpostavljene pritiskom svetovne konkurence, kot so že tudi v sicer bolj tradicionalni industriji (tekstilna, obutvena) (Mlinar 2006).

Teledelo je nedvomno lahko dragocena rešitev za delojemalce, predvsem ženske, ki želijo kakovostno uskladiti zaposlitev z družinskim življenjem. Finančna neodvisnost in aktivno starševstvo sta nedvomno združljiva pojma, vendar pa ne gre za neko avtomatsko stanje, če se starši odločijo za teledelo. Veliko je odvisno od osebne organiziranosti, odgovornosti starša – teledelavca, od njegovih osebnih organizacijskih sposobnosti in pa tudi družbe, nazorov, neposrednih okoliščin, ravni usposobljenosti... Zavedati se moramo, da s tem ko starš, najpogosteje mati, dela od doma, to ne pomeni, da se lahko ves čas posveča družinskim in gospodinjskim obveznostim, kajti s tem je spet dvojno obremenjena in posledično potisnjena v še slabši položaj kot nekdo, ki lahko za osem ur »ubeži« domu. Če mati ostane doma, to ne pomeni avtomatsko, da otrok ne bo šel v varstvo, to pomeni le, da si lahko čas bolj kakovostno in bolj smotrno organizira ter prilagodi družinskemu urniku.

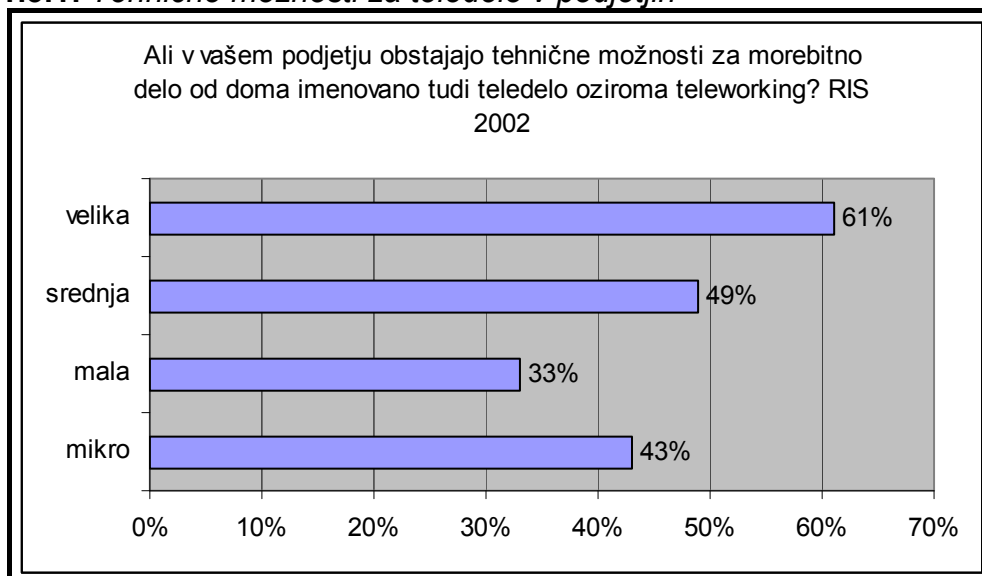
5.1.3 Možnosti za teledelo v Sloveniji

Na koncu tega poglavja bomo zgolj informativno prikazali razmere in možnosti za teledelo v Sloveniji. Na tem področju deluje kar nekaj slovenskih znanstvenikov, raziskave so vse številčnejše. Še vedno pa se tudi te ukvarjajo s problemom definiranja teledela in s problemom primerljivosti podatkov zaradi različnih definicij (Svetin 2007a, Vehovar in Robinšak 2002).

Tudi Statistični urad RS se vse bolj ukvarja z merjenjem tega pojava; v svojo Anketo o delovni sili je vključil tudi vprašanja s tega področja. Po njihovi oceni je v Sloveniji okoli štiri odstotke takih zaposlenih, ki delajo doma in pri tem uporabljajo IKT (Svetin 2007a).

Za pomembnejše in kakovostnejše štejemo raziskave in poročila Centra za metodologijo in informatiko v okviru Fakultete za družbene vede, ki jih najdemo pod imenom RIS (Raba interneta v Sloveniji). Ena od raziskav, ki je potekala v okviru tega centra, je tudi **Teledelo v podjetjih**. Podatki te raziskave temeljijo na telefonski anketi med 1282 podjetji v novembru/decembru 2002. Po ugotovitvah avtorjev ima v Sloveniji tehnične možnosti za teledelo približno polovica srednjih in mikro podjetij, dve tretjini velikih podjetij in tretjina majhnih podjetij (Vehovar in Jovan 2003: 6). Avtorja sta sicer v poročilu opravila tudi primerjavo štirih različnih raziskav, ki so bile izvedene med letoma 1998 in 2002, sama pa sem v spodnji graf vključila le podatke za zadnje leto, saj sem želela le informativno prikazati zadnje obdobje, ki je bilo raziskano.

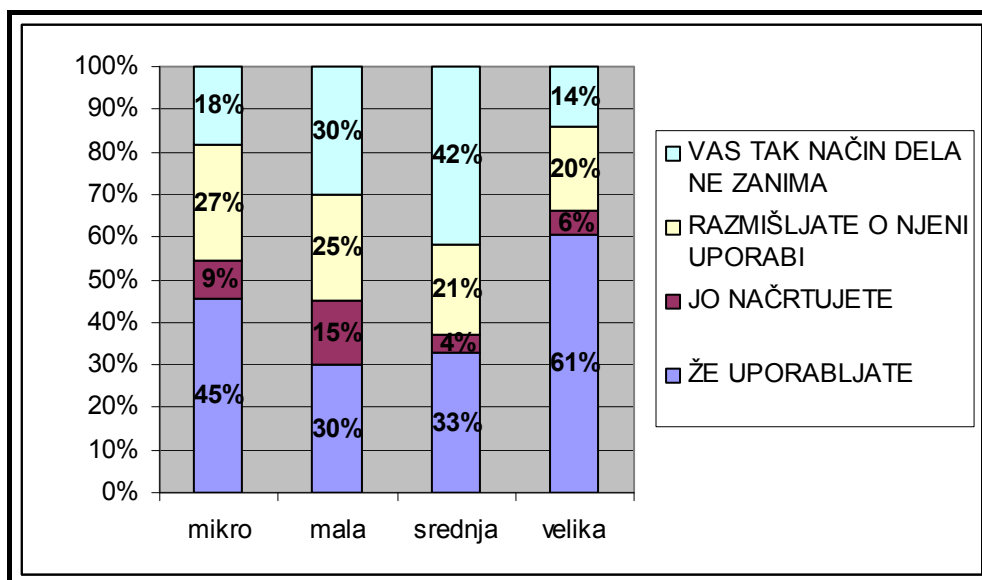
Graf 5.1.3.1: Tehnične možnosti za teledelo v podjetjih



Glej: Vehovar in Jovan 2003: 6.

Tak način uporabljajo skoraj dve tretjini velikih podjetij, skoraj polovica mikro podjetij in tretjina srednjih in manjših podjetij.

Graf 5.1.3.2: Delež podjetij glede na teledelo

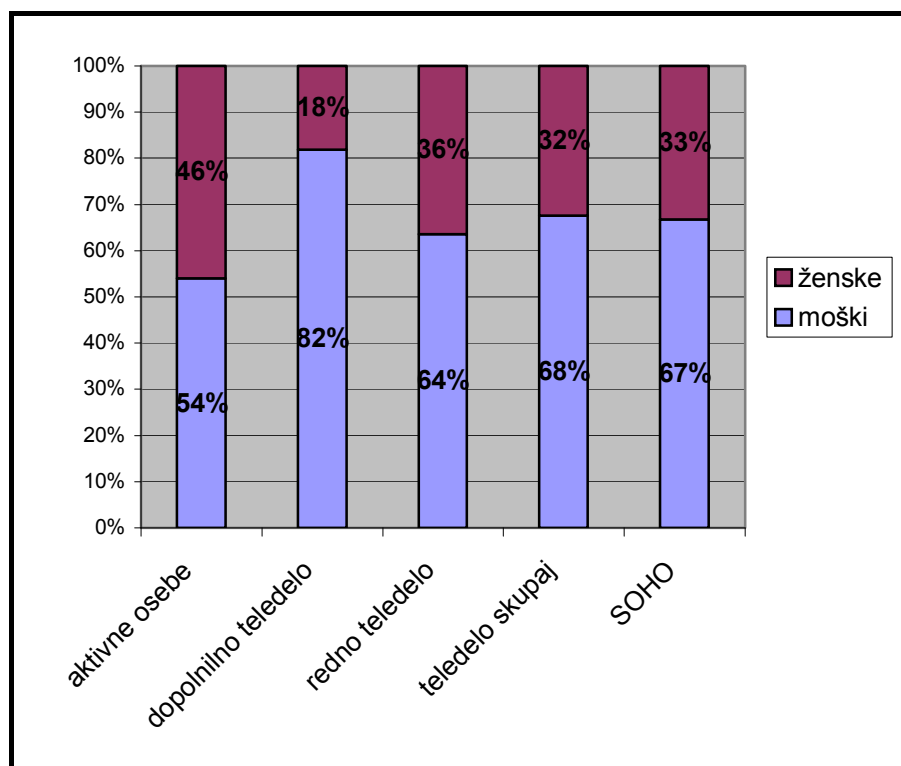


Glej: Vehovar in Jovan 2003: 8.

Iz zgornjih grafov lahko vidimo, da v povprečju skoraj polovica (47 odstotkov) slovenskih podjetij ocenjuje, da ima tehnične možnosti za delo na domu. 42 odstotkov jih je takih, ki tako obliko dela že uporabljajo, 26 odstotkov jih tak način

dela ne zanima, preostalih 32 odstotkov pa jih načrtuje oziroma razmišlja o teledelu. Sama ocenjujem, da so razmere med slovenskimi podjetji dokaj vzpodbudne, kajti delež takih, ki to obliko dela pozna, ima tehnične možnosti zanjo in jo nenazadnje tudi že uporablja ali pa jo namerava uporabiti v bližnji prihodnosti je dokaj velik. Iz tega bi lahko sklepali, da so pogoji za ženske, ki bi želele delati od doma, dokaj vzpodbudne, a če pogledamo izsledke druge raziskave, ki je ravno tako potekala pod okriljem Centra za metodologijo in informatiko, lahko ugotovimo, da je med celotno populacijo teledelavcev 32 odstotkov žensk in 68 odstotkov moških.

Graf 5.1.3.3: Teledelavci po spolu (RIS 2002)



Vir: Vehovar in Robinšak 2002: 97.

Graf prikazuje teledelavce glede na spol. Razmerje med spoloma aktivne populacije je 54 odstotkov moških in 46 odstotkov žensk. Skupno gledano je med teledelavci 68 odstotkov moških, med dopolnilnimi teledelavci je moških 82 odstotkov, med rednimi 63 odstotkov. Najmanjši odstotek v primerjavi z moškimi je ravno med dopolnilnimi teledelavci, kjer bi po mojem mnenju morale biti več žensk, saj bi s tem, ko bi lahko kombinirale delo na domu in v prostorih delodajalca, hkrati tudi usklajevale gospodinjske in starševske obveznosti s plačanim delom.

5.1.4 Teledelo – priložnost ali tveganje za zaposlene ženske?

Nedvomno teledelo v različnih oblikah ponuja ženskam, pa tudi moškim, ki bi želeli uskladiti svoje privatno življenje z zaposlitvijo na čim bolj kakovosten način, veliko priložnosti. S pravilnim pristopom, dobro organizacijo in kakovostno komunikacijo na ravni delodajalec-delojemalec je to vsekakor ena od odličnih možnosti, s katero je usklajevanje in dopolnjevanje družinskih, gospodinjskih in zaposlitvenih obveznosti lahko zelo uspešno. Vendar pa se moramo zavedati vseh pasti, ki jih tako delo skupaj s prednostmi prinaša. Žal raziskovalci prepogosto ugotavljajo, da so tudi pri tem delu ženske nemalokrat potisnjene v slabši, izkoriščevalski položaj in se za take vrste dela odločajo zato, ker ne dobijo želene zaposlitve.

5.2 ZAPOSLOITEV S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM

Ko govorimo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom, imamo v mislih zaposlitve, ki je sicer po trajanju redna, vendar pa s krajšim delovnim časom od tistega, ki je zakonsko določen za polnega. V slovenski zakonodaji pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas natančneje opredeljuje 64. člen zakona o delovnih razmerjih. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Pogodbene in druge pravice ter obveznosti tako zaposlenega delavca so enake kot polno zaposlenega delavca in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen če zakon ne določa drugače (Uradni list 2002).

Lipičnik ima tako obliko zaposlovanja za najpogostejšo obliko fleksibilnega organiziranja dela, saj pravi, da kar sedmina delavcev dela s tako organiziranim delovnim časom, tendenca pa kaže, da število tako zaposlenih še narašča. Najbolj je tako zaposlovanje razvito v skandinavskih državah, v Veliki Britaniji in na Nizozemskem, manj pogosto pa je na jugu Evrope, v sredozemskih državah. Gre predvsem za prevladujočo obliko zaposlovanja žensk, saj je na tak način zaposlenih več kot 40 odstotkov žensk (Lipičnik 2000). Tudi v ZDA je položaj podoben kot v Evropi, kajti take vrste zaposlitev je priljubljena predvsem med ženskami (tako

zaposlenih naj bi jih bila petina), mladimi in starejšimi ob prehodu v pokoj (Williams 1995).

ILO v svoji konvenciji 175 delavca s skrajšanim delovnim časom pojmuje kot vsakega zaposlenega, čigar število delovnih ur je nižje od števila ur delavcev zaposlenih za polni delovni čas (Part time work in Europe). Pod to kategorijo zaposlovanja lahko štejemo različne oblike organizacije dela – delitev dela med več zaposlenih (job sharing), kombiniranje dela s študijem ali dodatnim izobraževanjem, polovična upokožitev, delna invalidska upokožitev, skrajšan delovni čas zaradi koriščenja starševskega dopusta, strnjen delovnik v le denimo tri dni v tednu ipd.

Verša omenja dva tipa takega zaposlovanja, ki se razlikujeta po vzrokih, zaradi katerih pride do uvedbe delovnega mesta za skrajšani delovni čas. Ti vzroki so lahko korporativne ali pa individualne narave. Če gre za odločitev vodstva, da tako zaposlovanje uvede zaradi ekonomskih ali organizacijskih potreb podjetja, potem govorimo o korporativni strategiji. Če pa je tako zaposlovanje vpeljano zaradi želje delavcev, ki so na začetku delali s polnim delovnim časom, tako strategijo smatramo za individualno. V Sloveniji se uporablja bolj individualna strategija, ker do pogodb o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom pride predvsem na željo zaposlenih (Verša 1996). Pri takih zaposlitvah pri nas gre predvsem za varstvo šibkejših kategorij delavcev (starejši, starši, zdravstvena nezmožnost za delo).

5.2.1 Prednosti in slabosti zaposlitve za skrajšani delovni čas

Seveda je tudi pri tej obliki zaposlovanja mogoče najti tako prednosti kot slabosti. Na tako oblike zaposlitve lahko gledamo kot tako, ki marginalizira posameznike in določene skupine ljudi sili v manj ugodna delovna razmerja ter delodajalcem omogoča poceni delovno silo, lahko pa jo gledamo tudi kot tisto, ki določenim skupinam ljudi omogoča vstop in participacijo na trgu delovne sile. Z redistribucijo zaposlenosti se lahko manjša brezposelnost. Prednosti lahko tako zaposlovanje prinaša tako za delodajalce kot tudi delojemalce. Oba pa ste nedvomno lahko podvržena tudi slabostim in nevarnostim. V spodnji tabeli sem poskusila strniti vse pozitivne in negativne strani take oblike zaposlitve.

Tabela 5.2.1.1: Prednosti in slabosti zaposlitve za skrajšani delovni čas

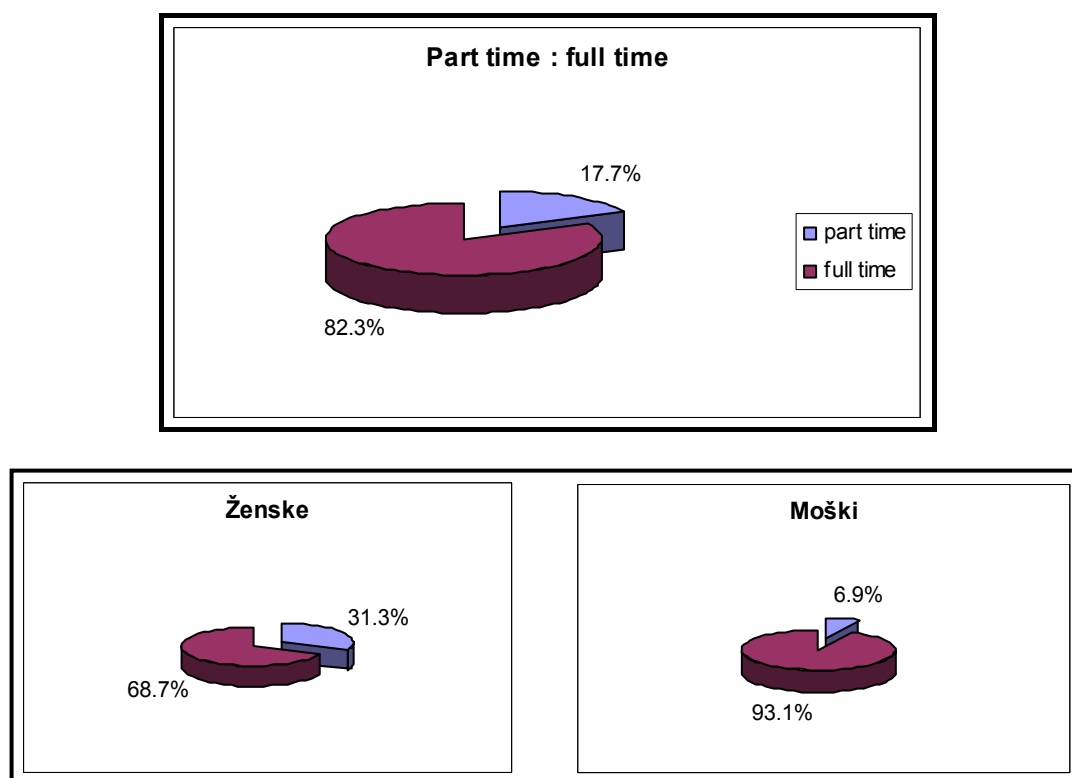
	DELODAJALEC	DELOJEMALEC
PREDNOSTI	➤ Možnost pokritja neugodnih delovnih ur ➤ nižanje stroškov poslovanja ➤ večanje produktivnosti, manj izgubljenega časa ➤ boljše razmerje med plačanim in dejanskim delovnim časom (ni odmorov) ➤ manjša odsotnost zaradi bolezni delavcev in bolezni ožjih družinskih članov ➤ poceni delovna sila ➤ povečana fleksibilnost organizacije ➤ delavci so bolj zbrani in zato je delo bolj produktivno in intenzivno ➤ prilagajanje delovnih ur cikličnim pogojem ➤ prilagajanje produkcije in stroškov dela	➤ olajša mladim vstop in starejšim izstop s trga dela ➤ manj stresa ➤ bolj učinkovito izrabljen čas ➤ fleksibilen delovni čas ➤ večje možnosti za marginalne skupine delavcev – starejši, invalidi, ženske ➤ boljša koncentracija in s tem boljši izkoristek časa ➤ večja prilagodljivost, udobje, harmonija življenjskega sloga ➤ več prostega časa in časa za dodatno izobraževanje ➤ povečane možnosti zaposlovanja ➤ manj je zdravstvenih težav povezanih z delom
SLABOSTI	➤ zaradi krajšega delovnika so zaposleni lahko manj produktivni ➤ manjša pripadnost delavcev podjetju ➤ večji stroški (malica, prevoz) ➤ večji stroški za rekrutiranje in izobraževanje ➤ nekvalitetna delovna sila z manjšo motivacijo	➤ nižja plača ➤ manj socialnih stikov ➤ manjše možnosti za napredovanje in razvoj kariere ➤ občutek krivde, da delajo manj ➤ zmanjšana skupinska solidarnost med sodelavci ➤ slabša varnost zaposlitve ➤ slabša socialna varnost ➤ možnost prisile v tako delo, ker ne dobijo zaposlitve za polni delavni čas ➤ različna obravnava zaposlenih za polni delovnik in skrajšani ➤ manj udejstvovanja v sindikalni dejavnosti in uresničevanju pravic delavcev ➤ zmanjšano zanimanje zaposlenih za dogajanje v podjetju ➤ posredni problemi – npr. najemanje kreditov ➤ manj obrobni ugodnosti in dodatkov ➤ bolj monotone službe ➤ večkrat so vključeni v nočno delo, delo ob neugodnih urah

Vir: Buddelmeyer 2005, Gubenšek 2003, Škofljanec 2002, Williams 1995.

5.2.2 Delež zaposlenih za skrajšani delovni čas po spolu

V Evropi (EU 25 v letu 2003) povprečno 10,3 odstotkov delovne sile dela s skrajšanim delovnim časom, s tem da so razlike med spoloma velike – 16,5 odstotka žensk in 4,2 odstotka moških. Najvišji delež tako zaposlenih v EU ima Nizozemska, kjer je kar 48,7 odstotka delovno aktivnih žensk zaposlenih po taki pogodbi (moških je 17,3 odstotka). Nižje odstotke dosegajo nove države članice, vendar pa je v vseh državah odstotek žensk konstantno višji (Weiler 2005).

Graf 5.2.2.1: Zaposlitev za skrajšani delovni čas po spolu

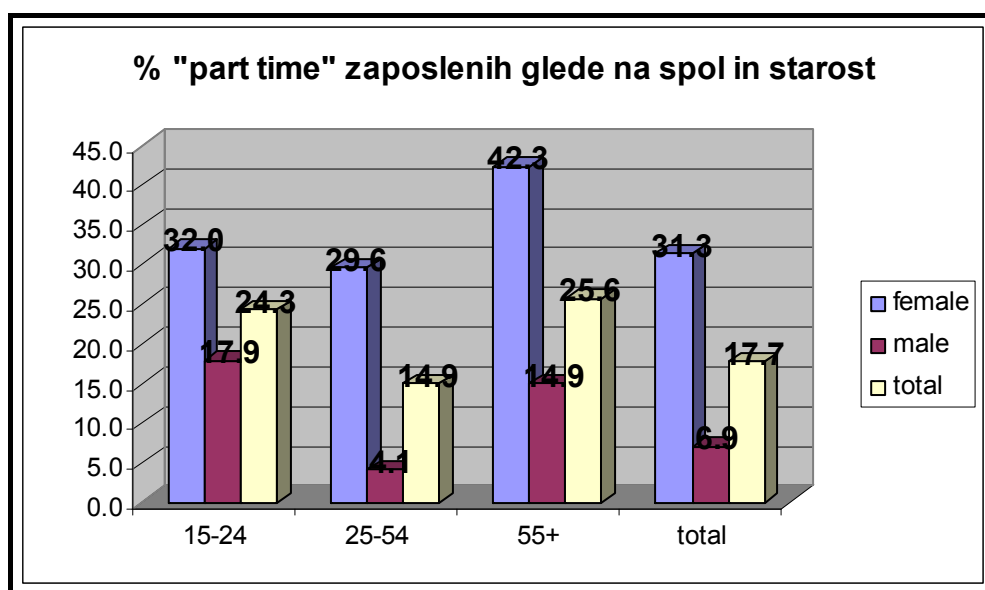


Vir podatkov: Weiler 2005.

Iz podatkov o deležu zaposlenih za skrajšani delovni čas po spolu in starosti smo dobili zanimiv graf, iz katerega lahko sklepamo, katere skupine ljudi se najpogosteje odločajo za tak tip zaposlitve. V vseh starostnih skupinah je odstotek žensk daleč nad odstotkom moških. Še najmanjše razlike v odstotkih (kar 14,1 odstotka) so v starostni skupini od 15 do 24 let, ko gre predvsem za prve iskalce zaposlitve in kjer je možno, da ali kombinirajo delno zaposlitev s študijem in izobraževanjem ali pa sprejmejo ob vstopu na trg manj ugodno zaposlitev z željo, da se ta zaposlitev s

časom spremeni v zaposlitev s polnim delovnim časom. V starosti od 25 do 54 let je odstotek moških s to vrsto zaposlitvijo zelo nizek v primerjavi z odstotkom žensk. Najverjetneje lahko sklepamo, da ali se ženske samo odločijo za pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom zaradi tega, da bi lahko bolje usklajevale družinske in delovne obveznosti, ali pa so pahnjene v take zaposlitve zato, ker težje najdejo delo za polni delovni čas in so zaradi svoje dvojne vloge na trgu dela diskriminirane.

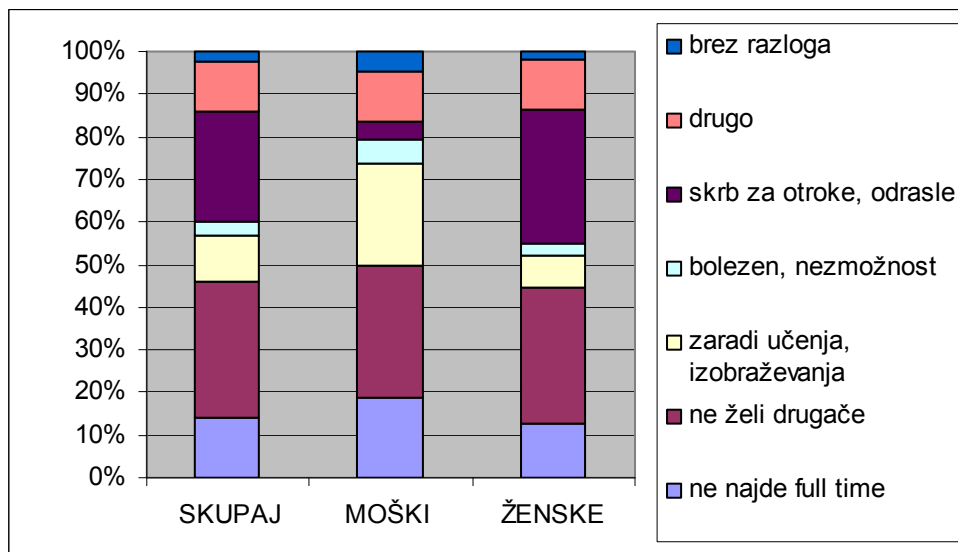
Graf 5.2.2.2: Zaposlitev za skrajšani delovni čas po spolu in starosti



Vir podatkov: Hardason in Romanos v Weiler 2005, EU25.

Zanimiv graf smo dobili tudi iz podatkov ankete o delovni sili, ki jo izvaja Eurostat. Tabela prikazuje razloge, zakaj so se delavci odločili za sklenitev delovnega razmerja za skrajšani delovni čas. Spet lahko opazimo dokaj velike razlike pri določenih odgovorih med spoloma. Najbolj opazna je razlika pri odgovoru »zaradi učenja, izobraževanja«, kjer je delež moških opazno višji (23,6 odstotka moških v primerjavi s 7,6 odstotka žensk) in pa pri odgovoru »skrb za otroke, odrasle«, kjer je tako odgovorilo 31,8 odstotka žensk in le 4,2 odstotka moških. Ti podatki nazorno kažejo še vedno prevladujočo vlogo žensk v evropski družbi, in sicer skrb za gospodinjstvo in otroke. Omeniti je treba, da podatki zajemajo le prvotnih 15 držav članic Evropske unije.

Graf 5.2.2.3: Razlogi za zaposlitev s skrajšanim delovnim časom po spolu (EU15)



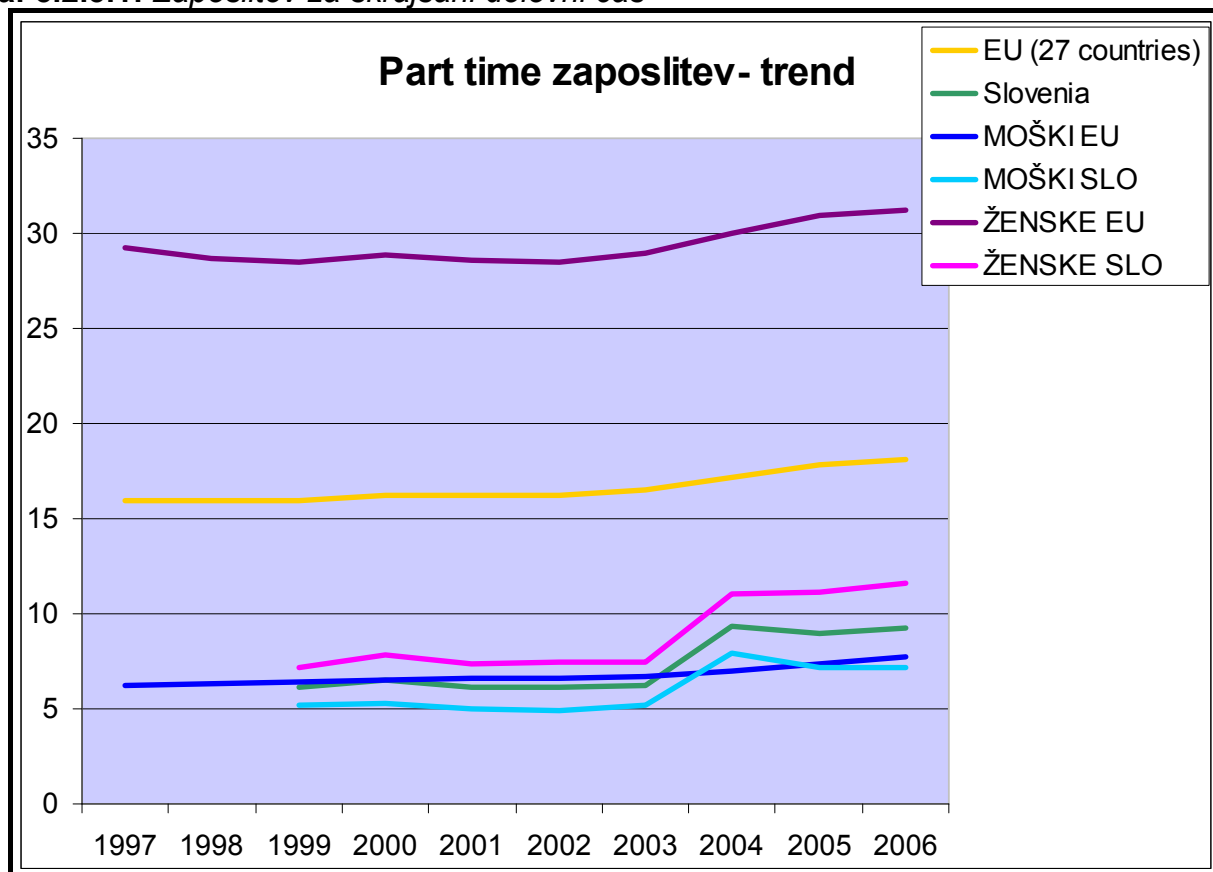
Vir podatkov: Labour force survey 2002.

»Obstajajo neke univerzalne lastnosti zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, ki jih opazimo povsod: opravljajo ga večinoma ženske, običajno gre za marginalno zaposlitev, sovпада z obdobjem industrijskega prestrukturiranja in vstopom žensk na trg dela« (Fagan in O'reilley v Gubenšek 2003: 16). Problem, na katerega opozarjajo mnogi avtorji, je ta, da so zaposlitve za skrajšani čas tipične za sektorje dela z nižjimi prihodki, kar še bolj povečuje s spolom povezane razlike v plačah (Adam 2006).

5.2.3 Zaposleni za skrajšani delovni čas v Sloveniji

Zanimivo je, da za Slovenijo ne veljajo enake razmere, kot jih lahko spremljamo v EU, kajti odstotek žensk, zaposlenih za skrajšani delovni čas, je pri nas veliko nižji kot je evropsko povprečje. Razloge za take razmere lahko iščemo marsikje: delodajalci so manj diskriminatorno usmerjeni in ne izkoriščajo ženske delovne sile v te namene, nepoznavanje ali nepotreba po taki zaposlitvi; po drugi strani pa lahko rečemo, da je še veliko možnosti in prostora za razvoj te oblike zaposlitve, ki je lahko odlična rešitev za reševanje spora delo - družina.

Graf 5.2.3.1: Zaposlitev za skrajšani delovni čas



Vir: Eurostat 2007.

Če gledamo trend krivulj, lahko vidimo, da je zaposlovanje za skrajšani delovni čas v nenehnem porastu pri obeh spolih tako v Sloveniji kot tudi na območju Evropske unije (v podatke za Evropsko unijo je vključenih vseh sedanjih 27 držav članic). Vendar je zanimivo, da je slovensko povprečje nizko pod evropskim pri ženskah, pri moških pa je nekje usklajeno. Iz teh podatkov lahko sklepamo, da taka fleksibilna oblika zaposlovanja pri nas še ni tako razvita in ji dajejo tako podjetja kot tudi zaposleni manjši pomen kot v Evropi, kjer je to ena najbolj razvitih oblik fleksibilnega zaposlovanja. Sicherl navaja kot možni razlog tudi ostanke preteklega socialističnega sistema, ki ponuja radodarne dodatke, plačani starševski dopust, urejenost in dostopnost varstveno-vzgojnega sistema in pravne ureditve, ki ščiti zaposlene matere (glej Sicherl in Remec 2002: 120).

5.2.4 Pogodba o zaposlitvi za skrajšani delovni čas – priložnost ali tveganje za ženske?

Če pregledamo vse pozitivne strani tako organiziranega dela, je nedvomno veliko razlogov, zakaj bi se posameznik odločil zanj. Nedvomno je tudi, po različnih raziskavah sodeč, daleč večji odstotek žensk, ki se odloča za tako zaposlitev. Razloge zagotovo ne gre iskati le v vlogi žensk doma v gospodinjstvu, vendar pa menim, da je ravno želja po uravnoteženem razmerju med plačanim delom ter prostim časom in družino eden pglavitnih razlogov, zakaj se delojemalci odločajo za take vrste fleksibilne zaposlitve. Predvsem za matere/starše otrok se mi zdi taka oblika zaposlitve idealna, če seveda mati to želi, kajti še vedno ohranja stik z okoljem, prinaša nekaj denarja v družinski proračun, po drugi strani pa lahko veliko več časa posveča domu in gospodinjstvu, kot če bi bila zaposlena za poln delovni čas. Sicer je trenutno v Sloveniji za delodajalce enostavneje in predvsem cenovno ugodneje zaposliti za tako delo študenta, ki pa se lahko izkaže za precej nezanesljivo delovno silo.

Dejstvo je, da je odstotek žensk v takih oblikah zaposlitve visoko nad odstotkom moških, opozoriti pa je treba na porast že tako obstoječe razlike v plačilu glede na spol (tako imenovani gender pay gap), kajti tako zaposlovanje je značilno za manj zahtevne poklice, ki ne sodijo v višji dohodkovni razred. Pozorni moramo biti tudi na razloge, zakaj se ženske za tako zaposlitev odločijo. Posebno pozornost pa je treba posvetiti neželeni zaposlitvi za skrajšani delovni čas, ko delavci niso mogli dobiti zaposlitve za polni delovni čas in so bili posledično primorani sprejeti delo s skrajšanim delovnim časom.

»Ko gre za prosto izbiro delavca, ki ima relativno močno pozicijo na TDS in je spremljan s primernim zakonskim varstvom in v skladu s principi nediskriminatornosti, potem je zaposlitev s skrajšanim delovnim časom odličen vzvod za delitev posameznikovega časa med ekonomske aktivnosti in ostale cilje. Vendar pa, če je taka zaposlitev vsiljena, lahko vzniknejo vprašanja o diskriminatornih ukrepih proti tako zaposlenim delavcem« (European foundation for the improvement of living and working conditions 2007).

Nedvomno lahko tudi pri taki obliki fleksibilnega dela potegnemo podobne zaključke kot pri teledelu. Ženskam in tudi moškim, ki bi želeli uskladiti svoje privatno življenje z zaposlitvijo na čim bolj kakovosten način, ponuja veliko priložnosti, nedvomno je to ena od odličnih možnosti, s katero je usklajevanje in dopolnjevanje družinskih, gospodinjskih in zaposlitvenih obveznosti lahko zelo uspešno. Vendar pa moramo poznati tudi vse negativne lastnosti, ki jih tako zaposlovanje prinaša. Žal so najpogostejše ravno ženske tiste, ki so prisiljene v slabši, izkoriščevalski položaj in se za take vrste dela odločajo zato, ker ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas.

5.3 ZAPOSLITEV Z GIBLJIVIM DELOVNIM ČASOM

»Pri analizi fleksibilnosti delovnega časa je poleg števila ur dela pomembna spremenljivka tudi urnik dela« (Pajnikihar 2003: 13). Ena najboljših rešitev za zaposlene, ki želijo uskladiti svoj delovni čas s prostim časom in lastnimi aktivnostmi, je gibljev delovni urnik oziroma prilagodljiv delovni čas. Sicer bi med take ureditve delovnega časa šteli tudi delo v izmenah ali delo po variirajočem delovniku, vendar pa bomo take ureditve, ki sodijo bolj pod »neprijazno fleksibilnost«, tokrat izključili. Pri taki ureditvi delovnega časa lahko zaposleni glede na svoje obveznosti in aktivnosti prilagodijo začetek in konec svojega delovnega dne. Časovni okvir je v naprej dogovorjen z nadrejenimi in omogoča individualno razporejanje dela. Od zaposlenih se pričakuje, da bodo začeli in končali delovni dan znotraj neke omejitve (npr. med 7. in 18 uro) ostala organizacija pa je prepuščena njim samim. Omejuje jih lahko dnevno, tedensko, mesečno zahtevana količina delovnih ur.

»Daleč od tega, da bi bila taka oblika zaposlovanja škodljiva za posel, možnost fleksibilnega urnika dela zaposlene bolj lojalne, stabilne in nenazadnje zadovoljne, kar pa je lahko za produktivnost le pozitivno« (Watson 2003). Takšna organizacija delovnega časa zahteva od delodajalca zelo malo sprememb in prilagajanj (seveda če delovni proces to omogoča). Delojemalcem, ki usklajujejo svoj delovni in prosti čas, pa lahko pomeni zelo veliko. Starša, ki imata bolj ali manj prosto izbiro pri denimo načrtovanju začetka delovnega dne, veliko lažje organizirata varstvo,

pospremita otroke v šolo, jih gresta iskat... Delavec si lahko delovni dan prilagodi lastnemu bioritmu in navadam. Če se delodajalec odloči, da pusti proste roke svojim zaposlenim glede začetka in konca delovnega dne, bo ob predpostavki, da bo znal vzpostaviti nadzor, da bodo delavci delali določeno število ur, lahko pridobil zadovoljstvo delavcev, zmanjšal absentizem in raven stresa in s tem pridobil ogromno, saj bo učinkovitost zadovoljnih delavcev nedvomno večja.

Seveda tako zaposlovanje prinaša tudi neugodnosti, ki pa jih je manj kot pa pri ostalih oblikah fleksibilnega zaposlovanja, ki smo jih obravnavali. Problem je, da sama narava dela take organiziranosti pogosto ne omogoča, a se tudi v takih primerih ob dobri organizaciji, natančni analizi procesa dela in medsebojnem dogovarjanju in držanju teh dogovorov da marsikaj storiti. Nevarnost, ki jo vidim za delodajalce, je še ta, da bi delavci lahko izkoriščali dejstvo, da nimajo točno določenega časa dela in bi zato krajšali svoj delovni dan in hitreje odhajali z dela.

Tabela s prednostmi in slabostmi je manj obsežna kot pri prejšnjih obravnavanih oblikah, zato lahko sklepamo, da je tako zaposlovanje ugodnejše tako za delodajalce kot delojemalce. Gre predvsem za strategijo zaposlenih, ki jo Verša opredeljuje kot individualno strategijo (Verša 1996), kajti taka oblika zaposlitve je večinoma uvedena na pobudo zaposlenih in ne organizacije. Podjetje sicer s takim zaposlovanjem lahko veliko pridobi, vendar pa tukaj govorimo predvsem o posrednih posledicah take zaposlitve, kajti večje zadovoljstvo zaposlenih lahko vodi v boljše poslovne rezultate. Če je to strategijo vpeljalo podjetje lahko poveča nezadovoljstvo delavcev, kajti če so prisiljeni v spreminjajoči se delovni čas, lahko to vodi v rušenje njihovega bioritma in nezmožnost načrtovanja in organiziranja prostega časa, kar pa nikakor ne more višati njihove produktivnosti in zadovoljstva z delom.

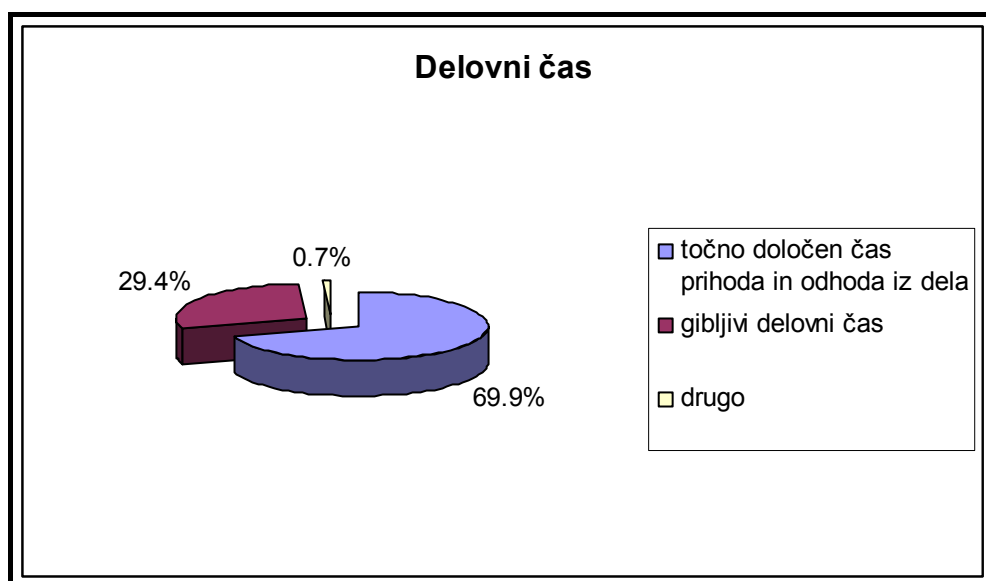
Tabela 5.3.1: Prednosti in slabosti zaposlitve z gibljivim delovnim časom

	DELODAJALEC	DELOJEMALEC
PREDNOSTI	➤ Možnost pokritja neugodnih delovnih ur ➤ večanje produktivnosti, boljša delovna storilnost zaradi zadovoljstva zaposlenih ➤ manjša odsotnost zaradi privatnih obveznosti ➤ povečana fleksibilnost organizacije ➤ prilagajanje delovnih ur cikličnim pogojem ➤ prilagajanje produkcije ➤ manjši absentizem	➤ fleksibilen delovni čas omogoča usklajevanje delovnega in privatnega življenja ➤ boljša koncentracija in s tem boljši izkoristek časa ➤ večja prilagodljivost, udobje, harmonija življenjskega sloga ➤ večje zadovoljstvo in motiviranost ➤ upoštevanje bioritma posameznika
SLABOSTI	➤ časovni razpon, v katerem prihajajo zaposleni na delo, je prevelik ➤ prilagajanje delovnega časa prihodom in odhodom delavcev (določene uradne ure so slabše pokrite, ker npr. vsi delavci pridejo na delo prej, da lahko tudi prej odidejo) ➤ težji nadzor nad prihodi in odhodi, nadurami ➤ »goljufanje« delavcev glede opravljenih ur dela	➤ zmanjšana skupinska solidarnost med sodelavci ➤ možnost prisile v tako delo - delo ob neugodnih urah ➤ v primeru neusklajenosti urnikov je večkrat potreba po nadurnem delu, da se lahko pokrijejo nepriljubljeni časi dela ➤ delo pozno popoldne ali zvečer

5.3.1 Zaposlitev z gibljivim delovnim časom v Sloveniji

Podatki za Slovenijo se glede take ureditve dela med seboj dokaj razlikujejo. Po podatkih Ankete o delovni sili Statističnega urada RS je taka organizacija delovnika omogočena malo manj kot 30 odstotkom delavcev, razlika med spoloma pa je dokaj majhna (zgolj odstotek žensk manj kot moških ima gibljiv delavnik) (Svetin 2005).

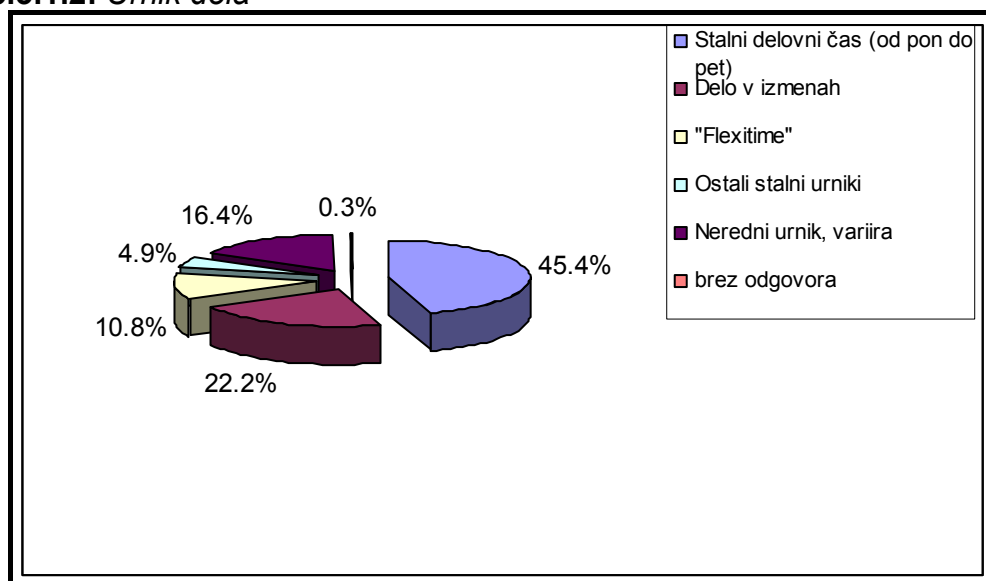
Graf 5.3.1.1: Ureditev delavnega časa



Vir: SURS: ADS, 2004.

V okviru mednarodne raziskave »Household, Work and Flexibility«, ki je potekala hkrati v osmih državah, je sodelovala tudi Slovenija. Raziskava v Sloveniji temelji na anketi v gospodinjstvih (1008 anketirancev). Po definiciji »flexitime« dela, ki je opredeljena kot možnost pri redni zaposlitvi za polni delovni čas, da si zaposleni sami določajo, kdaj bodo začeli in končali z delom, je takih moških v Sloveniji okoli 10 odstotkov v primerjavi z 12 odstotki žensk (Sicherl in Remec 2002: 218). Možnosti, med katerimi so anketiranci lahko izbirali, so prikazane v spodaj

Graf 5.3.1.2: Urnik dela



Vir: Sicherl in Remec 2002.

Tudi tukaj ni velike razlike med deležem moških in žensk, ki delajo po prilagodljivem urniku (12,3 odstotka žensk v primerjavi z 9,6 odstotka moških). Večje razlike so pri delu, ki je organizirano v izmenah, saj je tako zaposlenih kar 42,1 odstotka žensk v primerjavi z 20,5 odstotka moških, kar kaže na to, da so ženske bolj prisotne v neugodnih oblikah zaposlovanja, kjer je čas opredeljen kot fleksibilna komponenta.

Po ugotovitvah raziskave, ki jo navaja v svojem poročilu Hardason, pa je v Sloveniji tako zaposlenih zgolj 1,9 odstotka žensk in 4,2 odstotka moških, razlike med spoloma, ki smo jo opazili v prejšnji raziskavi, pa pri delu v izmenah ni opaziti (Hardason 2007).

Tabela 5.3.1.3: *Urejanje delavnega časa po spolu za zaposlene med 25. in 49. letom, 2004*

	Ženske		Moški	
	EU25	Slovenija	EU25	Slovenija
Stalni urnik ali delo v izmenah	76.0	97.1	73.4	94.0
Stalni urnik	69.2	73.5	65.5	71.9
Delo v izmenah (staggered)	6.8	23.6	7.9	22.1
"Working time banking"	11.6	1.0	11.5	1.6
Možnost prostih ur	4.8	0.5	4.8	0.8
Možnost prostih ur ali dnevov	6.8	0.5	6.7	0.7
Fleksibilne ureditve	10.5	1.9	12.3	4.2
Začetek in konec urnika variirata	7.0	1.3	7.0	2.7
Lastni delovnik	3.5	0.7	5.4	1.5
Ostalo	2.0	0.0	2.8	0.2

Vir: Hardason 2007.

Zanimivo je, da Svetinova v poročilu **Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja** navaja, da je kar 80 odstotkov staršev, med delovno aktivnimi prebivalci med 16. in 64. letom dejalo, da lahko pridejo na delo vsaj uro pozneje oziroma odidejo z dela vsaj uro prej zaradi družinskih obveznosti (Svetin 2005). Podatki so bili pridobljeni v okviru ad hoc modela Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja v okviru Ankete o delovni sili.

Najverjetneje gre te razlike pripisati razlikam v definiranju samega pojma zaposlitve z gibljivim delovnim časom, ki so lahko v podrobnostih različne, vendar pa privedejo do velikih razlik. Pomembno pri preučevanju podatkov je tudi, da poznamo

metodologije, ki so jih uporabili raziskovalci, kajti različne podatke dobimo, če anketirancem postavimo vprašanje, »ali imajo možnost gibljivega delovnega časa« ali pa če jim to možnost najprej predstavimo in jih nato vprašamo, ali imajo možnost take ureditve svojega delovnega časa. Rezultati raziskav med seboj niso primerljivi, nam pa kažejo neko sliko, da giblji delovni čas v Sloveniji še ni uveljavljen in da ostaja še veliko prostora za izboljšave in veliko priložnosti na tem področju. Najbolj zaskrbljujoči so rezultati ankete Sicherla in Remca, ki kažejo, da je odstotek žensk, ki delajo v izmenah, visoko nad odstotkom moških, vendar pa bi bilo treba za nadaljnjo razlago raziskati razloge zakaj je prišlo do takih odstopanj.

5.3.2 Pogodba o zaposlitvi z giblji delovnim časom – priložnost ali tveganje za ženske?

V primeru, da ne gre za fleksibilnost delovnega časa, ki jo ureja delodajalec zaradi korporativnih razlogov in ne govorimo o delu v izmenah, nočnem delu ali nestalnem urniku, je delavnik z giblji delovnim časom zelo ugodna rešitev za zaposlene ženske, ki želijo usklajevati svojo kariero z vzgojo otrok in skrbjo za dom ter gospodinjstvo. Nevarnosti, ki bi pretile ob taki možnosti izbire začetka in konca delovnega časa zaposlenim, ne vidim. Je pa tudi res, da raziskave kažejo na to, da je položaj obeh spolov pri taki organizaciji dela približno enak in ne kaže na nobeno diskriminacijo ali slabši položaj kogarkoli. Tako urejanje delovnika je odvisno predvsem od soglasja delodajalca in nasploh operativnih možnosti za giblji delavnik, prinaša pa nedvomno priložnosti in pozitivne posledice tako za delavca kot delodajalca, ki pridobi bolj zadovoljnega in s tem produktivnega delavca.

6. ZAKLJUČEK

Ne glede na to, iz katerega zornega kota raziskujemo trg delovne sile, ali gre za stališče delodajalcev, delavcev, družbe, države, vedno pridemo do ugotovitve, da je žensko delo še vedno nižje vrednoteno in manj pomembno kot delo moških. Čeprav sta oba spola enakovredno zastopana na trgu delovne sile (gledano v odstotkih), ženskam še vedno ostaja breme, ki ga prinaša gospodinjsko delo. Kljub vedno večji participaciji moških v sferi družinskega življenja so ženske še vedno tiste, ki jim potencialna vloga matere pri iskanju zaposlitve prinaša veliko negativnih posledic. Pogosteje se odločijo sprejeti manj varno delo, delo, ki ni primerno njihovi izobrazbi in jih postavlja v marginalizirani položaj. Kljub vedno višji izobraženosti in sposobnostim, ki jih kažejo predstavnice ženskega spola, ostajajo višje cenjeni poklici še vedno domena moških. Ženskam je sicer vstop na trg dela omogočen, vendar jim ne dopušča, da bi zanemarile svojo »družbeno določeno primarno vlogo matere«.

Narava dela se je v minulem stoletju močno spremenila. Od agrarnih družb, ko je bila sfera dela močno prepletena z domom, skozi industrijsko obdobje, ko je veljalo strogo ločevanje zaposlitve in prostega časa smo prešli v informacijsko dobo, ko se delo spet vrača v privatno življenje. Ljudje kljub težnjam po skrajševanju delovnega dne in želji po čim bolj kakovostnem usklajevanju delovnega in prostega časa nemalokrat delajo več, kot od njih predvideva zakonodaja, odrekajo se svojemu prostemu času zaradi delovnih obveznosti in nemalokrat svoje delo prinašajo domov.

Ženske so v zadnjih desetletjih množično vstopile na trg dela in sfera dela se feminizira. Storitveni sektor, ki je najbolj v porastu, zaposluje večji odstotek žensk. Ženskam je vstop na trg dela olajšan, vendar pa vrednote, ki naj bi bile domena žensk, kot sta skrb in komunikacija, niso nič bolj cenjene. Delo žensk doma, v gospodinjstvu z njihovo enakopravno participacijo na zaposlitvenem področju ni postalo nič manjše. Tako domače kot tudi evropske raziskave kažejo, da ženske še vedno opravljajo večino gospodinjskega dela in si s tem nalagajo dvojno breme. Ob enakopravni participaciji obeh spolov na trgu dela je enakopravnost v sferi gospodinjskega dela zaenkrat še vedno le želja in cilj sodobnih družb.

Za enakopravnost med spoloma so pomembne tudi socialne politike, zakonodaja in institucije, ki jo svojim državljanom nudi država. Brez dobro organiziranega otroškega varstva, urejenih odsotnosti z dela ter primernih nadomestil in pomoči zaradi odsotnosti z dela se ženske le s težavo vključujejo na trg dela. Glede na to, da je stereotipno njihova prvotna vloga matere in gospodinje, bodo one tiste, ki bodo ostale doma, če bo otroško varstvo nedostopno in odsotnost z dela neplačana.

Dokaj neizkoriščene so po mojem mnenju možnosti, ki jih ponujajo fleksibilne oblike zaposlovanja. Sicer je tako imenovana neprijazna oblika prožne zaposlitve, kot je delo za določen čas, pri nas zelo razvita in množično uporabljena, vendar pa so TELEDELO, DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM in pa DELO Z GIBLJIVIM DELOVNIKOM dokaj redek in neizkoriščen pojav. Z ugodno organizacijo dela je možno zelo dobro združiti družinsko/gospodinjstvo delo z obveznostmi, ki nam jih nalaga plačano delo. In glede na to, da so ravno ženske najbolj prizadete zaradi dvojne obremenjenosti, bi pričakovali, da so najbolj prisotne v takih zaposlitvah. Vendar pa podatki ne kažejo na to. Take zaposlitve so dostopne predvsem tistim, ki opravljajo visoko cenjene poklice, za katere dobivajo visoko plačilo in jih zasedajo predvsem moški. Če pa so že ženske, imajo netipično pogodbo o zaposlitvi in zelo hitro na videz prijazna fleksibilnost postane neprijazna. Pri teledelu se lahko kaj hitro zgodi, da je ženska še bolj obremenjena, saj se predvideva, da če dela od doma, lahko hkrati skrbi tudi za gospodinjstve obveznosti. Pri delu s skrajšanim delovnim časom smo ugotovili, da so na ravni evropske skupnosti v njem bolj prisotne ženske, na ravni Slovenije pa temu ni tako, saj odstotek žensk, ki so zaposlene s skrajšanim delovnim časom dokaj nizek. Takšno obliko pogodbe o zaposlitvi bi morda veljalo pri nas bolj uveljaviti, vendar pa moramo biti pazljivi, da gre za prosto izbiro ženske. Kajti če je prisiljena sprejeti tako zaposlitev, ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas, smo spet pri neprijazni fleksibilnosti, ki za zaposlene ne predstavlja nobene prednosti. Stremeti bi morali tudi k defeminizaciji take oblike zaposlitve in spodbujati tako ženske kot moške da se pogosteje odločijo zanjo, hkrati pa moramo tudi poskrbeti, da postane družbeno bolj sprejemljiva in da na račun krajšega delavnika ne trpi kvaliteta dela. Tudi pri zadnji obliki zaposlitve, ki smo jo obravnavali, vidim

največ prednosti za ženske. Negativnih posledic gibljivega delovnega časa za zaposlene skoraj ni, če seveda govorimo o prostovoljno izbrani možnosti. Če tako organizacijo vsili delodajalec, nedvomno slabo vpliva na zaposlene in na njihovo urejanje družinskega življenja. Sicer so raziskave take zaposlitve v Sloveniji pokazale dokaj različne rezultate, vendar pa je pri vseh odstotek tako zaposlenih žensk malce nad odstotkom moških, kar do neke meje zavrača moje prvotno predvidevanje, da so v prijazni fleksibilnosti bolj zastopani moški.

Če bi želeli vzpodbuditi delodajalce, da se pogosteje odločijo za družinam prijazne fleksibilne oblike zaposlovanja, jih moramo najprej z njimi sploh seznaniti. Predstavljene jim morajo biti prednosti, ki jih lahko prinašajo, država pa jim mora zagotavljati neko finančno prednost oziroma ugodnost. Kajti če takojšnje ugodnosti niso jasno vidne, bo le redko kateri delodajalec razmišljal o dolgoročnih ugodnih posledicah. Tako bi lahko vzpodbujali zaposlovanje s prijazno davčno politiko, olajšavami in znižanimi prispevki za socialno varnost. Dejstvo pa je, da mora take zaposlitve družba pozitivno sprejeti in ceniti.

7. LITERATURA:

- Auster, Carol J. (1996): *The sociology of work: concepts and cases*. Thousand oaks: Pine forge press.
- Barle, Andreja (1995): *Sociologija: gradivo za srednje šole*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo.
- Beauvoir, Simone de (1999): *Drugi spol*. Ljubljana: Delta.
- Bilton, Tony (1996): *Introductory sociology*. Houndmills: Macmillan.
- Boreham, N.C. (2000): *The need for competences due to the increasing use of information and communication technologies*. Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- Bottomore, Tom (1985): *A dictionary of Marxist thought*. Oxford: Basil Blackwell Publisher Limited.
- Bradley, Harriet (2000): *Myths at work*. Cambridge: Polity in association with Blackwell.
- Černigoj - Sadar, Nevenka (1991): *Moški in ženske v prostem času*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Fevre, Ralph (1992): *The sociology of labour markets*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Flere, Sergej (2000): *Sociologija*. Maribor: Pravna fakulteta.
- Giddens, Anthony (1997): *Sociology: introductory readings*. Cambridge: Polity press.
- Grint, Keith (2003): *The sociology of work: an introduction*. Cambridge: Polity, 2003.
- Gubenšek, Maja (2003): *Fleksibilne oblike dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
- Haralambos, Michael in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
- Hardason, Omar (2007): *The flexibility of working time arrangements for women and men*. Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- Ignjatović, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: FDV.

- Jenkins, Sarah (2004): *Gender, place and the labour market*. Aldershot: Ashgate.
- Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.
- Kanjuro - Mrčela, Aleksandra (1996): *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kavčič, Bogdan (1987): *Sociologija dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Levec, Maruša (2004): *Ženske in prosti čas: odnos dela in prostega časa žensk*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
- Macionis, John J. (2005): *Sociology*. Upper Saddle River: Pearson prentice hall.
- Makarovič, Jan (1993): *Logika dela: zgodovina in prihodnost*. Ljubljana: FDV.
- Mesec, Sonja (2002): *Teledelo: izzivi Slovenije*. Diplomsko delo. Ljubljana: EF.
- Mowat, Barbara (2001): *Delo na domu: priročnik za podjetnike, ki želijo ali že delujejo s podjetjem na domu*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Omerza, Damijan (2006): *Teledelo in možnosti zaposlovanja teledelavcev v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: FDV.
- Padavic, Irene in Barbara Reskin (2002): *Women and men at work*. London: Sage.
- Pirher, Sonja in Ivan Svetlik (1994): *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: FDV.
- Plantenga, Janneke (2005): *Reconciliation of work and private life: A comparative study of thirty european countries*. Luxemburg: Office for official publications of the European Communities.
- Smelser, Neil, J. (1994): *Sociology*. Cambridge, Oxford: Blackwell.
- Smith, Bonnie G. (2005): *Women's history in global perspective*. Chicago: University of Illinois.
- *Statistični letopis 2004* (2005). Ljubljana: Statistični urad RS.
- Škofljanec, Sabina (2002): *Fleksibilno zaposlovanje v Sloveniji*. Diplomsko naloga. Ljubljana: EF.
- Toš, Niko (2004): *Vrednote v prehodu III. Slovensko javno mnenje 1999 - 2004*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Vehovar, Vasja in Matej Jovan (2003): *RIS2002-podjetja: Teledelo v podjetjih*. Ljubljana: Center za metodologijo in informatiko - FDV.
- Vehovar, Vasja in Matjaž Robinšak (2002): *Teledelo v Sloveniji: RIS 2002*. Ljubljana: FDV.
- Vertot, Nelka (2007): *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

INTERNETNI VIRI IN ČLANKI:

- Adam, Georg (2006): *High incidence of part time work among women*. EIROOnline. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/10/articles/at0610049i.htm> (1. december 2007).
- Buddelmeyer, Hielke in drugi (2005): *Part time work in EU countries. Labour market, mobility, entry and exit*. European central bank 2005. Dostopno na <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp460.pdf> (29. november 2007).
- Carley, Mark (2006): *Working time developments* organizacije EIRO-a (European industrial relations observatory). Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03> (10. avgust 2007).
- DiMartino, Vittorio (2001): *The high road to teleworking*. Dostopno na <http://www.oit.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf> (20. november 2007).
- Europa Gateway to the european union (2007): *Women driving EU job growth-but still face barriers to equality*. Dostopno na <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/295&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> (2. december 2007).
- European comission (2007): *Farewell to male breadwinner model*. Dostopno na http://ec.europa.eu/comm/employment_social/equal/ policy-briefs/ etg4-farewell-breadwinner_en.cfm (6. november 2007).
- Families Project (2002): *Work-family balance in the eWork era* v publikaciji eWORK Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy. Dostopno na <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/ist/docs/ka2/ework2002en.pdf> (16. november 2007).
- Fletcher, Joyce K. (2002): *Gendere perspectives on work and personal life*. Dostopno na <http://www.popcenter.umd.edu/events/nichd/papers/fletcher.pdf> (24. marec 2006).

- Jereb, Eva in Miro Gradišar (1998): *Teledelo v Sloveniji*. Dostopno na http://www.ef.uni-lj.si/_dokumenti/wp/jereb1.doc (21. november 2007).
- Kanjuo - Mrčela, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39(1), 30–48.
- Kanjuo - Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj - Sadar (2005): *Zaključno poročilo raziskave Starši med delom in družino*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (9. december 2007).
- Kanjuo - Mrčela, Aleksandra (2005a): *Reconciliation of work and private life in Slovenia*.
- Kanjuo - Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj - Sadar (2006): *Študij primerov, prvi zaključki raziskave Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Dostopno na http://www.equal-mladematere.si/images/teksti/_tudij_primerov_zaklju_ki_001.pdf (9. avgust 2006).
- Eurostat (2007): *Labour force survey 2002*. Dostopno na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (28. november 2007).
- Lipičnik, Bogdan (2007): *Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba?* Dostopno na <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/> (27. november 2007).
- Michon, Pitor (2006): *Familisation and defamilisation policy in 22 European countries*. Dostopno na http://www.espanet2006.de/downloads/ESPAnet2006_paper_Michon.pdf (17. avgust 2007).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Starševsko varstvo in družinski prejemki*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki (13. december 2007).
- Mlinar, Zdravko (2003): Teledelo in prostorsko časovna organizacija bivalnega okolja. *Teorija in praksa* 40(6), 1012–1239.
- Ng, Cecilia (1998): *Telework and gender in the information age: new opportunities for the developing world*. Dostopno na <http://www.apdip.net/projects/seminars/it-policy/cn/resources/cecilia/TWGASAT.html> (26. november 2007).
- Painkihar, Tatjana (2003): *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno na <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (7. november 2007).

- Paraskeva, Maria A.(2007): *Reconciliation of work and family as a means to promote women's participation in the labour market*. Dostopno na www.eurochambres.be/PDF/pdf_women_network (16. avgust 2007).
- European foundation for the improvement of living and working conditions (2007): *Part time work in Europe*. Dostopno na www.eurofound.europa.eu (25. november 2007).
- Petrow (2001): *Pre-history, Pre-civilization, and Paleolithic People*. Dostopno na <http://members.aol.com/peterow/ptpalppl.htm> (15. marec 2006)
- Romanos, Fabrice in Michaela Kotecka (2007) : *EU Labour survey Annual results 2006*. Dostopno na http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-07-010/EN/KS-QA-07-010-EN.PDF (10. avgust 2007).
- Sicherl, Pavle in Matija Remec (2002): *Households, work and flexibility 2002 (Slovenija)*. Dostopno na http://www.sicenter.si/pub/SloveniaHWF_SA1.pdf (2. december 2007).
- *Slovar slovenskega knjižnega jezika (2007)*. Dostopno na <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html> (14. november 2007).
- Svetin, Irena (2005): *Statistične informacije, št. 94/2005: Oblika in dolžina delovnega časa*. Statistični urad Republike Slovenije dostopno na <http://193.2.238.17/doc/statinf/07-SI-196-0501.pdf> (3. december 2007).
- Svetin, Irena (2007): *Statistične informacije, št. 68/2007: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*. Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno na www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=1272 (26. november 2007).
- Svetin, Irena (2007a): *Spremljanje novih pojavov na trgu dela, ki jih omogoča informacijsko-komunikacijska tehnologija (teledelo)*. Dostopno na www.stat.si/radenci/referat/SVETIN.doc (23. november 2006).
- Statistični urad Republike Slovenije (2007): *Živorojeni po vrstnem redu rojstva in povprečni starosti matere ob rojstvu otroka po vrstnem redu rojstva, Slovenija, letno*. Dostopno na http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0554403S&ti=%8Eivororjeni+p+o+vrstnem+redu+rojstva+in+povpre%8E8ni+starosti+mater+ob+rojstvu+otroka+po+vrstnem+redu+rojstva%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/03_05155_nar_gib/01_05544_rojeni&lang=2 (28. december 2007).
- Urad za enake možnosti (2006): *Analiza stanja: Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013)*. Dostopno na http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf (8. avgust 2006).

- Uradni list (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200242&dhid=41932> (4. februar 2007).
- Verša, Dorotea (1996): Zaposlitve s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji. *Teorija in praksa* 33(4), 615–623.
- Wallace, Claire (2002): *Households, work and flexibility: Critical review of literature and discourses about flexibility*. Dostopno na http://www.hwf.at/project_report01.html (17. maj 2006).
- Wallace, Claire (2003): *Household, Work and Flexibility - Final scientific report*. Dostopno na www.hwf.com (15. november 2007).
- Watson, Jenny (2003): *Why flexible hours can work*. Dostopno na <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/2966629.stm> (7. maj 2006).
- Weiler, Anni (2005): *Annual report of working conditions in the EU 2004-2005*. Dostopno na www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05126.htm (29. november 2007).
- Williams, Donald R. (1996): *Women's part in part time employment: a gross flows analysis, monthly labour review*. Dostopno na www.bls.gov/opub/mlr/1995/04/art5abs.htm (24. november 2007).