

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Dragana Jović

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Dragana Jović

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

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

ZAHVALA

Za kakovostno mentorsko vodenje, svetovanje in usmerjanje pri diplomski nalogi se iskreno zahvaljujem svoji mentorici dr. Aleksandra Kanujo-Mrčela.

Zahvaljujem se tudi svoji družini in prijateljem, ki so me vzpodbujali in mi pomagali skozi vsa leta mojega študija.

USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Koncept usklajevanja dela in družine ni nov in je prisoten, odkar so se ljudje začeli zaposlovati izven domačega gospodinjstva. Še bolj aktualen je postal v drugi polovici dvajsetega stoletja, ko so ženske začele bolj množično stopati na trg delovne sile. Obveznosti v sferi doma otežujejo učinkovito delovanje v sferi plačanega in obratno, kar vodi v konflikt med poklicnimi in družinskimi vlogami tako moških kot žensk. V teoretičnem delu moje diplomske naloge so opredeljeni pojmi, kot so delo in družina, usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, odgovornost države pri usklajevanju dela in družine, prispevek organizacij k usklajevanju dela in družine ter družinam prijazno podjetje. V empiričnem delu je predstavljena moja lastna raziskava, ki sem jo naredila v šestih podjetjih, ki so prejela certifikat Družini prijazno podjetje. Rezultati kažejo, da se podjetja še niso dovolj posvetila uresničevanju programa DPP, ker se mnogi ukrepi družini prijazne politike ne izvajajo v praksi v tolikšni meri, kot bi se morali.

Ključne besede: formalno in neformalno delo, odgovornost organizacij, odgovornost države, družini prijazna politika.

RECONCILIATION OF PROFESSIONAL AND PRIVATE LIFE

The concept of coordination between work and family is not new and is present, since people have started to employ themselves outside their domestic household. It became even more topical in the second half of the twentieth century, when women started entering labour market more massively. Obligations in the domestic sphere make it difficult to operate effectively in the sphere of work and vice versa, leading to a conflict between work and family roles of both men and women. In the theoretical part of my thesis terms are defined, such as work and family, coordination between family and professional obligations, state responsibility in coordinating work and family, contribution of organizations to reconcile work and family, and a family-friendly company. The empirical part presents my own research, performed in six companies, which have received a family-friendly company certificate. The results show that companies are not sufficiently dedicated to the achievement of the DPP program, because many family-friendly policy measures are not implemented in practice, to the extent they should be.

Key words: formal and informal work, responsibility of organizations, state responsibility, family-friendly policy.

KAZALO

UVOD	7
1 DELO IN DRUŽINA	8
1.1 FORMALNO IN NEFORMALNO DELO	9
2 USKLAJEVANJE DRUŽINSKIH IN POKLICNIH OBVEZNOSTI	12
2.1 ODGOVORNOST DRŽAVE PRI USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE	16
2.1.1 <i>POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI</i>	20
2.1.2 <i>STARŠEVSKI DOPUST</i>	20
2.1.3 <i>OTROŠKO VARSTVO</i>	21
2.2 PRISPEVEK ORGANIZACIJ K USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE	23
2.2.1 POJASNITEV ODZIVA DELODAJALCEV	26
2.2.1.1 Institucionalna teorija	26
2.2.1.2 Organizacijsko adaptacijska teorija	27
2.2.1.3 Perspektiva visoke zavzetosti	27
2.2.1.4 Upravljanje z različnostjo	27
2.2.1.5 Situacijski pristop	28
3 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	31
3.1 POZITIVNE IN NEGATIVNE POSLEDICE DPP	36
4 EMPIRIČNI DEL	38
SKLEP	53
LITERATURA	55
SLIKE IN TABELE:	
Tabela 1.1: Poraba časa pri ženskah in moških, starih od 20 do 74 let, Slovenija	11
Tabela 2.1: Povprečno število ur na teden po spolu, Slovenija, 2007	30
Slika 3.1: Način uvajanja certifikata »Družini prijazno podjetje«	32
Tabela 4.1: starost	39
Graf 4.1: izobrazba	39

Graf 4.2: zakonski stan.....	40
Tabela 4.2: zaposlitveni status.....	40
Graf 4.3: število otrok	41
Tabela 4.3: Koliko ur dnevno preživite v službi?	41
Tabela 4.4: Ali doma opravljate obveznosti za službo (zvečer, med vikendom)?	42
Tabela 4.5: Kdo pazi otroke, medtem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so že večji)?... 42	
Graf 4.4: Koliko mesecev porodniškega oz. očetovskega dopusta ste izkoristili?.....	43
Tabela 4.6: Kako pogosto ste odsotni z delovnega mesta zaradi nege in bolezni otrok?	43
Graf 4.5: Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovični delovni čas?	44
Tabela 4.7: Ali vaše zasebno življenje trpi zaradi zaposlitve?	44
Tabela 4.8: Ali kdaj zaradi družinskih obveznosti naredite manj za službo, kot bi morali?... 45	
Graf 4.6: Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?	46
Tabela 4.9: Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo zaposlitev?.....	46
Tabela 4.10: Imate pri trenutnem delodajalcu težave z usklajevanjem dela in družine?	47
Graf 4.7: Kaj od navedenega dosega vaše podjetje z aktivno DPP ?	47
Tabela 4.11: Kakšnih sprememb ste deležni na področju delovnega časa zaradi DPP?.....	48
Tabela 4.12: Ali menite, da ste dovolj informirani o tem, kakšne so vaše možnosti glede usklajevanja dela in družine?	49
Graf 4.8: Na kakšen način so vam predstavili DPP?.....	49
Tabela 4.13: Kako se je izboljšala organizacija dela ob uvedbo certifikata DPP?	50
Tabela 4.14: Kakšni so odnosi v podjetju po uvedbi DPP (s sodelavci, z nadrejenim)?	50
Graf 4.9: Katere od navednih posebnih finančnih pomoči nudi vaše podjetje?.....	51
Graf 4.10: Katere od naštetih storitev, specializiranih za družino, vam nudi vaše podjetje? 51	
PRILOGE:	
PRILOGA A: Vprašalnik o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.....	58

UVOD

V zadnjih dvajsetih letih predvsem zakonodaja in različne aktivnosti, ki poudarjajo raznovrstnost oz. raznolikost delovne sile, povečujejo zavedanje o tem, kakšne so posledice negativnih učinkov na področju spolne diskriminacije in kako se različne oblike neenakosti pojavljajo v organizacijah. Kljub temu, da je gospodarski razvoj prispeval k večji zaposlenosti žensk, se večina le-teh še vedno srečuje z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji na trgu dela. Ženske si želijo predvsem uravnovešenega in kakovostnega življenja, vendar se pri tem nenehno pojavlja problem, kako doseči ravnovesje med lastnimi cilji in zahtevami okolja. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je namreč izredno težko. Večina zaposlenih žensk z otroki se sooča s tem problemom, saj jim skrb za družino, gospodinjska opravila in vzgoja otrok vzamejo veliko časa in energije. Usklajevanje vseh teh obveznosti potem vpliva na njihovo učinkovitost in zdravje, najbolj pa na zadovoljstvo in smisel življenja.

Tudi v Sloveniji se v praksi to vprašanje zastavlja že dalj časa, saj se je odstotek zaposlenih žensk v primerjavi s preteklostjo močno povečal. Ljudje so začeli verjeti, da je ženska lahko samostojna le v primeru, ko ima ustrezno izobrazbo in redno zaposlitev za poln delovni čas. Vsaj na ravni zakonodaje je v Sloveniji tudi doseženo soglasje, da obstaja pravica obeh, ženskega in moškega, do enakih možnosti šolanja, socialno varnega in normalno plačanega dela, poklicnega napredovanja in da je tudi odgovornost obeh staršev in družbe, da se ustvarijo takšni pogoji, v katerih so otroci srečni in zaželeni.

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti v družbi za oba spola, še posebej pri aktivnem sodelovanju na trgu dela. Težava pri usklajevanju zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju potreb v poklicnem življenju in pri usklajevanju potreb zasebnega oz. družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških.

Namen mojega diplomskega dela je preučiti vidike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter analizirati problematiko položaja žensk, ker se kljub vedno večji intenzivnosti vključevanja žensk na trg dela skozi desetletja tradicionalne vloge med spoloma v gospodinjstvu niso bistveno spremenile.

Plačano delo in družina sta področji življenja, ki naj bi se dopolnjevali, vendar se na žalost velikokrat izključujeta. Obveznosti v sferi doma otežujejo učinkovito delovanje v sferi plačanega in obratno, kar vodi v konflikt med poklicnimi in družinskimi vlogami. Usklajevanje obeh segmentov je zato pogost problem tako moških kot žensk. Ta tema me zanima, ker se bom kot mlada mamica kmalu tudi jaz srečala s problemom usklajevanja plačanega dela in družine.

Posebno pozornost sem namenila naslednjemu problemu: v številnih organizacijah obstajajo formalni programi/politike, ki so družini prijazne, z namenom, da bi uskladili delovno in zasebno življenje, vendar se tu postavlja vprašanje, v kolikšni meri se v praksi uresničuje »družini prijazna politika«?

Glavni pojmi obravnave v diplomski nalogi so: družinam prijazno zaposlovanje, formalno in neformalno delo, enakopravna starševska angažiranost moških in žensk ter odgovornost organizacije in države pri usklajevanju poslovnega in družinskega življenja.

1 DELO IN DRUŽINA

Enakopravnost žensk in moških v poklicnem življenju se začne doma, bi lahko parafrazirali tezo Ann Oakely iz leta 1974, da sta »zakon in gospodinjenje temeljni oviri za spolno enakopravnost v poklicih« (Mirovni inštitut 2007).

Za večino ljudi sta v današnjem času najpomembnejša delo in družina, saj se neprestano prepletata in ju večinoma s težavo usklajujejo.

»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).

Pomen usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se je z leti postopoma spreminjal. Iz začetnega feminističnega pojmovanja enakopravne delitve dela med spoloma je prišlo do premika pomena v bolj tržno in produktivno idejo »spodbujanja fleksibilnih oblik dela za ženske«, da bodo te lažje usklajevale poklicne in zasebne obveznosti (Mirovni inštitut 2007).

To za ženske ni bila rešitev, temveč jih je le dvojno obremenilo, saj je neplačano domače delo še naprej ostalo njihova dolžnost.

1.1 FORMALNO IN NEFORMALNO DELO

Rezultati novejših raziskav potrjujejo, da je neplačano gospodinjstvo in skrbstveno delo v Sloveniji feminizirano: ženske prevzemajo večino skrbi za otroke in druge odvisne člane ter večino gospodinjstvenega dela. Če upoštevamo tako plačano kot neplačano delo, ugotovimo, da je delovni čas žensk v resnici daljši kot delovni čas moških.

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 članov, ki se izvajajo v gospodinjstvu ali zunaj njega (Černigoj Sadar 2000).

Vključevanje moških v neformalno delo zelo počasi napreduje, kljub temu, da se ljudje zavedajo, da dolžnosti moškega in ženske niso več tako ozko usmerjene kot v preteklosti in da sta tako za kariero kot za dom in otroke odgovorna oba.

Predvsem moški bi morali postati bolj dovzetni za vključevanje v neformalno delo, kar bi ženskam olajšalo usklajevanje plačanega in neplačanega dela, ki jim predstavlja dvojno breme. Tradicionalna miselnost se prenaša s staršev na otroke z vzgojo, vendar pa je okolje dejavnik, ki vedno bolj vpliva na spremembe te miselnosti.

Kljub vedno večji intenzivnosti vključevanja žensk na trg dela skozi desetletja se tradicionalne vloge med spoloma v gospodinjstvu niso bistveno spremenile. V Sloveniji je preobremenjenost žensk nekoliko omilil organiziran in sofinanciran prenos določenih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero, in sicer široka mreža javnih ustanov z varstvom otrok; vendar še vedno večino neplačanega dela opravijo ženske (Černigoj Sadar 2000).

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.

Neplačano delo omejuje žensko ponudbo delovne sile, zmanjšuje življenjske zasluške žensk in možnosti poklicnega napredovanja žensk v primerjavi z moškimi (Černigoj Sadar 2000).

Ženske ob sebi potrebujejo tudi svojega partnerja oz. očeta otrok, ki aktivno sodeluje pri vzgoji le-teh. Stereotipne predstave o očetih kot hraniteljih družine se spreminjajo. Očetje danes vse bolj vstopajo v ospredje in želijo imeti aktivno vlogo pri odraščanju in vzgoji otroka. Moškim moramo dovoliti biti oče. Dati jim moramo priložnost, da se naučijo biti očetje v biološkem in sociološkem smislu.

Moški so v današnjem času diskriminirani zaradi potenciranega poudarjanja njihove poklicne kariere, ženske pa zaradi potenciranega poudarjanja materinstva. Očetovstvo ne more nadomestiti in izpodriniti materinstva in tudi materinstvo samo še ne ustvarja starševstva.

Ukvarjanje moških z otroki je potrebno spodbujati, zato moramo razmisliti o naslednjem (Kozmik 2004):

- ❖ Ženske so zaradi otrok rizična delovna skupina, moški pa ne. Rizičnost zaradi družinskih obveznosti morata počasi sprejeti oba – moški in ženska.
- ❖ Očetovski dopust je individualna pravica očetov in tudi otrok ima pravico, da je deležen pozornosti obeh strašev.
- ❖ Delitev skrbi za otroke in delitev gospodinjskega dela.

Potrebno bo še precej časa za spreminjanje zakoreninjenega mišljenja, ampak redki posamezniki kažejo, da se trend počasi že obrača v smeri enakopravne delitve dela med partnerjema, ko govorimo o gospodinjstvu in otrocih. Res pa je, da so ženske tiste, ki bodo morale spremeniti svoje mišljenje, šele nato se bodo počasi začeli spreminjati tudi moški.

Za moške je družina spodbujevalna (ali pa večinoma vsaj ne obremenjevalna) okoliščina za delovanje v javnem prostoru, medtem ko je za ženske večinoma obremenjevalna, in sicer neposredno z vidika opravljanja gospodinjskih in družinskih del, potem pa še posredno z vidika pričakovanj delodajalcev, da bodo obremenjene z družino in so torej tvegana, nezanesljiva delovna sila.

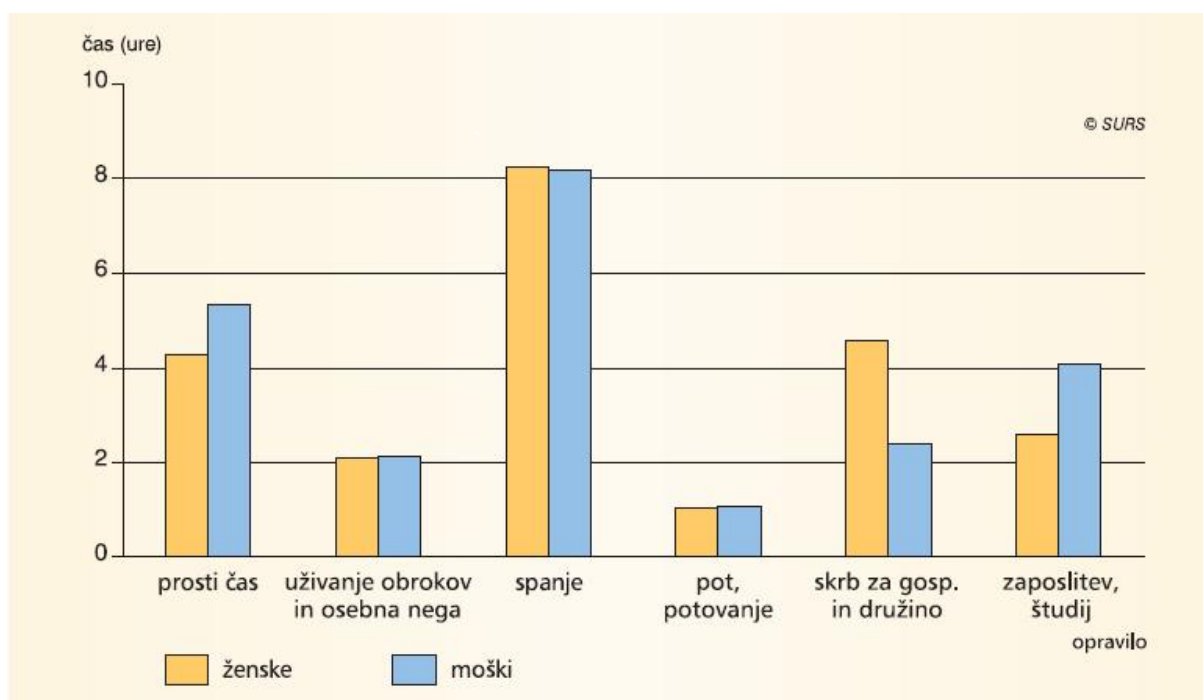
Za ženske je torej pomembno razbremenjevanje od družinskih in gospodinjskih del, ali drugače povedano: bolj simetrično razporejanje odgovornosti in del med moškimi in

ženskami. V Sloveniji je zlasti pri mlajših moških takšna usmeritev na ravni stališč tudi že večinsko sprejeta, manj pa jo uresničujejo v vsakdanji praksi (Jogan 2001, 187).

S predpostavko, da se dnevni čas sodobnega človeka razporeja na tri »tipične« dnevene dejavnosti: delo (plačana zaposlitev), dom (družinsko življenje) in prosti čas, so anketirane vprašali, koliko ur v povprečju na dan porabijo za naslednje aktivnosti: skrb za gospodinjstvo, skrb za družino (otroke in druge družinske člane), vožnjo do službe, plačano delo in prosti čas.

Rezultati raziskave pokažejo, da v povprečju na dan več časa za gospodinjstva dela porabijo ženske. Če moški za gospodinjstva opravila v največji meri porabijo 0,30 do 1 ure na dan, se ženske temu opravilu posvetijo v povprečju od 1 do 2 uri (Sedmak, Medarič 2006, 58).

Tabela 1.1: Poraba časa pri ženskah in moških, starih od 20 do 74 let, Slovenija



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2007, 23).

V Tabeli 1.1 je predstavljen čas, ki ga polno zaposlene osebe porabijo za različne aktivnosti. Tudi po podatkih Statističnega urada RS namenijo ženske gospodinjstvom in skrbi za družino še vedno skoraj dvakrat toliko časa kot moški. Medtem ko pa je opazna razlika v prostem času, saj moški namenijo več časa svojim hobijem, športu, gledanju televizije in družabnemu življenju kot ženske.

2 USKLAJEVANJE DRUŽINSKIH IN POKLICNIH OBVEZNOSTI

Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja je sprva veljalo za bolj ali manj prezrto vprašanje žensk, ki so morale intenzivnejše udejstvovanje pri plačanem delu uskladiti z obveznostmi v družini. S postopnim spreminjanjem očetovske vloge v družini pa postajajo vprašanja usklajevanja plačanega dela in družinskega življenja pomembna tudi za moške (Vladimirov 2005).

Z višanjem izobrazbene ravni, s povečanim vključevanjem v sfero plačanega dela, z zavzemanjem zahtevnejših vodstvenih položajev, izborom »kariere« in ne zgolj poklica se kot realna pojavlja dilema (uspešnega) usklajevanja zaposlitve in družinskega življenja, ki v grobem vključuje predvsem skrb za gospodinjstvo in skrb za otroke ter druge družinske člane. Ta dilema se še vedno v večji meri nanaša na ženske (Sedmak, Medarič 2006).

Široko prisotno je prepričanje, da karierno uspešna ženska ni in ne more biti dobra mati in/ali žena, v tem primeru pogovorno pravimo, »da trpi družina«. Kdo pa je pravzaprav družina? Je to mož, ki mora prevzeti del (so)odgovornosti, ki se nanašajo na gospodinjstvo in starševske obveznosti? So to otroci, ki so izgubili »žrtvujočo« se in nezadovoljno mamo? Predsodek o nezmnožnosti usklajevanja obeh sfer se tako prepogosto zaključi v »družinski« odločitvi, skladno s katero ženska prevzame večji del skrbi za družino, moškemu pa je dodeljena možnost kariernega uspeha, dokazovanja na delovnem mestu in služenja družinskega dohodka.

V skrajnem primeru ženske tako ostanejo doma v vlogi gospodinje ali pa se sprijaznijo z manj zahtevnim, slabše plačanim delom, ki ne omogoča napredovanja, vse to v imenu družine in moževe kariere (Sedmak, Medarič 2006).

Večina žensk, sploh pa mladih žensk, se ni več pripravljena odreči karieri ali zgolj službi, kakršnikoli že, in se omejiti na gospodinjsko delo in skrb za otroke. Hakimova (1999, 2003) je razdelila ženske na tri kategorije glede na njihov izbor preferenčnih kombinacij dela in življenjskega stila.

Na delo usmerjene ženske so osredotočene na kompetitivne dejavnosti v javni sferi: napogosteje je to služba, lahko pa delajo kariero v športu, politiki ali umetnosti. Morebitno družinsko življenje se mora prilagajati njihovem delu. Visok delež teh žensk ostane brez otrok. Tiste, ki imajo otroke, pa nanje gledajo kot na hobi za vikend. Skrb za otroke je prepuščena drugim.

Ženske, osredotočene na dom in družino, predstavljajo relativno manjšino. Na dom osredotočene ženske se nagibajo k temu, da imajo večje družine. Vloga teh žensk je izobraževanje in socialni razvoj njihovih otrok, pa tudi skrb za gospodinjstvo, organiziranje prostočasnih dejavnosti, počitnic, zabav ipd.

Največjo in tudi najbolj raznoliko skupino žensk (70 %) pa sestavljajo t.i. *adaptivne ženske*, ki želijo kombinirati delo in družino, ne da bi stalno dajale prednost prvemu ali drugemu. Ta skupina žensk se naglo prilagaja spreminjajočim se ekonomskih in socialnim okoliščinam. Adaptivne ženske so najbolj odzivne na državne ukrepe in ukrepe delodajalcev, pa tudi siceršnje dogodke, priložnosti in ovire v svojem življenju (Ule 2003,118).

V Sloveniji so življenja žensk že od nekdaj dinamična. Bolj kot razločevati med posameznimi skupinami žensk je upoštevati, da so ženske včasih usmerjene na otroke, včasih samo na delo, večinoma pa na oboje. Praktično nobena mlada ženska ne vidi svoje prihodnosti v tem, da najde moža in izstopi s trga dela.

Zaposlitev praviloma pozitivno vpliva na mater, ker poveča njeno samozavest, vpliva na njeno večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nezaposlenimi materami. Zaposlena mati ima na splošno bolj uravnovešen, tudi bolj emocionalen odnos do otroka kakor kronično nezadovoljna gospodinja, ki prenaša svoje averzije do življenja na otroka. Izpostaviti velja, da je pomembno, da ima ženska možnost izbire (Ule 2003,118).

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.

Odločitev, kdaj imeti otroke, je odvisna od številnih dejavnikov. Mladi najpogosteje pripisujejo največji pomen stabilnosti poklica ali kariere in finančnega položaja ter stabilnosti

partnerskega odnosa. Vendar pa traja vse dlje časa, da si mladi pridobijo želeno stopnjo izobrazbe in si najdejo razmeroma zanesljivo službo, to pa prispeva k odlašanju z ustvarjanjem družine.

Tudi negotovost glede službe (strah pred izgubo službe ob zanositvi) je pogost razlog za prelaganje rojevanja, predvsem pri parih, ki so že pripravljene postati starši. Negotovost glede službe pogosto spremlja še nerešeni stanovanjski problem (Ule 2003).

Spreminjajoči trg dela in zaznana ali dejanska negotovost vplivata tudi na zaskrbljenost glede možnosti usklajevanja obojega – dela in družinskega življenja v prihodnosti, kajti sodobne generacije si postavljajo visoke standarde udobja in tudi odgovornosti. Otroke dojemajo kot veliko odgovornost in kot zelo zahteven projekt, zato raje prelagajo odločitev za starševstvo. Predvsem višje izobraženi in karierno usmerjeni so pod pritiskom grobega kapitalizma – primanjkuje jim časa in energije za stvari, ki niso povezane s službo.

»Vrsta kazalnikov sporoča, da je prelaganje odgovornosti in (vseh ali večine skrbstvenih delovnih) bremen, ki so povezana z obstojem in samoobnavljanjem družbe, na zasebna ramena zaposlenih, predvsem žensk, omejujoče tako z vidika uresničevanja človekovih (tudi ženskih) pravic kot z vidika tekmovalnih prizadevanj za ekonomsko učinkovitost organizacij. Hkrati pa to prelaganje (ob postopnem uresničevanju prvega vidika in enostranskem pritisku tržnih mehanizmov) negativno vpliva na demografski razvoj.

S problemi, ki so povezani z usklajevanjem družinskih in poklicnih obveznosti, se v Sloveniji vsakodnevno srečuje večina 381000-ih delovno aktivnih žensk, ki predstavljajo 44,7 % delovno aktivnega prebivalstva. Slovenija se bistveno razlikuje od večine zahodnoevropskih držav, kjer je delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom manjši. Medtem ko ženske na zahodu pogosteje kot pri nas prekinjajo poklicno kariero za daljši čas, da bi rodile in vzgojile otroke, pa se slovenske matere po izteku dopusta za nego in varstvo otroka večinoma ponovno vključujejo v zaposlitev.

Razlogov za tako stanje je več. Na eni strani velja omeniti relativno dobro urejenost porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, na drugi strani pa razširjenost organiziranega varstva otrok (za razliko od nekaterih drugih zahodnoevropskih in tranzicijskih držav), zaradi česar se matere po porodu lažje ponovno vključijo v zaposlitev. Seveda je ob tem potrebno dodati, da so se nekatere ženske prisiljene ponovno zaposliti zaradi denarne stiske (Hagl 2002, 14).

Ženske tako pri iskanju zaposlitve kot na delovnem mestu pogosteje kakor moški poročajo o negativnih izkušnjah. Posebej prizadete so matere, saj po rojstvu otroka pogosteje kakor očetje poročajo o naslednjih težavah: dodatne delovne obremenitve, ki si jih niso želele, onemogočena zaposlitev na želenem delovnem mestu, poslabšanje odnosov na delovnem mestu, onemogočeno napredovanje, karierno nazadovanje, prekinitev delovnega razmerja s strani delodajalca (Kanjuo-Mrčela, Černigoj Sadar 2006).

Očetje pa pogosteje kakor matere poročajo o podaljševanju delovnega časa nad osem ur dnevno, česar si niso želeli, in o prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevdržnih razmer. Potencialno starševstvo na delovnem mestu povzroča manj težav v primerjavi s težavami, ki jih imajo starši. Med mladimi, ki nimajo otrok, tudi ni večjih spolnih razlik pri doživljanju negativnih izkušenj na delovnem mestu (Kanjuo-Mrčela, Černigoj Sadar 2006).

Otroci bodo del načrtov, če bo država pripravljena nositi dostojen del odgovornosti in stroškov vzreje in varstva otrok. Politike, ki reducirajo stroške vzreje, se ne smejo osredotočiti samo na lajšanje finančnih bremen z otroškimi dodatki, olajšavami in s subvencijami varstva, temveč se morajo posvetiti tudi spreminjanju institucij, še posebej delovnih mest, da bodo starši imeli več časa za otroke (Ule 2003,122).

Za omogočanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja so zelo pomembne predšolske ustanove in družinske politike, ki sodelujejo pri realizaciji problema, ki se pojavlja od obdobja industrializacije in predvsem od petdesetih, šestdesetih let prejšnjega stoletja, ko se je začelo množično zaposlovanje žensk.

V ZDA so izvedli raziskavo, v kateri so se osredotočili na razmerje med delom/družino ter med kvaliteto življenja pri tistih, ki so bolj posvečeni karieri, in tistimi, ki so posvetijo večino časa družini. Ugotovili so, da, imajo slednji, ki večino časa posvetijo družini, imajo večjo kvaliteto življenja, kot tisti, ki so bolj osredotočeni na kariero (Greenhous in drugi 2003).

Slovenska družba se sooča z izzivi prehodov iz materialistične v postmaterialistično družbo, iz družbe posnemovalke v družbo znanja, z izzivi globalizacije in z vse hitrejšega ter konvergentnega tehnološkega razvoja. Družina kot temeljna organizacijska oblika posameznika v družbi postaja v tem kontekstu po eni strani vse bolj ranljiva in po drugi strani vse bolj pomembna. Pri delu (plačnem ali neplačanem) je dolgoročno uspešen posameznik le tisti, ki ima urejeno osebno življenje (in obratno). Torej, kako organizirati družino in delo ter predvsem kako uskladiti (navidezne in resnične) kontradiktornosti, je temeljno vprašanje

sodobnih družb in njihovega nadaljnjega družbeno-ekonomskega in tudi tehnološkega razvoja.

Zaradi hitrega tempa modernega življenja je posamezniku težko uskladiti delovno sfero z zasebno. Raziskovalci so poskušali začrtati jasne meje med zahodno in vzhodno Evropo, vendar so ugotovili, da se moški in ženske v celotni evropski populaciji soočajo s časovno stisko in zato težka usklajujejo ti dve področji življenja. Na omenjen problem v največji meri vplivajo dejavniki na individualni ravni (dejavniki, vezani na dom in delo) ter dejavniki na kontekstualni ravni (dejavniki, vezani na kulturo spolov in družinsko politiko) (McDonald in drugi 2005).

Leta 2001 se je izvedla mednarodna raziskava z naslovom: »Gospodinstvo, delo in fleksibilnost«, v katero je bilo vključeno naslednjih osem držav: Švedska, Nizozemska, Velika Britanija, Slovenija, Madžarska, Češka, Romunija in Bolgarija. S pomočjo regresijske analize so na kontekstualni ravni potrdili hipotezo, ki je bila bolj v prid kulturi spolov kot družini prijazni politiki. Individualni dejavniki, kot so dolgi delavniki, nadurno delo, zahtevne službe in vzgoja majhnih otrok pa še povečajo pritisk, ki ga doživljajo moški in ženske (McDonald in drugi 2005).

2.1 ODGOVORNOST DRŽAVE PRI USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

Razmerje med delom in družino se v družinskih politikah pojavi v sredini sedemdesetih let prejšnjega stoletja, ko je porast deleža žensk na trgu delovne sile v zahodnih državah že več kot očiten. Takrat šele postane to razmerje politično relevantno, predvsem kot problem žensk in množičnega zaposlovanja ter posledic za družinsko življenje. Stara država blaginje je temeljila na modelu državljanstva, po katerem je moški služil kruh, ženska pa skrbela za dom in otroke, s čimer se je institucionizirala spolna delitev dela. Novejše politike se ukvarjajo z vprašanjem usklajevanja dela in družine (kombiniran scenarij), v katerem postaja prototip državljana spolno nevtralni model »kombinatorja nalog« (Švab 2003,1116).

Z usklajevanjem zaposlitve in družine se ukvarja družinska politika. Dokument družinske politike, Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (1993), je na prvi pogled sodoben, poudarja pluralnost družinskih oblik, priznava raznolike družine kot

subjekt družinske politike, se zavzema za enake možnosti obeh spolov, si prizadeva za ustvarjanje razmer za bolj kakovostno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev, vendar ko se spustimo v podrobnejšo analizo, se pokaže, da vsemu ni tako, saj dajejo prednost enemu samemu družinskemu modelu – moderni nuklearni družini (Švab 2003, 51).

Z Resolucijo 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. čl.), izhajajoč iz tega, 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. čl.).

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 zagotavljanja mesta za otroke staršev, mesta za otroke staršev, ki so ,v vzgojno-varstveni ustanovi ali drugih oblikah varstva« (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v RS 1993, 11. čl.).

V Resoluciji je navedeno tudi, da ima delavec po veljavnih določbah zakona o delovnih razmerjih pravico delati krajši delovni čas, če ima majhnega otroka do šest let, in sicer s polno pokojninsko dobo za to obdobje ter višino plače po dejanskem delu.

Od sprejetja Resolucije je minilo petnajst let in različne študije so pokazale, da je družinska politika v Sloveniji na posameznih področjih potrebna reform. Prihaja do problemov pri razčlenitvi ukrepov, saj posamezni ukrepi, ki so naštet v Resoluciji, niso povezani v sistemsko politiko, ki bi vključevala tako državo kot državljanke in delodajalce. Resolucija se osredotoči na področje porodniškega dopusta, očetovskega dopusta, javno otroško varstvo ...

Tisto, kar se nanaša na vsakdanje družinsko življenje, po ostaja nerealizirano, saj zanje niso izdelani niti konkretni ukrepi niti sistemska politika. Starševski dopusti so instrumenti, ki se nanašajo na starševsko varstvo, gre za denarno nadomestilo ter za zagotovo ohranitev delovnega mesta po vrnitvi na delo. Dejansko usklajevanje dela in družine pa se prične po vrnitvi na delo (Rener in drugi 2006, 29-30).

Podobno kot druge evropske družinske politike je tudi slovenska politika izrazito *otrokocentrična*. Osrednja funkcija v družini je usmerjena v skrb za otroke, za njihov razvoj in blaginjo. Posledica tega je, da so vse druge prakse, skrbi in vsi drugi odnosi, ki se skozi skrb ustvarjajo, prezrti, izpuščeni ali pa podrejeni skrbi za otroke. Nikjer ni konkretno navedeno, kakšni naj bi bili mehanizmi za uresničevanje načela enakih možnosti in konkretnega cilja usklajevanja družinskih obveznosti. Pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti rešuje probleme sama družina oziroma zaposleni starši, ne pa tudi delodajalci (Švab 2003, 66-67).

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 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).

Zakon o delovnih razmerjih tudi ureja usklajevanje dela in poklicnih obveznosti. Delodajalec mora delovcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, vendar mu na osnovi njegovega predhodnega soglasja lahko naloži delo ponoči ali nadurno delo. Ker pa vemo, da so na trgu dela vedno višje zahteve, da je vse več staršev, ki so zaposleni za določen čas, bi lahko z zagovarjanjem pravice do časa za skrb za otroka tvegali zaposlitev. Zakonodajala, ki se nanaša na delovna razmerja, nima mehanizmov, ki bi spodbujali družine k

lažjemu usklajevanju zaposlitve in družine, pravzaprav gre za neprestano prilagajanje družinskega življenja potrebam trga dela (Rener in drugi 2006, 33).

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 oz. starševski dodatek, slednji pa ne zadostuje 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).

Dejansko usklajevanje dela in družine se prične po vrnitvi na delo in ravno tu je ukrepov pravzaprav zelo malo. 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 redki, ki so pri presojanju zahtev dela pripravljeni prilagajati delovne pogoje družinskim obveznostim (Švab 2003).

Družinska politika se je osredotočila le na ukrepe, ki so že do zdaj bile obravnavani in so jih samo malo preblikovali, s tem mislim na porodniški dopust, javno otroško varstvo ipd. Pa še pri teh se niso dovolj poglobili, saj bi porodniško nadomestilo lahko omogočili vsem ženskam, sicer imamo za tiste, ki pred zanositvijo niso delale, starševski dodatek, vendar je ta daleč premajhen, saj znaša v letu 2009 od 01. 07. 2009 dalje 193,24 evrov. Mesečni znesek, ki ga mati dobiva za otroka bi prvo leto moral biti enoten za vse, vsaj blizu minimalne plače, saj so potrebe za otroka zaposlenih kot nezaposlenih, študentov ali dijakov enaki. Pri javnem otroškem varstvu je velik problem, da ni kapacitet, zato menim, da bi država lahko olajšala in subvencionirala odprtja zasebnih vrtcev, saj posamezniki, ki so kvalificirani za to in so se odločili za odprtje vrtca, rekli, da je to osebni »samomor«. Konkretni ukrepi, ki se vežejo na vsakdanje življenje, predvsem na skrb ter spolno ureditev dela, sploh niso predpisani. Država bi lahko s pomočjo medijev bolj vplivala na to, da bi se skrb za otroke in gospodinjstvo bolj enakomerno porazdelila na moške in ženske.

2.1.1 POLITIKA ENAKIH MOŽNOSTI

Nepovezanost ukrepov politike usklajevanja dela in družine se kaže tudi v razmerju do politike enakih možnosti. V skandinavskih državah je politika enakih možnosti vodilo in osnova za ukrepe na področju usklajevanja dela in družine (Hantrais in Letablier 1996, 126) – torej je usklajevanje dela in družine topika znotraj politike enakih možnosti in ne obratno, kot je to primer v slovenski družinski politiki. V skandinavskih državah je dober sistem in povezanost ukrepov, kot so dobro organizirano otroško varstvo, plačan starševski dopust za matere in očete z dodatnimi spodbudami za očete, da vzamejo starševski dopust, in ugodni delovni pogoji, namenjen ravno podpori ženskam pri vključevanju na trgu delovne sile. Z ukrepi, ki spodbujajo moške k večji participaciji pri skrbi v vsakdanjem življenju, pa država prispeva k spreminjanju v vrednotenju skrbi, ko hkrati tudi sama priznava pomembno družbeno vlogo (Švab 2003, 1123).

Država se v Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 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 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 (Uradni list RS 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« (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005).

2.1.2 STARŠEVSKI DOPUST

Pravice staršev do porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka so urejene v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Le-ta pa ne opredeljuje le pravic iz

naslova starševstva, temveč tudi določa, da imata starša pravico in dolžnost, **da enakopravno izpolnjujeta starševske in poklicne obveznosti**. Navedeni zakon ureja naslednje pravice:

- pravico do starševskega dopusta,
- pravico do starševskega nadomestila,
- pravico staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva ter
- postopke za uveljavljanje navedenih pravic.

Starševski dopust je v zakonu uporabljen kot splošno ime za različne vrste dopusta, ki ga lahko koristijo različne osebe, v različni dolžini in na različne načine in obsega:

- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka ter
- posvojiteljski dopust.

S takimi rešitvami starševskega dopusta se v večji meri krepi enaka vloga obeh staršev pri skrbi za otroke in v večji meri omogoči usklajevanje družinskih in zaposlitvenih obveznosti.

Nadomestilo v času starševskega dopusta obsega:

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.

Zakon pravi, kako spodbuja, da starša enakopravno izpolnjujeta starševske in poklicne obveznosti. Sprašujem se, s čim? S temi petnajstimi dnevi očetovskega dopusta, ki ga ponavadi očetje izkoristijo ob rojstvu otroka in pri tem dobijo minimalno plačilo, imenovano očetovsko nadomestilo? Očetje bi morali imeti najmanj mesec dni strnjene dopusta ob rojstvu otroka ter s solidnim plačilom. Ostalih petinsedemdeset dni, ki ga lahko izkoristijo do tretjega leta starosti otroka, pa sploh ni plačanih, država zagotavlja le plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Tako večina teh ostalih petinsedemdesetih dni očetovskega dopusta sploh ne izkoristi, saj tega finančno ne zmorejo.

2.1.3 OTROŠKO VARSTVO

Če odmislimo oblike otroškega varstva, je največji del politike usklajevanja dela in družine namenjen institucionaliziranemu otroškemu varstvu. V Sloveniji je varstvo otrok organizirano

v javnih in zasebnih vrtcih, v katere se vključujejo otroci od enega leta pa do vstopa v šolo. Temeljne naloge vrtca so: pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kakovosti življenja družin in otrok ter ustvarjanje možnosti za otrokov celostni razvoj.

Otroke je mogoče vpisovati v vrtec vse leto, in sicer na podlagi prijave. Če je v vrtec vpisanih več otrok, kot je prostih mest, odloča o sprejemu posebna komisija, pri čemer imajo prednost otroci, za katere starši predložijo potrdilo centra za socialno delo o ogroženosti zaradi socialnega položaja.

Ceno programa določi občina na predlog vrtca, ki v izračunu upošteva stroške vzgoje, varstva in prehrane v vrtcu. Plačilo staršev določi občina na podlagi njihovih dohodkov kot odstotek cene programa, v katerega je otrok vključen. Starši, ki prejemajo denarni dodatek po predpisih o socialnem varstvu, so plačila v celoti oproščeni. Družine, ki imajo v vrtec vključenega več kot enega otroka, za drugega ne plačujejo vrtca (Habl 2002, 15).

Čeprav je varstvo otrok v Sloveniji dokaj dobro urejeno, pa največjo težavo za zaposlene matere predstavlja varstvo otrok v poznem popoldanskem času, saj večina vrtcev zapre svoja vrata sredi popoldneva (Habl 2002, 15).

Pomembno je tudi dejstvo, da velik del otroškega varstva zagotavljajo neformalne sorodniške mreže, najpogosteje so to stari starši. Ta oblika dnevnega otroškega varstva im več prednosti: je cenejša, starši ji bolj zaupajo in časovno je mnogo bolj fleksibilna kot institucionalizirano varstvo.

Nacionalna socialna politika odločilno vpliva na stopnjo udeležbe žensk na trgu delovne sile, kontinuiteto njihove zaposlitve, njeno poklicno mobilnost in njihove družinske dohodke. Zato je izredno pomembna predvsem interdiscipliniranost posameznih področij politik, kajti če politike starševskega dopusta niso podprte z razvojem ustreznega sistema za varstvo otrok, tak sistem odloži odhod ženske s trga dela. Starševski dopust, ki je slabo plačen oziroma sploh ni plačen, pa ima za posledico povečano ekonomsko odvisnost žensk in je potemtakem nesprejemljiv za gospodinjstva z nizkimi dohodki (Černigoj Sadar, Verša 2002).

Sklepamo lahko, da predstavlja ženskam usklajevanje družinskega in poklicnega življenja bistveno večji problem ko moškim. Da bi se to spremenilo, pa ni dovolj samo to, da družba

sprejme zakonodajo, ki prepoveduje diskriminatorno ravnanje. Analize in primerjalne študije kažejo, da je za uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti potrebno na nacionalni ravni zagotoviti kakovostno, subvencionirano in s potrebami staršev usklajeno otroško varstvo, prožnejše oblike zaposlovanja in delovnega časa ter ugodne oblike starševskega dopusta, ki bodo spodbudile delitev obveznosti med obema staršema, itd. (Hagl 2002, 14).

Država lahko pomaga na več načinov. Na primer:

- ❖ dostopna mreža in cena vrtcev in jasli,
- ❖ fleksibilen delovni čas,
- ❖ povečati dolžino in plačilo porodniškega dopusta,
- ❖ spodbujati h koriščenju očetovskega dopusta,
- ❖ pomoč delodajalcem pri stroških, ko je ženska na porodniškem dopustu,
- ❖ brezplačno šolanje,
- ❖ primerni otroški dodatki,
- ❖ primerna in dostopna skrb za ostarele in invalidne, da se razbremenijo njihove družine,
- ❖ večja zastopnost žensk v politiki,
- ❖ zagotavljanje zaposlitve mladim.

2.2 PRISPEVEK ORGANIZACIJ K USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

V času industrijske ekonomije in manjše konkurence na trgu delovne sile ter državnega monopola nad večinskimi deležem organizacij so do družine prijazni politika in programi v organizacijah temeljili na zakonsko določenih državnih politikah in praksah blaginjskih sistemov. S čedalje večjo tekmovalnostjo na trgu dela pa je postal razvoj politik in programov povezovanja plačanega dela in družinskega življenja pomemben tudi za podjetja. Res pa je, da večina organizacij v državah EU še vedno razume usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja kot zasebno vprašanje posameznikov in družin, pri čemer naj jim pomaga država s socialno politiko in programi (Vladimirov 2005, 45).

Problematika usklajevanja dela in ostalih področij življenja je prišla v organizacijah/podjetjih v ospredje z legalizacijo enakih možnosti žensk na trgu delovne sile in kasneje okrepila z družini naklonjenimi politikami. 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 z 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).

Zaposlitvene smernice Evropske unije za leto 1999 (Vienna summit, december 1998) pa so poleg večje ekonomske učinkovitosti predvidevale tudi razvoj strategij za usklajevanje dela z ostalimi področji življenja. Izhodišča teh smernic so bila: 1) izboljšanje zaposljivosti; 2) razvoj podjetništva; 3) spodbujanje prilagodljivosti podjetij in njihovih zaposlenih in 4) krepitev politik enakih možnosti za moške in ženske.

Usklajevanje dela in drugih področij življenja ali na kratko uravnoteženje dela in življenja pomeni prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje smiselnega ravnotežja med časom in različnimi oblikami investicij (vložkov) 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 2002).

Cilj vsake organizacije so ustvariti čim večji dohodek/dobiček, dober položaj na trgu, dober ugled tako pri poslovnih partnerjih, strankah kot potencialnih delojemalcih/kah in skladne odnose med zaposlenimi. Z uvajanjem organizacijskih politik in praks, ki omogočajo usklajevanje dela in družine, lahko neposredno ali posredno pripomoremo k doseganju vseh prej omenjenih ciljev. 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, str. 25). Te vrste vprašanj so sicer po zakonu določena diskriminatorna in posegajoča v

zasebnost posameznika in nepomembna za kakovost dela, vendar so informacije o nameravanem starševstvu mnogokrat razlog za neizbranost kandidata.

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 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.

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. In sicer bodo morali biti pripravljeni svojim zaposlenim bolj prožno načrtovati delovni čas, torej 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).

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 zasebnega življenja, na primer (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2004):

- a) reorganizacija delovnega procesa, da bi ta ustrezal zaposlenim z družinskim obveznostmi,
- b) enakopravno omogočanje koriščenja prijaznih programov vsem zaposlenim,
- c) omogočanje izobraževanja, napredovanja in gradnje karier zaposlenim z družinskimi obveznostmi ter
- č) promoviranje očetovstva.

2.2.1 POJASNITEV ODZIVA DELODAJALCEV

Družini prijazni menedžment definiramo kot dogovorjeno in usklajeno uporabo družini prijaznih praks in zavzemanje delodajalca za pomoč zaposlenim pri usklajevanju njihovih delovnih in družinskih obveznosti. Gre za poznavanje vzorca praks in s tem povezanih problemov, ki zajemajo različna življenjska obdobja, kot so rojstvo, vzgoja in izobraževanje otrok, načrtovanje upokojitev ter skrb za ostarele (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 262).

2.2.1.1 Institucionalna teorija

Pomen problematike odnosa med delom in družino se je konec dvajsetega stoletja tako v Združenih državah Amerike kot v Evropi povečal predvsem zaradi demografskih sprememb in hitrega porasta vključevanja žensk na trg delovne sile. Rezultat teh procesov je institucionalni pritisk na delodajalce, da zavzamejo bolj aktivno vlogo pri nudenju pomoči zaposlenim. Čim večji pomen se pripisuje vzdrževanju socialne legitimnosti, to velja zlasti za organizacije, ki so bolj »vidne« javnosti in če se oceni, da s tem tudi nekaj pridobijo, je tem večja verjetnost, da bodo te prakse vpeljane (Goodstein v Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262). Iz teh razlogov naj bi velike organizacije, javni sektor in podjetja ter organizacije, ki so usmerjene k zdravju ljudi, bolj pogosto uvajale družini prijazne politike (Morgan in Milliken v Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262).

To teorijo lahko prenesemo tudi v naše okolje, kot opazimo velike organizacije, Lek d.d., Sava d.d., Mercator d.d., so se le-te vključile v projekt »Družini prijazno podjetje«, kar je seveda pripomoglo k temu, da so tudi druga podjetja začela razmišljati v to smer in tako vsako leto zapored dobimo veliko število podjetij, ki prejme certifikat Družini prijazno podjetje. Vendar menim, da se v Sloveniji v medijih premalo oglašuje prejemanje certifikatov. Lepo bi bilo, da bi vsako leto po podelitvi na velikem panoju v centru mesta izpisali imena podjetij, ki so prejeli ta certifikat. Menim, da bi to pripomoglo tudi k temu, da bi podjetja ta certifikat jemala bolj resno in jih tudi udeležila v praksi.

2.2.1.2 Organizacijsko adaptacijska teorija

Ta teorija povezuje institucionalne pritiske in strateške izbire. Izhodišča so ista kot pri institucionalni teoriji, razlikuje pa se po tem, da je odziv organizacije pojasnjen s tem, kako menedžment zazna in si razlaga pritiske okolja.

Pomembno vlogo imajo tudi zaposleni, ki tvorijo koalicije, tako na primer lahko ženske z otroki izvajajo velik pritisk na menedžment. Tudi strokovnjaki imajo boljši pogajalski položaj, glede na to, kako izražajo svoje potrebe, pa najsi gre za tiste, ki so že zaposleni, kot tudi tiste, ki jih mora organizacija še pridobiti (Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262).

Težko je zbrati vse delavce (kot na primer ženske z otroki), da bi izvedli pritisk na menedžment, ker se ponavadi bojijo posledic, zagotovo pa je to ena boljših možnosti, da bi vodstvo prisilili, da deluje bolj prijazno družini.

2.2.1.3 Perspektiva visoke zavzetosti

Vidik visoke zavzetosti, ki ga je razvil Osterman (1995), povezuje družini prijazni menedžment z organizacijsko strategijo upravljanja s človeškimi viri. Predpostavljal je, da se s sprejetjem menedžmenta visoke zavzetosti pojasni tudi povečanje sprejetja družini prijaznih programov. Zastavlja pa se vprašanje, ali lahko ta inovativni menedžment kadrov apliciramo na vse organizacije ali samo na nekatere. Če je njegovo sprejetje kontigenčna zadeva, odvisna od poslovne strategije, potem lahko pričakujemo družini prijazni menedžment v primeru, ko ima organizacija strategijo doseganja visoke kakovosti ali pa če se sooča z visoko nepredvidljivim okoljem (Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262).

2.2.1.4 Upravljanje z različnostjo

Nekateri avtorji trdijo, da se smiselno družini prijazen menedžment sooča s problemom diskriminacije, ne samo z vidika spola, ampak tudi rase, etničnosti in drugih razlik. Gonyea in Googins (1996, 96) celo menita, da je razlog, zakaj zaposleni ne izkoristijo programov, namenjenih družini, v tem, da organizacije problematike usklajevanja zahtev delovnega in družinskega življenja ne obravnavajo v kontekstu različnosti zaposlenih. To pa zmanjša

občutek zaposlenih, da jim pripada družini prijazen način dela in zaradi tega je manj pritiskov na delodajalca glede uvajanja sprememb (Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262).

Ženske in moški nimajo enake potrebe do družini prijaznega podjetja, saj se moški v prostem času ponavadi ne ukvarjajo z otroki, temveč bolj s svojimi hobiji, prav tako pa imajo tudi različni narodi različne običaje, tako muslimani v času svojega posta potrebujejo več razumevanja s strani delodajalca.

2.2.1.5 Situacijski pristop

Delodajalci se odzovejo na specifičnosti njihove delovne sile in druge lokalne pritiske trga delovne sile. V takih primerih delodajalec družini prijazne ukrepe sprejema postopoma. Celosten odgovor je sprejet le v primeru, ko organizacija oceni, da imajo družini prijazni ukrepi tudi nek ekonomski učinek (Černigoj Sadar, Vladimirov 2004, 262).

Nevenka Černigoj Sadar in Suzan Lewis (2001) uvrščata politiko in prakso v organizacijah, ki pripomorejo k usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, v štiri skupine:

- 1) Uvajanje prožnega delovnega časa, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti.
- 2) Ugodnosti za zaposlene, ki skrbijo za druge, so: pisne in ustne informacije o možnih pomočeh, neposredne finančne oblike pomoči, različne podpore za razvoj ustrezne infrastrukture tako v organizaciji in v skupnosti.
- 3) Dodatni dopusti poleg zakonsko določenih, denimo dopust za nego, možnost prenehanja zaposlitve za določen čas, študijski dopust.
- 4) Družini prijazna politika, politika enakih možnosti ter usposabljanje vodilnih za razumevanje značilnosti različnih življenjskih obdobj in za upravljanje odnosov na različnih ravneh.

Uspeh uvajanja politik uravnoteženega življenja je odvisen od sposobnosti za učenje in sodelovanje ter pripravljenost organizacije sprejeti spremembe ter korporativno socialno odgovornost.

Za družino prijazna organizacija je tako tista organizacija, ki s kombinacijo državnih in lastne zakonsko določene politike in prakse lajša in spodbuja usklajevanje plačanega in družinskega življenja pri moških in ženskah.

Treba je oblikovati takšno organizacijsko kulturo in klimo, ki bosta naklonjeni obveznostim zunaj plačanega dela zaposlenih, ki bosta spodbujali spoštljiv odnos do družinskih obveznosti zaposlenih, pravi Cynthia Thompson, profesorica na Zicklin School of Business v New Yorku. Prav tako je mnenja, da zaposleni ne izkoriščajo formalnih za družino prijaznih praks, ker se bojijo diskriminacije in drugih posledic ali pa preprosto za tovrstne programe niti ne vedo (Vladimirov 2005, 46).

Nekatera uspešna podjetja poskušajo s svojimi organizacijskimi praksami ustvarjati take razmere, v katerih je ženskam in drugim skupinam zaposlenih lažje usklajevati delovno in zunajdelovno življenje.

Za podjetje je zunajdelovno življenje njihovih zaposlenih pomembno, pomagajo spreminjati koncept delovnega mesta, na katerem so pomembni izključno poslovni rezultati, in ustvarjajo tako organizacijsko okolje, da so možnosti posameznikov in posameznic za izbiro večje, njihovo življenje lažje in njihov prispevek (delovni, intelektualni, kreativni) podjetju lahko večji, kot bi bil, če bi jih v službi imeli kot osebe, reducirane samo na delovno funkcijo.

Med najpomembnejšimi dejavniki za družino prijazne organizacijske kulture so časovne zahteve organizacije, pravzaprav to, ali v podjetju pričakujejo, da delajo nadure. Predvsem »face-time« (fizična navzočnost na delovnem mestu) ustvarja pritisk na zaposlene, da delajo dlje, kot je zakonsko določeno, in s tem dokazujejo svojo pripadnost. Delo je ponavadi takšno, da od zaposlenih zahteva več časa, kot je formalno določeno. Zaradi nadurnega dela so nujni za družino prijazni programi, ki naj bi razmere omilili, po drugi strani pa zaposleni teh programov ne uporabljajo, ker bi v očeh drugih lahko bili manj produktivni in angažirani v delovnem procesu (Vladimirov 2005, 46).

Stanje v Sloveniji glede opravljanja ur med moškimi in ženskami je naslednje:

Tabela 2.1: Povprečno število ur na teden po spolu, Slovenija, 2007

DELOVNE URE		2003	2004	2006	2006	2007
Moški	običajno	40,9	41,2	41	40,6	40,7
	dejansko	37,9	37,6	38,1	36,4	36,6
Ženske	običajno	39,3	38,8	39,1	38,9	38,8
	dejansko	34,4	33,3	34,2	33,2	32,8
SKUPAJ	običajno	40,2	40,1	40,1	39,8	39,8
	dejansko	36,2	35,6	36,2	34,8	34,8

Vir: Anketa o delovni sili (2007).

Število opravljenih ur je seštevka dejansko opravljenih ur in ur čakanja na delo, zastojev in prekinitvev dela. Moški so imeli v letu 2007 povprečno 36,6 ur na teden, ženske pa 34,8 opravljenih ur. Na to število precej vpliva tudi nesorazmerna zastopanost moških in žensk po posameznih dejavnostih. Ženske so odsotne z dela večkrat kot moški zaradi nege oziroma porodniškega dopusta, moški pa neprimerno manj, saj izrabljajo starševski dopust le v manjšem obsegu.

Kultura, ki ni naklonjena družinskem življenju zaposlenih, pogosto vpliva na to, da se posameznik boji izkoristiti za družino prijazne programe, saj predvideva, da bo to imelo negativne posledice za njegovo delo in kariero nasploh. Arlie Hochschild, profesorica sociologije na kalifornijski univerzi Berkeley, navaja več primerov zaposlenih, ki so se odločili za take programe, a so zato občutili omejitve v poklicnem napredovanju, bili so izključeni iz osrednjega dogajanja v organizaciji, zasmehovani od sodelovcev ali so celo izgubili službo. Ugotovitve njene raziskave kažejo, da so negativni odzivi izraziti predvsem glede moških, ki se odločajo za družini prijazne programe, in sicer najbolj od moških kolegov. Priljubljenost za družino prijaznih programov in njihovo vpeljevanje v organizacije, ki smo jim priča v evropskih in ameriških državah, je res pomembna formula za družini prijazno podjetje, vendar ni uspešna brez podpore okolja. Šele za družino prijazno ozračje lahko omogoči to, da različni organizacijski aranžmaji dejansko koristijo zaposlenim in delodajalcem (Vladimirov 2005, 46).

3 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje je skupaj s skupnostjo Equal in ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, jeseni 2006, uvedlo projekt »Družini prijazno podjetje«, s katerim želi zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih mamic in hkrati ustvariti družini prijazno politiko v podjetniško kulturo. V Sloveniji je namreč odnos do starševstva na delovnem mestu precej zaskrbljujoč, saj je starševstvo v očeh delodajalca predvsem moteč dejavnik v delovnem procesu in ne vrednota.

Certifikat »Družini prijazno podjetje« je licenca »European Family Audit«, ki ga je ustanovila nemška organizacija Berufundfamilie, medtem ko licenco kot osnovo uporabljajo tudi v Avstriji, na Madžarskem in Slovaškem ter v italijanski Bolzani. V Nemčiji in Avstriji se projekt izvaja že od leta 1998, od takrat dalje pa se število podjetij, javnih ustanov in organizacij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, iz leta v leto povečuje. Vse te organizacije iz tujine naj bi poročale o pozitivnem odzivu zaposlenih, zlasti boljšemu komuniciranju, večjemu zadovoljstvu zaposlenih ter hkrati večji produktivnosti in pripadnosti podjetju. V praksi se je pokazalo, da se je zmanjšala bolniška odsotnost, rojstvo otrok med zaposlenimi pa naj bi se celo podvojilo (Mrak 2006).

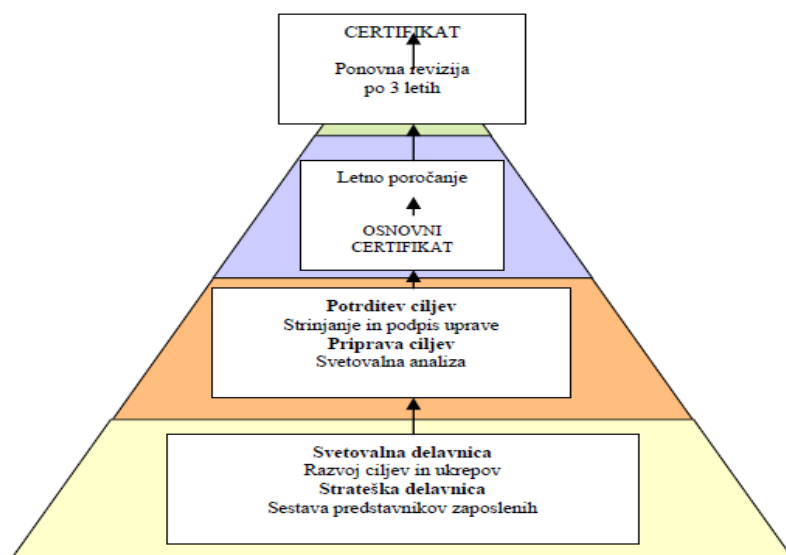
Izvajanje organizacijske politike Družini prijazno zaposlovanje se začne z implementacijo certifikata Družini prijazno podjetje. Ta certifikat je namenjen podjetjem in javnim ustanovam z 10-3000 zaposlenimi; če je zaposlenih več, se znak podeljuje posameznim oddelkom v podjetju. Pridobitev certifikata je revizorski postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše upravljanje s človeškimi viri v smislu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se, s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca, v podjetju določijo za načrt vpeljave ukrepov, ki imajo za cilj izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Po pozitivni ocenitvi izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje dobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«.

Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi Certifikat »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« (DPP).

Slika 3.1: Način uvajanja certifikata »Družini prijazno podjetje«



Vir: Kranjc Kušlan v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, 142).

Razlogi, na podlagi katerih naj bi se podjetja vključevala v ta projekt:

- 97 % podjetij z družini prijazno organizacijsko politiko ima nadpovprečne finančne rezultate, v primerjavi z 59 % podjetji brez družini prijazne politike.
- 92 % velikih podjetij je navedlo, da je imela uvedba družini prijazne organizacijske politike pozitivne ekonomske učinke.
- 77 % staršev z otroki, mlajšimi od 6 let, je družini prijazno politiko opredelilo kot pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve.

Elementi družini prijazne organizacijske politike:

- ❖ prožni delavniki, npr. gibljiv delovni čas, zgoščen delovni teden, delitev delovnega mesta,
- ❖ sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov,

- ❖ odločanje zaposlenih o količini in mestu dela – delo na domu, tele-delo, skrajšanje delavnika v nekem obdobju, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas in zagotovljena vrnitev na delovno mesto,
- ❖ obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in podjetju nasploh,
- ❖ pomoč pri prevzemanju delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti,
- ❖ organiziranje otroškega varstva za predšolske otroke in po potrebi za šoloobvezne otroke (npr. med počitnicami in prazniki),
- ❖ pomoč pri iskanju in plačevanju otroškega varstva,
- ❖ plačana odsotnost staršev na prvi šolski dan oziroma za uvajanje predšolskih otrok v vrtec.

Pri uvajanju družini prijaznih ukrepov vodijo velika podjetja, so še bolj vidna in se morda bolj odzivajo na institucionalne ukrepe. Njihovo ravnanje je koristno in odmevno, toda treba je doseči, da bodo tudi mala in srednja podjetja, ki v številnih državah skupaj zaposlujejo več delavcev in ustvarijo večji delež bruto domačega proizvoda kot velika, ugotovila, da niso nujno izključena iz tega procesa.

K uvajanju družini prijazne politike – poleg pritiska javnosti in pričakovanih pozitivnih ekonomskih učinkov – silijo omejeni človeški viri (predvsem ustrezno kvalificirana delovna sila), marsikje naraščajoč delež žensk med zaposlenimi, naraščajoč delež enostarševskih družin in vse manjša razpoložljivost starih strašev za pomoč mladim družinam (zaradi podaljševanja delovne dobe). Demografske značilnosti delovne sile se zelo hitro spreminjajo in delodajalci si morajo vse bolj prizadevati, da bi pritegnili nove kadre in obdržali stare (Stropnik 2007, 142).

Nosilec projekta Družini prijazno zaposlovanje je Razvojno partnerstvo Mladim materam/družini prijazno zaposlovanje, ki deluje v okviru Programa pobude skupnosti EQUAL v Sloveniji. Skrbnik programa je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

V Razvojnem partnerstvu Mladim materam/družini prijazno zaposlovanje sodelujejo in soustvarjajo: Inštitut za ekonomska raziskovanja, Zavod Ekvilib, Fakulteta za družbene vede, Zavod za informiranje in pomoč brezposlenim in iskalcem zaposlitve, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov Pergam in Združenje delodajalcev Slovenije.

V pridobitev certifikata se je v Sloveniji v prvem letu vključilo kar 33 podjetij, kar je precej več kot pri uvajanju certifikata v Nemčiji in Avstriji. Tam se je v prvih dveh letih vključevalo po 10 podjetij na leto. Primerjalno lahko rečemo, da je odziv v Sloveniji izjemen, saj je uvajanje certifikata v Sloveniji potekalo zelo strokovno in učinkovito, tako z vidika komuniciranja kot tudi z vidika strokovne podpore, prav tako pa so uvajanje certifikata podprli vsi socialni partnerji.

V postopku certificiranja so podjetja izbirala med 110-imi ukrepi lažjega usklajevanja družine in dela, razporejenimi na osem podpodročij – delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine. Da je podjetje pridobilo osnovni certifikat, se je moralo zavezati k implementaciji najmanj treh ukrepov iz kataloga.

Skupno so podjetja v certificiranju izbrala 305 ukrepov usklajevanja družine in dela oziroma v povprečju 9,5 ukrepov na organizacijo. Največ izbranih ukrepov se nanaša na politiko informiranja in komuniciranja (109), delovni čas (60) in razvoj kadrov (38), najmanj pa na storitve za družino (10).

Na področju delovnega časa so se podjetja odločala za uvedbo otroškega časovnega bonusa, časovni konto, fleksibilne delovne odmore, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda in upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela. Na področju oblikovanja družini prijaznega delovnega mesta podjetja uvajajo tele-delo oziroma možnost dela od doma. Pri politiki informiranja in komuniciranja bodo podjetja opravljala mnenjske raziskave med zaposlenimi, uvajala ali nadgradila interno komuniciranje ter izvajala aktivnosti odnosov z javnostmi, ki bodo promovirale usklajevanje družine in dela ter nediskriminacijo staršev na delovnem mestu.

Med najbolj priljubljenimi ukrepi s področja informiranja in komuniciranja je uvedba posebnega pooblaščenca oziroma pooblaščenke za vprašanja usklajevanja poklica in družine. Pooblaščenec oziroma pooblaščenka v podjetju opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi v podjetju.

Na področju strukture plačila in nagrajevanih dosežkov so se podjetja odločila za določanje višine letnega regresa zaposlenega na podlagi njenega ali njegovega družinskega statusa, nekatera podjetja pa bodo za zaposlene oblikovala posebno ponudbo za počitnice in prosti čas.

Z ukrepi družinam prijazne politike, kot so: premakljiv delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, usklajevanje dela s šolskimi obveznostmi otrok, se bo doseglo razbremenitev staršev. Doseči želijo, da bodo imeli zaposleni možnost uskladiti službene in družinske obveznosti, kajti le tako bodo lahko starši dokazali, da so lahko dobri in uspešni delavci, čeprav se istočasno posvečajo tudi svojim družinam.

V letu 2008 je dobila druga generacija slovenskih podjetij in organizacij certifikat Družini prijazno podjetje.

V sklopu Mednarodne konference Trendi na področju družbene odgovornosti podjetij je 27. novembra potekala podelitev osnovnih certifikatov drugi generaciji slovenskih podjetij. Certifikate je dobilo 11 podjetij, in sicer: Color, GlaxoSmithKline, Hermes Softlab, Imas, Kostak, Mobitel, Siemens, Telekom Slovenije, Turizem Kras, Varstveno delovni center Polž Maribor, Zavod za varovanje zdravja Maribor.

15. maja 2009, ob mednarodnem dnevu družin, sta Zavod Ekvilib in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve podelila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje drugi skupini podjetij iz generacije 2008, ki so postopek certificiranja zaključili v spomladanskem delu leta 2009. Certifikat je prejelo 6 podjetij, tako da je skupno število dobitnikov osnovnega certifikata, ki so vstopila v sistem certificiranja v letu 2008, 17. Na tokratni podelitvi, ki je potekala v prostorih Mestnega Muzeja Ljubljana, so certifikat prejeli: Abbott Laboratories d.o.o., Elektro Ljubljana d.d., Halcom d.d., SRC d.o.o., S&T Slovenija d.d. ter Vizija računovodstvo d.d., ki so se pridružila 11 podjetjem/organizacijam, ki so certifikat prejeli v novembru 2008.

3.1 POZITIVNE IN NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Treba je poudariti, da gre pri družini prijazni politiki za rešitev, od katere imata lahko korist tako delojemalec kot delodajalec.

Zaposleni v podjetjih z družini prijazno politiko so bolj zadovoljni, ker lažje usklajujejo poklicne in družinske obveznosti. Manj so izpostavljeni stresu, izgorevanju, depresiji in anksioznosti, zato je pri njih manj psihično povzročenih bolezni, kot so motnje v delovanju srca in ožilja (Duxbury, Higgins in Johnson v Stropnik, 2007, 148). Zaradi manjše konfliktnosti med delom in družino je kakovost njihovega delovnega in zasebnega življenja večja. To prispeva tudi h kakovosti njihovih družin, tudi zato, ker se jim kljub zaposlitvi lahko posvetijo, ko potrebujejo varstvo, nego ali kakšno drugo obliko skrbi. Manj je težav z vzgojo otrok in odnosi med družinskimi člani (Stropnik 2007, 148).

Izsledki raziskav kažejo, da vsaj četrtnina težav, povezanih s človeškimi viri, nastane zaradi dvojne vloge zaposlenih (Duxbury et al. v Stropnik 2007, 149). V podjetjih so ugotovili koristi, ki jih imajo od predanih mater in očetov, ki so jim pomagali zmanjšati konfliktnost med poklicem in družino. Zaradi zadovoljstva z možnostmi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se povečata čustvena navezanost zaposlenih na podjetje in delodajalca ter njihova motiviranost za dobro delo. Povečajo se koncentracija za delo, prizadevnost in storilnost. Manj je stresnih situacij in bolniške odsotnosti. Zaposleni se s takšnim podjetjem bolj identificirajo in so mu predani. Bistveno se zmanjša fluktuacija, torej tudi stroški v zvezi z iskanjem novih kadrov in izobraževanjem/usposabljanjem le-teh. Ni izgube zaradi vlaganj v izobraževanje/usposabljanje oseb, ki so zaradi nezadovoljstva zapustila podjetje. Ker je prijaznejše do svojih zaposlenih kot druga podjetja, ima takšno podjetje dobro podobo v javnosti in ljudje se raje odločajo za zaposlitev v njem. Posledično ima večjo možnost izbire pri zaposlovanju novih kadrov ter manjše izdatke za oglaševanje in zapolnjevanje prostih delovnih mest. Zadovoljni zaposleni delajo bolj učinkovito in kakovostno, zato so z njihovimi storitvami bolj zadovoljne tudi stranke podjetja (Levin-Epstein v Stropnik 2007, 150).

S temi pozitivnimi učinki lahko delodajalci pokrijejo in celo presežejo stroške, ki jih imajo z uvajanjem družini prijazne politike.

Na prvi pogled se zdi malo verjetno, da bi imela družini prijazna politika v podjetjih tudi negativne posledice, a so se te v praksi pokazale tako pri zaposlenih, ki so izrabili posamezne ukrepe, kot pri njihovih sodelavcih ter na ravni podjetja (Stropnik 2007, 163).

Posledica dela s krajšim delovnim časom od polnega je nižji zaslužek za osebo, ki se odloči zanj. Izpada dohodka si ne more privoščiti vsakdo, zato ta ukrep ustvarja neenakost med zaposlenimi. Na drugi strani je mogoče, da bo delovna obremenitev večja kot pri delu s polnim delovnim časom, saj ni nujno, da se bo obseg nalog zmanjšal sorazmerno s skrajšanjem delovnega časa.

Posledica prožnih oblik dela je lahko spolna diskriminacija na trgu dela, vsaj dokler se za te oblike dela odločajo predvsem ženske (Schumacher v Stropnik 2007, 163). Precej verjetno je, da bo poklicna kariera osebe, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega, ovirana – torej je to zanjo škodljivo tudi na daljši rok.

Delavci si v krajšem delovnem času od polnega pridobijo manj izkušenj in manjkajo na dodatnih izobraževanjih in sestankih zunaj delovnega časa (Stropnik 2007, 164).

Zabeležili smo si tudi primere, ko so delodajalci (predvsem v anglosaških državah) stroške za družini prijazne ukrepe (na primer za podaljšan starševski dopust ali pa celo z zakonom zagotovljen porodniški dopust) prenesli na zaposlene, in sicer tako, da so precej znižali plače žensk ali zmanjšali možnosti za napredovanje (Stropnik 2007, 164).

Pojavi se lahko tudi negativen odziv sodelavcev. Raziskave kažejo, da so zaposleni moški in starši starejših otrok manj naklonjeni ukrepom za usklajevanje dela in družine kot zaposlene ženske in starši mlajših otrok. Lastna starševska vloga se pri tem ni pokazala za pomembno. Zaposleni brez družinskih obveznosti ponavadi trdijo, da od njih pričakujejo več ur dela na dan in da morajo na službene poti pogosteje kot zaposleni z otroki (Stropnik 2007, 165).

Samo 28 % anketiranih britanskih delodajalcev se ni srečalo z nobenimi težavami zaradi izvajanja družin prijazne politike. Med težavami, ki so jih navedli preostali anketirani delodajalci, je najpogostejše premajhno število navzočih delavcev. To kaže, da je glavni problem organizacijske narave.

Nekatere ocene so pokazale, da so posledica dela s krajšim delovnim časom v primerjavi z delom s polnim delovnim časom kljub višji storilnosti slabši finančni rezultati. Na daljši rok

se čuti negativen vpliv, manj pridobljenih izkušenj, manjše dostopnosti dodatnega izobraževanja ipd. (Gray v Stropnik 2007, 165).

V primeru, da se delavci brez družinskih obveznosti čutijo zapostavljene, ker so tisti z družinskimi obveznostmi deležni posebne obravnave ali pozornosti, se zmanjša njihova motivacija za delo, s tem pa tudi storilnost (Gray v Stropnik 2007, 165).

4 EMPIRIČNI DEL

V sklopu svoje diplome sem opravila tudi anketo v šestih slovenskih podjetjih o tem, kako njihovi zaposleni usklajujejo delo in družino. Osredotočila sem se na tista podjetja, ki so prejela certifikat Družini prijazno podjetje. Sprva sem poskusila z neposrednim obiskom podjetja, kot je Mercator d.d., z namenom, da bi bila kar bližje anketirancem, vendar to ni bilo možno; glede tega so podjetja so zelo zaprta. Nato sem se odločila, da bom ostala podjetja kontaktirala sprva po elektronski pošti ali po telefonu. Kontaktirala sem dvajset podjetij, vendar je ponavadi bil odgovor, da ne sodelujejo pri diplomskih, magistrskih ali doktorskih nalogah.

Uspela sem pri šestih podjetjih, ki pa so se le odločila za sodelovanje z menoj, in sicer Lek d.d., Sava d.d., Družina d.o.o., Medvešek Pušnik d.d. ter e-Študentski Servis, ŠS d.o.o. Vsakemu od njih sem osebno ali po pošti poslala po dvajset anket. Vrnjenih sem dobila 40 anket, in sicer: 10 anket iz Lek d.d., 15 anket iz Sava d.d., 7 anket iz Družina d.o.o., 6 anket iz Medvešek Pušnik d.d. ter 2 anketi iz e-Študentskega servisa.

Anketa je bila anonimna, navesti ni bilo treba nobenih osebnih podatkov, po katerih bi posameznika lahko takoj prepoznali. A kljub temu menim, da je bil velik vpliv na izpolnjevanje anket dejstvo, da so jih posamezniki pridobili od svojih nadrejenih.

Končni cilj je bil zbrati vsaj 80 anket, vendar sem po štirih mesecih truda uspela zbrati le 40 anket, kar je zelo majhen vzorec, zaradi katerega svojih analiz nisem mogla posplošiti na vso populacijo. Torej je bilo anketiranih 40 oseb, med njimi je 32 žensk (80 %) ter 8 moških (20 %).

Lahko rečem, da je bilo pridobiti 80 anket bistveno težje, kot sem si na začetku pisanja diplome sploh lahko predstavljala. Odziv podjetij je bil res slab, mogoče zato, ker si poleg vseh ostalih obveznosti težko najdejo čas še za ukvarjanje z mojimi anketami ali pa jih je strah realnih rezultatov, ki bi jih odkrila, in njihova slika popolnega podjetja bi bila okrnjena.

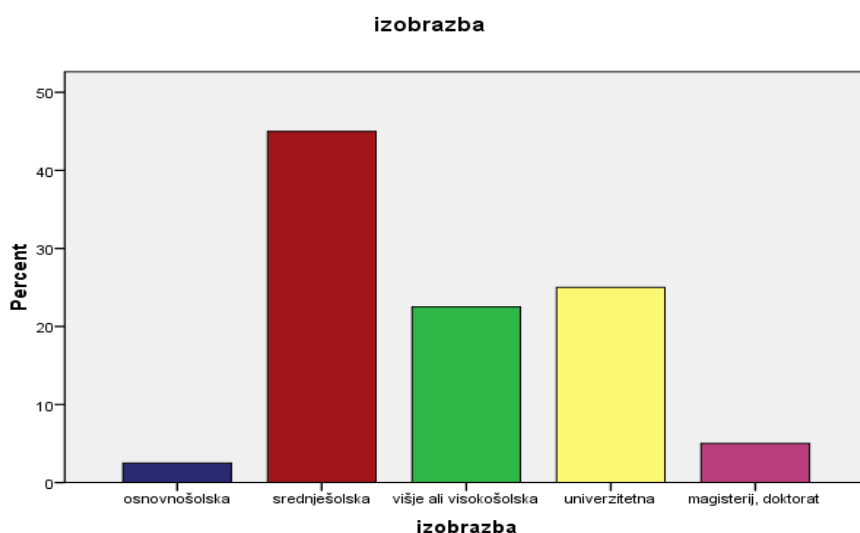
Analizo anket sem opravila s programom SPSS, verzija 16.0.

Tabela 4.1: starost

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	11	27,5	27,5	27,5
31-40	15	37,5	37,5	65,0
41-50	9	22,5	22,5	87,5
nad 50	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

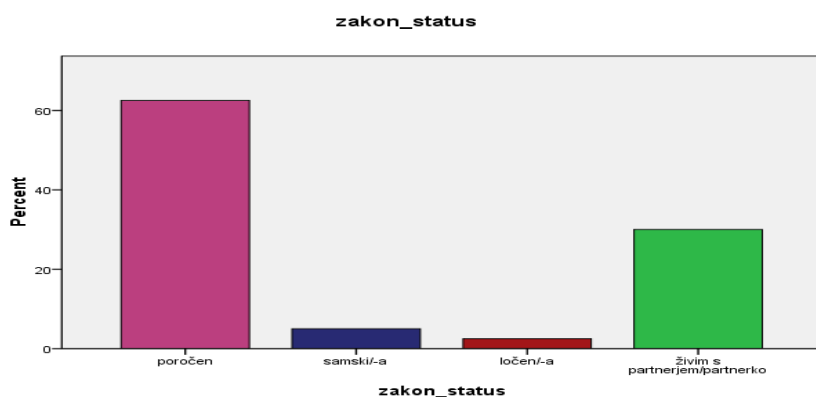
Anketirance sem razdelila v starostne razrede, in sicer prvi razred so posamezniki, stari 20-30 let, drugi razred 31-40 let, tretji razred 41-50 let ter zadnji razred nad 50 let. V moji anketi so povprečno stari od 31 do 40 let, torej sodijo v drugi razred. Anketirala sem samo posameznike z otroki, tako je zanimiv podatek, da je ena tretjina vseh anketirancev med 20-im in 30-im letom (27,5 %) z otroki.

Graf 4.1: izobrazba



Ankete so bile razdeljene tako delavcem v proizvodnji kot tudi zaposlenim v pisarnah, tako da sem dobila polovico (45 %) anketiranih srednješolsko izobraženih, takoj za njimi pa so univerzitetno izobraženi (25 %) ter tisti z višjo ali visokošolsko izobrazbo (22,5 %). Skoraj polovica anketiranih je visoko izobraženih.

Graf 4.2: zakonski stan



Večina anketirancev je poročenih (62,5 %) ali pa jih živi s partnerjem (30 %), kar skupaj predstavlja večino (92,5 %) anketiranih. Samski sta dve anketiranki (5 %), ena pa je ločena (2,5 %).

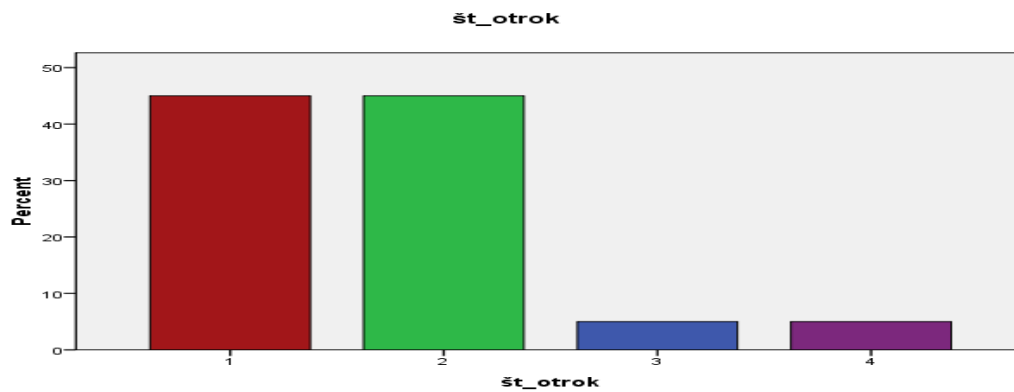
Tabela 4.2: zaposlitveni status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid zaposlitev za nedoločen čas	35	87,5	87,5	87,5
zaposlitev za določen čas	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Večina jih je zaposlenih za nedoločen čas (87,5 %). Največ pridobljenih anket imam iz podjetij Lek d.d. ter Sava d.d., zato me tudi rezultat ne preseneča, da je največ zaposlitev za nedoločen čas, ki je tudi najbolj željena zaposlitev, saj imajo pri njih to dokaj urejeno.

Možni odgovori so bili tudi delo po pogodbi in drugo, vendar le-tega ni izbral nihče.

Graf 4.3: število otrok



Največ anketirancev ima enega (45 %) ali dva otroka (45 %), ta delež predstavlja 36 anketirancev od štiridesetih. Dva anketiranci oz. 5 % vseh anketiranih imata tri otroke in enako število anketirancev ima štiri otroke, torej 5 %.

Tabela 4.3: Koliko ur dnevno preživite v službi?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid osem ali manj	3	7,5	7,5	7,5
od osem do deset	37	92,5	92,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Večina (92,5 %) v službi preživi osem do deset ur. Osem ali manj preživi le 7,5 % anketirancev. Možni so bili še odgovori 10-12 ter nad dvanajst ur, za katere se nobeden od anketirancev ni opredelil.

Tabela 4.4: Ali doma opravljate obveznosti za službo (zvečer, med vikendom)?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	19	47,5	47,5	47,5
ne	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

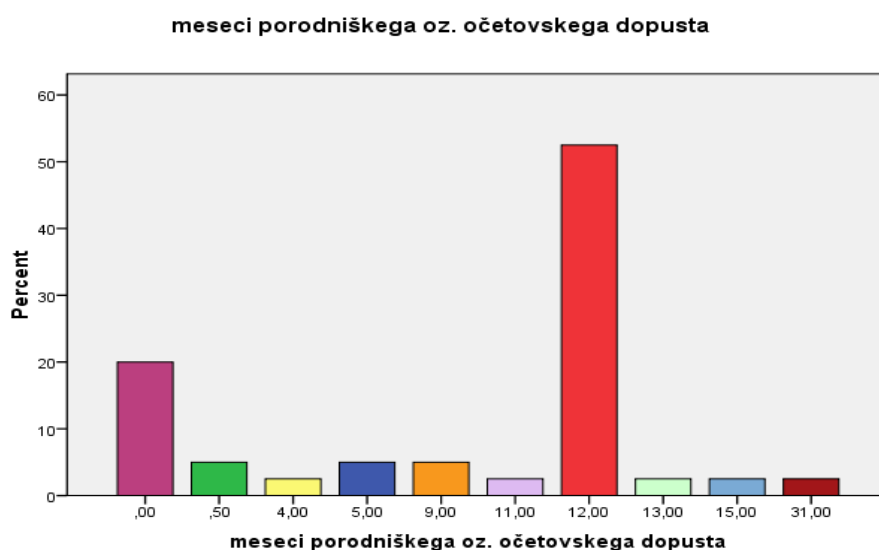
Skoraj polovica (47,5 %) jih opravlja obveznosti za službo doma, med njimi so večinoma ženske. Poleg gospodinjskega dela, nege otrok in drugih družinskih članov je treba opravljati še delo za službo.

Tabela 4.5: Kdo pazi otroke, medtem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so že večji)?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid vrtec	23	57,5	57,5	57,5
zasebna varuška	3	7,5	7,5	65,0
stari starši	12	30,0	30,0	95,0
drugo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Največ staršev se poslužuje organiziranega varstva otrok v vrtcih, takoj naslednja oblika otroškega varstva pa so neformalne sorodniške mreže, najpogosteje so to stari starši (Hazl, 2002, 14). Tudi v mojih pridobljenih anketah se to opazi, saj več kot polovica (57,5 %) kot možnost uporablja vrtec, takoj za njim pa so v 30 % od vseh anketirancev stari starši. Le trije oz 7,5 % se jih poslužuje zasebne varuške.

Graf 4.4: Koliko mesecev porodniškega oz. očetovskega dopusta ste izkoristili?



Slovenija ima relativno dokaj dobro urejenost porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otrok (Hazl 2002, 14). Opazimo, da je več kot polovica (52,5 %) anketirancev izkoristila porodniški dopust. Pereč rezultat pa je, da sta samo dva od osmih moških anketirancev izkoristila očetov dopust.

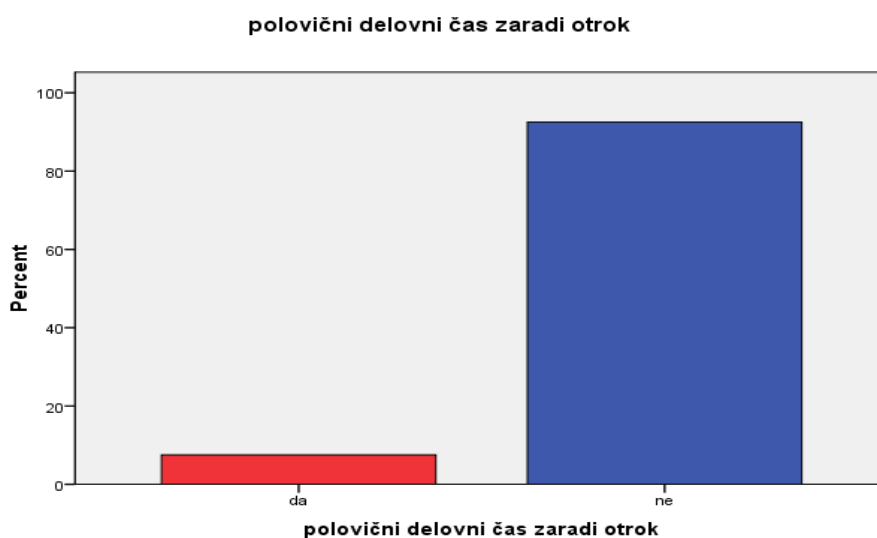
Tabela 4.6: Kako pogosto ste odsotni z delovnega mesta zaradi nege in boleznih otrok?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid enkrat mesečno	5	12,5	12,5	12,5
zelo redko	14	35,0	35,0	47,5
nikoli	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Kar 87,5 % anketirancev zaradi nege ali boleznih otrok nikoli ali zelo redko vzame bolniško. Enkrat mesečno pa je približno 12,5 % takih, ki so odsotni zaradi boleznih oz. nege otrok. Med ponujenimi odgovori je bil tudi večkrat mesečno, ki ga ni nihče izbral.

Po raziskavi, ki sta jo opravili Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, skoraj polovica strašev (43 %) ni izkoristila niti enega dneva dopusta zaradi otrok v letu 2007, največkrat so matere za razlog navajale, da to ne bi bilo všeč nadrejenemu, očetje pa so najpogosteje navedli finančne razloge (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Graf 4.5: Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovični delovni čas?



Večina zaposlenih (92,5 %) te možnosti ne izkorišča. Za razlog navajajo finančne obremenitve. Izpada dohodka si ne more privoščiti vsak, zato ta ukrep ustvarja neenakost med zaposlenimi (negativna posledica družini prijazne politike).

Tabela 4.7: Ali vaše zasebno življenje trpi zaradi zaposlitve?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	3	7,5	7,5	7,5
včasih	27	67,5	67,5	75,0
ne	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Več kot polovica (67,5 %) jih je odgovorila, da včasih njihovo življenje trpi zaradi zaposlitve, se pravi, da obstaja problem med zaposlenimi posamezniki, kar 25 % pa jih zagotovo trdi, da njihovo zasebno življenje ne trpi zaradi zaposlitve.

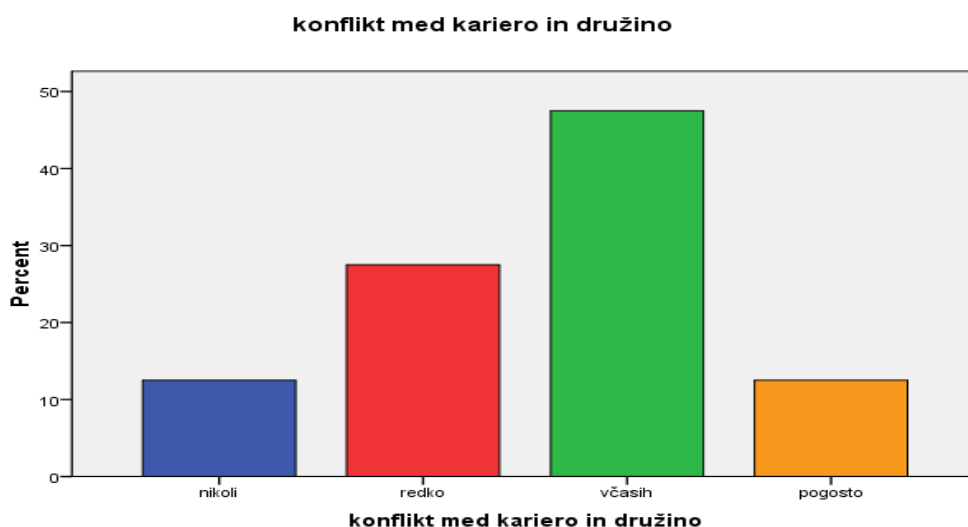
Če primerjam svoje rezultate z rezultati raziskave Kanjuo Mrčele in Černigoj Sadarjeve, ugotovim, da so tudi one pri podobnem vprašanju (Kako obremenjujoče je usklajevanje dela in družine/zasebnega življenja?) dobile največ odgovor nekje vmes, tj. da včasih je obremenjujoče, včasih pa ne (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Tabela 4.8: Ali kdaj zaradi družinskih obveznosti naredite manj za službo, kot bi morali?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	2	5,0	5,0	5,0
ne	37	92,5	92,5	97,5
redko	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

To vprašanje je treba primerjati z vprašanjem 7, kjer sem na vprašanje, ali doma opravljajo obveznosti za službo, dobila skoraj polovico pritrdilnih odgovorov. Pri tem vprašanju pa jih večina (92,5 %) nikoli ne naredi manj za službo zaradi družinskih obveznosti. Se pravi, da se družina v vsakem primeru mora prilagajti službenim obveznostim, medtem ko se obratna situacija zelo redko dogaja.

Graf 4.6: Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?



Skoraj polovica anketirancev (47,5 %) vsaj občasno čuti konflikt med kariero in družino. Velik odstotek (40 %) konflikta ne čuti oz. redko, 12,5 % anketirancev pa se s konfliktom pogosto srečuje. Na vprašanje, kako bi omilili ta konflikt, jih večina ni odgovarjala; očitno ne vidijo rešitve.

Tabela 4.9: Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo zaposlitev?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sem napredoval/-a	5	12,5	12,5	12,5
nič se ni spremenilo	31	77,5	77,5	90,0
sem nazadoval/-a	2	5,0	5,0	95,0
bil/-a sem premeščen/-a na enakovredno drugo mesto	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

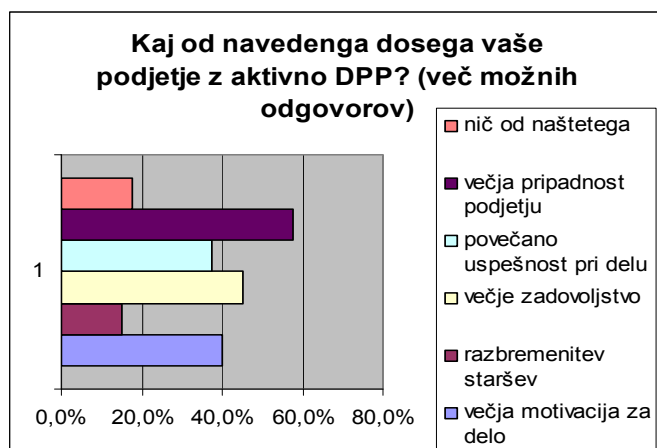
Večina (77,5 %) anketirancev pravi, da se po rojstvu otrok ni ničesar spremenilo pri njihovi zaposlitvi. Nekaj jih je celo napredovalo (12,5 %), 5 % anketirancev je nazadovalo ter enak odstotek jih je bilo premeščenih na drugo enakovredno delovno mesto.

Tabela 4.10: Imate pri trenutnem delodajalcu težave z usklajevanjem dela in družine?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	1	2,5	2,5	2,5
ne	39	97,5	97,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Skoraj vsi anketiranci pravijo, da nimajo pri trenutnem delodajalcu težav z usklajevanjem dela in družine, le en anketiranec je priznal, da ima težave. Zaposleni v podjetju, ki je pridobilo certifikat Družini prijazno podjetje, so bolj zadovoljni, ker lažje usklajujejo poklice in družinske obveznosti, kar opazimo tudi po mojih rezultatih, saj večina (97,5 % anketirancev) nima težav z usklajevanjem dela in družine (Stropnik v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Graf 4.7: Kaj od navedenega dosega vaše podjetje z aktivno DPP (možnih je več odgovorov)?



Zaradi zadovoljstva z možnostmi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se povečata čustvena navezanost oz. pripadnost podjetju in delodajalcem ter njihova motiviranost za delo (Stropnik v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Več kot polovica (57,5 %) od 40 anketirancev je izbralo večjo pripadnost podjetju, velik odstotek jih je izbralo tudi večjo motivacijo za delo (40 %), večje zadovoljstvo (45 %) ter

povečano uspešnost pri delu (37,5 %). Nekaj (15 % od vseh anketiranih) jih je prepričanih, da z družini prijazno politiko v podjetju dosegajo razbremenitev staršev. Kar nekaj (17,5 %) pa je tudi takih, ki pravijo, da v njihovem podjetju z DPP ne dosegajo ničesar od naštetega.

Na 3381 ameriških delavcev so naredili raziskavo in ugotovili, da neformalna podpora nadrejenih in sodelavcev ter fleksibilno delo pozitivno vplivajo na pripadnost podjetju (Roehling, P., Roehling, M. in Moen Phyllis 2004).

Tabela 4.11: Kakšnih sprememb ste deležni na področju delovnega časa zaradi DPP?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nobenih sprememb	27	67,5	67,5	67,5
prosta izbira prihoda ali odhoda	5	12,5	12,5	80,0
fleksibilni delovni čas	2	5,0	5,0	85,0
delo doma	1	2,5	2,5	87,5
dodatni dan dopust	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

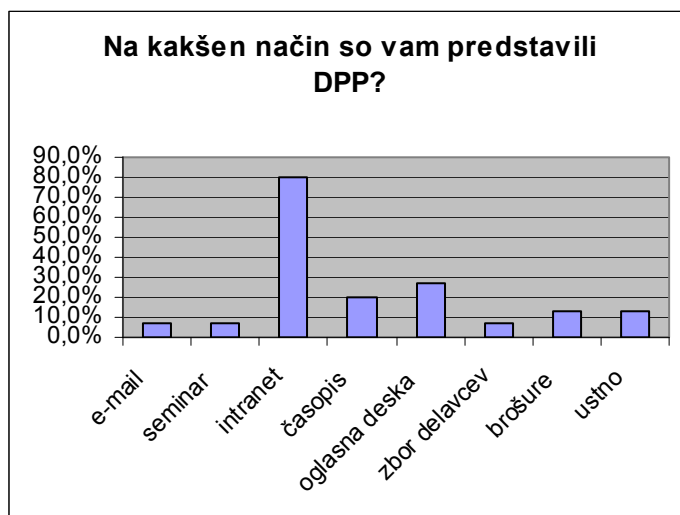
Kar 67, 5 % anketirancev, pravi da zaradi družini prijazne politike niso deležni nobenih sprememb na področju delovnega časa. Nekaj (12,5 %) jih ima prosto izbiro prihoda in odhoda ter isti odstotek (12,5 %) anketirancev je deležno dodatnega dneva dopusta, ponavadi ob vstopu v vrtec ali pa z začetkom šolskega leta. Dva od anketiranih sta omenila fleksibilni delovni čas ter eden delo na domu.

Tabela 4.12: Ali menite, da ste dovolj informirani o tem, kakšne so vaše možnosti glede usklajevanja dela in družine?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	24	60,0	60,0	60,0
ne	13	32,5	32,5	92,5
ne dovolj	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Več kot polovica (60 %) meni, da je dovolj informirana o tem, kakšne so njihove možnosti usklajevanja dela in družine, eni so mnenja, da niso dovolj informirani, takih je 7,5 %, tretji (32,5 %) pa pravijo, da sploh niso informirani o svojih možnostih usklajevanja dela in družine.

Graf 4.8: Na kakšen način so vam predstavili DPP?



Na to vprašanje jih je odgovorilo le 15 od vseh 40-ih anketirancev. Med temi, ki so na to vprašanje odgovorili, jih je večina izbrala intranet (80 %), 20 odstotkov pravi, da so jim DPP predstavili prek internega časopisa, nekateri (26,7 %) so bili obveščeni preko oglasne deske, ostalim pa so DPP predstavili preko elektronske pošte, seminarja, zbora delavcev, brošur ali pa samo ustno.

Tabela 4.13: Kako se je izboljšala organizacija dela ob uvedbo certifikata DPP?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid boljša	4	10,0	10,0	10,0
nespremenjena	32	80,0	80,0	90,0
ne vem	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

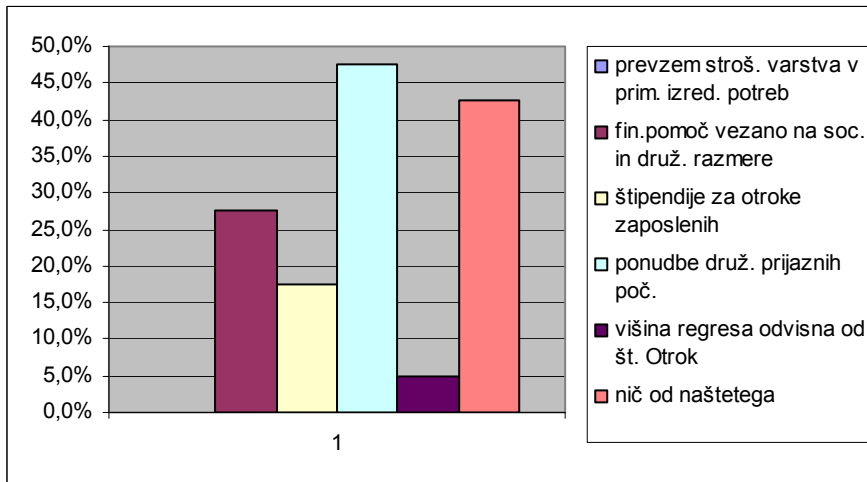
Glede organizacije dela je večina (80 %) mnenja, da se po uvedbi certifikata DPP ni spremenila. 10 % anketirancev pravi da je boljša, ostalih 10 % pa ne ve, ali se je kaj izboljšala organizacija dela zaradi DPP-e.

Tabela 4.14: Kakšni so odnosi v podjetju po uvedbi DPP (s sodelavci, z nadrejenim)?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid boljši	9	22,5	22,5	22,5
nespremenjeni	30	75,0	75,0	97,5
slabši	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

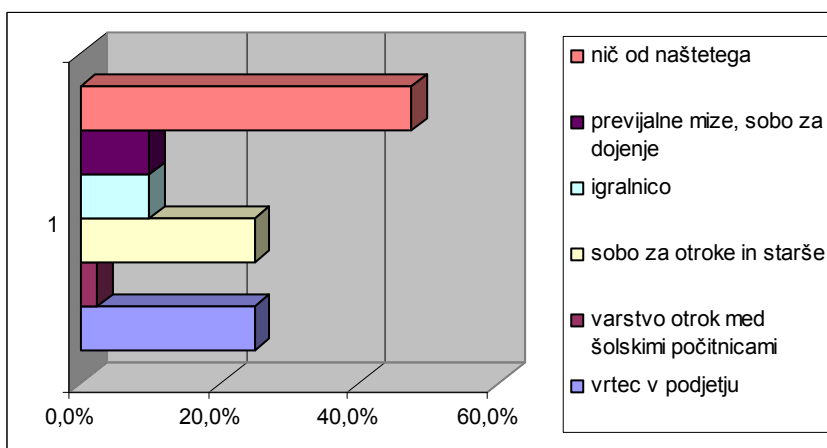
Odnosi v podjetju po uvedbi DPP-e so za večino (75 %) anketirancev ostali nespremenjeni. Nekaj (22,5 %) ji je mnenja, da so boljši kot prej, le eden izmed anketiranih je prepričan, da so slabši.

Graf 4.9: Katere od navednih posebnih finančnih pomoči nudi vaše podjetje (možnih je več odgovorov)?



Skoraj polovica (42,5 %) anketirancev pravi, da v njihovem podjetju nimajo nobene od naštetih finančnih pomoči. Spet drugi pravijo, da so deležni finančne pomoči s strani podjetja, in sicer jih je 27,5 % izbralo finančno pomoč, vezano na soc. in druž. razmere, 17,5 % pravi, da njihovi otroci prejemajo štipendije, nekaterim (5 %) pa določajo višino regresa glede na št. otrok. Med tistimi, ki menijo, da so deležni finančne pomoči s strani podjetja, pa jih je največ (47,5 %) izbralo ponudbo družini prijaznih počitnic.

Graf 4.10: Katere od spodaj naštetih storitev, specializiranih za družino, vam nudi vaše podjetje (možnih je več odgovorov)?



Podobno kot pri prejšnjem vprašanju jih skoraj polovica (47,5 %) pravi, da njihovo podjetje ne nudi nobene od naštetih pomoči. Medtem ko so med možnimi odgovori ostali največkrat zbirali vrtec v podjetju (25 %) ter sobo za otroke in starše (25 %).

Nekaj jih je povedalo, da ima njihovo podjetje igralnico (10 %) in previjalne mize, sobo za dojenje (10 %). Eden pa je izbral med možnimi odgovori tudi varstvo med šolskimi počitnicami.

SKLEP

Problematika usklajevanja dela in družinskega življenja ni problem posameznih skupin (kot npr. mladih staršev), ampak je osrednjega pomena pri razmišljanju o organizacijskih izboljšavah. To pa pomeni spremembo organizacijske klime in možnost zaposlenih, da se seznanijo z različnimi strategijami usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Pri vseh ukrepih pa velja upoštevati tako potrebe zaposlenih kot organizacije ter sproti ocenjevati prednosti in pomankljivosti sprejetih delovnih praks in jih po potrebi spreminjati.

Družinsko življenje in delo je težko uskljevati, saj so se spremenile zahteve na trgu dela, prav tako so tudi spremenjene zahteve v zvezi s skrbjo za otroke. Obe sferi zahtevata popolno predanost. V službi so daljši delavniki, pogoste delovne odsotnosti izven rednega delovnega časa, obvezna dodatna izobraževanja, skrbi za otroke pa terjajo višje zahteve za ustvarjanje pogojev za boljši otrokov razvoj.

Glede na mojo raziskavo, ki jo zaradi premajhnega vzorca anketirancev seveda ne moremo posplošiti na celotno populacijo, lahko povem, da večina anketirancev čuti vsaj včasih, če ne pogosto, konflikt med delom in družino. Poleg tega ugotavljam, da se družina mora prilagajati službenim obveznostim, saj skoraj polovica opravlja obveznosti za službo doma, medtem ko se obratna situacija skoraj nikoli ne dogaja, se pravi, da bi se formalno delo prilagajalo družini.

Zaposleni menijo, da so **z aktivno DPP** v svojih podjetjih dosegli predvsem večjo pripadnost podjetju, večje zadovoljstvo, motivacijo za delo ter nenazadnje večjo uspešnost pri delu.

Večina anketirancev pravi, da **na področju delovnega časa po uvedbi certifikata DPP niso deležni nobenih sprememb**, nekaj pa jih je izbralo prosto izbiro prihoda in odhoda ter dodatni dan ob vstopu otrok v vrtec ali šolo.

Več kot polovica jih meni, da so dovolj informirani o možnostih usklajevanja dela in družine, največkrat pa so jim DPP predstavili prek intraneta. Pereč rezultat je, da **tretjina anketirancev (32,5 %) sploh ni informiranih o možnostih usklajevanja dela in družine**.

Ta odstotek je previsok za podjetje, ki je prejelo certifikat družini prijazno podjetje. Dobila sem občutek, da so ponavadi seznanjeni samo visokokvalificirani delavci, zaposleni v upravi ... Delavci v proizvodnji pa o tem ne vedo skoraj ničesar.

Organizacija dela se za večino (80 %) ob uvedbi certifikata DPP ni spremenila.

Pri ponudbi finančnih pomoči za zaposlene in **storitev, specializiranih za družino**, je skoraj polovica anketirancev odgovorila, da **nimajo nobene** od naštetih, kar je precej žalostno, saj bi morale družini prijazno podjetje vsebovati vsaj eno.

Moje glavno raziskovalno vprašanje je bilo: V kolikšni meri se DPP uresničuje v praksi?

Na podlagi svoje raziskave menim, da se podjetja še niso dovolj posvetila uresničevanju programa DPP in zdi se, da je njihov naziv družini prijazno podjetje le na videz, ker se mnogi ukrepi DPP ne uresničujejo v praksi v tolikšni meri, kot bi se morali. Poudariti pa moram, da imata večji podjetji, kot sta Sava d.d. in Lek d.d., usklajevanje dela in družine malo bolje organizirano, vendar še vedno ne dovolj.

LITERATURA

1. Bovenberg, A. 2005. Balancing Work and Family Life during the Life Course. *De Economist* 153(4): 399-423.
2. Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družbosloven razprave* 34/35: 31-52.
3. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu. Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259-281. Ljubljana: Založba Sophia.
4. Statistični urad Slovenije. 2007. *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moški.pdf (5. februar 2009).
5. Greenhous, Jeffrey H., Karen M. Collins in Jason D. Shaw 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510-531.
6. Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
7. Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
8. Ignjatović, Miroљub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. --- 2006a. *Študije primerov-podjetja/organizacije v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/equal/si/delojemalci.php> (20. marec 2009).
12. --- 2006b. *Telefonska anketa o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/equal/si/delojemalci.php> (20. marec 2009).
13. --- 2007a. *Delo in družina - s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

14. --- 2007b. Družini prijazno podjetje - usklajevanje dela in zasebnega življenja. *Industrijska demokracija* 11(3): 16-19.
15. --- 2007c. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in certifikat družinam prijazno podjetje. *Delavci in delodajalci* 7(1): 133-146.
16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu. Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230-258. Ljubljana: Založba Sophia.
17. Kastelec Barbara. 2007. *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. Dostopno prek: <http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument> (15. marec 2009).
18. *Katalog ukrepov: Certifikat Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/equal/si/o_projektu.php (15. januar 2009).
19. Lewis, Suzan. 1996. *The work Family Challenge*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
20. Mcdonald Paula, Diane Guthrie, Lisa Bradley in Jane Shakespeare Finch. 2005. Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations* 27 (5): 478-494.
21. *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/equal/si/o_projektu.php (15. januar 2009).
22. Mrak, Saša. 2006. *Bolj uspešno je družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042278383 (11. november 2008).
23. *Poklicno in družinsko življenje je treba optimalno uravnorežiti*. Dostopno prek: <http://www.findinfo.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=1281> (20. marec 2009).
24. *Prva generacija družini prijaznih podjetij*. Dostopno prek: <http://www.organeandnuts/delovnik/2007/05/prva-generacija-druzini-prijaznih-podjetij/> (20. januar 2009).
25. Rener, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Rener, Tanja, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek. 2006. *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo na južno Primorsko.

27. Roehling, Patricia V., Mark V. Roehling in Phyllis Moen. 2004. The relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A life Course Perspective. *Journal of Family and Economic Issues* 22(2):141-170.
28. Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo na južno Primorsko.
29. Schmidt, Diane E. in Gilbert Duenas. 2002. Incentives to Encourage Worker-Friendly Organizations. *Public Personal Management* 31 (3): 293-305.
30. Šadl, Alenka. 2006. Plačano gospodinjsko delo. *Družboslovne razprave* 53(XXII): 22-54.
31. Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 6 (40): 1112-1116.
32. Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Urad za enake možnosti. 2005. *Analiza stanja: Podloga za resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških*. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf (25. april 2009).
34. Van der Lippe Tanja, Annet Lager in Yvonne Kops. 2006. Combination Pressure. The Paid-Work Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica* 49 (3): 303-319.
35. Vladimirov, Petra. 2005. Do družine prijazni in hkrati konkurenčni. *Manager* 3: 45-46.
36. *Za vsako mamo in vsakega otroka*. Dostopno prek: http://www.ivz.si/javne_datoteke/datoteke/735_Delovnopravnac zakonodajacincnosec nost.doc (13. februar 2009).

PRILOGA A: Vprašalnik o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

Sem Dragana Jović, študentka Fakultete za družbene vede v Ljubljani. V okviru diplomskega dela z naslovom Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja pripravljam raziskavo. Z anketnim vprašalnikom, ki je pred vami, bi pridobila dragocene podatke, zato vas vljudno prosim, da si vzamete nekaj minut časa in odgovorite na zastavljena vprašanja. Sodelovanje v anketi je povsem anonimno. Za reševanje ankete se vam zahvaljujem in vam želim lep dan.

1. STAROST: _____ let
2. SPOL:
 - moški
 - ženski
3. STOPNJA IZOBRAZBE:
 - osnovnošolska
 - srednješolska
 - višje ali visokošolska
 - univerzitetna
 - magisterij, doktorat
4. ZAKONSKI STATUS:
 - poročen/-a
 - samski/-a
 - ločen/-a
 - živim s partnerjem/partnerko
5. ZAPOSLOTVENI STATUS:
 - zaposlitev za nedoločen čas
 - zaposlitev za določen čas
 - delo po pogodbi
 - drugo: _____
6. Koliko otrok imate? _____
7. Koliko ur dnevno preživite v službi?
 - Osem ali manj.
 - Od osem do deset.
 - Deset do dvanajst.
 - Več kot 12.
8. Ali tudi doma opravljate obveznosti za službo (zvečer, med vikendom)?
 - Da; koliko? _____
 - Ne.

9. Kdo pazi otroke, medtem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so že večji)?

- Vrtec.
- Zasebna varuška.
- Stari starši.
- Drugi sorodniki.
- Drugo: _____

10. Koliko mesecev porodniškega oz. očetovskega dopusta ste izkoristili?

11. Kako pogosto ste odsotni z delovnega mesta zaradi nege in bolezni otrok?

- Enkrat mesečno.
- Večkrat mesečno.
- Zelo redko.
- Nikoli.

12. Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovični delovni čas? Če ne, zakaj?

13. Ali vaše zasebno življenje trpi zaradi zaposlitve?

- Da, ker _____
- Včasih.
- Ne, ker _____

14. Ali kdaj zaradi družinskih obveznosti naredite manj za službo, kot bi morali?

15. Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?

- Nikoli.
- Redko.
- Včasih.
- Pogosto.
- Vedno.

Na kakšen način bi po vaše lahko omiliti ta konflikt?

16. Kako je rojstvo otrok vplivalo na vašo zaposlitev?

- Sem napredoval/-a.
- Ničesar se ni spremenilo.
- Sem nazadoval/-a.
- Bil/-a sem premeščen/-a na enakovredno drugo delovno mesto.

17. Imate pri trenutnem delodajalcu težave z usklajevanjem dela in družine? Opišite jih.

18. Kaj od navedenega dosega vaše podjetje z aktivno, družini prijazno politiko (DPP) (možnih je več odgovorov)?
- Večjo motivacijo za delo.
 - Razbremenitev staršev.
 - Večje zadovoljstvo.
 - Povečano uspešnost pri delu.
 - Večjo pripadnost podjetju.
 - Ničesar od naštetega.
19. Kakšnih sprememb ste deležni na področju delovnega časa zaradi družini prijazne politike?
-
20. Ali menite, da ste dovolj informirani o tem, kakšne so vaše možnosti glede usklajevanja dela in družine? Na kakšen način so vam predstavili DPP?
-
-
21. Kako se je izboljšala organizacija dela ob uvedbi certifikata DPP?
-
-
22. Kakšni so odnosi v podjetju po uvedbi DPP (s sodelavci, nadrejenimi)?
- Boljši.
 - Nespremenjeni.
 - Slabši.
23. Ali v podjetju obstaja program razvoja kadrov? Če je odgovor pritrdilen, ali menite, da podjetje pri tem upošteva družinske obveznosti zaposlenih?
-
-
24. Katere od navedenih posebnih finančnih pomoči nudi vaše podjetje (možnih je več odgovorov)?
- Prevzem stroškov varstva v primeru izrednih potreb.
 - Finančno pomoč, vezano na socialne ali družinske razmere.
 - Štipendije za otroke zaposlenih.
 - Ponudbe družini prijaznih počitnic.
 - Višina regresa je odvisna od števila otrok.
 - Ničesar od naštetega.
25. Katere od spodaj naštetih storitev, specializiranih za družino, vam nudi vaše podjetje (možnih je več odgovorov)?
- Vrtec v podjetju.
 - Varstvo otrok med šolskimi počitnicami.
 - Sobo za otroke in starše.
 - Igralnico.
 - Previjalne mize, sobe za dojenje.
 - Ničesar od naštetega.