

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Romana Kralj

Certifikat Družini prijazno podjetje: analiza podjetij – generaciji 2011 in 2012

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Romana Kralj

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

Certifikat Družini prijazno podjetje: analiza podjetij – generaciji 2011 in 2012

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

ZAHVALA

Hvala mentorici prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za usmeritve, pozitivno energijo in navdih pri pisanju diplomske naloge.

Posebna zahvala gre moji najboljši družini na svetu mami Bernardi, očetu Mirku, sestri Almi in starim staršem za vašo podporo, potrpežljivost, zaupanje, in spodbudne besede. Hvala, ker ste vedno verjeli v moj uspeh.

Hvala tebi, Enej, da verjameš vame in mi stojiš ob strani. Skupaj sva sanjski tim!

Hvala vsem prijateljem, ki ste kakorkoli prispevali k mojemu uspehu.

Certifikat Družini prijazno podjetje: analiza podjetij v generaciji 2011 in 2012

V diplomskem delu opisujem certifikat Družini prijazno podjetje (DPP), ki je v Sloveniji svojo pot pričel leta 2007. Glavni cilj le-tega je, da s pomočjo različnih ukrepov, ki so sestavni del organizacijskih politik zaposlenih izboljša usklajevanje družinskega življenja in poklicnega dela. V teoretičnem delu sem predstavila značilnosti certifikata in postopek za njegovo pridobitev ter koncepte na katerih temelji certifikat, kot so družbena odgovornost organizacij, zmožnosti zaposlenih in dejavniki, ki nanje vplivajo. Poleg osnovnih podatkov o certifikatu sem nekaj besed namenila tudi konceptu zmožnosti, ki so ga natančno opredelili Hobson-ova, Sen, Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar.

V empiričnem delu sem se posvetila analizi organizacij, ki so v letu 2011 in 2012 prejela osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Analizirala sem značilnosti podjetij, kot so velikost organizacije, število zaposlenih in lastniško strukturo organizacij. Za preverjanje vplivov gospodarske krize sem v diplomsko delo vključila tudi podatke prejemnikov certifikata Družini prijazno podjetje v generaciji 2007.

Ključne besede: certifikat družini prijazno podjetje, družbena odgovornost, koncept zmožnosti, upravljanje človeških virov – HRM, usklajevanje družinskega življenja in poklicnega dela.

Family Friendly Enterprises Certificat: Analysis of enterprisess in the generation of 2011 and 2012

The diploma work describes Family Friendly Enterprise Certificate which was in Slovenia introduced in 2007. The main objective of the certificate is to improve coordination of family life and professional work with the variety of measures that are an integral part of organizational policies. In the theoretical part I introduced the characteristics of the certificate and the process for obtaining it and the concepts on which the certificate, such as the social responsibility of organizations, the ability of employees and the factors affecting them. I also devoted a few words to the concept of capabilities defined by Hobson, Sen, Kanjuo Mrčela and Černigoj Sadar.

In the empirical part, I focused on the analysis of organizations in year 2011 and 2012 which received a Family Friendly Enterprise Certificate. I analyzed the characteristics of organizations, such as size of the organization, number of employees and ownership structure of organizations. For verifying impacts of the economic crisis, I also included informations of recipients of Family Friendly Enterprise Certificate in 2007.

Key words: Family Friendly Enterprise Certificate, social responsibility, concept of capability, Human Resources Management - HRM, reconciliation of family life and work.

KAZALO

1	UVOD.....	7
1.1	PREDSTAVITEV/OPREDELITEV TEME	7
1.1	NAMEN DIPLOMSKE NALOGE	8
1.2	STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE.....	8
1.3	METODOLOGIJA	9
1.4	IZHODIŠČNE PREDPOSTAVKE	9
2	DRUŽBENA ODGOVORNOST ORGANIZACIJ	9
2.1	TEMELJI DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ.....	11
3	KONCEPT CAPABILITY/ZMOŽNOSTI	14
4	CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	18
4.1	OSNOVNI CERTIFIKAT	19
4.2	POLNI CERTIFIKAT	20
4.3	POSTOPEK PRIDOBITVE CERTIFIKATA	20
4.4	STROŠKOVNI PREGLED CERTIFICIRANJA	21
4.4.1	Osnovni certifikat	22
4.4.2	Polni certifikat	22
4.4.3	Dodatni stroški certifikata Družini prijazno podjetje.....	22
5	LASTNIŠKA STRUKTURA PODJETIJ	23
5.1	TIPI LASTNIŠTVA	24
5.1.1	Privatna lastnina	24
5.1.2	Javna lastnina	25
6	ANALIZA PODJETIJ S CERTIFIKATOM DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE.....	26
6.1	GENERACIJA 2011.....	26
6.1.1	Seznam prejemnikov osnovnega certifikata v generaciji 2011	26
6.1.2	Število podjetij v generaciji 2011.....	27
6.1.3	Podjetja glede na število zaposlenih.....	27
6.1.4	Število izbranih ukrepov	28
6.1.5	Vsebina in vrsta izbranih ukrepov.....	28
6.1.6	Lastniška struktura organizacij.....	31
6.2	GENERACIJA 2012.....	32
6.2.1	Seznam prejemnikov osnovnega certifikata v generaciji 2012.....	32
6.2.2	Število podjetij v generaciji 2012.....	33
6.2.3	Podjetja glede na število zaposlenih.....	33
6.2.4	Število izbranih ukrepov	34
6.2.5	Vsebina in vrsta izbranih ukrepov.....	34

6.2.6	Lastniška struktura organizacij.....	37
7	PREVERJANJE HIPOTEZ	38
8	SKLEP	44
9	LITERATURA	46
PRILOGE		49
	Slika A: Logotipa osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje	49
	Slika B: Pregled uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje	49

KAZALO TABEL

Tabela 6.1:	Velikost podjetij v številu in odstotkih v generaciji 2011.....	27
Tabela 6.2:	Število in seznam izbranih ukrepov v generaciji 2011	29
Tabela 6.3:	Podjetja v generaciji 2011 glede na lastniško strukturo	32
Tabela 6.4:	Velikost podjetij v številu in odstotkih v generaciji 2012.....	33
Tabela 6.5:	Število in seznam izbranih ukrepov v generaciji 2012	35
Tabela 6.6:	Podjetja v generaciji 2012 glede na lastniško strukturo	37
Tabela 7.1:	Primerjava števila podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje v generaciji 2011 in 2012.....	38
Tabela 7.2:	Velikost podjetij s primerjavo generacij 2011 in 2012	39
Tabela 7.3:	Primerjava podjetij glede na število zaposlenih v letu 2007	40
Tabela 7.4:	Lastniška struktura podjetij s primerjavo generacij 2011 in 2012	41
Tabela 7.5:	Primerjava podjetij glede na sektor v letu 2007	42
Tabela 7.6:	Primerjava povprečnega števila izbranih ukrepov v generaciji 2011 in 2012	42
Tabela 7.7:	Tabela s primerjavo izbranih ukrepov v generaciji 2011 in 2012 (prvih 20 ukrepov)	43

KAZALO SLIK

Slika A:	Logotipa osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje.....	19
Slika B:	Pregled uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje.....	21

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV/OPREDELITEV TEME

Podjetja se v času gospodarske krize vsaka na svoj način trudijo reševati kadrovske in druge težave v okviru upravljanja človeških virov. Leta 2008 se je precej uveljavil certifikat Družini prijazno podjetje, ki je podjetjem ter prav tako zaposlenim omogočil izboljšanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Z izbiro ukrepov si podjetja postavijo določene cilje, ki jih morajo doseči v predhodno določenem roku, saj lahko le tako pridobijo polni certifikat Družini prijazno podjetje.

Najpomembnejši vrednoti, ki ju morajo podjetja spoštovati ter svojim zaposlenim pomagati usklajevati, sta vsekakor družina in poklicno delo oziroma zaposlitev. Vsekakor pa se dandanes vsi dobro zavedamo, da je ustvarjanje družine zelo zahtevno v okolju, ki ni niti malo stabilno. Zaposlitev, ki jo ima v današnjem času posameznik, niti zdaleč ne predstavlja le osem urnega delavnika ter le pet dni v tednu. Danes je delo veliko manj prilagojeno družinam, saj se od individuuma pričakuje 24-urna pripravljenost sedem dni na teden. Omenjene oblike zaposlitve pa vsekakor predstavljajo zelo stresno življenje, zato je bilo nujno potrebno pričeti govoriti o družini in posamezniku prijazni politiki in organizacijah.

V letu 2008 je Nemčija, kot posledico svetovne gospodarske krize, prva pričela uveljavljati certifikate Družini prijazno podjetje. V Sloveniji se je kriza pojavila s časovnim zamikom, a je še vedno prisotna. Problem krize pa smo reševali na najrazličnejše načine. Med prvimi pomembnimi načini se je znašla tudi regulacija trga delovne sile, pasivna, aktivna ter druge prožne oblike politike zaposlovanja.

V sklopu certifikata Družini prijazno podjetje pomemben koncept capability oziroma koncept zmožnosti. Prav ta govori o zmožnostih zaposlenih za usklajevanje družinskega življenja in poklicnega dela, ki ga omogočajo različni ukrepi v sklopu organizacijskih politik. V Sloveniji, kot pravijo Kanjuo Mrčela, Ignjatovič (2006) ter Svetlik (2006) obstaja blaginjski sistem povezan s starševstvom, ki v veliki večini prevladuje tudi v skandinavskih državah. Kot pa je že sama analiza v Sloveniji pokazala, je zelo pomembno, da se v vzgojo aktivno vključi tudi oče, saj to ni le naloga mame. Prav tako naj bi bila vloga matere in očeta enakovredna, kar vsekakor pomeni to, da bi bila tako prvi kot drugi vključena v družinsko življenje in aktivno

vlogo starša ter bila hkrati prisotna tudi na trgu delovne sile. (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2011)

Zaposleni imajo s pomočjo certifikata Družini prijazno podjetje veliko več možnosti prilagajanja svojega dela družinskemu življenju in obratno, kar vsekakor vpliva tudi na njihovo delovno uspešnost in boljše družinske odnose.

1.1 NAMEN DIPLOMSKE NALOGE

Namen diplomske naloge je raziskati in analizirati podjetja, ki so prejela osnovni certifikat v letu 2011 in 2012. Naredila bom primerjavo med izbranimi ukrepi obeh generacij podjetij. Zanimala me bo tudi lastniška struktura podjetij, ki so se odločile za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje.

Ker je bil namen diplomske naloge dokazati, da se ne glede na spremenljivo stanje v gospodarstvu število, področje in vrsta ukrepov ne spreminjajo, sem to poskušala dokazati s primerjalno analizo podjetij med generacijama 2011 in 2012. Podjetja naj se prav tako nebi razlikovala glede na njihovo lastništvo in so se v obeh generacijah izkazala kot primerljiva z vidika števila organizacij, ki so dobila certifikat, saj se je število vseh prejemnikov certifikata v obeh generacijah gibalo okoli 40. Prav tako pa so si le-ta izbirala ukrepe, ki predstavljajo za organizacijo manjši strošek. V obeh generacijah so se podjetja ogibala ukrepom na področju, strukture plačil in nagrajevanja.

1.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE

V uvodnem delu diplomske naloge bom predstavila oziroma opredelila temo ter postavljeni hipotezi. Nato bom pojasnila namen diplomske naloge ter cilje, ki sem si jih zastavila že pred samim pisanjem. Opredelila bom tudi metodologijo, ki jo bom uporabila v svoji nalogi. V uvodu bom navedla tudi izhodiščne predpostavke. V samem jedru naloge se bom osredotočila na certifikat Družini prijazno podjetje in lastnosti različnih podjetij ter vrste lastništva podjetij. Prav tako bom v tem delu analizirala generaciji podjetij 2011 in 2012. Zanimala me bo izbira ukrepov, to je število, vrsta, in področje ukrepov. V zaključnem delu diplomske naloge bom potrdila ali ovrgla opredeljeni hipotezi. Poleg tega bom povzela svoje ugotovitve z analizo podjetij v posamezni generaciji (2011 in 2012).

1.3 METODOLOGIJA

Metodologija, ki jo bom uporabljala med pisanjem diplomske naloge bo v samem jedru temeljila na sekundarnih, že obstoječih virih, osnovnih primerjalnih deskriptivnih analizah in študiju strokovne literature. S pomočjo tega bom poskušala podrobno opredeliti in utemeljiti teoretični del naloge. V empiričnem delu pa bom uporabljala metodologijo, ki temelji na lastni primerjalni deskriptivni analizi podjetij generacije 2011 in generacije 2012, ki so v omenjenih letih pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje.

1.4 IZHODIŠČNE PREDPOSTAVKE

H1: Kljub prisotnosti gospodarske krize med generacijama 2011 in 2012 ni razlik v številu in vrsti podjetij z osnovnim certifikatom Družini prijazno podjetje.

Na podlagi primerjalne analize, bom ugotovila ali obstajajo razlike v številu in vrsti podjetij, ki so prejela certifikat Družini prijazno podjetje. Primerjala bom število podjetij, ki so prejela certifikat v letih 2011 in 2012. Prav tako me bo zanimala vrsta podjetij glede na število zaposlenih ter lastniško strukturo. Vse te podatke v številu in odstotkih bom podala v obliki tabel.

H2: Vsebina, vrsta in število ukrepov se med generacijama podjetij 2011 in 2012 ne razlikujejo.

S pomočjo analiziranja vsake generacije, bom ugotovila ali se je med letoma 2011 in 2012 pojavila kakršnakoli vsebinska, številčna razlika ali razlika v vrsti izbranih ukrepov. Vse te podatke bom poskušala ugotoviti s primerjavo izbranih ukrepov glede na vsebino in vrsto oziroma področje na posamezno generacijo. Podatke bom podala tudi v odstotkih, ki bodo predstavljali delež podjetij, ki so izbrala posamezen ukrep.

2 DRUŽBENA ODGOVORNOST ORGANIZACIJ

Družbena odgovornost je opredeljena na različne načine, vsak pa izpostavlja svojo dimenzijo in svoj pogled na omenjeni pojem. Kot pravi Davis (1977) v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) je družbena odgovornost način delovanja podjetij, ki upoštevajo probleme, ki pa ne zajemajo le tehnične in ekonomske ter zakonske narave, ampak se nanje tudi odzivajo.

Organizacija se mora zavedati in ovrednotiti svoje odločitve, ki vplivajo na celoten, eksterni družbeni sistem. Enakega mnenja je tudi Boatright (1993, 386), da se pojem družbene odgovornosti organizacij v največji meri kaže kot sprejemanje obveznosti na prostovoljni ravni. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 92–99)

Na Ekvilib inštitutu so družbeno odgovornost opredelili kot »dinamičen in odgovoren odnos med vsemi akterji, sodelujočimi v globalnem razvoju in njihovimi lastnimi interesi ter potrebami«. (Ekvilib inštitut 2013b)

Organizacija združenih narodov je, s pomočjo takratnega generalnega sekretarja Kofi-ja Anana naredila velik premik v vključevanju družbene odgovornosti v javnopolitično sfero. To je storila z uveljavitvijo standarda Global Compact Initiative leta 2000 ter prav tako tudi Evropska unija na regionalni ravni s pomočjo Lizbonske pogodbe. Njihova prioriteta je bila prizadevanje za gospodarsko rast in združitev s principom trajnostnega razvoja in kakovosti življenja. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 92–99)

Evropska komisija družbeno odgovornost organizacij opredeljuje kot delovanje podjetij v njihovih vsakdanjih poslovnih dejavnostih in si hkrati prostovoljno in ne zgolj na podlagi določenih predpisov, prizadevajo upoštevati potrebe družbe in okolja. Z vidika Evropske komisije pojem družbene odgovornosti zajema naslednje:

- strategijo 2020 (mladi, nova znanja in nova delovna mesta, lokalni in regionalni razvoj)
- gospodarstvo in človekove pravice
- redna poročila s strani podjetij o njihovi družbeni odgovornosti
- družbeno odgovorno javno naročanje.

Tudi Evropska komisija spodbuja uveljavljanje, poznavanje in uporabo koncepta družbene odgovornosti podjetij, pripravljajo konference, izobraževanja in seminarje o tem konceptu, regionalnem in lokalnem razvoju ter gospodarstvu in podjetništvu. (Evropska komisija 2013)

Kot navajata avtorici Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar se med klasične teme družbene odgovornosti danes štejejo okoljevarstvo spoštovanje človekovih pravic, zagotavljanje enakih možnosti za vse, zdravje in varnost na delovnem mestu itd.. Največji vpliv na standardizacijo družbene odgovornosti je vsekakor prispeval ISO standard 2600. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 92–97)

2.1 TEMELJI DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ

a) *Poslovna usmerjenost organizacij*

S spodbujanjem poslovne usmerjenosti organizacij in vzporedno družbene odgovornosti podjetij, so leta 1996 pričela evropska gospodarsko usmerjena omrežja s svojim članstvom. Njihov začetek je bil posledica evropske deklaracije podjetništva proti socialni izključenosti. Poleg omenjenega omrežja poslovno usmerjenost organizacij spodbuja tudi Svetovni poslovni svet za trajnostni razvoj (WBCSD) s svojo mednarodno poslovno mrežo, katere namen je razviti tesnejše sodelovanje med podjetji, vlado in vsemi drugimi organizacijami, ki se ukvarjajo z okoljem in trajnostnim razvojem. (European Commission 2013)

b) *Kodeksi ravnanj*

K spoštovanju in upoštevanju kodeksov ravnanj v veliki meri spodbuja organizacija Amnesty International za človekove pravice. Med njihova načela spada mednarodna koda, ki od podjetij in organizacij zahteva varovanje in spoštovanje človekovih pravic ter spoštovanje vseh delovnih standardov povsod, kjer poslujejo. (European Commission 2013)

c) *Družbeno odgovorna orodja za upravljanje in vodenje*

Tudi v upravljanju in vodenju organizacij je potrebno upoštevati in spodbujati družbeno odgovornost. Evropska komisija je vzpostavila prostovoljni sistem družbeno odgovornih orodij EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) za upravljanje in vodenje s ciljem spodbujanja stalnega izboljševanja okoljske uspešnosti organizacij. Velik vpliv ima tudi fundacija za upravljanje kakovosti (EFQM), katere cilj je pomagati pri razvoju dejavnosti organizacij za izboljšanje same kakovosti njihovega delovanja. Hkrati je njihov cilj spodbujanje organizacij, da zadovoljujejo svoje kupce oziroma stranke, da se trudijo zadovoljiti potrebe svojih zaposlenih, da vplivajo na družbo ter se trudijo in stremijo k odličnim poslovnim rezultatom. (European Commission 2013)

d) *Mednarodne organizacije*

Veliko vlogo v spodbujanju družbene odgovornosti organizacij zagotovo igrajo tudi mednarodne organizacije s svojimi načeli in pravili. Ena izmed njih je vsekakor United Nations Global Compact. S svojimi kodeksi ravnanja za velika podjetja spodbuja upoštevanje devetih načel Združenih narodov za multinacionalna in transnacionalna podjetja. Njihova

naloga je priznavanje različnih oblik človekovih pravic, ki pa se človeka dotikajo tudi na delovnem mestu. (European Commission 2013)

Tristranska deklaracija mednarodne organizacije dela - MOD (ILO – International Labour Organisation) govori o načelih večnacionalnih podjetij in socialne politike. Izjava spodbuja partnerstva in sodelovanje med podjetji, delovno silo oziroma zaposlenimi in vladami. Poleg vsega tega spodbuja tudi čim večje pozitivne prispevke, da lahko naložbe multinacionalnih podjetij pomagajo rešiti težave ter pripomorejo k gospodarskemu in družbenemu napredku. Tako lahko takšne naložbe naredijo velik gospodarski premik in spodbudijo rast. (European Commission 2013)

Družbeno odgovornost opredeljuje tudi ISO standard 26000, ki zajema pregled in informacije o standardih ter katere in na kakšen način lahko pomagajo organizacijam doseči. Tu so tudi smernice OECD za multinacionalna podjetja, ki zajemajo priporočila za organizacije ustanovljene s strani držav članic OECD. Smernice vsebujejo vprašanja s področja problemov pravične trgovine, delovnih razmerij in konkurence ter obdavčenja in podkupovanja. Poleg omenjenih smernic so tu še načela OECD za upravljanje in vodenje organizacij, ki zajemajo standarde in smernice za pravice delničarjev ter se nanašajo še na številna druga vprašanja glede upravljanja. (European Commission 2013)

Med mednarodne organizacije, ki spodbujajo družbeno odgovornost štejemo tudi Službo MOD za pomoč podjetjem v povezavi z mednarodnimi standardi dela ter Urad MOD za Evropsko unijo in Beneluks. (European Commission 2013)

e) Usmerjaje nevladnih organizacij

Socialna platforma zajema omrežje preko trideset evropskih nevladnih organizacij, združenj in mrež, ki delujejo na izgradnjo vključujoče družbe in spodbujanje socialne razsežnosti Evropske unije. Poslovna enota Amnesty International prireja kampanje za večjo odgovornost podjetij. Evropska koalicija za korporativno pravosodje (ECCJ) spodbuja odgovornost podjetij (CA), ki povezujejo nacionalne platforme organizacij civilne družbe (NVO), vključno z nevladnimi organizacijami, sindikati, odvetniškimi skupinami potrošnikov in akademskimi ustanovami iz vse Evrope. Mednarodna federacija za človekove pravice deluje na področju spodbujanja človekovih pravic v zasebnih podjetjih kot tudi v nacionalnih institucijah. Greenpeace organizira kampanje za povečanje trajnostnih in ekoloških praks. Vzpostavil je partnerstvo z družbami za boljšo socialno in okoljsko odgovornost.

»Opazovalci« človekovih pravic je organizacija za zaščito človekovih pravic ljudi po vsem svetu. Mednarodno opozorilo – IA (international alert) je organizacija, ki želi okrepiti sposobnost ljudi v konfliktnih situacijah, da bi vzpostavili mir s spodbujanjem dialoga na različnih ravneh. Mednarodna preglednost – Transparency International je namenjena obvladovanju tako mednarodne kot nacionalne korupcije. (European Commission 2013)

f) Družbene oznake in sheme certificiranja

Evropska Eco oznaka je oznaka za naravno in je prostovoljni program, namenjen spodbujanju podjetij trženja proizvodov in storitev, ki so prijaznejše okolju in evropskim potrošnikom. Prav tako je prostovoljni standard za družbeno odgovornost organizacij tudi Social Accountability 8000 (SA8000). Osredotoča se predvsem na delovne prakse (otroško delo, svoboda združevanja, delovni čas in plače). Ta globalna oznaka odgovornosti podjetij je nastala po vzoru standarda ISO 9000 in vključuje pooblašcanje revizorjev in neodvisno spremljanje organizacij. Tu je omenjena tudi pobuda za etično trgovanje (ETI). To je britanska (UK) oznaka, ki se je razvila s pomočjo partnerstva med maloprodajnimi, veleprodajnimi podjetji, nevladnimi organizacijami, sindikati in vlado Združenega kraljestva. (European Commission 2013)

Pravična trgovinska mednarodna organizacija za označevanje (FLO International) je krovna organizacija, ki želi koordinirati delo 18 nacionalnih pobud pravične trgovine. Njihova želja je učinkovitejše vodenje programov ter uvedba enotne mednarodne oznake pravične trgovine. Evropsko združenje za prosto trgovino (EFTA) pa je evropska mreža organizacij pravične trgovine, ki uvažajo izdelke pravične trgovine iz gospodarsko zapostavljenih skupin proizvajalcev v Afriki, Aziji in Latinski Ameriki. (European Commission 2013)

g) Socialno oziroma družbeno poročanje

Za socialno oziroma družbeno poročanje skrbijo mednarodne skupine z najrazličnejšimi interesi, ki pa si tudi prizadevajo vzpostaviti skupen okvir prostovoljnega poročanja in informiranja o globalnih, gospodarskim, družbenih in okoljskih praksah. (European Commission 2013)

h) Družbeno odgovorne naložbe

Družbeno odgovorne naložbe spodbuja organizacija Eurosif – Evropski forum za trajnostne in odgovorne naložbe. Spodbuja koncepte, prakse in razvoj trajnostnega in odgovornega vlaganja ter skrbi zanje. (European Commission 2013)

Včasih smo koncept družbene odgovornosti poimenovali in razumeli zgolj kot občasne finančne donacije in prispevke dobrodelnim ustanovam. Do danes pa se je koncept veliko bolj razvil in je razumljen kot vključevanje načel trajnostnega razvoja ter tudi vsi procesi in dejanja v podjetju, ki omogočajo usklajevanje samega dela in zasebnega življenja.

3 KONCEPT CAPABILITY/ZMOŽNOSTI

Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja je velik izziv za večino evropskih delavcev in še toliko bolj tudi za zaposlene starše. Slovenija je v zadnjih desetih letih v usklajevanju družinskega in poklicnega življenja v primerjavi z drugimi državami v razvoju, naredila velik korak naprej. Kot pravijo avtorji Kanjuo Mrčela in Ignjatovič (2006) ter Svetlik (2006) so bile v času socializma zaradi pritiska ekonomije in drastičnih strukturnih organizacijskih sprememb, socialne pravice v povezavi s starševstvom razumljene kot samoumevne. Vendar pa je to postajalo vedno bolj vprašljivo. Analize slovenskega primera pa so pokazale, da so dobro izdelane javne politike, ki zajemajo starševstvo in zaposlitev oziroma delo, primerljive s švedskim modelom na področju starševstva. Hkrati pa so med obema modeloma velike razlike med politikami in pravicami očetov in mater, ki jih lahko zahtevajo. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem je uporabljeno kot normativni okvir za analizo razlik med različnimi institucionalnimi okvirji glede moških in ženskih sposobnosti oziroma zmožnosti za sodelovanje na področju dela in družinskega življenja. Pomembno je imeti v mislih, da si okvir oziroma koncept zmožnosti po definiciji prizadeva za okrepitev potenciala posameznikov, s katerim bi si izboljšali kakovost poklicnega in družinskega življenja. (Hobson in Fahle`n 2009)

V Sloveniji prevladuje sistem, v katerem sta oba starša zaposlena, zato posledično lahko primerjamo in povezujemo koncept zmožnosti tudi s Slovenijo in vsemi drugimi državami, kjer imajo enak način zaposlovanja. Raziskave so pokazale, da se visok odstotek anketirancev (89,6%) strinja s tezo, da je naloga obeh staršev, da enakovredno sodelujeta in prispevata k družinskemu proračunu. Hkrati pa je bil pomemben delež anketirancev vseeno mnenja, da bi morale matere predšolskih otrok ostati doma ali vsaj delati polovični delovni čas. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Analize so prav tako pokazale, da družba v veliki meri podpira idejo, da bi morali imeti moški enako pomembno vlogo kot ženske pri vzgoji in odraščanju svojih otrok. Kakorkoli, avtorji so

ugotovili, da še vedno obstajajo velike vrzeli med mnenji in realnostjo. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Kot vidimo so mnenja Slovencev zelo različna, vendar jih največji delež podpira zaposlovanje in karierno napredovanje žensk. Slovenija sedaj že nekaj let ob finančni podpori Evropske unije, poskuša brezposelnost žensk in njihovo zapostavljanje v profesionalno delovni sferi ublažiti s certifikatom Družini prijazno podjetje. Slednji podjetjem ponudi nabor ukrepov in jih nekako »prisili«, da na zaposlene ženske gledajo enako kot na zaposlene moške in med njimi ne delajo nikakršnih razlik ne v višini plačila kot tudi ne v možnostih za karierno napredovanje.

Slovenija je v zadnjih dveh desetletjih doživela velike ekonomske in socialne spremembe. Veliko teh sprememb je povzročilo večjo fleksibilnost delovnega časa, večje razlike v moči med delodajalcem in delojemalcem ter večjo negotovost v zaposlitvi in ekonomiji. Vse skupaj pa se še toliko bolj kaže pri moških in ženskah mlajših generacij. Analiza zgoraj omenjenih avtoric je pokazala visoka ujemanja med mladimi in starši ter njihovimi nizkimi pričakovanji glede pripravljenosti delodajalcev za razvoj in spremembe organizacijske kulture in okolja v smeri usklajevanja plačanega dela in družinskega oziroma zasebnega življenja. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Poleg tega starši, zaposleni v slovenskih podjetjih vidijo in občutijo druge dele svojega življenja kot podrejene plačanemu delu. Torej je prioriteta vsakega starša, da na koncu meseca prejme dogovorjeno plačilo za svoje delo in posledično daje prednost svoji zaposlitvi, saj si le tako lahko »privošči« tudi družinsko življenje. Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem predstavlja eno izmed pomembnejših tem v evropskih javnih razpravah. Cilj tega ravnovesja je vsekakor, da bi morali biti moški in ženske sposobni skrbeti za družino v polnem pomenu besede. To pomeni, da morajo biti zaposleni starši zmožni svoji družini omogočiti boljši življenjski standard. Raziskava, kako različne stopnje zmogljivosti vplivajo na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem (WLB) za zaposlene starše, o kateri pišeta Kanjuo Mrčele in Černigoj Sadar v članku Social Policies related to Parenthood and capabilities of Slovenian parents, je pokazala, da so ukrepi in uporaba socialne politike prinesli tudi nekatere »spolne« domneve o vlogah mater in očetov. To se predvsem nanaša na pripoved nekaterih udeležencev ankete, ki so izpostavili neodobravanje in diskriminacijo, ko so si očetje želeli vzeti starševski dopust. Družba oziroma sodelavci so se večkrat odzvali zelo

negativno, saj so se čudili, zakaj želi starševski dopust vzeti on, če to lahko stori njegova žena oziroma mati njegovih otrok. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Predvsem je pomembno omeniti rezultate raziskave omenjenih avtoric, da so zmožnosti zaposlenih staršev za usklajevanje plačanega dela in starševstva v Sloveniji zelo omejene. Vse to pa je posledica vzajemnega delovanja organizacijskih delovnih kultur in ponotranjenih predpostavk o nekakšni prevladi plačanega dela v primerjavi z drugimi deli življenja. Zelo oteženo je tudi usklajevanje obeh sfer, tako družinske kot delovne, za zaposlene matere, od katerih se pričakuje usklajevanje tako zaposlitve za polni delovni čas in neplačanega gospodinjanskega dela ter nege družinskih članov. Ugotovitve analize tudi kažejo, da slovenska politika podpira in omogoča zaposlovanje staršev, vendar so njihovo sposobnost uveljavljanja teh pravic omajale zahteve gospodarskega prehoda, ki dajejo večji pomen plačanemu delu v primerjavi z drugimi sferami življenja. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 199–228)

Koncept capability oziroma koncept zmožnosti je vsestranska človeška kvaliteta. Toby Weaver jo je splošno opisal kot namensko in smiselno delovanje. (Weaver 1994) Pomembno pa je omeniti, da na koncept zmožnosti tako Weaver kot tudi Stephenson gledata le z vidika posameznika in ne večnivojsko, kot Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2011). Sposobnost zajema znanje, izkušnje, osebne kvalitete in sposobnost pravilnega in učinkovitega razumevanja. Sposobnost se kaže pri ljudeh, ki sprejemajo učinkovite in ustrezne ukrepe in znajo živeti in učinkovito delati z drugimi, v timu. Hkrati so se le ti ljudje sposobni učiti iz svojih izkušenj kot posamezniki in kot del raznolike in hitro spreminjajoče se družbe. (Stephenson 1992)

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2011) sta izhajali iz koncepta capability, ki ga je opredelila Hobsonova (2011). Koncept zmožnosti opredeljuje kot zmožnost zaposlenega, ki izhaja iz organizacijskega okolja. Tu gre za interakcijo med tem kar omogočajo zakoni, organizacijska kultura in pričakovanji oziroma zahtevami zaposlenega.

Koncept zmožnosti premosti potrebo po ločenem analiziranju fleksibilnosti na trgu dela in v organizacijah ter usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. To kaže, da je usklajevanje plačanega dela in starševstva vključen v več-nivojski oziroma večplastni proces v katerega je vključen posameznik, njegova intuicija ter družba. Hobsonova se je osredotočila na posameznika, ki je vključen v neko organizacijo oziroma delovno okolje. Gre za soodvisnost med potrebami in željami posameznika ter organizacijo, organizacijsko kulturo in pravili ter zakoni. (Hobson 2011)

Zahteve dela so v globalizirani ekonomiji postale zahtevnejše. To je v novi ekonomiji razvidno iz prožne varnosti in prilagodljivosti, ki pogosto odpravljajo meje med domom in delovnim mestom. Zaposleni so v neprekinjeni pripravljenosti na klic in delo tudi v času, ko so z družino. (Hobson in Fahle`n 2009)

Hobson se je s konceptom zmožnosti navezovala na Sen-ov »zmožnostni« pristop. Le-ta je zmožnosti razdelil v tri kategorije. Prva je kategorija individualnih virov, kamor je uvrstil osebne vire posameznika, kot so spol, etnična pripadnost, starost, človeški kapital in prihodek. Druga kategorija zajema institucionalne vire, v katero je umestil varnost zaposlitve, nediskriminacijo, trge dela in družbeno enakost zaposlitve. V zadnjo, tretjo, kategorijo družbenih virov je opredelil norme, družbo, skupnost, družine, prijatelje, medije in javne razprave. (Sen 2006)

Sposobnost oziroma zmožnost je nujen del strokovnega znanja in vsekakor ni ločen od njega. Sposobni ljudje poznajo svoje zmožnosti, vanje zaupajo in jih uporabljajo v različnih in spreminjajočih se okoliščinah ter neprekinjeno razvijajo svoje strokovno znanje in veščine. (Weaver 1994) Tu vidimo velike razlike med pogledom Hobsonove, ki je večnivojski in nanj gleda iz različnih zornih kotov, saj je upoštevala tudi organizacijsko kulturo in posameznikovo delovno sfero. Na drugi strani se je Weaver posvetil le pogledu s strani posameznika in ni povezal njegovih zmožnosti tudi z drugimi sferami njegovega življenja.

Zmožnosti in znanje vključujejo tudi etiko, presojo, samozavest, tveganje in učenje iz izkušenj. (Weaver 1994) Torej je s povezavo avtorjev človekova zmožnost, da zna presojati, se zna razvijati ter hkrati zna svoje zmožnosti uporabiti v interakciji z drugimi sferami njegovega življenja. Kot pravita Hobson-ova in Fahlen (2009) je revščina nekakšno merilo, ki se pri ženskah kaže kot zmanjševanje zmožnosti usklajevanja družine in plačanega dela, medtem ko moškim ustvarja časovne pritiske in zmanjšuje zmožnosti za aktivno očetovstvo. Omenjeni avtorici sta raziskali, tudi kako so demografske značilnosti vplivale na zmožnost usklajevanja plačanega dela in družinskega življenja. Ugotovile so, da se je v državah srednje in vzhodne Evrope, v katerih prevladuje tržno gospodarstvo, pojavila vrzel med zmožnostmi in močjo oziroma naporu mater in očetov za doseg boljšega življenjskega standarda, kar se kaže v nižji rodnosti v vseh državah. (Hobson in Fahlen, 2009) Torej ima, kot pravi Weaver, posameznik zmožnost in znanje, ki zajema najrazličnejše lastnosti, ki se dotikajo le njega, medtem ko sta Sen in Hobsonova upoštevala najrazličnejše zunanje vplive za uporabo posameznikovih zmožnosti in je Weaverjevo opredelitev natančneje nadgradila.

Ravnovesje med plačanim delom in družinskim življenjem posamezniku ponuja kompromis med denarjem v smislu zaposlitve in časom, ki je namenjen skrbi za družinske člane. (Hobson 2011) Tako si lahko vsak posameznik po svojih željah in zmožnostih oziroma sposobnostih organizira življenje, ki ga sestavlja tako poklicno kot tudi družinsko življenje.

Sen-ov pristop zmožnosti omogoča razvijanje več dimenzionalnih modelov v povezavi z ravnovesjem med delovnim časom in družinskim življenjem. Le-ta je lahko viden kot primer, katerega vrednost je postala hegemonična v večini evropskih držav, ki se zavzemajo za enakost spolov in družinsko blaginjo. (Hobson 2011)

4 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Slovenija je ena izmed redkih evropskih držav poleg Nemčije in Avstrije, ki je sprejela vpeljavo postopka za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. V Evropi se je certificiranje začelo že leta 1998 z nemškim podjetjem Beruf und Familie. Slovenski začetek pa sega v leto 2007. Podjetja je istega leta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Republika Slovenija javno povabilo k sklenitvi razvojnega partnerstva. (Berufundfamilie gGmbH, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013a)

Projekt certifikat Družini prijazno podjetje je torej razvila nemška organizacija Beruf und Familie. V vsaki od držav, kjer sprejmejo vpeljavo pridobitve certifikata, se nemška različica prilagodi okolju države, ki je privolila v projekt. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013b)

Največji izziv sodobnih družb in posameznika je vsekakor usklajevanje družinskega, zasebnega in poklicnega življenja. Vendar pa se delodajalci vedno bolj zavedajo pomena dobrih medčloveških odnosov v organizacijah.

V časih, ko je zelo pomembno kvalitetno upravljanje s človeškimi viri je naloga organizacij, da se pričnejo zavedati svoje družbene odgovornosti. Vsekakor je pomemben tudi vpliv in informacije, ki jih prejema zaposleni in širša javnost. Zavedanje, da niso ključni le vodilni, ampak tudi zaposleni, je zelo pomembno. Prav slednji ter njihova pripadnost in zadovoljstvo, so ključnega pomena za razvoj in rast organizacije oziroma podjetja. (Bohinc 2010, 63–68)

Certifikat Družini prijazno podjetje organizacijam prinaša marsikatere prednosti. Med drugim lahko sem štejemo tudi motivacijo zaposlenih, zmanjševanje stresa na delovnem mestu, zmanjševanje stroškov, ki so (lahko) povezani s fluktuacijo zaposlenih, in večanje ugleda.

Sam namen certifikata družini prijazno podjetje je vsekakor zmanjšanje diskriminacije pri zaposlovanju staršev, mladih in tudi bolj specifično, mater. Poleg tega je želja v podjetniško kulturo uvesti družini prijazne politike. S ciljem povezovanja družinskih članov se trudijo spodbujati očete pri aktivni vzgoji otrok ter hkrati opozarjati delodajalce, da v svojih zaposlenih »identificirajo« očetovsko vlogo in se temu poskušajo čim bolj prilagoditi.

Pomemben je tudi simbol »družini prijazno podjetje« (glej sliko B), ki je eden izmed pomembnejših elementov povečevanja rodnosti v strategiji Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013)

Certificiranje je postopek za vsa registrirana podjetja v Sloveniji z določenim številom zaposlenih (od 10 do 3000). Če ima podjetje več kot 3000 zaposlenih, se mora postopek certificiranja prilagoditi. Družini prijazna podjetja lahko postanejo nevladne organizacije, podjetja in vladne ustanove. Sam namen izbranih ukrepov pa je doseganje družini prijaznega dela in okolja. S tem lahko podjetja pridobijo na ugledu, si znižajo stroške, ki jih prinese fluktuacija zaposlenih, in si hkrati povečajo konkurenčnost na trgu. Podjetje lahko simbol »družini prijazno podjetje« prične uporabljati šele, ko mu Ekvilib inštitut podeli te pravice. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013a)

Slika A: Logotipa osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje (2013a).

Logotipa osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje

4.1 OSNOVNI CERTIFIKAT

Osnovni certifikat je prva stopnička podjetja oziroma organizacije do zavedanja svoje družbene odgovornosti. Osnovni certifikat podjetje pridobi po vložitvi vloge oziroma obrazca, kjer se napišejo vsi zahtevani podatki podjetja. Na samem začetku si mora organizacija tudi

izbrati ukrepe, ki jih bo v nadaljnjih letih izpolnila. Te ukrepe si podjetje oziroma organizacija izbere iz kataloga ukrepov, ki se vsako leto dopolnjuje in obnavlja. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013a)

4.2 POLNI CERTIFIKAT

Polni certifikat je nadgradnja osnovnega certifikata. Organizacija lahko zanj zaprosi po določenem časovnem obdobju, v katerem je izpolnila vse izbrane ukrepe. Po pridobitvi polnega certifikata ni več nadgradnje, a se podjetja po določenem času znova in znova odločajo za nove ukrepe, ki jih še niso izbrala. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013a)

4.3 POSTOPEK PRIDOBITVE CERTIFIKATA

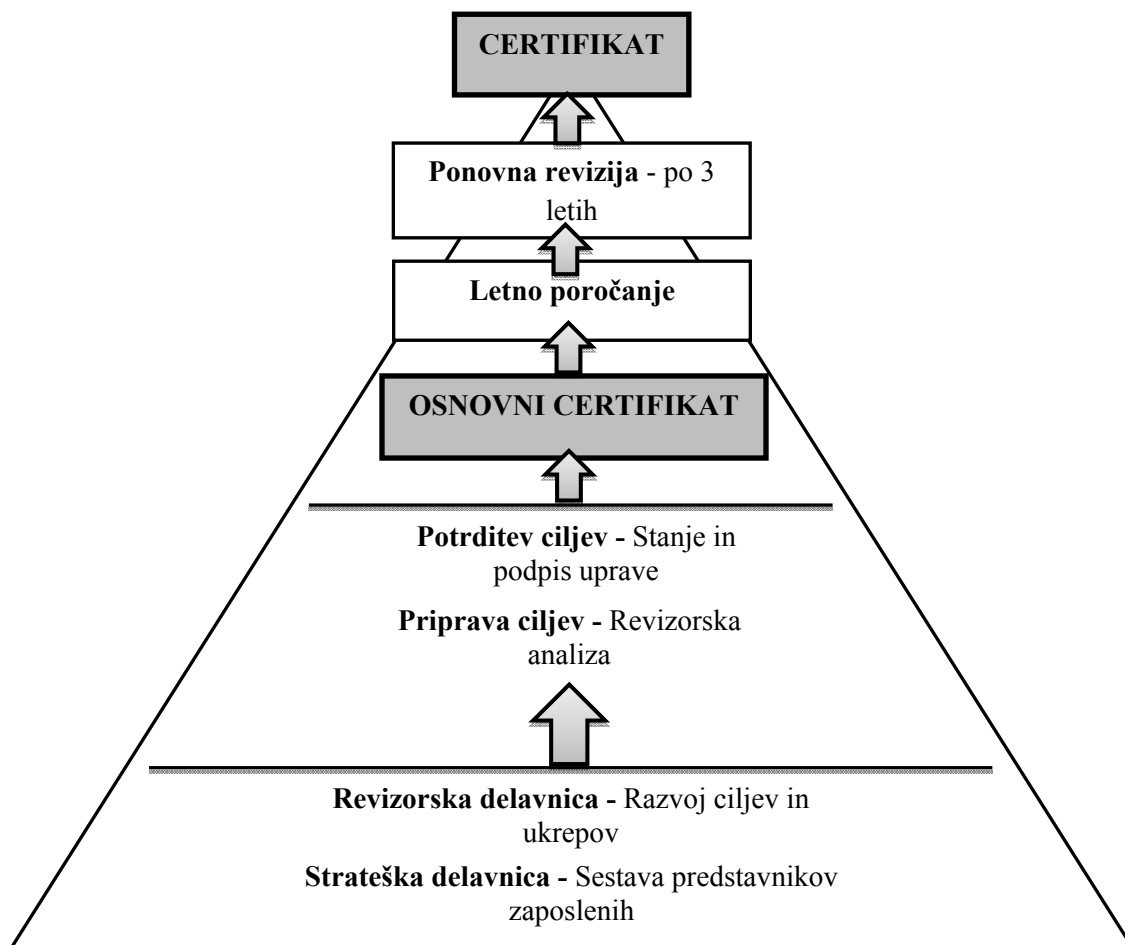
Postopek certificiranja lahko opišemo kot nekakšen instrument, s katerim podjetja poskušajo izboljšati zaposlovanje, ki bo veliko bolj prilagojeno družinam. Poleg tega je certificiranje postopek svetovanja in revizije ter hkrati tudi sveženj ukrepov, sistemsko razdeljenih na osem različnih področij. Nenazadnje pa je postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje tudi nekakšno orodje družbene odgovornosti podjetja. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013a)

Certificiranje podjetij pa poteka v več zaporednih korakih (glej sliko B). Na samem začetku je potreben sestanek med podjetjem in Ekvilib inštitutom, kjer se določi časovni plan in seveda predstavi potek certificiranja. Postopek se uradno prične, ko podjetje izpolni prijavnico oziroma obrazec za pridobitev samega certifikata Družini prijazno podjetje. Ko na Inštitutu prejmejo prijavnico, jo predajo koordinatorju, ki naprej vodi postopek in komunicira s podjetjem. V uvodnem vprašalniku, ki ga podjetje izpolni na samem začetku, so vprašanja o splošnih značilnostih organizacije. Ko se določa delovna skupina, je potrebno, da je spolno in starostno uravnotežena. Omenjena skupina zajema predstavnika/co zaposlenih podjetja in člane/ice projektnega tima. Celotna ekipa skupaj analizira trenutno stanje v podjetju in na podlagi ugotovitev določi cilje in postopke za uresničitev zastavljenih oziroma izbranih ukrepov. Ukrepe si organizacija izbere za obdobje treh let, morajo pa jih potrditi tudi menedžment oziroma najvišja ravnen. Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje organizacija pridobi po pozitivnem mnenju revizorskega sveta in na podlagi pozitivne ocene svetovalca/ke. Podjetje je skozi dobo treh let dolžno revizorskemu svetu podajati letna

poročila o napredovanju organizacije ter predvsem tudi o tem, ali le-ta izpolnjuje zastavljene in izbrane ukrepe ali ne. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 100–111)

Sam namen certifikata je predvsem postaviti neko orodje, ki bo delovalo kot nagrajevanje podjetij, ki se trudijo in želijo imeti pozitiven odnos do starševstva in družin. Poleg tega morajo podjetja s certifikatom slediti in sprejemati spremembe, ki omogočajo kakovostnejše družinsko, delavno in zasebno življenje. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 100–111)

Slika B: Pregled uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Kranjc Kušlan, A. (2006) v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, 103).

4.4 STROŠKOVNI PREGLED CERTIFICIRANJA

Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje poteka v dveh korakih. V prvem koraku podjetje lahko pridobi le osnovni certifikat, šele nato lahko osnovnega nadgradi s polnim certifikatom. Stroški so glede na ta dva koraka tudi primerno razdeljeni.

4.4.1 Osnovni certifikat

Za osnovni certifikat stroški znašajo 3.695 € brez vključenega davka na dodano vrednost. V to vsoto je vključen strošek ocenjevalca in svetovalca po v pravilniku določenem obsegu. Za osnovni certifikat svetovanje poteka šest dni vsi dodatni dnevi pa so razumljeni kot dodatna pomoč in niso vključeni v ceno. V ceno 3.695 € je vključena tudi končna cena revizorskega sveta, sama koordinacija celotnega postopka, strokovno podprta evalvacija in diseminacija postopka certificiranja, zaključna svečana podelitev osnovnega certifikata ter izobraževanje notranjih ocenjevalcev in svetovalcev. Vsi stroški certificiranja osnovnega certifikata morajo biti poravnani pred vsakim pričetkom postopka. (certifikat Družini prijazno podjetje 2013c)

V obdobju 2011-2015 je Evropska unija in Evropski socialni sklad v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 omogočata delno sofinanciranje pridobitve osnovnega certifikata, in sicer v višini 80%. Vsako leto pa je omogočeno sofinanciranje le štiridesetim postopkom za pridobitev osnovnega certifikata. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013c)

4.4.2 Polni certifikat

Strošek za pridobitev polnega certifikata je 2.500 € brez vključenega davka na dodano vrednost. V ta znesek sta vključena dva svetovalna dneva pri prijavitelju certifikata, koordinacija in evalvacija celotnega postopka, končna revizija certifikata, organiziranje tematskih srečanj za obdobje dveh let ter javna podelitev polnega certifikata. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013c)

V triletnem obdobju implementacije je podjetje dolžno poravnati zneske v treh obrokih. Prvega, 750 € brez DDV, je potrebno poravnati v šestdesetih dneh od pridobitve certifikata, drugega, 750 € brez DDV, je rok poravnave 14 mesecev od pridobitve certifikata. Zadnji, tretji obrok znaša 1000 € brez DDV in ga je potrebno plačati v 26 mesecih od pridobitve certifikata. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013c)

4.4.3 Dodatni stroški certifikata Družini prijazno podjetje

Za vsak dodaten dan svetovanja se obračuna 400 € brez vključenega DDV. Dodaten obseg revizije, ki jo vodi revizorski svet, se obračuna v znesku 500 €, če podjetje nepravočasno odda nov plan za implementacijo izbranih ukrepov sočasno s končnim poročilom. Kot dodaten

strošek se šteje tudi izobraževanje notranjih ocenjevalcev in svetovalcev, ki poteka dva dni. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2013c)

5 LASTNIŠKA STRUKTURA PODJETIJ

37. člen Stvarnopravnega zakonika (SPZ) pravi, da je lastninska pravica, pravica imeti stvari v svoji posesti, jo uporabljati in uživati na najbolj obsežen način ter z njo razpolagati. Vsakršne omejitve o le-tem pa lahko določi le zakon. Pridobitev lastninske pravice poteka na podlagi pravnega posla, dedovanja, zakona ali določbe državnega organa. Z zahtevanim pravnim poslom se lastninska pravica pridobi, če se upoštevajo vse obveznosti in pogoji, določeni z zakonom. Lastninska pravica z dedovanjem se pridobi v trenutku zapustnikove smrti. S pravnomočno odločbo ali dokončno odločbo upravnega organa, razen če zakon ne določa drugače, se pridobi lastninska pravica z omenjenima določbama. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 37. člen)

Po 49. členu SPZ se lastninsko pravico lahko pridobi s pravnim poslom in je s tem posledično zahtevan vpis v zemljiško knjigo. Slednje se opravi na podlagi listine, ki mora vsebovati zemljiškoknjižno dovolilo. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 49. člen)

O spojitvi dveh preničnin, ki pripadajo različnim lastnikom, govori 55. člen SPZ. Ob združitvi postanejo sestavine enotne nepremičnine s solastninsko pravico dotedanjih lastnikov. Njihova lastninska pravica se deli v sorazmerju z vrednostjo, ki so jo imele posamezne preničnine ob spojitvi oziroma združitvi. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 55. člen)

S pravnim poslom se lastninska pravica pridobi z izročitvijo nepremičnine v posest samega pridobitelja. O tem govori 60. člen SPZ. Za tretje osebe velja, da je izročitev opravljena v trenutku, ko je bila ta oseba obveščena o prenosu. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 60. člen)

Besed lastnina se nanaša na objekte, posestvo in intelektualno lastnino. Lastniška struktura se deli na različne tipe. Lahko je zasebna in kolektivna.

Solastnino SPZ v 65. členu opredeli, ko ima več oseb solastninsko pravico na neki stvari, ki ni razdeljena. Deleži so, če to niso posebej določeni, v sorazmerju s celoto, kar imenujemo idealni delež. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 65. člen)

Solastnik ima pravico imeti stvar v lasti, jo uporabljati, a v določenem sorazmernem deležu. S tem pa vsekakor ne sme kršiti pravic drugih solastnikov. Dobiček oziroma plodovi, ki jih daje stvar v solastnini, se morajo deliti med solastnike v določenih deležih. (Stvarnopravni zakonik, 2002, 66. člen)

Kot pravi avtorica Kanjuo Mrčela je posameznik, ki sprejme neko lastniško vlogo, v favoriziranem družbenem odnosu. Kanjuo Mrčela (1999, 84) Sam koncept lastništva se je pričel razvijati že z razvojem družbe. Vsaka družba ima posameznike, ki imajo pravico iz predmeta lastništva. Z deklaracijo o človekovih pravicah pa je lastnina človekova osnovna pravica, ki mu omogoča spodobno življenje. (Kanjuo Mrčela 1999, 24–25)

Kaj pravzaprav je lastništvo? Definirano je kot nek izbor pravic, ki pa se razlikuje med različnimi avtorji. Prav tako je tudi z definicijo o lastništvu. Kanjuo Mrčela pravi, da je lastniška pravica lahko od posameznika ali skupine ter da je zaradi pojava večdimenzionalnosti tudi veliko najrazličnejših poimenovanj. Opredelila je tudi aktivni, dejanski in pasivni odnos do predmeta lastništva. Torej je aktivni odnos poimenovan kot posedovanje, psihološko, ekonomsko in ne nazadnje tudi de facto lastništvo, medtem ko formalni odnos nosilca do lastništva »nosi s seboj« pojme formalno, pravno in de iure. (Kanjuo Mrčela 1999, 83–85)

5.1 TIPI LASTNIŠTVA

Lastništvo razlikujemo glede na to, kdo je nosilec pravic iz predmeta lastništva. Kot lastnina se lahko šteje infrastruktura, zemlja oziroma neko ozemlje, kapital, proizvodna sredstva itd. V nadaljevanju svoje diplomske naloge bom opredelila in analizirala razlike med privatno in javno lastnino, saj bom s pomočjo slednje analize kasneje, v empiričnem delu naloge, razdelila podjetja obeh generacij na privatna ali javna podjetja.

5.1.1 Privatna lastnina

Posameznik, ki je lastnik privatne lastnine, ima pravico izključiti kakršnekoli ostale zainteresirane za uporabo in koriščenje le-te pravice. Hkrati pa je pri skupni lastnini vsem članom omogočeno, da uporabljajo in koristijo pravice omenjene lastnine. Privatna lastnina je za nekatere temelj svobode vsakega posameznika in ga ločuje od države ter mu omogoča njegovo individualnost. Privatna lastnina pa ima tudi kar nekaj pozitivnih lastnosti. Kanjuo Mrčela pravi, da je privatna lastnina kot institucija, ki varuje mejo med posameznikom in

državo in je v družbi, ki najvišje vrednosti materialno bogastvo temelj individualnosti. (Kanjuo Mrčela 1999, 91)

Poleg pozitivnih lastnosti so tu tudi negativne, ki pa se nanašajo predvsem na samo koncentriranje privatne lastniške pravice posameznika, kar povzroča neenakost in na nek način tudi diskriminacijo. Lep primer slabosti privatne lastnine je tudi marksizem, ki je poudarjal kopičenje privatne lastnine kot proizvodnih sredstev, kar je vodilo v izkoriščanje delavcev, ki so v odnosu z lastniki vedno v podrejenem odnosu. Prav zaradi omenjenih negativnih lastnosti si kritiki prizadevajo za poddržavljanje privatne lastnine. (Kanjuo Mrčela 1999, 90–93)

Torej naj bi po mnenju kritikov zasebna podjetja prehajala v javno last, saj bi tako preprečili kopičenje kapitala posameznikov, ki so svojo finančno moč kazali v izkoriščanju svojih zaposlenih. S tem so bili le-ti v podrejenem položaju in njihova beseda proti vodilnemu ni imela velikega oziroma nobenega pomena. Marksizem bi bil zelo naklonjen delavcem, če bi vodilni svoj zaslužen dobiček namenili v proizvodnjo in izboljšanje delovnih pogojev, kar bi za zaposlene predstavljalo veliko ugodnost v usklajevanju plačanega dela in družinskega življenja.

5.1.2 Javna lastnina

Kot javna lastnina se največkrat razume lastnina, katere lastnik je v večinskem deležu država. Javna podjetja so torej korporativne osebe javnega prava in se organizirajo kot gospodarske družbe. Praviloma se ravna po zasebnem gospodarskem pravu. Kot pravita Bohinc in Mežnar, je za samo opredelitev javnega podjetja pomembno upoštevati naslednje kriterije:

- potrebna je vsaj neka minimalna avtonomija v poslovanju, vstopanju v pravna razmerja in v stroških;
- opredeljeni morajo biti socialni oziroma industrijski cilji, kar se nanaša na proizvodnjo blaga in storitev ter na ravnanje podjetja kot proizvajalca
- dejavnosti kot so upravljanje podjetja in postopki poslovanja, morajo biti podobni tistim v zasebnih podjetjih. (Bohinc in Mežnar 1996, 200–203)

Po avtorjih Turk et al. (1999, 284) je v javnih podjetjih velikega pomena vsekakor težnja k doseganju zastavljenih ciljev in dobička ter hkrati prispevanje k splošni družbeni blaginji. Javno podjetje mora imeti določeno stopnjo samostojnosti, kar je odvisno od panoge, v kateri se omenjeno podjetje nahaja. Hkrati je omenil tudi, da so javna podjetja v celotni ali večinski

lasti države. Podjetja v državni lasti težijo k doseganju vedno večjega dobička, posledično vedno manjših stroškov in čim večjemu uresničevanju družbenih interesov. (Turk et al. 1999, 284)

6 ANALIZA PODJETIJ S CERTIFIKATOM DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

6.1 GENERACIJA 2011

Tako kot v vsaki drugi generaciji podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje so se tudi v generaciji 2011 pojavila podjetja najrazličnejših velikosti. Velikost podjetja določimo glede na število zaposlenih v neki organizaciji. Med mala podjetja štejemo tiste organizacije z le do 50 zaposlenih. Sledijo jim srednje velike organizacije s številom zaposlenih od 51 do 250. Med velika podjetja pa spadajo tista, ki imajo zaposlenih več kot 250 delavcev.

6.1.1 Seznam prejemnikov osnovnega certifikata v generaciji 2011

AGROLIT d. o. o., podjetje za proizvodnjo, trgovino in storitve; ANDRAGOŠKI ZAVOD MARIBOR – Ljudska univerza; BANKA VOLKSBANK d. d.; BLG CARSHIPPING KOPER d. o. o.; CENTER ZA USPOSABLJANJE, DELO IN VARSTVO DOBRNA, DANFOSS TRATA, regulacije ogrevanja, prezračevanja in klimatizacije d. o. o.; Družba za avtoceste v Republiki Sloveniji d. d. (DARS); DOM STAREJŠIH OBJANOV LJUTOMER; DOSOR, dom starejših občanov, d. o. o.; DRAVSKE ELEKTRARNE MARIBOR, d. o. o.; DRUŠTVO PROJEKT ČLOVEK; ELEKTRO CELJE ENERGIJA, podjetje za prodajo elektrike in drugih energentov, svetovanje in storitve, d. o. o.; ELEKTRO CELJE, podjetje za distribucijo električne energije, d. d.; FIPOSOR, finančno poslovne storitve in davčno svetovanje, d. o. o.; GENERALI zavarovalnica, d. d., Ljubljana; GRIESHABER, logistika, svetovanje, d. o. o.; HIT ALPINEA, družba za turizem, d. d.; INFORMATIKA, informacijske storitve in inženiring, d. d.; JAVNI SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA RAZVOJ KADROV IN ŠTIPENDIJE, Javno podjetje ENERGETIKA LJUBLJANA, d. o. o. MARCHE gostinstvo, d. o. o.; MARIBORSKI VODOVOD, javno podjetje, d. d.; MESTNA OBČINA NOVO MESTO; MICROSOFT, družba za računalniške programe in opremo, d. o. o.; MIKROGRAFIJA, trgovina, d. o. o.; MLEKARNA CELEIA, mlekarstvo in sirarstvo, d. o. o.; NOVA LJUBLJANSKA BANKA, d. d., Ljubljana; PRAH, izobraževalni center, avtošola in

drugo izobraževanje, d. o. o.; PSIHIATRIČNA BOLNIŠNICA BEGUNJE; REIFFEISEN BANKA, d. d.; SAUBERMACHER - komunala, podjetje za odstranjevanje odpadkov Murska Sobota, d. o. o.; SMARTIS, informacijski sistemi, d. o. o.; SPLOŠNA BOLNIŠNICA JESENICE; STEKLARNA HRASTNIK, družba za proizvodnjo steklenih izdelkov, d. d.; TERME DOBRNA, termalno zdravilišče d. d.; TERME MARIBOR, turizem, zdravstvo, rekreacija, d. d.; univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – SOČA; VZAJEMNA, zdravstvena zavarovalnica, d. v. z.; ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE KRANJ; ŽALE, javno podjetje, d. o. o. (AJPES, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013d)

6.1.2 Število podjetij v generaciji 2011

V generaciji 2011 je bilo kar 41 prejemnikov osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje. V največjem številu se pojavljajo podjetja, ki opravljajo energetska in infrastrukturno dejavnost ter bančništvo in zavarovalništvo. Za njimi so podjetja, ki se ukvarjajo z zdravstveno in bolnišnično oskrbo, z gostinstvom in turizmom ter z izobraževanjem in usposabljanjem mladih in starejših. Poleg naštetih so tu še podjetja, sicer v manjšem številu, ki se ukvarjajo z informacijsko tehnologijo, institucionalnim varstvom starejših ter podjetja s pogrebno in komunalno dejavnostjo. Na tem seznamu je tudi ena občina s certifikatom Družini prijazno podjetje ter eno podjetje, ki opravlja steklarsko dejavnost. (Ekvilib inštitut, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013e)

6.1.3 Podjetja glede na število zaposlenih

V generaciji 2011 so bila podjetja, ki so pridobila certifikat Družini prijazno podjetje, različnih velikosti.

Bilo je 10 malih podjetij, kar predstavlja 24,5 % vseh. Srednje velika podjetja je zastopalo 17 podjetij oziroma 41,5 %. Med velika podjetja pa je spadalo 14 podjetij, kar predstavlja 34 %.

Tabela 6.1: Velikost podjetij v številu in odstotkih v generaciji 2011

Velikost podjetja	Št. podjetij 2011	% podjetij 2011
Mala podjetja	10	24,50
Srednje velika podjetja	17	41,50
Velika podjetja	14	34,00

VSA PODJETJA	41	100,00
--------------	----	--------

Pojasnilo pojmov:

Velikost podjetja = mala podjetja štejejo od 1 do 50 zaposlenih; srednje velika podjetja štejejo od 51 do 250 zaposlenih; velika podjetja štejejo več kot 251 zaposlenih

Št. podjetij = število podjetij v navedeni generaciji, razporejenih glede na velikost podjetja

% podjetij = odstotek podjetij v navedeni generaciji, razporejenih glede na velikost podjetja

6.1.4 Število izbranih ukrepov

Podjetja, ki želijo prejeti certifikat Družini prijazno podjetje se imajo možnost odločati med osmimi področij ukrepov. V prvi sklop spadajo ukrepi, ki se tičejo delovnega časa zaposlenih. Drugi sklop je organizacija dela, tretji se dotika delovnega mesta in same prostorske prožnosti le-tega. V četrti sklop spadajo ukrepi, ki se dotikajo politike informiranja in komuniciranja zaposlenih. Peti sklop sestavljajo ukrepi razvoja kadrov. Sedmi sklop ukrepov je pomemben, ker se dotika strukture plačila in nagrajevanja vseh dosežkov zaposlenih. Kot zadnji in zelo pomemben sklop ukrepov so ukrepi, ki se dotikajo storitev za družino. V generaciji 2011 so podjetja z osnovnim certifikatom Družini prijazno podjetje povprečno izbrala 13 ukrepov. (Ekvilib inštitut, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013e)

6.1.5 Vsebina in vrsta izbranih ukrepov

Ukrepi, ki so jih podjetja v generaciji 2011 izbirala se razlikujejo glede na področja. Le-ta je Ekvilib inštitut razdelil na osem področij. V generaciji 2011 so imela podjetja štiri obvezne ukrepe, ki so jim bili že podani (komunikacija z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo, izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine ter mnenjske raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine). Največ podjetij si je poleg obveznih ukrepov izbralo še otroški časovni bonus, ki spada v področje delovnega časa, tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja s področja organizacije dela in novoletno obdarovanje otrok s področja storitve za družine. Podjetja so si poleg omenjenih ukrepov pogosto izbirala ukrepe s področja politike informiranja in komuniciranja, razvoja kadrov in veččin vodstva. Podjetja v generaciji 2011 so si najmanj ukrepov izbrala s področja strukture plačila in nagrajevanja dosežkov. Vzrok tega je vsekakor tudi gospodarska kriza, ki je celotno svetovno gospodarstvo zajela leta 2008. Podjetja oziroma organizacije so pričele varčevati ter uvajati reze na področjih, kjer se potroši največ. Predvsem so se organizacije v takšni situaciji

znašle vsaka na svoj inovativen način. Nekatere so, v povezavi s certifikatom Družini prijazno podjetje, ukrepe, ki zahtevajo finančno podporo, zamenjale za tiste, ki so finančno manj zahtevni. Podjetja so iskala alternative za denarna nagrajevanja, za počitniške objekte in hišice ter za druge finančne nagrade. Poleg tega so podjetja povečala zanimanje za usklajevanje družinskega življenja in plačanega dela. Kot posledico povečanega zanimanja organizacij pa Ekvilib inštitut pričakuje izboljšanje družinskega življenja.

Tabela 6.2: Število in seznam izbranih ukrepov v generaciji 2011

Področje	Ukrep	2011 Št. org.	Odstotek org.[%]
4	Komuniciranje z zaposlenimi	41	100
4	Komuniciranje z zunanjo javnostjo	41	100
5	Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine	41	100
4	Mnenjske raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	41	100
1	Otroški časovni bonus	32	78,05
2	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	24	58,54
8	Novoletno obdarovanje otrok	24	58,54
7	Obdaritev novorojenca	20	48,78
2	Ukrepi za varovanje zdravja	19	46,34
1	Časovni konto	15	36,59
1	Načrtovanje letnega dopusta	14	34,15
6	Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore	14	34,15
1	Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda	12	26,83
1	Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov	11	26,83
4	Druženje med zaposlenimi	11	26,83
4	Brošure	10	24,39
4	Delovna srečanja/Zbori zaposlenih	9	21,95

4	Pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine	9	21,95
5	Ocenjevanje vodij s strani podrejenih	9	21,95
6	Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti	9	21,95
1	Organizacija dežurstva	7	17,07
4	Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem	6	14,63
8	Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke	6	14,63
1	Izmensko delo	5	12,2
7	Psihološko svetovanje in pomoč	5	12,2
6	Oglaševanje enakih možnosti	5	12,2
1	Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti	4	9,76
2	Analiza bolniških odsotnosti	4	9,76
2	Izboljšanje/invencije v delovnih procesih	4	9,76
5	Filozofija/načela vodenja	4	9,76
7	Posojila in finančna pomoč	4	9,76
6	Korporativno prostovoljstvo	3	7,32
6	Sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji/podjetju	3	7,32
8	Prostor za sproščanje	3	7,32
1	Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov	2	4,88
1	Semafor	2	4,88
2	Informiranje o večjih prihajajočih spremembah	2	4,88
2	Nadomeščanje	2	4,88
3	Izmenično delo od doma	2	4,88
5	Celotna ocena (180/360°)	2	4,88
5	Razvoj socialnih veščin za vodilne	2	4,88
6	Načrtovanje in izvedba programov nadaljnjega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom	2	4,88
7	Ponudba za prosti čas	2	4,88
7	Štipendiranje za otroke zaposlenih	2	4,88
8	Otroci v organizaciji/podjetju	2	4,88
8	Varstvo šolskih otrok v podjetju/organizaciji	2	4,88

1	Delovni čas po življenjskih fazah	1	2,44
2	Organizacija timskega dela	1	2,44
2	Službene poti	1	2,44
3	Finančna in tehnična podpora delovnih mest od doma	1	2,44
3	Možnost izrednega dela doma	1	2,44
7	Izobraževanja za starejše/partnerje	1	2,44

Vir: Lah (2012, 52–53).

Pojasnilo pojmov:

Področje = področje aktivnosti: 1– delovni čas, 2– organizacija dela, 3– delovno mesto, 4– politika informiranja in komuniciranja, 5– večine vodstva, 6– razvoj kadrov, 7– struktura plačila in nagrajevanja dosežkov, 8– storitve za družine

Št. org. = število organizacij oziroma podjetij, ki so izbrala navedeni ukrep

Odstotek org. = odstotek organizacij, ki so izbrale navedeni ukrep

6.1.6 Lastniška struktura organizacij

V generacij 2011 so izmed vseh (41) podjetij največji delež predstavljala zasebna podjetja, ki jih je bilo kar 32, kar predstavlja 78%, medtem ko je bilo javnih podjetij 9 oziroma 22%. Podjetja sem razdelila glede na njihovo opredelitev lastništva v uvodnem vprašalniku za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Vprašanje se je glasilo: »Ali se podjetje/organizacija uvrša v zasebni sektor, javni sektor, mešani ali drugo?« Kot javna podjetja so se opredelili: Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije, Mestna občina Novo mesto, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Žale javno podjetje d.o.o., Nova ljubljanska banka d.d., Družba za avtoceste v Republiki Sloveniji d.d. (DARS), Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza, Mlekarna Celeia, mlekarstvo in sirarstvo d.o.o, Splošna bolnišnica Jesenice.

Podjetja se za certifikat Družini prijazno podjetje odločajo glede na njihove finančno zmožnosti. Menim, da je odstotek zasebnih podjetij višji, prav zaradi tega, ker si ga podjetja sama financirajo in na to država nima nikakršnega vpliva. Na drugi strani, se pri javnih podjetjih o nakupu certifikata odloča država oziroma vodilni kadri v podjetju ter je prav tako plačnik država. Gospodarska kriza pa je pustila svoj vpliv tudi v tem primeru, saj se na ravni države veliko bolj varčuje in dela finančne reze, medtem ko so zasebna podjetja prepuščena

sama sebi. Slednjim je lahko certifikat tudi »izhod« iz krize, saj se na ta način promovirajo in pokažejo svojim zaposlenim in bodočim zaposlenim, da jim ni vseeno.

Tabela 6.3: Podjetja v generaciji 2011 glede na lastniško strukturo

GENERACIJA	2011 (število)	2011 (%)
Zasebna podjetja	32	78,0
Javna podjetja	9	22,0
VSA PODJETJA	41	100

Pojasnilo pojmov:

Število = je število podjetij v generaciji 2011, ki spadajo v javni ali zasebni sektor

% = odstotek podjetij v generaciji 2011, ki spadajo v javni ali zasebni sektor

6.2 GENERACIJA 2012

6.2.1 Seznam prejemnikov osnovnega certifikata v generaciji 2012

ADRIA MOBIL, proizvodnja, trgovina in storitve, d. o. o., Novo Mesto; AERODROM LJUBLJANA d. d.; ASTEC, podjetje za sistemsko programsko podporo, svetovanje in zastopanje, d. o. o.; B&B izobraževanje in usposabljanje d. o. o.; BIOTEHNIŠKI IZOBRAŽEVALNI CENTER LJUBLJANA; BUTAN PLIN, družba za distribucijo plina, d. d., Ljubljana; NAPREJ, center za osebe s pridobljeno možgansko poškodbo Maribor; Center za razvoj Litija d. o. o.; CENTER ZA USPOSABLJANJE, DELO IN VARSTVO Črna na Koroškem; DOM STAREJŠIH ŠENTJUR; ELRAD INTERNATIONAL, razvoj in proizvodnja elektronskih naprav d. o. o.; PRIZMA, fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti; HIT, hoteli, igralnice, turizem d. d., Nova Gorica; Hoteli Bernardin d. d. Portorož; HYPO ALPE-ADRIA-BANK d. d.; INTERSEROH zbiranje in predelava odpadnih surovin d. o. o.; JAVNI ZAVOD CENE ŠTUPAR - Center za izobraževanje Ljubljana; JAVNO KOMUNALNO PODJETJE LOG d. o. o.; Javno podjetje Ljubljanska parkirišča in tržnice d. o. o.; KOBILARNA LIPICA, Sežana; KOLEKTOR GROUP, vodenje in upravljanje družb d. o. o.; LINEAL, biro za projektiranje, inženiring, storitve in gradbeništvo d. o. o.; LIPICA

TURIZEM, gostinstvo in turizem d. o. o.; MAKOM TRGOVINA d. o. o.; MESSER SLOVENIJA, podjetje za proizvodnjo in distribucijo tehničnih plinov d. o. o.; METREL, merilna in regulacijska oprema d. d.; MIŠKA, izobraževanje in varnostne rešitve d. o. o.; PALOMA d. d.; Panvita, kmetijstvo in proizvodnja hrane d. d.; Panvita, mesna industrija Radgona d. d.; SAOP računalništvo d. o. o.; Spekter d. o. o.; Splošna bolnišnica Izola; Splošna bolnišnica Novo mesto; STELKOM, telekomunikacije in storitve d. o. o.; Termoelektrarna Brestanica d. o. o.; ZAVOD SVETEGA CIRILA IN METODA za socialno varstveno, zdravstveno in vzgojno izobraževalno dejavnost Beltinci; Zavarovalnica Triglav d. d. (AJPES, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013č)

6.2.2 Število podjetij v generaciji 2012

V generaciji 2012 je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje prejelo 38 podjetij. V tej generaciji je bilo največ podjetij iz turizma, gostinstva, izobraževanja, usposabljanja in varstva tako mladih kot tudi odraslih. Za njimi so podjetja, ki se ukvarjajo z energetiko ter informacijsko tehnologijo, sledijo pa podjetja s prevozništvom, transportom, zdravstvenim varstvom, bančništvom ter zavarovalniško dejavnostjo. V tej generaciji so tudi organizacije, ki izvajajo socialno varstvo starejših, zaposlovanje brezposelnih ter gradbeno dejavnost. (Ekvilib inštitut, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013č)

6.2.3 Podjetja glede na število zaposlenih

V generaciji 2012 je bilo kar 11 oziroma 28,9 % vseh podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje malih podjetij. Srednje velika podjetja je zastopalo 39,50 % ali 15 podjetij. Velikih podjetij pa je bilo 12 oziroma 31,60 %. (Ekvilib inštitut, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013e)

Tabela 6.4: Velikost podjetij v številu in odstotkih v generaciji 2012

Velikost podjetja	Št. podjetij 2012	% podjetij 2012
Mala podjetja	11	28,90
Srednje velika podjetja	15	39,50
Velika podjetja	12	31,60
VSA PODJETJA	38	100,00

Pojasnilo pojmov:

Velikost podjetja = mala podjetja štejejo od 1 do 50 zaposlenih; srednje velika podjetja štejejo od 51 do 250 zaposlenih; velika podjetja štejejo več kot 251 zaposlenih

Št. podjetij = število podjetij v navedeni generaciji, razporejenih glede na velikost podjetja

% podjetij = odstotek podjetij v navedeni generaciji, razporejenih glede na velikost podjetja

6.2.4 Število izbranih ukrepov

Prav tako kot v generaciji 2011 so pri generaciji 2012 ukrepi razdeljeni v osem področij. Tudi v generaciji 2012 so podjetja s certifikatom Družini prijazno podjetje povprečno izbrala 12 ukrepov. (Ekvilib inštitut, Certifikat Družini prijazno podjetje 2013e)

6.2.5 Vsebina in vrsta izbranih ukrepov

Podjetja so si v generaciji 2012 izbirala ukrepe prav tako iz osmih podanih področij kot generacija 2011 leto poprej. Področja so ostala enaka kot v letu 2011: 1 – delovni čas, 2 – organizacija dela, 3 – delovno mesto, 4 – politika informiranja in komuniciranja, 5 – veščine vodstva, 6 – razvoj kadrov, 7 – struktura plačila in nagrajevanja dosežkov, 8 – storitve za družine. Prav tako so imela podjetja v generaciji 2012 podane štiri ukrepe, ki so bili obvezni (komunikacija z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo, izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine ter mnenjske raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družinskega življenja). Ukrepi se med seboj ne razlikujejo, saj je bil glavni namen Ekvilib inštituta, da so primerljivi za nadaljnje analize in raziskave. V generaciji 2012 si je največ podjetij izbralo ukrep otroški časovni bonus s področja delovnega časa in ukrep za varovanje zdravja s področja organizacije dela. Sledijo še ukrepi, kot so obdaritev novorojenca, časovni konto, tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter novoletno obdarovanje otrok, druženje med zaposlenimi in brošure. Največ so si podjetja s certifikatom Družini prijazno podjetje izbirala ukrepe s področja delovnega časa in politike informiranja in komuniciranja. Najmanj so podjetja v generaciji 2012 izbirala ukrepe s področja strukture plačila in nagrajevanja dosežkov.

Podjetja so se prav tako kot tista v predhodni generaciji odločala za ukrepe, ki niso finančno obremenjujoči za podjetje. Izbrani ukrepi podjetij v generaciji 2012 so poudarjali družinsko življenje in delo ter usklajevanje le-teh.

Tabela 6.5: Število in seznam izbranih ukrepov v generaciji 2012

Področje	Ukrep	2012 Št. org.	Odstotek org.[%]
4	Komuniciranje z zaposlenimi	38	100
4	Komuniciranje z zunanjo javnostjo	38	100
5	Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine	38	100
4	Mnenjske raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	38	100
1	Otroški časovni bonus	30	78,95
2	Ukrepi za varovanje zdravja	21	55,26
7	Obdaritev novorojenca	21	55,26
1	Časovni konto	19	50
2	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	18	47,37
8	Novoletno obdarovanje otrok	11	28,95
4	Druženje med zaposlenimi	10	26,32
4	Brošure	10	26,32
6	Individualni načrti kariernega razvoja	10	26,32
1	Načrtovanje letnega dopusta	9	23,68
6	Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore	8	21,05
4	Pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine	8	21,05
1	Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov	8	21,05
4	Delovna srečanja/Zbori zaposlenih	7	18,42
1	Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda	7	18,42
3	Možnost izrednega dela doma	6	15,79
1	Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov	6	15,79

8	Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke	5	13,16
1	Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti	5	13,16
7	Ponudba za prosti čas	5	13,16
5	Ocenjevanje vodij s strani podrejenih	5	13,16
6	Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti	4	10,53
5	Filozofija/načela vodenja	4	10,53
6	Korporativno prostovoljstvo	4	10,53
8	Otroci v organizaciji/podjetju	4	10,53
8	Varstvo šolskih otrok v podjetju/organizaciji	4	10,53
2	Sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji/podjetju	4	10,53
6	Izboljšanje/invencije v delovnih procesih	3	7,9
1	Organizacija dežurstva	3	7,9
4	Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem	2	5,26
1	Izmensko delo	2	5,26
1	Upravljanje z delovnim časom	2	5,26
7	Čestitke zaposlenim ob različnih priložnostih	2	5,26
7	Pomoč pri reševanju stanovanjskega problema	2	5,26
6	Oglaševanje enakih možnosti	1	2,63
7	Posojila in finančna pomoč	1	2,63
7	Štipendiranje za otroke zaposlenih	1	2,63
2	Službene poti	1	2,63
7	Psihološko svetovanje in pomoč	1	2,63
8	Družinski premor	1	2,63
8	Dodatni dnevi dopusta za nego in varstvo družinskih članov	1	2,63
2	Fleksibilni dnevni odmori	1	2,63
7	Nadomestilo za varstvo	1	2,63
7	Pozornost do zaposlenih	1	2,63
8	Kulturni in družabni dogodki za otroke zaposlenih	1	2,63
2	Izboljšanje storitve javnega prevoza do SBI	1	2,63
6	Fleksibilnost in kroženje kadra	1	2,63

1	Upravljanje viška ur	1	2,63
5	Interni razpisi	1	2,63
1	Gibljev delovni čas	1	2,63
1	Dodatni izredni dopust	1	2,63

Vir: Lah (2012, 52–53).

Pojasnilo pojmov:

Področje = področje aktivnosti: 1 – delovni čas, 2 – organizacija dela, 3 – delovno mesto, 4 – politika informiranja in komuniciranja, 5 – večšine vodstva, 6 – razvoj kadrov, 7 – struktura plačila in nagrajevanja dosežkov, 8 – storitve za družine

Št. org. = število organizacij oziroma podjetij, ki so izbrala navedeni ukrep

Odstotek org. = odstotek organizacij, ki so izbrala navedeni ukrep

6.2.6 Lastniška struktura organizacij

V generaciji 2012 so v večinskem delu prevladovala podjetja v zasebni lasti, ki jih je bilo kar 28 oziroma 73,7%. Podjetij v javni lasti pa je bilo 10, kar predstavlja 26,3%. Javna podjetja v generaciji 2012 so bila Biotehniški izobraževalni center Ljubljana, Center za usposabljanje, delo in varstvo Črna na Koroškem, Dom starejših Šentjur, Javni zavod Cene Štupar – center za izobraževanje Ljubljana, Javno komunalno podjetje Log d. o. o., Javno podjetje ljubljanska parkirišča in tržnice d. o. o., Kobilarna lipica, Sežana, Lipica turizem, gostinstvo in turizem d. o. o., Splošna bolnišnica Izola, Splošna bolnišnica Novo mesto.

Tabela 6.6: Podjetja v generaciji 2012 glede na lastniško strukturo

GENERACIJA	2012 (število)	2012 (%)
Zasebna podjetja	28	73,7
Javna podjetja	10	26,3
VSA PODJETJA	38	100

Pojasnilo pojmov:

Število = je število podjetij v generaciji 2011, ki spadajo v javni ali zasebni sektor

% = odstotek podjetij v generaciji 2011, ki spadajo v javni ali zasebni sektor

7 PREVERJANJE HIPOTEZ

Preverjanje hipoteze H1: *Kljub prisotnosti gospodarske krize med generacijama 2011 in 2012 ni razlik v številu in vrsti podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje.*

Z analizo podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje v generaciji 2011 in 2012 sem ugotovila, da se podjetja obeh generacij po številu in ukrepih skoraj ne razlikujeta. V generaciji 2011 je bilo 41 podjetij, medtem ko jih je bilo leta 2012 38. Torej lahko rečem, da gospodarska kriza ni imela vpliva na število podjetij, ki so pridobila certifikat. To je tudi posledica sofinanciranja certifikata Družini prijazno podjetje s strani Evropske Unije. To pomeni, da je veliko lažje podjetjem pridobiti certifikat, če zanj plačajo manj, še prav posebej pa je to velika ugodnost v takšni gospodarski krizi, v kakršni se je sedaj znašlo celotno svetovno gospodarstvo. Vendar pa se bodo podjetja, ki so za osnovni certifikat zaprosila v največji meri zaradi sofinanciranja, znašla pred oviro, ko bodo hotela pridobiti polni certifikat. Le-ta ni sofinanciran in ga mora organizacija plačati sama. Podjetja se v omenjeni situaciji odločijo za plačilo zneska v treh delih skozi celotno koledarsko leto ali pa se odločijo, da polnega certifikata »ne potrebujejo« ali si ga ne morejo privoščiti.

Tabela 7.1: Primerjava števila podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje v generaciji 2011 in 2012

Generacija	Generacija 2011	Generacija 2012
Število podjetij	41	38

Pojasnilo pojmov:

Število podjetij = je število organizacij v generaciji 2011 in generaciji 2012

Prav tako se niso pojavile razlike med generacijama v vrsti podjetij. Po velikosti so v obeh generacijah prevladovala srednje velika podjetja. Najmanj je bilo malih podjetij, tako v generaciji 2011 kot v generaciji 2012. Pomemben podatek je, da če podjetja želijo pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje, ga lahko pridobijo le organizacije z najmanj 10 zaposlenimi. Prav tako so v največji meri certifikat v obeh letih (2011 in 2012) pridobila

zasebna podjetja, na katera država nima nobenega vpliva. Javna podjetja so bila v obeh generacijah zastopana v manjšem številu (leta 2011 je bilo javnih podjetij 9, leta 2012 je bilo le-teh 10). V javnih podjetjih gospodarska kriza nekoliko kaže svoj vpliv, saj se na ravni države dela velike finančne reze, s ciljem da le-ta ne »potone« še globje v krizo. Vendar pa je primerjanje podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje v generacijah 2011 in 2012 veliko težje, če ne upoštevamo podatkov podjetij s certifikatom v generaciji 2007. Tako bi bilo lahko lažje in natančnejše ugotovili razlike, katerih vzrok je bila oziroma je gospodarska kriza. Poleg javnih podjetij so tu tudi zasebna podjetja. Le-ta s svojim denarjem sama upravljajo in razpolagajo. Posledično se organizacije in podjetja v zasebni lasti za certifikat Družini prijazno podjetje odločajo tudi s ciljem, da se promovirajo in še povečajo svoj profit. Torej lahko rečem, da gospodarska kriza, v primerjavi med generacijama 2011 in 2012, ni imela vpliva na število podjetij, ki so pridobila osnovni certifikat. Nekoliko večji vpliv je imela gospodarska kriza na vrsto organizacij v smislu lastništva, na drugi strani pa na velikost ni imela nobenega vpliva. Z vidika lastniške strukture je razvidno, da se je v obeh generacijah izkazalo, da so zasebna podjetja pripravljena več denarja nameniti pridobitvi osnovnega certifikata kot javna podjetja. Vzrok je vsekakor tudi gospodarska kriza, saj država »zateguje pas« na vseh področjih, torej tudi v gospodarstvu, ne glede na to, da je velik delež sofinanciran s strani Evropske unije. Zaradi primerjanja le generacij 2011 in 2012 je skoraj nemogoče primerjati vpliv gospodarske krize na pridobivanje certifikata. Potrebna je še dodatna primerjava s prvo generacijo prejemnikov certifikata iz leta 2007. Tako bi lahko na podlagi generacije, ki še ni bila pod vplivom gospodarske krize, primerjala generaciji 2011 in 2012, na kateri pa je le-ta že imela vpliv.

Tabela 7.2: Velikost podjetij s primerjavo generacij 2011 in 2012

Velikost podjetja	2011	2011	2011	2012
	Št. podjetij	% podjetij	Št. podjetij	% podjetij
Mala podjetja	10	24,50	11	28,90
Srednje velika podjetja	17	41,50	15	39,50
Velika podjetja	14	34,00	12	31,60
VSA PODJETJA	41	100,00	38	100,00

Pojasnilo pojmov:

Št. podjetij=število podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

% podjetij=delež podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

Tabela 7.3: Primerjava podjetij glede na število zaposlenih v letu 2007

	2007 Št. podjetij	2007 % podjetij
Majhna	14	44
Srednje velika	8	25
Velika	10	31
	32	100

Vir: Lah 2012, 34.

Pojasnilo pojmov:

Št. podjetij = število podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

% podjetij = delež podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

Iz zgornje tabele je razvidno, da je bilo največ prejemnikov certifikata Družini prijazno podjetje v letu 2007 majhnih podjetij z do 50 zaposlenimi, medtem ko so to bila v letu 2011 in 2012 srednje velika podjetja. V generaciji 2007 so bila najmanj zastopana srednje velika podjetja, v letih 2011 in 2012 pa so bila to majhna podjetja. Iz zgornjih tabel je razvidno, da so bile v prvi generaciji, 2007 v največjem številu prejemniki male organizacije medtem ko so v generacijah 2011 in 2012 prevladovali srednje velike organizacije. Morda je to posledica gospodarske krize, ki bi lahko v večji meri vplivala na mala podjetja kot na srednje velika in velika.

Tabela 7.4: Lastniška struktura podjetij s primerjavo generacij 2011 in 2012

Generacija	2011 (število)	2011 (%)	2012 (število)	2012 (%)
Zasebna podjetja	32	78,0	28	73,7
Javna podjetja	9	22,0	10	26,3
VSA PODJETJA	41	100	38	100

Pojasnilo pojmov:

Št. podjetij = število podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

% podjetij = delež podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti

Tabela 7.5: Primerjava podjetij glede na sektor v letu 2007

	2007 Število podjetij	2007 % podjetij
ZASEBNA	27	84
JAVNA	5	16
	32	100

Vir: Lah (2012, 32).

Pojasnilo pojmov:

Št. podjetij=število podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala med zasebna ali javna

% podjetij=delež podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala med zasebna ali javna

Za natančnejšo primerjavo sem vključila tudi tabelo iz leta 2012 avtorice Lah, v kateri je natančno ponazorila katera podjetja so se v letu 2007 opredelila za javna ali zasebna. Glede na mojo hipotezo, da gospodarska kriza ni vplivala na število in vrsto podjetij, je s primerjavo zgornjih tabel za leto 2007, 2011 in 2012 razvidno, da se je vsako omenjeno leto za javna podjetja opredelilo veliko manj podjetij kot za zasebna. Torej lahko rečem, da kriza ni imela vpliva na to, katera podjetja, glede na lastniško strukturo, so pridobila certifikat Družini prijazno podjetje. Podjetja se za pridobitev certifikata odločajo glede na svoje resurse, za kar pa je vzrok lahko tudi lastniška struktura.

Preverjanje hipoteze H2: *Vsebina, vrsta in število ukrepov se med generacijama podjetij 2011 in 2012 ne razlikujejo.*

Tabela 7.6: Primerjava povprečnega števila izbranih ukrepov v generaciji 2011 in 2012

Generacija	Generacija 2011	Generacija 2012
Število ukrepov	13	12

Pojasnilo pojmov:

Št. podjetij = število podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti.

% podjetij = delež podjetij, ki so se v posameznem letu uvrščala v določeno kategorijo velikosti.

Z analizo podjetij s certifikatom Družini prijazno podjetje v generaciji 2011 in 2012 sem ugotovila, da se izbrani ukrepi v posamezni generaciji ne razlikujejo po vsebini, ne po vrsti, ne po področju ter tudi ne po številu. Podjetja so si v obeh generacijah morala izbrati prve štiri navedene ukrepe v spodnji tabeli. Vsi obvezni ukrepi se nanašajo na komunikacijske veščine in spadajo v področje politike informiranja in komuniciranja, razen izobraževanje vodij, ki spada v področje veščin vodstva (strategija/filozofija). Skoraj enako število podjetij obeh generacij si je izbralo ukrep otroški časovni bonus (v generaciji 2011 – 78,05 % oziroma 32 podjetij, v generaciji 2012 – 78,95 % ali 30 podjetij). Prav tako so si organizacije v generacijah 2011 in 2012 pogosto izbirale ukrepe, kot je tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, novoletno obdarovanje otrok, obdarovanje novorojenčkov, ukrepe za varovanje zdravja ter časovni konto. Velikih razlik v številu podjetij pri primerjavi ene generacije z drugo ni moč opaziti, saj so se podjetja večinoma nagibala na izbiro ukrepov, ki niso finančno zahtevni. Nagrade v takšnih podjetjih so lahko tudi v nefinančni obliki, kar je zelo pogosto tudi v času gospodarske krize. Torej lahko podano hipotezo potrdim, saj sem s pomočjo analize izbranih ukrepov za posamezno generacijo dokazala podobnost v številu, vrsti, vsebini in področju ukrepov.

Tabela 7.7: Tabela s primerjavo izbranih ukrepov v generaciji 2011 in 2012 (prvih 20 ukrepov)

Področje	Ukrep	2011 Št. org.	2011 [%]	2012 Št. org.	2012 [%]
4	Komuniciranje z zaposlenimi	41	100,00	38	100,00
4	Komuniciranje z zunanjo javnostjo	41	100,00	38	100,00
5	Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine	41	100,00	38	100,00
4	Mnenjske raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	41	100,00	38	100,00
1	Otroški časovni bonus	32	78,05	30	78,95
2	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	24	58,54	18	47,37
8	Novoletno obdarovanje otrok	24	58,54	11	28,95
7	Obdaritev novorojenca	20	48,78	21	55,26
2	Ukrepi za varovanje zdravja	19	46,34	21	55,26

1	Časovni konto	15	36,59	19	50,00
1	Načrtovanje letnega dopusta	14	34,15	9	23,68
6	Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore	14	34,15	8	21,05
1	Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda	12	26,83	7	18,42
1	Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov	11	26,83	8	21,05
4	Druženje med zaposlenimi	11	26,83	10	26,32
4	Brošure	10	24,39	10	26,32
4	Delovna srečanja/zbori zaposlenih	9	21,95	8	21,05
4	Pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine	9	21,95	8	21,05
5	Ocenjevanje vodij s strani podrejenih	9	21,95	5	13,16
6	Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti	9	21,95	4	10,53

Pojasnilo pojmov:

Področje = področje aktivnosti: 1 – delovni čas, 2 – organizacija dela, 3 – delovno mesto, 4 – politika informiranja in komuniciranja, 5 – veščine vodstva, 6 – razvoj kadrov, 7 – struktura plačila in nagrajevanja dosežkov, 8 – storitve za družine

Št. org. = število organizacij oziroma podjetij, ki so izbrala navedeni ukrep

Odstotek org. = odstotek organizacij, ki so izbrala navedeni ukrep

8 SKLEP

V letu 2008 je gospodarska kriza zajela celoten svet in celotno svetovno gospodarstvo. V Sloveniji smo njen vpliv občutili z manjšim zamikom, a nas vseeno ni obšla. Podjetja so bila »prisiljena« izvesti velike finančne reze na vseh področjih, da bi ohranila stabilno stanje. Prav tako so organizacije vse pogosteje pričele velik pomen pripisovati človeškim virom in kadrom ter upravljanju z njimi. V času krize se je delovanje podjetij močno spremenilo. Posledično se je spremenilo tudi družinsko življenje. Da bi podjetja lahko ohranila stabilno stanje so morala poskrbeti, da so bili njihovi zaposleni zadovoljni, kar je pomenilo, da so poleg opravljanja svojega dela imeli možnost tudi družinskega življenja. Posamezniku je vedno bolj pomembno

postajalo preživljanje svojega prostega časa z družino. Da pa je ta čas lahko kvalitetno preživel, je moralo biti tudi delovno mesto ter delo prilagojeno njemu. Hkrati so morala podjetja zaradi finančnih rezov, način nagrajevanja spremeniti ter vzporedno zadovoljiti potrebe svojih zaposlenih.

V letu 2007 se je v Sloveniji prvič pojavil certifikat Družini prijazno podjetje. Njegov cilj je bil podjetjem pomagati pri uvajanju ukrepov za usklajevanje družinskega življenja in poklicnega dela. Med zelo pogosto izbranimi ukrepi se znajde novoletno obdarovanje otrok, kar je bila času socializma in dedka Mraza tradicija, ki so jo spoštovala vsa podjetja. Med finančno zahtevnejše ukrepe se štejejo dodatni izredni dopust, fleksibilni dnevni odmori, službene poti, posojila in finančna pomoč. Te ukrepe si podjetja v času krize redkeje izbirajo, saj podjetje stanejo veliko več kot brošure, druženje med zaposlenimi in načrtovanje letnega dopusta.

Z analizo podjetij, ki so prejela certifikat Družini prijazno podjetje v letu 2011 in 2012, sem ugotovila, da ni prišlo do razlik v številu, vrsti, področju in vsebini ukrepov. Število ukrepov se je v obeh generacijah gibalo med 12 in 13, hkrati pa so se podjetja obeh generacij ogibala področja ukrepov, ki se dotikajo strukture plačila in nagrajevanja dosežkov. Prav tako nisem zasledila nobenih vplivov gospodarske krize na število podjetij v posamezni generaciji, ki so pridobila certifikat. Enako je bilo tudi z lastniško strukturo podjetij, saj so v obeh generacijah prevladovala podjetja v zasebni lasti, hkrati pa je bilo javnih podjetij v letu 2011 in 2012 primerljivo število. Glede na velikost so se za certifikat v največjem številu odločala srednje velika podjetja, ki štejejo od 51 do 250 zaposlenih.

Certifikat Družini prijazno podjetje je z zbirko ukrepov podjetjem pomagal, da se njihov način upravljanja s človeškimi viri in kadri izpopolni in omogoča kvalitetno opravljeno delo ter posledično kvalitetnejše družinsko življenje. Za vse to morajo organizacije imeti dobro usposobljene kadre na vodilnih položajih, ki znajo dobro organizirati svoje podrejene, da je delo kvalitetno opravljeno. Prav tako je njihova naloga, da zaposlenim omogočajo čim boljše usklajevanje dela in družinskega življenja, saj je le zadovoljen zaposleni lahko uspešen na svojem delovnem mestu. Najpomembneje pa je, da se podjetja zavedajo intelektualnega kapitala svojih zaposlenih, saj ta predstavlja neposredno vrednost podjetja.

9 LITERATURA

Agarwal, Bina, Jane Humphries, in Ingrid Robeyns. 2005. *Amartya Sen's Work and Ideas: A Gender Perspective*. London: Routledge.

Ajpes. Dostopno prek: <http://www.ajpes.si/> (13. junij 2013).

Berufundfamilie gGmbH. Dostopno prek: <http://www.beruf-und-familie.de> (15. junij 2013).

Bohinc, Rado. 2010. *Comparative corporate governance: an overview on USA and some EU countries corporate legislation and theory*. 1st ed. Koper: Faculty of management.

Bohinc, Rado in Drago Mežnar. 1996. *Gospodarsko pravo*. Ljubljana: Gea college za potrebe visoke šole za podjetništvo Portorož.

Certifikat Družini prijazno podjetje (cdpp). 2013a. *Ker verjamete v svoje zaposlene in njim stojite ob strani*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/uvodna_predstavitev_dpp2012.pdf (12. junij 2013).

--- 2013b. *Javni poziv za sofinanciranje postopka pridobitve osnovnega certifikata družini prijazno podjetje iz sredstev evropskega socialnega sklada v letu 2013*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/javni-poziv-za-pridobitev-certifikata-druzini-prijazno-podjetje-2013/> (15. junij 2013).

--- 2013c. *Stroški postopka pridobitve certifikata družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/stroski-certificiranja/> (10. junij 2013).

--- 2013č. *Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »družini prijazno podjetje« v letu 2012*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/seznam_prejemnikov_osnovnega_certifikata_2012.pdf (13. junij 2013).

--- 2013d. *Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »družini prijazno podjetje« v letu 2011*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/seznam_prejemnikov_osnovnega_certifikata_2011_001.pdf (13. junij 2013).

--- 2013e. *Predstavitev imetnikov osnovnega certifikata*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-imetnikov/> (14. junij 2013).

--- 2013f. *Učinki certifikata družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/ucinki-certifikata/> (20. julij 2013).

Černigoj Sadar, Nevenka. 2007. *Opredelitev in pomen družbene odgovornosti podjetij. V delo in družina: s partnerstvom so družini prijaznega delovnega okolja*. ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar. 93–99. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2007. Uvajanje certifikata Družini prijazno podjetje v Sloveniji. V *delo in družina: s partnerstvom so družini prijaznega delovnega okolja*. ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar. 100–112. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoteženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Svetlik, Ivan in Branko Ilič ur. 259–281. Ljubljana: Sophia.

Davis, K. 1977. The case for and against business assumption of social responsibilities. V Carroll, A., B. ur. *Managing corporate social responsibility*. 35–45. Boston, Toronto: Little, Brown & Co. V Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ekvilib inštitut. 2011. *Katalog ukrepov*. Ljubljana: interni podatki.

--- 2012. *Katalog ukrepov 2012*. Ljubljana: interni podatki.

--- 2013a. *Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/uvodna_predstavitev_dpp2012.pdf (15. junij 2013).

--- 2013b. *Družbena odgovornost podjetij*. Dostopno prek: <http://www.ekvilib.org/drubena-odgovornost> (15. julij 2013).

European commission. 2013. *CSR resources*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=976&langid=en> (10. julij 2013).

Evropska komisija. 2013. *Koncept družbene odgovornosti podjetij*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=331&langid=sl> (10. julij 2013).

Hobson, Barbara, Jane Lewis in Birte Siim. ur. 2002. *Contested Concepts in Gender and Social Politics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishers.

Hobson, Barbara. 2011. The agency gap in work-life balance: Applying Sen's capabilities framework within European context. *Social politics*. 18 (2): 147–167.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1999. *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2011. Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. *Social Sciences. Social Politics*. 18 (2): 199–231.

--- 2011. Zmožljivost slovenskih staršev za usklajevanje plačanega dela in starševstva. *Tri desetletja spreminjanja slovenske družbe : zbornik povzetkov*. 24–25.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2006. Unfriendly flexibilisation of work and employment - the need for flexicurity. V *hrm's contribution to hard work : a comparative analysis of human resource management*. 215–350.

Knaflič, Tadeja, Anja Svetina Nabergoj in Marko Pahor. 2010. *Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delavnega okolja*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/svetina_knaflic_ebr_2010_slo.pdf (20. julij 2013).

Kranjc Kušlan, Aleš ur. 2006. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »družini prijazno zaposlovanje«*. Gradivo razvojnega partnerstva mladim materam/družini prijazno zaposlovanje.

Lah, Ajda. 2012. *Družini prijazna podjetja: primerjava generacij 2007 in 2011*. Diplomsko delo. Ljubljana. Fdv.

Sen, Amartya. 2006. Capability and well-being. V Hobson, Barbara. 2011. *The agency gap in work-life balance: Applying Sen's capabilities framework within European context*.

Stephenson, John. 1992. Capability and quality in higher education. V Stephenson, John in Susan Warner Weil. 1992. *Quality in learning: a capability approach to higher education*. London: Kogan page.

Stvarnopравни zakonik (SPZ). Ur. L. Rs 87/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200287&stevilka=4360> (10. junij 2013).

Svetlik, Ivan. 2006. *Upravljanje človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Weaver, T. 1994. »Knowledge alone gets you nowhere«. 6–12. V Stephenson, John in Mantz Yorke. 1998. *Capability and Quality in Higher Education*. London: Kogan page.

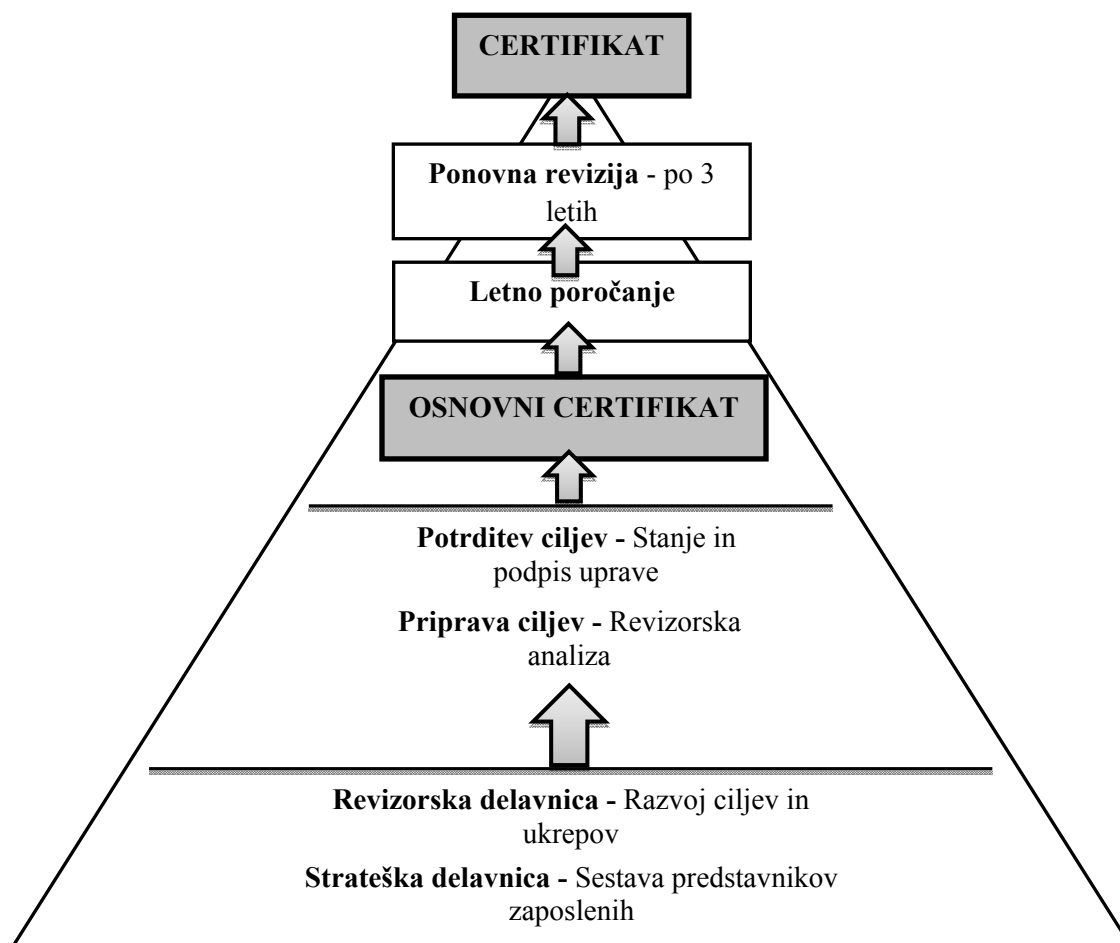
PRILOGE

Slika A: Logotipa osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje (2013a).

Slika B: Pregled uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Kranjc Kušlan, A. (2006) v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, 103).