

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Kaplan

Usklajevanje poklicnega in zasebnega
življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Kaplan

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

Usklajevanje poklicnega in zasebnega
življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

Zahvaljujem se svoji mentorici prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela za strokovno svetovanje, potrpežljivost in spodbudo pri nastajanju diplomskega dela.

Iskrena hvala tudi moji družini za vso podporo, izraženo v vsem pomenu besede.

Hvala tudi prijateljicama Mateji in Damjani, ki sta mi z veseljem priskočili na pomoč, ko sem ju potrebovala.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Živimo v času družbenih sprememb, ki se odražajo tako v delovanju organizacij, politični sferi, kot tudi zasebni sferi - družinskem življenju. Promocija enakosti žensk in moških prinaša mnogo pozitivnih posledic, vendar pa pogosto privede do konfliktov v družinskem življenju. Primarna vloga žensk, vloga matere in gospodinje, je tako močno zakoreninjena v družbeni sistem vrednotenja, da je napredek v zaposlovanju in delovni aktivnosti žensk v mnogih situacijah težko sprejemljiv. Usklajevanje dela in družine je, ob povečevanju intenzifikacije dela in podaljševanju delovnega časa, zaposlenim pogosto prevelik izziv, da bi se sploh odločili ustvariti družino.

Državne institucije tako prihajajo do spoznanja, da je potrebno obstoječo zakonodajo na področju varovanja družinskega življenja dopolniti, ter vzpodbujati podjetja in organizacije k uvajanju družini prijaznih ukrepov. Vedno več organizacij se tega problema loteva samoiniciativno, družini prijazna politika pa je v mnogih podjetjih že visoko vrednotena. Potrebno je le uskladiti državno in organizacijsko delovanje na tem področju in ustvariti boljše pogoje za zaposlitev staršev in zaposlene z družinami.

Ključne besede: pluralizacija družinskih oblik, fleksibilne oblike zaposlovanja, družini prijazna politika, družbena odgovornost podjetij.

Reconciliation of business and private life

We live in a time of social changes that reflect in organisation operations, in political sphere as well as in private sphere – family life. Promotion of equality among women and men has brought many positive outcomes, although it often leads to family life conflicts. Primary role of women, the role of a mother and a housewife is so deeply rooted in the social valuation system that the progress in employment and women's working activity is hardly acceptable in many situations. With increased intensification of work and extension of working hours, reconciliation of business and family life often makes too big of a challenge for the employed people, to even decide to have a family.

State institutions are thus becoming aware that the existing legislation in the field of family life protection needs to be supplemented and that businesses and organisations need to be stimulated to introduce family friendly measures. More and more organisations have undertaken own-initiatives to solve these problems and family friendly politics are already highly evaluated in many companies. It is only necessary to harmonise state operation and organisation operation in this field and create better conditions for the employment of parents and for the employed people with families.

Key words: pluralization of family forms, flexible forms of employment, family friendly policy, corporate social responsibility.

KAZALO

1 UVOD	7
2 OPREDELITEV POJMA DELO	8
2.1 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO	9
2.2 JAVNO DELO IN ZASEBNA DRUŽINA	10
2.3 POKLIC IN KARIERA	11
3 DRUŽINA IN ZASEBNO ŽIVLJENJE	13
3.1 TRADICIONALNA DRUŽINA IN PLURALIZACIJA OBLIK DRUŽINE	14
3.2 TRENDI NA PODROČJU DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	16
3.2.1 Povečevanje delovne aktivnosti žensk in zmanjševanje rodnosti	17
3.2.2 Okrepljena vloga očetov v družinskem procesu	21
4 PROBLEMI STARŠEV PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	23
5 POLITIKE EVROPSKIH INSTITUCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE LAŽJEGA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	25
6 JAVNE POLITIKE NA PODROČJU LAŽJEGA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI	28
6.2 AKTIVNOSTI URADA ZA ENAKE MOŽNOSTI VLADE RS	28
6.2.1 Sprejetje Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	29
6.2.2 Sprejetje Resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v RS	30
6.2.3 Sprejetje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških	31
6.3 UVAJANJE FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA	33
6.4 DELOVANJE POBUDE SKUPNOSTI EQUAL	36
6.4.1 UVAJANJE Certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«	38
7 ORGANIZACIJSKE PRAKSE DELODAJALCEV NA PODROČJU »DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE«	41
7.1 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ	44
7.1.1 DOP v Evropi	46
7.1.2 DOP v Sloveniji	46
8 IZKUŠNJE TUJIH DRŽAV NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	49
9 EMPRIČNA RAZISKAVA NA PRIMERU KOMUNALNEGA STAVBNEGA PODJETJA, DRUŽBE KOSTAK D.D.	53
9.1 NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNIH VPRAŠANJ	53
9.2 PREDSTAVITEV KOMUNALNEGA STAVBNEGA PODJETJA, DRUŽBE KOSTAK D.D.	54
9.2.1 Družbeno odgovorno ravnanje družbe Kostak d.d.	56
9.3 PREDSTAVITEV VPRAŠALNIKA IN POTEK RAZISKOVALNEGA DELA	59
9.4 ODGOVORI KADROVSKE SLUŽBE NA VPRAŠALNIK IN ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV	60
9.5 DISKUSIJA	62
10 SKLEP	64
11 LITERATURA	66
12 PRILOGE	72
PRILOGA A: Vprašalnik za kadrovske službe podjetja Kostak d.d.	72
PRILOGA B: Osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje« podeljen družbi Kostak d.d. .	74

KAZALO SLIK, TABEL IN GRAFOV

Slika 2.1: Prikaz pojava dveh »ločenih sfer« in značilnosti obeh.....	10
Tabela 3.1: Družine v Sloveniji po tipu družine (v številu in odstotkih).....	15
Tabela 3.2: Stopnja delovne aktivnosti, ženske, 2.četrletje 2007 (%) (2007), SURS.....	19
Tabela 3.3: Stopnja rodnosti v Sloveniji (1980-2007), SURS	21
Graf 5.1: Zaposleni s skrajšanim delovnim časom in zaposleni za določen čas v EU, I. 2007 .	34
Slika 9.1: Lastniška struktura družbe Kostak d.d.....	55

1 UVOD

V zadnjih letih je v Evropi in preostalem razvitem svetu močno prisoten trend povečevanja delovne aktivnosti žensk in zniževanja rodnosti. Tradicionalne predstave o vlogi ženske se spreminjajo, saj sodobne žene in matere vstopajo na trg dela in prevzemajo vlogo, ki je v preteklosti pripadala očetom in možem. Povečana intenzifikacija dela in podaljševanje delovnega časa povzročata, da se zaposleni starši vse pogosteje soočajo s problemom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Pri tem pa so zopet bolj izpostavljene ženske, prav zaradi njihove »primarne« vloge – gospodinjenja in skrbi za otroke.

O problemu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja razpravljajo tako na ravni evropskih institucij, na ravni nacionalnih politik, kot tudi na organizacijski ravni. Napredku na tem področju se približujemo počasneje, kot bi bilo potrebno. Le nekatera podjetja uvajajo v svoj delovni proces družini prijazne ukrepe, druga pa se še vedno skrivajo za besedami, da je uvajanje takšnih ukrepov finančno zanje prezahtevno, sploh v času recesije, da tovrstnih ukrepov v njihovem podjetju ne potrebujejo, in podobno. V Sloveniji imamo že nekaj podjetij, ki so se odločila za družbeno odgovorno delovanje, danes pa že ponosno razglašajo pozitivne posledice tovrstnega delovanja. Upamo, da bodo drugim predstavljali vzgled in da bo podjetij, ki se bodo odločali za upeljavo tovrstnih ukrepov v svoj delovni proces, v Sloveniji vedno več.

V svojem diplomskem delu se bom v največji meri posvetila državnim in organizacijskim politikam na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ukvarjala se bom tudi z razlogi za nastanek problema usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ter z vprašanjem, katera starostna skupina populacije se v največji meri sooča s tem problemom. Zanimalo me bo tudi, kakšna je povezava med višanjem delovne aktivnosti žensk, uvajanjem fleksibilnih oblik zaposlovanja in usklajevanjem poklicnih obveznosti z družinskimi, ter kako se v povezavi z višanjem delovne aktivnosti žensk spreminja sodobno očetovanje.

Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov. V prvem bom predstavila širjenje družini prijazne politike in ukrepe v državah članicah EU, državne ukrepe v Sloveniji in ukrepe na ravni organizacij, tako pri nas kot v tujini. Tu pa bom izpostavila tudi primere dobre prakse.

V drugem delu bom predstavila primer komunalne družbe Kostak d.d., edino lokalno podjetje in edino komunalno podjetje v Sloveniji, ki je pridobilo osnovni certifikat »Družini prijazno

podjetje«. V podjetju bom opravila intervju in analizo obstoječega gradiva, s pomočjo pridobljenih podatkov pa bom skušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja. Zanima me predvsem kako se v podjetju začnejo aktivnosti na področju zagotavljanja lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, kakšne so izkušnje vodstva in zaposlenih med samim procesom uvajanja družini prijaznih ukrepov in po njem, ter kako uvedba ukrepov vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo delovno uspešnost in poslovni uspeh organizacije. Zanima pa me tudi mnenje podjetij o slovenski zakonodaji na področju uvajanja družini prijaznih ukrepov v podjetjih in kakšno pomoč podjetjem pri tem nudi država.

2 OPREDELITEV POJMA DELO

Pri opredeljevanju pojma delo je potrebno poudariti predvsem dualizem v konotaciji tega pojma. Del definicij dela poudarja pozitivno plat, kjer je delo opisano kot bistvo človeka, simbol osebne vrednosti in človeške ustvarjalnosti, drugi del pa poudarja negativno plat in ga enači s kaznijo za grehe, ter izvorom za družbeno neenakost. Tudi znana teoretika, Durkheim in Marx, sta podala različne definicije dela. Prvi je opisal delo kot vir družbene solidarnosti, kjer posamezniki z različno razdeljenimi delovnimi nalogami, stremijo k istem družbenemu cilju. Po Marxovi teoriji pa delo sicer predstavlja človeško ustvarjalnost in samouresničitev, kljub temu pa v kapitalističnem sistemu povzroča odtujitev posameznikov v družbi (Kanjuo Mrčela 2002).

Po mnenju mnogih raziskovalcev je koncept dela z različnih perspektiv, zelo kompleksno sestavljen. Definicija tega koncepta pa se je skozi zgodovino močno spreminjala. »Ali je določena dejavnost (bila) opredeljena kot delo je (bilo) odvisno od socialnega konteksta (norm, odnosov moči, družbenega konsenza, socialnega okolja dela).« (Kanjuo Mrčela 2002, 31). Kompleksnost pojma povzroča mnogo dilem pri opredeljevanju, pa tudi pogostost sprememb že obstoječih opredelitev. Pomembna je natančna opredelitev, kaj je v današnjem svetu vključeno v pojem delo in kateri segmenti pojma so za določeno diskusijo relevantni.

2.1 PLAČANO IN NEPLAČANO DELO

Koncept dela zajema delo za plačilo – plačano delo, hkrati pa tudi neformalno opravljeno delo, ki je ponavadi neplačano, ima pa kljub temu pomemben vpliv na nacionalno gospodarstvo. Vendar pa se zopet znajdemo pred težavo, ko skušamo ugotoviti, kaj uvrščamo med plačano in kaj med neplačano delo. Navsezadnje je lahko tudi plačano delo v določeni situaciji neplačano, če nekdo opravlja delo za plačilo, vendar pa ob zaključenem delu plačila ne prejme. Najbolje je, da se pri tovrstnem definiranju opiramo na utrjene definicije znanih teoretikov.

A.Giddens (2001) s skupnim ciljem poveže pojma plačanega in neplačanega dela ter pravi, da je oboje opravljanje nalog, ki zahtevajo psihični ali fizični napor s ciljem ustvarjanja proizvodov in storitev, ki zadovoljujejo človekove potrebe. Definicije dela so pogosto posplošujoče in poudarjajo razliko med delom za plačilo in neplačanim delom ali pa celo vključujejo izključno plačano delo. Ransome (1999) tako navaja, da je delo formalna plačana zaposlitev.

Vedno znova prihaja do vprašanj, ali gospodinjsko delo spada v koncept pojmovanja dela. Pri tem pa je najpogosteje zapostavljen ženski del populacije, saj je gospodinjsko delo, širše neplačano delo, še danes pripisano ženskam in tako tudi nižje vrednoteno od dela za plačilo. Tako se pogosto sprašujemo, ali pojem dela zajema vsako dejavnost, ki jo človek opravlja, ali pa zgolj tiste dejavnosti, katerih posledice so vidni rezultati v družbenem okolju in zagotavljanje preživetja posameznikom (Kanjuo Mrčela 2002).

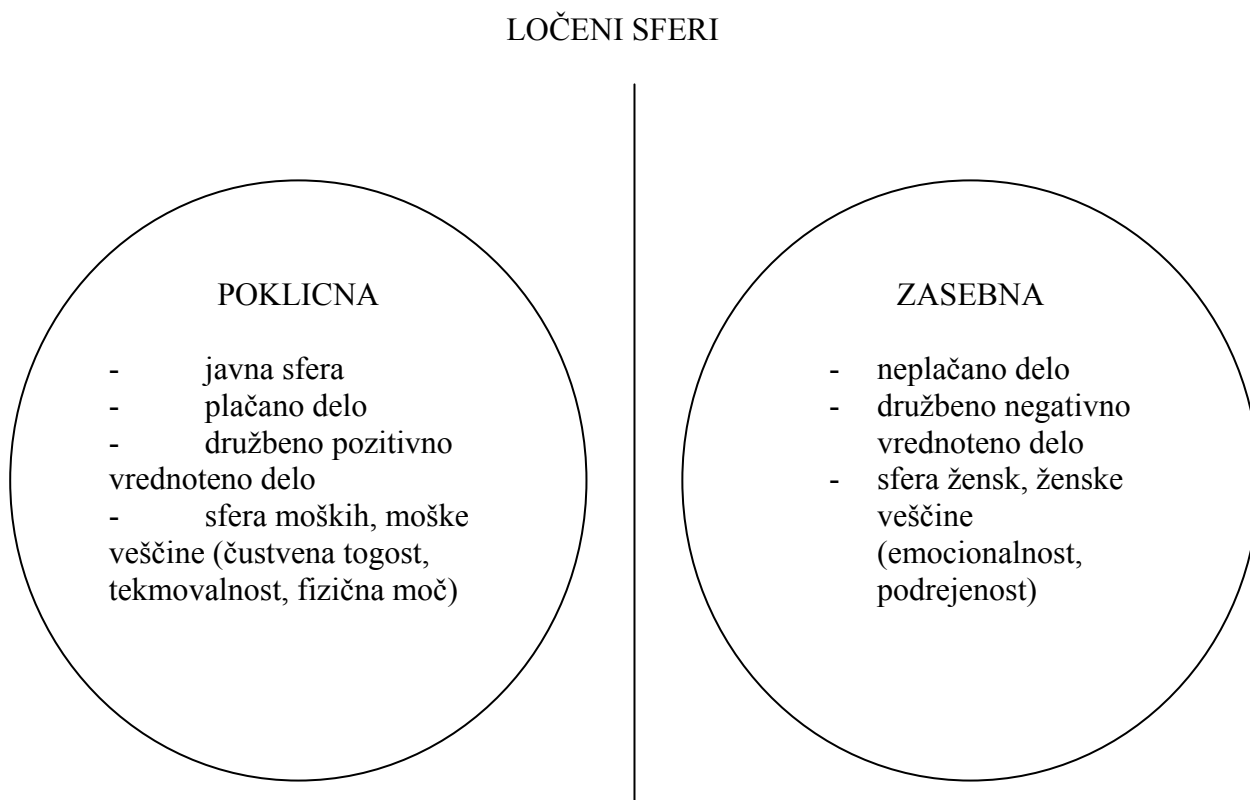
Stroga delitev plačanega in neplačanega dela v današnjem času izgublja svoj pomen, ki je dosegel višek v moderni industrijski družbi. Takrat je bil koncept dela opredeljen s konceptom *»plačane zaposlitve (moškega) v javni sferi«* (Kanjuo Mrčela 2002, 33). Z večjo enakopravnostjo med spoloma, večjo aktivnostjo ženske populacije in spremenjeno delitvijo dela, je ta uveljavljen koncept izgubil v svojem pomenu. Pojavile so se novejšje opredelitve plačanega in neplačanega dela, katere se ne navezujejo več na spol, temveč druge dejavnike.

2.2 JAVNO DELO IN ZASEBNA DRUŽINA

V predindustrijski družbi se je delo opravljalo doma ali v bližini doma, kjer so se ljudje pretežno ukvarjali z domačo obrtjo, poljedelstvom in živinorejo. V tem času so potrebe dela in letni čas določali intenziteto dela, delo, prosti čas in družina pa so bili prepleteni. V delovni proces so bile vključene celotne družine, katerih delo je imelo namen golega preživetja. Pri zagotavljanju dobrin za preživetje je sodelovala celotna družina, vloge pa so bile razdeljene glede na spol in starost.

Kot že omenjeno, pa se v času razvoja industrializacije v 20. stoletju, pojavi ločnica med javnim življenjem, ki ga je predstavljalo delo v tovarni, in zasebnim, ki je zajemalo življenje in delo doma.

SLIKA 2.1: Prikaz pojava dveh »ločenih sfer« in značilnosti obeh



Vir: Fletcher v Vladimirov (2004, 12).

Ločitev javne in zasebne sfere dela so ljudje sprejemali počasi in težka saj so bili delavci vajeni, da svoje delovne procese, predvsem pa delovni čas, nadzorujejo sami. V novo oblikovani delovni strukturi pa je bil čas za delo točno določen, kar so delavci doživljali kot zatiranje. Nov koncept dela se v tem obdobju prične pojmovati kot sopomenka službe, zaposlitve in poklica, ki se nanaša na javno sfero življenja. Le-ta postane domena moških, zasebna sfera pa žensk, kamor sodi tudi delo doma in družinsko življenje (Kanjuo Mrčela 2002, 33).

Ta delitev življenja na javno in zasebno sfero se je delno ohranila vse do današnjega časa. Kljub temu, da delovna aktivnost žensk po svetu narašča (v Sloveniji je v 2. četrtletju leta 2007 Statistični urad RS izmeril, da je bilo med vsemi zaposlenimi, 45,4% žensk), je zasebna sfera ostala še vedno domena žensk (Statistični letopis Slovenije 2008, 12. poglavje).

Gospodinjsko delo je še vedno družbeno slabše vrednoteno, ter smatrano za nezahtevno delo, kjer večine niso potrebne. Delo za plačilo, ki ostaja sfera moških, pa je družbeno višje vrednoteno in smatrano kot bolj zahtevno področje, ki zahteva predhodne večine in kvalifikacije. Kljub družbenem razvoju, napredku, spreminjanju družbenih vrednot in boju za enakopravnost med spoloma, so te razlike še vedno prisotne in v nekaterih kulturah bolj, drugih manj, zakoreninjene in uveljavljene. V mnogih sodobnih družbah smo si ženske izborile del enakopravnosti, vendar pa se človek včasih vpraša, kako visoka je cena te enakopravnosti. Z vključitvijo v trg zaposlovanja, nam je ostal velik del gospodinjskih nalog in skrbi za otroke. Ženske so pogosto preobremenjene s tempom dela in družine, stereotipi o »prvotni« vlogi žensk, pa nikakor ne izginjajo dovolj hitro.

2.3 POKLIC IN KARIERA

Z vzponom industrializacije pa ni prišlo le do strožjega ločevanja med zasebnim in javnim življenjem, temveč posledično tudi do prvih pojmovanj poklica in kariere. Z naraščanjem zapletenosti trgovine in menjave blaga ter storitev, se je izoblikovala potreba po strokovno usposobljenih delavcih, ki bi bili usmerjeni v ožje strokovno področje. Posledica potrebe po specializiranem znanju pripelje do izoblikovanja tako imenovanih strokovnih poklicev oz. profesij (Haralambos in Holborn 2001).

Uradna definicija pojma poklic se je izoblikovala leta 1999 z vladno odredbo o standardni klasifikaciji poklicev (SKP 1999). Vendar pa je bil s to definicijo zajet le del pojma, ki zajema tisto, kar posameznik dela. Ta definicija je ustrezala angleškemu terminu »occupation«. V sklopu te pojasnitve pa ni bila vključena tako ne informacija o stopnji, kot tudi ne smeri izobrazbe. Zaradi potrebe po redefiniciji pojma poklic je kasneje prišlo tudi do spremembe zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, v katerem je bil uporabljen kot sinonim za smer in stopnjo izobrazbe (Muršak v Brečko 2006). Tudi ostale definicije pojma so vključevale več informacij o posameznikovi izobrazbi in veščinah. Gorz (1999) pravi, da je poklic oz. profesija skupek institucionalno potrjenih veščin, ki se nanašajo na uveljavljene postopke. Pri tem pa poudarja, da gospodinjsko delo ne izpolnjuje nobenega od pogojev, ki jih zajema omenjena definicija, zato po njegovem mnenju ni predmet kriterijev javne sfere. To povezuje z dejstvom, da za gospodinjsko delo ni potrebna nobena formalno pridobljena izobrazba, zato gospodinjsko delo ni stvar diskusije v primeru opredeljevanja pojma poklic.

Pojem poklica pa je služil kot osnova za oblikovanje pojma kariere. Tudi stvarno so poklici, ki so predmet javne sfere, predvsem nemanualni, predpogoj za razvoj in izoblikovanje posameznikove kariere. Raba besede kariera je bila v Sloveniji do nedavnega redka, saj je nosila negativen prizvok, ki je kariero povezoval s povzpetništvom. V 90. letih pa je s strani uspešnejših slovenskih podjetij mogoče opaziti vedno večje zanimanje za razvoj in usposabljanje, posledično pa začnejo uporabljati prve sisteme upravljanja karier (Cvetko 2002). Kariero se prične vrednotiti pozitivno, karieristi so smatrani kot ambiciozni, uspešni ljudje, željni osebne in poklicne rasti, ki bo pripomogla k višanju gospodarske rasti in državne blaginje. Kariera pri mnogih posameznikih postane najpomembnejša vrednota, ki v sistemu vrednotenja prekosi ali celo nadomesti družino in družinske vrednote.

Definicij kariere je mnogo, saj obstaja veliko različnih pristopov preučevanja tega pojma. Nekateri strokovnjaki pri opredelitvi poudarjajo njene sestavine, drugi pa sam proces kariere. Vsi pa so enotnega mnenja, da je proces ustvarjanja posameznikove kariere dolgotrajen in je rezultat posameznikove poslovne aktivnosti in njegovih delovnih sposobnosti. »Kariera je vzorec vseh izkušenj, pridobljenih v zvezi z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja.« (Greenhaus v Cvetko 2002, 46). »Kariere so vrednostno ovrednotene sekvence človekovih delovnih izkustev skozi čas.« (Hall v Brečko 2006, 29).

Tudi Flippo (1984) poudarja trajnostno komponento kariere, in pravi, da »kariero lahko opredelimo kot niz posameznih, vendarle povezanih delovnih aktivnosti, ki zagotavlja kontinuiteto, urejenost in smisel v človekovem življenju.« Kariera z vidika posameznika pomeni trajnostni razvoj posameznika, v smislu pridobivanja poslovnih veščin, kompetenc in izkušenj, ki mu s časom povečujejo osebno vrednost.

Sodobnejši pristop k ustvarjanju definicije poudarja več vidikov preučevanja kariere. Pri tem strokovnjaki navajajo, da se definicije ločijo tudi glede na to, ali so ustvarjene z vidika posameznika, ali organizacije. Na primer, E.H Schein (1978) navaja dve vrsti karier. »Notranja kariera« predstavlja posameznikova pričakovanja in koncept znotraj poklica, »zunanja kariera« pa kategorije, ki jih družba in organizacije uporabljajo za označitev napredovanja po lestvici v danem poklicu (Schein v Cvetko 2002, 47). V današnjem času pa je aktualnejša delitev na horizontalno in vertikalno kariero, pri čemer se poudarja, da uspešna kariera ni nujno povezana z napredovanjem po hierarhični lestvici navzgor, ampak lahko pomeni tudi premike v stran (Brečko 2006, 44-45). Vsi zaposleni si namreč ne želijo napredovati v vodstvene položaje, temveč si želijo pridobiti čim več izkušenj in kompetenc na lastnem strokovnem področju oz. jim nov delovni izziv predstavlja zamenjava vsebine dela na enaki hierarhični stopnji. Napredovanje po hierarhični lestvici navzgor pa najpogosteje pomeni bolj odgovorno delo, ki obsega strokovne naloge vodstvenega kadra, te pa ne ležijo prav vsem. Več delovnih odgovornosti pa pogosto povzroča tudi konflikte v zasebnem življenju.

3 DRUŽINA IN ZASEBNO ŽIVLJENJE

Zasebno življenje, ločeno od poklicnega, mnogokrat posplošujemo in enačimo z družinskim življenjem. Sprva so mnoge definicije enačile družino z gospodinjstvom, v zadnjih desetih letih pa sta pojma postala strogo ločena. Tako so nastale mnoge definicije pojma družine, ki so bodisi ožje opredeljujoče bodisi širše. Definicija, ki jo uporabljajo v popisih prebivalstva in se imenuje popisna definicija, ki družino opredeljuje kot »jedrno družino, to sta dve osebi ali več oseb, ki živijo v skupnem gospodinjstvu in so med seboj povezane z zakonsko zvezo, kohabitacijo ali starševskim razmerjem.« (Keilman v Rener in drugi 2006, 15). Ta definicija se razlikuje od sociološke v tem, da le-ta konstitutivni element družine opredeljuje starševsko razmerje, ki je smatrano kot socialno razmerje (Rener v Rener in drugi 2006).

Glede na to, da obstaja mnogo socioloških definicij, pa so strokovnjaki OZN izoblikovali definicijo, ki bi bila najmanj diskriminatorna (Rener v Rener in drugi 2006). Ta definicija se glasi: »Družino predstavljajo vsaj en (odrasel) človek ali skupina ljudi, ki skrbi za otroka/e in je kot taka (torej kot družina) prepoznana v zakonodajah ali v običajih držav članic.« (Rener v Rener in drugi 2006, 16). Namen te definicije je zajeti vse tradicionalne in pluralizirane družinske oblike.

Pomembno pa je poudariti, da se je v sodobnem času percepcija zasebnega življenja zelo spremenila. V obdobju klasične moderne je zasebno življenje predstavljalo sinonim za družinsko življenje, katere poglavitna funkcija je bila reprodukcija. Danes pa je seksualnost ločena od reprodukcije (Ule Nastran in Kuhar 2003). Družinsko življenje je v vrednotnem sistemu posameznikov pogosto izpodrinjeno z drugimi vrednotami, kot so kariera, premoženje, osebna rast, ipd. Partnerski odnos ni več pogojen z reprodukcijo, vedno več parov se namreč zavestno odloča za življenje brez otrok, družbene spremembe, kot so prelaganje družine na kasnejše življenjsko obdobje in način življenja ter prehrane, pa so prinesle višji odstotek neplodnih parov. Tako lahko brez oklevanja trdimo, da je družina kot vrednota, močno izgubila v svojem pomenu in verjetno ne bo nikoli več imela tolikšne vloge v družbenem življenju, kot jo je imela pred kapitalizmom.

3.1 TRADICIONALNA DRUŽINA IN PLURALIZACIJA OBLIK DRUŽINE

Začetek oblikovanja definicije družine, pojmovanja njenih komponent in opredelitev pomena te institucije v družbi se sprva nanaša na prvo obliko te skupnosti – tradicionalno obliko družine. Ta koncept se uveljavi v 50. letih 20. stoletja, zanj pa je značilno, da družino sestavljajo oče, mati in otroci. Zasebno, družinsko življenje, ki zajema skrb za otroke ter gospodinjsko delo, je izključno domena ženske/žene/matere. Oče predstavlja glavno avtoriteto v družini in s plačanim delom omogoča preživetje vseh članov, ki ga morajo spoštovati. V tej obliki je postavljena v ospredje predvsem reprodukcijska vloga družine, ter v naslednjem koraku, preživetje posameznika in nacije (Lešnik v Rener 1995).

»Patriarhalnost je bila značilna tudi za seksualno življenje, kjer so dvojna merila skrbela za podporo etabliranim normam o lastništvu in dedovanju lastnine.« (Ule Nastran in Kuhar 2003,

49). Talcott Parsons, klasik funkcionalistične teorije, je pisal o idealno tipski podobi nuklearne družine. Ta naj bi obsegala poročen par, ki ga sestavlja zaposleni oče in mati gospodinja, ter njuna otroka. Ta tip družin danes predstavlja manj kot 20 odstotkov evropskih družin, zanimivo pa je dejstvo, da v zahodni kulturi, ta tip ostaja osrednji stereotip o družini (Rener v Rener in drugi 2006, 21).

S časom, ko opazujemo družbene spremembe, se spreminja tudi koncept tradicionalne družine. Kljub temu, da je predstava o nuklearni družini, kot o prevladujoči družinski obliki v sodobnih družbah, še vedno zelo razširjena, je vsej Evropi in tudi v Sloveniji mogoče opaziti intenzivno pluralizacijo družinskih oblik in veliko različnih družinskih stilov, ki si jih ljudje izbirajo (Rener 1995).

Tabela 3.1: Družine v Sloveniji po tipu družine (v številu in odstotkih). Primerjava deležev ob popisu leta 1991 in 2002. Slovenija, Popisa 1991 in 2002.

Tip družine	LETO 1991		LETO 2002	
	Število družin	Delež	Število družin	Delež
SKUPAJ	551899	100%	555945	100%
Zakonski par brez otrok	109594	19,9%	114835	20,7%
Zakonski par z otroki	325622	59%	294726	53%
Mati z otroki	85214	15,4%	89683	16%
Oče z otroki	14095	2,6%	14609	2,6%
Zunajzakonska partnerja brez otrok	4966	0,9%	12807	2,3%
Zunajzakonska partnerja z otroki	12408	2,2%	29285	5,3%

Vir: SURS (1991, 1992).

Ob zadnjem popisu prebivalstva leta 2002, je bilo v Republiki Sloveniji 555 945 družin, v družine pa je bilo vključenih 86,7% prebivalstva Slovenije. Ob popisu leta 1991 pa je bilo število družin nekoliko nižje. Obravnavanih je bilo 551 899 (Glej tabelo 3.1). Leta 2002 so več

kot polovico vseh družin (53 %) predstavljali poročeni pari z otroki, vendar pa je mogoče opaziti, da se je njihov delež v primerjavi z letom 1991 zmanjšal za okroglih 6%. Nadomeščajo jih pari z otroki in brez, ki niso poročeni in živijo v zunajzakonskih skupnostih. Delež tovrstnih skupnosti z otroki je leta 1991 znašal 2,2%, leta 2002 pa je narasel kar na 5,3%. V primerjavi z letom 1991, ko je bil delež zunajzakonskih zvez brez otrok 0,9%, pa je bilo ob popisu 2002 takih že 2,3 % (Glej tabelo 3.1). Med letoma 1991 in 2002 je tako najbolj naraslo število zunajzakonskih partnerjev z ali brez otrok, v nasprotju pa mogoče opaziti največji upad števila zakonskih partnerjev bodisi z otroki ali brez (Glej tabelo 3.1).

Tradicionalne oblike družine pa ne nadomeščajo le zunajzakonske skupnosti. Omeniti je potrebno še ostale oblike kohabitacije, ki so v današnjem svetu postale že bolj uveljavljena praksa kot izjeme. Vedno več je istospolnih partnerstev, ki jih je z Zakonom o registraciji istospolne partnerske skupnosti leta 2006 priznala tudi država Republike Slovenije, povečuje pa se tudi število posvojitvev in razvez, ter posledično ponovno vzpostavljenih družinskih skupnosti (Rener v Rener in drugi 2006).

3.2 TRENDI NA PODROČJU DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Poleg pluralizacije družinskih oblik, je potrebno omeniti tudi ostale spremembe, ki imajo pomemben vpliv na družinsko življenje. Najpomembnejše so spremembe v vrednotah ljudi, ter socialno-gospodarsko stanje v družbi. Včasih je bila poroka in posledično družinsko življenje, višje vrednotena kot danes. Mladi danes dajejo prednost karieri, prostemu času, osebnostnem razvoju in izobraževanju. Tako se vedno več mladih se odloča za študij na diplomski in podiplomski ravni, kar podaljšuje obdobje izobraževanja, družinsko življenje pa se prelaga na poznejše življenjsko obdobje (Švab v Rener in drugi 2006). Razlika pa je tudi v možnosti izbire življenjskega stila. To velja predvsem za ženske, ki se v današnjem času lahko odločijo, ali bodo svoje življenje posvetile družini, karieri, ali pa bodo izkoristile možnost fleksibilne oblike zaposlitve (Huges in Ferguson v Trkman 2006). Posledično je v družinah opaziti nekoliko manjše število otrok. Včasih so bile družinske skupnosti oziroma družinska gospodinjstva večja, razširjena pa so bila vertikalno ter horizontalno in ne razpršena kot danes. Renerjeva (2003) pa v spletnem intervjuju za časopis Dnevnik, z naslovom Enostarševske družine niso nepopolne družine, izpostavlja tudi pojav dehierarhizacije, ki je označen kot pomembna

generacijska sprememba. Posledica je nova delitev družinskih vlog, pri čemer se očetje aktivneje vključujejo v vzgojo otrok in prevzemajo nekatera gospodinjska dela, veliko mater pa, vzporedno z družinskim življenjem, vodi uspešno kariero. Ekonomska neodvisnost obeh partnerjev, kar je novost predvsem za žensko populacijo, pa sodeč po raziskavah, vpliva na preoblikovanje družinskega vzorca v smislu povečanega medsebojnega zaupanja, spoštovanja, razumevanja in strpnosti med partnerjema. Institucionalni pomen družine in partnerskega odnosa tako prerasteta v »post-družinsko družinsko skupnost« in »zakon kot odnos« (Beck-Gernsheim v Ule in Kuhar 2003, 51). Posledica enakopravnosti zakonskih partnerjev je popolnoma spremenjen partnerski odnos, ter tudi spremenjen odnos med vsemi družinskimi člani. Oče ni več na vrhu hierarhične družinske lestvice, z materjo tvorita bolj povezan partnerski odnos, ki je podlaga za bolj demokratično družinsko življenje. Otroci imajo v razmerju do staršev enakopravnejši položaj in pravico do participacije pri določenih družinskih odločitvah.

Družina v današnjem času izgublja ekonomski pomen, pridobiva pa na socialno-emoivnem pomenu. »Na mesto materialnih interesov stopi romantična ljubezen kot način, kako ljudje stopajo v partnerstvo, zakon, družino. Predvsem pa mladi ljudje zelo različno prehajajo v partnersko skupnost in lastno družino, prehodi pa niso več vnaprej usmerjeni, ritualizirani, kolektivni, temveč vedno bolj individualizirani, diferencirani.« (Ule in Kuhar 2003, 49).

3.2.1 Povečevanje delovne aktivnosti žensk in zmanjševanje rodnosti

Najpomembnejši vpliv na določanje družinskega življenja imajo spremembe na področju trga delovne sile in posledično rodnosti. Delovna aktivnost žensk zunaj doma je v Sloveniji že tradicija, kar pa ni le posledica želje žensk po karieri in delovni emancipaciji, ampak tudi ekonomska nuja. Ženska potrebuje materialno stabilnost, saj obstaja vedno več družin, kjer dohodek očeta ni več dovolj za preživetje družine ali pa je ženska celo samohranilka, kar pomeni, da mora za preživetje družine poskrbeti sama.

Po podatkih različnih raziskav, je bilo v začetku 20. stoletja, na območju današnje Republike Slovenije, zaposlenih 20 odstotkov žensk, leta 1910 je ta delež znašal že 27,2 odstotka, kar je predstavljalo četrtno vseh zaposlenih (Jogan v Ule Nastran in Kuhar 2003). »Po drugi svetovni

vojni se je deloma zaradi ekonomske nujnosti deloma pa zaradi ideoloških vplivov hitro povečevalo zaposlovanje žensk, tako da je bila ob koncu dvajsetega stoletja med delovno aktivnimi skoraj polovica žensk.« (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 4).

Med svetovnima vojnama je prišlo do pojava izoblikovanja poklicev ženske narave, kar je vzpodbudilo zaposlovanje predvsem mladih, samskih žensk, ter žensk, ki so zaradi rojstva otrok izstopile s trga delovne sile in so se želele vrniti (Švab v Rener in drugi 2006). Ta trend visokega števila zaposlovanja žensk, pa se je nadaljeval tudi v socialistični Jugoslaviji, ko je bila prisotna močna ideologija, ki je zagovarjala visoko izobraženost pri obeh spolih, polno zaposlenost žensk, enakopravnost žensk in moških, ter dobro razvito mrežo družbenega varstva otrok (Ule Nastran in Kuhar 2003).

Tabela 3.2: Stopnja delovne aktivnosti, ženske, 2.četrtnje 2007 (%) (2007), SURS	
EU-27	45,9
Slovenija	50,9
Avstrija	50,7
Belgija	42,3
Bolgarija	44,2
Ciper	53,4
Češka	46,6
Danska	58,2
Estonija	52,6
Finska	53,8
Francija	47,1
Grčija	37,3
Irska	51,7
Italija	35,1
Latvija	50,4
Litva	49,4
Luksemburg	42,6
Madžarska	39,9
Malta	30,4
Nemčija	48,2
Nizozemska	57,2
Poljska	41,3
Portugalska	50,8
Romunija	45,5
Slovaška	44,1
Španija	43,2
Švedska	56,0
Združeno kraljestvo	52,6

Vir: SURS (2008).

V vseh državah članicah Evropske Unije je mogoče opaziti trend naraščanja delovne aktivnosti žensk. Evropsko povprečje je leta 2007 znašalo 45,9 odstotkov, najvišja stopnja delovne aktivnosti žensk pa je bila pričakovano zabeležena v Skandinavskih državah. Danska je imela najvišjo (58,2%), nato sta ji sledili Nizozemska z (57,2%) in Švedska (56,0%). Slovenija je po **delovni aktivnosti žensk nad evropskim povprečjem (50,9%)**, vendar pa je pri tem potrebno poudariti, da imamo v Sloveniji izredno nizek odstotek žensk zaposlenih na delovnih mestih s skrajšanim delovnim časom, nasprotno kar je značilno za Skandinavske države, kjer je stopnja delovne aktivnosti žensk najvišja. Odstotek žensk, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom je v Sloveniji kar za 25,8 odstotka nižji od povprečja v državah EU. Najnižja stopnja delovne aktivnosti žensk je bila zabeležena v državah, s strogo tradicionalno naravnanim družbenim sistemom, in sicer na Malti (30,4%), v Italiji (35,1%) in v Grčiji (37,3%) (Statistični portret Slovenije v EU 2008, SURS).

Statistika in raziskave pa dokazujejo tudi povečan pojav upada rodnosti. Ne samo v Sloveniji, temveč v vseh zahodnih državah je poleg povečevanja delovne aktivnosti žensk, opaziti še ostale trende, ki močno vplivajo na velikost in ostale spremembe na področju družinskega življenja. Ti trendi so predvsem upadanje stopenj rodnosti, zviševanje starosti matere ob rojstvu prvega otroka in naraščanje števila otrok, rojenih izven zakonske zveze (Švab 2001).

Starost ob končani izobrazbi mladih narašča in posledično vstopajo pozneje na trg dela, zato si kasneje najdejo stabilno zaposlitev in ustvarijo lasten dom. Vse to pa vpliva na odločitev za starševstvo, ki se prelaga na poznejša leta. Takrat pa se pogosto pojavijo problemi z zanositvijo in plodnostjo. Stopnja rodnosti tako v razvitem svetu vztrajno upada (Ule Nastran in Kuhar 2003). »V vseh državah Evropske Unije je stopnja rodnosti pod mejo, potrebno za obnavljanje prebivalstva, vendar obstajajo precejšnje regionalne razlike in heterogenost v stopnjah rodnosti.« (Sedmak in Medarič 2007, 89). V primerjavi z ostalimi evropskimi državami, je v severozahodnem evropskem delu opaziti višje stopnje rodnosti, zlasti v primerjavi z novimi članicami (Sedmak in Medarič 2007).

V nobeni državi članici EU ni bila leta 2006 stopnja rodnosti višja od 2,0 otroka na žensko. Najnižjo so imele Slovaška (1,2), Nemčija, Poljska, Madžarska, Litva, Italija, Češka in Slovenija (1,3), najvišjo pa Francija (2,0), Švedska (1,9), Danska, Finska in Združeno Kraljestvo (1,8) (Statistični portret Slovenije v EU 2008, SURS).

Posamezne evropske države se po upadanju stopnje rodnosti zelo razlikujejo. Ta pojav se je začel v Severni in Zahodni Evropi, nato šele v Južni Evropi, kjer je bila v 70. letih najvišja stopnja rodnosti, po letu 2000 pa najnižja. Ta pojav je v Južni Evropi povezan s tradicionalnim, patriarhalnim družinskim sistemom. Poskusi utrditi in obnoviti tradicionalno družinsko shemo so rodnost še znižali (Ule Nastran in Kuhar 2003).

Tabela 3.3: Stopnja rodnosti v Sloveniji (1980-2007), SURS

	1980	1990	2003	2004	2005	2006	2007
Celotna rodnost	2,11	1,46	1,20	1,25	1,26	1,31	1,38

Vir: SURS (2008).

Za države, ki so prešle s socialističnega v kapitalistični sistem, je značilen upad rojstev po letu 1980. Med te države sodi tudi Slovenija, kjer je bila leta 1980 najvišja stopnja rodnosti, ko je dosegla številko 2,11 živorojena otroka na žensko (Glej tabelo 3.3).

Leta 2003 pa je stopnja rodnosti v Sloveniji padla na 1,20 živorojenega otroka na žensko. Po letu 2003 je ta stopnja pričela počasi naraščati in leta 2007 dosegla število 1,38 živorojenega otroka na žensko (Glej tabelo 3.3).

3.2.2 Okrepljena vloga očetov v družinskem procesu

Višja delovna aktivnost žensk in spremenjene družinske vloge, so pripeljale do sprememb v očetovanju. »O fenomenu t.i. novega očetovstva-premiku od patriarhalnega družinskega modela, v katerem so moški - očetje identificirani z vlogo materialnega oskrbovalca družine k aktivnejšemu vključevanju moških v družinsko življenje, skrb za otroke itd., govorimo od sedemdesetih let 20. stoletja dalje« (Knijn v Rener in drugi 2005, 6). Intenzivneje se je o tem pričelo razpravljati v osemdesetih letih, raziskovalni fokus pa se usmeri tudi v preučevanje spreminjanja moškosti in očetovstva.

Tudi v Sloveniji v družinskem procesu zadnja leta zaznavamo močan poudarek usmerjen na očetovstvo. Kljub temu pa raziskave kažejo, da so spremembe zaznavne predvsem na področju vrednot, stališč in percepcij aktivnega očetovstva, v praksi pa se ti procesi odvijajo počasneje, kot v zahodni družbi (Švab v Rener in drugi 2006). Predvsem na ruralnih področjih, kjer so družinske vloge ponekod še vedno zelo tradicionalizirane, ti procesi napredujejo zelo počasi.

Do največjih razlik še vedno prihaja na področju delitve dela in posledično težavam usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Večina gospodinjskih del je namreč še vedno domena žensk, ki prejmejo le selekcionirano pomoč partnerja. Kljub temu pa vedno več očetov sodeluje tako pri vzgoji svojih otrok, kot tudi gospodinjskih opravilih. V poročilu *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji*, avtorice Renerjeva, Švabova, Žakljeva in Humerjeva ugotavljajo, da bolj aktivno očetovanje ni tako velik problem moške pripravljenosti pri sodelovanju v družinskem procesu, temveč kulturnih predstav in norm o materinstvu, kjer ima nenadomestljivo vlogo ženska (Rener in drugi 2005). Težave so torej predvsem v globoko zakoreninjenih predstavah žensk o njihovi vlogi, k temu pa pripomore tudi prirojen materinski nagon.

Osveščanje moških glede aktivnejšega vključevanja v družinsko življenje in starševstvo poteka preko različnih projektov Urada za enake možnosti Vlade RS. Ti projekti so usmerjeni predvsem v spodbujanje aktivnejše vloge moških v družinskem življenju ter odpravljanje stereotipov in kulturnih ovir, ki definirajo vloge žensk in moških v družinskem življenju in širše v družbi (Vlada RS, Urad za enake možnosti).

Tudi zakonodaja je z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih leta 2001 začela aktivno sodelovati pri vzpodbujanju očetov k aktivnejšem očetovanju. Uveden je bil očetovski dopust, ki je z začetnih 15 dni postopoma leta 2005 pristal na 90-dnevnem očetovskem dopustu, predstavlja pa neprenosljivo pravico vsakega očeta, ko se mu rodi otrok (Rener in drugi 2006).

Statistični podatki popisa prebivalstva iz leta 2002 kažejo, da je v Sloveniji 338.621 očetov živelo z otroki, od česar jih je 96 odstotkov živelo z ženo, partnerko in otroki, preostali 4 odstotki očetov pa so živeli sami z otroki. Leta 2003 je bila povprečna starost očeta ob rojstvu prvega otroka 32 let, le 7 odstotkov pa je bilo očetov, mlajših od 25 let. V letu 2004 je 72 odstotkov upravičencev izkoristilo očetovski dopust z očetovskim nadomestilom, približno 9

odstotkov pa jih je koristilo očetovski dopust brez nadomestila, le 2 odstotka očetov pa je bilo takih, ki si je z materami delilo del dopusta za nego in varstvo otroka (Vlada RS, Urad za enake možnosti). Država tako omogoča ker nekaj mehanizmov, ki bi vzpodbudili očete k aktivnejšem sodelovanju pri vzgoji otrok in vključitev v družinsko življenje, vendar pa v praksi še vedno ni veliko takih, ki te mehanizme dejansko izkoristijo.

Med razloge, ki upočasnjujejo napredovanje aktivnega vključevanja očetov v družinski proces, se pogosto navaja negotovost na trgu dela in odsotnosti politike družini prijaznih okolij, ter družbene predstave o nenadomestljivosti žensk v materinstvu, ki je v slovenski kulturi še vedno močno zakoreninjena (Rener in drugi 2006). Prav nezadostno vključevanje očetov v družinski proces in povečana delovna aktivnost žensk, pa soustvarjata problem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, predvsem za ženski pol populacije.

4 PROBLEMI STARŠEV PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Spremembe na trgu dela postavljajo predvsem mlade v negotov položaj. Zaradi podaljševanja obdobja izobraževanja in posledično poznejšega vstopa na trg dela, si mladi kasneje ustvarijo kariero, tako pa kasneje zadovoljijo materialne pogoje, ki so pomembni za ustvarjanje družine. Pri odločanju za starševstvo so najpomembnejše zagotovljene osnovne materialne ter stanovanjsko-bivalne razmere, po drugi strani pa urejen partnerski odnos in osebna zrelost posameznika. Najpomembnejša sprememba pri odločanju za družino pa je sprememba vrednot posameznikov. Mladim je vedno pomembnejše samouresničevanje in ustvarjanje kariere, kakovost življenja in prosti čas. Pri tem pa odločanje za družino prelagajo na poznejše obdobje, česar posledica je zniževanje rodnosti. Pomembni razlogi za skeptičnost glede starševstva pa so tudi nezadostni in negotovi dohodki, brezposelnost, visoki stroški oskrbe otrok, družini neprijazni delovni pogoji in posledično težko usklajevanje dela in družine. Podaljševanje delovnega časa, večanje fleksibilnih oblik zaposlovanja, vedno večja kompetitivnost in požrtvovalnost na delovnem mestu slabo vplivajo na posameznikovo družinsko življenje in usklajevanje s poklicnim življenjem. Pri tem so, zaradi večje obremenjenosti z gospodinskim delom in skrbjo za družino, ženske zopet bolj obremenjene (Ule Nastran in Kuhar 2003).

Podatki Eurostata z leta 2004 namreč kažejo, da zaposlene ženske v povprečju porabijo od 3,5 do 4,5 ure na dan za gospodinjska opravila, moški pa le od 1,5 do 2,5 uri. Pri tem je potrebno poudariti, da v Sloveniji med desetimi državami, ženske porabijo največ časa za gospodinjska opravila. To je 4 ure in 52 minut v poprečju na dan. Moškim tako ostane več časa za prosti čas (4-5,5 ure na dan) in plačano delo ter študij (3,5-4,5 ure na dan). Ženske imajo občutno manj prostega časa (3,5-4,5 ure na dan, izjema je Norveška s 5 urami in 22 minutami), prav tako pa tudi za plačano delo oz. študij v povprečju porabijo 1,5-2 uri dnevno manj od moških, kljub temu pa največ od vseh žensk v preostalih devetih preučevanih državah (Eurostat, How Europeans spend their time, 2004).

»Sodobna ženska«, ki si želi uspešno kariero in hkrati zadovoljno družino, se sooča z dilemo. Ob spodletelih poskusih usklajevanja obeh sfer, so deležne mnogih kritik, saj je v globoko zakoreninjenih tradicionalnih predstavah o vlogi ženske težko doseči odobravanje pri strmenju po poklicni uspešnosti in samouresničevanju. V dilemi družina ali kariera, pa se ženske, zaradi družbenih norm in stališč, deloma podredijo družini in zaposlijo na manj perspektivnem, nižje plačanem delovnem mestu, kjer je usklajevanje z družino nekoliko lažje. Kljub temu praktično nobena ženska v Sloveniji ne vidi svoje prihodnosti v tem, da si ustvari družino in izstopi s trga dela. Tudi v začasni obliki ta možnost večini žensk ni sprejemljiva, saj se zavedajo pozitivnih strani zaposlene matere. Te so bolj samozavestne od nezaposlenih mater, imajo bolj uravnovešen odnos do družinskih članov, pri tem pa prispevajo h kvalitetnejšem družinskem življenju (Ule Nastran in Kuhar 2003).

Raziskava z naslovom Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji, ki sta jo leta 2005 opravili profesorici Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, je pokazala, da na oblikovanje družine pomembno vpliva tudi način zaposlitve. In sicer, med tistimi mladimi, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, je bilo 60 odstotkov tistih, ki je imelo otroke, pri zaposlenih za določen čas pa je bilo 66 odstotkov tistih, ki niso imeli otrok. Pri tem je bil poudarjen strah pred izgubo zaposlitve zaradi negotovosti in nazadovanje na delovnem mestu ob odločitvi za otroke. Dodatne težave pri usklajevanju družinskih aktivnosti s časom na delu pa predstavlja tudi neuskklajen urnik vrtcev, pri čemer si je dve tretjini anketirancev želelo daljši obratovalni čas vrtcev. Predvsem ženske po rojstvu otroka pogosto poročajo o dodatnih delovnih obremenitvah, kariernem nazadovanju in onemogočenem napredovanju, ter celo o prenehanju delovnega razmerja s strani delodajalca. Le dobra tretjina anketirancev raziskave je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

označilo za ne-obremenjujoče, kar 29 odstotkov pa jih je imelo s tem težave. Izkazalo se je, da imajo mladi nizka pričakovanja do delodajalcev na področju ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, saj jih je 57 odstotkov ocenilo za razumevajoče glede staršev z majhnimi otroki. Le ena desetina se jih je na tem področju opredelila kritično (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Izsledki raziskave potrjujejo dejstvo, da je v Sloveniji stanje na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja dokaj slabo. V primerjavi z ostalimi državami Evropske Unije, so ženske v Sloveniji v težjem položaju glede usklajevanja kariere in družinskega življenja. Rezultati raziskav namreč kažejo, da jih po rojstvu otroka pogosteje doletijo negativni ukrepi delodajalcev, tradicionalne kulturne vrednote glede ženske gospodinje pa so še vedno močno zakoreninjene, zaradi česar je ustvarjanje kariere še dodatno oteženo. Tudi delež žensk zaposlenih s skrajšanim delovnim časom je v Sloveniji zelo nizek, v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. To pa k lažjem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja prav gotovo ne pripomore. Vendar pa se ženske v Sloveniji tako izognejo mnogim negativnim posledicam, ki jih ta oblika fleksibilne zaposlitve lahko prinese.

5 POLITIKE EVROPSKIH INSTITUCIJ ZA ZAGOTAVLJANJE LAŽJEGA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Evropske institucije se v zadnjih letih močno ukvarjajo s sprejemanjem ukrepov na področju enakosti med spoloma, saj v mnogih državah članicah Evropske Unije še danes obstaja zakoreninjen sistem družbenih vrednot, ki temelji na diskriminaciji žensk. Vloga evropskih institucij je seznaniti posamezne države članice o pomembnosti izkoreninjenja neenakosti med spoloma in prednostih enakopravnosti obeh spolov na ekonomskem področju. S sprejemanjem raznih ukrepov, direktiv, sklepov, uredb in podajanjem mnenj se zavzemajo, da bi v državah članicah vzpostavili enako ekonomsko neodvisnost za ženske in moške, zastopnost pri odločanju, lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, enakost med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah in postopoma izkoreninili vse oblike nasilja na podlagi spola.

Neuradni zametki zakonodaje glede lažjega usklajevanja družinskega življenja s poklicnim, segajo že v devetdeseta leta, enakost spolov pa je temeljno načelo Evropske Unije, kar je zapisano že v Pogodbi ES. Na svetovni konferenci ZN o ženskah so leta 1995 podpisali *Pekinško deklaracijo*, ki je zajemala sklop ukrepov za večje upoštevanje vprašanja žensk in velja za najpomembnejši strateški dokument Združenih narodov. S podpisom *Lizbonske strategije* marca 2000, pa so se predsedniki držav in vlad na vrhu **Evropskega sveta** v Lizboni dogovorili, da "mora do leta 2010 Evropska unija postati najbolj konkurenčno in dinamično na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajne gospodarske rasti s številčnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter z močnejšo socialno kohezijo" (Vlada RS, SVREZ).

V sklopu načel lizbonske strategije je bil zadan cilj, do leta 2010 doseči 60 odstotno zaposlenost žensk v Evropski Uniji. Ta cilj je bil potrjen v integriranih smernicah, sprejetih leta 2005 kot nov mehanizem lizbonske strategije z namenom, da bi nadomestili demografsko pogojeni upad aktivnega prebivalstva. Z boljšim zaposlovanjem žensk, ki si želijo biti vključene na trg dela, bi se temu izognili, ukrepi za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa predstavljajo del odstranjevanja ovir pri doseganju cilja večje vključitve žensk na trg dela. V sklopu doseganja tega cilja, so se države članice EU dogovorile, da bodo sprejele ukrepe, povezane z zmanjševanjem razlik med spoloma na področju zaposlovanja, brezposelnosti in plačila, boljšim zaposlovanjem žensk in lažjim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ter dostopnejšim in cenovno ugodnejšim varstvom za otroke in ljudi, ki potrebujejo nego (EUR - Lex).

23. in 24. marca 2006 je Evropski svet sprejel Evropski pakt za enakost spolov, v katerem se je zavzel za sprejetje ukrepov za spodbujanje boljšega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških, zopet z namenom kljubovati demografskim izzivom. 8. in 9. marca 2007 je ustanovil Evropsko zvezo za družino kot platformo za izmenjavo mnenj in informacij na področju družinam prijaznih pobud med državami članicami. Marca 2002 so države članice EU na zasedanju Evropskega sveta v Barceloni sprejele zaveze, da si bodo do leta 2010 prizadevale zagotoviti otroško varstvo za najmanj 90 % predšolskih otrok, starih tri ali več let, in šoloobveznih otrok ter za najmanj 33 % otrok, starih manj kot tri leta. Evropski svet je leta 2000 sprejel tudi Resolucijo o uravnoveženi udeležbi žensk in moških v družinskem in poklicnem življenju, ter ostale akte, ki se posredno nanašajo na tematiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (Svet Evropske Unije).

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je ena izmed prednostnih nalog **Evropske komisije** v *Načrtu za enakost med ženskami in moškimi (2006)*, v sklopu katerega izvaja tri prednostne naloge. Prva je prožna ureditev dela za vse moške in ženske, ki zagotavlja prožno gospodarstvo, s tem pa večjo izrabo potenciala delovne sile, produktivnost, zadovoljstvo delojemalca in ugled delodajalca. Tu obstaja problem, saj je veliko več žensk vključenih v prožno zaposlovanje od moških, kar zopet ustvarja neravnovesje med spoloma in neenakost pri zaposlovanju. Druga naloga je povečanje števila skrbstvenih storitev, kar izboljšuje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja z vidika, da se ustvarijo boljši pogoji za otroško varstvo in varstvo oseb, ki potrebujejo nego. Pomembnost te naloge je velika, saj je v evropskem prostoru že nekaj let prisotno upadanje števila aktivne populacije, zniževanje rodnosti in staranje prebivalstva. Pod nalogo boljšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške si je Evropska komisija zastavila nalogo vzpodbujanja očetov pri skrbi za otroke, predvsem z večjim koriščenjem starševskega in očetovskega dopusta, ki naj bi si jih v večji meri kot do sedaj delili z ženskami. Tako bi bil ženskam zagotovljen lažji vstop na trg dela (EUR - Lex).

Evropska komisija je lanskega oktobra predlagala še enega izmed ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Predlagala je namreč boljši in daljši porodniški dopust za vse Evropejke, ki naj bi zmanjšal bojazen, s katero se soočajo matere pred porodniškim dopustom. Ta strah se nanaša na zmanjšanje dohodkov in slabše poklicne možnosti, ki doletijo mlade matere. Predlog bo Evropska komisija poslala v obravnavo Evropskem parlamentu in nacionalnim vladam, končno besedo pa bo imel Evropski svet, ki bo o predlogu odločal s kvalificirano večino. Obstaja možnost, da bo sporazum dosežen že v letu 2009, države članice pa bodo imele dve leti po sporazumu čas, da to zakonodajo prenesejo v svoje pravne rede (Eurodesk Slovenija, 2008). Evropske institucije, tudi na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, evropskim državam predstavljajo vodilo, vzglede in vzpodbude, nadaljni koraki pri zagotavljanju ugodnejših pogojev zaposlenim staršem pa so prepuščeni državnim institucijam in podjetjem znotraj posamezne države.

6 JAVNE POLITIKE NA PODROČJU LAŽJEGA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI

Državne institucije imajo vlogo izobraževati in informirati delodajalce, vodilne v posameznih organizacijah, ter državljane o uvajanju ukrepov na področju usklajevanja poklica in družine. Namen tega je olajšati in izboljšati življenje posameznikom, ter povečati produktivnost in dobičkonosnost organizacij. Državni ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja se izvajajo predvsem v obliki sprejemanja zakonov, ki se nanašajo na zagotavljanje primernih pogojev dela zaposlenih staršev, zaščite na delovnem mestu in varstva otrok. Po drugi strani pa so nekateri državni ukrepi usmerjeni v informiranje in osveščanje posameznikov ter organizacij o pomembnosti in prednostih organizacijskih politik in ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

6.2 AKTIVNOSTI URADA ZA ENAKE MOŽNOSTI VLADE RS

Urad za enake možnosti je na seji 15.2.2001 ustanovila Vlada RS, z namenom, da bi prevzel naloge prvotnega Urada za žensko politiko, ustanovljenega leta 1992. Ukvarjal se je s preprečevanjem diskriminacije in marginalizacije žensk. To je ostala poglobljena naloga Urada za enake možnosti, pri čemer se tudi v prihodnosti trudi v praksi uveljavljati načelo enakosti med moškimi in ženskami, ter zagotavljati udeležbo obeh spolov tako v javnem kot zasebnem življenju. Njegove naloge so opredeljene v Sklepu o spremembah sklepa o ustanovitvi, organizaciji in delovnem področju Urada za enake možnosti, zajemajo pa koordinacijo oblikovanj politik in pripravo ter obravnavo predpisov na področju diskriminacije, spremljanje zagotavljanja z zakoni opredeljenih pravic žensk, priprava raziskav, mnenj in ukrepov, ki jih posreduje Vladi RS, informiranje in osveščanje javnosti o pomembnosti enakosti med spoloma, ter zastopa Vlado RS v mednarodnih in regionalnih organizacijah na področju zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških (Vlada RS, Urad za enake možnosti).

Velik pomen pri zagotavljanju enakih možnosti spolov ima ustvarjanje pogojev za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja staršev ter tistih, ki skrbijo za potrebne pomoči družinske člane. Urad za enake možnosti se te naloge loteva na več načinov. Prvi je ustvarjanje zakonskih določil, ki vzpostavljajo mehanizme za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih

obveznosti na ravni delodajalcev in delodajalk, v smislu upoštevanja zasebnih potreb delavcev in delavk. Po drugi strani pa je pomembno tudi, da ukrepe sprejmejo institucije, ki nudijo servisne storitve na področju družinskega dela, predvsem v smislu primerne delovnega časa. Ostali mehanizem predstavljajo raziskave na omenjenem področju, ki jih v sklopu Urada za enake možnosti izvajajo strokovnjaki ter promocijske aktivnosti pod okriljem mednarodnega projekta "Moški in starševstvo - aktivno očetovstvo", kateri se osredotoča predvsem na promocijo večje aktivnosti in vključenosti moških v družinskem procesu ter odpravljanje družbenih stereotipov o vlogah žensk in moških v družini (Vlada RS, Urad za enake možnosti).

6.2.1 Sprejetje Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

»S tem zakonom se ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona.« (ZSVDP, Uradni List, št.110/2006, z dne 26.10.2006).

Ta zakon določa dve vrsti pravic, in sicer pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo ter pravice do družinskih prejemkov. Pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo so starševski dopust, starševsko nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva, družinski prejemki pa se nanašajo predvsem na denarno in materialno pomoč staršem (ZSVDP, Uradni list Republike Slovenije, št. 97/2001, z dne 4.12.2001). Celoten zakon je usmerjen k tem, da se mladim staršem zagotovi varnost v materialnem smislu in v smislu ščitenja ostalih pravic, ki se nanašajo na stabilnost njihove zaposlitve v času ustvarjanja družine. Zagotavlja lažjo odločitev za starševstvo, predvsem pa lažjo uskladitev družine s poklicnim življenjem ter lažjo ponovno vključitev v trg dela.

Pomemben prispevek tega zakona k lažjem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ima tudi očetovski dopust, ki močno pripomore k vključevanju obeh staršev v proces vzgoje otrok. Prav s korakom uvedbe očetovskega dopusta je očetom omogočeno, da se vključi v vzgojo svojih otrok že takoj ob rojstvu, s tem pa se tudi porazdeli breme starševstva med oba starša. S tem je ženskam omogočen lažji ponovni vstop na trg dela po rojstvu otroka ter lažje usklajevanje poklica in družine. Z uvedbo očetovskega dopusta pa se dosega pomemben

napredek v kulturnih vrednotah in stereotipih o ženski in moški vlogi v ožjem družinskem in širšem družbenem kontekstu.

Problematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev pa se bolj ali manj posredno dotikajo še Zakon o delovnih razmerjih (ZDR; Uradni list RS, št. 42/2002), Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO; Uradni list RD, št. 50/2004) ter Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM; Uradni list RS, št. 59/02).

6.2.2 Sprejetje Resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v RS

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, ki je bila sprejeta leta 1993, predstavlja pomembno prelomnico pri obravnavanju družinske politike v obdobju po osamosvojitvi RS. S to Resolucijo država postavi temeljne cilje, ukrepe in načela družinske politike v Sloveniji in skuša vplivati na kvalitetnejše življenje družin ter na ugodnejše pogoje zanjo, njeno oblikovanje in razvoj. Pomembnejša načela Resolucije so:

- *»vključevanje celotne populacije in usmerjenost k vsem družinam«,*
- *»upoštevanje pluralnosti družinskih oblik in različnih potreb, ki iz tega izhajajo«,*
- *»spoštovanje avtonomnosti družine in individualnosti posameznih njenih članov«,*
- *»zaščita pravic v družini in družbi ter dajanje prednostnega mesta kakovosti življenja otrok«, »promoviranje enakih možnosti obeh spolov«,*
- *»vzpostavljanje raznovrstnosti oblik storitev in omogočanje, da lahko družine izbirajo med enakimi možnostmi«,*
- *»delni prispevek družbe k stroškom za vzdrževanje otrok«,*
- *»dodatno varstvo družin v specifičnih situacijah in stanjih« in*
- *»celosten, integralni pristop« (Rener 2006, 58).*

Resolucija zajema tudi področje, ki se navezuje na lajšanje materialnih problemov družin, s katerimi se soočajo v različnih življenjskih obdobjih. Pri tem so definirani različni finančni transferji, ki jih določa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Vsebuje pa tudi področje družbenih služb in drugih dejavnosti, ki zajema ukrepe, izvajane s strani organizacij v okviru civilne družbe. Njihova vloga je podpora pri delovanju družin in delni prevzem njenih funkcij (Rener, 2006).

Usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se Resolucija loteva predvsem tako, da poudarja:

- *»primernejšo moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, med starši, podjetji (delodajalci) in družbo«;*
- *»reorganizacijo delovnega časa«;*
- *»zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve«;*
- *»ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi«;*
- *»polno socialno zavarovanje v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka ter nege in skrbi za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju«;*
- *»zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, mesto za njihove otroke v vzgojnovarstveni ustanovi ali drugih oblikah varstva« (Rener 2006, 60).*

Pri ukrepanju v zvezi s problemom lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pa je pomembno poudariti tudi prispevek Resolucije k reševanju stanovanjskega vprašanja družin. Le-ta se nanaša predvsem na »ustvarjanje primernih pogojev za pridobitev stanovanja ter zagotavljanja ekonomske podpore socialno ogroženim družinam pri stanovanjski preskrbi, zagotavljanje primerne stanovanjske površine vsem družinam z otroki in socialno ogroženim družinam, zagotavljanje ustreznih stanovanjskih pogojev invalidom, ipd.« (Rener 2006, 60).

6.2.3 Sprejetje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na seji 27. oktobra 2005. Neposredno podlago za njen sprejem je Slovenija pridobila z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM; Uradni list RS, št. 59/02). Ta zakon definira enakost spolov in enako obravnavanje spolov kot vladno politiko ter uvaja integracijo načela enakosti spolov kot strategijo za doseganje enakosti spolov. Politike enakosti spolov tako niso več zgolj v pristojnosti posebnih institucij, ki se ukvarjajo s to problematiko, ampak sestavni del posameznih področnih politik oziroma delokroga ministrstev

in vladnih služb. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških uvaja multidisciplinarni proces, s katerim posamezni nosilci odgovornosti za oblikovanje posameznih politik trajno vključujejo načelo enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje politik. Resolucija je strateški dokument, ki določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji za obdobje od leta 2005 do leta 2013, njen temeljni namen pa je izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov (ReNPEMZM; Uradni list RS, št. 100/2005).

Resolucija torej uveljavlja politiko enakosti spolov, v sklopu katere je izoblikovanih vrsta strateških ciljev na različnih področjih, med drugim tudi lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških. Ukrepi na tem področju in na področju odnosov med spoloma se financirajo iz sredstev dopolnilnih programov socialnega varstva, katerih del je posebej namenjen področju nasilja. Preostala sredstva pa se zagotavljajo tudi iz programov v podporo družini in sredstev za sofinanciranje nevladnih organizacij za preventivne in kurativne programe na področju socialnih zadev in družine (ReNPEMZM; Uradni list RS, št. 100/2005).

V Resoluciji je poudarjen predvsem vidik problematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s strani zaposlovanja in trga dela. V Resoluciji pa sta navedena dva cilja in več ukrepov na tem področju, in sicer:

Prvi cilj predstavlja lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, navezujoči ukrepi ukrepi pa so:

- *»Izvajanje in podpora posebnim programom, namenjenih usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja«,*
- *»spodbujanje delodajalk oziroma delodajalcev k omogočanju usklajevanja poklicnih in zasebnih oziroma družinskih obveznosti zaposlenih, in sicer, z bolj fleksibilnimi oblikami dela, s prilagojenim urnikom dela in dodatnimi usposabljanji, za oba spola«,*
- *»izvajanje in podpora raziskav o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja žensk in moških ter o pomembnosti in dodani vrednosti takšnega delovnega okolja«;*
- *»uvedba tekmovanja za družini prijazno podjetje«,*

- *»vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja« (ReNPEMZM; Uradni list RS, št. 100/2005).*

Drugi cilj pa je izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ukrepa za doseganje tega cilja pa sta:

- *»Razvijanje obstoječih in uvajanje novih programov ter storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok« in*
- *»razvijanje obstoječih in uvajanje novih programov ter storitev za skrb starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članic in članov« (ReNPEMZM; Uradni list RS, št. 100/2005).*

Na vseh področjih, ki jih zajema nacionalni program, so določeni kazalci, s katerimi se spremlja izvajanje posameznih ukrepov za doseganje opredeljenih ciljev na področju politike enakosti spolov v obdobju izvajanja nacionalnega programa, od leta 2005 do 2013. Na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predstavljajo pomembnejše kazalce zaposleni moški in ženske na starševskem dopustu, kot delež vseh zaposlenih staršev, otroci v dnevnem varstvu (zunaj družine) kot delež vseh otrok v isti starostni skupini, poraba dnevnega časa zaposlenega starša in njegov preostali čas za družinsko delo (ReNPEMZM; Uradni list RS, št. 100/2005).

6.3 UVAJANJE FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOVANJA

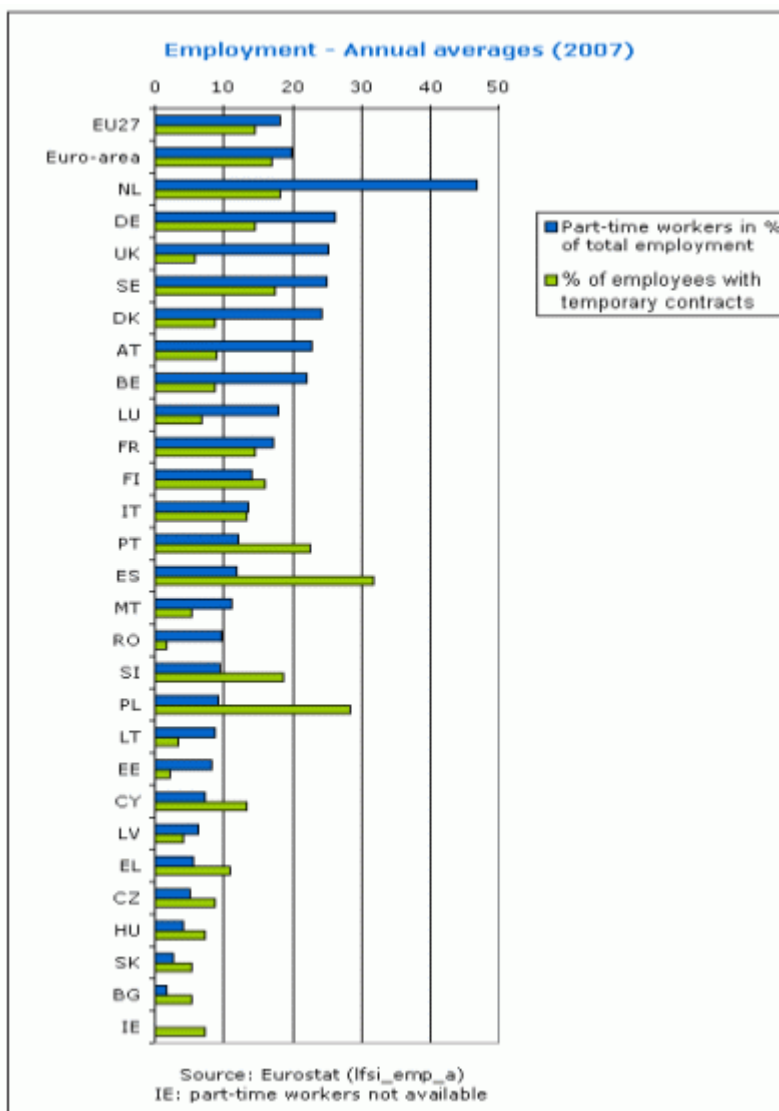
Država s sprejeto zakonodajo delodajalcem pomaga, da delavcem nudijo fleksibilno zaposlovanje. Najpogostejše oblike fleksibilnega zaposlovanja so delo za določen čas, delo s skrajšanim ali podaljšanim delovnim časom, gibljiv delovni čas, sezonsko ali priložnostno delo, nadurno in izmensko delo, fazna in delna upokožitev, zgoščeni delovni čas, ipd. Nekatere od teh oblik zaposlovanja so izbirne, kar pomeni, da si jih zaposleni izbere glede na njegove želje. V nekatere pa so zaposleni nekako prisiljeni in jih morajo sprejeti, če si želijo vstopiti na trg dela ali ohraniti obstoječo zaposlitev (Kralj, Rener v Sedmak in Medarič, 2007).

Proces fleksibilizacije zaposlitev ima tako pozitivne in negativne posledice na posameznike, prav tako pa tudi na njihovo zasebno, družinsko življenje. Raziskave dokazujejo, da negativne

posledice doletijo predvsem ženske, mlade in pripadnike različnih manjšin (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2004).

Večja participacija žensk na trgu delovne sile, ob tem pa interesi žensk po čim lažjem usklajevanju zaposlitve z družinskim življenjem, vzpodbujajo uvajanje fleksibilnih oblik zaposlitve. Med zaposlenimi ženskami je najpogostejša oblika fleksibilnega zaposlovanja zaposlitev s skrajšanim delovnim časom (Ignjatović 2002, 146-147).

Graf 5.1: Zaposleni s skrajšanim delovnim časom in zaposleni za določen čas v EU, I. 2007



Vir: Eurostat (2007).

Po podatkih Eurostata z leta 2007, je bilo v tem letu največ zaposlenih s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi na Nizozemskem, kjer je bil ta delež 47 odstotkov. Evropsko

povprečje 27 držav članic EU je tega leta znašalo 18 odstotkov, v Sloveniji je bil ta delež malo nižji od 10 odstotkov. Najvišje deleže zaposlenih s skrajšanim delovnim časom imajo skandinavske države, v vseh je ta delež višji od 20 odstotkov (Glej graf 5.1).

Slovenija je ena izmed držav članic EU z najvišjim deležem zaposlenih za določen čas (19%). Ostale države z najvišjim odstotkom zaposlenih s pogodbami za določen čas so še Estonija (32%), Poljska (28%) in Portugalska (22%). Povprečje zaposlenih za določen čas 27 držav članic EU je leta 2007 znašalo 18 odstotkov, kar pomeni, da je Slovenija blizu evropskega povprečja. (Glej graf 5.1) Delo za določen čas v Sloveniji narašča, s seboj pa prinaša tudi tveganje, saj povečuje hitrost prehodov iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti (Svetlik in drugi 2002, 28). S strani delodajalcev zaposlovanje za določen čas mnogokrat predstavlja sredstvo za potešitev trenutnih kadrovskih potreb, zaposlenih pa se po pretečenem času lahko znebijo, brez dodatnih pojasnil. Velikem odstotku mladih v Sloveniji, zaposlenim za določen čas, pa tovrstna oblika zaposlitve predstavlja negotovost, ki vpliva predvsem na odločitev o ustvarjanju družine.

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom prevladuje med žensko populacijo, prav zato pa so še vedno prisotne razlike med zaslužki moških in žensk. Delo s skrajšanim delovnim časom je povezano z nižjim dohodkom, zato se v nekaterih državah ženske zanj odločajo v manjši meri (Ignjatović, 2002). Sodeč po letni raziskavi trga delovne sile v EU 2008, opravljene s strani Eurostata, je odstotek ljudi, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, v Sloveniji 8,1 odstotka vseh zaposlenih. Pri tem je med vsemi zaposlenimi ženskami 10,4 odstotka zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, ter 6,2 odstotka moških med vsemi zaposlenimi moškimi. Najvišji delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom ima še vedno Nizozemska, ki ima kar 46,8 odstotkov ljudi izmed vseh zaposlenih, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom. Pri tem je 75,2 odstotka vseh zaposlenih žensk, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, ter 22,8 odstotka moških, od vseh zaposlenih moških. Podatki Eurostata tudi kažejo, da je v državah, kjer je delež zaposlenih žensk s skrajšanim delovnim časom višji, manj tistih, ki so na tak način zaposlene neprostoovoljno, in obratno (Eurostat, 2008).

Fleksibilne oblike zaposlovanja bi močno pripomogle k lažjem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja staršev, vendar pa je v Sloveniji potrebno še veliko ukrepov na tem področju. Ti ukrepi so potrebni zaradi togosti slovenskega trga dela saj od fleksibilnih oblik zaposlovanja poznamo le delo s skrajšanim delovnim časom, samozaposlitev in zaposlitev za

določen čas. Te oblike so zastavljene tako, da imajo veliko negativnih posledic za zaposlene, zato so v Sloveniji fleksibilne oblike zaposlitve pogosto neprostovoljne in jih zaposleni morajo sprejeti, če želijo zadržati ali pridobiti delovno mesto (Svetlik in drugi 2002, 26-29). Fleksibilne oblike zaposlovanja v Sloveniji torej pogosto predstavljajo prej oviro, kot pomoč pri lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Da temu ne bi bilo tako, je potrebno izboljšati zakonodajo na področju zaščite zaposlenih, ki bo podrobneje definirala pogoje fleksibilnega zaposlovanja in le-te tretirala kot sredstvo za lažje usklajevanje dela in poklica zaposlenih staršev.

6.4 DELOVANJE POBUDE SKUPNOSTI EQUAL

Pobuda Skupnosti EQUAL je bila ustanovljena leta 2001 z namenom uresničevati strategijo EU za oblikovanje številnejših in boljših delovnih mest ter za zagotavljanje, da nikomur ni zavrnen dostop do le-teh. Financirana je bila delno iz sredstev evropskega socialnega sklada (ESS) in delno nacionalnih sredstev, ustanovljena pa je bila z namenom promocije novih načinov spopadanja z diskriminacijo ter neenakostjo na trgu dela, vključuje pa tudi pomoč pri socialni in poklicni integraciji prosilcev za azil in žrtev trgovanja z ljudmi. Cilji in namen pobude Skupnosti EQUAL v Sloveniji so opredeljeni v Programu pobude skupnosti EQUAL 2004-2006 za Republiko Slovenijo, za izvedbo pobude pa je odgovorno Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS (MDDSZ, Pobuda EQUAL).

Ena izmed devetih tem pobude EQUAL je »usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in ponovno vključevanje moških in žensk, ki so zapustili trg dela, z razvijanjem prožnih in učinkovitih oblik organizacije dela in podpornih storitev«. V okviru financiranja Evropskega socialnega sklada, je Slovenija v sklopu pobude EQUAL izmed devetih tem, izbrala štiri prednostne teme. Na tematiko lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se nanašata dve, in sicer »omogočanje lažjega dostopa do trga dela in vrnitve nanj za tiste, ki imajo težave pri vključevanju ali vnovičnem vključevanju vanj, saj mora biti odprt za vse« ter »zmanjšanje razlik med spoloma in podpiranje enakopravnosti na delovnem mestu« (Program pobude skupnosti EQUAL 2004-2006 za Republiko Slovenijo 2004, 4).

20 razvojnih partnerstev je v obdobju od oktobra 2004 do oktobra 2007 izvajalo pilotne projekte, s pomočjo katerih so razvili cilje in namene Programa pobude skupnosti EQUAL.

Eden teh je bil tudi razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Namen tega projekta je bil ugotoviti, kakšna je situacija v Sloveniji glede diskriminacije staršev majhnih otrok (zlasti žensk) zaradi specifične potrebe po usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Nadaljnji ukrepi razvojnega partnerstva so bili usmerjeni predvsem na poizkuse vplivanja na delodajalce v smislu, da bi razumeli in reševali ta problem skupaj z delodajalci, po drugi strani pa na prizadevanja, da bi bila širša javnost naklonjena takšnemu pristopu. Razvojno partnerstvo se je v tem kontekstu zavzemalo predvsem za zmanjševanje prikrite diskriminacije pri zaposlovanju mladih žensk (potencialnih mater) zaradi materinstva. V sklopu razvojnega partnerstva so bili izoblikovani štirje pomembnejši cilji, in sicer:

- *»Boljše poznavanje težav mladih staršev v Sloveniji, ki izhajajo iz potrebe po usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti in nerazumevanja v delovnem okolju«,*
- *»boljša informiranost o praksi v slovenskih podjetjih kar zadeva usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti«,*
- *»implementacija certifikata »Družini prijazno podjetje«,*
- *»bolj informirane in osveščene osebe, ki so zaradi starševstva diskriminirane na trgu dela, ter delodajalci in javnost nasploh«* (PPS EQUAL 2004-2006 za RS, Zbornik sofinanciranih projektov 2007, 40).

Z namenom doseganja zastavljenih ciljev je bila izvedena »Raziskava o ekonomskih vidikih družini prijazne politike«, opravljena anketa o »usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji«, organizirani sta bili dve mednarodni konferenci, več predavanj in delavnic za ciljne skupine ter podeljenih 32 certifikatov »Družini prijazno podjetje«. Razvitega je bilo tudi mnogo propagandnega in informativnega materiala, v obliki zloženek, publikacij, knjig in CD-ROM-a (PPS EQUAL 2004-2006 za RS, Zbornik sofinanciranih projektov 2007, 41).

Razvojno partnerstvo je 28.10.2007 prenehalo s svojim uradnim delovanjem, v slovenskem prostoru pa je pustilo velik pečat na področju »boljšega prepoznavanja slovenske situacije glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih« in »povečane zavesti o potrebi reševanja problema usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih z (majhnimi) otroki v kontekstu družbene odgovornosti podjetij do svojih zaposlenih«. Za najpomembnejši produkt razvojnega partnerstva, certifikat »Družini prijazno podjetje« je v družbi ostalo veliko zanimanja, zato se je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

odločilo, da bo nadaljevalo s podeljevanjem tega certifikata (PPS EQUAL 2004-2006 za RS, Zbornik sofinanciranih projektov 2007, 41).

Z veliko prepoznavnostjo certifikata in njegovo uspešno promocijo je bilo seznanjenih večina slovenskih podjetij, ki so preko tega projekta podrobneje spoznali problematiko usklajevanja policnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev v Sloveniji. Mnogo slovenskih podjetij se je vključilo v sam postopek certificiranja, nekatera podjetja, ki se za to niso odločila, so izbrala druge načine delovanja na področju omenjene problematike. Vsekakor pa je bil namen dosežen, saj je bila promocija družini prijaznih ukrepov, glede na odzive javnosti, označena za več kot uspešno.

6.4.1 UVAJANJE Certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«

Uvajanje certifikata »Družini prijazno podjetje« v Sloveniji se je pričelo leta 2006. Takrat je razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*, v sklopu pobude EQUAL Slovenija, pričelo izvajati pilotski projekt seznanjanja javnosti in zainteresiranih podjetij o postopku pridobivanja pogojev za pridobitev osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«.

Podlago certifikata predstavlja sistem *European work & family audit*, razvit s strani nemške organizacije *Beruf und Familie*, trenutno pa ga uporabljajo v Avstriji, na Madžarskem, Slovaškem ter italijanski pokrajini Bolzano (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno zaposlovanje, 2006).

Pridobitev certifikata je omogočena z revizorskim postopkom, katerega vloga je ocenjevanje in svetovanje delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih (Kranjc Kušlan v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101). Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe, nato pa se glede na notranjo oceno dejanskega stanja, s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca v podjetju, odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je 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 pridobi 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 polni certifikat »DRUŽINI

PRIJAZNO PODJETJE« (DPP) (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno zaposlovanje, 2006).

Koraki postopka pridobitve **osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«**:

1. **korak:** »Kontaktna oseba organizacije, ki je zainteresirana za pridobitev certifikata DPP, vloži pisno prijavnico s podpisom odgovorne osebe organizacije na Zavod Ekvilib, ki je izvedbeni koordinator projekta«,
2. **korak:** »izvede se uvodni sestanek, na katerem je organizaciji predstavljen potek certificiranja, podpisan je dogovor o vključitvi v postopek pridobitve certifikata, tripartitni dogovor o zaupnosti in varovanju poslovnih skrivnosti, imenovani pa so tudi zastopnik/zastopnica organizacije in člani/članice projektnega tima. Pri tem je pomembno, da je skupina zaposlenih predstavnikov/predstavnice pri certificiranju hierarhično, spolno, starostno in z vidika družinskega cikla, raznolika«,
3. **korak:** »oblikovana skupina skupaj z zunanjim sodelavcem/sodelavko analizira stanje, razmisli o nadaljnjih ukrepih za njegovo izboljšanje in oblikuje predlog ukrepov ter opredeli cilje in postopke za njihovo uresničitev v naslednjih treh leti«,
4. **korak:** »menedžment na najvišji ravni organizacije s podpisom potrdi, da je seznanjen s končnim izborom ukrepov in časovnim razporedom njihove uresničitve, da se z navedenim strinja in da celotni program podpira«,
5. **korak:** »svetovalka/svetovalec izda pozitivno oceno in revizor pozitivno mnenje o predlogu ukrepov in izvedbenem načrtu, s tem pa organizacija pridobi **osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«** (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101).

Osnovni certifikat se pridobi za dobo treh let, v katerih mora organizacija izvesti načrt predvidenih ukrepov. Z letnimi poročili o napredku obvešča revizorja, ki preverja, ali organizacija uresničuje predvideni program in na podlagi pozitivne revizije po obdobju treh let, podeli organizaciji **polni certifikat »Družini prijazno podjetje«**, ki ga organizaciji uradno podeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 102).

V primeru, da prijavitelj ne predloži vseh letnih poročil o napredku, mu osnovni certifikat odvzamejo po osemnajstih mesecih od dneva podelitve osnovnega certifikata oz. po šestih mesecih od predložitve zadnjega vmesnega letnega poročila (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno zaposlovanje, 2006).

Veljavnost polnega certifikata je 12 mesecev od pridobitve polnega certifikata. V kolikor prijavitelj ob končnem poročilu za revizijo za pridobitev polnega certifikata oziroma najkasneje v 8 mesecih po dodelitvi polnega certifikata odda nov izvedbeni plan za implementacijo novih ukrepov, se mu ob pozitivni potrditvi novega izvedbenega plana podaljša veljavnost za obdobje implementacije novih ukrepov - tri leta (36 mesecev) (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno zaposlovanje, 2006).

Doslej je v Sloveniji pridobilo osnovni certifikat 49 podjetij/organizacij (32 v generaciji 2007 in 17 v generaciji 2008). Večina izmed teh organizacij so že pred vključitvijo v proces pridobitve certifikata uvedle vsaj enega ali več družini prijaznih ukrepov. Delovne skupine v organizacijah s pomočjo svetovalca/svetovalke v Katalogu ukrepov, katerega avtor je nemška organizacija Beruf und Familie, izberejo med sto desetimi ukrepi na področju delovnega časa, organizacije dela, prostorske prožnosti delovnega mesta, politike obveščanja in komuniciranja razvoja in napredovanja zaposlenih, finančnih in drugih ugodnosti in ostalih storitev za družino (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 102). V letu 2008 so Slovenska podjetja izbrala skupno 305 ukrepov, kar v povprečju predstavlja 9 do 10 ukrepov na posamezno podjetje (MDDSZ).

Pobudniki certifikata imajo namen oblikovati orodje za javno nagrajevanje podjetij, ki se zavedajo problematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in imajo aktiven odnos do uvajanja sprememb v organizaciji, ki bodo pozitivno vplivale na potrebe zaposlenih staršev in njihov delovni proces, kar bo povečalo kakovost delovanja organizacije, hkrati pa bo dosežena pozitivna kolektivna klima, zadovoljstvo zaposlenih in njihova pripadnost kolektivu. Podjetja z družini prijaznimi ukrepi pa vzbujajo zanimanje pri mladem, izobraženem kadru (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 102).

7 ORGANIZACIJSKE PRAKSE DELODAJALCEV NA PODROČJU »DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE«

»Negativne spremembe (intenzifikacija dela in negotove oblike zaposlitev), ki jih doživlja mlada generacija na trgu delovne sile, se kopičijo pri delodajalcih in se ne morejo učinkovito reševati samo na ravni države (z zakonodajo in različnimi oblikami socialnih politik) in z intenzivno podporo socialnih omrežij, ampak zahtevajo ustrezne odgovore delodajalcev pri zaposlovanju in organizacijskih praksah« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 110).

Raziskava pod okriljem RP Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki sta jo izvedli dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela in dr. Nevenka Černigoj Sadar, je pokazala, da se »slovenski delodajalci ne zavedajo pomena aktivnega odnosa do starševstva na delovnem mestu«, saj so odzivi menedžerjev zelo različni. Nekateri odkrito ne upoštevajo potreb staršev, drugi si prizadevajo upoštevati te potrebe, vendar to zaradi zahtev delovnega procesa in pomanjkanja kadra ni mogoče, tretji pa te potrebe upoštevajo, saj se zavedajo prednosti zadovoljnih zaposlenih (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 85).

Rezultati raziskave so pokazali, da je kljub različnim odzivom slovenskih menedžerjev na problematiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, situacija na tem področju v Sloveniji zaskrbljujoča. Problemi staršev niso tema s katero se menedžment aktivno in sistematično ukvarja in skrb za staršem prijazno zaposlovanje/delo ni visoko vrednotena. Raziskava je tudi pokazala, »da je v slovenskih podjetjih/organizacijah in družbi potrebno razvijati kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev in tudi višja pričakovanja mladih (staršev) do delodajalcev« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 183-187).

Številna tuja podjetja in redka slovenska se že zavedajo, da so »do družine prijazne delovne razmere pomembne za komercialni uspeh podjetja, saj pomagajo privabiti in zadržati dobre delavce, dvigujejo njihovo učinkovitost, produktivnost in predanost, zmanjšujejo pa absentizem« (Ule in Kuhar 2003, 125).

Nemška agencija Prognos AG je izvedla analizo stroškov in koristi, s katero je bilo ugotovljeno, da se družini prijazni ukrepi, podjetjem izplačajo tudi s finančnega vidika. Preučevali so stroške družini prijaznih ukrepov in ugotovili, da »razmerje med realiziranimi

prihranki in stroški do družine prijaznih ukrepov izkazuje povračilo investicije«. S takimi ukrepi se namreč podjetje »izogne več kot 50% stroškom, ki nastanejo zaradi nezadostne združljivosti poklica in družine, t.j. stroškom premeščanja, fluktuacije...« (Ule in Kuhar 2003, 125).

Družini prijazni ukrepi v podjetju sodijo na področje upravljanja s človeškimi viri, podrobneje na področje preprečevanja konfliktov, ki povečujejo napetost med delom in družino. Najpogostejši ukrepi so:

a) **»Prožne oblike delovnega časa;**

- *prožni delovniki,*
- *kombinacija prožnega delovnika s časovnim skladom,*
- *strnjen delovni teden,*
- *krajši delovni čas od polnega,*
- *delitev delovnega mesta,*
- *delo med šolskim letom,*
- *sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov,*

b) **druge prožne oblike dela;**

- *delo na daljavo,*
- *možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na isto ali enakovredno delovno mesto,*
- *možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno,*
- *usklajevanje delovnika s šolskimi obveznostmi otrok,*

c) **ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom;**

- *prožnejši starševski dopust (starši sami izberejo način izrabe dopusta),*
- *dodatni porodniški, očetovski, starševski dopust,*
- *plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega/starševskega dopusta,*
- *daljše obdobje od zakonskega, ko je po porodniškem/starševskem dopustu zagotovljena vrnitev na delovno mesto,*

d) lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti;

- obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu,
- programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto,

e) organizacija in (so)financiranje otroškega varstva;

- lastni vrtec za predšolske otroke,
- rezervacija/zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva,
- vavčerji za otroško varstvo,
- pomoč pri iskanju otroškega varstva,
- organizacija otroškega varstva v nujnih (nepredvidljivih) primerih,
- organizacija varstva šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki, pozno popoldne ali dopoldne,
- (delno) kritje/subvencioniranje stroškov otroškega varstva,

f) druge storitve za družine;

- svetovanje v zvezi z zadevami, pomembnimi za družine,
- ponudba gospodinjskih storitev,
- kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih,.

g) dodatni prosti dnevi;

- plačan ali neplačan dodaten dopust za nego (bolnega) otroka ali drugega družinskega člana,
- plačana ali neplačana odsotnost zaradi drugih družinskih obveznosti ali za posebne namene,
- neplačan dopust med šolskimi počitnicami,
- neplačana načrtovana daljša odsotnost
- zagotovljen dopust v času božičnih praznikov za zaposlene z otroki,

h) obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi;

- obveščanje zaposlenih o njihovih pravicah (tudi o družini prijaznih ukrepih, ki so na voljo),
- obveščanje o zadevah, pomembnih za družine,

i) organizacija dogodkov za družinske člane;

- *dan odprtih vrat za družinske člane,*
- *izleti/pikniki za družine zaposlenih,*
- *obdaritev otrok.» (Childcare4Buisiness; Walsh; Hartig et.al.; Woodland et.al.; Duxbury, Higgins in Johnson; Bevan et.al. v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 137-139).*

Najpogostejši ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja se nanašajo na prožne oblike delovnega časa, predvsem prožni delovnik. Zaposlenim staršem pa je pomembno, da ima delodajalec posluh tudi za občasne potrebe po spremenjenem delovniku in delu na domu. Te oblike ukrepov so v Evropi najpogostejše, izjeme so le Skandinavske države, Nizozemska in Danska, ki uvajajo največ ukrepov v Evropi (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 139-141). Pogostost in raznolikost družini prijaznih ukrepov pa tudi v preostalih evropskih državah naraščata in sledita vzoru skandinavskih držav. Ukrepi, kot del družbene odgovornosti podjetij, pa so pogosto predmet vedno glasnejših in udarnih diskusij o družbeni odgovornosti.

7.1 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ

Družbena odgovornost postaja vedno bolj aktualna tema, česar se zavedajo tako država kot tudi vsa vodilna, uspešna podjetja in številni posamezniki. Vedno več poudarkov v menedžerskem svetu je na tem, da si mora organizacija postaviti cilj družbene odgovornosti kot sestavni del poslanstva in strategije.

Evropska komisija zadnja leta gosti veliko polemik prav na temo družbene odgovornosti podjetij, ki jo sama komisija definira kot »koncept, po katerem podjetja v svoje poslovno delovanje in svoje odnose z zainteresiranimi udeleženci prostovoljno vključujejo družbeno in okoljsko skrb« (Evropska Komisija).

Na Gospodarski zbornici Slovenije (GZS) so opredelili koncept družbene odgovornosti podjetij kot del celovitega obvladovanja kakovosti. Mag. Andrej Friedl, svetovalec predsednika GZS meni, da »to lahko podjetje doseže le z novo podjetniško in organizacijsko kulturo, ki gradi na motivaciji, inovativnosti in etiki. Gre za način vodenja podjetja in razvoja poslovne etike, ki omogoča, da bodo dosežene dolgoročne in uravnotežene koristi lastnikov, menedžerjev,

zaposlenih in porabnikov, po drugi strani pa tudi pozitiven vpliv na družbeno in naravno okolje.« (Polajnar v Stropnik 2006, 4-5).

Z vključevanjem okoljskih in družbenih dejavnikov v svoje aktivnosti si podjetje v družbenem okolju ustvarja tudi konkurenčno prednost. Družbena odgovornost podjetij (DOP) je razdeljena na več področij. Prvotno naj bi bili družbeno odgovorni ukrepi podjetja usmerjeni navznoter, torej na svoje zaposlene, vendar pa je pri tem potrebno poudariti, da je najpomembnejši korak na področju družbene odgovornosti podjetij, predvsem prenos odgovornosti s posameznika (menedžerja) na podjetje in zaposlene (Mednarodna konferenca o družbeni odgovornosti, 27.11.2008).

Del DOP je torej vlaganje v zaposlene, bodisi v obliki dodatnih izobraževanj, ustrežnejših socialno varstvenih pogojev za zaposlene, boljših delovnih pogojev ali pa **več ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**. Dober primer družbeno odgovornega ravnanja podjetja je tudi vzpodbujanje zaposlenih v aktivnosti lokalne skupnosti, saj podjetje tako deluje tako v dobrobit zaposlenih, kot tudi lokalne skupnosti v kateri organizacija deluje. Področje DOP pa je tudi, če se organizacija zavzema za čistejše okolje, na primer z uvajanjem čistejše proizvodnje, energetske učinkovitosti, ekološkega zunanjšega oblikovanja svojih izdelkov, okolju prijaznih in zaposlenim udobnejših delovnih mest (»zelene pisarne«), zaviranju onesnaževanja okolja in podobno (Uvod v družbeno odgovornost malih in srednjih podjetij, Evropska komisija, Generalna direkcija za podjetništvo).

Z zgolj teoretičnih razprav o družbeni odgovornosti, ki so potekale med gospodarstvom in menedžmentom, se je s prelomom tisočletja ta diskurz prestavil tudi na politično sfero. Dejavniki, kot so spoznanje, da je zakonodaja na področju doseganja nacionalnih in mednarodnih javnopolitičnih ciljev prešibka, vedno glasnejši diskurz trajnostnega razvoja in spremenjen odnos moči države in mednarodnih organizacij do zasebnega sektorja, so privedli do pojava novega modela globalnega vladanja, kjer si bodo podjetja in vlade delila odgovornost za reševanje družbenih problemov (Svilpaite v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 94).

7.1.1 DOP v Evropi

Leta 2000 je Evropski svet v Lizboni pozval podjetja k odgovornemu obnašanju, predvsem na področju vseživljenjskega učenja, organizacije dela, enakih možnosti, socialne vključenosti in celovitega razvoja. Po mnenju Evropske Unije bi družbena odgovornost podjetij lahko prispevala k uresničevanju temeljnega strateškega cilja, zastavljenega v Lizboni, ki temelji na doseganju trajnostne gospodarske rasti, podkrepljene z na znanju temelječim gospodarstvom (Green Paper 2001, 3).

Podlago družbene odgovornosti predstavlja Zelena knjiga iz leta 2001, ki opredeljuje pojem DOP in odpira debato o tem, kako promovirati pomembnost DOP na evropski in mednarodni ravni. Poudarek je na promociji obstoječih praks na področju uveljavljanja in nadziranja DOP ter vzpodbujanju razvoja inovativnih novih praks, z namenom povečevanja transparentnosti in zanesljivosti evaluacij in ocenjevanj, predvsem s poglobljanjem partnerstev, kjer vsi akterji igrajo aktivno vlogo (Green Paper 2001, 3). V sklopu definicij pojma družbene odgovornosti se v Zeleni knjigi (2001) poudarja, da biti družbeno odgovoren ne pomeni le izpolnjevati zakonsko določene norme na tem področju, temveč iti čez družbene meje in več investirati v človeški kapital, okoljevarstvo in odnos z deležniki. Poleg tega pa ukrepi družbene odgovornosti nikoli ne bi smeli nadomeščati zakonsko določenih regulativ in norm, ki se tičejo socialnih pravic ali okoljskih standardov (Green Paper 2001, 6-7).

Precej držav članic EU se že zaveda pomena uveljavljanja ukrepov družbene odgovornosti tako v večjih multinacionalnih podjetjih in državnih ustanovah, kot tudi v srednjih in manjših organizacijah. Nekatere države so k promociji DOP pristopile zelo aktivno, Velika Britanija je na primer leta 2000 imenovala ministra za družbeno odgovornost podjetij (Green Paper 2001, 6).

7.1.2 DOP v Sloveniji

V Slovenskem prostoru se je pojav družbene odgovornosti uveljavil razmeroma pozno, v primerjavi z ostalim svetom. Z osamosvojitvijo je Slovenija počasi začela prehajati s socialističnega, delavsko usmerjenega gospodarstva, na tržno usmerjeno gospodarstvo. S povezovanjem slovenskega gospodarstva s tujimi, ter tako tudi izmenjavo veščin in

gospodarskih praks, se je tudi v slovenskem prostoru pojavila težnja po družbeni odgovornosti organizacij. Leta 2005 je Vlada Republike Slovenije izoblikovala posebno skupino za promocijo DOP, ki je bila sestavljena iz predstavnikov vseh ministrov. Njihova osnovna naloga je bila zbrati vsa poročila, izsledke in predloge iz preteklosti z namenom oblikovanja prihodnje vladne politike na tem področju. Maja leta 2006 je Vlada RS izdala *Nacionalno poročilo o javni politiki na področju družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji*, vendar pa so bile s tem prakse in potrebni ukrepi DOP definirani le teoretično. Posamezna ministrstva so se nato angažirala na tistih področjih družbene odgovornosti, ki se neposredno nanašajo na njihove dejavnosti. Pri tem je bilo v ospredju socialno in okoljsko področje ter področje vzpostavljanja evropskih direktiv v sektorju javne preskrbe (Vlada RS).

Predvsem zaradi pomanjkanja praks DOP v slovenskih podjetjih je bil, v okviru mednarodnega projekta *Družbena odgovornost – priložnost za mala in srednje velika podjetja*, razvit prvi program usposabljanja za podjetniške svetovalce/svetovalke na področju DOP, ki so pripravili načrt za uvajanje programa DOP in napisali priročnik za uvajanje družbene odgovornosti v majhna in srednje velika podjetja s primeri dobrih praks (Lužar Šajt, 2007 v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 97).

Po katalogu Evropske komisije iz leta 2004 (EC 2004) se orodja družbene odgovornosti podjetij delijo na:

1. kodeksi ravnanja
2. standardi upravljanja
3. poročanje
4. oznake, certifikati
5. družbeno odgovorne naložbe (EK 2004 v Tòth 2008, 60).

V Sloveniji uveljavljena orodja družbene odgovornosti podjetij so standardi SA8000, AA1000, GRI, ISO 9001, ISO14001, ISO26000, mednarodni sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu OHSAS18001, certifikat »Družini prijazno podjetje«, priznanje Republike Slovenije za poslovno odličnost in pridobitev naziva »Najboljši delodajalec« (Tòth 2008, 60-67).

Na področje družini prijazne politike se v Sloveniji tako nanaša certifikat »Družini prijazno podjetje«, standard OHSAS18001, ki zaposlenim zagotavlja ugodne in varne delovne pogoje, vpeljuje pa tudi druge ukrepe za zagotavljanje splošnega zdravja zaposlenih, ter pridobitev

naziva »**Najboljši delodajalec**«, ki se podeli na podlagi vsakoletne raziskave. Raziskava namreč upošteva zadovoljstvo zaposlenih ter skladnost med vizijo podjetja na področju upravljanja človeških virov in dejanskimi kadrovske prakse. Sestavljena je iz treh vsebinskih sklopov, prvi del vsebuje raziskavo zavzetosti zaposlenih, pri čemer reprezentativen vzorec zaposlenih izpolni vprašalnik z 80 vprašanji, ki se nanašajo na delovno okolje, kariero in razvoj, plačo in nagrajevanje, vodstvo podjetja, notranje odnose, usklajenost dela z zasebnim življenjem ter kadrovske prakse in procese v podjetju. Drugi del se nanaša na raziskavo vodilnih kadrov, kjer vodilni zaposleni izrazijo mnenja o kadrovske strategiji in pristopu podjetja, podajo svoje mnenje o podjetju, zavzetosti zaposlenih, ter strategiji in poslovni prioriteti. Tretji del pa vsebuje HR revizijo, pri čemer zaposleni kadrovske služb izpolnijo vprašalnik, ki se nanaša na ugled delodajalca, upravljanje z znanjem, kadrovske aktivnosti in učinkovitost praks, proces nagrajevanja, upravljanje uspešnosti, usklajenost dela z zasebnim življenjem, kadrovske strategije ter učinkovitost kadrovskega oddelka. Raziskava je pokazala, da obstaja pozitivna korelacija med zavzetimi zaposlenimi in poslovnimi rezultati, večjim dobičkom, večjim prihodkom, nižjo fluktuacijo, večjim zadovoljstvom strank in manjšim absentizmom zaposlenih (MojeDeloRevija).

V Sloveniji ostaja stanje na področju uveljavljanja ukrepov DOP še vedno bolj na teoretični ravni, kot na ravni uporabljenih konstruktivnih praks. Podjetja poročajo predvsem o zakonsko določenih kazalcih, ne pa o kazalcih, iz katerih bi bila razvidna samoiniciativna organizacijska praksa podjetij. Le redka slovenska podjetja poročajo o pristojnostih za pripravo okoljske strategije, o politiki rabe naravnih virov, recikliranja, na družbeni ravni pa zagotavljanja enakih možnosti, boja proti diskriminaciji in uveljavljanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 96). Ozaveščanje na področju DOP in njena promocija povzročata pomembne spremembe. Razne konference in simpoziji, z različnimi domačimi in tujimi strokovnjaki na področju družbene odgovornosti, informirajo predvsem vodilne najuspešnejših slovenskih podjetij o pomembnosti DOP za doseganje večjega zadovoljstva zaposlenih, večje prepoznavnosti podjetja v nacionalnem in internacionalnem okolju ter nenazadnje boljših poslovnih rezultatov podjetja.

8 IZKUŠNJE TUJIH DRŽAV NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Večina razvitih evropskih držav prihaja do spoznanja, da prisotnost družini prijaznih politik v posameznikovem delovnem okolju, pripomore k reševanju demografskega problema staranja prebivalstva, saj je v državah z večjo prisotnostjo družini prijaznih politik tudi večji delež zaposlenih žensk, to pa povečuje rodnost. Z namenom vključiti več žensk v trg dela, ter jih vanj ponovno vključiti po rojstvu otrok, je v državah EU potrebno zagotoviti boljše otroško varstvo, daljši in bolje plačan porodniški dopust, ki bo enak tudi za samozaposlene ženske in ženske, zaposlene v družinskih podjetjih ter možnost fleksibilne zaposlitve po preteku porodniškega dopusta. Direktiva 92/85/EEC (Evropska komisija) zagotavlja 14 tedenski porodniški dopust, ILO pa se poteguje, da bi se le-ta v državah EU podaljšal na 18 tednov. Porodniški dopust, ki traja 18 tednov ali celo več imajo že v 13 državah članicah. Slovenija se, s 105 dnevi, po porodniškem dopustu uvršča nekje v povprečje vseh držav članic, plačilo porodniškega dopusta je 100 odstotkov povprečnega dohodka (Evropska komisija).

Vodstvo EU se že od leta 2002 dalje intenzivno ukvarja s problemom otroškega varstva, ter se bori, da bi bilo v EU vsaj za tretjino otrok, mlajših od treh let, in 90 % preostalih predšolskih otrok, zagotovljeno otroško varstvo. Dogovorjeni cilj glede varstva za otroke, mlajše od treh let, presegajo samo v petih državah EU, t.j. na Portugalskem, v Združenem kraljestvu, Franciji, Luksemburgu in Sloveniji. Obljube glede varstva starejših otrok pa so izpolnile Belgija, Danska, Francija, Nemčija, Irska, Švedska, Estonija in Italija (Evropska komisija). V **Sloveniji** je sistem otroškega varstva dobro razvit, saj je financiran s strani občin, države, staršev in sponzorjev. Večino stroškov si delijo starši in občina, od leta 2008 dalje pa velja, da če je v vrtec vključen več kot en otrok iz družine, starši za starejšega otroka plačujejo za en razred nižjo ceno, za mlajše otroke pa so plačila celo oproščeni. Pri tem za otroka, vključenega v program vrtca, ki je dopolnil starost treh let, starši plačajo 50% plačila, ki jim je v skladu z zakonom določeno kot plačilo staršev za vrtec (ZVrt-D, Uradni list Republike Slovenije, št. 25/2008, z dne 13.8.2009).

Skandinavske države zavzeto in intenzivno izvajajo projekte v zvezi z lajšanjem usklajevanja dela in družine. Ti ukrepi so na tem območju, v primerjavi s preostalimi evropskimi državami, dolgo veljali za vzor državam, tudi Sloveniji, ki so tovrstne ukrepe šele pričele razvijati. Najbolj uveljavljeni so plačan materinski dopust, subvencionirano oz. brezplačno varstvo otrok

in delo s skrajšanim delovnim časom. Na **Norveškem** je, podobno kot pri nas, dobro organizirano varstvo otrok, ki je subvencionirano s strani države, preostale stroške varstva pa si razdelijo občina in starši. Kot v Franciji in na Finskem, je bil leta 1998 na Norveškem uveljavljen državni ukrep, kjer se ženskam plačuje določeno vsoto denarja na mesec, da ostanejo doma in skrbijo za otroke (*t.i. Home Care Allowance*). Ženske prejemajo to plačilo ne glede na to, ali so bile prej zaposlene, plačilo pa je ekvivalentno državni subvenciji za mesto v dnevnem vrtcu (Ule Nastran in Kuhar 2003, 132).

Potrebno je omeniti tudi **Švedsko**, ki velja za vzgleden primer uspešnega kombiniranja plačanega dela in skrbi za otroke. Ženske imajo pravico, da se poklicno uveljavijo pred rojstvom otrok, prav tako pa imajo po rojstvu dobre možnosti napredovanja na delovnem mestu. Poleg tega je tudi javno otroško varstvo dobro organizirano in subvencionirano s strani države, saj je dejansko zagotovljeno varstvo vsakega otroka, čigar starši zahtevajo varstvo. Tudi področje starševskih dopustov in nadomestil v času dopustov je do staršev urejeno dokaj velikodušno. Ne samo, da ima ženska po rojstvu otroka pravico do 15 mesečnega dopusta - od tega 12 mesecev dobiva 90% prejšnje plače, do otrokovega 8. leta starosti ima tudi pravico biti zaposlena s polovičnim delovnim časom ali vzeti starševski dopust v več časovnih obdobjih. Potrebno pa je poudariti, da je starševski dopust, dolg 450 dni in spolno nevtralen. Od tega mora le 30 dni obvezno izkoristiti starš drugega spola (Ule Nastran in Kuhar 2003, 131-132).

Finska ima, podobno kot Švedska, uveljavljeno pravico do 15 mesečnega dopusta, poleg tega pa ima, do otrokovega tretjega leta starosti, eden od staršev pravico ostati doma in skrbeti za otroka, ne da bi pustil službo. Do dopolnjenega četrtega leta starosti otroka oz. do vstopa v šolo, je enemu od staršev omogočeno delo za skrajšani delovni čas (Ule Nastran in Kuhar 2003, 132). Za primerjavo je v Sloveniji enemu od staršev omogočeno delo za skrajšani delovni čas do dopolnjenega tretjega leta starosti, če skrbi za enega otroka in dopolnjenega šestega leta mlajšega otroka, če starš skrbi hkrati za dva otroka.

Na **Nizozemskem** imajo organizacije, pri uvajanju ukrepov za harmonizacijo dela in družine, precej proste roke, saj država v to ne posega. Tovrstni ukrepi so sicer pogosto del kolektivne pogodbe, kljub temu pa so v praksi pogosto izvzeti, kar v zadnjem času tudi sindikati označujejo kot velik problem. Edino porodniški in očetovski dopust sta zakonsko opredeljena s strani vlade, vsi preostali ukrepi so v obliki predlogov, namenjeni socialnim partnerjem in posameznim organizacijam (Den Dulk in ostali 1996, 37). Raziskava Den Dulkove iz leta

1996, ki je bila izvedena v šestih Nizozemskih podjetjih, je pokazala, da so tam med najbolj zastopanimi družini prijaznimi ukrepi organizacij, predvsem delo s skrajšanim delovnim časom, podaljšan starševski dopust ter zagotavljanje mest za mlajše otroke od štirih let v varstvenih organizacijah. V sklopu boja za enakopravnost med spoloma, je *Urad za razvoj emancipacije* leta 1996 predlagal 32 urni delovni teden, namesto 38 urnega, kar bi zaposlenim omogočilo več prostega časa. Nekatere organizacije se premikajo v smeri skrajševanja delovnega tedna, vendar pa predlog 32-urnega delovnega tedna ni bil nikoli uresničen. Tako kot v vseh evropskih državah, je tudi na Nizozemskem prisoten močan trend vse večje participacije žensk na trgu delovne sile. Prav zaradi lažjega usklajevanja poklica in družine, skoraj 60 odstotkov Nizozemk dela s skrajšanim delovnim časom, kar je tudi najvišji odstotek med evropskimi državami. Posledično pa je javna skrb za varstvo otrok zelo omejena, zanjo pa si delijo odgovornost starši, vlada in delodajalci. V 90. letih so se podjetja pričela angažirati za zakup mest v vrtcih za otroke njihovih zaposlenih, kar je bilo smatrano kot ukrep družini prijazne politike (Den Dulk in ostali 1996, 27-37).

V primeru **Avstrije** je minister za družine izdal poziv, naj se družinam prijazni ukrepi podjetij nagrajujejo s certifikati. Vsako leto, od leta 1991 dalje, imajo na državni ravni organizirano tudi tekmovanje za družinam najprijaznejše podjetje. Zmagovalci tekmovanj so povabljeni na simpozije, delavnice in predavanja, kjer predstavijo svoj model organizacije. Namen teh tekmovanj je predvsem promoviranje družini prijaznih ukrepov in tako motiviranje preostalih podjetij, da sledijo dobri vzgledom (Ule Nastran in Kuhar 2003, 126). Podobna praksa se je, z uvedbo certifikata »Družini prijazno podjetje«, uveljavila tudi v Sloveniji. Po uvedbi certifikata je že mogoče opaziti pozitivne spremembe na področju vpeljevanja družini prijazne politike v podjetja.

Tudi v **Veliki Britaniji** je zaradi hitrega porasta delovne aktivnosti žensk, predvsem z majhnimi otroki, veliko le-teh zaposlenih na delovnih mestih s skrajšanim delovnim časom. Moški ostajajo zaposleni na delovnih mestih s polnim delovnim časom, ne glede na družinske obveznosti. V Veliki Britaniji je še vedno uveljavljen družbeni model moškega oskrbovalca družine in ženske gospodinje. Ženske so tako na trgu dela še danes v depriviligiranem položaju, saj izrazito socialna država stremi k tem, da bi bila osrednja skrb žensk, skrb za družino in skupnost. Skrb za družino vlada pripisuje posameznikom – ženskam, zato so državni ukrepi na področju harmonizacije dela in družine zelo skromni. Z namenom zapolniti vrzel med potrebami družin in pomanjkanjem državnih ukrepov na tem področju, so bile ustanovljene

podporne organizacije, s primarno vlogo varovanja otrok izven uradnega šolskega časa. V smeri težnje po gospodarski rasti, je bilo v vladni politiki opredeljeno mnogo nestandardiziranih oblik zaposlovanja, ki hkrati pozitivno vplivajo na usklajevanje poklica in družine. Dejstvo, da raznolika delovna sila pozitivno vpliva na pridobivanje konkurenčne prednosti v evropskem gospodarstvu, je pripeljalo do spodbujanja žensk v delovno aktivnost. To je pripeljalo do razvoja ukrepov za lažje usklajevanje poklica in družine, namenjenih predvsem ženski delovni populaciji. Danes se ti ukrepi izražajo predvsem v obliki pomoči za varstvo otrok in ljudi, potrebnih nege, ter fleksibilnih oblik zaposlovanja, med katerimi prevladuje delo s skrajšanim delovnim časom in ostale oblike fleksibilnega delovnega časa (Den Dulk in ostali 1996, 41-48).

Nove oblike organiziranosti podjetij in vedno bolj izobražena delovna sila, so tudi v **Nemčiji** pripeljale do oblikovanja ukrepov za harmonizacijo dela in družine. Predvsem porast ženske izobražene delovne sile v 90. letih je privedel do dejstva, da so v Nemčiji močno prekosale moško populacijo na trgu dela. Ženske tako pridobijo dvojno družbeno vlogo: delne oskrbovalke družine ter hkrati matere in gospodinje. Izoblikovanje družini prijaznih politik je bilo tako podrejeno ženski delovni populaciji, saj je bila skrb za družino še vedno izključna domena žensk. Ukrepi se nanašajo predvsem na materinski in starševski dopust in varstvo otrok. Država materam namreč nudi do šest tednov dopusta pred rojstvom otroka in do osem tednov po njem. Nato imata mati ali oče pravico, do dopolnjenega 3. leta otrokove starosti, izkoristiti dopust za vzrejo otroka. V kolikor ga ne izkoristita, ga lahko porabita do otrokovega 8. leta starosti. Ta dopust je delno financiran s strani države, še vedno pa prenizek za preživetje. Varstvo otrok zunaj doma je zelo slabo organizirano in subvencionirano (Ule Nastran in Kuhar 2003, 132-133). Delno so prisotni tudi ukrepi na področju ponovne vključitve na trg dela po porodniškem dopustu ali dopustu za vzrejo otroka. Za to se zavzemajo tudi sama podjetja, pri tem pa je v rabi tudi *t.i. indeks prijaznosti do družine*, ki pomaga pri ocenjevanju, zastopanosti in razvoju družini prijaznih ukrepov v podjetjih. V sklopu tega projekta poteka tudi tekmovanje za družinam najprijaznejše podjetje, kjer se ocenjuje zastopanost različnih družinam prijaznih ukrepov tekmovalnih podjetij (Ule Nastran in Kuhar 2003, 126).

Aktivnosti na področju usklajevanja dela in družine so, tako kot v ostalih državah, tudi v **Italiji** usmerjene na žensko populacijo. Delovni pogoji moških v toku časa ostajajo približno enaki. Na pobudo Evropske komisije je vlada v Italiji izdala sklep, ki podpira ukrepe za lažje usklajevanje poklica in družine, predvsem delo s skrajšanim delovnim časom, izrabo

starševskega dopusta do dopolnjenega otrokovega 8. leta starosti in financiranje le-tega (Den Dulk in ostali 1996, 94-95).

V primerjavi z ostalimi evropskimi državami, slovenska zakonodaja na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja dosega in v smislu določenih ukrepov celo presega povprečje. Kratek čas od sprejetja določenih ukrepov in zakonodaje na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji pušča velik del ukrepov in pravic neizkoriščen. Temu pa ni tako le zaradi neinformiranosti mladih staršev o njihovih pravicah, temveč je pogosto vzrok bodisi neodobranje s strani delodajalcev, bodisi negativne posledice ob izkoriščanju določenih pravic za zaposlene.

9 EMPRIČNA RAZISKAVA NA PRIMERU KOMUNALNEGA STAVBNEGA PODJETJA, DRUŽBE KOSTAK D.D.

9.1 NAMEN RAZISKAVE IN OPREDELITEV RAZISKOVALNIH VPRAŠANJ

Raziskava temelji na preučevanju obstoječe literature, ki bo ponazorjena s primerom komunalnega podjetja Kostak d.d. iz Posavja. To podjetje je namreč edino komunalno podjetje v Sloveniji in hkrati edino lokalno posavsko podjetje, ki je v lanskem letu pridobilo osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«. To je razlog, da sem se odločila predstaviti njihov primer v svoji diplomski nalogi, saj menim, da si družba zasluži posebno pozornost. V podjetju se zavedajo pomena zadovoljnega zaposlenega, in sicer za razvoj celotne organizacije in njenega poslovnega uspeha. Kljub problemom, ki jih je navedlo vodstvo podjetja, ob uvajanju ukrepov na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, tem področju namenjajo veliko pozornosti, prav tako finančnih sredstev. Vodstvo družbe mi je z veseljem posredovalo veliko različnega gradiva, predstavnica kadrovskega oddelka pa izčrpne odgovore na zastavljena vprašanja. Tako sem lahko odgovorila na vsa zastavljena raziskovalna vprašanja, ki sem jih zastavila v empiričnem delu diplomskega dela.

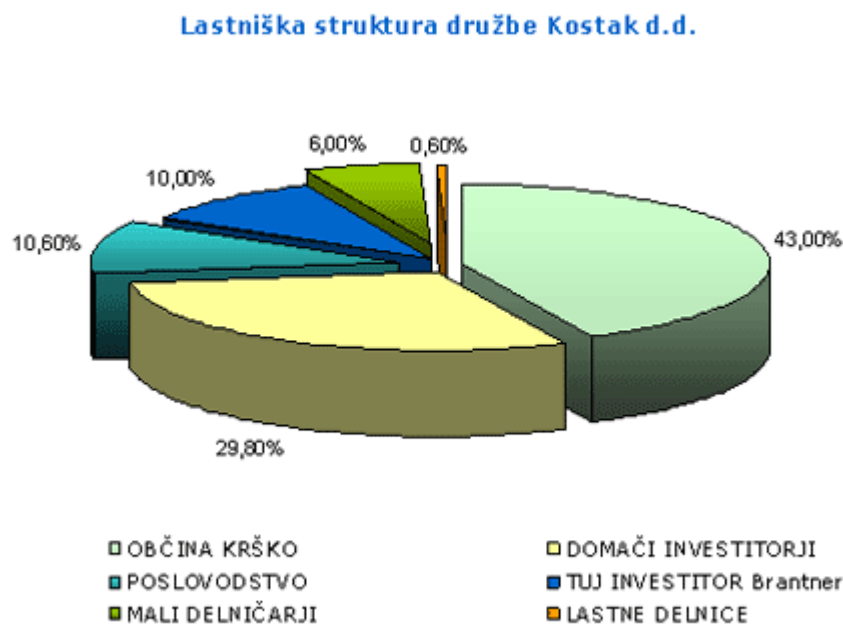
Namen raziskave je bil predvsem razumeti miselnost vodstva sodobnega podjetja, ki se zaveda in aktivno deluje na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

zaposlenih. Želela sem izvedeti iz kakšnih razlogov se prične aktivnost podjetja na tem področju, kakšne so izkušnje med samim procesom uvajanja družini prijaznih ukrepov in po njem, ter kako ukrepi vplivajo na poslovne uspehe in promocijo organizacije v lokalnem in globalnem smislu. Zanimalo me je tudi, kakšno je mnenje vodstva o slovenski zakonodaji na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih in kakšna je, po njihovem mnenju, vloga vodstva organizacije pri dopolnjevanju zakonodaje z uvajanjem lastnih ukrepov. Izkušnje družbe Kostak d.d. so bile zanimive in njihov primer prav vzgleden.

9.2 PREDSTAVITEV KOMUNALNEGA STAVBNEGA PODJETJA, DRUŽBE KOSTAK D.D.

Družba KOSTAK komunalno stavbno podjetje, d.d., je podjetje, ki spada med večja posavska podjetja, s sedežem v Krškem in kar **331 zaposlenimi**. Družba opravlja dejavnosti lokalnih gospodarskih javnih služb in tržnih dejavnosti. Poglavitne **dejavnosti gospodarskih javnih služb** družbe so oskrba s pitno vodo, zbiranje in prevoz komunalnih odpadkov, pogrebne storitve in vzdrževanje občinskih javnih cest, **tržne dejavnosti** pa tržne komunalne in ostale storitve po naročilu različnih investitorjev, vzdrževalna in čistilna dela ter nizke gradnje. Lastništvo družbe je v največji meri razdeljeno med Občino Krško in domače investitorje, ki si delijo več kot 70 odstotni delež družbe. Največji tuji investitor – Brantner ima v lasti 10 odstotkov družbe, malo nad 10 odstotkov družbe je v lasti poslovodstva, 6 odstotkov pa imajo v rokah mali delničarji (Kostak d.d.).

SLIKA 9.1: Lastniška struktura družbe Kostak d.d.



Vir: Kostak (2009).

Zgodovina današnje družbe Kostak d.d. sega že v leto 1954, ko je Ljudski odbor mestne občine Videm-Krško izdal odločbo o ustanovitvi finančno samostojnega zavoda pod imenom »Komunalna uprava Videm-Krško«. Leta 1973 se je podjetje preimenovalo v KOSTAK, komunalno stavbeno podjetje Krško, ali skrajšano KOSTAK Krško. Leta 1980 se je h KOSTAK Krško pripojila občinska cestna služba, ki je bila organizirana pri IGM Sava in je štela 24 delavcev. Dve leti kasneje pa je bil uspešno izveden referendum o sprejemu Samoupravnega sporazuma o združitvi delovne organizacije »Obrtni servisi« Krško. Tako so ti prenehali z delovanjem in vstopili v sestavo DO Kostak 1. januarja 1983 z vsem svojim premoženjem in 10 zaposlenimi. V letu 1993 je bilo v Kostaku že 260 zaposlenih in podjetje je opravljalo že vrsto različnih dejavnosti. Na osnovi Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij in Zakona o gospodarskih javnih službah, se je Kostak, po predhodno prejeti Odločbi, izdani s strani Agencije Republike Slovenije za prestrukturiranje in privatizacijo podjetij, leta 1995 preoblikoval v delniško družbo. Oblikovana je bila tudi nova celostna podoba, ki jo je

izdelal Savaprojekt Krško. V fazi lastninjenja so bili iz premoženja podjetja izločeni infrastrukturni objekti in naprave, ki so bili preneseni na občino Krško, preostali del pa se je lastniril. Nominalna vrednost delnice je bila v tem času 4.000 sit. Takrat je družba štela že kar 285 zaposlenih, leto kasneje pa že več kot 300. Današnji predsednik uprave, gospod Božidar Resnik, je bil izbran na razpisu, 1. januarja 2001, izmed sedmih kandidatov (Kostak d.d.).

Predsednik uprave, gospod Božidar Resnik pravi, da so najpomembnejši cilji poslovanja družbe Kostak d.d. predvsem zadovoljstvo kupcev, lastnikov, zaposlenih in poslovnih partnerjev. Družba vложи veliko sredstev v izobraževanje zaposlenih, s čimer jih motivirajo in dvigujejo njihovo izobrazbeno strukturo. Veliko pozornosti pa posvečajo tudi procesu varovanja okolja, v katerega so poleg komunalnih, vključene tudi druge dejavnosti.

9.2.1 Družbeno odgovorno ravnanje družbe Kostak d.d.

Družba Kostak d.d. deluje na mnogih področjih družbeno odgovorno. Prvo izmed teh področij je vlaganje v zadovoljstvo zaposlenih, v smislu vlaganja v njihovo izobraževanje, motiviranju zaposlenih tudi z nematerialnimi oblikami nagrajevanja in omogočanjem ustreznega informiranja zaposlenih. Aktivnosti na področju vlaganja v človeški kapital pa so 27. novembra 2008 podkrepili še s prejemom osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«, v sklopu katerega so sprejeli 14 ukrepov na področju lažjega usklajevanja dela in družine ter zadovoljstva zaposlenih. Najpomembnejši sprejeti ukrepi, ki jih bodo v njihovo poslovanje vpeljali v naslednjih treh letih, so:

- Komuniciranje z zaposlenimi (podjetje na primeren način informira zaposlene o možnostih in ponudbah za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja),
- mnenjske raziskave med zaposlenimi (redno spremljanje potreb in predlogov zaposlenih, v zvezi z lažjim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja),
- odnosi z javnostmi - angažiranje v javnosti (seznanjanje javnosti in poslovnih partnerjev o tem, da podjetje sistematično rešuje področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih),
- otroški časovni bonus (starši otrok, z otroki v prvi triadi, imajo možnost koriščenja letnega dopusta na prvi šolski dan),
- ukrepi za varovanje zdravja (izvajanje aktivnosti za promocijo fizičnega in psihičnega zdravja na delovnem mestu in izven njega),

- delovna srečanja zaposlenih (redno druženje zaposlenih in neformalna izmenjava informacij),
- pooblaščenec za vprašanja v zvezi z lažjim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (kontaktna oseba, na katero se lahko zaposleni obrnejo v primeru morebitnih vprašanj v zvezi z možnostmi, ki jih imajo na področju usklajevanja dela in družine),
- izobraževanje in ocenjevanje vodij (vodje pridobivajo nova znanja na področju socialnih veščin, komuniciranja, vodenja, reševanja konfliktov, s pomočjo ocenjevanja vodij s strani zaposlenih, pa le-ti dobijo povratno informacijo o svojem delu),
- posojila in finančna pomoč zaposlenim (zaposleni imajo možnost kupovanja na obroke v trgovini podjetja in pri plačevanju storitev podjetja, v kolikor narava storitve dopušča to možnost),
- brezplačno psihološko svetovanje zaposlenim v primeru osebnostnih težav.

V sklopu 14 ukrepov z različnih vsebinskih področji, povezanih s pridobitvijo osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«, so v družbi uvedli še izvajanje rednih letnih razgovorov med vodjo in zaposlenimi, s čimer vodstvo želi vzpostaviti boljšo komunikacijo z zaposlenimi, boljšo socialno klimo, transparentnost ciljev in pričakovanj ter večjo delovno motivacijo. Pri komunikaciji z zaposlenimi pa si vodstvo pomaga še z oglaševanjem na oglasnih točkah, intranetom, elektronsko pošto, ter internim časopisom Glasnikom Kostaka. Vsi ukrepi so bili sprejeti z namenom povečati pripadnost zaposlenih podjetju, njihovo storilnost, zmanjšati bolniške izostanke, povečati ugled podjetja v družbenem okolju ter njegovo konkurenčnost. Pred sprejemom ukrepov, povezanih s pridobitvijo certifikata, je podjetje že izvajalo nekaj ukrepov za boljše zadovoljstvo zaposlenih. Od leta 2001 naprej je tako podjetje vplačevalo premije dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja za zaposlene, v okviru pokojninskega načrta Pokojninske družbe A d.d. iz Ljubljane. S tem v podjetju povečujejo dolgoročno socialno varnost zaposlenih. Podjetje omogoča zaposlenim napredovanje, odprto pa je tudi za zaposlovanje invalidov. V letu 2008 so jih zaposlili nad predpisano kvoto, tako da so konec leta 2008 ti predstavljali že kar 6,14% vseh zaposlenih. Veliko pozornosti pa je bilo posvečene varstvu in zdravju pri delu, predvsem zmanjševanju poškodb pri delu z izboljševanjem delovnih pogojev, preventivnim ukrepom, preprečevanju socialnih tveganj in analiziranju novih vrst tveganj. V okviru standarda OHSAS 18001:2007 so sprejeli ukrepe za zmanjšanje bolezni, preko organiziranih internih delavnic, pa vodstvo podjetja zaposlenim posreduje informacije o vplivih na varnost in zdravje pri delu. Zaposlenim pa so, pod ugodnimi

pogoji, na voljo tudi počitniške kapacitete na morju, preko športnega društva pa pohodi, izleti in smučanja. Poleg tega pa so člani športnega društva deležni mnogih ugodnosti pri udejstvovanju pri športnih aktivnostih v Posavju. Vodstvo podjetja za vse zaposlene organizira enkrat letno piknik v naravi, vsako leto decembra pa prednovoletno zabavo (Letno poročilo družbe Kostak d.d. 2008).

Družba aktivno deluje tudi na področju družbene odgovornosti, povezane z varovanjem okolja. V proces varovanja okolja so v družbi, poleg komunalnih, vključene tudi druge dejavnosti. Gradnja objektov, od začetnih priprav pa do predaje, poteka s čim manjšimi vplivi na okolico, pri čemer upoštevajo vrsto okoljskih predpisov in skrbijo za nemoteno življenje in delo ljudi v neposredni bližini gradbišč. Veliko pozornosti pa namenjajo tudi racionalni rabi in obnovljivim virom energije. Vodstvo poudarja, da so k odgovornem ravnanju z okoljem zavezani vsi zaposleni, velik poudarek pa namenjajo sodelovanju z osnovnimi šolami, pri čemer sodelujejo pri osveščanju otrok, kako varovati okoje in delovati okolju prijazno. Preko otrok želijo delovati na širšo javnost, saj le-ti prenašajo koristne informacije na svoje starše. V sklopu teh sodelovanj, družba organizira tudi **čistilne akcije in akcije zbiranja odpadkov**, v sodelovanju z osnovno šolo v Krškem pa vsako leto, od leta 2004 dalje, organizirajo tudi **ekološko tržnico**. Namen eko tržnice je okoljevarstveno osveščanje prebivalcev lokalne skupnosti, predvsem otrok. Na stojnicah, ki jih postavi več lokalnih šol, otroci prodajajo ročne izdelke, ekološko pridelane rastline in ostalo, delijo pa tudi propagandni material, navezujoč na varovanje okolja in ekologijo. Istočasno svoje stojnice postavijo tudi ekološke kmetije Posavja, Dolenjske in Bele Krajine, ki ponujajo svoje ekološke pridelke. Skozi pester kulturni program in vrsto različnih delavnic se tvorijo vezi med otroki, starši, ter na zdrav način krepijo vezi v lokalni skupnosti, hkrati pa se lokalna skupnost povezuje s preostalimi regijami. V smislu sodelovanja z lokalno skupnostjo pa družba spodbuja tudi kulturne, športne, humanitarne in ostale družbene dejavnosti, saj številnim društvom in organizacijam pomaga z donacijami in sponzorstvi (Kostak d.d.).

Družbi Kostak d.d. so bili, poleg certifikata »Družini prijazno podjetje«, podeljeni še trije certifikati za čisto okolje in kvaliteto storitev. Prvi je bil ISO 9001 :2000, ki so ga prejeli februarja 2004, 20. decembra 2007 pa sta jim bila podeljena še certifikata ISO 14001 :2004 in OHSAS 18001 :1999. Na te pridobitve je družba zelo ponosna in v vodstvu pravijo, da so z uvedbo sistema kakovosti njihovi odjemalci pridobili večje zaupanje v kakovost njihovih

storitev in proizvodov, podjetje pa večji ugled pri njihovih odjemalcih in dobaviteljih (Kostak d.d.).

9.3 PREDSTAVITEV VPRAŠALNIKA IN POTEK RAZISKOVALNEGA DELA

Raziskava je temeljila na izvedbi razgovora na osnovi vprašalnika, ki ga je sestavljalo štirinajst odprtih vprašanj. Vprašanja so se nanašala na strukturno shemo zaposlenih, na sprejete ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v podjetju pred in po pridobitvi certifikata »Družini prijazno podjetje«, na spremembe v zadovoljstvu zaposlenih in poslovnih rezultatih podjetja po uvedbi družini prijaznih ukrepov, ter na celoten postopek vključitve v projekt pridobitve certifikata »Družini prijazno podjetje«.

12.3.2009 ob deveti uri zjutraj sva bili dogovorjeni s predstavnico kadrovske službe Kostak d.d. Sestanek je potekal na sedežu podjetja, in sicer v njihovi sejni sobi, namenjeni konferencam, sestankom in novinarskim konferencam. Moja sogovornica je že vrsto let zaposlena v družbi Kostak d.d. Sprva je bila zaposlena v pravni službi podjetja, sedaj pa je že 10 let zaposlena v kadrovski službi podjetja. Poleg njenih rednih zadolžitev in delovnih nalog, je zadolžena tudi za vodenje postopka pridobitve osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«. Glede na njene dolgoletne izkušnje v omenjenem podjetju, mi je lahko pomagala, da sem si ustvarila celostno podobo o podjetju, posredovala pa mi je mnogo drugih podatkov, ki niso bili neposredno vključeni v vprašalnik, kljub temu pa so signifikantno pripomogli k nastanku celotnega diplomskega dela.

Vprašalnik je bil sogovornici predhodno poslan preko elektronske pošte, z namenom, da se je na vprašanja lahko predhodno pripravila. V podporo raziskavi pa je priložila tudi veliko gradiva, ki se je nanašalo na opis in zgodovino samega podjetja, ter na postopek vključitve v projekt certifikata »Družini prijazno podjetje«. Sestanek je trajal uro in pol, gospa pa mi je, v primeru morebitnih nejasnosti in dodatnih pojasnil, ponudila nadaljno pomoč, bodisi osebno bodisi preko elektronske pošte. Slednje sem tudi izkoristila, saj sem v primeru dveh vprašanj potrebovala dodatna pojasnila.

9.4 ODGOVORI KADROVSKE SLUŽBE NA VPRAŠALNIK IN ANALIZA PRIDOBLJENIH PODATKOV

Prvo vprašanje se je nanašalo na starostno strukturo zaposlenih in strukturo zaposlenih po spolu. Iz podatkov kadrovske službe je bilo razvidno, da je bilo ob koncu leta 2008 med 293 zaposlenimi, v podjetju zaposlenih 118 žensk (40,27%) in 175 moških (59,73%). Povprečna starost zaposlenih je bila 40,92 let, pri tem je delež zaposlenih v starostni skupini od 20 do 30 znašal 12,96% vseh zaposlenih, v starostni skupini od 31 do 40 let 31,06% vseh zaposlenih, v skupini od 41 do 50 38,91% vseh zaposlenih in v zadnji starostni skupini (od 51 do 60) 16,72% vseh zaposlenih. Od tega je bilo, glede na celotno število zaposlenih žensk, največ žensk starih med 31 in 40 let, t.j. kar 40,68%. Vodstvo podjetja se je odločilo za vključitev v postopek certificiranja »Družini prijazno podjetje« prav zaradi tega, ker imajo v podjetju veliko zaposlenih z osnovnošolskimi otroki. Ravno pri tej skupini zaposlenih so opazili težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Ugotovili so, da težave nastopijo predvsem ob nepričakovani bolezni otrok, saj je takrat odsotnost z dela nenadna in se je ne da v naprej predvideti, zaradi tega pa so zaposleni pogosto v nemilosti pri svojih nadrejenih.

Z vključitvijo v projekt DPP želijo zaposlenim ponuditi možnost za lažje usklajevanje zasebnega življenja in poklica. Od uvedbe ukrepov, povezanih s certificiranjem, pa vodstvo pričakuje, da bodo le-ti vplivali na dvig motivacije zaposlenih ter na izboljšanje delovne zavzetosti, kar bistveno vpliva tudi na zadovoljstvo zaposlenih ter na socialno klimo v delovnem okolju. S tem želi podjetje dokazati zaposlenim in javnosti, da deluje družbeno odgovorno in da se vodstvo podjetja zaveda pomena družbeno odgovornega ravnanja. Vse to pa so ključni dejavniki v razvoju splošne poslovne uspešnosti podjetja, ki je bila v podjetju razmeroma visoka že pred vključitvijo v projekt. Podjetje je že pred vključitvijo v proces certificiranja izvajalo 7 od 14 - ih družini prijaznih ukrepov, od tega ukrepe na področju varovanja zdravja zaposlenih, komuniciranja – delovna srečanja zaposlenih, posojil in finančne pomoči zaposlenim in oglaševanja enakih možnosti. Po uvedbi teh ukrepov so v podjetju opazili spremembe predvsem v določenih delovnih sredinah, in sicer v zvezi z lažjim planiranjem letnih dopustov, kjer imajo prednost starši mlajših otrok. Izboljšuje se tudi interna komunikacija in obveščenost, zaposleni pa se več poslužujejo tudi koriščenja ugodnosti na področju športnega udejstvovanja, v okviru športnega društva. V vodstvu podjetja so nezadovoljni le s koriščenjem ukrepa anonimne psihološke pomoči, ki so jo ponudili zaposlenim, zato bodo primorani uvesti še nadaljne aktivnosti v zvezi z osveščanjem zaposlenih o koriščenju te možnosti ter detabuiziranju psiholoških posvetov s strokovnjakom.

Skozi neformalne pogovore in težave zaposlenih, s katerimi se obračajo na kadrovske službe, ugotavljajo, da zadovoljstvo zaposlenih (še posebej v določenih delovnih sredinah), ni podjetju v ponos. Prepričani so, da bodo z uvedbo vseh izbranih ukrepov, pozitivno vplivali na zadovoljstvo njihovih zaposlenih, oktobra 2009 pa bodo uvedli tudi anketni vprašalnik, s katerim bodo v bodoče merili organizacijsko klimo in v tem sklopu tudi zadovoljstvo njihovih zaposlenih.

Odzivi zaposlenih na uvajanje ukrepov so, po mnenju vodij, v večini pozitivni, saj spoznavajo, da jim z uvedbo le-teh ponujajo boljše delovne pogoje. Zato se nekaterih že uvedenih ukrepov zaposleni z veseljem poslužujejo, na podlagi posameznih mnenj pa vodstvo ugotavlja, da so z novostmi na področju uvajanja ukrepov zelo zadovoljni.

Projekt certificiranja »Družini prijazno podjetje« tako ocenjujejo kot vsebinsko zelo dober, kar potrjuje tudi dejstvo, da je bilo vodstvo podjetja že od samega začetka naklonjeno pristopu k certificiranju, čeprav omenijo, da finančni izdatki postopka certificiranja niso zanemarljivi. Želijo si, da bi obstoječa pogajanja na področju sofinanciranja projekta s pomočjo državnega proračuna stekla v pozitivno smer, saj bi se tako še več podjetij vključilo v ta postopek. Finančna sredstva pa niso edina ovira, s katero so se soočili med samim postopkom certificiranja. Sprva je bilo potrebno prepričati vodje vseh oddelkov v podjetju, da je vključitev v projekt smotrna. Nekateri so bili namreč skeptični, da bo uvajanje ukrepov v podjetje prineslo več negativnih kot pozitivnih posledic, predvsem v smislu nepotrebnega vodenja dokumentacije. Potem pa se je pričelo ozaveščanje zaposlenih o vključitvi v projekt DPP in spremembah, ki jih projekt predvideva. Z namenom predstaviti vsem zaposlenim smisel vključitve v projekt DPP ter prednosti uvajanja določenih ukrepov, so uvedli krajše delovne sestanke po vseh enotah.

Od skupno štirinajstih ukrepov, ki jih bodo v obdobju naslednjih treh let postopoma uvedli, bodo uvajali še ukrepe na področju delovnega časa – otroški časovni bonus, komunikacije zaposlenih v smislu boljšega osveščanja zaposlenih o uporabi družini prijaznih ukrepov, uvedli bodo tudi pooblaščenca, ki bo kontaktna oseba v primeru morebitnih vprašanj zaposlenih v zvezi z ukrepi ter letne razgovore z zaposlenimi. Eden od ukrepov bo tudi izobraževanje vodij v smeri razvoja »mehkih« veščin ter ocenjevanje vodij s strani zaposlenih. Posledice izobraževanj vodij je že mogoče opaziti, saj so nekateri vodje že bolj razumevajoči do svojih podrejenih, kot so bili v preteklosti, bolj upoštevajo mnenja zaposlenih ter razumejo njihove družinske obveznosti. Organizacija je po uvedbi določenih ukrepov že močno pridobila na področju osveščenosti o problematiki usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, znotraj in zunaj podjetja, predvsem pa njegove promocije na lokalnem in državnem nivoju. Tudi medijski

svet se namreč vedno bolj zanima za tematike o družbeni odgovornosti, zato je pristop podjetij k tovrstnim projektom za medije vedno zanimivejši.

Med razlogi za vključitev v projekt DPP, podjetje Kostak d.d. navaja tudi pomanjkljivo zakonodajo, ki ščiti zaposlene starše. Zakoni na tem področju namreč predstavljajo le minimalne standarde, ki pa jih podjetje mora nadgraditi, če si želi vstopiti v svet družbeno odgovornih in sodobnih podjetij, katerih glavna vrednota je odličnost. Podjetja pričakujejo, da se bo na tej točki ponovno vključila država, s sofinanciranjem izvajanj takšnih projektov, kot je projekt DPP. Četudi bodo tovrstna sofinanciranja odobrena, pa je vloga same organizacije, na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, bistvena. V podjetju Kostak d.d. ocenjujejo, da ima zaposleni posameznik, brez formalne pomoči delovne organizacije, lahko veliko težav pri usklajevanju družinskih obveznosti z obveznostmi, ki mu jih narekuje narava dela.

Podjetje namereva tudi v prihodnje intenzivno delovati v smeri zagotavljanja lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Že sam opisani projekt »Družini prijazno podjetje« je v osnovi zastavljen razvojno, zato so ukrepi, ki jih bodo začeli uvajati v tekočem poslovnem letu vezani na daljše časovno obdobje. Prav tako imajo namen ukrepe, ki jih bodo izpeljali na osnovi ugotovitev analiz stanja (merjenja klime, letni razgovori), stalno nadgrajevati in dopolnjevati. Podjetje Kostak d.d. ima namen sodelovati pri projektu DPP tudi v prihodnosti. Želijo si pridobiti polni certifikat, ki ga bodo nadgrajevali vsake tri leta, kot sam postopek certificiranja predvideva. Na to pridobitev so namreč v podjetju zelo ponosni, še bolj pa so zadovoljni s konkretnimi učinki, ki jih postopek vključitve v certificiranje prinaša.

9.5 DISKUSIJA

Problem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je najbolj prisoten pri zaposlenih starostne skupine med 30 in 50 let. Njihove družine najpogosteje sestavlja eden ali več osnovnošolskih otrok, ti pa potrebujejo največ pozornosti in nege zaposlenih staršev. Uvedba posameznih družini prijaznih ukrepov tem zaposlenim staršem omogoča lažje usklajevanje poklica in kariere, s tem pa se povečuje občutek pripadnosti delovni organizaciji, motivacija zaposlenih, njihovo splošno zadovoljstvo ter zmanjšanje odsotnosti zaposlenih.

Pri odločitvi za uvedbo novih družini prijaznih ukrepov je prisotnih več dejavnikov. Za uvedbo se namreč odločajo podjetja na visoki razvojni stopnji, podjetja z usposobljenim kadrom, sposobnim voditi postopke uvajanja novih ukrepov in podjetja, z velikim deležem zaposlenih v

starostni skupini, podvrženi problemu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. S projektom certificiranja »Družini prijazno podjetje« je podjetjem ponujena pomoč pri postopku uvajanja družini prijaznih ukrepov. V postopek certificiranja se podjetja najpogosteje vključijo s pričakovanji glede dviga zadovoljstva zaposlenih, kupcev in partnerjev in promocije podjetja v lokalnem in nacionalnem smislu ter dolgoročneje dviga poslovne uspešnosti. Postopek vključitve podjetja v certificiranje prinaša mnogo pozitivnih sprememb, saj podjetjem izpolni večino pričakovanj, vendar pa se med samim postopkom včasih soočijo tudi s težavami. Pri tem velja omeniti začetno nezaupljivost vodij oddelkov do sprejemanja novih ukrepov, nezaupljivost zaposlenih in posledično neizkoriščenost določenih uvedenih ukrepov, ter stroške uvajanja novih ukrepov in izobraževanj. Kljub navedenim težavam pa so vodilni v podjetjih odločeni, da bodo pri projektu DPP vztrajali tudi v prihodnosti, saj jim ta prinaša več pozitivnih posledic kakor negativnih.

Značilnost podjetij na visoki razvojni stopnji so visoki vložki v človeški kapital, zato imajo veliko ukrepov za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, uvedenih še pred vključitvijo v projekt DPP. Vključitev v projekt DPP tako podjetjem omogoča organizirano vodenje pri sprejemanju novih in izboljševanju ter nadgradnji že vpeljanih ukrepov, strokovno pomoč pri morebitnih težavah, s katerimi se podjetja pri uvajanju ukrepov soočajo, ter izobraževanja za ključne zaposlene, ki so zadolženi za izvajanje projekta DPP v podjetjih. Ključno vlogo v projektu imajo organizacije same, saj je od njih odvisno, kako dobro bodo vpeljale načrtane ukrepe v delovni proces, ter kako bodo izkoristile prednosti naziva »Družini prijazno podjetje«.

10 SKLEP

Po pričevanjih predhodnih generacij, se časi tradicionalnega družinskega življenja močno spreminjajo. Dehierarhizacija družin in spremenjene vloge družinskih članov so posledica delovne aktivnosti žensk in nižje rodnosti. Posledica pa je tudi težje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, predvsem za družine z majhnimi in osnovnošolskimi otroki. Očetje sicer prevzemajo aktivnejšo vlogo pri vzgoji otrok in gospodinjskem delu, kljub temu pa so predvsem ženske še vedno močno vpete med tempo zaposlitve in potrebe družine. K lažjemu usklajevanju družinskih obveznosti in poklica pa naj bi pripomoglo tudi vpeljevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja, vendar uporabniki teh oblik pogosto navajajo negativne posledice tovrstnega zaposlovanja, kot so nazadovanje na delovnem mestu, nižje plačilo ipd. Mnoga podjetja se že zavedajo pomena zadovoljnih zaposlenih in zato sprejemajo različne ukrepe, s katerimi bi njihovim zaposlenim omogočili lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Pri tem poudarjajo, da so ukrepi na ravni organizacije bistvenega pomena, saj zakonodaja marsikje predstavlja le minimalne standarde na področju družini prijazne politike.

Da bi dosegli napredek na področju lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, je potrebno ustvariti dober sistem za povezavo in sodelovanje med državnimi in organizacijskimi aktivnostmi na tem področju. Država bi morala aktivneje pristopiti k razreševanju problema usklajevanja poklica in družine, v smislu sofinanciranja vključevanja v določene projekte in uvajanja novih ukrepov za lajšanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v posameznih podjetjih.

Z namenom povezati državne aktivnosti na področju družini prijazne politike in aktivnosti posameznih podjetij, je bil v Sloveniji leta 2006 izveden projekt »Družini prijazno podjetje«. Projekt je leta 2007 v okviru pobude skupnosti Equal vpeljalo razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje v sodelovanju z MDDSZ. Do današnjega dne je osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje« pridobilo že 49 slovenskih podjetij, ki so z uvajanjem številnih družini prijaznih ukrepov dokazala, da se zavedajo problematike, ki jo doživljajo zaposleni starši, in da aktivno delujejo v smeri njenega reševanja. Projekt je tako s strani uporabnikov, kot tudi s strani izvajalcev ocenjen kot zelo uspešen in dobro zastavljen, v podjetjih pa že beležijo prve pozitivne učinke vpeljanih ukrepov, povezanih s certificiranjem.

Vrsto pozitivnih učinkov certificiranja potrjuje tudi vodstvo podjetja Kostak d.d., ki so z vključitvijo v projekt certificiranja zelo zadovoljni, zato so prepričani, da bodo tudi v prihodnje vključeni v omenjeni projekt.

11 LITERATURA

1. Brečko, Daniela. 2006. *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
2. Cvetko, Romana. 2002. *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Dederichs, Eric in Eberhard Köhler. 1993. *Part-time work in the European Community : The economic and social dimension*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
4. Den Dulk, Laura, Anneke Van Doorne-Huiskes in Joop Shippers, ur. 1999. *Work-Family Arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
5. Eurodesk Slovenija. 2008. *Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: Evropska komisija predlagala daljši in boljši porodniški dopust za ženske*. Dostopno prek: http://www.eurodesk.si/eurodesk/novice/?tx_ttnews%5BbackPid%5D=57&tx_ttnews%5Bpointer%5D=8&tx_ttnews%5Btt_news%5D=133&cHash=90d2d4eae0 (25. februar 2009).
6. *European Commission*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/> (4. julij 2008).
7. *Eurostat*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (2. oktober 2008).
8. Evropska komisija. 2004. *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men*. Podatki 1998-2002. Dostopno prek: <http://www.unece.org/stats/gender/publications/MultiCountry/EUROSTAT/HowEuropeansSpendTheirTime.pdf> (22. januar 2009).
9. Evropska komisija. 2001. *Green Paper: Promoting an European framework for corporate social responsibility*. Directorate - General for Employment and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the Europea Communities

2001. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf (22. januar 2009).
10. Golob, Urša in Klement Podnar. 2007. *Evropa kot središče odličnosti za družbeno odgovornost podjetij?* Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060620.doc> (20. april 2009).
11. Gorz, André. 1999. *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge, Oxford, Malden : Polity Press.
12. Greenhaus, Jeffrey H. 2003. »*Work-family conflict*«. Dostopno prek: <http://www.brandeis.edu/centers/cfwp/Conferencepapers/Greenhaus.pdf> (28. januar 2009).
13. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
14. Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
15. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2002. Sodobna rekonceptualizacija dela: Delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1) : 30 - 48.
17. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja-potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230-258. Ljubljana: Sophia.
18. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004a. *Raziskava Starši med delom in družino*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Vlada RS-Urad za enake možnosti. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf (19. december 2008).

19. --- 2007b. *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. Komisija Evropskih skupnosti. 2006. *Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006-2010*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SL:HTML> (25. februar 2009).
21. Konec, Katja. 2006. *Problemi mladih staršev: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. *Kostak d.d.* Dostopno prek: <http://www.kostak.si> (25. maj 2009).
23. Kostak d.d. 2008. *Letno poročilo za leto 2008*. Dostopno prek: http://www.kostak.si/porocila/letno_porocilo_2008.pdf (25. maj 2009).
24. Kranjc Kušlan, Aleš, ur. 2006. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno zaposlovanje«*, gradivo Razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje.
25. Lambergar, Vesna. 2005. *Emocionalno delo v zasebnosti*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2004. *PROGRAM Pobude Skupnosti EQUAL 2004-2006 za Republiko Slovenijo*. Zbornik sofinanciranih projektov. Dostopno prek: <http://www.ef.uni-lj.si/projekti/Equal/Dokumenti/Program%20EQUAL%20za%20Slovenijo.pdf> (4. oktober 2008).
27. Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. 2007. *Certifikat družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (25. november 2008).
28. Renner, Tanja. 2003. Enostarševske družine niso nepopolne družine. *Dnevnik*. 31. maj. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/51900 (20. januar 2009).

29. Rener, Tanja, Vika Potočnik in Vera Kozmik Vodusek. 1995. *Družine: različne – enakopravne*. Ljubljana: Vitrum.
30. Rener, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: Vpliv novega mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_ocetovstvo.pdf (9. februar 2009).
31. 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 za južno Primorsko.
32. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (ReNPEMZM)*. Uradni list RS 100/2005. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_RESO29.html (19. december 2008).
33. Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. *Med javnim in zasebnim: Ženske na trgu dela*. Koper: Založba Annales.
34. *Splošno o družbeni odgovornosti podjetij*. Dostopno prek: <http://www.druzbeno-odgovoren.si/o-dop/> (3. april 2009).
35. Statistični urad Republike Slovenije. 1991a. *Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj 1991*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.
36. ---1998b. *Statistični letopis Slovenije*. 1998. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.
37. ---2002c. *Popis prebivalstva, gospodinjstev in stanovanj 2002*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.

38. ---2003d. *Statistični letopis Slovenije*. 2003. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.
39. ---2005e. *Družine v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=549 (14. januar 2009).
40. ---2008f. *Statistični letopis Slovenije*. 2008. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko.
41. ---2008g. *Statistični potrtret Slovenije v EU*. 2008. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za statistiko. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/00-RP-909-0802.pdf> (2. oktober 2008).
42. Stropnik, Jasna. 2006. *Odnos do zaposlenih kot notranji vidik družbene odgovornosti podjetja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. Dostopno prek: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/diplome/stropnik2425.pdf> (20. april 2009).
43. Svet Evroske unije. 2008. *Pregled izvajanja pekinških izhodišč za ukrepanje v državah članicah in institucijah EU. Ženske v gospodarstvu: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Dostopno prek: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sl/08/st17/st17474.sl08.pdf> (25. april 2009).
44. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
45. Tòth, Gergely. 2008. *Resnično odgovorno podjetje: netrajnostni razvoj, orodja družbene odgovornosti podjetij, bolj strateški pristop*. Ljubljana: GV Založba.
46. Ule Nastran, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. *Urad Vlade RS za enake možnosti*. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si/> (17. februar 2009).

48. Vladimirov, Petra. 2004. *Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja: stališča o spolnih vlogah in delitev dela v družini*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag_Vladimirov-Petra.PDF (22. januar 2009).
49. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Uradni list RS 110/2006. Dostopno prek : <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671> (5. marec 2009).
50. *Zakon o delovnik razmerjih (ZDR)*. Uradni list RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (11. december 2008).
51. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEŽM)*. Uradni list RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (12. februar 2009).
52. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o vrtcih (ZVrt-D)*. Uradni list RS 25/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=911> (13. avgust 2009).

12 PRILOGE

PRILOGA A: Vprašalnik za kadrovsko službo podjetja Kostak d.d.

Vprašanja za vodstvo podjetja:

- 1) Iz letnega poročila 2008 vaše delovne organizacije, je imela na dan 31.12.2008 331 zaposlenih. Kakšna je njihova starostna struktura in struktura po spolu?
- 2) Konec novembra lanskega leta vam je bil, kot prvem komunalnem in edinem lokalnem podjetju v Posavju, podeljen osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Kako bi na splošno ocenili ta projekt?
- 3) S kakšnim namenom in pričakovanji se je vodstvo organizacije odločilo za vključitev v postopek pridobitve osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje?
- 4) Kakšna je bila poslovna uspešnost vaše organizacije pred uvedbo ukrepov, povezanih s pridobitvijo omenjenega certifikata?
- 5) Ukrepi, povezani s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, v vaši delovni organizaciji niso dolgo prisotni, pa vseeno. Ali je mogoče opaziti kakršno koli spremembo na področju poslovne uspešnosti organizacije, po sprejetju omenjenih ukrepov?
- 6) Kateri družini prijazni ukrepi so bili v vaši organizaciji že prisotni, pred vključitvijo v postopek pridobitve certifikata in na kakšen način ste pred tem skrbeli za zadovoljstvo zaposlenih?
- 7) Ali na kakršen koli način merite zadovoljstvo vaših zaposlenih? Če je odgovor pritrdilen, kakšno je bilo zadovoljstvo zaposlenih pred uvedbo ukrepov, povezanih s pridobitvijo omenjenega certifikata?

- 8) Kakšni so bili odzivi zaposlenih po uvedbi ukrepov, povezanih s pridobitvijo certifikata? Ste morda pri zaposlenih opazili spremembe pri motivaciji zaposlenih oziroma delovni uspešnosti?
- 9) Na kakšne ovire ste naleteli med samim procesom uvajanja ukrepov, povezanih s certificiranjem?
- 10) Ali ste pri vaših zaposlenih opazili težave z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja in če da, pri zaposlenih katere starostne skupine je bil ta problem najbolj prisoten?
- 11) Na katerih področjih je organizacija največ pridobila z uvedbo družini prijaznih ukrepov?
- 12) Ali je morda mogoče opaziti korelacijo med uvajanjem družini prijaznih ukrepov in promocijo vaše organizacije v družbi? Če je odgovor pritrdilen, v kakšnem smislu – lokalnem ali morda tudi globalnem?
- 13) Ali se vam zdi, da državna zakonodaja dovolj ščiti zaposlene na področju zagotavljanja kvalitetnega družinskega življenja, vzporedno s poklicnim in kako pomembna je po vašem mnenju vloga organizacije pri zagotavljanju lažjega usklajevanja poklica in družine zaposlenih?
- 14) Kakšne so vizije vaše delovne organizacije na področju nadaljnjega vpeljevanja in razvoja družini prijaznih ukrepov?

PRILOGA B: Osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje« podeljen družbi Kostak d.d.

(podeljen na slavnostni prireditvi v Grand Hotelu Union v Ljubljani, 27. novembra 2008)

