

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Polona Trkman

ALI ORGANIZACIJE SKRBIJO ZA ZAPOSLENE?
Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Polona Trkman

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

ALI ORGANIZACIJE SKRBIJO ZA ZAPOSLENE?

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

ZAHVALA

Hvala staršem, da sta mi omogočila študij in me podpirala skozi moja dolga in muhasta študijska leta...

Hvala Roman, da si verjel vame in mi stal ob strani ves čas nastajanja moje diplomske naloge. Hvala ti za zaupanje in ljubezen!

Hvala bodočim kadrovskim managerkam za vse lepe trenutke v študijskih letih, za vse zabavne urice v predavalnicah FDV-ja in zunaj njih... Predvsem pa Majdi in Nini za uspešno sodelovanje pri vseh študijskih projektih...

Hvala Sandri za vse vzpodbudne besede na vseh področjih...

Hvala mentorici za vso pomoč in svetovanje ob nastajanju diplomske naloge.

ALI ORGANIZACIJE SKRBIJO ZA ZAPOSLENE? Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja zaposlenih

Diplomska naloga obravnava problematiko usklajevanja delovnega in zasebnega življenja zaposlenih, predvsem s stališča organizacij oziroma delodajalcev. V teoretičnem delu so opredeljeni pojmi kot so delitev dela v družini, očetovski dopust, novo očetovstvo, družbena odgovornost organizacij ter družinam prijazne organizacijske politike. Predstavljeni so tudi zakoni o oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji, fleksibilne oblike dela kot najuspešnejša rešitev tovrstne problematike ter posledice fleksibilnega trga delovne sile na posameznika, družino in družbo.

V empiričnem delu je predstavljena, na osnovi podatkov dobljenih na medmrežju, analiza razlik med delniškimi družbami in družbami z omejeno odgovornostjo v vizijah, poslanstvu in strateških ciljih z vidika skrbi za zaposlene in družini prijazne organizacijske politike. Rezultati kažejo, da dobra polovica velikih organizacij v svojih vizijah, poslanstvu in strateških ciljih omenja skrb za zaposlene, vendar pa razlik med različnim tipom družb ni. Interpretacija rezultatov je usmerjena na razloge, ki vzpodbujajo/omejujejo uvajanje družinam prijaznih politik in na možne rešitve problema.

Ključne besede: odgovornost organizacij, oblike dela, delovni čas, očetovski dopust, organizacijske politike

DO ORGANIZATIONS TAKE CARE OF THEIR EMPLOYEES? Balancing work and family life

This final thesis discusses problems related to balancing employment and family life, especially from organizational point of view. The first, theoretical part of the thesis, defines some of the basic terms like division of labour, father's leave, new fatherhood, corporate social responsibility and family friendly organizational policies. In this part the author gives a brief overview of Slovene legislation on forming family policies, flexible employment contracts as the most efficient way of addressing this problem and effects of flexible labor market on individuals, families and the society.

The second, empirical part of the thesis represents the results of on-line analysis about differences between joint-stock companies and limited liability companies regarding their employees and using family friendly policies in their visions, missions and strategic goals. The research indicates that more than half of researched organizations have organizational policies, which include development and care for employees, regardless of organizational type. Interpretation of results is directed towards reasons which stimulate/restrict implementation of family friendly policies and also towards suggestions for possible solutions.

Key words: corporate responsibility, working forms, working hours, father's leave, organizational policies

KAZALO

1. UVOD	7
2. DELO IN DRUŽINA	8
2.1 TRADICIONALNE VLOGE V DRUŽINI	8
2.2 FORMALNO IN NEFORMALNO DELO	10
2.2.1 Pravičnost delitve dela v družini	11
3. POMEN OČETOVSTVA	14
3.1 NAVZOČNOST OČETOV PRI DELOVANJU DRUŽINE	14
3.1.1 Očetovski dopust	16
3.2 NOVO OČETOVSTVO	19
3.2.2 Delovanje Urada RS za enake možnosti	20
4. PREPLETANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ..	22
4.1 ODGOVORNOST DRŽAVE	23
4.1.1 Zakoni o oblikovanju družinske politike v RS	23
4.1.1.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS	23
4.1.1.2 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških	27
4.1.1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	28
4.1.2 Primerjava deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom med državami ..	29
4.2 ODGOVORNOST ORGANIZACIJ	31
4.2.1 Usklajevanje dela in zasebnosti na ravni posameznika in na ravni organizacije	32
4.2.2 Družbena odgovornost organizacij	33
4.2.2.1 Družbena odgovornost v državah Evropske unije	35
4.2.3 Družinam naklonjene organizacijske politike	36
4.2.3.1 Družinam prijazna delovna mesta	38
4.2.3.2 Spreminjanje oblik dela pri moških – primer VB	40
4.2.4 Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje	41
4.2.4.1 O raziskovalnem delu Equal projekta	41
4.2.4.2 Ugotovitve raziskave in predlogi za izboljšanje	42
4.2.4.3 Certifikat 'Družini prijazno podjetje'	44
5. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA	45
5.1 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	45
5.1.1 Dovzetnost za delo s krajšim delovnim časom s strani organizacij	47
5.1.2 Dovzetnost za delo s krajšim delovnim časom s strani zaposlenih	48
5.2 OSTALE FLEKSIBILNE OBLIKE DELA	49
5.2.1 Fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki	50
5.2.2 Fleksibilne oblike dela s potencialno negativnimi učinki	51
6. DRUŽBENE POSLEDICE FLEKSIBILNEJŠEGA TRGA DELOVNE SILE	53
6.1 VPLIV FLEKSIBILIZACIJE DELA NA POSAMEZNIKA	53
6.2 VPLIV FLEKSIBILIZACIJE DELA NA DRUŽINO	54
6.2.1 Spreminjanje vlog družinskih članov	54
6.2.2 Prožne oblike zaposlovanja žensk	55

6.3	VPLIV FLEKSIBILIZACIJE NA DRUŽBO	56
6.3.1	Povečevanje razlik v plačah.....	57
6.3.2	Izključenost iz sistema in družbe	58
7.	EMPIRIČNI DEL	60
7.1	NAMEN RAZISKAVE, PREDSTAVITEV IN PREVERJANJE HIPOTEZ...60	
7.1.1	Preverjanje hipotez.....	62
7.1.2	Načini, na katere organizacije skrbijo za zaposlene	64
7.1.3	Primeri dobrih praks	65
7.2	PREDLOGI ZA UVELJAVLJANJE DRUŽINI PRIJAZNIH POLITIK	67
8.	SKLEP	69
9.	LITERATURA	71
10.	ELEKTRONSKI VIRI	73

SEZNAM PRILOG:

TABELE:

Tabela 2.1:	Primerjava stopenj delovne aktivnosti po spolu	9
Tabela 4.1:	Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa po spolu.....	30
Tabela 5.1:	Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali krajšim delovnim časom.....	46
Tabela 5.2:	Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi	50
Tabela 5.3:	Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi	51
Tabela 6.1:	Delež žensk, ki delajo za polovični delovni čas	55

GRAFI:

Graf 3.1:	Opravljanje službenih dolžnosti v času koriščenja očetovskega dopusta	18
Graf 7.1:	Delež gospodarski družb vključenih v raziskavo	61
Graf 7.2:	Organizacije, ki skrbijo za zaposlene	63
Graf 7.3:	Število delniških družb in družb z omejeno odgovornostjo, ki imajo skrb za zaposlene navedeno v viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja	64
Graf 7.4:	Načini, na katere organizacije skrbijo za zaposlene.....	65

1. UVOD

Iskanje ravnotežja med delovnim in zasebnim življenjem postaja vedno pogostejša težava večine zaposlenih. Skozi čas organizacije pod pritiski konkurence povečujejo obseg delovnih nalog in s tem zaposlenim krajšajo čas, namenjen družini in prosto-časovnim aktivnostim. Največ težav pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti imajo ženske, saj jim skrb za družino, gospodinjska opravila in vzgoja otrok vzamejo veliko časa in energije. Prav to usklajevanje nešteto obveznosti se kaže na njihovi delovni učinkovitosti in zdravju, predvsem pa vpliva na zadovoljstvo in smisel življenja.

Najboljša rešitev problema usklajevanja dveh najpomembnejših sfer posameznikovega življenja je fleksibilizacija dela. Pred leti organizacije niso bile pripravljene svojim zaposlenim nuditi možnosti fleksibilnih oblik dela in tudi med iskalci zaposlitve te oblike dela niso bile preveč priljubljene. Vendar se iz leta v leto deleži fleksibilnih oblik dela povečujejo, saj dajejo zaposlenim enake pravice kot standardna oblika dela (zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom) – vsaj zakon pravi tako. V diplomski nalogi bom opisala različne načine, na katere bi organizacije lahko izrazile skrb za svoje zaposlene s pomočjo uvajanja družini prijaznih organizacijskih politik, ki bi zaposlenim omogočale lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Dotaknila se bom tem, kot so novo očetovstvo, družbena odgovornost organizacij, dovezetnost za delo s krajšim delovnim časom in podobno.

Na začetku osrednjega dela diplomske naloge se bom lotila opredelitve temeljnih konceptov in pojmov. Nadaljevala bom s področjem zakonodaje in temo usklajevanja delovnega in zasebnega življenja predstavila s strani različnih zakonov. V empiričnem delu bom raziskovala, ali imajo velike slovenske organizacije v svoji viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja organizacijske politike, ki omogočajo razvoj in skrb za zaposlene. Na ta način namreč izkazujejo ne le čisto težnjo po uspešnih poslovnih rezultatih in dobičku, temveč se zavedajo, da so zaposleni tisti, ki ogromno pripomorejo k le temu. Za konec bom na podlagi rezultatov raziskave poskušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja oziroma sprejela ali zavrnila postavljene hipoteze.

2. DELO IN DRUŽINA

»Družina je skupnost, v kateri se odvija pomemben del človeške in socialne reprodukcije. Predstavlja socialni in emocionalni prostor primarne socializacije in je vir emocionalne in materialne solidarnosti. Člani in članice družine z različnimi in dopolnjujočimi se osebnostnimi karakteristikami ustvarjajo nove vire in s tem socialni kapital, ki je potreben za uspešno tekmovanje na trgu delovne sile« (Černigoj Sadar 2000: 43).

Za večino ljudi sta v današnjem času najpomembnejša pojma delo in družina, saj se neprestano prepletata in ju velikokrat s težavo usklajujejo. Vendar pa ni bilo vedno tako, saj je do problema usklajevanja delovnega in zasebnega življenja prišlo šele z vstopom žensk na trg delovne sile. V Veliki Britaniji se je na primer v neposrednem obdobju po 2. svetovni vojni od družinskega življenja pričakovalo, da so »poroke doživljenjske, poročeni moški so odgovorni za njihove partnerke in otroke. Prostor moških je bil v zunanjem svetu trga delovne sile in prostor žensk v skrbi za dom in otroke« (Hughes in Fergusson 2004: 85). To je bila razlaga nuklearne družine v 50. letih prejšnjega stoletja, iz česar je razvidno, da še ni bilo razlogov za obravnavanje pojmov, kot so fleksibilizacija dela, družinam naklonjene organizacijske politike in delitev dela v družini.

2.1 TRADICIONALNE VLOGE V DRUŽINI

Delitev vlog in prispevki matere in očeta k družinskim obveznostim se skozi zgodovino zelo razlikujejo. V preteklosti se je za vzgojo otrok in plačano delo pričakovalo, da sta to področji, ki se vzajemno popolnoma izključujeta. Prevladujočo obliko družine v 50. letih prejšnjega stoletja so predstavljali mož, žena in otroci, ki so skupaj živeli v družinskem domu. Vloga matere je bila vezana izključno na zadovoljevanje potreb tako moža/očeta kot otrok in doma, vloga moža/očeta pa je bila vezana na 'hranilca' družine, ki je bil odgovoren za vzdrževanje žene in otrok s pomočjo plačanega dela izven doma (Hughes in Fergusson 2004).

Za 21. stoletje je značilno, da poleg tradicionalne obstajajo številne oblike družine in številne oblike odnosov znotraj družine, in sicer družine z neporočenimi starši, družine samohranilk(-cev), družine s ponovno poročenimi starši, družine istospolnih partnerjev in

druge (Hughes in Fergusson 2004). Stil življenja si danes, za razliko od 50. let prejšnjega stoletja, posameznik lahko izbere. Ženske se lahko demokratično odločajo ali:

- bodo ostale doma in skrbele za dom in družino
- si bodo ustvarile kariero in se za družino odločile kasneje ali sploh ne
- si bodo poiskale fleksibilno obliko zaposlitve.

Delovna aktivnost žensk se je v zadnjih petindvajsetih letih precej spremenila. Za primerjavo bom prikazala spremembe stopenj aktivnosti v štirih evropskih državah.

Tabela 2.1.: Primerjava stopenj delovne aktivnosti po spolu, 1980 – 2005*

Država	Leto	Ženske	Moški	Skupaj
ITALIJA	1980	28,1	65,3	46,1
	1990	29,5	59,2	43,9
	1995	35,4	66,9	51,0
	2000	39,6	68,0	53,7
	2005	45,3	69,9	57,6
ŠVEDSKA	1980	63,1	77,0	70,1
	1990	69,9	76,1	73,0
	1995	68,8	73,1	70,9
	2000	70,9	75,1	73,0
	2005	70,4	74,4	72,5
NIZOZEMSKA	1980	28,4	65,0	46,8
	1990	46,9	74,3	60,8
	1995	53,8	75,3	64,7
	2000	63,5	82,1	72,9
	2005	66,4	79,9	73,2
SLOVENIJA	1995	48,5	61,0	54,4
	2000	58,4	67,2	62,8
	2005	61,3	70,4	66,0

VIR: Eurostat, brano dne 14.11.2006

*Opomba: Podatki praviloma zajemajo obdobje vsakih pet let od leta 1980 do 2005 (razen za Slovenijo, ki nima podatkov starejših od leta 1995)

Izbor držav, katerih podatke sem prikazala, je bil selekcioniran glede na posebnosti vsake izmed njih. Italija je država z splošno nizko delovno aktivnostjo obeh spolov v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Delovna aktivnost ženskega dela populacije je izjemno nizka, in sicer pod 30% do leta 1995, danes pa še vedno manj kot 50% (na Švedskem nad 70%). Zanimivo je, da je v petindvajsetih letih stopnja delovne aktivnosti moških v Italiji narasla komaj za 5% in je še vedno precej nizka (69,9%).

Na Švedskem prihaja ravno do obratne situacije kot v Italiji. Stopnja splošne delovne aktivnosti je zelo visoka (nad 70%), vendar se v petindvajsetih letih skoraj ni spremenila (za 2%). Prav tako je visoka tudi stopnja delovne aktivnosti moških, ki v 80-ih letih doseže 77%, vendar pa do leta 2005 upade za skoraj 3% (na 74,4%). Delovna aktivnost žensk pa je med vsemi evropskimi državami najvišja (že leta 1980 je dosegala 63,1%). Švedsko bi lahko označili za državo, v kateri so državljani zelo zaposljivi, saj se zaposluje zelo visok odstotek vsega prebivalstva.

Nizozemska je država, v kateri je delovna aktivnost prebivalstva najhitreje naraščala v zadnjih petindvajsetih letih prejšnjega stoletja. Pri ženskah je odstotek narasel z 28,4 leta 1980 na, lahko bi se reklo, rekordnih 66,4% leta 2005, kar pomeni več kot 100% rast. Pri moških je situacija podobna (s 65,0% leta 1980 na 79,9% leta 2005), vendar je odstotek rasti veliko manjši. Nizozemska je torej najhitreje rastoča država po stopnji delovne aktivnosti med evropskimi državami.

Za Slovenijo je sicer manj podatkov, saj segajo le od leta 1995. Primerljivi so s Portugalsko, Češko, Madžarsko in Avstrijo, ki imajo podobne odstotke delovne aktivnosti prebivalstva. V desetih letih so spremembe zelo majhne in iz leta v leto nihajo za nekaj odstotkov.

2.2 FORMALNO IN NEFORMALNO DELO

Plačano oziroma formalno delo je aktivnost, za katero dobi posameznik plačilo, ko se vključi v formalni trg delovne sile. Neplačano oziroma neformalno delo pa so vse tiste neplačane aktivnosti družinskih članic in članov, ki se izvajajo v gospodinjstvu ali zunaj njega (Černigoj Sadar 2000).

Veliko večino neformalnega dela še vedno opravljajo ženske, čeprav so že več kot polovico stoletja vključene v formalno sfero dela zunaj doma, tudi v obdobju, ko imajo dodatne obveznosti zaradi majhnih oziroma šoloobveznih otrok. Kljub temu, da so ženske že toliko časa vključene v plačano delo, vključevanje moških v neformalno delo zelo počasi napreduje. Pari, ki si enakopravno delijo gospodinjstva, so še vedno v manjšini. Raziskava iz leta 1994 je pokazala, da zaposleni moški v povprečju za gospodinjstva opravila porabijo 6,3 ure na teden, zaposlene ženske pa kar 23,3 ure.

Najpogosteje si delo v gospodinjstvu deli mlajša populacija, medtem ko je slednje pri starejši populaciji bolj izjema (Černigoj Sadar 2000).

Moški po večini več časa preživijo v plačanem delu, ženske pa več časa posvetijo gospodinjskim delom, vzgoji otrok in včasih tudi skrbi za ostarele in onemogle družinske člane. Iz tega sledi, da je neformalno delo bolj obremenjujoče za ženske, sploh če upoštevamo dejstvo, da so dela spolno deljena in da ženske opravljajo manj kreativna, bolj rutinska in neizogibna dela kot moški.

Moški bi vsekakor morali postati bolj dovzetni za vključevanje v neformalno delo in ženskam olajšati usklajevanje plačanega in neplačanega dela, ki jim predstavlja dvojno ali celo trojno breme. Tradicionalna miselnost se prenaša iz staršev na otroke z vzgojo, vendar pa je okolje dejavnik, ki vedno bolj vpliva na spremembe te miselnosti. Černigoj Sadarjeva pravi, da vključevanje moških v neformalno delo ne pomeni samo razbremenitev za ženske, temveč ustvarja bolj uravnoteženo življenje, ki je pogoj za aktivno državljanstvo. Enakomernejša porazdelitev dela pomeni tudi večjo izkoriščenost človeških potencialov in pravičnejšo razporeditev virov med generacijami (Černigoj Sadar 2000).

2.2.1 Pravičnost delitve dela v družini

Kakšne so torej dejanske spolne razlike v delu za plačilo in delu v gospodinjstvu? Ali obstajajo specifične značilnosti dela moških in dela žensk? V državah Evropske unije, med katere od leta 2004 sodi tudi Slovenija, se v zadnjih desetletjih povečuje udeležba žensk in mater z majhnimi otroci na trgu delovne sile. Slednje Černigoj Sadarjeva (2000: 35) pojasnjuje z »ekspanzijo storitvenega sektorja in spremembami na strani ponudbe delovne sile, kot so povečane aspiracije žensk ali pa povečani finančni pritiski«. Vsi ti dejavniki pa vplivajo na odločitev žensk, da se zaposlujejo. Na stran ponudbe in tudi na stran povpraševanja po delovni sili vplivajo tudi »dostop žensk do izobraževanja, padanje rodnosti, povečevanje stopnje razvez, povečevanje števila enostarševskih družin, sodobni potrošni vzorci in obdobja visoke inflacije« (Rubery in Fagan v Černigoj Sadar 2000: 36).

Kje je torej potrebno iskati razloge za slabše zaposlitvene pogoje in možnosti žensk v primerjavi z moškimi? Kljub vedno večji intenzivnosti vključevanja žensk na trg dela skozi desetletja, se tradicionalne vloge med spoloma v gospodinjstvu niso bistveno

spremenile. To velja prav tako za Slovenijo, saj slovenske ženske živijo v enakih razmerah kot ženske drugje po Evropi. V Sloveniji je preobremenjenost žensk nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos določenih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, in sicer široka mreža javnih ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo, vendar še vedno večino neplačanega dela opravijo ženske (Černigoj Sadar 2000).

Slednje močno vpliva na prikrajšanost žensk, ki sicer niso obremenjene z neplačanim delom (npr. samske ženske, ženske brez otrok), za možnosti na trgu delovne sile. Delodajalci predpostavljajo, da ženske obveznosti, povezane z neplačanim delom, imajo ali pa jih bodo slej kot prej imele. Neplačano delo torej omejuje žensko ponudbo delovne sile, zmanjšuje življenjske zasluge žensk in možnosti poklicnega napredovanja žensk v primerjavi z moškimi (Černigoj Sadar 2000).

Čeprav je neformalno delo spolno determinirano, se predvsem mlajše generacije otepajo tradicionalnega vzorca delitve. Spremembe glede delitve dela se odvijajo tudi v Sloveniji, vendar predvsem med mlajšimi, ki so bolj naklonjeni enakomerni delitvi dela med partnerjema.

Evropske politike obravnavajo enakopravnost žensk na trgu delovne sile z enakopravnejšo delitvijo plačanega in neplačanega dela, z možnostmi usklajevanja delovnega in zasebnega življenja ter s skrbjo za otroke zaposlenih. V Sloveniji so bila normativna prizadevanja usmerjena predvsem v zaposlovanje žensk in njihovo izobraževanje, medtem ko so področja odnosov med spoloma, sprememb delitve dela in sprememb položaja moških v družini ostala v ozadju. Še vedno ostaja neplačano delo v Sloveniji feminizirano, saj ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in večino gospodinjanskega dela (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004). Če seštejemo plačano in neplačano delo, je delovni čas žensk v resnici daljši kot delovni čas moških.

Na tem mestu bi omenila izrabo starševskih dopustov v Sloveniji, saj dosedanje analize kažejo, da so jih koristile predvsem ženske, ki pa so si s tem povzročile neke vrste posredno diskriminacijo na trgu delovne sile. »Moški so zaradi vztrajnih družbeno definiranih spolnih (in starševskih) vlog v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela, kar vodi v nadobremenjenost žensk v zasebni sferi« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004: 3). Prav dvojna

obremenjenost žensk se še stopnjuje s težnjami intenzifikacije plačanega dela, ki so značilne predvsem za mlajše generacije, in fleksibilizacije zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

Slovenija je glede na druge evropske države v ospredju pri uvajanju fleksibilnih oblik dela, ki imajo potencialno negativen vpliv na zaposlene, o čemer bo več govora v nadaljevanju. Poleg tega pa je problem fleksibilizacije povezan tudi z neenakim obravnavanjem mladih žensk zaradi materinstva. Kot kažejo analize v slovenskih podjetjih, so zaposleni na splošno premalo seznanjeni s svojimi pravicami, če pa so seznanjeni, jih pogosto ne uresničujejo (Černigoj Sadar in Kersnik v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

Vidik delitve dela, ki v veliki meri vpliva na odnos med partnerjema in na splošno na zadovoljstvo z družinskim življenjem, je predvsem občutek, da je delo med partnerjema pravično razdeljeno. Černigoj Sadarjeva meni, da vključevanje moških v neformalno delo pomeni ustvarjanje bolj uravnoteženega življenja in ne le razbremenitev ženske (Černigoj Sadar 2000).

Vendar pa je pravična delitev dela lahko tudi subjektivna. Znano je namreč, da ženske in moški svoje delovne obveznosti oziroma, kot velikokrat slišimo, breme, in svoj čas razporejajo na popolnoma drugačen način. Literatura o področju vsakdanjega življenja navaja, da so ponavadi skupne zahteve zaposlenih žensk višje kot zaposlenih moških. Ženske se drugače organizirajo, imajo drugačen pristop do vseh svojih obveznosti kot moški. Občutek usklajenosti je povezan tudi z družbenimi pričakovanji glede določenih vlog oziroma njihovega usklajevanja. Dobra mati in žena bo na primer ženska, ki ima vse svoje obveznosti izpolnjene, ki je, lahko bi se reklo, multifunkcijska naprava, kar pomeni, da so mož in otroci oprani in zlikani, da niso lačni in žejni ter da je stanovanje čisto in nakupi opravljeni. Dober oče pa bo po mnenju nekaterih tisti, ki svoje otroke pelje v živalski vrt in jim kupi najnovejšo različico video igrice.

3. POMEN OČETOVSTVA

Ženskam je zaradi biološke zmogljivosti rojevanja dodeljena primarna vloga matere in gospodinje. Družinska in gospodinjska dela so dokaj nefleksibilna, kar pomeni, da zahtevajo neprekinjeno pripravljenost in navzočnost. Otrok do tretjega leta starosti potrebuje navzočnost matere več kot nekaj ur na dan. Zato so ta dela določena kot naravna za ženske, zaradi česar so le-te bolj omejene na dom in družino kot njihovi partnerji.

Stoletja pronicanja takega mišljenja globoko v zavest in delovanje ljudi so povzročila samoumevnost delitve dela po spolu. Kljub dinamiki in obsegu vstopanja žensk v javno sfero, ki je bila dolgo rezervirana izključno za moške, so raziskave pokazale, da temu ne sledi vstopanje moških v zasebno sfero. Danes večina žensk dela dvojno, medtem ko je za moške večinoma samoumevno, da so dolžni opraviti samo pridobitno dejavnost. Z vstopom na trg dela so si ženske pridobile ekonomsko neodvisnost, ki jim omogoča vsaj minimalno svobodo odločanja o lastnem življenju, zato jih večina niti ne razmišlja o tem, ali bodo ostale doma in bile gospodinje in matere, ali se bodo zaposlile (Jogan 2001).

3.1 NAVZOČNOST OČETOV PRI DELOVANJU DRUŽINE

Družina je za moške ponavadi spodbujevalna okoliščina za delovanje v javni sferi, ženske pa večinoma večkratno obremenjuje. Za ženske je neposredna obremenjevalna okoliščina opravljanje gospodinjskih in družinskih opravil, posredna obremenjevalna okoliščina pa so pričakovanja delodajalcev, in sicer, da bodo (če že niso) obremenjene z družino in so zato nezanesljiva ter tvegana delovna sila, ki je ob vsem tem tudi nezanimiva za izobraževanje, usposabljanje in napredovanje (Jogan 2001).

Poleg materinstva, ki ženskam povečuje rizičnost na trgu dela, je tu še nekaj dejavnikov, ki sicer niso pogojeni z reprodukcijo, ampak so posledica vzorcev delovanja, ki ne obstajajo sami po sebi, torej vsakdanjih družinskih obveznosti (Jogan 2001). Kot primer navajam odsotnost z dela zaradi nenadne bolezni otroka ali izostajanje zaradi nege družinskega člana. V večini primerov te obveznosti opravljajo ženske, zaradi česar so

tudi, kot ves čas poudarjajo strokovnjaki, slabše plačane za enako delo na enakem delovnem mestu kot moški. Diskriminacija torej.

Izredno pomembno za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je enakomerno razporejanje odgovornosti in del med moškim in žensko. Stališča slovenskih moških o takšni usmeritvi so v večini med mlajšo generacijo že sprejeta, vendar pa se v vsakdanji praksi precej manj uresničujejo. Raziskava študentske populacije leta 1995 je na primer pokazala, da kar 83,7% vprašanih zavrača tradicionalno moško središčno razporeditev vlog v družini, ki ženskam dodeljuje skrb za nego in vzgojo otrok, moškim pa skrb za materialno varnost družine (Rener v Jogan 2001).

Joganova je mnenja, da so predstave o tem, da je družinsko in gospodinjsko delo v domeni žensk tako utrjene in močne, da delujejo tudi takrat, kadar pride do okoliščin, v katerih bi se morali vlogi moškega in ženske zamenjati. Kot primer navaja brezposelne moške, v primeru katerih so raziskave pokazale, da slednji niso pripravljeni prevzeti skoraj nikakršnega gospodinjskega dela, da bi svojim zaposlenim ženam in materam njihovih otrok olajšali usklajevanje družinske in delovne sfere. Se pravi, četudi je mati oziroma žena glavni hranilec družine, delitev dela še vedno ostaja neenakomerno porazdeljena med partnerjema (Jogan 2001).

Sodobna družba teži k omogočanju enakopravne zaposlitve ženskam in moškim ter k takšnemu družinskemu življenju, v katerem se bosta zasebno in delovno življenje dopolnjevala. Slednje pa je povezano tudi z ustvarjanjem t.i. novega očetovstva, ki teži k odpravi »starega« očetovstva kot patriarhalnega gospodovanja moškega nad odvisno ženo in otroki. Kot glavni dejavnik novega očetovstva se obravnava očetovski dopust kot sestavina starševskega dopusta za nego otroka (Jogan 2001).

V Sloveniji je najnovejši ukrep na področju spodbujanja aktivnejše vloge očetov v družini očetovski dopust, ki je obravnavan kot konkretni mehanizem družinske politike. Čeprav je zaznati jasen trend k vse bolj aktivnemu vključevanju očetov v družinsko življenje, bodo spremembe postopne in počasne. Aktivno očetovstvo se trenutno najpogosteje kaže v negi in igri z otroki, manj pa v s strani žensk željeni večji participaciji moških pri ostalem družinskem delu (gospodinjskih opravilih), za katerega še vedno večinoma skrbijo prav ženske. Evropske družinske politike poleg politike enakih

možnosti, kot glavni mehanizem vpeljujejo politike usklajevanja dela in družine ter mehanizme, ki spodbujajo aktivnejšo vlogo očetov v družini (Rener 2005).

Danes torej ne moremo več govoriti o tradicionalnem dojetanju družine, v kateri je družinsko delo spolno določeno. V današnjem času večina očetov podpira idejo o svoji aktivnejši vlogi v družini in imajo sodobne poglede na delitev dela med spoloma. Žal pa se večinoma slednje udejanja le v prijetnejših opravilih, kot so nega in igra z otroki, gospodinjska dela pa še vedno ostajajo v domeni žensk. Renerjeva in drugi očetovski dopust vidijo kot pomemben mehanizem, saj »skupaj z aktivnostmi v času nosečnosti in ob rojstvu otroka pozitivno vpliva na 'oblikovanje očetovske identitete', ki je po njihovem mnenju bistveni pogoj za aktivnejše očetovanje« (Rener 2005: 5).

3.1.1 Očetovski dopust

Prvi korak za Slovenijo glede sprememb na področju vključevanja očetov v sodelovanje pri družinskih obveznostih, in tako lažjemu usklajevanju delovnih in družinskih obveznostih žensk, je bila zakonska ureditev pravic in dolžnosti staršev v Zakonu o starševstvu in družinskih prejemkih, ki opredeljuje porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka ter posvojiteljski dopust (Jogan 2001).

Očetovski dopust je vrsta starševskega dopusta, ki traja 90 dni in je namenjen izključno očetom. Obsega 15 plačanih dni, ki jih je potrebno izrabiti v času porodniškega dopusta matere, ter 75 dni neplačanega dopusta, v okviru katerega država zagotavlja le prispevke za socialno varnost od minimalne plače, porabi pa se lahko do otrokovega osmega leta starosti (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih). Po podatkih Urada za enake možnosti je leta 2004 očetovski dopust koristilo 12.667 očetov, kar je precej vzpodbudno, saj je za primerjavo leta 2003 to pravico izkoristilo le 10.917 očetov. Manj vzpodbuden pa je odstotek očetov, ki so si z materami delili del dopusta za nego in varstvo otroka, saj ta znaša le 1,8 % v istem letu (Urad za enake možnosti). Zakonsko določena možnost v Sloveniji obstaja že od leta 1976, vendar je v preteklosti pravico do izrabe očetovskega dopusta koristilo izredno majhno število moških. Kar ni bilo presenetljivo, saj je bila celotna organizacija dela in družbene ureditve takšna, da ni dopuščala možnosti uveljavljanja pravice do očetovskega dopusta in s tem novega očetovstva (Jogan 2001).

Na tem mestu Joganova razmišlja o učinku delne obvezne izrabe pravice očetovskega dopusta, ki bi najverjetneje precej izboljšal razmere na tem področju. To pravico bi očetje koristili v času po materinem porodniškem dopustu, ko je starost otroka že fiziološko primerna (po 6. mesecu). Očetovski dopust bi tako postal neprenosljiva dolžnost očeta, ki bi zmanjševala družinsko in gospodinjsko preobremenjenost žensk ter ustvarjala dejanske enake možnosti za osebni razvoj in javno delovanje žensk oziroma mater (Jogan 2001).

Renerjeva (2005) je mnenja, da obstajajo mnogi dejavniki, ki vplivajo na izrabo očetovskega dopusta. Prvi dejavnik, ki vpliva na počasne spremembe na tem področju, je t.i. teorija vlog, po kateri matere niso pripravljene svoje tradicionalne vloge prepustiti moškim, moški pa naj ne bi bili pripravljene prevzeti nalog, ki so sicer tipizirane kot ženske. Tu velja upoštevati tudi kulturne norme in vrednote o 'dobrem materinstvu' in 'dobrem očetovstvu'.

Naslednji je ekonomski dejavnik, ki sodi med strukturne in organizacijske dejavnike, ki povzročajo izpad družinskega prihodka. Ta je namreč pogosto višji, če starševski dopust izrabljajo očetje, saj slednji v povprečju zaslužijo več kot matere (slednje ne velja za Slovenijo, saj slovenski moški za čas starševskega dopusta prejmejo celotno nadomestilo dohodka, če ne upoštevamo neplačanega dela očetovskega dopusta). Pri organizacijskih dejavnikih bi izpostavila tudi organizacijsko klimo oz. klimo na delovnem mestu, saj naj bi imeli moški pri odločitvah za izrabo očetovskega dopusta več težav v zvezi s službo kot ženske.

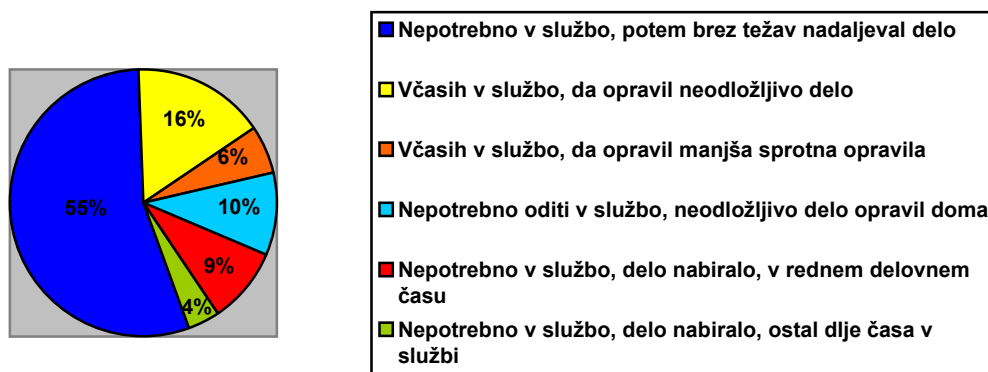
Eden izmed dejavnikov je tudi potencialna usmerjenost podjetij v shemo družini prijaznih organizacijskih politik, saj je tudi od delodajalca veliko odvisno, če bo vzpodbujal svoje zaposlene k izrabi zakonsko določenih pravic. Odvisno je tudi od časa odsotnosti zaposlenega, saj mora temu delodajalec prilagoditi delovni proces in zagotoviti morebitno potrebno zamenjavo (Rener 2005).

Obstajajo torej številni dejavniki, ki spodbujajo ali zavirajo enako delitev starševskega dopusta med partnerjema, in sicer ekonomski položaj družine, razmerje plač med partnerjema, kulturne norme in vrednote posameznikov, individualne preference,

izobrazba staršev, situacija na delovnih mestih staršev in podobno. Od vsega tega je odvisno, ali se bodo starši odločili za to vrsto usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti, saj je prav prvih nekaj dni po rojstvu otroka pomembno, da ima le-ta oba starša ob sebi in tudi oče se po mojem mnenju bolj naveže na otroka in materi po svojih močeh pomaga negovati novorojenčka.

Od organizacije oziroma od delovnega mesta je odvisno, ali bo zaposlenemu omogočena izraba očetovskega dopusta. Kljub temu, da je ta pravica zakonsko določena, imajo očetje po raziskavi Renerjeve o aktivnem očetovstvu (2005) pogosto težave, saj morajo v času koriščenja očetovskega dopusta izpolnjevati delovne obveznosti. Rezultati te raziskave kažejo, da je bila kar tretjina očetov, vključenih v anketo, zaradi delovnih obveznosti ovirana v možnostih, da bi se lahko v času očetovskega dopusta v celoti posvetili družini.

Graf 3.1: Opravljanje službenih dolžnosti v času koriščenja očetovskega dopusta



VIR: Rener 2005: 51

Več kot polovici anketiranih očetov med očetovskim dopustom ni bilo potrebno opravljati delovnih obveznosti in so po vrnitvi na svoje delovno mesto brez težav nadaljevali delo. Zaskrbljujoč je odstotek očetov, ki kljub temu, da so bili na očetovskem dopustu, niso mogli tega preživeti brez neodložljivih delovnih nalog in so morali včasih v službo (16%). Skoraj polovica anketiranih je torej čutila posledice izrabe očetovskega dopusta. Nekateri na način, da se jim je delo kopičilo in so morali po vrnitvi na delovno mesto dlje časa ostajati v službi (4%), nekateri so po vrnitvi morali v delovnem času opravljati naloge, ki so se nabrale v času očetovskega dopusta (9%), spet drugi so

neodložljivo delo opravili doma (10%), 16% anketiranih očetov je v času očetovskega dopusta odšlo v službo, da so opravili neodložljivo delo, 6% pa jih je včasih odšlo v službo, da so opravili manjša sprotna opravila (glej graf 3.1) (Rener 2005).

3.2 NOVO OČETOVSTVO

Novo očetovstvo se začinja z vključevanjem posameznega moškega – očeta v skrb in nego majhnega otroka in se nadaljuje z nego občasno bolnega otroka. V današnjem času prihajajo počasi na plan višja pričakovanja t.i. pomembnih drugih (žensk), saj je v preteklosti veljalo, da je obremenitev očetov z družinskimi obveznostmi zelo majhna in se zato tudi od njih ni pričakovalo, da bodo oni tisti, ki bodo prevzemali takšne in drugačne obremenitve. Vendar pa naravna pot evolucije ne bo pripeljala do sprememb na tem področju.

Fenomen novega očetovstva se je pojavil kot posledica družbenih sprememb, kot so upadanje stopenj rodnosti, naraščanje števila neporočenih, upadanje pomena formalne zakonske zveze, naraščanje števila razvez zakonskih zvez, naraščanje števila enostarševskih družin ter staranje populacije, zaradi česar so se spremenile tudi družinske vloge in družinska razmerja. Med družinskimi vlogami naj bi se kot najočitnejši trend pojavilo spreminjanje očetovstva in praks očetovanja, čemur pravimo fenomen novega očetovstva. »Lastnosti novega očetovstva se kažejo v spreminjanju ideologije očetovstva na družbeni, sistemski ravni in v spreminjanju moške identitete na individualni ravni« (Rener 2005:6). Med generacijami se očetje med seboj zelo razlikujejo - današnji očetje so dejansko bolj aktivni v primerjavi s svojimi očeti. Velike so tudi spremembe v vrednotah, saj se današnji moški zavedajo pomembnosti svoje vloge kot starša in pričakovanj družbe, da bolj aktivno udeležujejo očetovstvo.

V Sloveniji lahko opazimo širjenje in promocijo zavesti o aktivnem očetovstvu, saj so javna občila, filmska produkcija, svetovni splet in oglaševanje polni vzpodbudnih besed in osveščanja, ki bo v slovensko kulturo vneslo aktivno očetovstvo kot vrlino. Na tem mestu bi omenila tudi revije za bodoče starše, ki so polne nasvetov, kako naj očetje aktivno sodelujejo ne samo pri negi in igri z otroki, temveč tudi na področju očetovskega dopusta, pomoči mami otroka pri raznih drugih opravilih in podobno.

Novo očetovstvo je torej precej več kot očetovski dopust in sodelovanje pri porodu. Nujni pogoj za njegovo oblikovanje je celovita zakonska regulacija in postopno vraščanje novega vzorca delovanja v zavest in vsakdan vsega prebivalstva, tako moških kot žensk. Da bo ta miselnost prišla v zavest Slovenk in Slovencev, pa bo potrebno veliko navzočnosti v medijih, na vseh ravneh vzgoje in izobraževanja, pri regulaciji trga dela ter v politični sferi (Jogan 2001). Poleg tega bi morale tudi organizacije spodbujati zaposlene, naj koristijo pravice, ki jim jih daje zakon.

3.2.1 Delovanje Urada RS za enake možnosti

Na področju očetovskega dopusta Urad RS za enake možnosti (v nadaljevanju URSEM) izvaja akcije, ki vsako leto na mednarodni ravni spodbujajo očete, da aktivno vstopajo v področje otrokovega razvoja in vzgoje. Leta 2005 je bil URSEM partner v mednarodnem projektu 'Moški in starševstvo – aktivno očetovstvo', katerega namen je odpravljanje ovir v družbi, družini in na delovnem mestu, ki jih povzročajo predsodki o vlogah spolov. URSEM skrbi za različne aktivnosti ozaveščanja o pravicah, povezanih z očetovstvom in starševstvom ter o različnih vidikih in pozitivnih izkušnjah očetov, ki so vključeni v aktivno starševstvo. Ta projekt ima dva glavna cilja. In sicer je prvi cilj s pomočjo raziskav identificirati razloge v družini, na delovnem mestu in v družbi, ki očetov ne spodbujajo k aktivni vlogi v starševstvu (predvsem glede očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka), drugi cilj pa je osveščanje in spodbujanje pozitivne podobe aktivnega očetovstva in odpravljanje predsodkov in kulturnih ovir, ki definirajo spolne vloge znotraj družine in v okviru širše družbe. Na spletni strani URSEM-a v okviru projekta 'Očka, aktiviraj se!' mesečno spremljajo tudi število moških, zaposlenih na ministrstvih, ki se odločijo za izrabo očetovskega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka. Na ta način spodbujajo državljane k razmišljanju o aktivnem očetovstvu, poleg tega pa so različne vidike očetovstva in starševstva (pravne, razvojne in psiho-socialne) poudarjali v serijah oddaj in prispevkov o aktivnem očetovstvu v medijih (Urad za enake možnosti).

Projekt 'Moški in starševstvo – aktivno očetovstvo', ki ga označuje slogan 'Očka, aktiviraj se!', se v letu 2006 nadaljuje s projektom 'Moški na delu – doseganje enakosti spolov', katerega »namen je spodbujanje aktivnejše vloge očetov v družinskem življenju ter

omogočanje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja zaposlenih žensk in moških« (Urad RS za enake možnosti, <http://www.uem.gov.si/index.php?id=968>, brano dne 5.junija 2006).

Omenjene zakonske določitve, predvsem pa osveščanje ljudi o tej problematiki, bo sčasoma pripeljalo do drugačnega mišljenja v družbi. Mlajše generacije so vedno bolj dovzetne za spremembe, ki jim omogočajo lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, predvsem v času, ko smo ženske v enaki meri kot moški vedno bolj zaposlene in imamo zaradi delovnih obveznosti vedno manj časa zase, za družino in gospodinjska dela.

4. PREPLETANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Skozi čas se starost posameznikov, ki se odločajo za družino, iz leta v leto viša. Mladi so vedno dlje časa odvisni od svojih staršev, saj jim študij preprečuje vstop na trg delovne sile in posledično lastni zaslužek, ki bi ga potrebovali, če bi se želeli osamosvojiti. Lahko bi torej rekli, da so vzrok za odlašanje z ustvarjanjem družine demografski trendi (staranje prebivalstva), daljše izobraževanje in zaposlovanje žensk.

Na odlašanje z ustvarjanjem družine velikokrat vpliva tudi kariera posameznika/-ce. V preteklosti je bila kadrovska politika vseh organizacij usmerjena le na interese podjetja in na zahteve delovnega mesta, interesi posameznika, njegove sposobnosti in možnosti v različnih življenjskih obdobjih pa so bile zanemarjene. Na nivoju delovne organizacije je torej potrebno voditi kadrovsko politiko, ki upošteva življenjski cikel zaposlenih in ki delovno mesto in delovni čas prilagaja njihovim družinskim obveznostim (Černigoj Sadar v Kozmik 1995). Danes se mnoga uspešna podjetja lahko pohvalijo s skrbjo za zaposlene na tem področju, vendar pa se tu pojavi vprašanje, koliko od teh svoje besede tudi udejanji.

V organizacijskih načrtih se vedno bolj pojavlja pojem organizacijska klima oziroma vzdušje med zaposlenimi znotraj organizacije. Dogaja se, da posamezniki na vodilnih položajih nimajo razumevanja do potreb zaposlenih, ki imajo težave z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti. Vodstvu podjetja je v interesu samo dobiček oziroma dober poslovni rezultat, pozablja pa na morebitne težave, ki jih je imelo v času odraščanja in vzgajanja lastnih otrok. Šele ko se znajdejo v vlogi starih staršev, ko njihovi otroci občutijo težave pri usklajevanju sfer dela in zasebnosti, znajo bolje prisluhniti svojim zaposlenim (Černigoj Sadar v Kozmik 1995). Organizacije morajo torej težiti k taki organizacijski kulturi, kjer bi si zaposleni pomagali med seboj, kar bi povzročilo veliko sprememb, ki bi koristile odnosom in gradile na zaupanju med njimi, predvsem pa omogočile posameznikom lažje načrtovanje družine brez strahu pred morebitnimi težavami.

Ženske so najbolj ogrožene z vidika delitve med časom, ki ga preživijo na delovnem mestu, in prostim časom. Z vedno več možnosti za fleksibilno obliko zaposlitve se bo

meja po mnenju nekaterih postopoma brisala. Avtomatizacija delovnega mesta, delo na domu in tele-delovno mesto približuje domu in družini, saj se te aktivnosti prepletajo (Križman v Kozmik 1995). Te oblike fleksibilizacije dela so za enkrat še redke, saj se v glavnem najpogosteje pojavljajo delo s krajšim delovnim časom, delo za določen čas, delo po pogodbah in samozaposlitev. Raziskovalci vplivov fleksibilizacije poudarjajo potrebo po vzpodbujanju fleksibilnih oblik dela ter njihovega vključevanja v širšo družbeno in ekonomsko ureditev, ki bodo imeli za posledico bolj ekonomsko učinkovita podjetja in visoko kvaliteto življenja zaposlenih (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004).

4.1 ODGOVORNOST DRŽAVE

Organizacije oziroma delodajalci si prevečkrat predstavljajo žensko kot delovno silo oziroma kot tisto, ki vstopa na trg delovne sile, kot preobremenjeno žensko, saj predpostavljajo, da je to »manj zanesljiva delovna sila, saj bo v teku življenja obremenjena z različnimi družinskimi obveznostmi in se zato ne splača toliko investirati v njeno izobraževanje« (Jogan v Kozmik 1995: 13). Kaj bi bilo potrebno storiti, da bi odpravili preobremenjenost žensk z družinskimi obveznostmi in omogočili usklajenost dela in družine? Potrebno bi bilo operacionalizirati najsplošnejše cilje, povezane z oblikovanjem družinske politike, ki so definirani v Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, 1993) in drugih zakonskih določbah, ki obravnavajo problematiko usklajevanja dela in družine (Jogan v Kozmik 1995).

4.1.1 Zakoni o oblikovanju družinske politike v RS

4.1.1.1 RESOLUCIJA O TEMELJIH OBLIKOVANJA DRUŽINSKE POLITIKE V RS

Z Resolucijo o temeljih oblikovanja družinske politike (v nadaljevanju Resolucija) želi Republika Slovenija z družinsko politiko vplivati na pogoje za nastanek in varnost družine ter njen razvoj, kot temeljni cilj pa je navedeno ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in enake možnosti osebnega razvoja vseh njenih članov (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993).

Eden izmed ciljev Resolucije se nanaša neposredno na obravnavano temo, in sicer gre za »ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev (matere in očeta) in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993: 4), izhajajoč iz česar Slovenija pristopa k sprejetju, izpeljavi, oblikovanju in uresničevanju ukrepov, in sicer »na področju zaposlovanja z ustvarjanjem pogojev za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti obeh staršev ter z drugimi ugodnostmi, povezanimi s trgom delovne sile« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993: 5).

Izpostavila bi poseben del Resolucije z naslovom "Delo, zaposlitev, zaposlovanje", v katerem država podrobno opredeljuje svoje težnje pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, in sicer zakonski sklep izpostavlja, da se družinska politika in politika zaposlovanja stikata v primeru, ko posameznik usklajuje in deli svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi. Gre za problem porabe in delitve časa, za enakost možnosti spolov, za upoštevanje družinskih obveznosti v delovni sferi ter za usklajevanje potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti z delovnimi oziroma profesionalnimi aktivnostmi (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993).

Država se na področju usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti obeh staršev in zagotavljanja pogojev za njegovo uresničevanje zavezuje, da bo podpirala »bolj primerno moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, med starši, delodajalci in družbo; reorganizacijo delovnega časa; zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve; ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi; polno socialno zavarovanje v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka in nege ter skrbi za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, mesto za njihove otroke v vzgojno-varstveni ustanovi ali drugih oblikah varstva« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993: 11).

V Resoluciji je navedeno tudi, da ima delavec po veljavnih določbah zakona o delovnih razmerjih pravico delati krajši delovni čas, če ima majhnega otroka od treh let, in sicer s

polno pokojninsko dobo za to obdobje ter višino plače po dejanskem delu. Vendar bo za slednje poleg spremembe predpisov o delovnih razmerjih (ki se je že zgodila z novim Zakonom o delovnih razmerjih 2002, op.a.) in predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, potrebna tudi družbena intervencija s strani delodajalcev, in sicer s takšno (re)organizacijo dela, ki bo zagotavljala fleksibilna (družini prilagojena) delovna mesta in fleksibilni delovni čas (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS, 1993). Glede na to, da je resolucija v veljavi že dobro desetletje, za sooblikovanje in udejanjanje ciljev in ukrepov družinske politike pa so odgovorni strokovni, upravni, politični in izvajalski subjekti, se na tem področju skozi leta opažajo določene spremembe.

Kljub povedanemu se pri operacionalizaciji Resolucije pojavljajo mnoge težave. Države Evropske unije in ostale razvite države so zaradi zaposlenosti obeh partnerjev in posledično zaradi potrebe po usklajevanju dela in družinskega življenja najprej uvedle ukrepe za usklajevanje teh dveh sfer, kasneje pa so se začele zavzemati tudi za uveljavitev družini prijaznih politik v delovnem okolju. Družini prijazne politike so se kot primeri dobre prakse začele v zahodni Evropi pojavljati že ob koncu 20. oziroma ob začetku 21. stoletja (več o tem v nadaljevanju). V Sloveniji se proces podpiranja družini prijaznih delovnih ureditev pojavlja zadnjih nekaj let, čeprav je bilo še pred leti slutiti, da je slednji v mnogih pogledih še precej oddaljen, saj so se pogosto pojavljale grobe kršitve pravic delavk (npr. podpisovanje t.i. bianko pogodb). Ko gre za definiranje vloge delodajalcev v politiki usklajevanja dela in družine, resolucija slednje prepušča njim samim. Država se sicer zavezuje, da bo podpirala reorganizacijo delovnega časa in zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve, vendar v končni fazi odgovornost prenaša na delodajalce, saj kot sem že prej omenila, pravi, da bodo svojo vlogo pri tem morala odigrati tudi podjetja s tako organizacijo dela, ki bo omogočala fleksibilna delovna mesta in fleksibilni delovni čas, saj bodo le tako zaposleni lahko usklajevali svoje družinske obveznosti s poklicnimi (Švab 2003).

Vendar bi namesto besede 'usklajevali' lahko uporabili besedo 'prilagajali', saj se očitno kaže favoriziranje sfere dela v Resoluciji. V razmerju med delom in družino je sfera dela tista, ki diktira vlogo družine in prevzema dominantno mesto. Slednje je razvidno npr. v delu, ki pravi, da »posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike

1993:11). Družinske obveznosti so res navedene najprej, se pravi, da bi lahko bile smatrane kot pomembnejše, vendar je Švabova mnenja, da je delo označeno pozitivno kot aktivnost (vključujoč graditev kariere), medtem ko je družina označena negativno kot obveznost in hkrati breme, ki predstavlja oviro v razvijanju posameznikove kariere (Švab 2003). Z vidika družinskega življenja pa je ravno obratno, in sicer pogoji dela zahtevajo nenehno prilagajanje in ovirajo izvajanje družinskih obveznosti.

Kot problem bi izpostavila tudi definicijo družine, ki je v Resoluciji opredeljena kot »življenjsko skupnost staršev in otrok ter vse življenjske skupnosti otrok in odraslih oseb, ki trajno skrbijo zanje: stari starši in vnuki, rejniki in rejenci, skrbniki in otroci pod skrbništvom« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike 1993: 3). Kljub temu, da država kot oblikovalec družinske politike teži k priznanju spremenljivosti družinskega življenja in »vključevanju celotne populacije oz. usmerjenosti k vsem družinam«, je latentno še vedno prisotna ideja tradicionalne heteroseksualne družine. Švabova izpostavlja dve pomembni družinski obliki, ki nista vključeni v družinsko politiko, kar predstavlja vedno aktualnejši problem. Prva oblika je enostarševska družina, ki bi morala biti deležna posebnega varstva s strani države, predvsem na področju starševskega varstva in usklajevanja dela in družine. Družinska politika poudarja t.i. deljeno odgovornost med staršema, saj v svojih normativnih okvirih zagovarja »ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev (matere in očeta) in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev«, ki ostaja pri enostarševskih družinah pogosto nerealizirano (Švab 2003: 1124). Druga oblika so istospolne družine, ki iz družinske politike izpadejo že v definiciji družine in tako rekoč zanj sploh ne obstajajo. Slovenija je na področju istospolnih partnerstev še daleč od tega, da bi priznala in enakovredno obravnavala istospolne družine kot enega izmed načinov družinskega življenja, saj v naši državi brez Zakona o istospolnih partnerskih skupnostih do julija 2006 slednje niso bile subjekt družinskega prava in so zato bile tudi brez vsake pravne zaščite (Švab 2003). Ker so v državnem zboru pred letom dni sprejeli omenjeni zakon, ki je 23. julija 2006 stopil v veljavo, bodo istospolna partnerstva sicer dobila pravno varstvo, vendar pa to ne bo spremenilo statusa istospolnih družin, saj v Sloveniji še nekaj časa ne bo prišlo do uzakonitve pravice istospolnih partnerstev do posvojitve otrok. Slovenija je še vedno izredno konzervativna glede te problematike, saj je družba zelo nestrpna do drugačnih, kar se konkretno kaže v občasnih incidentih do istospolnih, ki

želijo odprto izražati svoje mišljenje in prepričanje, kar naj bi v demokratični državi bila pravica vsakega državljana.

Bistven problem, ki pa se dotika samo države in njene odgovornosti za državljanke in državljane, so pravice iz dela. Do nadomestila za čas porodniškega dopusta so upravičene le ženske, ki so bile pred začetkom porodniškega dopusta zaposlene. Se pravi, da ta pravica izključuje brezposelne ženske in študentke, ki prejemajo zgolj minimalno nadomestilo oziroma starševski dodatek, slednji pa ne zadostuje niti za preživetje. Problem je torej v tem, da država za pravice iz dela prikrajša najbolj ranljive družbene skupine (brezposelne in študente) in s tem, ko definira nadomestilo za čas porodniškega in starševskega dopusta kot pravice iz dela, ogroža položaj otrok brezposelnih in nezaposlenih staršev (Švab 2003).

Kljub vsem očitkom državi, so še vedno delodajalci ključni akterji pri realizaciji ciljev in ukrepov družinske politike glede usklajevanja dela in družine. Vendar so še vedno redki, ki so pri presojanju zahtev dela pripravljeni prilagajati delovne pogoje družinskim obveznostim (Švab 2003).

4.1.1.2 RESOLUCIJA O NACIONALNEM PROGRAMU ZA ENAKE MOŽNOSTI ŽENSK IN MOŠKIH

Država se v Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (v nadaljevanju Resolucija) dotika zasebne sfere na dveh področjih. Prvo področje je trg dela in zaposlovanje, kjer je obravnavano razmerje med delom in družino. Resolucija govori o usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, kar predstavlja enega izmed pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, predvsem pri zaposlovanju in na trgu dela. Drugo področje se dotika družinskega življenja, in sicer resolucija pravi, da so za spremembe tradicionalne vloge ženske in moškega v družini nedvomno potrebna zakonska določila, ki temeljijo na tem, da imata starša enake pravice in da lahko delita starševski dopust, vendar pa je potrebno poskrbeti za enakomerno koriščenje te pravice med staršema (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005).

Pomemben del Resolucije je tudi vključevanje moških v družinsko življenje, in sicer z možnostjo izrabe očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ter spodbujanje koriščenja očetovskega dopusta, predvsem neplačanega dela (75 dni) in enakomerno delitev dopusta za nego in varstvo otrok med starša (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005).

Temeljni cilj Resolucije je enakovredna delitev družinskega dela med ženskami in moškimi, poleg tega pa je izpostavljeno tudi odgovorno partnerstvo in starševstvo. Kot poseben cilj je opredeljeno »odpravljanje obstoječih stereotipov o vlogah žensk in moških v družini ter enakovredna porazdelitev družinskega dela in starševskih odgovornosti med partnerjema« (spletna stran Uradnega lista RS, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350> (brano 29. avgusta 2006). Na tem mestu moramo vedeti, da ne gre le za vključevanje moških v družinsko življenje, temveč za ukrepe proti spolni segregaciji na trgu delovne sile, proti tolikokrat omenjenim razlikam v plačah za isto delovno mesto ter za vključevanje posameznicam in posameznikom družinam prijazne politike (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005).

4.1.1.3 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju Zakon), ki je bil sprejet leta 2001, objavljen v Uradnem listu št.110/03, v veljavo pa je stopil 1.1.2003, je na novo opredelil pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo, ki so razdeljene na starševski dopust, starševsko nadomestilo in na pravico do krajšega delovnega časa. V Zakonu so podrobno opisane pravice, trajanje in višina nadomestila za vse vrste starševskega dopusta (porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust), opredeljena pa je tudi pravica do krajšega delovnega časa, ki najbolj vpliva na usklajevanje dela in družine, predvsem mladim staršem, ki imajo do otrokovega 3. leta starosti zaradi starševstva formalno možnost za usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Zakon pravi, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do 3. leta starosti, pravico delati s krajšim delovnim časom, ki mora obsegati vsaj polovično tedensko obveznost (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2003). Vprašanje v praksi je, koliko delodajalcev daje zaposlenim možnost dela s krajšim

delovnim časom na eni strani in koliko zaposlenih si lahko privošči (zaradi izpada dohodka) ali celo upa slednje predlagati svojemu nadrejenemu na drugi strani.

Tudi očetovski dopust naleti na enako težavo kot delo s krajšim delovnim časom, saj je predvsem neplačani del najpomembnejši (finančni) razlog, zaradi katerega se za koriščenje odloči malo upravičencev. Na drugi strani so upravičenci, ki jih finančni razlogi ne ovirajo, vendar pa imajo v večini primerov višji položaj na delovnem mestu, kar jim predstavlja oviro pri koriščenju očetovskega dopusta. Kot pri večini postopkov na državni ravni, tudi očetovski dopust naleti na birokracijo, ki vključuje številna potrdila, ki se jih zahteva od očeta, med drugim tudi priznanje očetovstva v primeru rojstva v izvenzakonski skupnosti. To pa pomeni, da mora oče, ki želi izrabiti očetovski dopust, takoj po rojstvu otroka na Center za socialno delo in pridobiti ustrezen dokument o priznanju očetovstva (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2003).

4.1.2 Primerjava deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom med državami

Za primerjavo bi želela prikazati razlike, do katerih prihaja med evropskimi državami na področju zaposlovanja s krajšim delovnim časom. Na slednje vpliva predvsem zakonska ureditev, osveščenost in dovzetnost organizacij ter dovzetnost zaposlenih za to obliko zaposlitve v posameznih državah. Prikazala bom podatke deležev zaposlenih s krajšim delovnim časom v izbranih državah, ki so relevantne zaradi določenih posebnosti, in sicer zaradi pogostosti, redkosti in porasta te oblike zaposlitve, za primerjavo bom analizirala tudi podatke za Slovenijo.

Tabela 4.1: Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa po spolu, 1990-2005

Država	Leto	Ženske	Moški	Skupaj
NIZOZEMSKA	1990	52,5	13,4	28,2
	1995	67,3	16,7	37,3
	2000	70,6	19,3	41,2
	2005	75,3	22,6	46,2
MADŽARSKA	1995	4,6	1,8	3,1
	2000	5,3	2,1	3,6
	2005	6,1	2,9	4,4
AVSTRIJA	1980	16,7	1,4	7,2
	1990	19,5	1,8	8,9
	1995	26,9	4,0	13,9
	2000	33,0	4,3	17,0
	2005	38,9	5,9	21,0
SLOVENIJA	1995	3,7	3,8	3,7
	2000	7,7	4,7	6,1
	2005	11,0	7,1	8,9

VIR: Eurostat, brano dne 14. novembra 2006

*Opomba: Podatki praviloma zajemajo obdobje vsakih pet let od leta 1990 do 2005 (razen za Slovenijo in Madžarsko, ki nimata podatkov starejših od leta 1995)

Nizozemska je država, v kateri so deleži zaposlenih s krajšim delovnim časom najvišji, predvsem pri ženskah, kjer delež te oblike zaposlitve dosega več kot tretjino zaposlenih žensk. Presenetljivo je dejstvo, da je tudi med moškimi ta delež precej visok (okrog 20%), kar je za primerjavo, skoraj enkrat več kot delež te oblike zaposlitve med ženskami v Sloveniji. Prepričana sem, da na Nizozemskem nimajo več težav z dovtetnostjo organizacij in zaposlenih za delo s krajšim delovnim časom, saj je le to širše družbeno in ekonomsko sprejeto, temu so prilagojena delovna mesta, poslovne politike znotraj organizacij, politike sindikatov, socialne politike in splošna državna politika.

Naša vzhodna sosedica ima stanje na tem področju vse prej kot zadovoljivo. Deleži tako žensk kot moških, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom na Madžarskem, je najnižje v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Pri ženskah je ta delež leta 2005 dosegel 6,1%, pri moških pa le 2,9% in se skozi leta skoraj ne spreminja.

V Avstriji je poleg izjemne zastopanosti žensk med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom moč opaziti tudi precej veliko spremembo v deležih, saj je odstotek žensk, ki so zaposlene s krajšim delavnikom, narasel s 16,7% leta 1980 na 38,9% leta 2005. Avstrija med vsemi evropskimi državami, vključenimi v to raziskavo, beleži

največjo spremembo skozi leta. Tudi pri moških je čutiti spremembo, vendar so moški v tej obliki zaposlitve precej slabše zastopani kot ženske. Odstotek rasti med moškimi predstavniki te fleksibilne oblike dela je dokaj velik (če odštejemo primerjavo z Nizozemsko, ki ima pri obeh spolih izredno visoke deleže), saj je leta 2005 dosegel 6%. Kot sem že omenila, se Slovenija ne more pohvaliti z visokim odstotkom zaposlenih s krajšim delovnim časom. Pravzaprav zaseda eno izmed zadnjih mest na lestvici. Odstotki z leti sicer naraščajo, vendar še vedno ostajajo nizki (leta 2005 je bilo 7,1% moških in 11,0% žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom).

Iz podatkov iz tabele 4.1. je razvidno, da novi zakoni in uveljavljanje družinam prijaznih politik v javnem diskurzu v zadnjih letih le vodi do izboljšav na področju zaposlovanja s krajšim delovnim časom. Prav zato je oblikovanje družinske politike izredno pomembno, saj je vlada tista, ki sprejema zakone in podzakonske akte, ki jih je dolžna upoštevati celotna družba, vključno z najpomembnejšimi akterji na tem področju – organizacijami.

4.2 ODGOVORNOST ORGANIZACIJ

Iskanje ravnovesja med sfero dela in zasebnega življenja je tema, ki so se ji podjetja oziroma organizacije začele posvečati zaradi zakonske določitve oziroma legalizacije enakih možnosti žensk na trgu delovne sile. Kasneje so se na podlagi tega izoblikovale tudi družinam naklonjene politike, ki so se v devetdesetih letih prejšnjega stoletja najbolj uveljavile v ZDA in Skandinaviji. V Sloveniji podjetja niso posvečala posebne pozornosti tem politikam, saj je za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja zaposlenih staršev skrbela državna socialna politika, ki se je razvijala v drugi polovici 20. stoletja. S koncem socializma in uvajanjem tržne ekonomije pa se je Slovenija morala začeti soočati tudi s tem problemom, saj je Evropska unija zahtevala prilagoditev slovenske zakonodaje evropskim kriterijem z uvajanjem družinam naklonjenih politik v podjetja (Černigoj Sadar 2004).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 2002) v 187. členu o varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva izpostavlja problematiko usklajevanja delovnega in družinskega življenja in sicer pravi, da »imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do

posebnega varstva v delovnem razmerju« in da »mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti« (ZDR, UL RS 2002, 187. člen).

Zakon izpostavlja tudi prepoved kakršnekoli diskriminacije zaradi družinskega statusa in družinskih obveznosti (ZDR, UL RS 2002, 6. člen) ter izpostavlja zakonski stan, nosečnost in družinske obveznosti kot neutemeljene razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, s čimer ščiti delavce pred neupravičeno odpovedjo (ZDR, UL RS 2002, 89. člen).

Zakon o delovnih razmerjih, sprejet s strani države oziroma njenih za to pristojnih organov, pravno sicer ščiti delavce pred delodajalčevim nespoštovanjem le tega, vendar se pojavi vprašanje, v kolikšni meri ga delodajalci dejansko upoštevajo. Ali se zaposleni, ki menijo, da njihov delodajalec krši zakon in jim omejuje pravice, ki jim po zakonu pripadajo, sploh upajo vložiti pritožbo na delovno sodišče? Ali bo pritožbi sledila odpoved pogodbe (verjetno se takih posledic najbolj bojijo zaposleni s pogodbo za določen čas, ki je v Sloveniji zelo razširjena oblika dela – 99% organizacij jo uporablja (Černigoj Sadar 2004))?

4.2.1 Usklajevanje dela in zasebnosti na ravni posameznika in na ravni organizacije

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja pomeni »prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje smiselnega ravnotežja med časom in različnimi oblikami investicij na tak način, da lahko opravljamo svoje delo učinkovito, obenem pa imamo dovolj časa za druge pomembne stvari v življenju, kot so družina, skupnost, hobiji, učenje in različne dejavnosti v prostem času« (Černigoj Sadar in Lewis v Černigoj Sadar 2004: 260).

Za iskanje ravnotežja je sicer odgovoren vsak posameznik, vendar ga lahko doseže samo v sodelovanju z okolico. Posameznik gre v življenju skozi različna obdobja in življenjske situacije, v katerih ima različne interese in prioritete. Tem interesom mora prilagajati svoje delovno življenje, saj je usklajevanje oziroma iskanje ravnotežja med delom in ostalimi področji življenja izredno dinamično in ga je potrebno vseskozi vzpostavljati. Uspešnost usklajevanja delovne in zasebne sfere pa je odvisna od vsakega posameznika in njegovih sposobnosti samozaupanja, oblikovanja življenjskih ciljev, dostopa do ustreznih informacij, komunikacijskih veščin, sposobnosti upravljanja s časom in sposobnosti ter interesa za učenje novega (Černigoj Sadar 2004).

Kakovost delovnega življenja, ki jo posameznik doseže z uspešnim usklajevanjem dela in ostalih področij življenja, vpliva tudi na podjetje, saj z uvajanjem organizacijskih politik in praks, ki to usklajevanje omogočajo, posredno ali neposredno pripomore k doseganju organizacijskih ciljev kot so ustvariti čim večji dobiček, dober položaj in ugled na tržišču, dobre odnose med zaposlenimi in dobro organizacijsko klimo (Černigoj Sadar 2004). Podjetje mora torej v veliki meri skrbeti za kakovost integracije dela in ostalih področij življenja zaposlenih, saj ima konec koncev vsak družino in posledično tudi odgovornosti, ki vplivajo na njegovo delo in zasebnost.

Mnogi iskalci zaposlitve se na svoji karierni poti srečujejo s težavami pri iskanju zaposlitve, ki so v veliki meri povezane z odnosom bodočih delodajalcev do usklajevanja zasebne in delovne sfere. Po raziskavi Černigoj Sadarjeve in Kanjuo Mrčele z naslovom 'Starši med delom in družino', poročilo katere je bilo objavljeno leta 2004, naj bi se skoraj vsak četrti iskalec zaposlitve srečal z vprašanjem o načrtih glede otrok pri pogovorih o zaposlovanju. To izkušnjo imajo predvsem ženske stare do 40 let, vendar se takim vprašanjem tudi moški ne izognejo, predvsem v starostnem obdobju od 31 do 40 leta (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004). Te vrste vprašanja so sicer po zakonu določena kot diskriminatorna in posegajoča v zasebnost posameznika in nepomembna za kakovost dela, vendar so informacije o nameravanem starševstvu mnogokrat razlog za neizbranost kandidata.

4.2.2 Družbena odgovornost organizacij

Danes imajo starši kar zadeva delovni čas, zelo zahtevne zaposlitve. Raziskave namreč kažejo, da ima zelo velik del staršev delavnik daljši od osmih ur. Predvsem so to moški, saj ti večinoma delajo več kot 8 ur večino dni v tednu, kar kaže na še vedno tradicionalno razdeljene vloge spolov, ki ženskam pripisujejo skrb za otroke. Zelo malo staršev se odloča za izrabo pravice do dela s krajšim delovnim časom, predvsem po otrokovem dopoljenem prvem letu starosti. S tem, ko se starši odpovedujejo svojim pravicam, se prilagajajo kulturi dolgih delavnikov kljub starševskim obveznostim. Černigoj Sadarjeva in Kanjuo Mrčela menita, da bi bilo potrebno uvesti »ukrepe, ki bi preprečevali, da bi dolgi delavniki postali norma za večino dni v tednu in prilagoditev delovnega časa vrtcev

potrebam staršev pri usklajevanju starševskih in družinskih obveznosti« (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004: 29).

Družbeno odgovornost za specifično delovanje in udejanjanje ciljev družinske politike bi morale prevzemati organizacije, saj razpolagajo z veliko družbeno močjo. Delodajalci bi se morali začeti zavedati, da so potrebne velike spremembe za bolj humano življenje (Jogan v Kozmik 1995). In sicer bi morali biti pripravljeni svojim zaposlenim bolj prožno načrtovati delovni čas, se pravi jim dejansko nuditi t.i. pozitivne oblike fleksibilizacije dela in življenja (delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, delo na daljavo, delitev delovnega mesta in prožni delovni čas) (Černigoj Sadar 2004).

Joganova je mnenja, da bi morali delodajalci pričakovati, da bosta oba spola približno enako obremenjena z različnimi bremenami 'biosocialne reprodukcije' in 'biosocialnega ohranjanja', torej bi morali celostno spodbujati čimbolj simetrično razporejanje vseh obveznosti med oba spola in upoštevati vse vrste dela kot enakovredne (Jogan v Kozmik 1995).

Uvajanje organizacijskih politik in praks, ki so naklonjene družinam in uspeh tega uvajanja je odvisen od pripravljenosti in dovzetnosti organizacije za sprejetje sprememb, od sposobnosti učenja, sodelovanja in prilagajanja organizacije ter socialne organizacijske oziroma korporativne odgovornosti. Družbeno odgovornost organizacija izkazuje z vsako politiko na področju kadrov, ki je dolgoročna in ki upošteva potrebe zaposlenih, saj tako vpliva na lažje usklajevanje delovne in zasebne sfere življenja (Černigoj Sadar 2004).

Dobre prakse delodajalcev in družinam prijazne politike bi morale biti subvencionirane s strani države, in sicer bi bilo potrebno uvesti razne olajšave za delodajalce (npr. davčne olajšave), ki so naklonjeni možnostim za dejansko uresničevanje politik, ki so namenjene usklajevanju dela in zasebnosti zaposlenih, na primer (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004):

- a) reorganiziranje delovnega procesa, da bi ta ustrezal zaposlenim z družinskimi obveznostmi,
- b) enakopravno omogočanje koriščenja prijaznih programov vsem zaposlenim,

- c) omogočanje izobraževanja, napredovanja in gradnje karier zaposlenim z družinskimi obveznostmi ter
- d) promoviranje očetovstva.

Država bi torej morala vzpodbujati organizacije, saj bi le tako te pospešeno začele organizirati in udejanjati družbeno odgovornost do svojih zaposlenih preko družinam prijaznih organizacijskih politik.

4.2.2.1 DRUŽBENA ODGOVORNOST V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE

Številne evropske organizacije zagovarjajo strategije družbene odgovornosti, ki so posledica družbenih, okolje-varstvenih in ekonomskih pritiskov. Čeprav se družbena odgovornost pojavlja v vseh tipih organizacij (javnih in zasebnih, majhnih in srednje velikih ter raznih združenjih), so to večinoma velike organizacije, ki s tem vlagajo v prihodnost in pričakujejo, da se jim bo strošek uvajanja teh politik vrnil v obliki večjega dobička. V t.i. 'Zeleni listini' (ang. Green paper – Promoting a European framework for corporate social responsibility) (op.a.), tj. evropski listini za promocijo družbene odgovornosti organizacij, so predstavljene možnosti, kako bi Evropska unija lahko spodbujala družbeno odgovornost podjetij tako na evropski kot na mednarodni ravni. Predlagano je, da naj bi si posamezne države članice, glede na to, da se vse srečujejo s podobnimi izzivi, izmenjale izkušnje s tega področja. Po mnenju Evropske komisije bi bilo namreč pomembno »državam članicam omogočiti pristope k družbeno odgovornim politikam, ki bi bili skladni in sporazumni s politikami Evropske komisije in njenimi mednarodnimi obveznostmi« (Green paper 2001: 6).

Družbena odgovornost organizacij je v tem dokumentu predstavljena kot koncept, s katerim organizacije prostovoljno vpeljujejo skrb za družbo in okolje v svoje organizacijske politike. Preseganje osnovnih zakonskih obveznosti na družbenem področju (npr. usposabljanje zaposlenih, boljši delovni pogoji, zaupanje med zaposlenimi in vodstvom ipd.) ima lahko neposreden vpliv na produktivnost zaposlenih in posledično celotne organizacije (Green paper 2001).

Znotraj organizacij družbeno odgovorne prakse vključujejo predvsem zaposlene in obravnavajo teme kot so človeški kapital, zdravje in varnost pri delu ter spremembe

upravljanja. V današnjem času je za podjetja eden največjih izzivov pridobiti in ohraniti kompetentne zaposlene. Organizacije morajo biti na tem področju usmerjene v vseživljenjsko učenje, informiranje znotraj organizacije, boljše usklajevanje dela in družine, večjo raznolikost delovne sile, enako plačilo in možnost razvoja kariere pri ženskah, delitev dobička in lastništvo delnic za zaposlene ter skrb za zaposljivost in varnost zaposlitve (Green paper 2001).

Na tem mestu lahko omenim družbeno odgovornost organizacij tudi na področju zaposlovanja, ki vključuje proti diskriminatorne prakse, in sicer zaposlovanje etničnih manjšin, starejših iskalcev dela, žensk, dolgotrajno brezposelnih in invalidov. Te prakse so pomembne za doseganje ciljev »Evropske strategije zaposlovanja« (ang. European Employment Strategy), in sicer zmanjšanje brezposelnosti, zvišanje stopnje zaposlenosti in boj proti socialni izključenosti (Green paper 2001).

4.2.3 Družinam naklonjene organizacijske politike

V naprednih podjetjih so se ob koncu prejšnjega stoletja začele razvijati družinam naklonjene organizacijske politike. Ob začetku 21. stoletja so bila podjetja ob vse večji konkurenci prisiljena uvajati dolgotrajno, obremenjujoče in nepredvidljivo delo, da so lahko sledila tekmovalnosti na trgu. Slednje pa je vzpodbudilo razvoj politike integracije dela in ostalih področij življenja, ki s pozitivnimi oblikami fleksibilizacije dela vzpostavljajo ravnotežje med različnimi sferami življenja, ki je pomembno za kvaliteto življenja družbenih skupin, posameznikov in institucij v prihodnosti (Černigoj Sadar 2004).

Černigoj Sadarjeva in Lewisova sta politike in prakse v organizacijah, ki prispevajo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, razdelili v štiri skupine (Černigoj Sadar in Lewis 2001):

- 1) *UVAJANJE RAZLIČNIH OBLIK DELA* – Fleksibilne oziroma prožne oblike dela so ena izmed najpomembnejših strategij za usklajevanje delovne in zasebne sfere. Gre za usklajevanje potreb in zahtev tako zaposlenega kot organizacije, saj uvajanje teh oblik dela omogoča delodajalcem lažje doseganje poslovnih ciljev, zaposlenim pa obvladovanje odgovornosti v zasebnem življenju. Vendar, kot sem

že omenila, nimajo vse fleksibilne oblike dela pozitivnega učinka. Pozitivne so predvsem fleksibilni delovni čas, delitev delovnega mesta, krajši delovni čas, delo na domu in delo na daljavo kot kombinacija časovnih in prostorskih možnosti in prav te oblike zaposlitve bi morale organizacije najbolj vzpodbujati pri oblikovanju svojih organizacijskih politik.

- 2) *UGODNOSTI ZA ZAPOSLENE* – predvsem za tiste, ki skrbijo za druge (otroke, ostarele družinske člane...), in sicer sem spadajo neposredna finančna pomoč, pisne in ustne informacije o možni pridobitvi pomoči in drugo.
- 3) *DODATNI DOPUSTI* – sem spadajo dopusti, ki jih zaposleni lahko koristijo poleg zakonsko določenega (študijski dopust, dopust za nego, možnost prekinitve zaposlitve za določeno časovno obdobje).
- 4) *NEPOSREDNE VZPODBUDE* – ena izmed pomembnejših vzpodbud je usposabljanje vodilnih za razumevanje značilnosti različnih življenjskih obdobj in za upravljanje odnosov na različnih nivojih (op.a.), uvajanje politike enakih možnosti in družini prijazne formalne organizacijske politike.

Černigoj Sadarjeva in Vladimirova sta med družinam naklonjene organizacijske politike uvrstili fleksibilne oblike dela, enakost/raznolikost možnosti ter usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, saj naj bi te odločilno vplivale oziroma pripomogle k vzpostavljanju ravnotežja med delom in zasebnostjo. Vendar pa je od vrste fleksibilne delovne prakse, značilnosti dela, vrste delovnega razmerja in možnosti zaposlenega, da svoje zasebno življenje prilagodi delovnemu odvisno, koliko družinam naklonjene organizacijske politike pripomorejo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja.

Avtorici sta raziskovali vpliv organizacijskih značilnosti na uvajanje družinam prijaznih politik v organizaciji in ugotovili, da so te v Sloveniji povezane le z velikostjo organizacije, saj se velike organizacije v večji meri poslužujejo teh praks. Razloge gre iskati v tem, da imajo velike organizacije večje kadrovske oddelke in posledično več sredstev za upravljanje s kadri, prisoten pa je tudi večji pritisk različnih socialnih skupin zaposlenih, ki vzpodbuja vodstvo, da ukrepa v tej smeri (Černigoj Sadar 2004).

Družini prijazni management je »dogovorjena in usklajena uporaba družini prijaznih praks in zavzemanje delodajalca za pomoč zaposlenim pri usklajevanju njihovih delovnih in družinskih obveznosti« (Černigoj Sadar 2004: 262). Ker po mojem mnenju na

uvajanje politik, ki so družinam prijazne, vpliva tudi osveščenost vodstva o problematiki in njegova pripravljenost do zaznavanja konkretnih primerov, bi se morali pristojni organi oziroma institucije ukvarjati z usposabljanjem vodstva na tem področju, saj je vodstvo organizacije tisto, ki spodbuja ali zavrača potrebe zaposlenih. Še vedno lahko sklepamo, da so do družine in posameznika prijazne oblike fleksibilnega dela v uporabi predvsem takrat, ko imajo največjo korist od njih prav organizacije same in ne zaposleni. V Sloveniji so najmanj v uporabi tiste prožne oblike dela, ki zahtevajo od zaposlenih in organizacij prostorsko mobilnost (delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004).

4.2.3.1 DRUŽINAM PRIJAZNA DELOVNA MESTA

V Evropi, in tudi drugod po svetu, se torej vedno več pozornosti posveča razpravi o ustvarjanju skladnosti med delovnim časom in družinskim življenjem, pomemben element česar je tudi ustvarjanje t.i. družini prijaznih delovnih mest. Pri doseganju teh družini prijaznih delovnih mest pa morajo biti v prvi vrsti podjetja dovzetna za spoznavanje težav zaposlenih in njihovih družin. Slednje lahko omogoči le spodbujanje zaposlenih s strani delodajalca, da sami izpostavijo svoje potrebe glede usklajevanja dela in družine (Holt in Thaulow 1996).

Projekt razvoja družini prijaznih delovnih mest ob koncu 20. stoletja je temeljil na treh ciljnih (Holt in Thaulow 1996):

1. dokazati, ali obstajajo možnosti, da bi bilo delovno mesto bolj družini prijazno, vendar kljub temu v korist tako zaposlenim kot delodajalcu;
2. prikazati dejavnike, ki spodbujajo in dejavnike, ki preprečujejo razvoj družini prijaznih delovnih pogojev v organizacijah;
3. analizirati učinke kakršnihkoli sprememb na delovnem mestu, ki bi vplivale na priložnosti zaposlenega za usklajevanje dela in družinskega življenja.

Največkrat se dogaja, da se družini prijazna delovna mesta oblikujejo po nekih standardnih predvidevanih kriterijih, ki jih določijo strokovnjaki oziroma vodstvo podjetja, kar pa ponavadi ni skladno z dejanskimi potrebami zaposlenih pri usklajevanju dela in družine. Pri oblikovanju družini prijaznega delovnega mesta bi v prvi vrsti morali

sodelovati zaposleni, ki bi jasno in brez oklevanja podali svoje mnenje o trenutnih potrebah in situaciji, v kateri se nahaja vsak izmed njih, ki ima družinske obveznosti. Ena izmed pomembnejših potreb zaposlenih je potreba po spremembah delovnega časa. Ker sta v današnjem času največkrat zaposlena oba starša, so otroci prepuščeni varstvenim institucijam, zaradi česar je potrebno delovni čas obeh staršev usklajevati z delovnim časom vrtcev. Poleg tega je tu še problem opravljanja dnevnih nakupov, kuhanja kosila in velikih razdalj med domom in delovnim mestom, kar v Sloveniji sicer ne predstavlja prevelikih težav, čeprav vedno več ljudi dnevno migrira v druge kraje na delo. Poleg tega se spreminja tudi trend varstva otrok s strani starih staršev, saj se iz leta v leto daljša delovna doba zaposlenih, kar pomeni, da so stari starši še vedno zaposleni in nimajo možnosti svojim vnukom nuditi varstva (Holt in Thaulow 1996). Vse te spremembe slabijo vezi med otroci in starši ter starimi starši, kar neugodno vpliva na družinske odnose.

Naslednja potreba zaposlenih staršev je potreba po spremembi narave in organizacije dela. Zaposleni si želijo večje fleksibilnosti dela ter psihičnih in fizičnih sposobnosti, ki jim tudi po delovnem dnevu dajejo moči preživljanja časa z družino. Največja težava je zaposlenim omogočiti fleksibilnost pri opravljanju delovnih nalog in hkrati preprečevati fizične in psihične pritiske, katerim so potencialno izpostavljeni. Ideja je možnost, da večje število zaposlenih lahko prevzema delovne naloge drug od drugega, saj ima tako posameznik večjo možnost prožnosti delovnega časa in delovnih nalog (Holt in Thaulow 1996).

Ena izmed potreb je tudi potreba po spremembi pogleda na družinske obveznosti s strani vodstva in sodelavcev. Mnogi zaposleni menijo, da je vodstvo negativno naravnano proti zaposlenim z družinskimi obveznostmi, saj naj bi izpostavljanje družinskega statusa slabšalo možnosti za razvoj kariere. Poleg tega se tudi med zaposlenimi z družino in zaposlenimi brez družine pojavlja konflikt, saj naj bi slednji imeli negativni odnos do družinskih obveznosti (npr. zasebni telefonski pogovori, menjava izmene, nujni opravki v delovnem času, predčasni odhodi in kasnejši prihodi) (Holt in Thaulow 1996).

Kako naj torej delovna mesta postanejo družini prijazna? Najprej se morajo organizacije pripraviti na uvajanje družini prijaznih delovnih mest, in sicer morajo opraviti na primer

raziskavo, koliko zaposlenih ima otroke, če ti sploh imajo težave z usklajevanjem delovnega in družinskega življenja in kakšne so možnosti, da določeno delovno mesto postane družini prijazno. Z raziskavo lahko vodstvo in zaposleni dobijo okvirno sliko o stanju pred začetkom uvajanja sprememb. Naslednji korak je določitev odgovornih za projekt in za reševanje morebitnih konfliktov med zaposlenimi, čemur sledi ugotavljanje konkretnih želja in potreb zaposlenih, kateri svoje ideje in predloge podajo odgovornim za projekt. Najpomembnejše pa je prepričanje vodstva in ostalih zaposlenih, da z razumevanjem in sodelovanjem pripomorejo k lažji vzpostavitvi družini prijaznih delovnih mest, ki omogoča zaposlenim staršem lažje ustvarjanje ravnotežja med delom in družino (Holt in Thaulow 1996).

4.2.3.2 SPREMINJANJE OBLIK DELA PRI MOŠKIH - primer Velike Britanije

Ob koncu 20. stoletja so v Veliki Britaniji (prav tako kot drugje po Evropi) mnogi delodajalci začeli uvajati različne politike, ki zaposlenim nudijo fleksibilne oblike dela. Vedno bolj se uvajajo delo s krajšim delovnim časom, delitev delovnega mesta, fleksibilni delovni čas, delo na domu in začasna prekinitev kariere (Walton 1996).

Problematika se je vedno osredotočala na ženske, saj naj bi bile tiste, ki skrbijo za dom in družino, medtem ko naj bi bili moški še vedno hranilci družine. Ko so ženske začele graditi svoje kariere in postale v prav vsem enakopravne z moškimi, se je izoblikoval trend očetovstva, saj vedno več moških aktivno sodeluje pri družinskih obveznostih. Delodajalci torej ne morejo več predvidevati, da bodo le ženske potrebovale njihovo podporo in razumevanje na tem področju. Družini prijazni delodajalci so tisti, ki razumejo, da so v delovno silo vključeni posamezniki in posameznice, ki imajo izoblikovana kompleksna življenja zunaj delovnega okolja. V preteklosti so bila prisotna skrita predvidevanja, da družini prijazno pomeni ženskam prijazno (Walton 1996). Vendar pa stalno spreminjajoči vzorci družine in dela vplivajo na spremembe v implementiranju družini prijaznih politik tudi med zaposlene moškega spola. Moški vedno bolj izpostavljajo želje po preživljanju časa z družino in prevzemanju enakopravne vloge na področju družinskega življenja, saj je slednje še vedno pričakovano le s strani žensk.

Dejstvo je, da organizacije nimajo informacij o željah in potrebah zaposlenih moških in da jih le-ti celo nočejo razkriti, ker se bojijo sprememb, ki bi posledično nastale. Nekatere organizacije v Veliki Britaniji izvajajo družinam prijazne politike, vendar predvsem v javnem sektorju. Raziskava z naslovom »Uravnotežena življenja« (ang. *Balanced Lives*), ki so jo izvedli v Veliki Britaniji leta 1995, spodbuja zaposlene moške, da se s svojimi delodajalci pogajajo o ureditvi usklajevanja dela in zasebnosti. Vedno več bo moških, in tudi žensk, zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela, saj bodo le na ta način dosegli bolj uravnoteženo življenje (Walton 1996).

4.2.4 Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje

Usklajevanje delovne vloge zaposlenega z zasebnimi družinskimi obveznostmi torej predstavlja težave tako za delodajalca kot za zaposlenega. Izsledki mednarodnih raziskav kažejo, da »nastane četrtnina težav, povezanih s človeškimi viri, zaradi dvojne vloge zaposlenih« (spletna stran RP Equal, www.equal-mladematerere.si/si/delojemalci.php, brano dne 5. oktobra 2006). Prav tako je tudi več podatkov o tem, da lahko delodajalci s pozitivnimi učinki (npr. višjo produktivnostjo zaposlenih) celo presežejo stroške, ki jih imajo z izvajanjem družini prijaznih politik (spletna stran RP Equal, brano dne 5. oktobra 2006).

4.2.4.1 O RAZISKOVALNEM DELU EQUAL PROJEKTA

Raziskava v okviru Equal projekta – 'Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje' je razdeljena na dva dela. Sociološki del raziskave izvaja Fakulteta za družbene vede (dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela in dr. Nevenka Černigoj Sadar), ekonomski del raziskave pa Inštitut za ekonomske raziskave (dr. Nada Stropnik). Gre za prvo poglobljeno slovensko raziskavo o odnosih do starševstva in o izkušnjah staršev in bodočih oziroma potencialnih staršev na delovnih mestih v Sloveniji. Raziskava obsega analizo stališč Slovenk in Slovencev o temah, ki so v večini obravnavane tudi v moji diplomski nalogi, in sicer o:

- delovnih pogojih za starše,
- izrabi starševskega dopusta,
- delitvi dela med partnerjema.

Obsega tudi analizo oblik diskriminacije na delovnih mestih, študij primerov (intervjuji z vodstvi nekaterih slovenskih podjetij in zaposlenimi) in pregled o vidikih vlaganj v družini prijazno zaposlovanje. Namen raziskave je pokazati težave, s katerimi se srečujejo zaposlene Slovenke in Slovenci pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, in predsodke, ki zaradi tega obstajajo pri vodstvu podjetij, utemeljiti koristi od družini prijaznih politik tako zaposlenih kot delodajalcev, s primeri dobre prakse izpostaviti konkretne uspešne oblike izvajanja teh politik v Sloveniji in v tujini ter spodbuditi podjetja k uvajanju in izvajanju družini prijaznih politik (spletna stran RP Equal, brano dne 5. oktobra 2006).

4.2.4.2 UGOTOVITVE RAZISKAVE IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE

V raziskavi je bilo ugotovljeno, da problemi staršev glede usklajevanja dela in družine niso tema, s katero se vodstvo podjetja dejansko ukvarja. Odzivi vodstva so različni, in sicer od odkritega neupoštevanja potreb zaposlenih staršev, preko prizadevanja za upoštevanje, ki pa ni mogoče zaradi zahtev delovnega procesa in pomanjkanja kadra, do upoštevanja, saj z zadovoljstvom zaposlenih raste tudi produktivnost dela. V nekaterih primerih pozitivno izraženega odnosa vodstva do usklajevanja dela in družine pa so po drugi strani nekateri managerji v pogovorih o kadrovanju izrazili stališča, ki so temu nasprotovala in iz katerih je bilo razvidno, da skrb za družinam prijazno zaposlovanje ni med pomembnejšimi vrednotami njihove organizacije. Stališča managerjev so se razlikovala glede na njihovo starost in starševske izkušnje. Po pričakovanjih so mlajši predstavniki vodstva, ki imajo majhne otroke, bolj prizanesljivi do problemov mladih staršev. Vendar pa predvsem neposredno nadrejeni odločajo in vplivajo na možnosti usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti in odločajo o ustvarjanju pogojev za zadovoljevanje potreb zaposlenih staršev (spletna stran RP Equal, brano dne 5. oktobra 2006).

Prav zaradi družbenega prepričanja, da je starševstvo breme, ki ovira zaposlenega pri karieri in uspešnem delu, si večina mladih brez otrok le-te želi, vendar z odločitvijo odlaša, ker se jim starševstvo zdi prevelika obveznost. Skrbi jih, da zanje ne bi imeli časa, saj jim že brez skrbi za otroke primanjkuje časa za zadovoljevanje osebnih potreb. Po raziskavi se večina mladih odloča za ustvarjanje družine, ko imajo rešen stanovanjski

problem, zaposlitev za nedoločen čas, kakovosten partnerski odnos in ugodne delovne pogoje. Predvsem v starševski vlogi vidijo težavo ženske, saj zanositev povezujejo z možnostjo prekinitve delovnega razmerja. Delodajalci bi k zadovoljstvu zaposlenih staršev oziroma potencialnih staršev največ pripomogli z več razumevanja, z izboljšano organizacijsko klimo, ki bi upoštevala njihove potrebe ter z večjo časovno in prostorsko fleksibilnostjo.

Zaskrbljujoče je dejstvo, da mnogi mladi starši spoštovanje pravic s strani delodajalcev, ki so določene z zakonom, izpostavljajo kot dokaz delodajalčeve prijaznosti in so jim za slednje celo hvaležni. Mnogi zaposleni so torej relativno nezaveščeni o svojih pravicah in imajo do svojih delodajalcev zelo nizka pričakovanja. Veliko več kot od delodajalcev mladi pričakujejo od države, saj si večina želi fleksibilnejšega delovnega časa vrtcev, nižjih cen vrtcev, prijaznejše davčne zakonodaje, pomoči pri reševanju stanovanjskega problema in podobno. Pri usklajevanju dela in zasebnosti pa se mladi še vedno v veliki meri opirajo na lastne socialne mreže (predvsem na pomoč staršev) (spletna stran RP Equal, brano dne 5. oktobra 2006).

Raziskovalci RP Equal so kot predloge za izboljšanje izpostavili:

- 1.) Organizacijsko kulturo, ki je prijazna in razumevajoča do staršev malih otrok in ki ne obravnava starševstva kot izključno zasebnega problema in ovire pri učinkovitem delu.
- 2.) Negativen odnos nadrejenih do starševstva in nepripravljenost omogočati staršem usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je potrebno v podjetjih obravnavati kot kulturno nesprejemljivo.
- 3.) Spodbujati je potrebno enakomerno vključevanje obeh spolov v starševstvo, saj bi bile s tem matere razbremenjene in manj diskriminirane na delovnem mestu, očetje pa bi tako uresničevali svoje potrebe in pravice.
- 4.) Glede delovnih praks bi bilo potrebno spodbujati časovno in prostorsko fleksibilnost, in sicer delo s krajšim delovnim časom, delo na domu ter opuščanje rigidnosti pri prihodih na delo in odhodih z dela.

Poleg tega je potrebno mlade informirati o zakonodaji, pravilih in organizacijski kulturi, do katere imajo kot zaposleni državljani pravico, jih seznanjati s strategijami spolne

enakosti v starševskih vlogah ter ozaveščati o postavljanju prioritet in meja delovnim obveznostim (spletna stran RP Equal, brano dne 5.10.2006).

4.2.4.3 CERTIFIKAT 'DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE'

V okviru razvojnega projekta Equal se v slovenskem prostoru uvaja možnost pridobitve certifikata 'družini prijazno podjetje'. Gre za revizijski postopek, v katerem strokovnjaki z ocenjevanjem in svetovanjem organizacijam svetujejo, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Postopek pridobitve se prične v podjetju z interno določitvijo in uresničitvijo izbranih ciljev in ukrepov. Glede na ugotovljeno stanje se nato s pomočjo zunanje svetovalca določijo načini vpeljave rešitve, ki bodo izboljšale delovno okolje za boljše usklajevanje dela in zasebnosti v organizaciji. Po pozitivni oceni analize s strani zunanje svetovalca se organizaciji podeli osnovni certifikat 'Družini prijazno podjetje'. Po treh letih se oceni, če so bili zastavljeni ukrepi vpeljeni in cilji doseženi, ter podeli organizaciji certifikat 'Družini prijazno podjetje' za dobo treh let. Pridobitev certifikata je primerna za vsa podjetja in javne ustanove, ki imajo od 10 do 3000 zaposlenih. Najpomembnejše pa so prednosti, ki jih aktivna družini prijazna politika prinaša, in sicer večja motivacija zaposlenih, večja pripadnost podjetju, večja produktivnost, večje zadovoljstvo in manjši stres zaposlenih, manjši stroški zaradi fluktuacije, boljši ugled podjetja v družbi ter večja konkurenčnost podjetja.

Prva podjetja so se v postopek pridobitve certifikata 'Družini prijazno podjetje' vključila jeseni leta 2006. Prvo slovensko podjetje, ki se je vključilo v certificiranje, je Zavarovalnica Maribor d.d. V podjetju se certificiranje izvaja testno, vendar pa bo na podlagi pridobljenih izkušenj razvojno partnerstvo Equal decembra 2006 začelo s postopkom certificiranja v večjem številu organizacij, ki bodo k sodelovanju povabljene z javnim pozivom (spletna stran RP Equal, brano dne 5.10.2006).

5. FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Fleksibilni delovni čas je termin, ki se ga je v preteklosti oprijemal slab sloves, saj so bile na ta način zaposlene pretežno ženske in bile tako še vedno ekonomsko odvisne od svojih partnerjev. Za fleksibilne oblike dela, ki so se začele pojavljati v razvitih državah po letu 1975, so bile največkrat razlog dolgotrajne gospodarske krize. Vendar je razlogov za vse večjo fleksibilizacijo zaposlovanja več, in sicer je pomemben tudi vse večji prehod gospodarstva iz industrijskega v storitveni sektor, selitev nestabilnih delov proizvodnje velikih podjetij v manjša ter vedno bolj poudarjen razvoj samozaposlovanja (Svetlik 1994).

Potrebno bi bilo najti način, na katerega bi z odpiranjem možnosti in z uvajanjem fleksibilnega delovnega časa bolje uskladili delovne in zasebne obveznosti obeh partnerjev in preprečili neke vrste stigmatizacijo žensk, ki bi jih ponovno naredila ekonomsko odvisne. Za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja bi lahko trdili, da je najprimernejša oblika zaposlitve delo s krajšim delovnim časom.

5.1 DELO S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Zaposlitev s krajšim delovnim časom je ena izmed t.i. netipičnih oblik dela, katere delež v razvitih državah skozi leta precej hitro narašča. Svetlik (1994) je bil pred dobrim desetletjem mnenja, da je bila v preteklosti zaposlitev s krajšim delovnim časom izjema, ki so jo povzročile težke delovne razmere ali zdravstveni in socialno-varstveni razlogi. V tej vrsti zaposlitve so bile nekoliko nadpovprečno zastopane ženske, saj so delo s krajšim delovnim časom pogosto kombinirale z opravljanjem družinskih obveznosti oziroma so imele za to zdravstvene razloge. Njihova negotovost na trgu delovne sile je bila in naj bi še vedno bila zato večja od negotovosti moških. Šlo naj bi še vedno za tradicionalno vlogo žensk pri delitvi dela, ker naj bi ženske prevzemale manj formalnih del za plačilo zaradi dela v gospodinjstvu. Posledica tega je manj virov, ki se jih aktivira v formalni ekonomiji, in večja odvisnost od moških partnerjev (Svetlik 1994).

Danes je stanje drugačno, saj je zaposlitev s krajšim delovnim časom ena izmed najpogosteje omenjenih strategij za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, ki pa

se ga poslužujejo predvsem ženske. V Sloveniji se še vedno zelo majhen odstotek žensk zaposluje s polovičnim delovnim časom (11,8% - podatek za 1.četrletje leta 2006), medtem ko se na Švedskem, v Veliki Britaniji, predvsem pa na Nizozemskem ta oblika dela med ženskami pogosto pojavlja.

Tabela 5.1: Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali krajšim delovnim časom (primerjava 1. četrletja 2005 in 1. četrletja 2006)

	1. četrletje 2005		1. četrletje 2006	
	Število (v 1000)	delež	Število (v 1000)	delež
SKUPAJ				
Skupaj	934	100,0	946	100,0
Polni delovni čas	852	91,2	858	90,7
Krajši delovni čas	82	8,8	88	9,3
MOŠKI				
Skupaj	510	100,0	517	100,0
Polni delovni čas	472	92,6	480	93,0
Krajši delovni čas	38	7,4	36	7,0
ŽENSKE				
Skupaj	425	100,0	429	100,0
Polni delovni čas	380	89,6	378	88,0
Krajši delovni čas	44	10,4	51	12,0

VIR: Statistični urad RS

Primerjava najnovejših podatkov za Slovenijo, in sicer prvega četrletja v letu 2005 ter prvega četrletja v letu 2006 prikazuje, da se stanje relativno izboljšuje. V enem letu se je skupno število zaposlenih s krajšim delovnim časom povečalo za okrog 6000 (0,5 %). Spremembe gredo v prid žensk, saj se je število žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom povečalo za okrog 7000 (1,6 %), medtem ko se je število moških zmanjšalo za okrog 2000 (0,4 %). Na slednje verjetno vpliva spodbujanje s strani države s prej opisanimi resolucijami in zakoni, ki omogočajo predvsem ženskam z majhnimi otroci, da koristijo zakonsko pravico do možnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom ter tudi osveščenost delodajalcev, saj je predvsem od njih odvisno, če bodo zaposlenim to omogočili. Ženske se tudi na splošno bolj zavedajo, da jim fleksibilne oblike dela olajšajo usklajevanje dela in družine, predvsem v času treh let od otrokovega rojstva, ko je skrb za nego in vzgojo najzahtevnejša.

Lewisova (2004) meni, da »vse več organizacij ugotavlja, da je v njihovem interesu sprejeti ukrepe, ki jih imamo lahko za prijazne do družine, in to včasih res pomaga posameznikom usklajevati delo in družino, vendar pa ti ukrepi niso pripeljali do temeljnih sprememb v obnašanju organizacij ali v vrednotah. To je zato, ker te ukrepe še vedno razumejo kot ugodnosti, ki so namenjene ženskam ali v najboljšem primeru staršem, in so tako še vedno dojete kot marginalne za organizacijo, ne pa kot centralni poslovni problem« (Lewis v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 251). Tako miselnost organizacij oziroma managementa bo izredno težko spremeniti. Potrebno bo veliko medijske pozornosti, ukrepov države in nevladnih organizacij, predvsem pa izredno veliko časa, saj se takih problemov ne da rešiti čez noč.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2002) v 64. členu delo s krajšim delovnim časom opredeljuje kot delovno razmerje, ki ga delavec sklene za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa pri določenem delodajalcu, če je to v interesu delavca in delodajalca in je to družbeno in ekonomsko smotno (slednje je določal Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1993). Zakonsko je tudi določeno, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, enake pogodbene ter druge pravice in obveznosti kot enakovreden delavec, ki dela polni delovni čas, vendar jih lahko uveljavlja sorazmerno s časom, za katerega je sklenil delovno razmerje.

5.1.1 Dovzetnost za delo s krajšim delovnim časom s strani organizacij

Kljub povedanemu vidijo organizacije v delu s krajšim delovnim časom določene prednosti. Vlade držav članic Evropske unije so sprejele številne ukrepe, da bi ta oblika dela postala zanimiva za organizacije, saj prispeva k zmanjševanju števila brezposelnih. V preteklosti je težave povezane s to obliko dela organizacijam povzročalo predvsem usklajevanje terminov, povečani stroški izobraževanja delavcev in kadrovska administracija. Vendar so organizacije sčasoma ugotovile, da se lažje prilagajajo potrebam trga ravno zaradi večje fleksibilnosti, ki jo dosegajo s to obliko dela. Hkrati so zaposleni s krajšim delovnim časom mnogo bolj produktivni pri svojem delu, saj imajo več možnosti za prosto-časovne aktivnosti in so na splošno manj utrujeni, posledica vsega tega pa je tudi manjši absentizem oziroma odsotnost z dela (Komel v Kozmik 1995).

Vodstvo vsake organizacije bi moralo biti seznanjeno s prednostmi in pomanjkljivostmi fleksibilnih oblik dela in vpeljevati predvsem tiste, ki pripomorejo k doseganju poslovnih ciljev in motivaciji zaposlenih. V svojo strategijo bi morali vpeljati spremembe organizacijske klime in produktivne načine komuniciranja med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi ter posledično gradnjo zaupanja. Vsi zaposleni morajo imeti možnost seznanjanja z različnimi načini usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Organizacije morajo zaposlenim staršem omogočiti izbiro prožnosti delovnega časa in lokacije dela. Upoštevanje potreb zaposlenih, ki imajo družinske obveznosti, bi bilo potrebno vključiti v vizijo in poslanstvo ter v strateške cilje poslovanja, kar bi pomenilo, da cilj podjetja ni le poslovna uspešnost in dobiček, temveč tudi skrb za kakovost življenja zaposlenih. Eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki vodi do uresničitve tega, je, da je vodstvo seznanjeno, in še pomembnejše, da se vodstvo zaveda prednosti in pomanjkljivosti prožnih oblik dela. Slednje je povezano s spremembo organizacijske klime, zaupanja med nadrejenimi in podrejenimi ter komuniciranja, ki ima za posledico seznanjenje vseh zaposlenih z različnimi strategijami usklajevanja dela in družine (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004). Več o vključevanju skrbi za zaposlene v organizacijsko politiko pa v empiričnem delu, kjer so opisani rezultati raziskave v velikih slovenskih organizacijah.

5.1.2 Dovzetnost za delo s krajšim delovnim časom s strani zaposlenih

Zaposlitev s krajšim delovnim časom včasih vodi do zaposlitve s polnim delovnim časom, zato je potrebno ljudi brez dela spodbujati, da sprejmejo tudi to obliko zaposlitve, čeprav jim ne bo takoj prinašala tako visokih dohodkov kot t.i. standardna oblika dela. Ta fleksibilna oblika dela je lahko zanimiva za ženske, torej zaposlene z družinskimi obveznostmi, ki težko delajo polni delovni čas, za študente, ki imajo poleg tega še študijske obveznosti, za upokojujence, ki si želijo tako izboljšati svoj življenjski standard in si popestriti svoj čas z delom, za iskalce prve zaposlitve, ki šele vstopajo na trg delovne sile in za starejše delavce, ki trg delovne sile zapuščajo (Komel v Kozmik 1995).

Na tem mestu bi omenila Konvencijo Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija ILO št. 175), ki je bila sprejeta v Ženevi 24. junija 1994 in jo je Slovenija zakonsko ratificirala 31. januarja 2001

ter je začela veljati dan po objavi v Uradnem listu RS 16. februarja 2001. V njej je zapisano, da se mora delavcem, ki delajo krajši delovni čas, zagotoviti enako varstvo kot primerljivim delavcem, ki delajo za polni delovni čas, kar vključuje pravico do organiziranja, kolektivnih pogajanj in nastopanja kot predstavniki delavcev, pravico do poklicne varnosti in zdravja ter diskriminacije pri zaposlovanju in poklicu (4.člen). MOD je s sprejetjem te konvencije prispevala k uveljavljanju in širitvi dela s krajšim delovnim časom in takim delavcem zagotovila neko minimalno varstvo.

Konvencija v 5. členu zahteva, da se v skladu z zakonodajo posamezne države članice sprejmejo ukrepi, ki delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, zagotavljajo enako osnovno plačo, izračunano sorazmerno na podlagi ur ali delovnega učinka, kot jo prejema primerljivi delavci, ki delajo s polnim delovnim časom. Prav tako so po 7. členu te vrste delavci upravičeni do enakih pogojev glede varstva materinstva, prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in državnih praznikov ter odsotnosti z dela zaradi bolezni. Torej, zaposlitev s krajšim delovnim časom bi morala po zakonu delavcem zagotavljati enake pravice kot zaposlitev s polnim delovnim časom. Med te pravice spada tudi zdravstveno zavarovanje, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti, pri čemer se delavcu s krajšim delovnim časom nadomestila izplačuje sorazmerno s preračunanim številom ur na polni delovni čas (Komel v Kozmik 1995). Vendar je verjetno večja težava v tem, da je pri polovičnem delovnem času tudi dohodek polovičen, kar v današnjem času, ob izginjanju srednjega razreda in večanju vrzeli med nižjim in višjim razredom, ni preveč vzpodbudno za zaposlene.

5.2 OSTALE FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Fleksibilne oblike dela lahko z vidika delovne obremenjenosti zaposlenih in glede na zakonodajo v državah Evropske unije razdelimo na fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki (delo na domu, delo na daljavo, delitev delovnega mesta, prožni/fleksibilni delovni čas) in fleksibilne oblike dela s potencialno negativnimi učinki (delo za določen čas, delo ob vikendih, izmensko delo, nadurno delo, delo po pogodbi, začasno/priložnostno delo) (Černigoj Sadar 2004).

5.2.1 Fleksibilne oblike dela s potencialno pozitivnimi učinki

Te oblike dela potencialno omogočajo zaposlenim z otroki, da lahko več časa preživijo s svojo družino, na splošno pa zaposlenim omogočajo »manj konfliktno izvajanje različnih socialnih vlog, kar pomeni več možnosti za produktivno vzpostavljanje odnosov v različnih življenjskih okoljih« (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 271).

Tabela 5.2: Delovne prakse s potencialno dobrimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo s krajšim del.časom	54,0	99,1	99,6	94,4	30,7
Delitev delovnega mesta	25,9	39,8	59,6	61,4	55,1
Fleksibilni delovni čas	77,3	90,6	93,0	49,6	73,1
Delo na domu	13,6	59,8	44,8	35,6	3,4
Delo na daljavo	5,5	80,7	38,4	15,5	2,7

VIR: Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 273

Ko gre za uporabo pozitivnih fleksibilnih oblik dela, lahko med državami opazimo izredno velike razlike. Najbolj so prisotne na Švedskem in Nizozemskem, najmanj pa – žal - prav v Sloveniji in tudi Portugalska nam je precej blizu. V večini držav se najpogosteje pojavlja delo s krajšim delovnim časom, saj se ga na Švedskem, Nizozemskem in v Veliki Britaniji poslužuje velik odstotek organizacij. Izjemi sta Slovenija in Portugalska, kjer prevladuje fleksibilni delovni čas in tudi po ostalih odstotkih sta državi med seboj precej primerljivi. Izpostavila bi še izredno visok odstotek dela na domu na Švedskem, kjer se kar 80% organizacij poslužuje te oblike dela (Černigoj Sadar 2004). Slovenija bi se morala zgledovati po Švedski, Nizozemski in Veliki Britaniji, kjer pozitivne oblike dela vplivajo na kvaliteto življenja zaposlenih, saj jim dajejo več možnosti za preživljanje časa v krogu družine in druge prosto-časovne aktivnosti.

5.2.2 Fleksibilne oblike dela s potencialno negativnimi učinki

Pri fleksibilnih oblikah dela s potencialno negativnimi učinki gre za intenzifikacijo dela, ki povzroča negativne socialne in zdravstvene učinke ter omejuje možnosti za »proaktivni management zasebnega življenja« (Černigoj Sadar 2004: 272) in posledično omejuje uspešno usklajevanje dveh najpomembnejših sfer človekovega življenja, delovne in zasebne. V tabeli 5.3. so prikazane delovne prakse s potencialno slabimi vplivi na zaposlene, in sicer so navedeni deleži organizacij v Sloveniji, na Švedskem, Nizozemskem, v Veliki Britaniji in na Portugalskem.

Tabela 5.3: Delovne prakse s potencialno slabimi vplivi – delež organizacij, ki jih uporabljajo

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo ob vikendih	82,6	85,7	78,7	89,7	72,0
Delo v izmenah	85,2	68,1	65,0	80,8	81,9
Nadurno delo	96,0	100,0	97,7	96,5	92,6
Začasno/priložnostno delo	72,1	95,9	95,5	94,0	64,9
Pogodba za določen čas	99,0	91,8	95,6	77,4	94,4

VIR: Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 272

Negativne fleksibilne oblike dela se v povprečju od države do države ne razlikujejo veliko, saj se jih večji del organizacij poslužuje, vendar pa se med državami razlikuje pogostnost uporabe posamezne fleksibilne oblike dela. Največ slovenskih organizacij (99%) uporablja delo po pogodbi za določen čas (Černigoj Sadar 2004). Zaposleni naj bi sicer bili zaščiteni s strani zakona pred podaljševanjem pogodbe za določen čas pri istem delodajalcu, ki pravi, da »delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon« (ZDR, 53. člen, omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas), vendar v današnjem času, s takim odstotkom brezposelnosti (stopnja registrirane brezposelnosti je 9,1 in sicer 7,3 moški in 11,4 ženske – podatki za avgust, Statistični urad RS, 10.november 2006) in s problemom strukturne brezposelnosti, zaposleni sprejmejo tudi te vrste zaposlitev, ki jim ne nudi vseh pravic in varnosti kot zaposlitev za nedoločen čas.

V večini držav je najpogosteje uporabljena oblika fleksibilnega dela, ki ga uporabljajo organizacije, nadurno delo. Na Švedskem prav v vseh raziskovanih organizacijah zaposleni delajo nadure (Černigoj Sadar 2004). Delež organizacij, ki v Sloveniji uporabljajo nadurno delo kot fleksibilno obliko dela tudi ni vzpodbuden (96,0%). Glede na to, da v današnjem času večina organizacij (predvsem tistih, ki se ukvarjajo s storitveno dejavnostjo) delavnik začne ob osmi uri in ga konča ob šestnajsti, pomeni opravljanje nadur veliko breme. Če se k naduram prišteje še čas poti od delovnega mesta do doma, postane kosilo večerja, otroci so v najboljšem primeru pri starih starših, ki so imeli možnost poskrbeti za njihov prevzem v varstveni instituciji, ki vrata zapira ob 16:30 uri, torej nam časa za družino in prosti čas ne ostane.

Po mojem mnenju so delovne prakse s potencialno negativnimi vplivi na različne načine neugodne. Delo ob vikendih je v nasprotju z delom večine zaposlenih, saj naj bi bil vikend čas počitka in preživljanja kvalitetnega časa z družino. Delo v izmenah ruši ravnovesje 'bioritma', saj ko se zaposleni v tednu dni ravno prilagodi dnevni izmeni, začne z nočno. Pri opravljanju nadur storilnost in zbranost zaposlenih upade, ker človeško telo potrebuje počitek, da lahko dobro funkcionira. Večja je tudi možnost zdravstvenih težav in posledično absentizma. Pri začasnem oziroma priložnostnem delu se zaposleni srečuje z nezanesljivostjo, saj je to delo nestalno in ne zagotavlja stalnega dohodka. Pogodba za določen čas je v Sloveniji torej najpogosteje uporabljena fleksibilna delovna praksa, ki pa na mnogih področjih onemogoča zaposlenim, da bi uživali enake pravice kot zaposleni za nedoločen čas (zavarovanje, krediti, porodniški dopust in nadomestila...).

6. DRUŽBENE POSLEDICE FLEKSIBILNEGA TRGA DELOVNE SILE

Obdobje fleksibilizacije trga delovne sile poleg omenjenih prednosti, ki jih prinaša, pod vprašaj postavlja nekatere temeljne dobrine obdobja iz preteklosti, v katerem je prevladoval koncept polne zaposlenosti. Uvajanje fleksibilnih oblik dela je privedlo do velikih strukturnih, tehnoloških in organizacijskih sprememb ter posledično do zmanjševanja t.i. sedmih oblik varnosti, ki so neposredno povezane s trgom delovne sile, in sicer so to varnost samega trga delovne sile, varnost zaposlitve, varnost samega dela, varnost delovnih mest, reproduktivna varnost delovne sile, varnost predstavljanja delovne sile ter varnost dohodka (Ignjatović 2002).

6.1 VPLIV FLEKSIBILIZACIJE DELA NA POSAMEZNIKA

Trend spreminjanja organizacije delovnega časa in njegovo skrajševanje v prejšnjem stoletju sta sprožila pričakovanja, da se bo spremenil tudi način življenja posameznikov, predvsem naj bi se povečal delež prostega časa v primerjavi z delovnim časom. Posameznik naj bi lažje usklajeval svoje delovne in zasebne obveznosti. Vendar pa realno stanje ne kaže uresničevanja teh pričakovanj. V času visoke brezposelnosti so z uvajanjem fleksibilnih oblik dela skušali le to zmanjšati in delo razdeliti med čim več iskalcev zaposlitve. Uvajanje dela s krajšim delovnim časom, dela na domu, dela na daljavo, delitve delovnega mesta in ostalih fleksibilnih oblik dela naj bi omogočilo nastanek novih delovnih mest in tako zmanjšalo stopnjo brezposelnosti.

Ker je brezposelnost še vedno precej visoka, je pogajalska moč delodajalcev v primerjavi s pogajalsko močjo zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela velika, saj presežek ponudbe delovne sile povzroča situacijo imenovano 'vzemi ali pusti' (ang. 'Take it or leave it'). Intenzivnost delovnih procesov se zaradi novih tehnologij in posledično novih organizacijskih ukrepov večja, zato so posamezniki, ki so sprejeli tako zaposlitev, prisiljeni v krajšem času opraviti enako število nalog kot njihovi kolegi, ki delajo v tipični obliki zaposlitve s polnim delovnim časom. Delovni standardi so namreč največkrat postavljeni glede na to obliko zaposlitve (Ignjatović 2002).

Vedno pomembnejše pri fleksibilnih oblikah zaposlitve postaja zadovoljstvo z delom, ki se pojavlja tako v pozitivni obliki (motiviranost zaradi intenzifikacije, razpršenost dela...) kot v negativni obliki (demotiviranost, absentizem...). Pogosto, čeprav v nasprotju z zakonom, fleksibilne oblike zaposlitve zaposlenim nudijo manj ugodnosti kot tipična oblika dela za nedoločen čas s polnim delovnim časom (manjše možnosti napredovanja, polovični dohodek, nimajo možnosti izobraževanja...). Sama vidim problem dela s krajšim delovnim časom, ki prinaša polovični dohodek, predvsem pri zaposlenih z nižjo stopnjo izobrazbe, ki bi že s polnim dohodkom težko preživel, kaj šele s polovičnim. Problem je tudi, če je partner brez dohodkov, če družina živi od socialne pomoči, če je družina številčna ipd. To so dejavniki, ki zaposlitve s krajšim delovnim časom ne morejo idealizirati in obravnavati kot rešitve za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.

6.2 VPLIV FLEKSIBILIZACIJE DELA NA DRUŽINO

Sodobni socialni politiki je večji del prejšnjega stoletja uspevalo reševati problem socialne varnosti državljanov s povezovanjem področij dela in družine, in sicer preko uveljavljanja modela moškega hranilca družine (ang. "bread winner"), ki je zagotavljal dohodek za celotno družino in tako skrbel za življenjski standard sebe in vseh družinskih članov. Ta koncept je ženskam pripisal vlogo gospodinje in socialno-reproduktivno vlogo, moški pa so bili redno zaposleni s polnim delovnim časom (v industriji). Ko se je konec 20. stoletja začelo prestrukturiranje gospodarstev sodobnih družb, se je posledično povečeval storitveni sektor, v katerem so se zaposlovale predvsem ženske, saj jim je storitveni sektor omogočil fleksibilne oblike zaposlitve. Ženske so bile tako še vedno izrinjene iz tipičnih oblik zaposlovanja, saj jim to ni omogočalo usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti (Ignjatović 2002).

6.2.1 Spreminjanje vlog družinskih članov

S povečevanjem aktivnosti žensk na trgu delovne sile se je število hranilcev družine povečalo na dva ali več, s tem pa se je povečala tudi ekonomska neodvisnost žensk, ki je spremenila tradicionalno strukturo družine in vloge njenih članov, predvsem moškega kot glavnega hranilca. V preteklosti je veljalo, da se je z enim dohodkom preživljala velika

družina. Zaradi povečanega števila hranilcev so se svetovne gospodarske razmere poslabšale, posledica tega pa je bilo zmanjšanje relativnega dohodka na zaposlenega člana, zaradi česar so se morali zaposliti tudi ostali člani gospodinjstva, da bi ohranili raven življenjskega standarda. Danes je za delo s krajšim delovnim časom tudi dohodek manjši. Znano pa je (v Sloveniji), da zaposleni na visokih položajih, z visokimi dohodki nimajo 'možnosti' zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj jim delovno mesto tega ne dopušča, in tako zaposleni z nižjo izobrazbo, ki že za delo s polnim delovnim časom dobivajo slabo plačilo, delajo še za polovico slabše. Drugače je z delom s krajšim delovnim časom za ženske z majhnimi otroki do treh let, saj je to delo začasno, poleg tega ima partner zaposlitev za polni delovni čas.

Problem zaposlovanja v fleksibilnih oblikah dela je torej v neenakih dohodkih v primerjavi s standardno zaposlitvijo za nedoločen čas. Razmerja med posameznimi deli socialne politike se zelo počasi spreminjajo in sledijo spremembam na trgu delovne sile in v gospodarstvu, zato je še vedno večina ugodnosti vezana na zaposlitev za nedoločen čas, ki so jo v preteklosti opravljali moški kot hranilci družine. Zaposleni v nestandardnih oblikah dela, predvsem ženske, pa so za te ugodnosti prikrajšane.

6.2.2 Prožne oblike zaposlovanja žensk

Vključevanje žensk na trg delovne sile je prispevalo tudi k večjemu povpraševanju po prostih delovnih mestih, ki pa mu, vsaj v Evropi, ni sledilo večje povpraševanje po delovni sili (Dex v Ignjatović 2002). Rešitev tega problema naj bi bilo uvajanje fleksibilnih oblik dela, hkrati pa naj bi delodajalci in družba na ta način zadovoljili interese žensk, ki naj bi iskale prav te vrste zaposlitve. Najpomembnejša med njimi je zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki jo v povprečju v Evropi (kljub velikim razlikam med državami) uporablja ena tretjina, na Nizozemskem celo tri četrtine zaposlenih žensk.

Tabela 6.1: Delež žensk, ki delajo za polovični delovni čas (1.četrtnje 2006)

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
% od vseh del. aktivnih	11,8	40,3	74,7	42,6	15,9

VIR: Eurostat, brano dne 14.11.2006

Po posameznih evropskih državah se delež žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom precej razlikuje. V Sloveniji je bil odstotek teh v prvem četrtletju leta 2006 med najnižjimi (11,8%). Na Švedskem in v Veliki Britaniji se precejšen odstotek žensk zaposluje s krajšim delovnim časom, medtem ko je Nizozemska daleč v ospredju po dovzetnosti organizacij za to obliko dela, saj je na ta način zaposlenih 74,7% vseh delovno aktivnih žensk, kar pomeni, da je le četrtina žensk zaposlenih s polnim delovnim časom. Na ta način lažje usklajujejo zasebno in delovno življenje in imajo več časa za družino. Tako so verjetno tudi odnosi med starši in otroci kvalitetnejši.

Razlogi za to, da se dela s krajšim delovnim časom v največji meri poslužujejo ravno ženske, je v težjem usklajevanju dela in ostalih obveznosti (družina, gospodinjstvo). Temeljni dejavnik, ki vpliva na to, ali se bo ženska zaposlila v standardni ali v prožni obliki dela, je starost najmlajšega otroka, institucionalnost skrbi za otroke (delovni čas vrtcev) in davčne olajšave. Ženskam z majhnimi otroci tako poleg neaktivnosti ostane le zaposlitev s krajšim delovnim časom. V slednjo pa ženske sili tudi ostalo neformalno delo, ki ga opravljajo doma. Edina rešitev in eden temeljnih pogojev za »demarginalizacijo« žensk iz te oblike dela je prerazporeditev del in vlog znotraj družine (Ignjatović 2002).

Večina zaposlitev s krajšim delovnim časom ne omogoča napredovanja oziroma prehoda v polno zaposlitev, zato z naraščanjem deleža le-teh nastaja vrzel med delavci zaposlenimi s krajšim delovnim časom (predvsem ženskami, ki so prevladujoča populacija) in ostalimi zaposlenimi. S tem se poglobljajo razlike in večja segmentacija delovnih mest.

6.3 VPLIV FLEKSIBILIZACIJE DELA NA DRUŽBO

Trg delovne sile s svojim delovanjem povzroča določeno družbeno stratifikacijo. Nastajajo razlike med družbenimi razredi, saj trg dela deluje po ekonomskih kriterijih, ki bi se brez posredovanja države blaginje, ki skrbi za redistribucijo dobrin in storitev za ohranjanje določenega ravnovesja v družbi, vse bolj povečevale, če bi trg deloval nenadzorovano. Posledica večanja razlik med družbenimi razredi je pojav revščine, s katero se sooča veliko ljudi. Revščina sili ljudi, da opravljajo posle, ki jih ne izberejo

prostovoljno, med katere sodijo tudi fleksibilne oblike dela (največkrat zgoraj omenjene fleksibilne oblike dela s potencialno negativnimi posledicami – izmensko delo, nadurno delo, delo ob vikendih, začasno/priložnostno delo in delo za določen čas). Tako Ignjatović ugotavlja, da »revščina osvobaja ostale dele populacije od teh poslov ter pošilja zelo nazorno motivacijsko sporočilo, kaj se lahko zgodi z našimi opcijami, če pademo pod mejo revščine« (Ignjatović 2002: 152). Te prožne oblike zaposlitve so slabo plačane, včasih nudijo zaposlenemu neugodne delovne pogoje, manj časa za družino in prosto-časovne aktivnosti, ki pozitivno vplivajo na kvaliteto življenja.

6.3.1 Povečevanje razlik v plačah

Vedno bolj fleksibilen trg delovne sile povečuje spremembe v distribuciji plač, ki so najpomembnejši dejavnik povečevanja neenakosti, revščine in socialne izključenosti v sodobnih družbah. Slednje je spodbudilo skrb držav za potencialno ranljive skupine, zaradi česar so uzakonili minimalne plače, določili protidiskriminatorne ukrepe in začeli uvajati kolektivna pogajanja.

Ena izmed pomembnih družbenih posledic uvajanja fleksibilnih oblik dela je v tem, da je ponavadi prehod iz polne zaposlitve v prožno, posledica katerega je zmanjšanje obsega dela, slabši kot prehod iz polne zaposlitve v brezposelnost. Pri slednjem se sprožijo mehanizmi države blaginje (denarno nadomestilo, denarna pomoč, socialna pomoč), ki omilijo posledice izgube zaposlitve. V primeru prehoda iz polne zaposlitve v prožno pa se kljub zmanjšanju dohodka zaposlenega in družine mehanizmi države blaginje ne sprožijo, ker v veliki večini še vedno delujejo v konceptu polne zaposlenosti, ki naj bi pomenila zadostnost dohodkov za ohranjanje določenega življenjskega standarda. Prožnost trga delovne sile prinaša torej nižje plače in manjše ugodnosti zaposlenim v fleksibilnih oblikah dela in pomeni poslabšanje splošnih razmer na trgu dela, ki v revščino ne vodijo le brezposelnih in neaktivnih, temveč tudi zaposlene v atipičnih oblikah dela. Tako stanje je značilno predvsem za Kanado in ZDA, kjer je revščina zaradi velikega priseljevanja iz držav Južne in Latinske Amerike (predvsem ljudi brez ali z nizko stopnjo izobrazbe) precejšnja.

6.3.2 Izključenost iz sistema in družbe

Problem, ki se vedno pogosteje pojavlja v sodobnih družbah, je socialna in sistemska izključenost oziroma relativna neintegriranost posameznikov v družbeni sistem in njihovo nesodelovanje v različnih družbenih dejavnostih. V tradicionalnih družbah je povezanost posameznika s trgom delovne sile pomenila začetek sistemske in socialne vključenosti, saj je zaposlitev pomenila ekonomsko varnost in hkrati participacijo v družbenem življenju, ki je pomenilo tudi navezovanje socialnih stikov in posledično socialno vključenost. V sodobnih družbah situacija ni več takšna, saj z uvajanjem fleksibilnih oblik zaposlitve trg dela postaja potencialni ustvarjalec sistemske in družbene izključenosti (Ignjatović 2002).

Ignjatović (2002) ločuje med dvema vrstama diferenciacije med posamezniki na trgu delovne sile, in sicer diferenciacijo med delovno aktivnimi in brezposelnimi ter diferenciacijo znotraj delovno aktivnih, med t.i. 'z delom revnih' (zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela s potencialno negativnimi učinki ter slabim življenjskim standardom) in 'z delom bogatih' (zaposlenih s polnim delovnim časom in dobrim življenjskim standardom):

1.) Diferenciacija med delovno aktivnimi in brezposelnimi pomeni klasičen izpad posameznikov s trga delovne sile kot institucije sistema. V tem primeru ne gre za sistemske izključenosti, saj je sistem ustvaril varovalke, ki brezposelne ohranja v sistemu (zavod za zaposlovanje skrbi za redno angažiranost brezposelnih na raznih seminarjih o uspešnem iskanju zaposlitve, tečajih tujih jezikov, ki bi pripomogli k večji konkurenčnosti posameznika, z aktivno politiko zaposlovanja vključuje brezposelne v različne programe in s tem skrbi za njihovo socializacijo in vključenost v sistem in družbo). Čeprav te institucije posameznikom pomagajo vzdrževati določen življenjski standard, se brezposelni tam srečujejo z obupanimi in apatičnimi posamezniki, kar pogloblja občutek marginalizacije in povečuje možnost stigmatizacije.

2.) Diferenciacija med samimi delovno aktivnimi, ki se pojavlja med 'z delom revnimi' in 'z delom bogatimi' zaposlenimi, je po Ignjatoviću (2002: 162) »nekakšen paradoks, saj sistemska vključenost (zaposlitev) pomeni hkrati sistemske izključenosti iz večine ugodnosti, ki jih sicer standardna zaposlitev ponuja, in iz delovanja tistih institucij (varovalk), ki zagotavljajo določen življenjski standard.« Se pravi, posamezniki niso

upravičeni do denarnega nadomestila, ker so zaposleni, včasih pa je dohodek zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela manjši kot denarno nadomestilo. S tem se niža življenjski standard, kar potencialno vodi v socialno izključenost.

Kot ugotavlja Rodger (1992), bodo zaposleni v fleksibilnih oblikah dela (predvsem s krajšim delovnim časom, v pretrganih zaposlitvah), v nasprotju z zaposlenimi v varnih zaposlitvah (zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom), vedno bolj izločeni iz ekonomskih, blaginjskih in družbenih ugodnosti polnega sodelovanja v družbi.

Omenjene posledice fleksibilnosti trga delovne sile so za posameznike negativne, ker pa je Slovenija še vedno precej tradicionalna glede standardne oblike zaposlovanja in je odstotek prožnih oblik dela še vedno majhen v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, je nevarnost povečevanja revščine in socialne izključenosti zaradi tega majhna.

7. EMPIRIČNI DEL

7.1 NAMEN RAZISKAVE IN PREVERJANJE HIPOTEZ

V zadnjem delu diplomske naloge bom predstavila raziskavo, ki sem jo opravila na osnovi analize spletnih strani. Namen raziskave je ugotoviti, ali organizacije v svoji viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja omenjajo skrb za zaposlene in družini prijazne politike ter kakšne so razlike med organizacijami. Raziskovalna metoda je bila iskanje po medmrežju, s katerim sem s pomočjo spletne strani Gospodarske zbornice Slovenije (www.gzs.si) pridobila podatke o velikih podjetjih, ki so njeni obvezni člani, in po spletnih straneh podjetij raziskovala, na kakšen način omenjajo skrb za zaposlene.

Klasifikacija velikosti podjetij je opredeljena v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1, UL 42/6 – 55. člen), in sicer:

(1) Družbe se pri uporabi Zakona o gospodarskih družbah razvrščajo na mikro, majhne, srednje in velike družbe z uporabo navedenih meril na bilančni presečni dan letne bilance stanja:

- povprečno število delavcev v poslovnem letu,
- čisti prihodki od prodaje in
- vrednost aktive.

(2) Mikro družba je družba, ki izpolnjuje dve od teh meril:

- povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega deset,
- čisti prihodki od prodaje ne presegajo 2.000.000 evrov in
- vrednost aktive ne presega 2.000.000 evrov.

(3) Majhna družba je družba, ki ni mikro družba po prejšnjem odstavku, in ki izpolnjuje dve od teh meril:

- povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 50,
- čisti prihodki od prodaje ne presegajo 7.300.000 evrov in
- vrednost aktive ne presega 3.650.000 evrov.

(4) Srednja družba je družba, ki ni mikro družba po drugem odstavku tega člena ali majhna družba po prejšnjem odstavku, in ki izpolnjuje dve od teh meril:

- povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 250,
- čisti prihodki od prodaje ne presegajo 29.200.000 evrov in

– vrednost aktive ne presega 14.600.000 evrov.

(5) Velika družba je družba, ki ni mikro družba po drugem odstavku tega člena ali majhna družba po tretjem odstavku tega člena ali srednja družba po prejšnjem odstavku.

(6) Družbe se v skladu z merili iz prejšnjih odstavkov razvrščajo ali prerazvrščajo na mikro, majhne, srednje in velike družbe na podlagi podatkov dveh zaporednih poslovnih let na bilančni presečni dan bilance stanja.

(7) Določbe tega zakona in drugih predpisov, ki se nanašajo na majhne družbe, se uporabljajo tudi za mikro družbe, razen če ZGD in drugi predpisi ne določajo drugače.

(8) V vsakem primeru so velike družbe:

– banke,

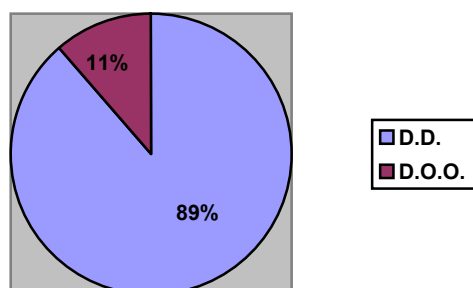
– zavarovalnice,

– borza vrednostnih papirjev,

– družbe, ki po 56. členu Zakona o gospodarskih družbah morajo pripraviti

konsolidirano letno poročilo.

Graf 7.1: Deleži gospodarskih družb vključenih v raziskavo



Velike družbe so torej družbe z več kot 250 zaposlenimi, čistim prihodkom več kot 29.200.000 evrov in več kot 14.600.000 evrov vrednosti aktive. V raziskavo je bilo vključenih 130 organizacij, ki ustrezajo navedeni klasifikaciji. Od tega jih 7 ni imelo delujoče spletne strani oziroma je bila ta v prenovi. Torej je za raziskavo relevantnih 123 velikih organizacij, od katerih je 109 (89%) delniških družb in 14 (11%) družb z omejeno odgovornostjo (glej graf 7.1).

7.1.1 Preverjanje hipotez

Hipoteza št. 1

Na osnovi rezultatov Černigoj Sadarjeve in Vladimirove (2004) je postavljena naslednja hipoteza: »Velike organizacije imajo organizacijske politike, ki omogočajo razvoj in skrb za zaposlene.«

Glede na to, da imajo velike organizacije največkrat izoblikovano vizijo, poslanstvo in politiko strateških ciljev, v veliko primerih pa tudi politiko kadrov, skrb za kariero in zaposlitev, je pričakovati, da bodo poskrbele tudi za druge vidike kakovosti življenja svojih zaposlenih, ki so v današnjem času ključ do uspeha vsakega podjetja. Poudariti moram, da nisem pri nobenem podjetju zasledila t.i. družini prijaznih politik, kar pomeni, da te prakse v Sloveniji še niso prisotne v organizacijskih politikah oziroma so prisotne, vendar jih podjetja ne omenjajo na svojih spletnih straneh.

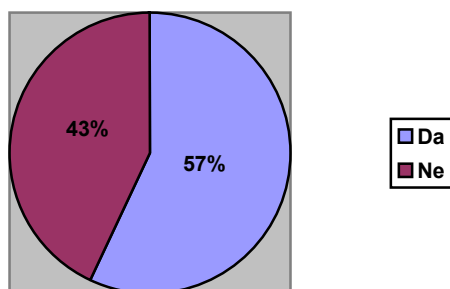
Naj navedem nekaj citatov iz spletnih strani velikih slovenskih podjetij, ki v svoji viziji, poslanstvu ali strateških ciljnih poslovanja najdejo prostor tudi za svoje zaposlene:

- Engrotuš d.d.: »Poslanstvo podjetja temelji na inovativnosti, napredku, sproščenem odnosu med zaposlenimi..., skrbi za osebni razvoj in socialno varnost zaposlenih ter na močni želji postati pozitivno misleče, hitro rastoče, stroškovno učinkovito in odlično organizirano podjetje, ki temelji na odgovornosti tako do zaposlenih kot do družbenega okolja« (www.engrotus.si, brano dne 15.septembra 2006).
- Citroën d.d.: »Zagotovilo uspešne prihodnosti vsakega podjetja so brez dvoma ljudje. Zato v Citroën Slovenija ustvarjajo okolje, ki spodbuja izvirnost, omogoča osebni razvoj, napredovanje in kakovost življenja za vse zaposlene« (www.citroen.si, brano dne 15.septembra 2006).
- Krka d.d.: »Krka se zaveda, da je njena poslovna uspešnost odvisna od njenih zaposlenih. Prav zato sistematično skrbi za njihov kakovosten izbor, zaposlitev, osebni in strokovni razvoj ter nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, kar podjetju omogoča doseganje postavljenih poslovnih ciljev, posamezniku pa

osebnostno rast in uveljavitev na strokovnem področju« (www.krka.si, brano dne 15.septembra 2006).

- Merkur d.d.: »Merkurjeva blagovna znamka odraža prijazno in privlačno organizacijsko kulturo ter predstavlja ogromno konkurenčno prednost. V našem podjetju gradimo organizacijsko kulturo, ki se prilagaja tržnim izzivom, zagotavlja visoko zavzetost in zaupanje zaposlenih ter nas s svojo identiteto in vrednotami razlikuje od tekmecev« (www.merkur.eu, brano dne 15.septembra 2006). Tudi drugače so v Merkurju vsako leto od leta 2002 dalje prejemniki priznanja »Top 10« za sistematično investiranje v znanje in skrb za izobraževanje zaposlenih. V nominaciji za »Naj HRM projekt« leta so bili nagrajeni za projekta »Sistemizacija in kompetence« ter »Prenova in informatizacija letnih razgovorov«, v letu 2006 pa je bil izvršni direktor kadrovskega pravnega področja, dr. Bor Rozman, imenovan za HRM managerja leta v Sloveniji.

Graf 7.2: Organizacije, ki skrbijo za zaposlene

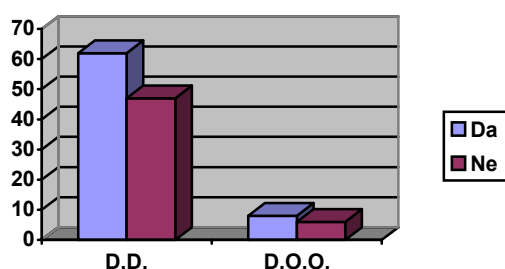


Iz grafa 7.2 je razvidno, da dobra polovica velikih podjetij v Sloveniji (57%) skrbi za svoje zaposlene na način, ki se jim zdi pomemben, da so ti omenjeni v njihovi viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja. Hipoteza št. 1 je načeloma sprejeta – velike organizacije skrbijo za zaposlene.

Hipoteza št. 2

»Družbe z omejeno odgovornostjo v manjši meri v svoji viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja omenjajo skrb za zaposlene ali družinam prijazne politike.«

Graf 7.3: Število delniških družb in družb z omejeno odgovornostjo, ki imajo skrb za zaposlene navedeno v viziji, poslanstvu ali strateških ciljih poslovanja



Med vsemi analiziranimi podjetji je samo 14 (11%) družb z omejeno odgovornostjo, vse ostale so delniške družbe. Čeprav imajo delniške družbe svojo upravo, nadzorni svet in lastnike ter načeloma izoblikovano organizacijsko strukturo in politike poslovanja ter bi morale v večji meri v svoji viziji, poslanstvu ali strateških ciljih omenjati skrb za svoje zaposlene, dokazujem, da to v praksi ne drži. Deleži družb z omejeno odgovornostjo, ki skrbijo za svoje zaposlene, so namreč enaki kot deleži delniških družb (57%). Hipotezo št. 2 torej zavračam, saj družbe z omejeno odgovornostjo v enaki meri kot delniške družbe v svojih vizijah, poslanstvu in strateških ciljih omenjajo skrb za zaposlene..

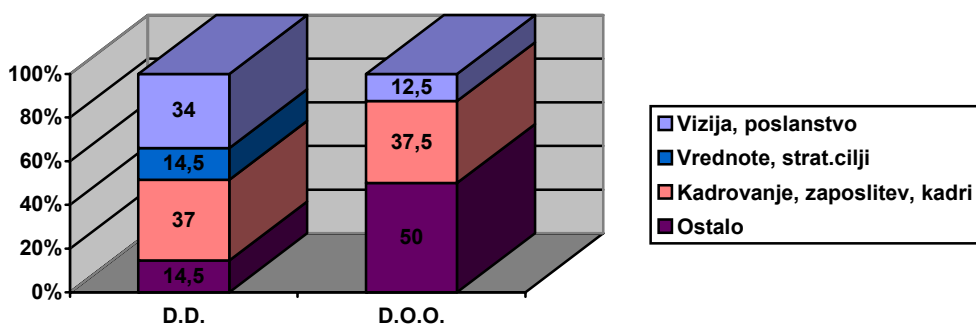
7.1.2 Načini, na katere organizacije skrbijo za zaposlene

Na spletnih straneh velikih slovenskih podjetij sem zasledila različne načine, na katere organizacije izkazujejo skrb za svoje zaposlene:

- vizija ali poslanstvo,
- strateški cilji ali vrednote,
- kadrovanje, kadri ali zaposlitev ter
- ostalo (družbena odgovornost, poslovna kultura, zadovoljstvo zaposlenih, skrb za osebno rast zaposlenih, njihov celostni razvoj in kakovost življenja).

Nekatera podjetja imajo skrb za zaposlene opredeljeno na več načinov (npr. tako v viziji kot v poslanstvu...). V grafu 7.4 so razvidni deleži teh načinov v slovenskih organizacijah.

Graf 7.4: Načini, na katere organizacije skrbijo za zaposlene



Izmed delniških družb, ki imajo skrb za zaposlene vključeno v svoje poslovanje, jih ima največ (37%) slednje omenjeno na področju kadrovanja, zaposlitve ali kadrov, 34% v viziji ali poslanstvu, 14,5% v vrednotah ali strateških ciljih ter prav toliko na ostalih področjih (poslovna kultura, politika zdravja pri delu...). Družbe z omejeno odgovornostjo imajo približno enak odstotek skrbi za zaposlene v kadrovanju, zaposlitvi ali kadrih (37,5%), polovico na ostalih področjih (družbena odgovornost, poslovna kultura, zadovoljstvo zaposlenih...) ter 12,5% v viziji ali poslanstvu.

7.1.3 Primeri dobrih praks

Konkretne dobre prakse usklajevanja delovnega in zasebnega življenja zaposlenih sem izvedela iz direktnega kontakta s kadroviki nekaterih raziskovanih velikih slovenskih podjetij. V podjetju KD Group d.d. denimo uporabljajo naslednje ukrepe, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje sfer dela in zasebnosti:

- delo s krajšim delovnim časom,
- delo s krajšim delovnim časom za mlade starše,
- možnost dopolnilnega dela.

Te fleksibilne oblike dela uvajajo postopno in počasi, saj tudi s strani zaposlenih zanje še ni tolikšnega zanimanja.

V podjetju Merkur d.d. delo s krajšim delovnim časom kakor tudi delo na domu še ni zaživelo v obsegu kot ga poznajo v razvitih ekonomijah, vendar o tem aktivno razmišljajo in pripravljajo spremembe v tej smeri. Deloma se delo na domu izvaja, vendar gre bolj za možnosti dostopa do posameznih vsebin delovnih področij izven delovnega časa kot pa sistemsko rešitev. Še največ ga koristijo zaposleni v informacijski podpori. Mladim

staršem se skladno z zakonodajo in v dogovoru z nadrejenimi omogoča izraba krajšega delovnega časa in nekaj jih to možnost tudi koristi. Otroškega varstva in lastnega zdravnika/zobozdravnika pa nimajo in o tem za zdaj še ne razmišljajo.

Podjetje Sava d.d. v svojih družbah uporablja naslednje oblike:

- menjava izmene dela kot fleksibilna oblika dela,
- za starše mlajših otrok 4- oziroma 6-urni delavnik tako kot zakon dopušča,
- vrtca nimajo, so ga pa včasih imeli,
- pomoč, kadar ima zaposleni obolele sorodnike 1. in 2. kolena v sorodstvu, s prilagajanjem dela potrebam posameznika in glede na delovni proces,
- za delo na domu je potrebna odobritev delovne inšpekcije, zato ta oblika trenutno ni v prednosti, so jo pa uvrstili med nove strateške cilje,
- zobozdravnika na lokaciji podjetja nimajo več, sicer imajo ambulanto z dvema osebnima zdravnikoma, tako da imajo zaposleni možnost za obisk zdravnika; dovoljen je tudi obisk zdravnika, če se vzame privatni izhod.

S podjetja Cimos d.d. so mi z oddelka za upravljanje s človeškimi viri pojasnili, da na tem področju delujejo na naslednje načine:

- zaposleni koristijo pravice v skladu z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,
- očetje se praviloma odločajo za koriščenje očetovskega dopusta v trajanju 15 dni,
- dopust za nego in varstvo otroka praviloma koristijo mame; očetje, ki so zaposleni v podjetju, pa v primerih, ko je mama samostojna podjetnica, če je pred ali med izrabo pravic iz naslova starševstva postala brezposelna, in ima možnost ponovne zaposlitve, ali če je v nevarnosti, da zaposlitve ne bo ohranila, če bo pravico koristila do njenega izteka,
- v redkih primerih se starš, zaposlen v podjetju odloča za krajši delovni čas zaradi starševstva,
- skupina Cimos je sicer velika, saj deluje na 15 lokacijah v različnih državah, vendar na nobeni lokaciji ni izpolnjen pogoj za organizacijo otroškega varstva po predpisih in strokovnih principih, ki veljajo pri varstvu otrok (premalo otrok iste starostne skupine),

- izbira zdravnika in zobozdravnika je pravica vsakega posameznika, in tudi če bi podjetje imelo svojo zdravstveno službo, zaposleni ne more biti obvezan koristiti zdravstvene storitve, ki bi jo zagotavljalo podjetje. Je pa tudi vsaka od njihovih lokacij premalo številna, da bi bili izpolnjeni pogoji za lastno zdravstveno službo,
- starši zaposleni v Cimosu imajo možnost usklajevanja delovnih aktivnosti, tako da lahko v večji meri urejajo tudi svoje zasebne in družinske obveznosti (izhod med delovnim časom, prenosni računalniki – delo na domu, koriščenje dopusta...),
- nobenemu od zaposlenih ni prenehalo delovno razmerje zaradi starševstva ali med koriščenjem pravice po zakonu o starševskem varstvu,
- nihče od staršev ni želel zamenjati dela (z enakim plačilom), tudi če je to povezano s službenimi odsotnostmi ali drugimi aktivnostmi.

Podjetje Cimos d.d. zaposluje pretežno mlade ljudi in je za podjetje razumljivo, da bodo sodelavci nekaj časa odsotni, da bodo na bolniški za nego otroka, na dopustu v času šolskih počitnic ali v tednu, ko bo otrok pričel obiskovati vrtec ali prvi razred osnovne šole, da bo zaposleni moral zapustiti delovno mesto, ko bo otroka potrebno peljati k zdravniku ali kam drugam, da bo kakšen otrok z mamico ali očetom v službi kakšno uro, če to ni zanj nevarno ipd.

7.2 PREDLOGI ZA UVELJAVLJANJE DRUŽINI PRIJAZNIH POLITIK

Za rešitev problematike je v prvi fazi potrebno razširiti pozitivno miselnost o družinam prijaznih politikah in fleksibilnih oblikah dela v družbi, in sicer tako med posameznike kot organizacije. Zakoni in razne resolucije niso dovolj, saj dajejo le splošne pravice zaposlenim, ki jih marsikatera organizacija ne upošteva, zaposleni pa nimajo moči in poguma, da bi pred zakonom nastopali proti njim, saj v večini primerov niso dovolj finančno ali psihično močni. Razlogov za pasivnost zaposlenih oziroma za neuveljavljanje svojih pravic je več: strah pred izgubo zaposlitve, ki jo je danes že tako izredno težko dobiti, ali pa ohranitev zaposlitve, ki je podkrepljena s šikaniranjem in ostalim zbadanjem zaposlenega, ki sčasoma vodi v njegovo odpoved pogodbe.

Alternativa je tudi nagrajevanje podjetij, ki bodo do družin prijazna oziroma, ki bodo v svojo organizacijo vnesla tudi družinam naklonjene organizacijske politike. Starševstvo

je med slovenskimi delodajalci še vedno moteč dejavnik v delovnem procesu in ne vrednota. V Sloveniji so letos Inštitut za ekonomska raziskovanja, Fakulteta za družbene vede in Zavod Evilib začeli izvajati projekt 'Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje' (razvojni projekt Equal, več o projektu v 4. poglavju), katerega skrbnik je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Ta projekt bo omogočil podjetjem pridobitev mednarodnega certifikata 'Družini prijazno podjetje', ki sčasoma vedno bolj prihaja v veljavo. V tujini so posledice uvedbe takšnega certifikata zelo pozitivne, saj poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in managerjev, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih in posledično večji produktivnosti in pripadnosti podjetju. Poročajo tudi o manjši bolniški odsotnosti in boljši splošni organizaciji dela (časopis Dnevnik, 20. maj 2006, str.16). Menim, da bo slednje močno prispevalo k dovednosti organizacij za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja zaposlenih, žal pa je to zaenkrat samo možnost za izboljšanje stanja na tem področju glede na našo miselnost in izjemno visoko kompetitivnost na trgu.

8. SKLEP

Poleg zaposlenih se tudi organizacije in država vedno bolj zavedajo, da je usklajevanje delovnega in zasebnega življenja vedno bolj pomemben dejavnik, saj so zaposleni, ki uspešno usklajujejo ti dve sferi življenja, tudi bolj zadovoljni delavci, ki prispevajo k prijetnejši organizacijski klimi, k manjšemu absentizmu, k boljšim odnosom med njimi in ostalimi zaposlenimi in tudi vodstvom organizacije. Zadovoljstvo zaposlenih vpliva na večjo produktivnost in pripadnost podjetju, kar si želi prav vsaka organizacija.

Žal se še vedno prevladujoče pojmovanje dela in družine, ki ju marsikateri zaposleni s težavo usklajuje, le počasi spreminja in opušča tradicionalno miselnost Slovencev. Sfera dela je še vedno mišljena kot javna, plačana sfera, ki je bolj v domeni moških, sfera družine pa je mišljena kot zasebna, neplačana sfera, ki je v domeni žensk. Država sicer na različne načine poskuša z zakonskimi akti poseči v urejanje tega področja življenja zaposlenih, vendar dokler se delodajalci ne bodo zavedali, da so zaposleni njihovo bogastvo in da brez zadovoljnih in motiviranih zaposlenih ni dobrih poslovnih rezultatov, in dokler se tudi zaposleni ne bodo zavedali svojih pravic, se bo stanje še naprej izboljševalo zelo počasi. Jasno je, da so to spremembe, ki zahtevajo čas, vendar je dolžnost vseh vključenih akterjev, tako zaposlenih, delodajalcev kot države, da naredijo čim več za izboljšanje razmer na področju usklajevanja delovnega in zasebnega življenja zaposlenih.

Relativno najučinkovitejša rešitev obravnavanega problema je omogočanje zaposlenemu staršu, da se odloči do otrokovega 3. leta starosti, biti zaposlen s krajšim delovnim časom. Ker to možnost izkoriščajo predvsem ženske, je izraba očetovskega dopusta tudi alternativa, ki poleg očetove pomoči materi v prvih dneh otrokovega življenja, tudi zbližuje otroka z očetom ter 'aktivira' očeta za sodelovanje v negi in vzgoji otroka. Aktivno očetovstvo se v Sloveniji sicer vedno bolj uveljavlja, predvsem ga v prakso poskuša uvajati Urad za enake možnosti s svojimi oglaševalskimi akcijami in sodelovanjem z institucijami Evropske unije, vendar še vedno ne dosega želenih rezultatov v družbi. Družbene navade, norme in pričakovanja so namreč globoko ukoreninjena v mišljenje ljudi in na tak način tudi vplivajo na izvajanje starševskih vlog.

Organizacije še vedno premalo skrbijo za zaposlene, saj po raziskavi le dobra polovica velikih organizacij v Sloveniji slednje udejanja. Organizacije, ki skrbijo za usklajevanje delovne in zasebne sfere zaposlenih, so še vedno redkost, saj je kapitalizem pregloboko ukoreninjen v zavesti njihovih vodilnih, ki v zaposlenih vidijo le korak na poti do cilja, in to so le uspešni poslovni rezultati.

9. LITERATURA

- Černigoj Sadar, Nevenka (2000): ***SPOLNE RAZLIKE V FORMALNEM IN NEFORMALNEM DELU***. V Družboslovne razprave XVI (2000), 34-35, 31-52. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Lewis, Suzan (2001): ***USKLAJEVANJE DELA IN OSTALIH PODROČIJ ŽIVLJENJA: možnosti in ovire***. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Vladimirov, Petra (2004): ***PRISPEVEK ORGANIZACIJ K VZPOSTAVLJANJU (NE)URAVNOTEŽENEGA ŽIVLJENJA***. V Svetlik Ivan, Ilič Branko (ur.) *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, 260-281. Ljubljana: Sophia.
- Hazl, Vanja (ur.) (2002): ***SMO SLOVENKE NA TRGU DELOVNE SILE ENAKOPRAVNE? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji***. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
- Holt, Helle in Thaulow, Ivan (1996): ***DEVELOPING FAMILY FRIENDLY WORKPLACES***. V Černigoj Sadar Nevenka in Lewis Suzan (ur.) *Balancing employment and family life: The role of employers*, 62-72. Ljubljana: Faculty of Social Sciences, Institute of Social Sciences.
- Hughes, Gordon in Fergusson, Ross (2004): ***ORDERING LIVES: family, work and welfare***. Second edition. London, New York : Routledge in association with The Open University.
- Ignjatović, Miroljub (2002): ***DRUŽBENE POSLEDICE POVEČANJA PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE***. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, Maca (2001): ***SEKSIZEM V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU***. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Ignjatović Miroljub (2004): ***NEPRIJAZNA FLEKSIBILIZACIJA DELA IN ZAPOSLOVANJA – Potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti***. V Svetlik Ivan, Ilič Branko (ur.) *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, 230-258. Ljubljana: Sophia.
- Kozmik, Vera in Neubauer, Vijolica (1995): ***SKLADNOST DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA***. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Slovenija pred Pekingom; zv.3.
- Rener, Tanja in Švab, Alenka (1996): ***DRUŽINSKI STATUS***. V Ule Mirjana (ur.) *Mladina v devetdesetih*, 41-68. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče: Ministrstvo za šolstvo in šport: Urad RS za mladino.

- Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS , Uradni list RS, 40 – 1660/1993, 2076, 17. julij 1993.
- Rodger, John (1992): ***THE WELFARE STATE AND SOCIAL CLOSURE: social division and the 'underclass'***. V *Critical Social Policy*, 35. Essex: Longman Group Ltd. Harlow.
- Svetlik, Ivan (1994): ***FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI***. V Pirher Sonja in Svetlik Ivan (ur.) *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 123-138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Švab, Alenka (2003): ***SKRB MED DELOM IN DRUŽINO: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki***. V *Teorija in praksa* 40 (6), 1112-1126. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Verša, Dorotea (1994): ***ZAPOSLOTITVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM***. V Pirher Sonja, Svetlik Ivan (ur.) *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, 139-148. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Walton, Pam (1996): ***BALANCING EMPLOYMENT AND FAMILY LIFE: changing work patterns for men***. V Černigoj Sadar Nevenka in Lewis Suzan (ur.) *Balancing Employment and family life: the role of employers*, 57-60. Ljubljana: Faculty of Social Sciences, Institute of social Sciences.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, Ljubljana, Uradni list RS, MP 4/2001, 283, 16.februar 2001.

10. ELEKTRONSKI VIRI

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Černigoj Sadar, Nevenka (2004): **RAZISKAVA STARŠI MED DELOM IN DRUŽINO**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Vlada RS-Urad za enake možnosti. Dostopno na: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_stars_evstvo.pdf (22. julij 2006)
- Promoting a European framework for corporate social responsibility – Green Paper (2001). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_en.pdf (9. oktober 2006)
- Rener, Tanja in drugi (2005): **RAZISKAVA AKTIVNO OČETOVSTVO**. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Vlada RS-Urad za enake možnosti. Dostopno na: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_stars_evstvo.pdf (28. julij 2006)
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013), Uradni list RS 100/2005, z dne 10. november 2005. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350> (29. avgust 2006)
- Spletna stran Eurostat, Podatki o zaposlenih s krajšim delovnim časom (1995-2006). Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/ccb22800 (14. november 2006)
- Spletna stran Eurostat, Podatki o stopnjah delovne aktivnosti evropskega prebivalstva (skupaj). Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/em011 (14. november 2006)
- Spletna stran Eurostat, Podatki o stopnjah delovne aktivnosti evropskega prebivalstva (ženske). Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/em012 (14. november 2006)
- Spletna stran Eurostat, Podatki o stopnjah delovne aktivnosti evropskega prebivalstva (moški). Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/em013 (14. november 2006)

- Spletna stran Gospodarske zbornice Slovenije. Dostopno na:
<http://www.gzs.si> (2. september 2006)
- Spletna stran Razvojnega partnerstva 'Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje'. Dostopno na:
<http://www.equal-mladematere.si> (5. oktober 2006)
- Spletna stran Statističnega urada RS, Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, po spolu, Slovenija, 2005. Dostopno na:
http://www.stat.si/doc/vsebina/07/adp/Del_preb_pol_skr_del_cas/2005.xls
(12. september 2006)
- Spletna stran Statističnega urada RS, Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, po spolu, Slovenija, 1. četrletje, 2006. Dostopno na:
http://www.stat.si/doc/vsebina/07/adp/Del_preb_pol_skr_del_cas/2006.xls
(12. september 2006)
- Spletna stran Statističnega urada RS, Aktivno prebivalstvo, Slovenija, avgust 2006. Dostopno na:
http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=504 (10. november 2006)
- Spletna stran Urada za enake možnosti. Dostopno na:
<http://www.uem.gov.si/index.php?id=968> (5. junij 2006)
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS 42/2002, sprejet 24. aprila 2002, veljaven od 1. januarja 2003. Dostopno na:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (20. avgust 2006)
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS 42/2006, 55. člen. Dostopno na:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200642&stevilka=1799> (5. september 2006)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Uradni list RS 110/2003, z dne 12. november 2003. Dostopno na:
<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2003110&stevilka=4835> (2. september 2006)