

UNIVERZA V LJUBJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Pivk

**Implementacija osnovnega certifikata Družini prijazno
podjetje v treh velikih podjetjih**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Mateja Pivk

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

Somentorica: doc. dr. Katja Lozar Manfreda

**Implementacija osnovnega certifikata Družini prijazno
podjetje v treh velikih podjetjih**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem red. prof. dr. Nevenki Černigoj Sadar za mentorstvo, strokovno svetovanje, vodenje in spodbude pri magistrskem delu.

Zahvaljujem se tudi somentorici doc. dr. Katji Lozar Manfreda za strokovno svetovanje, spodbude in pomoč.

Prav tako se zahvaljujem tudi svoji družini za podporo skozi celoten študij ter Gašperju za ljubezen in voljo.

Najlepša hvala Ekvilib inštitutu, prijateljem, sošolcem ter vsem, ki so kakorkoli pripomogli k nastanku magistrskega dela.

Implementacija osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje v treh velikih podjetjih

V teoretičnem delu smo obravnavali družbeno odgovornost podjetij, predstavili smo politike usklajevanja plačanega dela in družine v Sloveniji, na ravni države in v podjetjih. Opisali smo certifikat Družini prijazno podjetje (DPP), ukrepe in posledice, ki jih Certifikat prinaša podjetjem in zaposlenim. Teoretični del smo zaključili s primerjavo zaposlovanja moških in žensk ter z razlikami med spoloma pri usklajevanju plačanega dela in družine.

V empiričnem delu smo analizirali program ukrepov v treh velikih slovenskih podjetjih, ki so osnovni certifikat Družini prijazno podjetje prejela leta 2009. Zanimalo nas je, koliko ukrepov in katere so podjetja izbrala in kakšne so razlike med njimi. Analizirali smo nekatere odgovore zaposlenih na vprašanja v anketi »Anketa o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja«, statistično analizo smo usmerili na spolne razlike. Obravnavali smo naslednja področja: informiranost zaposlenih o Certifikatu, vloga nadrejenih pri usklajevanju plačanega dela in družine zaposlenih, težave, ki so jih imeli zaposleni pri tem ter oceno, ki so jo zaposleni dali podjetju, kot družini prijaznemu. Analizirali pa smo tudi izkušnje zaposlenih pri usklajevanju plačanega dela in družine ter čas, ki ga namenijo za različna življenjska področja.

Ključne besede: Certifikat Družini prijazno podjetje, družini prijazne politike v Sloveniji, vloga nadrejenih in sodelavcev pri usklajevanju, spolne razlike v izkušnjah plačanega dela in družinskega življenja.

Implementation of the basic Family-friendly enterprise certificate in three large companies

In the theoretical part we described the concept of corporate social responsibility and reconciliation policies of paid work and family life, both at the national level of Slovenia, as well as at the companies themselves. We discussed the Family-Friendly Enterprise Certificate and the measures and consequences that the Certificate brings to companies and employees. The theoretical part is concluded with a comparison of women's and men's employment and the differences between gender regarding the balancing of work and family life.

In the empirical part, we have analysed the programme of measures in three large Slovenian companies which received the basic Family-Friendly Enterprise Certificate in 2009. The main interest has been directed at the company's chosen measures, the number of chosen measures and what are differences between them. We analyzed some of respondents' responses to the questions in the "Questionnaire about measures to facilitate the reconciliation of work and private life", the statistical analyses was focused on gender differences. The following areas were discussed: employees' acquaintance with the Family-friendly Enterprise Certificate, the role of supervisors in work-life balance of the employees, the measures that the employees selected most frequently as important, the reconciliation problems employees had and the evaluation the employees gave to the company as family-friendly. At the end, we have analysed the experiences of employees regarding reconciliation of their paid work and family, as well as their time, spent for various life spheres.

Key words: Family-Friendly Enterprise Certificate, family-friendly policies, the role of supervisors and co-workers in the work-life balancing, gender differences regarding paid work and family life.

KAZALO

1	UVOD	11
1.1	PREDSTAVITEV TEME	11
1.2	CILJI IN POMEN MAGISTRSKE NALOGE	12
1.3	KRATEK PREGLED VSEBINE MAGISTRSKEGA DELA	14
2	DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA	14
2.1	ZAČETKI IN OPREDELITEV DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETJA	14
2.2	DRUŽBENO ODGOVORNO PODJETJE IN ZAPOSLENI	16
2.2.1	Posledice družbene odgovornosti za podjetja z vidika zaposlenih	17
2.2.2	Dobre prakse družbene odgovornosti med slovenskimi podjetji	17
3	POLITIKE USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE	18
3.1	OPREDELITEV POJMA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE	18
3.2	POLITIKE NA RAVNI DRŽAVE	18
3.2.1	Zakonska podlaga	18
3.2.2	Družinski prejemki in druge pravice	20
3.2.3	Institucionalno varstvo	21
3.3	POLITIKE USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE NA RAVNI PODJETJA	22
3.3.1	Možnosti ukrepov za usklajevanje dela in družine na ravni podjetja	22
3.3.2	Pozitivne posledice za podjetja ob upoštevanju ukrepov za usklajevanje dela in družine	23
3.3.3	Razlika med teorijo in prakso v Sloveniji	23
4	CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	24
4.1	PREDSTAVITEV CERTIFIKATA	24
4.2	PRIDOBITEV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	25
4.3	NABOR UKREPOV, KI SO NA VOLJO PODJETJEM	26
4.4	POSLEDICE CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE ZA PODJETJA IN ZAPOSLENE	28
5	ŽENSK E IN MOŠKI NA TRGU DELA	29
5.1	STANJE NA TRGU DELA DO 60. LET 20. STOLETJA	29
5.2	VKLJUČEVANJE ŽENSK NA TRG DELOVNE SILE	29

5.3	RAZLIKE MED SPOLOMA NA TRGU DELA	30
5.3.1	Zaposlenost.....	31
5.3.2	Delo za polovični delovni čas	32
5.3.3	Delovne ure	33
5.3.4	Razlika med zaslužkom moških in žensk.....	34
5.3.5	Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v organizaciji.....	34
5.4	RAZLIKE MED SPOLOMA PRI USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE.....	35
5.4.1	Rodnost.....	35
5.4.2	Starševski in očetovski dopust	37
5.4.3	Razdelitev neplačanega dela med partnerjema	38
5.4.4	Sklep.....	38
6	EMPIRIČNI DEL	40
6.1	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN HIPOTEZE	40
6.2	ANALIZA PODATKOV	42
6.3	REZULTATI ANALIZ	43
6.3.1	Ukrepi, ki so jih izbrala podjetja za pridobitev osnovnega in polnega Certifikata	43
6.4	PODJETJE RUMENA	46
6.4.1	Opis vzorca.....	47
6.4.2	Informiranost o ukrepih.....	50
6.4.3	Vloga nadrejenih	52
6.4.4	Koriščenje ukrepov	53
6.4.4.1	Sklep	58
6.4.5	Izkušnje z usklajevanjem dela in družine.....	59
6.5	PODJETJE MODRA.....	63
6.5.1	Opis vzorca.....	63
6.6	Informiranost o ukrepih.....	66
6.6.1	Vloga nadrejenih	68
6.6.2	Koriščenje ukrepov	69
6.6.2.1	Sklep	74
6.6.3	Izkušnje z usklajevanjem dela in družinskega življenja.....	75

6.7	PODJETJE ZELENA	79
6.7.1	Opis vzorca.....	79
6.7.2	Informiranost o ukrepih.....	82
6.7.3	Vloga nadrejenih	84
6.7.4	Koriščenje ukrepov	85
6.7.4.1	Sklep	90
6.7.5	Izkušnje z usklajevanjem dela in družine.....	91
7	SKLEP	95
8	LITERATURA	99
	Priloga: Seznam ukrepov, ki so jih izbrala podjetja po področjih	106

KAZALO TABEL

Tabela 5.1: Zaposlenost moških in žensk v Evropski uniji (28 držav) med leti 2008 in 2013 (%)	31
Tabela 5.2: Zaposlenost moških in žensk v Sloveniji med leti 2008 in 2013 (%)	31
Tabela 5.3: Delo za polovični delovni čas med moškimi in ženskami v EU (28 držav) od leta 2008 do leta 2013 (%)	32
Tabela 5.4: Delo za polovični delovni čas med moškimi in ženskami v Sloveniji od leta 2008 do leta 2013 (%)	32
Tabela 5.5: Delovne ure zaposlenih na teden za polni delovni čas v EU (28 držav) od leta 2008 do leta 2013	33
Tabela 5.6: Delovne ure zaposlenih na teden za polni delovni čas v Sloveniji od leta 2008 do leta 2013	33
Tabela 5.7: Povprečno število otrok na žensko v EU (28 držav) od leta 2007 do leta 2012 ...	35
Tabela 5.8: Povprečno število otrok na žensko v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012	35
Tabela 5.9: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v EU (28 držav) od leta 2007 do leta 2012	36
Tabela 5.10: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012	36
Tabela 5.11: Število moških na starševskem dopustu v Sloveniji med leti 2006 in 2009	37
Tabela 6.1: Ukrepi za usklajevanje dela in družine v podjetjih	43
Tabela 6.2: Predstavitev vzorca podjetja Rumena	47
Tabela 6.3: Čas za posamezne aktivnosti	62
Tabela 6.4: Predstavitev vzorca podjetja	63
Tabela 6.5: Čas za posamezne aktivnosti	78
Tabela 6.6: Predstavitev vzorca podjetja Zelena	79
Tabela 6.7: Čas za posamezne aktivnosti	94

KAZALO GRAFOV

Graf 6.1: Število in vrsta ukrepov v podjetju	45
Graf 6.2: Informiranost o ukrepih	50
Graf 6.3: Mnenje o ukrepih	51
Graf 6.4: Vloga nadrejenih.....	52
Graf 6.5: Koriščenje ukrepov	53
Graf 6.6 : Koriščenje posameznih ukrepov	54
Graf 6.7: Najpomembnejši ukrep	55
Graf 6.8: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	56
Graf 6.9: Težave pri usklajevanju	57
Graf 6.10: Ocena podjetja	58
Graf 6.11: Izkušnje z usklajevanjem	59
Graf 6.12: Čas za posamezne aktivnosti	61
Graf 6.13: Informiranost o ukrepih	66
Graf 6.14: Mnenje o ukrepih	67
Graf 6.15: Vloga nadrejenih.....	68
Graf 6.16: Koriščenje ukrepov	69
Graf 6.17: Koriščenje posameznih ukrepov	70
Graf 6.18: Najpomembnejši ukrep	71
Graf 6.19: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	72
Graf 6.20: Težave pri usklajevanju	73
Graf 6.21: Ocena podjetja	74
Graf 6.22: Izkušnje z usklajevanjem	75
Graf 6.23: Čas za posamezne aktivnosti	77
Graf 6.24: Informiranost o ukrepih	82
Graf 6.25: Mnenje o ukrepih	83

Graf 6.26: Vloga nadrejenih.....	84
Graf 6.27: Koriščenje ukrepov	85
Graf 6.28: Koriščenje posameznih ukrepov	86
Graf 6.29: Najpomembnejši ukrep	87
Graf 6.30: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	88
Graf 6.31: Težave pri usklajevanju	89
Graf 6.32: Ocena podjetja	90
Graf 6.33: Izkušnje z usklajevanjem	91
Graf 6.34: Čas za posamezne aktivnosti	93

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV TEME

Evropska unija se v zadnjih desetletjih srečuje z velikimi spremembami na področju zaposlovanja in družine. Število tradicionalnih oblik družine, kjer je moški tisti, ki služi denar, in ženska tista, ki skrbi za otroke, se je zmanjšalo. Vedno več žensk se je zaposlilo, zmanjšalo se je število otrok, ženske se kasneje odločajo za otroke (Černigoj Sadar 2009, 1; Drew in drugi 1998, 1–16). Prav tako se je spremenila delitev neplačanega dela v družini, saj moški bolj aktivno sodelujejo pri hišnih opravilih in vzgoji otrok, poleg kariere želijo biti tudi dobri očetje (Hood 1993, 17). Vse to je privedlo do tega, da so države začele spreminjati zakonodajo v prid tem spremembam in na podlagi javnih politik usklajevanja dela in družine uzakonile različne družinske prejemke, dopuste in varstvo otrok, ki so pomenili lažje usklajevanje plačanega dela in družine tako pri moških kot ženskah (Hood 1993, 129; Parke 1996, 7). Zlasti v državah vzhodne in centralne Evrope, ki so imele ugodne javne politike usklajevanja plačanega dela in družinskega življenja, nekatere organizacije niso dosledno implementirale teh politik, kar se je zaostriло v obdobju gospodarske krize (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2012). Druge organizacije pa so naredile korak k omenjenim politikam in so se kot družbeno odgovorne zavedale širših družbenih posledic svojega delovanja in se vključile v reševanje teh problemov (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 97). Podjetja so stopila korak dlje, kot je od njih zahtevala zakonska podlaga, in so začela še dodatno prostovoljno investirati v zaposlene, okolje in odnose z deležniki (Ekvilib Inštitut 2013; Evropska komisija 2013; Podnar in Golob 2013a). Magistrsko delo se bo najbolj dotaknilo družbene odgovornosti podjetja na področju investicij v zaposlene in upravljanja s človeškimi viri. Po tej teoriji je odnos do zaposlenih najpomembnejša sestavina družbeno odgovornega podjetja (Podnar in Golob 2013b). Pomembno je, da podjetja zagotavljajo družbeno odgovornost na štirih ključnih področjih: vloga predstavnikov zaposlenih v podjetjih, zaposlovanje, socialne pravice in enakost, delovni pogoji zaposlenih (Podnar in Golob 2013c). Prav tako pa morajo biti zaposleni seznanjeni z družbeno odgovornimi aktivnostmi v podjetju ter neposredno ali preko predstavnikov aktivno sodelovati pri oblikovanju družbeno odgovornih politik podjetja (Podnar in Golob 2013c).

V magistrskem delu se bomo osredotočili na podjetja, ki so izbrala razvoj človeških virov kot pomemben dejavnik, ki pripomore k uspehu podjetja, in sicer tako, da prispevajo h

kakovostnemu življenju zaposlenih in pomagajo pri vzpostavljanju ravnotežja med različnimi področji življenja. V Sloveniji organizacije, ki so uvedle certifikat Družini prijazno podjetje, pripomorejo k vzpostavljanju ravnotežja med zasebnim in delovnim življenjem. Certifikat so začeli podeljevati leta 2007. Prejemniki Certifikata lahko izbirajo med skoraj 80 ukrepi, ki so razdeljeni v 8 sklopov: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014). Ob izpolnitvi prijavnice, izpolnitvi uvodnega vprašalnika, odločanju delovne skupine o izboru ukrepov in mnenju revizorskega sveta, podjetje pridobi osnovni Certifikat. Skozi letna poročanja in ponovno revizijo po treh letih lahko podjetje pridobi še polni Certifikat (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101–102; Ekvilib inštitut 2012; Predstavitev Certifikata Družini prijazno podjetje 2013). Osnovni Certifikat je do konca leta 2014 prejelo že preko 160 slovenskih podjetij, polnega pa preko 50 podjetij (Seznam imetnikom Certifikata Družini prijazni podjetij 2014). Knaflič in drugi (Svetina Nabergoj in drugi 2010) ugotavljajo, da je uvedba Certifikata v podjetje prineslo številne pozitivne posledice, in sicer so ugotovili, da se je izboljšalo zadovoljstvo, motivacija in pripadnost zaposlenih. Podjetja lažje pridobivajo dobre kadre, delavci v manjšem številu odhajajo iz podjetja in manj je bolniških odsotnosti (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 147–157; Svetina Nabergoj in drugi 2010, 14). Certifikat je pomemben tudi zato, ker delodajalci na ta način pokažejo zavzetost in sodelovanje na področju usklajevanja plačanega dela in družinskega življenja, saj je marsikdaj praksa pri prej omenjenem področju nekaj drugega kot pa teorija. Ženske se še vedno srečujejo z diskriminacijo na delovnem mestu, malo jih dela za polovični delovni čas, predčasno se vračajo na delo s starševskega dopusta in velikokrat ostanejo brez zaposlitve po vrnitvi na delovno mesto. Tako moškim kot ženskam se podaljšujejo delovne ure, očetje velikokrat zaradi neodobravanja delodajalca ali zaradi finančnih razlogov ne koristijo svojih pravic ob rojstvu otroka (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011). Veliko menedžerjev meni, da je usklajevanje dela in družine v domeni države in posameznika, ženske kariere pa se po njihovem mnenju razlikujejo od moških, saj je usklajevanje dela in družine bolj žensko področje (Den Dulk in drugi 2011).

1.2 CILJI IN POMEN MAGISTRSKE NALOGE

Cilj magistrskega dela bo na podlagi izhodišč razvoja človeških virov preveriti, kako so ukrepi po treh letih od uvedbe osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje izkoriščeni v

podjetjih. Ali so zaposleni zadovoljni in seznanjeni z ukrepi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, kako in kdo koristi ukrepe, ali nadrejeni podpirajo zaposlene pri izkoriščanju ukrepov? Zanimalo nas bo tudi, kako so ukrepi izkoriščeni glede na spol, ali ukrepe koristita oba spola enako, koriščenje katerih ukrepov je spolno določeno in kako dejavnost podjetja vpliva na število in izbor ukrepov. To bomo ugotovili tako, da bomo analizirali del odgovorov na vprašanja v »Anketi o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja«, ki so jo izvedli Fakulteta za družbene vede (Katedra za socialni in kadrovski menedžment), Ekonomska fakulteta in Ekvilib inštitut. Med podjetji, ki so sodelovala v anketi, sem izbrala tri velika podjetja, takšna, ki imajo več kot 250 zaposlenih in v katerih se zaradi tega močno čutita hierarhija in kompleksnost podjetja (Rozman 2000, 48). Ta podjetja so osnovni Certifikat prejela v letu 2009. Podjetja bodo zaradi varovanja osebnih podatkov ostala anonimna, označili pa jih bomo z barvami, in sicer podjetje Rumena, podjetje Modra in podjetje Zelena.

Z empirično raziskavo bomo na dejanskih izkušnjah zaposlenih preverili pomen Certifikata in izvajanja ukrepov v posameznem podjetju. To bo prva raziskava v Sloveniji, ki bo predstavila, kako se v praksi izoblikuje izbor vzorca ukrepov in izkušnje z ukrepi v velikih podjetjih. Na ta način bodo sodelujoči pri projektu in v podjetjih dobili vpogled v uspešnost izvajanja ukrepov, v pomanjkljivosti in pozitivna področja izvajanja. Tako bodo imeli možnost za izboljšanje in nadgradnjo koriščenja različnih ukrepov. Prav tako pa bo empirična raziskava treh velikih podjetij, ki so po treh letih zaključila s prvo stopnjo implementacije izbranih ukrepov, lahko izhodišče za nadaljnje raziskovanje na področju implementacije ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje. Vedno več podjetij se odloča za omenjeni Certifikat in na izkušnjah zaposlenih se lahko odpravljajo napake pri izvajanju ukrepov, vsaka nadaljnja implementacija pa je lahko hitrejša in uspešnejša.

V magistrski nalogi sem uporabila naslednje metodološke postopke:

- *Analiza sekundarnih virov*, pregled literature (monografije, članki in internetni viri) bo vir za teoretična izhodišča, iz katerih bom izhajala pri analizi podatkov.
- V delu, kjer bom raziskovala razvoj certifikata Družini prijazno podjetje, bo uporabljena tudi *zgodovinska analiza virov*.

- *Analizirala bom podatke iz ankete »Anketa o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja« avtoric/avtorjev Nevenke Černigoj Sadar, Marka Pahorja, Anje Svetina Nabergoj, Aleša Kranjc Kušlana in Petre Hartman.*

1.3 KRATEK PREGLED VSEBINE MAGISTRSKEGA DELA

Teoretični del je sestavljen iz petih poglavij. V uvodnem poglavju bomo predstavili temo, cilje in pomen ter metodološke postopke magistrske naloge. V drugem poglavju bomo govorili o družbeni odgovornosti podjetij. Opredelili bomo družbeno odgovornost podjetij in se osredotočili predvsem na družbeno odgovornost podjetij do zaposlenih. Poglavje bomo zaključili s primeri dobrih praks v Sloveniji. V naslednjem poglavju bomo govorili o politikah usklajevanja dela in družine. Predstavili bomo zakonsko podlago za usklajevanju dela in družine v Sloveniji ter politike na ravni podjetij. Opozorili bomo tudi na neskladja med teorijo in prakso v podjetjih. V četrtem poglavju bomo predstavili certifikat Družini prijazno podjetje, in sicer proces certificiranja, seznam ukrepov in prednosti Certifikata. V zadnjem poglavju bomo predstavili trende zaposlovanja moških in žensk, ustvarjanja karier in delitev neplačanega dela med spoloma.

V empiričnem delu so predstavljene osnovne strukturne značilnosti izbranih podjetij in vzorci, na katerih je bila izvedena anketa. Za vsako organizacijo posebej so po posameznih področjih navedeni rezultati statističnih analiz. V zaključnem poglavju bomo povzeli glavne ugotovitve magistrske naloge in opozorili na probleme, ki smo jih zaznali.

2 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA

2.1 ZAČETKI IN OPREDELITEV DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETJA

Odnos med ekonomijo in družbo se je najbolj spremenil med industrijsko revolucijo, v sredini 20. stoletja in med globalizacijo. V času industrijske revolucije so se ljudje množično priseljevali s podeželja v mesto, kje so pričenjali z delom v tovarnah moški, ženske in tudi otroci. Delovni pogoji so bili slabi, med zaposlenimi je bilo veliko izkoriščanja in bolezni. V 20. stoletju se je počasi prebujala težnja o socialni državi, kjer so bila delavcem na voljo boljša delovna mesta in številne nove socialne pravice. Prav tako so na dan privrela različna gibanja, ki so se zavzemala za omilitev onesnaževanja okolja in so bila uvod v družbeno

odgovorno podjetje. V 70. letih se je povečevalo število gibanj, ki so se zavzemala za enakost žensk na delovnem mestu. V času globalizacije pa sta se boj za pravice delavcev in skrb za okolje le še poglobljala in vedno več pozornosti se je namenilo družbeni odgovornosti podjetij, tako na zasebni kot globalni ravni (Blowfield in Murray 2008, 41–52).

Prvič je družbeno odgovornost podjetja, bolj natančno, leta 1953, v knjigi *Social Responsibility of the Bussinessman*, opredelil Howard R. Bowen (Ihlen in drugi 2011, 6). Kasneje se je koncept še razvijal in nastalo je veliko različnih opredelitev pojma družbene odgovornosti podjetij.

Evropska komisija (2014) družbeno odgovornost podjetja opredeljuje kot: »Družbena odgovornost podjetij pomeni, da si podjetja pri svojih vsakodnevnih poslovnih dejavnostih prostovoljno in ne zgolj na podlagi predpisov prizadevajo upoštevati družbene in okoljske potrebe« (Evropska komisija 2014). Po Blowfieldu in Murrayu (Blowfield in Murray 2008) je vsem definicijam družbene odgovornosti podjetja skupno to, da podjetja delajo na različne načine v javno dobro. Nekatera delajo v dobro deležnikom podjetja, druga v dobro okolja ali obojega in taka prepričanja implementirajo v svoja podjetja (Blowfield in Murray 2008, 13).

Podnar in Golob (Podnar in Golob 2014c) govorita o notranji in zunanji komponenti družbene odgovornosti. Notranja komponenta se zavzema za področje upravljanja s človeškimi viri, zdravja, varnosti zaposlenih ter upravljanja z naravnimi viri, ki so uporabljena v podjetju (Podnar in Golob 2014a). Zunanjo komponento družbene odgovornosti podjetja sestavljajo lokalne skupnosti, poslovni partnerji, dobavitelji ter potrošniki, človekove pravice in globalni okoljski vidiki (Podnar in Golob 2014č). Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetja se zavzema za odgovorne prakse zaposlovanja, nediskriminatornost na delovnem mestu, vseživljenjsko učenje in usklajevanje različnih področij življenja. Podjetja vse bolj promovirajo zdravje in varnost ter pridobivajo različne certifikate in sheme. Na okoljskem področju se zavzemajo za manjšo porabo energije, sanirajo odpadke ipd. V okviru zunanje dimenzije se podjetja zavzemajo za sodelovanje z lokalnim okoljem, saj se tako oblikuje tudi ugled podjetja. Poslovni partnerji predstavljajo pomembno komponento pri družbeno odgovornem podjetju, saj znižujejo stroške podjetja, prav tako pa zmanjšujejo negotovost in dvigujejo kakovost podjetja. Z njihovo pomočjo lahko postanejo podjetja bolj konkurenčna in s tem proizvajajo bolj ugodne produkte za potrošnike (Podnar in Golob 2014d, Podnar in Golob 2014č).

2.2 DRUŽBENO ODGOVORNO PODJETJE IN ZAPOSLENI

Podjetja morajo izražati družbeno odgovornost do vseh deležnikov v podjetju, kamor se prištevajo tudi zaposleni. Nekateri avtorji menijo, da je družbena odgovornost do zaposlenih najpomembnejša sestavina družbene odgovornosti podjetij. Ta pristop se imenuje »od znotraj navzven«, kar še pomeni, da se zaposleni vključujejo v proces družbene odgovornosti preko proaktivnega vključevanja in participacije zaposlenih (Podnar in Golob 2013b).

Pomembno je, da podjetja družbeno odgovornost podjetja usklajujejo s kolektivnimi pogodbami in z zakoni. Podjetja morajo v okviru pogodb in zakonov zaposlenim zagotavljati kakovostna delovna mesta in izobraževanje ter predvidevati prestrukturiranje delovnih mest, vključevati zaposlene v dialog, s tem da jih prej o tem seznanijo z vsemi informacijami in jim zagotavljajo spoštovanje osnovnih socialnih pravic delavcev. Pomembno je tudi, da so odnosi med zaposlenimi in menedžmentom kakovostni, saj se družbena odgovornost prične vzpostavljati najprej v podjetjih prav na tem nivoju in se šele nato kaže navzven (Podnar in Golob 2013b).

Naloga zaposlenih v družbeno odgovornih podjetjih je, da presojujejo dejanja, ki jih podjetja izvajajo, bodisi na področju dejanj podjetij in njihovih rezultatov, bodisi kako so obravnavani posamezniki znotraj in zunaj organizacije (Podnar in Golob 2013b). Podjetja morajo zaposlenim omogočiti, da so vpleteni in da sooblikujejo prakse, ki so povezane z družbeno odgovornostjo (Podnar in Golob 2013a). Lahko so vpeti neposredno, tako da sodelujejo pri družbeno odgovornih iniciativah, lahko pa podjetju to kažejo posredno skozi lojalnost do podjetja. Sodelovanje delavcev naj bi potekalo na način neposredne participacije, ko zaposleni sami sodelujejo, ali na način posredne participacije, ko pravice in mnenja delavcev zastopajo njihovi zastopniki. Zaposleni največkrat sodelujejo v različnih internih raziskavah, sooblikujejo etične principe, sodelujejo na področju družbeno odgovornega investiranja, partnerstva v lokalnih skupnostih ali marketinške podpore dobrodelnim organizacijam (Podnar in Golob 2013b).

Posredno sodelovanje zaposleni pokažejo s pripadnostjo do podjetja. S participacijo zaposleni prevzemajo vrednote podjetja, pokažejo zadovoljstvo ali odklonilno mnenje o izvajanju družbene odgovornosti v podjetju. Na ta način podjetja dobijo celotno podobo, kako je

družbena odgovornost do zaposlenih izvedena in kaj bi lahko pri samem izvajanju koncepta družbene odgovornosti še spremenili (Podnar in Golob 2013b).

2.2.1 Posledice družbene odgovornosti za podjetja z vidika zaposlenih

Družbena odgovornost prinese podjetju številne pozitivne posledice (Gond, Jean-Pascal in drugi 2010, Kroflič in drugi 2010, Podnar in Golob 2013b), med drugim:

- družbeno odgovorna podjetja so bolj privlačna za nove zaposlene, bolj so privlačna v javnosti, oznaka podjetja daje bodočim zaposlenim pozitivno naravnost do družbeno odgovornega podjetja. Podjetje zaradi takšne oznake poseduje velik ugled in s tem lažje pridobi kvalificirano delovno silo in jo tudi lažje obdrži, kar privede do prihranka pri oglaševanju novih delovnih mest.
- Zaposleni razvijejo pripadnost, čustveno navezanost in identiteto do organizacije, v kateri delajo. Ponosni so, da so del družbeno odgovornega podjetja in to prenašajo tudi na zunanje okolje.
- Zaposleni razvijejo vrednote, ki se skladajo z družbeno odgovornim podjetjem in na ta način ne prihaja do večjih konfliktov, saj so si vrednote med seboj podobne. Prav tako pa so zaposleni pripravljeni bolj sodelovati in podpirati podjetje.
- Razvije se zaupanje zaposlenih do organizacije, kar poveča sodelovanje zaposlenih z drugimi deležniki v organizaciji.
- Zaposleni so bolj motivirani in kolektivno usmerjeni v doseganje ciljev organizacije, večja je produktivnost. Uspehe in poraze organizacije dojemajo kot del sebe, saj tudi organizacijo dojemajo kot del sebe.
- Manjša je fluktuacija med zaposlenimi, manj je izostankov z dela, manj bolniških odsotnosti.
- Zmanjšajo se stroški dela, ki so posledica uvajanja in izobraževanja novih zaposlenih.
- Podjetje je zaradi zadovoljnih zaposlenih uspešnejše tudi na trgu dela, saj zaposleni delajo učinkoviteje in kakovostnejše in s tem pripomorejo k večjemu zadovoljstvu strank.

2.2.2 Dobre prakse družbene odgovornosti med slovenskimi podjetji

Leta 2008 smo tudi v Sloveniji pričeli s podeljevanjem nagrad za družbeno odgovorna podjetja, imenovane HORUS. Komisija organizacije vsako leto po posebnem točkovanju izbere več nagrajencev na ravni majhnih, srednjih in velikih podjetij (HORUS 2014).

Podjetja morajo ob prijavi napisati predstavitev družbene odgovornosti v svojem podjetju. Predstavijo dobre prakse v podjetju pri ravnanju z zaposlenimi, okoljem in drugimi deležniki; predstavijo lahko tudi dobre ideje za razvijanje družbene odgovornosti v podjetju (HORUS 2014).

Tudi na ravni Evropske Unije, v okviru projekta Evropska nagrada družbeno odgovornih podjetniških praks, vsako leto podeljujejo nagrade družbeno odgovornim podjetjem. Leta 2013 so nagrado prvič prejela tudi slovenska podjetja (Mreža za družbeno odgovornost Slovenije 2013).

3 POLITIKE USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

3.1 OPREDELITEV POJMA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

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

Usklajevanje dela in družine je ravnotežje časa, zadovoljstva in udeležbe pri družinskem in tudi poklicnem življenju. Pomeni združljivost in rast posameznika na obeh področjih (Chimote in Srivastava 2013).

3.2 POLITIKE NA RAVNI DRŽAVE

3.2.1 Zakonska podlaga

Vsako podjetje je zavezano upoštevati zakonske akte pri upoštevanju pravic in dolžnosti pri politikah usklajevanja plačanega dela in družine. Šele nato z določenimi programi na ravni podjetja nadgrajuje zakonsko podlago. Ker se bom v empiričnem delu ukvarjala s tremi slovenskimi podjetji, bom v tem poglavju opisala slovensko zakonodajo, ki usklajuje to področje.

Do usklajevanja dela in družine se opredeljuje že najvišji pravni akt v Sloveniji – Ustava RS, Ur. l. RS. 33/1991, in sicer v več členih:

- v 4. členu določa enakost človekovih pravic in temeljnih svoboščin, in sicer ne glede na raso, spol, vero, narodnost, jezik.
- V 53. členu pravi, da država varuje materinstvo in očetovstvo, družino, otroke in mladino ter zagotavlja ustrezne razmere za vzgojo in varstvo.
- 54. člen Ustave RS pravi, da imajo starši pravico in tudi dolžnost vzdrževati, skrbeti za otroke in jih vzgajati. Ob neprimerni skrbi se staršem otroke lahko odvzame.
- V 55. členu določa, da je odločitev o rojstvu otroka odločitev vsakega posameznika in poudarja, da se država za to zavzema in omogoča staršem odločitev za rojstvo otrok (Ustava RS 1991, 4., 53.–55. člen).

Usklajevanje dela in družine obravnava več zakonov. Prvi tak je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS. 21/2013, ki:

- se v 6. členu opredeljuje do prepovedi diskriminacije na delovnem mestu, ne glede na raso, spol, jezik, narodnost, družinsko stanje.
- 27. člen delodajalca obvezuje, da mora delovno mesto objaviti za moške in tudi za ženske (M/Ž).
- 115. člen zavezuje delodajalca, da ne sme odpustiti delavk, ki so noseče, dojijo ali so na starševskem dopustu.
- 182. in 183. člen zagotavljata nosečnicam posebno varstvo na delovnem mestu med nosečnostjo in prepoved zahtevanja podatkov o sami nosečnosti (varstvo podatkov).
- 185. člen pravi, da so delavke, ki imajo otroka v starosti do treh let, opravičene nadurnega dela in dela ponoči.
- Po 186. in 187. členu so starši prav tako opravičeni do starševskega dopusta in nadomestila.
- Po 188. členu pa imajo doječe matere pravico do odmora za dojenje.
- Po ZDR-1-ju lahko zaposleni delajo za polovični delovni čas (ZDR-1 2013, 6.; 115.; 181.–188. člen).

3.2.2 Družinski prejemki in druge pravice¹

Družinske prejemke, dopuste, delo za polovični delovni čas natančneje opredeljuje Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Ur. l. RS. 26/2014.

Delodajalci so zaposlenim dolžni zagotavljati odsotnost z dela zaradi rojstva otroka, in sicer na več načinov:

- matere imajo pravice do porodniškega dopusta v dobi 105 dni, ki praviloma nastopi 28 dni pred predvidenim porodom.
- Očetje lahko koristijo 15 dni očetovskega dopusta, ki ga morajo porabiti strnjeno do otrokovega šestega meseca, in 75 dni neplačanega dopusta, ki ga porabijo do otrokovega tretjega leta².
- Vsak od staršev je upravičen do 130 dni starševskega dopusta, mati lahko na očeta prenese 100 dni dopusta, 30 dni pa ostane neprenosljivih. Oče pa lahko vseh 130 dni prenese na mater. Starševski dopust se mora porabiti strnjeno.
- Tudi posvojitelji imajo pravico do starševskega dopusta, in sicer do konca otrokovega prvega razreda osnovne šole. Posvojitelj začne dopust 15 dan po umestitvi otroka v družino (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014; ZDSP-1 2014, 15.–39. člen)

Za vse oblike dopustov starši pridobijo ustrezno nadomestilo. Višina nadomestila je osnova plače v zadnjih 12 mesecih (ZDSP-1 2014, 43. člen).

ZSDP-1 določa tudi pravico do dela za skrajšani delovni čas, in sicer eden od staršev lahko delo opravlja v polovičnem delovnem času do otrokovega tretjega leta starosti, če ima dva ali več otrok pa do vstopa najmlajšega otroka v šolo (ZDSP-1 2014, 50.–55. člen).

¹ Prejemki, nadomestila, dodatki in druge pravice bodo opisane ob normalnih pogojih, ko otroku ne umre mati, ne gre v rejništvo ipd.

² Ob rasti BDP za 2,5 % bo očetom v treh letih pripadalo še dodatnih 15 dni plačanega dopusta, in sicer vsako leto 5 dni, na ta račun pa se bo vsako leto ukinilo 25 dni neplačanega dopusta (ZDSP-1 2014, 25.–28. člen).

Poleg tega pa se določajo še prejemki, ki jih lahko prejemajo starši ob rojstvu otroka in so lahko prav tako olajševalne okoliščine staršem, ki niso zaposleni oz. so zaposleni za krajši delovni čas:

- pomoč ob rojstvu otroka dobijo vsi starši, izplača se kot enkratni denarni prejemek, ki je namenjen nakupu opreme za otroka.
- Otroški dodatek je odvisen od dohodkovnega razreda staršev; manjši je dohodkovni razred, večji je otroški dodatek.
- Dodatek za veliko družino dobijo starši, ki imajo tri ali več otrok, starih do 18 let.
- Dodatek za nego otroka se dodeli staršem, ki imajo telesno ali duševno bolnega otroka.
- Starševski dodatek pa prejmejo tisti starši, ki niso upravičeni do starševskega nadomestila (ZSDP-1 2014, 63.–82. člen).

Enakost med spoloma poleg Ustave Republike Slovenije in Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) obravnavata še Zakon o enakih možnostih moških kot žensk (ZEMŽM), Ur. l. RS. 59/2002 in Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), Ur. l. RS. 93/2007 (ZEMŽM 2002, ZUNEO 2007).

3.2.3 Institucionalno varstvo

Največ slovenskih staršev svoje otroke med delovnim časom odda v vrtce, ki so institucionalna oblika varstva v Sloveniji. Naloge vrtcev po zakonu so: »pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kvalitete življenja družin in otrok ter ustvarjanje pogojev za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti« (ZVrt 1996, Ur. l. RS. 12/1996, 2. člen).

V vrtce so lahko vključeni otroci od 11. meseca do 6. leta, starši pa lahko izbirajo med zasebnimi in javnimi vrtci ter tudi med različnimi programi ali prvinami programov znotraj vrtcev. Del vrtca financirajo tudi starši, cena je odvisna od plačnega razreda staršev (ZVrt 1996, 14.–20. člen; 30.–31. člen).

Problem vrtcev je časovna omejitev, koliko časa so otroci lahko v vrtcu, saj so otroci lahko v vrtcu največ 9 ur dnevno, ob doplačilo programa tudi dlje (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport 2012). Zaradi vedno daljših delovnih ur pa so problem, s katerih se srečujejo

starši, tudi odpiralne ure vrtcev, saj se vrtci zaprejo prej kot lahko starši odidejo iz službe. Nekateri starši poročajo o nezadovoljstvu nadrejenih zaradi predčasnih odhodov iz podjetja, drugi starši pravijo, da ne vedo, kako bi zmogli, če ne bi po otroke odšli njihovi starši ali sorodniki (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2012, Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar v Hobson 2014, 248.).

3.3 POLITIKE USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE NA RAVNI PODJETJA

3.3.1 Možnosti ukrepov za usklajevanje dela in družine na ravni podjetja

Podjetja so pomemben posrednik med zakonodajo, ki ureja politike usklajevanja dela in družino ter samimi zaposlenimi (Hobson 2014, 16). To lahko uresničujejo na različne načine (Chung in Tijdens 2013, Černigoj Sadar in Kanjua Mrčela 2007, 137–139, Hobson 2014, 155):

- zaposlenim lahko omogočijo različne prožne oblike delovnega časa in dela od doma (možnost fleksibilnega prihoda na delo in odhoda z dela, strnjen delovni teden, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, prenašanje viška ur).
- Varstvo otrok v podjetju (lastni vrtec, zakup mest v vrtcu, pomoč pri plačilu vrtca, organizacija varstva otrok v nepredvidljivih situacijah in med počitnicami).
- Proste dneve (neplačan dopust, prost dan ob vstopu otroka v šolo, dopust, ki ga usklajujejo s partnerjem in počitnicami otrok).
- Srečanja družin zaposlenih in neformalna druženja.

Najpogosteje se podjetja odločajo za ukrepe, ki so povezani z delovnim časom, posebno delovni čas z možnostjo fleksibilnega prihoda in odhoda. Z možnostjo fleksibilnega prihoda in odhoda z delovnega mesta se tako zaposleni kot podjetja izognejo stresu ob hitenju in zamujanju, zaposleni imajo boljši pregled nad delovnim časom, otroke lažje odpeljejo v varstvo. Z delom doma zaposleni prihranijo pri času, ki ga namenijo za odhod na delo, podjetja pa pri stroških, prav tako jim ni treba skrbeti za dovolj parkirnih mest, kar v današnjih časih, posebno v mestih, postaja problem. Zaposleni sami določajo čas, kdaj bodo delali, še vedno pa lahko več časa preživijo z otroki. Nekateri zaposleni lažje delajo doma kot v pisani, zato so tudi bolj produktivni (HR Council 2014).

Zanimivo je tudi ustanavljanje vrtcev v podjetju in pomoč delodajalcev pri iskanju varstva. Z ustanavljanjem vrtcev v podjetju ali nudenja pomoči zaposlenim pri iskanju varstva oz. pomoči pri plačilu vrtca, podjetja pridobijo bolj zadovoljne in produktivne zaposlene, ki manj pogosto odhajajo iz podjetij zaradi neomogočanja usklajevanja plačanega dela in družine. Na ta način se zmanjšajo stroški dela, saj zaposleni ne odhajajo prej z dela, ker morajo po otroke, obenem pa so bolj motivirani za delo in lahko naredijo več (Connely in drugi 2004, 27–31).

3.3.2 Pozitivne posledice za podjetja ob upoštevanju ukrepov za usklajevanje dela in družine

Podjetja, ki so uvedla v podjetje politike usklajevanja dela in družine, poročajo o številnih pozitivnih posledicah za zaposlene in organizacijo:

- večje zadovoljstvo in pripadnost organizaciji zaradi izboljšanja kakovosti življenja zaposlenih in njihovih družin.
- Zmanjšan stres, manj depresij in drugih psihičnih motenj ter vsesplošno izboljšano zdravstveno stanje zaposlenih, kar pomeni tudi manj bolniških odsotnosti.
- Izboljšana motivacija za delo in večja produktivnost zaposlenih.
- Manjša fluktuacija med zaposlenimi, ni iskanja novih kadrov.
- Večja produktivnost zaposlenih in s tem boljši rezultat na trgu (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2007, 147–150).

3.3.3 Razlika med teorijo in prakso v Sloveniji

A raziskave kažejo, da se kljub pozitivni promociji in naklonjenosti usklajevanja plačanega dela in družine, teorija in praksa še vedno razlikujeta. Slovenija je še vedno pod evropskim povprečjem glede prisotnosti fleksibilnih oblik dela v podjetjih. Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2014) navajata, da je dela za polovični delovni čas v Sloveniji dvakrat manj kot v večini drugih evropskih držav. Zaposleni v treh podjetjih, ki so bila vključena v raziskavo, delajo več kot 40 ur na teden, delajo ob vikendih in še doma. Zaposleni otroke vidijo velikokrat samo zvečer ali za kratek čas, ob pomoči partnerja ali staršev lahko usklajujejo plačano delo in družino, saj jim ni treba prej hoditi iz službe zaradi prekratkih odpiralnih časov vrtcev. V podjetjih so nagrajeni tisti, ki niso odsotni zaradi dopusta ali bolniških, poleg tega pa so zaposleni, ki vzamejo dopust ali bolniško, velikokrat tarča negativnih kritik sodelavcev in vodstva ali pa sami občutijo občutke sramu. Vodstvo ni prijazno tudi do

nosečnic, velikokrat je njihov odziv negativen in diskriminatoren (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 239–262).

V evropskih državah in podjetjih je prisotnih veliko programov, ki se zavzemajo za spreminjanje praks in boljše usklajevanje dela in družine. Tudi v Sloveniji se številna podjetja zavedajo pomena usklajevanja dela in družine, saj tako lažje dosegajo svoje cilje, kot so ustvarjanje dobička, dobrega položaja na trgu dela, ugled in skladni odnosi z zaposlenimi (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2007, 100). Vključujejo se v številne programe za lažje usklajevanje dela in družine, eden od takih je certifikat Družini prijazno podjetje, ki ga bom predstavila v naslednjem poglavju.

4 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

4.1 PREDSTAVITEV CERTIFIKATA

Certifikat Družini prijazno podjetje je projekt, s pomočjo katerega podjetja uvedejo spremembe in izboljšajo situacije pri upravljanju s človeškimi viri, posebno na področju usklajevanja plačanega dela in družine ter zmanjševanje diskriminacije na delovnem mestu zaradi spola ali družinskega statusa (EU skladi 2011, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014). Prav tako je tudi svetovalno-revizorski postopek, v okviru katerega se podjetje oceni in svetuje delodajalcem pri izbranih strategijah in ukrepih za izboljšanje upravljanja s človeškimi viri (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014, Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101).

Podjetja lahko po prestanem pozitivnem mnenju revizorskega sveta pridobijo osnovni Certifikat za obdobje treh let, po treh letih pa lahko pridobijo tudi polni Certifikat, če revizorji zaznajo napredek pri uresničevanju programa (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014).

Med letoma 2006 in 2007 je v okviru razvojnega partnerstva potekal pilotski projekt Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, s katerim so želeli seznaniti javnost in podjetja o projektu ter jih spodbuditi, da se prijavijo na razpis (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101, Kranjc Kušlan 2007). V maju 2007 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podelilo osnovne Certifikate 32 slovenskim podjetjem (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014) Zaradi velikega zanimanja in uspešnega

implementiranja ukrepov je Certifikat do konca leta 2014 prejelo že več kot 160 podjetij, več kot 50 podjetij je prejelo tudi polni certifikat Družini prijazno podjetje (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014).

Osnovni Certifikat je 80 odstotkov financiran iz Evropskega socialnega sklada, podjetja pa morajo plačati še 886,80 evrov. Znesek morajo poravnati pred začetkom postopka. Strošek pridobitve polnega Certifikata pa znaša 2500 evrov, podjetja morajo strošek certificiranja plačati sama (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014).

4.2 PRIDOBITEV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

V Certifikat se lahko vključijo organizacije, ki so registrirane in imajo sedež v Republiki Sloveniji, imajo najmanj 10 zaposlenih in niso v stečajnem postopku (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014, Kranjc Kušlan 2014). Pridobivanje osnovnega Certifikata traja 6 mesecev in poteka v več fazah:

- podjetje izpolni prijavnico in uvodni vprašalnik.
- Na uvodnem sestanku s podjetjem se predstavi postopek, določi se projektno skupino³ in vodjo projekta v podjetju ter časovni okvir.
- V okviru prve svetovalne delavnice svetovalec s podjetjem pregleda stanje v podjetju, ter možno prihodnje stanje, in skupaj analizirajo osnovni nabor ukrepov.
- Na drugi delavnici svetovalec s projektno skupino evalvira ožji izbran nabor ukrepov.
- Nato svetovalec pripravi predstavitev ukrepov za upravo podjetja, projektna skupina pa določi končno verzijo predloga ukrepov.
- Predlog ukrepov se predstavi upravi, ta ga potrdi, podjetje pa pripravi načrt izvedbe predloga ukrepov. Načrt vsebuje opis ukrepov, časovni okvir, odgovorne osebe ter rezultate, ki jih želijo doseči z implementacijo.
- Svoje mnenje poda svetovalec in revizorski svet.
- Če je predlog ukrepov potrjen, se podjetju podeli osnovni certifikat Družini prijazno podjetje (Kranjc Kušlan 2014).

³ Projektna skupina mora biti uravnotežena z vidika spola, družinskega cikla, starosti, hierarhičnih ravni in oddelkov v podjetju (Černigoj Sadar in Kanjuro Mrčela 2007, 101).

Podjetje mora v roku treh let implementirati ukrepe, za katere se je zavezalo. Vsako leto mora podjetje izvajalca večkrat obveščati o stanju v podjetju in implementaciji ukrepov. Svetovalec ta poročila prebere in podjetju svetuje ter dopolnjuje poročila. Ob koncu treh let zunanji revizor izvede končno revizijo, revizorski svet pa na podlagi poročil poda končno oceno. Če je ocena revizorskega sveta pozitivna, dobi podjetje polni certifikat Družini prijazno podjetje za eno leto (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2007, Kranjc Kušlan 2014) .

Če želi podjetje polni Certifikat podaljšati, mora implementirati tri nove ukrepe v treh letih, ki jih predstavi v izvedbenem načrtu implementacije. Tudi v tem obdobju mora podjetje ukrepe implementirati s pomočjo svetovalca in prav tako mora vsako leto poročati izvajalcu o poteku implementacije ukrepov v podjetju. Po triletnem obdobju sledi ocena zunanjega revizorja in revizorskega sveta. Nato lahko podjetje Certifikat podaljšuje vsake tri leta, v tem obdobju nadaljuje delo iz prejšnjih let in vsakih 18 mesecev obvešča izvajalca o implementaciji in napredku. Po treh letih zunanji revizor spet oceni podjetje in predlaga izboljšave, končno oceno pa poda še revizorski svet (Kranjc Kušlan 2014).

Če podjetje v katerikoli fazi izvajanja projekta ne predloži vseh poročil, se podjetju Certifikat odvzame. Prav tako se podjetju Certifikat odvzame, če je ocena poročil negativna, če revizorski svet poda negativno oceno, če podjetje ne spoštuje delovnopravne zakonodaje. Certifikat se podjetju odvzame tudi, če je kdo od vodilnih pravnomočno obsojen in če podjetje ne spoštuje pravil certificiranja, ki so določena (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 102; Kranjc Kušlan 2014, 22).

4.3 NABOR UKREPOV, KI SO NA VOLJO PODJETJEM

Podjetja morajo podati predlog implementacije najmanj sedmih ukrepov. Od tega so štirje ukrepi nujni za vsa podjetja. Ti ukrepi so:

- komuniciranje z zaposlenimi (4.01). Podjetje zaposlenim predstavi sprejete ukrepe za usklajevanje dela in družine, obravnava vprašanja in razpravlja o problemih.
- Komuniciranje z zunanjo javnostjo (4.02). Ta ukrep predstavlja komunikacijo z vsemi zunanjimi deležniki organizacije.
- Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine (4.03). Z intervjuji in vprašalniki podjetje zbira informacije o zadovoljstvu z ukrepi in njihovi uporabi.

- Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine (5.03). Vodje v podjetjih se izobražujejo o pozitivnem odnosu do politik usklajevanja dela in družine (Katalog ukrepov, verzija 1.9, 2012; Kranjc Kušlan 2014).

Poleg štirih obveznih ukrepov si podjetja izberejo še tri ukrepe, ki morajo biti iz vsaj dveh različnih vsebinskih področij (Kušlan Kranjec 2014, 15).

Podjetja lahko izbirajo med skoraj 80 ukrepi, ki so razdeljena na 8 področij (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014, Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 107; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014):

- delovni čas (16 ukrepov),
- organizacija dela (8 ukrepov),
- delovno mesto (4 ukrepi),
- politika informiranja in komuniciranja (9 ukrepov),
- veščine vodstva (8 ukrepov),
- razvoj kadrov (12 ukrepov),
- struktura plačila in nagrajevani dosežki (9 ukrepov) in
- storitve za družine (9 ukrepov).

Podjetja različno izbirajo področja ukrepov. Nekatera podjetja se poslužujejo ukrepov z vseh področij, druga vzamejo samo toliko ukrepov, kolikor je nujno. Raziskava iz leta 2012 (Lah 2012) kaže, da so podjetja, ki so prejela osnovni Certifikat leta 2011, največ ukrepov izbrala s področij delovnega časa, politike informiranja in komuniciranja, organizacije dela ter strukture plačila in nagrajevanih dosežkov. Najmanj zastopani področji med podjetji pa sta bili delovno mesto in razvoj kadrov (Lah 2012, 35–36).

Iz področja delovnega časa je 41 podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, najpogosteje izbrala ukrep otroški časovni bonus (1.12). Ukrep je izbralo 32 podjetij. V okviru tega ukrepa se zaposlenim z otroki priznajo dodatne ure ali dodatni prosti dnevi, npr. ob prvem šolskem dnevu za otroke do tretjega razreda osnovne šole ali pa ob uvajanju otroka v vrtec. Naslednja najpogostejša ukrepa s področja delovnega časa sta časovni konto (1.07), ki ga je izbralo 15 podjetij, in načrtovanje letnega dopusta (1.13), ki ga je izbralo 14 podjetij. Časovni konto pomeni, da lahko zaposleni določeno število ur uporabijo kot dobroimetje za plačano odsotnost z dela, načrtovanje letnega dopusta pa, da lahko zaposleni koristijo dopust tako, da

upoštevajo šolske počitnice ali pa dopust partnerja. V sklopu politika informiranja in komuniciranja so zaposleni najpogosteje koristili tri obvezne ukrepe s tega področja, komuniciranje z zaposlenimi (4.01), komuniciranje z zunanjo javnostjo (4.02), raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine (4.03). Na področju organizacije dela so podjetja najpogosteje izbirala tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (2.01), ki ga je izbralo 24 podjetij. V okviru tega ukrepa se v podjetju ustanovi tim, ki obravnava in uvaja nove oblike ter metode za boljše usklajevanje dela in družine. 19 podjetij je izbralo tudi ukrepe za varovanje zdravja (2.06). Podjetje mora v okviru tega ukrepa pripraviti dejavnosti, ki zmanjšujejo obremenitev na delovnem mestu, npr. organizira športne dejavnosti in razna predavanja. S področja struktura plačila in nagrajevani dosežki pa so podjetja najpogosteje izbrala ukrep obdaritev novorojenca. Izbralo ga je 20 podjetij (7.04) (Katalog ukrepov, verzija 1.9, 2012; Lah 2012, 52)

4.4 POSLEDICE CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE ZA PODJETJA IN ZAPOSLENE

Certifikat Družini prijazno podjetje ima več pozitivnih posledic za zaposlene in tudi za delodajalce. Najbolj se pozitivni učinki pri podjetjih kažejo tako, da podjetja uspešno uvajajo ukrepe. V podjetjih je prisotna tudi velika podpora vodstva ter ustrezna politika informiranja in komuniciranja. Podjetja, ki so prejela Certifikat, so lažje pridobivala najboljše kadre (Knaflič in drugi 2010).

Tudi zaposleni poročajo o pozitivnih izkušnjah z ukrepi. Poročajo o zadovoljstvu koriščenja različnih ukrepov, kot npr. koriščenju prostega dne ob vstopu otrok v šolo ali vrtec, fleksibilnosti delovnega dne in zadovoljstvu ob druženju z družinami zaposlenih. Nekatera podjetja zaposlenim omogočajo različne oblike rekreacije, predavanja, delavnice in preglede, s katerimi vplivajo ter spodbujajo zaposlene k bolj zdravemu načinu življenja. Zaposlenim se zdi, da lažje usklajujejo plačano delo in družino, so bolj zadovoljni, pri tem pa jih upošteva tudi vodstvo podjetja (Certifikat Družini prijazno podjetje 2014).

5 ŽENSKE IN MOŠKI NA TRGU DELA

5.1 STANJE NA TRGU DELA DO 60. LET 20. STOLETJA

Industrijska revolucija je spremenila strukturo družine in odnosov med spoloma. Delo v tovarnah je spodrinilo samooskrbna gospodinjstva, izpodrinilo je vrednotenje dela žensk, ki so delale doma. Do industrijske revolucije so bila gospodinjska opravila in skrb za otroke cenjena. Samske ženske so postale vsakdanjik v prvih industrijskih tovarnah, a le do poroke, ko so postale last moškega. Ženske so se morale prilagoditi pravilom patriarhalne družbe in se odpovedati pravicam, kot je pravica do svoje lastnine in ekonomske neodvisnosti. Žensko poglavitno opravilo je postala skrb za dom in otroke. Moški pa so hodili na delo in morali preživeti celo družino, četudi niso zaslužili dovolj. To je moškim omogočilo, da so imeli vedno nadzor nad ženskami in otroki, saj so bile ženske popolnoma odvisne od dohodkov moških (Gottfried 2013, 44–47).

Ženske so se počasi začele vključevati na trg dela v začetku 20. stoletja. Takrat so predstavljale 17 odstotkov delovne sile na trgu dela. Opravljale so težka ročna dela v tovarnah, poteg tega pa še garaško delo v gospodinjstvih. Moški pa so opravljali bolj plačana dela, tudi na področju prava, financ in menedžmenta. Ženske so se lahko vključevale v moška dela, ko so ta dela izgubila ugled in so moški pričeli z delom v boljših, bolj uglednih in bolje plačanih službah. Med drugo svetovno vojno je zaradi moških, ki so se borili v vojni, žensko delo pridobilo na ugledu. Mediji so ženske vabili na delovna mesta in se razpisali o nasvetih, kako skuhati hitro kosilo ter uskladiti plačano delo in družino (Gottfried 2013, 47–50).

5.2 VKLJUČEVANJE ŽENSK NA TRG DELOVNE SILE

V drugi polovici 20. stoletja so ženske počasi pridobivale nove pravice in se začele vključevati na trg plačanega dela. Različne feministične in politične težje so začele ozaveščati javnost o enakopravnosti obeh spolov, ženskam so bile odprte tudi izobrazbene možnosti, ki so jih prej imele samo nekatere. Prišlo je do spremenjenih ekonomskih potreb in demografskih sprememb. Dohodki žensk so postali tako pomembni kot moški, saj je le tako družina lahko preživela. Ženske so se podale na pot svoje privatne lastnine, kar se je odražalo tudi na večjih številih ločitev, ki so postale sprejemljivejše, zmanjšala sta se tudi rodnost in umrljivost otrok. V nekaj desetletjih se je število otrok, ki so jih ženske povprečno rodile,

razdvojilo. Države so počasi v svojo zakonodajo vpeljevale akte o enakopravnosti in nediskriminaciji žensk (Gottfried 2013, 50–51, Sayer 2005).

Še vedno pa so obstajali poklici, v katerih so se pogosteje pojavljale ženske kot moški. Ženske so pogosteje opravljala skrbstvena dela kot medicinske sestre, varuške in učiteljice. Prav tako pa so gospodinjska dela in skrb za otroke ostala v domeni žensk. Moški pa so v prvi vrsti hodili na delo in opravljali bolj plačane in uglednejše poklice – odvetnik, zdravnik, bančnik ipd. Malo žensk se je izobrazilo za mehanike, električarje, strojnike in druge »moške poklice«, še manj pa jih je vstopalo na vodilne položaje. Tudi moških, ki so vstopali v ženske poklice, ni bilo veliko, najprej so začeli vstopati na trg dela kot kuharji in učitelji. Čeprav so ženske počasi vstopale v moške poklice in obratno, pa se je še vedno kazala razlika v plačilu. Moški so bili za enako delo bolj plačani, prav tako so zavzemali bolj plačana delovna mesta (Gottfried 2013, 51–62).

5.3 RAZLIKE MED SPOLOMA NA TRGU DELA

Danes je vedno več govora o enakopravnosti moških in žensk, in sicer na ravni različnih institucij, držav in podjetij. V razvitem svetu so ženske vse pogosteje vključene na trg delovne sile in opravljajo tudi dela in poklice, ki so jih več stoletij nazaj opravljali samo moški. Poleg tega se je spremenilo tudi neplačano delo v gospodinjstvu in skrb za otroke. Poleg žensk tudi moški skrbijo za del gospodinjstva in opravljajo vsa dela, ki so vedno veljala za »ženska«, prav tako se udeležujejo tudi pri skrbi za otroke (Parce 1996, 7; United Nations 2011).

V tem poglavju si bomo ogledali nekaj empiričnih podatkov o tem, kakšne so razlike med moškimi in ženskami na trgu dela in pri usklajevanju dela in družine. Predstavili bomo tudi razlike med Evropsko unijo in Slovenijo.

5.3.1 Zaposlenost

Tabela 5.1: Zaposlenost moških in žensk v Evropski uniji (28 držav) med leti 2008 in 2013 (%) *

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Moški	77,8	75,7	75,0	74,9	74,5	71,3
Ženske	62,8	62,3	62,0	62,2	62,3	62,6

*Velja za zaposlene, stare med 20 in 64 let, ki so v času raziskave delali vsaj eno uro na teden za dobiček.

Vir: Eurostat (2014a).

Tabela 5.2: Zaposlenost moških in žensk v Sloveniji med leti 2008 in 2013 (%) *

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Moški	77,4	75,6	74,0	71,8	71,8	71,2
Ženske	68,5	67,9	66,5	64,8	64,6	63,0

*Velja za zaposlene, stare med 20 in 64 let, ki so v času raziskave delali vsaj eno uro na teden za dobiček.

Vir: Eurostat (2014a).

V Sloveniji je zaposlenost moških v zadnjih štirih letih nekoliko pod povprečjem Evropske unije, zaposlenost žensk pa je nekoliko nad povprečjem. Na ravni Evropske unije je odstotek zaposlenih moških vsako leto približno za 10 odstotnih točk večji kot zaposlenih žensk, na primeru Slovenije pa se v zadnjih šestih letih razlika giblje med sedmimi in slabimi devetimi odstotnimi točkami, prav tako v prid moškim.

V nekaterih državah Evropske unije ni zaposlenih niti 60 odstotkov žensk. Od leta 2009 do 2013 se je število zaposlenih žensk z otroki zmanjševalo za 12 odstotnih točk, število moških pa za 9,1 odstotno točko (European Institute for Gender Equality, 2013).

5.3.2 Delo za polovični delovni čas

Tabela 5.3: Delo za polovični delovni čas med moškimi in ženskami v EU (28 držav) od leta 2008 do leta 2013 (%) *

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Moški	7,8	8,3	8,7	9,0	9,4	9,8
Ženske	30,9	31,3	31,8	32,0	32,4	32,9

*Velja za zaposlene, stare med 20 in 64 let, ki so v času raziskave delali vsaj uro na teden za dobiček. Razlika med tem, ali zaposleni delajo za polni ali polovični delovni čas, je bila razbrana iz odgovorov zaposlenih, saj je težko določiti enoten kriterij zaradi različnosti držav. Vir: Eurostat (2014č).

Tabela 5.4: Delo za polovični delovni čas med moškimi in ženskami v Sloveniji od leta 2008 do leta 2013 (%) *

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Moški	7,1	8,4	8,6	7,9	7,0	7,3
Ženske	11,4	13,2	14,7	13,3	13,1	13,5

* Velja za zaposlene, stare med 20 in 64 let, ki so v času raziskave delali vsaj uro na teden za dobiček. Razlika med tem, ali zaposleni delajo za polni ali polovični delovni čas, je bila razbrana iz odgovorov zaposlenih, saj je težko določiti enoten kriterij zaradi različnosti držav. Vir: Eurostat (2014č).

Delo za polovični delovni čas narašča na ravni EU pri moških in tudi ženskah. V Sloveniji pa delo za polovični delovni čas nekoliko narašča v zadnjih dveh letih. V zadnjih dveh letih približno dve odstotni točki več moških dela za polovični delovni čas kot v povprečju EU. Večje razlike pa se kažejo pri ženskah, saj v Sloveniji skoraj 20 odstotnih točk žensk manj dela za polovični delovni čas kot je v povprečju Evropske unije.

Tudi Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar (2014) ugotavljata, da je v Sloveniji delo za polovični delovni čas manj pogosto kot v drugih evropskih državah. Najbolj pogosto je na Nizozemskem, kjer je za polovični delovni čas zaposlenih nekaj manj kot polovica aktivnih udeležencev na trgu delovne sile, ter na Norveškem in v Nemčiji, kjer za polovični delovni čas dela nekaj manj kot 30 odstotkov zaposlenih (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 239–240).

5.3.3 Delovne ure

Tabela 5.5: Delovne ure zaposlenih na teden za polni delovni čas v EU (28 držav) od leta 2008 do leta 2013*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ure dela	41,7	41,7	41,6	41,6	41,6	41,5

* Velja za ure, ki jih zaposleni naredijo v službi na teden. Vključeni so tudi odmori in nadure. Zaposlenost za polni delovni čas je razbrana iz spontanih odgovorov zaposlenih.

Vir: Eurostat (2014b).

Tabela 5.6: Delovne ure zaposlenih na teden za polni delovni čas v Sloveniji od leta 2008 do leta 2013*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ure dela	42,5	42,1	41,9	41,8	41,9	41,9

* Velja za ure, ki jih zaposleni naredijo v službi na teden. Vključeni so tudi odmori in nadure. Zaposlenost za polni delovni čas je razbrana iz spontanih odgovorov zaposlenih.

Vir: Eurostat (2014b).

Delovne ure zaposlenih v Sloveniji so skozi vsa leta nekoliko nad povprečjem Evropske unije, zaposlen Slovenec dela povprečno dve uri več na teden ob 40-urnem delovniku.

Po podatkih iz raziskave Fifth European Working Conditional Survey (Eurofound 2014) več moških kot žensk v Sloveniji dela več kot 48 ur (long-working hours) na teden. Po omenjeni raziskavi je takih moških 20 odstotkov. Zaposleni, ki delajo več kot 48 ur na teden, težje usklajujejo plačano delo in družino ter poročajo o večjih zdravstvenih težavah (Eurofound 2014). Več kot 55 odstotkov očetov dela več kot 40 ur na teden. Ženske želijo delati manj, a takih žensk, ki delajo več kot 40 ur na teden, je v Sloveniji še vedno 30 odstotkov (Hobson 2014, 45–46). Npr. zaposleni v slovenskem trgovskem podjetju morajo delati dlje, saj morajo pripraviti trgovino za naslednji dan. Tudi zaposleni v tehnološkem podjetju delajo več kot 40 ur na teden, saj take zaposlene želijo v podjetju. Tisti, ki imajo otroke, so popoldne z otroki, zvečer, ko otroci zaspijo, pa spet delajo za službo (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 245–258).

26 odstotkov zaposlenih v Evropski uniji dela vsaj eno nedeljo na mesec, skoraj polovica zaposlenih pa eno soboto v mesecu. Nočno delo pogosteje opravljajo moški, takih je 23 odstotkov, žensk pa je 14 odstotkov (Eurofound 2014). Tudi zaposleni v trgovskem podjetju morajo delati ob sobotah in nedeljah. Zaposleni v zdravstveni organizaciji prav tako delajo atipično, saj delajo tudi ponoči in prav tako ob vikendih. Zaposleni tako v trgovskem podjetju kot v zdravstveni organizaciji velikokrat ob delavnikih partnerja in otrok sploh ne vidijo, ali pa jih vidijo samo zvečer. Tudi zaposleni iz tehnološkega podjetja prihajajo na delovno mesto tudi ob vikendih (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 245–258).

5.3.4 Razlika med zaslužkom moških in žensk

Poleg manjše zaposlenosti pa na ravni Evropske unije v povprečju ženske zaslužijo 16 odstotnih točk manj kot moški. Največji prepad med plačami moških in žensk se kažejo v Avstriji, kjer je razlika 24 odstotnih točk, in v Grčiji, kjer je razlika 22 odstotnih točk. V Sloveniji je razlika 0,9 odstotne točke (European Commission 2013).

Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar (2014) ugotavljata, da so bile ženske v slovenskem trgovskem podjetju v letu 2006 plačane skoraj evro slabše na uro. Povprečni letni bruto zaslužek žensk v trgovskem sektorju je bil 11.917 evrov, 13.908 evrov pa so povprečno zaslužili moški. V zdravstvenem sektorju so ženske povprečno zaslužile 69,3 odstotke moške plače. V podjetjih, ki so se ukvarjala z informacijsko in komunikacijsko tehnologijo, pa so ženske v letu 2008 zaslužile 82,9 odstotkov moške plače (Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 245–254).

5.3.5 Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v organizaciji

Poleg delovnih ur in zaslužkov zaposlenih se kot delovni pogoji obravnavajo tudi zdravje zaposlenih, organizacija dela, zastopstvo zaposlenih in odnosi z delodajalcem (Evropska komisija 2014). Po zadnjih raziskavah Evropske komisije (Evropska komisija 2014) je nekaj manj kot polovica zaposlenih ocenilo pogoje dela kot dobre, skoraj dve petini zaposlenih pa je delovne pogoje ocenilo kot slabšajoče. Zaposleni kot najbolj pereče dejavnike navajajo stres in dolge delovne ure. 40 odstotkov zaposlenih ne more usklajevati dela in družine. Slovenija spada med tiste države, ki so delovne pogoje ocenile kot dobre v najmanjših odstotkih. Z dobrimi delovnimi pogoji se v Sloveniji srečuje slaba tretjina zaposlenih (Evropska komisija 2014).

5.4 RAZLIKE MED SPOLOMA PRI USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE

5.4.1 Rodnost

Od sredine 60. let 20. stoletja se število otrok na žensko zmanjšuje, dviguje pa se starost staršev, ko se odločijo za prvega otroka, kar je posledica sodelovanja žensk na trgu delovne sile, razvoja karier in vse težjega usklajevanja plačanega dela in družine (Gottfried 2013, 51). Kot posledica se večina držav Evropske države, med njimi tudi Slovenija, srečuje s staranjem populacije in z njenim zmanjševanjem, ki bo še izrazitejša v naslednjih letih (Bloom in Sousa-Poza 2010).

Tabela 5.7: Povprečno število otrok na žensko v EU (28 držav) od leta 2007 do leta 2012*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Št. otrok na žensko	1,56	1,61	1,60	1,61	1,58	1,58

*Število živorojenih otrok na žensko v rodni dobi (15–49 let).

Vir: Eurostat (2014d).

Tabela 5.8: Povprečno število otrok na žensko v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012 *

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Št. otrok na žensko	1,38	1,53	1,53	1,57	1,56	1,58

*Število živorojenih otrok na žensko v rodni dobi (15–49 let).

Vir: Eurostat (2014d).

V Evropski uniji vsaka ženska v rodni dobi rodi v povprečju 1,58 otroka, vsako leto pa se število nekoliko zmanjšuje. Slovenija je bila vsa leta pred letom 2012 pod evropskim povprečjem glede števila rojenih otrok na žensko, v letu 2012 pa je število rojenih otrok na žensko enako evropskemu povprečju.

Tabela 5.9: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v EU (28 držav) od leta 2007 do leta 2012*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Starost matere	29,6	29,7	29,8	29,9	30,1	30,1

* Velja za ženske, ki so rodile v določenem letu, stare med 15 in 49 let.

Vir: Eurostat (2014c).

Tabela 5.10: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji od leta 2007 do leta 2012*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Starost matere	29,8	29,9	30,0	30,1	30,1	30,1

* Velja za ženske, ki so rodile v določenem letu, stare med 15 in 49 let.

Vir: Eurostat (2014c).

Povprečna starost matere ob prvem rojenem otroku se povečuje. V letih 2011, 2012 je bila povprečna starost matere v Evropski uniji in tudi v Sloveniji nekaj več kot 30 let.

Problematična pa je tudi starost očetov ob rojstvu prvega otroka, saj se prav tako povečuje. Leta 2010 so bili očetje ob rojstvu prvega otroka stari 33,1 leta, kar je pomenilo, da so v povprečju 3 leta starejši od matere, poročeni očetje pa so bili povprečno še leto in pol starejši (Statistični urad Republike Slovenije 2012).

5.4.2 Starševski in očetovski dopust⁴

Tabela 5.11: Število moških na starševskem dopustu⁵ v Sloveniji med leti 2006 in 2009

	2006	2007	2008	2009
Moški	912	1008	1125	1382

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009), Statistični urad Republike Slovenije (2011).

Od leta 2006 vsako leto 100 moških več odide na starševski dopust, a še vedno so v manjšini, saj odide na starševski dopust povprečno 7 odstotkov vseh očetov in 93 odstotkov vseh mater (Statistični urad Republike Slovenije 2013).

Starševski dopust je v različnih državah različno uzakonjen. V nekaterih državah je porazdeljen med oba partnerja. Ponekod ga partnerja lahko izbirata, ali pa je na voljo samo materam. V nekaterih državah starševski dopust ni plačan. Tudi na svetovni ravni so moški, ki vzamejo starševski dopust, v manjšini. Starševski dopust večkrat vzamejo moški, ki na službenem mestu uživajo večjo varnost, in sicer taki, ki imajo pogodbo za nedoločen čas, ki delajo na dobro plačanem delovnem mestu in ki so bolj izobraženi. Če starševski dopust ni plačan, ga vzame zelo malo staršev ali pa ga vzamejo za kratek čas. Tudi ko se starševski dopust med staršema porazdeli med oba partnerja, je zelo malo očetov takih, ki dopust resnično vzamejo (International Labour Organisation 2014).

Tudi v treh slovenskih podjetjih zaposleni poročajo o tem, da starševski dopust največkrat vzamejo ženske. Poročajo tudi o začudenju sodelavcev in nestrinjanju nadrejenih, če moški vzamejo starševski dopust, saj večina meni, da bi morala starševski dopust vzeti ženska (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 245–254)

Očetovski dopust večina moških vzame takoj po otrokovem rojstvu. Tisti, ki vzamejo dopust do določene starosti otroka, ki ga predpisuje zakonodaja določene države, so redkejši (International Labour Organisation 2014). V Sloveniji je leta 2011 15-dnevni plačani očetovski dopust koristilo 80 odstotkov očetov, kar je nekaj manj kot 20 odstotkov več očetov

⁴ Po Statističnem uradu Republike Slovenije se starševski dopust šteje kot dopust, ki ga vzame eden od staršev vsaj za en mesec od 260 koledarskih dni (Statistični urad Republike Slovenije 2009). Očetovski dopust lahko vzame oče ob rojstvu otroka, 15 dni mora porabiti do otrokovega 6. meseca, 75 dni pa do otrokovega tretjega leta (str. 21).

kot leta 2003, ko so v Sloveniji uzakonili očetovski dopust. Dva in polkrat od leta 2003 se je povečalo tudi koriščenje neplačanega očetovskega dopust do otrokovega tretjega leta (Statistični urad Republike Slovenije 2013).

5.4.3 Razdelitev neplačanega dela med partnerjema

Na globalni ravni sta si ob vstopu žensk na trg delovne sile morala oba spola razdeliti skrb za neplačano delo⁶ doma (OECD 2011). A raziskave kažejo, da ženske še vedno opravijo več dela doma kot moški. Samo 10 odstotkov parov naj bi si delo doma razdelilo enakovredno, drugod pa povprečno žensko delo v službi znaša 65 odstotkov vsega dela, ki ga ženske opravijo čez dan (MacDonald in drugi 2005). Ženske povprečno porabijo za neplačana dela 2 uri in 28 minut na dan. V večini gospodinjstev so ženske najpogosteje zadolžene za rutinska gospodinjstva dela (likanje, pranje perila), ki zahtevajo tudi največ časa, moški pa za različna dela, ki zahtevajo popraviljanje in težja dela. Približno enako časa pa oba spola namenita delu na vrtu in skrbi za domače živali. Ženske kuhajo štirikrat pogosteje kot moški. Prav tako ženske porabijo več časa za otroke, po podatkih OECD (OECD 2011) porabijo dvakrat toliko časa kot očetje. Moški naj bi porabili povprečno 42 minut na dan za otroke, ženske pa uro in 40 minut (OECD 2011).

Tudi v Sloveniji ženske več časa porabijo za gospodinjstva opravila, skrb za otroke in prevažanje otrok v varstvo in iz varstva. Povprečno naj bi ženske porabile več kot dve uri časa več na dan za neplačano delo doma kot moški (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2011).

5.4.4 Sklep

Čeprav so ženske od 60. let prejšnjega stoletja vedno bolj prisotne na trgu dela, še vedno niso enakovredne z moškimi. Še vedno je 10 odstotnih točk manj žensk zaposlenih kot moških, več žensk kot moških dela za polovični delovni čas, a v Sloveniji je pri ženskah taka oblika dela manj pogosta kot v Evropski uniji. Veliko zaposlenih dela več kot 40 ur na teden, tudi ženske. Ženske dobijo manjše plačilo kot moški za enako delo. V primerjavi z drugimi državami Evropske unije so zaposleni v Sloveniji delovne pogoje v podjetjih ocenili kot ene izmed najslabših na ravni Evropske unije.

⁶ Kot neplačano delo štejemo gospodinjstva dela, pridelava hrane doma in skrb za otroke. To so dejavnosti, s katerim ne zaslužimo (OECD 2014).

Starost mater ob rojstvu prvega otroka se večja, manjša pa se število otrok na žensko. Starševski dopust v Sloveniji vzamejo še vedno v veliki meri ženske. Spodbuden pa je podatek, da velik odstotek moških vzame očetovski dopust, a samo 15 dni plačanega. 75 neplačanih dni vzame manj očetov. Ženske več časa namenijo za otroke tudi, ko po starševskem dopustu spet začnejo z delom, prav tako več časa namenijo gospodinjskim opravilom. Tako prevladuje tradicionalna vloga ženske kot osebe, ki skrbi za otroke in dom. Poleg tradicionalne miselnosti je temu tako tudi zaradi daljšega delovnega časa moških in neodobravanja nadrejenih za vključevanje moških v vzgojo ter skrb za otroke in prevzemanje pravic, ki so po njihovem mnenju namenjene zgolj ženskam (OECD 2011).

6 EMPIRIČNI DEL

Vključevanje v proces certificiranja Družini prijazno podjetje je prostovoljno, pri tem pa mora organizacija vključiti v program štiri obvezne ukrepe, med njimi je tudi aplikacija metodologije vprašalnika (glej poglavje 4). Pri organizacijah, ki imajo 500 ali več zaposlenih, naj bi se ta aplikacija izvršila na vzorcu. Metodologija vzorca je vnaprej odločena. V empiričnem delu magistrske naloge bomo preučevali tri podjetja, ki so pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje v letu 2009. Leta 2013 so ta podjetja pridobila tudi polni Certifikat. Vsa podjetja so velika podjetja, vsa imajo več kot 500 zaposlenih. Zaradi varstva podatkov bodo imena podjetij ostala skrita, poimenovali jih bomo podjetje Rumena, Modra in Zelena. Rumena in Modra sta storitveno-profitni podjetji. Dejavnost prvega je na področju energetike, drugo pa spada v finančni sektor. Prvo podjetje je v državni, drugo pa v državni in delno privatni lasti. Tretje, Zelena, je proizvodno-prehrambeno podjetje, ki je v privatni lasti.

6.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN HIPOTEZE

Izhajamo iz naslednjih hipotez in raziskovalnih vprašanj:

1. Dejavnost podjetja določa število in vsebino izbranih ukrepov.

Podjetja, ki so se vključila v certifikat Družini prijazno podjetje, se razlikujejo po dejavnostih, največ jih je s področja računalništva in informacijske tehnologije, industrije ter financ in zavarovalništva (Kanjuro Mrčela 2007 in Černigoj Sadar, 104–105). Podjetja, ki smo jih izbrali za raziskovanje, se prav tako razlikujejo med seboj po dejavnosti. Zato se nam pri raziskovanju pojavlja naslednje vprašanje: Kako se po vsebini in številu izbranih ukrepov razlikujejo podjetja glede na njihovo dejavnost?

Za kazalce ukrepov smo uporabili program ukrepov, ki so jih navedli v vsaki organizaciji za pridobitev osnovnega Certifikata, in dopolnilne ukrepe, ki jih vsaka organizacija mora dodati (najmanj tri), če želi obdržati polni Certifikat.

2. Zaposleni so seznanjeni, da se v podjetju implementira certifikat Družini prijazno podjetje.

Kriterij za sprejetje hipoteze je, če 75% ali več anketiranih odgovori pritrdilno na vprašanje, povezano s to tematiko.

Ob pridobitvi Certifikata so zaposleni vključeni v odločanje o začetku uvajanja in v oblikovanje samega programa ukrepov. Kasneje pa so zaposleni o ukrepih v podjetjih ustrezno obveščeni in imajo možnost na različnih internih srečanjih postavljati vprašanja, opozarjati na težave in predlagati boljše rešitve za usklajevanja delovnega in družinskega življenja (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 115–121). Med raziskovanjem nas bo zanimalo naslednje: Ali so zaposleni res seznanjeni s Certifikatom družini prijazno podjetje? Ali so zaposleni seznanjeni s tem, na koga se lahko obrnejo pri koriščenju ukrepov? Ali so seznanjeni, na kakšen način lahko koristijo ukrepe?

3. Pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja zaposlene podpirajo nadrejeni.

Kriterij za sprejetje hipoteze je, če 75% ali več anketiranih odgovori pritrdilno na vprašanje, povezano s to tematiko.

Srednji in višji menedžment morata podpirati izvajanje ukrepov. Srednji menedžment ima pomembno vlogo pri operativni izvedbi ukrepov, prav tako pa je pomemben motivator zaposlenih pri izkoriščanju ukrepov, višji menedžerji pa morajo zaposlenim jasno pokazati, da so naklonjeni izvajanju ukrepov in tako omogočijo, da te ukrepe izkoristijo neobremenjeno (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 119–120). Vsi menedžerji pa niso naklonjeni izvajanju takšnih ukrepov, menijo, da je to v domeni države in posameznikov (Den Dulk in drugi 2011). Zato se nam pri raziskovanju pojavljajo naslednja raziskovalna vprašanja: Ali nadrejeni podpirajo zaposlene pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja in na kakšen način? Zakaj podpirajo zaposlene in zakaj jih ne?

4. Obstajajo spolne razlike glede na število, vsebino in pomembnost izkoriščenih ukrepov v posameznem podjetju.

V Sloveniji je najpogostejša družina takšna, kjer oba starša delata polni delovni čas, vendar so še vedno ženske tiste, ki skrbijo za družino, saj še vedno prevladuje tradicionalno mišljenje,

da je to bolj normalno, moški pa velikokrat čutijo neodobravanje s strani delodajalca in se teh ukrepov ne poslužujejo v takem številu (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 1–12; Renner 2005, 61–62). Zato nas bo zanimalo: Katere ukrepe koristijo moški in katere ženske? Ali ženske koristijo več ukrepov?

5. Obstajajo spolne razlike v izkušnjah usklajevanja dela in družine.

Prav tako kot drugod v Evropski Uniji tudi v Sloveniji večino gospodinjanskega dela in skrbi za otroke opravijo ženske. Moški pa tako lahko delajo dlje. Tudi prepričanja sodelavcev in nadrejenih so bolj naklonjena ženskam kot skrbnicam za gospodinjstvo in otroke (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2014, 245–254). Zanimalo nas bo, ali zaposlenim ob delovnem času ostane čas tudi za otroke in obratno? Kako doživljajo negativne vplive dela na družino in obratno? Na katerih področjih življenja zaposleni zaznajo, da imajo ravno prav časa, in na katerih področjih izkusijo zaposleni največjo prikrajšanost?

Za kazalce negativnih vplivov dela na družino in obratno smo uporabili mersko lestvico, ki temelji na treh pritiskih v odnosu dela z družino in obratno. Ti pritiski so čas, napetost in obnašanje. V okviru časa težko žrtvujemo čas za družino, ko smo v službi, in obratno. Napetost na delovnem mestu lahko negativno vpliva na družino, prav tako tudi napetost v družini na delo. Prav tako pa se pričakovano obnašanje v službi razlikuje od obnašanja doma in obratno (Matthews in drugi 2010).

Za preverjanje druge, tretje, četrte in pete hipoteze bomo uporabili nekatere kazalce iz ankete »Anketa o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja« avtoric/avtorjev Nevenke Černigoj Sadar, Marka Pahorja, Anje Svetina Nabergoj, Aleša Kranja Kušlana in Petre Hartman.

6.2 ANALIZA PODATKOV

Zaradi relativno nizkega števila anketiranih zaposlenih v vzorcih smo uporabili predvsem univariatne in bivariatne analize podatkov, opravljene s programom SPSS. Uporabili smo naslednje bivariatne analize: hi-kvadrat, Cramerjev α in Spearmanov koeficient korelacije rangov (Ferligoj in drugi 2012).

V analizi podatkov smo se najprej usmerili na posamezne ukrepe v podjetjih in njihovo povezavo z dejavnostjo podjetja. Nato smo se osredotočili na posamezna podjetja in znotraj njih preučevali informiranost zaposlenih o ukrepih, vlogo nadrejenih pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Osredotočili smo se tudi na koriščenje ukrepov v posameznem podjetju, kjer smo preučevali spolne razlike pri koriščenju ukrepov, najpomembnejših ukrepov, vpliv ukrepov na izboljšanje usklajevanja družine in dela, težave pri usklajevanju ter oceno, ki so jo zaposleni podali podjetju. Raziskavo smo zaključili s preučevanjem izkušenj pri usklajevanju dela in družine ter s časom, ki ga porabijo zaposleni za različna področja aktivnosti.

6.3 REZULTATI ANALIZ

6.3.1 Ukrepi, ki so jih izbrala podjetja za pridobitev osnovnega in polnega Certifikata

Tabela 6.1: Ukrepi za usklajevanje dela in družine v podjetjih

Ukrep ⁷	Podjetje		
	Rumena	Modra	Zelena
4.01 Komuniciranje z zaposlenimi	X	X	X
4.02 Komuniciranje z zunanjo javnostjo	X	X	X
4.03 Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine*	X	X	X
5.03 Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine*	X		P
1.12 Otroški časovni bonus* ⁸	XP	X	XP
6.06 Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti	X	X	X
1.07 Časovni konto	X	X	
8.10 Novoletno obdarovanje otrok*		X	X
1.01 Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda	X	P	
1.11 Delovni čas po življenjskih fazah	X		
1.13 Načrtovanje letnega delovnega dopusta*	X		

⁷ Legenda: **rdeča** – delovni čas, **oranžna** – organizacija dela, črna – delovni mesto, **modra** – politika informiranja in komuniciranja, **vijolična** – veščine vodstva, **zelena** – razvoj kadrov, **roza** – struktura plačila in nagrajevani dosežki, **rjava** – storitve za družine.

⁸ Ukrep je pri pridobitvi polnega Certifikata pri vseh podjetjih dopolnjen.

1.14 Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov			P
1.17 Fleksibilni dnevni odmori		P	
2.01 Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*	X		P
2.06 Ukrepi za varovanje zdravja	P	P	
2.08 Informiranje o prihajajočih spremembah, pomembnih za zaposlene		X	
3.01 Delo na domu*			X
3.03 Možnost izrednega dela od doma⁹*	X		
4.04 Brošure			X
4.05 Delovna srečanja zaposlenih		X	P
4.07 Pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine			X
4.09 Dan odprtih vrat	P		XP ¹⁰
5.01 Filozofija/načela vodenja*			X
6.01 Načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom		P	
6.09 Korporativno prostovoljstvo	X		
6.10 Sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v podjetju		P	X
7.03 Štipendije za otroke zaposlenih*		P	X
7.04 Nagrada ob naraščanju*	X		
7.05 Ponudba za prosti čas		P	
7.07 Izobraževanje za starše/partnerje			X
7.08 Psihološko svetovanje in pomoč	P		P
8.06 Otroci v organizaciji*	X		
8.08 Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke*	P		P

* Ukrepi, ki so na voljo določeni skupini zaposlenih.

X – ukrepi ob pridobitvi osnovnega Certifikata

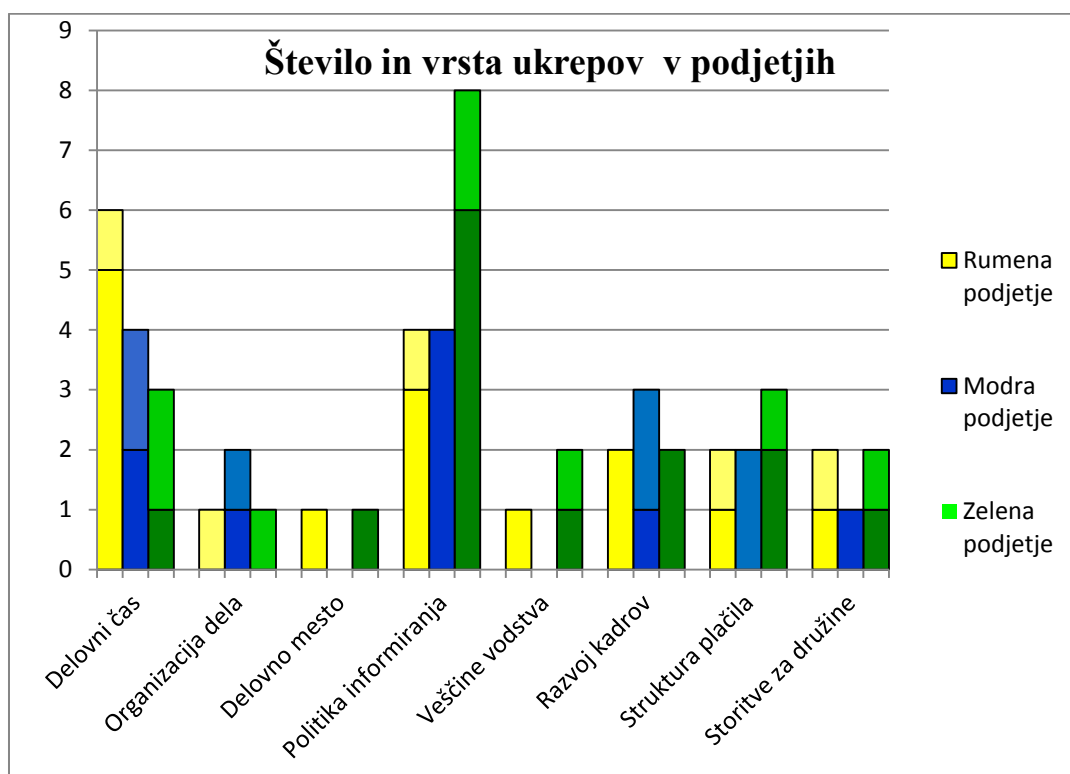
P – dopolnilni ukrepi po podelitvi polnega Certifikata

⁹ Ukrep ukinjajo ob implementaciji ukrepov pri pridobitvi polnega Certifikata.

¹⁰ Ukrep je razširjen.

Podjetji Rumena in Zelena sta se leta 2009 zavezali k implementaciji 14 ukrepov, podjetje Modra pa devetih. Vsa podjetja so implementirala ukrepe komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo in raziskave med zaposlenimi o usklajevanja dela in družine. Te ukrepe morajo ob pridobitvi certifikata Družini prijazno podjetje vsa podjetja implementirati. Prav tako so vsa podjetja sprejela ukrepa otroški časovni bonus in ponovno vključevanje po daljši odsotnosti. Podjetje Rumena je največ ukrepov izbralo s področja delovnega časa¹¹, sledijo obvezni ukrepi iz politike informiranja in komuniciranja, z drugih področji pa so izbrali po en ukrep. Podjetje Modra je največ ukrepov izbralo s politike informiranja in komuniciranja, dva ukrepa so izbrali s področja delovnega časa. Po en ukrep so izbrali še s področja organizacije dela, razvoja kadrov in storitev za družine. Podjetje Zelena je največ ukrepov izbralo s politike informiranja in komuniciranja, sledijo še ukrepi na področju razvoja kadrov in struktura plačila in nagrajevanih dosežkov. S področij delovnega časa, delovnega mesta, veččin vodstva in storitev za družine pa so izbrali po en ukrep.

Graf 6.1: Število in vrsta ukrepov v podjetju *



*Temnejše barve pomenijo ukrepe implementirane ob osnovnem Certifikatu, svetlejše pa ob polnem Certifikatu.

¹¹ Seznam ukrepov po področjih je v prilogi na strani 107.

Vsa podjetja so kar nekaj ukrepov izbrala s področja politike informiranja in komuniciranja, največ podjetje Zelena. Obe storitveni podjetji sta več ukrepov izbrali iz sklopa delovni čas, z drugih področij pa sta izbrali po en ali pa nobenega ukrepa. Zelena, proizvodno podjetje, je veliko ukrepov izbralo tudi takih, ki se zadevajo njihovih družin in svojcev. Med podjetji prihaja do razlike pri izbiri ukrepov, storitveni podjetji sta več ukrepov namenili delovnemu času, proizvodno podjetje pa se je odločilo za več ukrepov iz politike informiranja in komuniciranja ter ukrepov, v katere lahko vključijo tudi svojce. Tudi storitveni podjetji se razlikujeta med seboj, saj je podjetje Rumena izbralo vsaj po en ukrep iz vseh sklopov, podjetje Modra pa se za tri sklope ni odločilo.

Podjetja so tudi ob pridobitvi polnega Certifikata izbirala različno število ukrepov. Podjetje Rumena je izbralo štiri, podjetje Modra sedem, podjetje Zelena pa osem ukrepov. Podjetji Rumena in Zelena sta razširili ukrep otroški časovni bonus. Podjetje Rumena je izbralo en ukrep s področij organizacija dela, politike informiranja in komuniciranja, strukture plačila in nagrajevani dosežki ter storitev za družine. Podjetje Modra je izbralo po dva ukrepa s področij delovni čas, razvoj kadrov ter struktura plačila in nagrajevani dosežki in en ukrep s področja organizacije dela. Podjetje Zelena pa je izbralo dva ukrepa iz politike informiranja in komuniciranja ter po en ukrep iz delovnega časa, storitev za družine, organizacije dela, veščin vodstva in strukture plačila in nagrajevani dosežki. Podjetja so več pozornosti namenila svojcem in otrokom ter zdravju zaposlenim. Dve podjetji sta izbrali kot ukrep Ukrepe za varovanje zdravja, dve Psihološko svetovanje in pomoč ter dve podjetji Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke. Podjetjem so nekateri ukrepi skupni, a se pri številu in vrsti ukrepov razlikujejo, zato lahko hipotezo, da dejavnost podjetja določa število in vsebino ukrepov, potrdimo.

6.4 PODJETJE RUMENA

Podjetje Rumena je storitveno-profitno podjetje na področju energetike in je v državni lasti. V podjetju so vsi zaposleni izpolnili anketo v elektronski obliki. 200 zaposlenih, od takrat nekaj več kot 500 zaposlenih, je izpolnilo anketo (38-odstotna odzivnost). Strukturne značilnosti vzorca so bile enake porazdelitvi posameznih značilnostih vseh zaposlenih v podjetju (Anketa o strukturnih značilnostih podjetja).

6.4.1 Opis vzorca

Tabela 6.2: Predstavitev vzorca podjetja Rumena (n = 200)

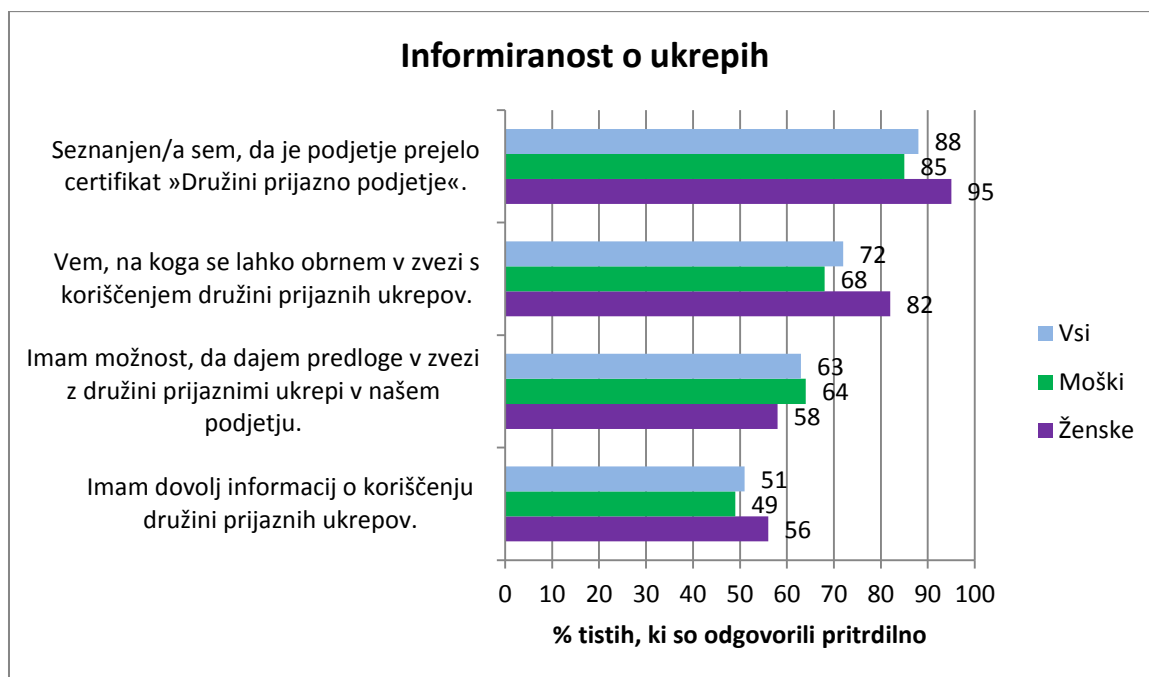
	Moški (%)	Ženske (%)	
Spol (%)	71	29	100
Starost (%)			
Od 20 do 34 let	32	17	
Od 35 do 49 let	45	54	
50 let in več	23	29	
	100	100	
Kraj bivanja (%)			
Ljubljana in Maribor	36	49	
Drugo veliko mesto	11	3	
Obrobje velikega mesta	9	8	
Manjše mesto	13	13	
Vas	30	28	
Osamljena kmetija	1	0	
	100	100	
Stopnja izobrazbe (%)			
Nepopolna ali osnovna izobrazba	0	0	
Nižja, srednja poklicna ali srednja strokovna izobrazba	18	22	
Srednja splošna izobrazba	2	15	
Višja ali visoka strokovna izobrazba	32	35	
Visoka univerzitetna izobrazba, magisterij, doktorat	48	28	
	100	100	
Pogodba o zaposlitvi (%)			
Za nedoločen čas	92	92	
Za določen čas	8	8	
	100	100	
Zaposlitev za polni ali krajši delovni čas (%)			
Polni delovni čas	98	100	
Skrajšani delovni čas	2	0	
	100	100	
Področje dela (%)			
Administracija, režija	7	60	
Strokovne službe	81	40	
Neposredno delo s strankami	5	0	
Proizvodnja/fizični delavec/delavka	7	0	
	100	100	

	Moški (%)	Ženske (%)
Od 1 do 3 let	42	37
Od 4 do 10 let	32	42
Od 11 do 20 let	20	11
od 21 do 40 let	6	10
	100	100
Poraba časa od doma do delovnega mesta in nazaj (%)		
Do 0,5 ure	38	29
Nad 0,5 do 1 ure	30	47
Nad 1 uro do 1,5 ure	18	13
Nad 1,5 ure	14	11
	100	100
Ure dela na dan (%)		
Do 6 ur	3	0
Od 7 do 8 ur	16	23
Od 9 do 10 ur	69	74
Od 11 do 12 ur	12	3
Več kot 12 ur	0	0
	100	100
Vodstveni položaj (%)		
DA	32	13
NE	68	87
	100	100
Število otrok (%)		
0 otrok	20	15
1 otroka	20	36
2 otroka	50	49
3 otroke	10	0
4 ali več otrok	0	0
	100	100
Starost prvega otroka (%)		
Do enega leta	1	0
Na 1 do 5 let	32	9
Od 6 do 14 let	27	33
Od 15 do 19 let	6	15
Od 20 do 26 let	15	18
Nad 26 let	18	25
	100	100
Starost drugega otroka (%)		
Do enega leta	14	5
Na 1 do 5 let	21	16
Od 6 do 14 let	22	21
Od 15 do 19 let	14	16
Od 20 do 26 let	15	31
Nad 26 let	14	11
	100	100

	Moški (%)	Ženske (%)
Starost tretjega otroka (%)		
Do enega leta	11	0
Od 1 do 5 let	34	0
Od 6 do 14 let	22	0
Od 15 do 19 let	22	0
Od 20 do 26 let	11	0
Nad 26 let	0	0
	100	100
Skupnost (%)		
S partnerjem/partnerko	36	20
Jedrna	49	53
Enostarševska	0	3
Reorganizirana	1	3
Večgeneracijska	9	13
Živim sam/a	5	8
	100	100

6.4.2 Informiranost o ukrepih¹²

Graf 6.2: Informiranost o ukrepih



n = 199.

χ^2_1 : 2,62; sign: 0,105.

χ^2_2 : 1,724; sign: 0,189.

χ^2_3 : 0,269; sign: 0,604.

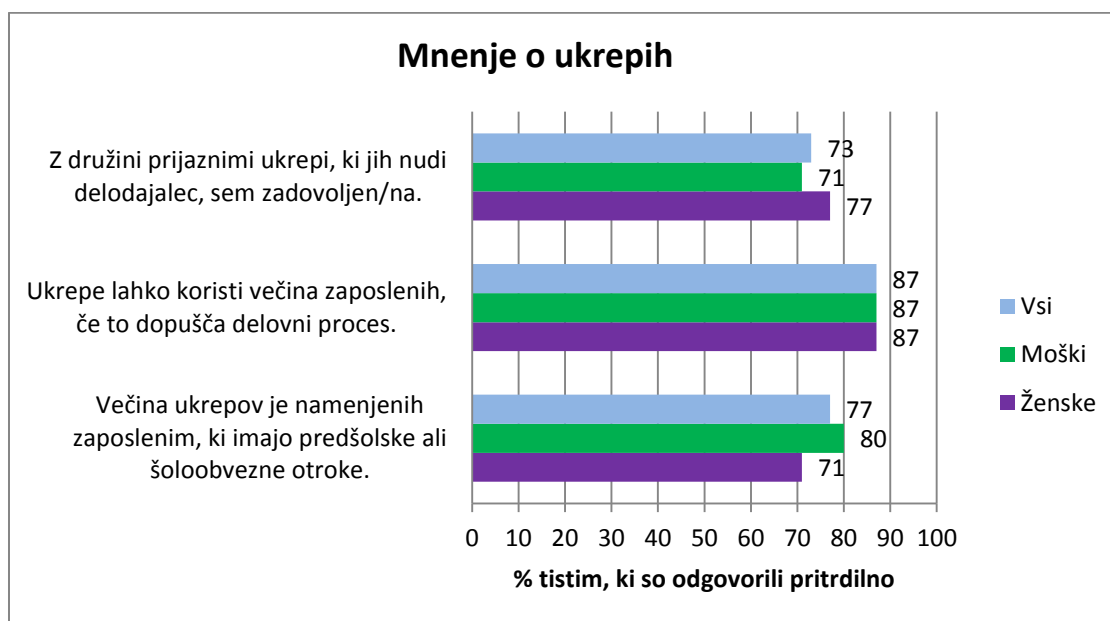
χ^2_4 : 0,330; sign: 0,566.

V podjetju je 88 odstotkov anketiranih zaposlenih odgovorilo, da so seznanjeni s certifikatom Družini prijazno podjetje. S Certifikatom je seznanjenih več anketiranih žensk kot moških, vendar razlike niso statistično značilne. Manj kot tri četrtine anketiranih zaposlenih se je strinjalo z odgovorom, da vedo, na koga se lahko obrnejo pri koriščenju Certifikata, in sicer 68 odstotkov moških in 82 odstotkov žensk. V podjetju skoraj 63 odstotkov anketiranih zaposlenih lahko daje predloge v zvezi z družini prijaznim podjetjem. Nekaj več kot polovica anketirancev ima dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov. Med anketiranci so ženske bolj seznanjene s Certifikatom, informacijami o Certifikatu in zaposlenimi, na katere se lahko obrnejo pri koriščenju Certifikata, moški pa lahko večkrat dajejo predloge v zvezi z družini prijaznim podjetjem.

¹² Navajala bom samo statistične razlike med spoloma, sicer govorim le o manjši prisotnosti pogostosti odgovorov pri moških in ženskah. Takšen opis rezultatov velja za vse grafe v tekstu.

Druge hipoteze ne moremo v celoti potrditi, saj zaposleni v manj kot 75 odstotkih vedo, na koga se lahko obrnejo v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov. Manj kot tri četrtine zaposlenih ima možnost, da daje predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi in ima dovolj informacij o koriščenju ukrepov.

Graf 6.3: Mnenje o ukrepih



n = 155,

χ^2_1 : 0,410; sign: 0,522.

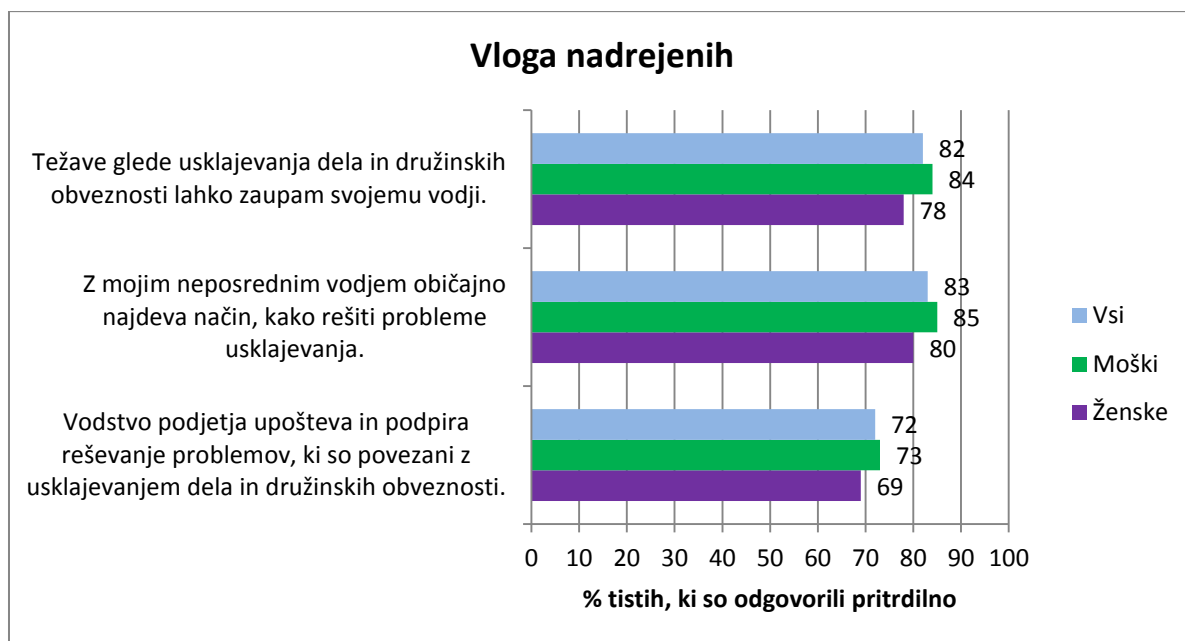
χ^2_2 : 0,004; sign: 0,312.

χ^2_3 : 1,022; sign: 0,312.

Skoraj tri četrtine anketiranih zaposlenih je zadovoljnih z ukrepi, ki jih nudi delodajalec. Nekaj manj kot devet desetih anketiranih zaposlenih se strinja, da lahko ukrepe koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces. Prevladuje mnenje, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke. Razlike med moškimi in ženskami niso statistično značilne.

6.4.3 Vloga nadrejenih

Graf 6.4: Vloga nadrejenih



n = 173.

χ^2 : 0,730; sign: 0,393

χ^2 : 0,541; sign: 0,462.

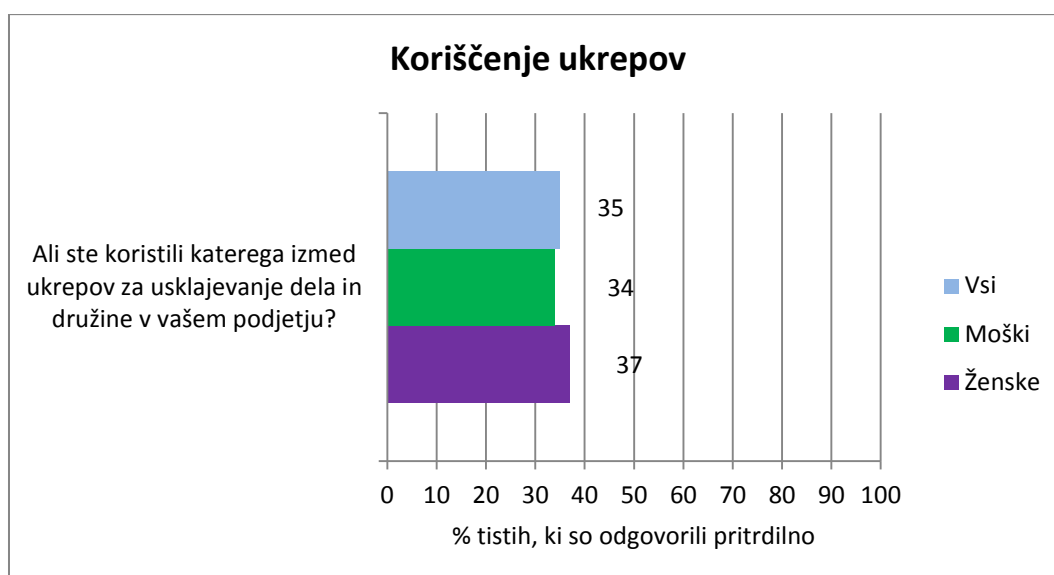
χ^2 : 0,247; sign: 0,619.

Dobre štiri petine anketiranih zaposlenih se strinja, da lahko težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti zaupajo svojim vodjem. Teh je nekoliko več med moškimi kot ženskami. Z neposrednim vodjem najde rešitev 83 odstotkov anketiranih zaposlenih. Vodstvo pri 72 odstotkih anketiranih zaposlenih upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti. Pri vprašanjih o vodstvu podjetja se nekoliko več anketiranih moških v vzorcu strinja, da ti podpirajo in upoštevajo reševanje težav usklajevanja dela in družine z zaposlenimi. Pri moških so nakazani boljši odnosi z nadrejenimi glede plačanega dela in zasebnega življenja kot pri ženskah, vendar nobena od razlik med moškimi in ženskami ni statistično značilna.

Tretjo hipotezo lahko potrdimo, z izjemo trditve »Vodstvo podjetja upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti«.

6.4.4 Koriščenje ukrepov

Graf 6.5: Koriščenje ukrepov

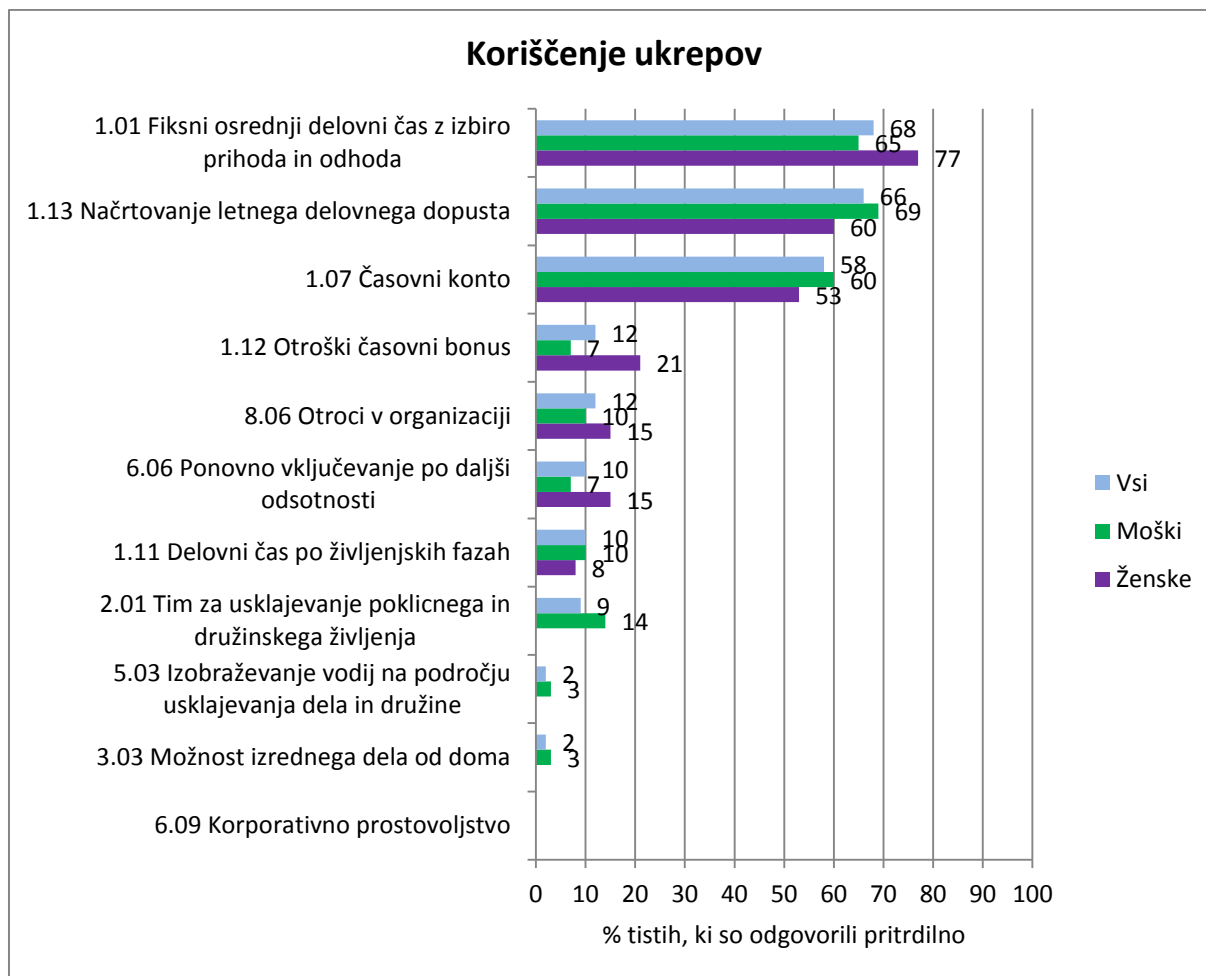


n = 62,

χ^2 : 0,110; sign: 0,740.

Ukrepe za usklajevanje dela in družine v podjetju je koristila dobra tretjina anketiranih zaposlenih. Sorazmeren nizek delež zaposlenih, ki je odgovorilo, da koristi ukrepe, je lahko tudi posledica tega, da niso prepoznali ukrepov kot sestavni del ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Odstotki v naslednji tabelah so namreč računani od števila oseb, ki so odgovorile na zgornje vprašanje pritrdilno. To velja za vse organizacije v analizi.

Graf 6.6 : Koriščenje posameznih ukrepov



n = 50.

Spearmanov koeficient korelacije rangov: 0,73; sign = 0,0108.

$\chi^2_{1.01} = 0,650$; sign: 0,420.

$\chi^2_{1.13} = 0,354$; sign: 0,552.

$\chi^2_{1.07} = 0,182$; sign: 0,670.

$\chi^2_{1.12} = 1,940$; sign: 0,164.

$\chi^2_{8.06} = 0,256$; sign: 0,613.

$\chi^2_{6.06} = 0,751$; sign: 0,386.

$\chi^2_{1.11} = 0,073$; sign: 0,787.

$\chi^2_{2.01} = 2,129$; sign: 0,145.

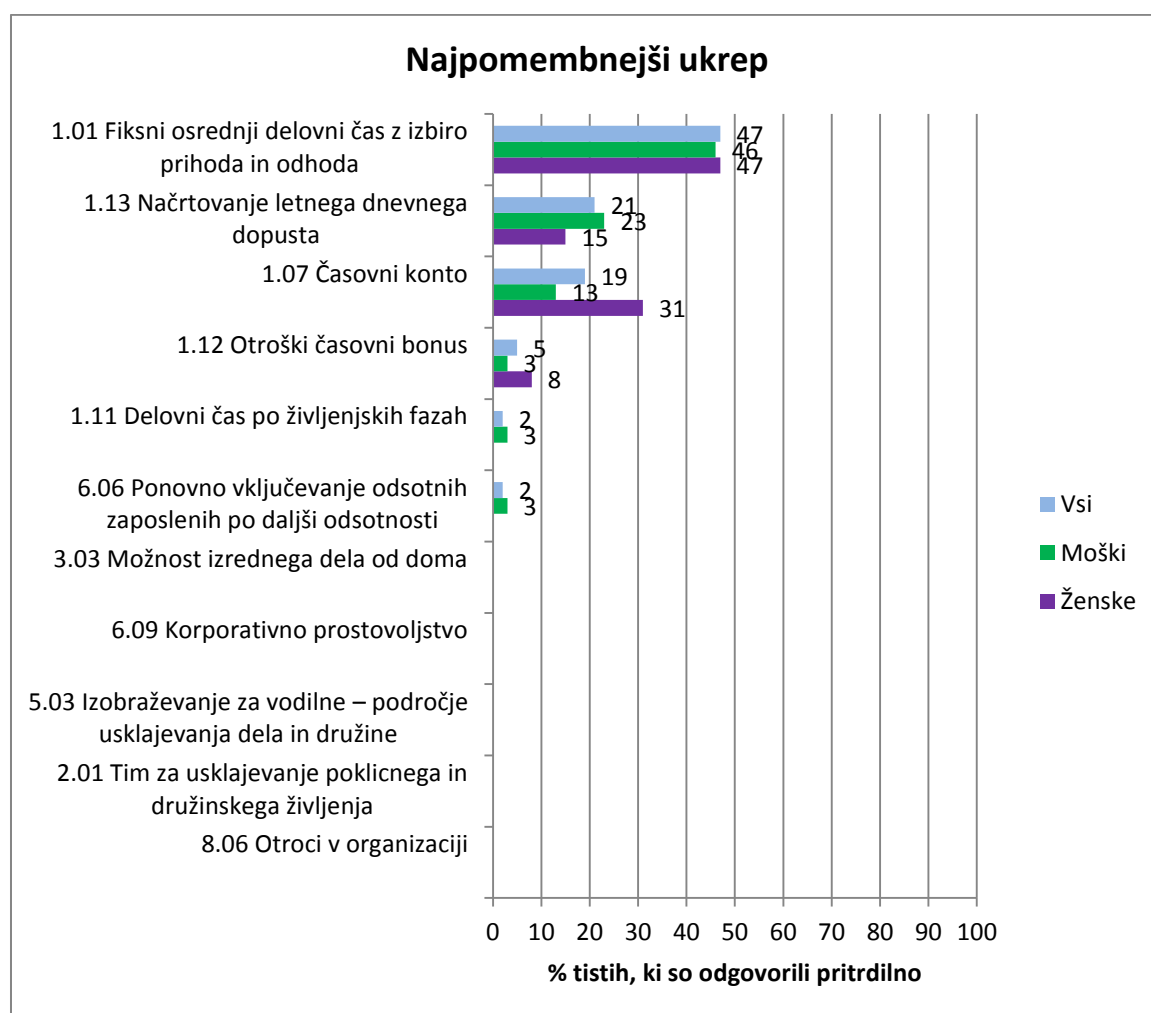
$\chi^2_{5.03} = 0,459$; sign: 0,498.

$\chi^2_{3.03} = 0,494$; sign: 0,482.

Največkrat koriščeni ukrepi v podjetju so bili fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, načrtovanje letnega dopusta in časovni konto. Med tistimi, ki so koristili vsaj en ukrep, je prvi ukrep koristilo 68 odstotkov anketiranih zaposlenih, ukrep načrtovanje letnega dopusta je koristilo dve tretjini zaposlenih, časovni konto pa slabe tri petine zaposlenih. Druge ukrepe so anketirani zaposleni koristili v manjših odstotkih. Ukrepa otroški časovni bonus in

otroci v organizaciji je koristilo 12 odstotkov anketiranih zaposlenih. Pri koriščenju ukrepa otroški časovni bonus izstopajo ženske, saj je bila pogostost koriščenja ukrepa kar trikrat bolj pogosta kot pri moških. 10 odstotkov anketiranih zaposlenih je koristilo ukrepa ponovno vključevanje odsotnih zaposlenih in delovni čas po življenjskih fazah. Sledi ukrep tim za usklajevanje dela in družine v 9 odstotkih. Večina ukrepov je v podjetju koristilo več moških kot žensk. Izjema so ukrepi, kot so fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda ter ukrepi, povezani z otroki. Vrstni red pogostosti uporabe posamezni ukrepov pa se med spoloma ne razlikuje.

Graf 6.7: Najpomembnejši ukrep



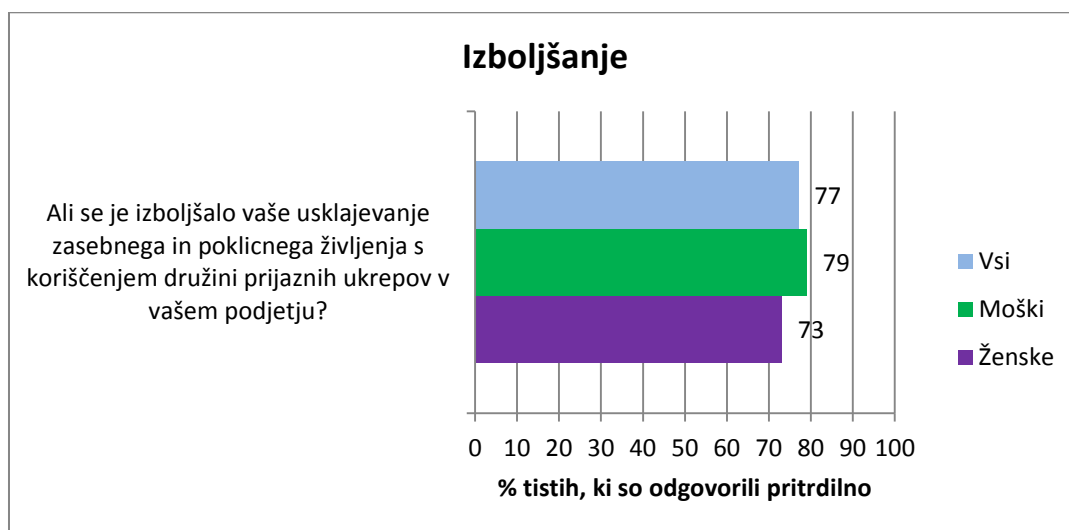
n = 48,

Spearmanov koeficient korelacije rangov: 0,97; sign < 0,0005

$\chi^2 = 3,860$; sign: 0,696.

Najbolj pomembni ukrepi so povezani s pogostostjo uporabe. Anketirani zaposleni so kot najpomembnejši ukrep družini prijaznega podjetja izbrali fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda. Za ta ukrep se je opredelila slaba polovica vseh anketiranih zaposlenih, ki so odgovorili na to vprašanje. Druga najpomembnejša ukrepa sta načrtovanje letnega dopusta in časovni konto. Za prvi ukrep se je opredelilo 21 odstotkov anketiranih zaposlenih, za časovni konto pa 19 odstotkov anketiranih zaposlenih. Ženske so ta ukrep koristile bolj pogosto, in sicer v 31 odstotkih, moški pa v 13 odstotkih. S 5 odstotki so se anketirani zaposleni opredelili še do ukrepa otroški časovni bonus. Ostali ukrepi so bili omenjeni pri 2 odstotkih anketiranih zaposlenih ali pa niso bili omenjeni. Vrstni red pomembnosti se pri moških in ženskah ne razlikuje, le ukrep časovni konto je za ženske bolj pomemben kot za moške.

Graf 6.8: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

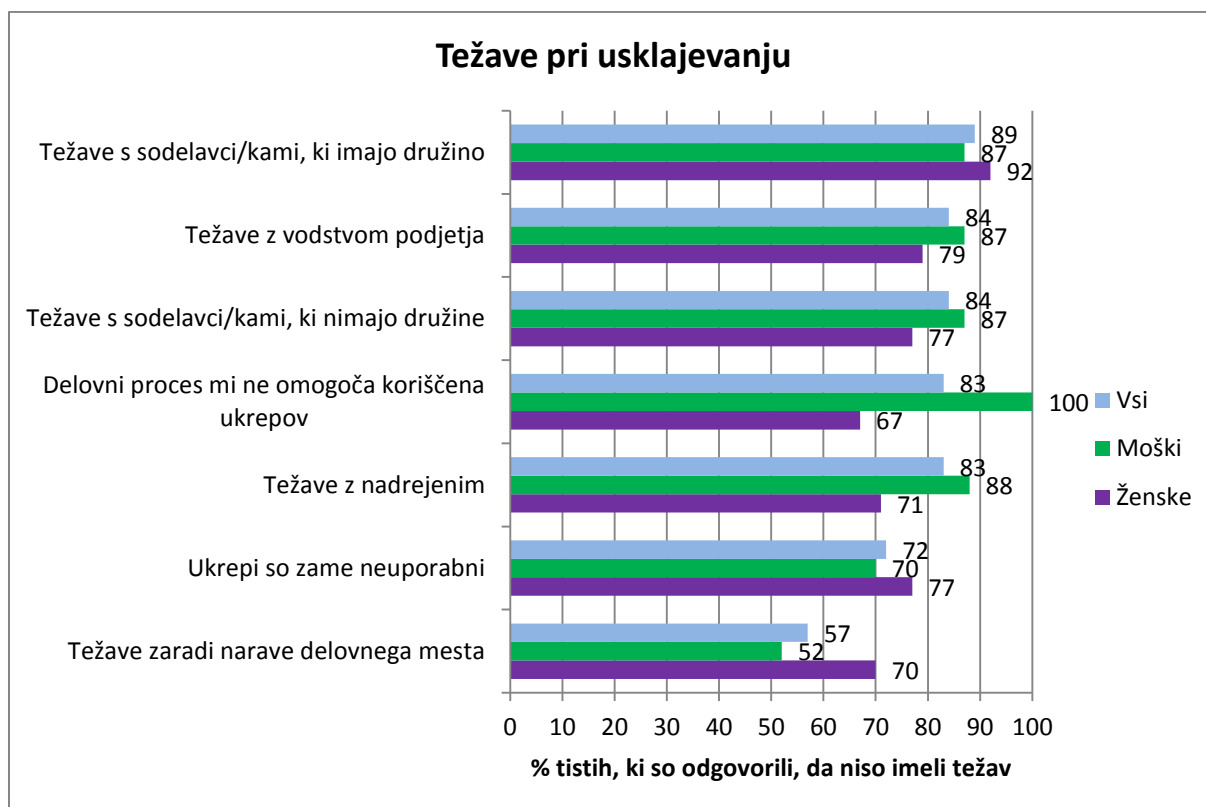


n = 42

$\chi^2 = 0,174$; sign: 0,677.

Dobre tri četrtine anketiranih zaposlenih je odgovorilo, da se je v njihovem podjetju izboljšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov. Višji delež moških kot žensk omenja izboljšave.

Graf 6.9: Težave pri usklajevanju



n = 49.

χ^2_1 : 0,247; sign: 0,619.

χ^2_2 : 0,533; sign: 0,766.

χ^2_3 : 0,709; sign: 0,400.

χ^2_4 : 1,200; sign: 0,273.

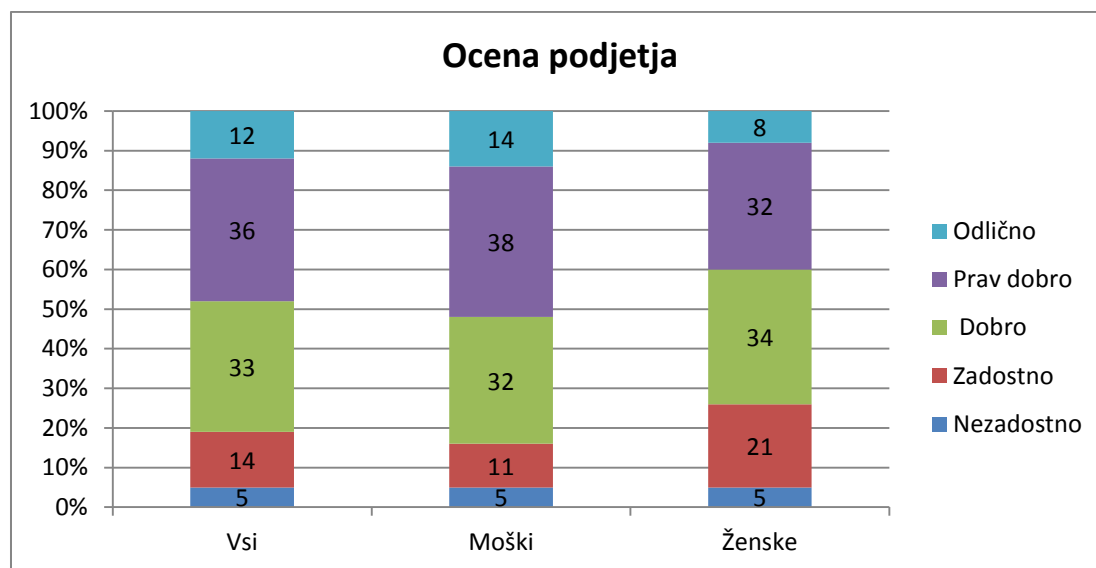
χ^2_5 : 2,381; sign: 0,304.

χ^2_6 : 0,216; sign: 0,642.

χ^2_7 : 1,635; sign: 0,442.

Pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja več kot 80 odstotkov anketiranih zaposlenih ni imelo težav s sodelavci/kami, ki imajo družino, ali tistimi, ki nimajo družine, z vodstvom podjetja, z nadrejenimi in zaradi narave delovnega procesa. Največje razlike se kažejo med spoloma pri tem, da moški niso imeli težav s sodelavci/kami, ki nimajo družine v 87 odstotkih, ženske pa v 77 odstotkih. Anketirani moški niso imeli nobenih težav zaradi narave delovnega procesa, ženske v tem primeru niso imele težav le v 67 odstotkih. Težav z nadrejenimi ni imelo 83 odstotkov anketiranih zaposlenih. Manj zaposlenih se je opredelilo do tega, da niso imeli težav z uporabnostjo ukrepov in težav zaradi narave delovnega mesta.

Graf 6.10: Ocena podjetja



n = 150;
 χ^2 : 3,319; sign: 0,506.

Največ anketiranih zaposlenih je podjetje ocenila z oceno prav dobro in dobro. Prav dobro je podjetje ocenilo 37 odstotkov anketiranih zaposlenih, dobro pa 33 odstotkov anketiranih zaposlenih. Ženske slabše ocenjujejo svoje podjetje, kar se kaže v tem, da je 21 odstotkov žensk ocenilo podjetje z oceno zadostno, moški pa v 11 odstotkih in da so moški v 14 odstotkih ocenili podjetje z odlično oceno, ženske pa v samo 8 odstotkih. Ženske dajejo slabše ocene kot moški, vendar spolne razlike niso statistično značilne.

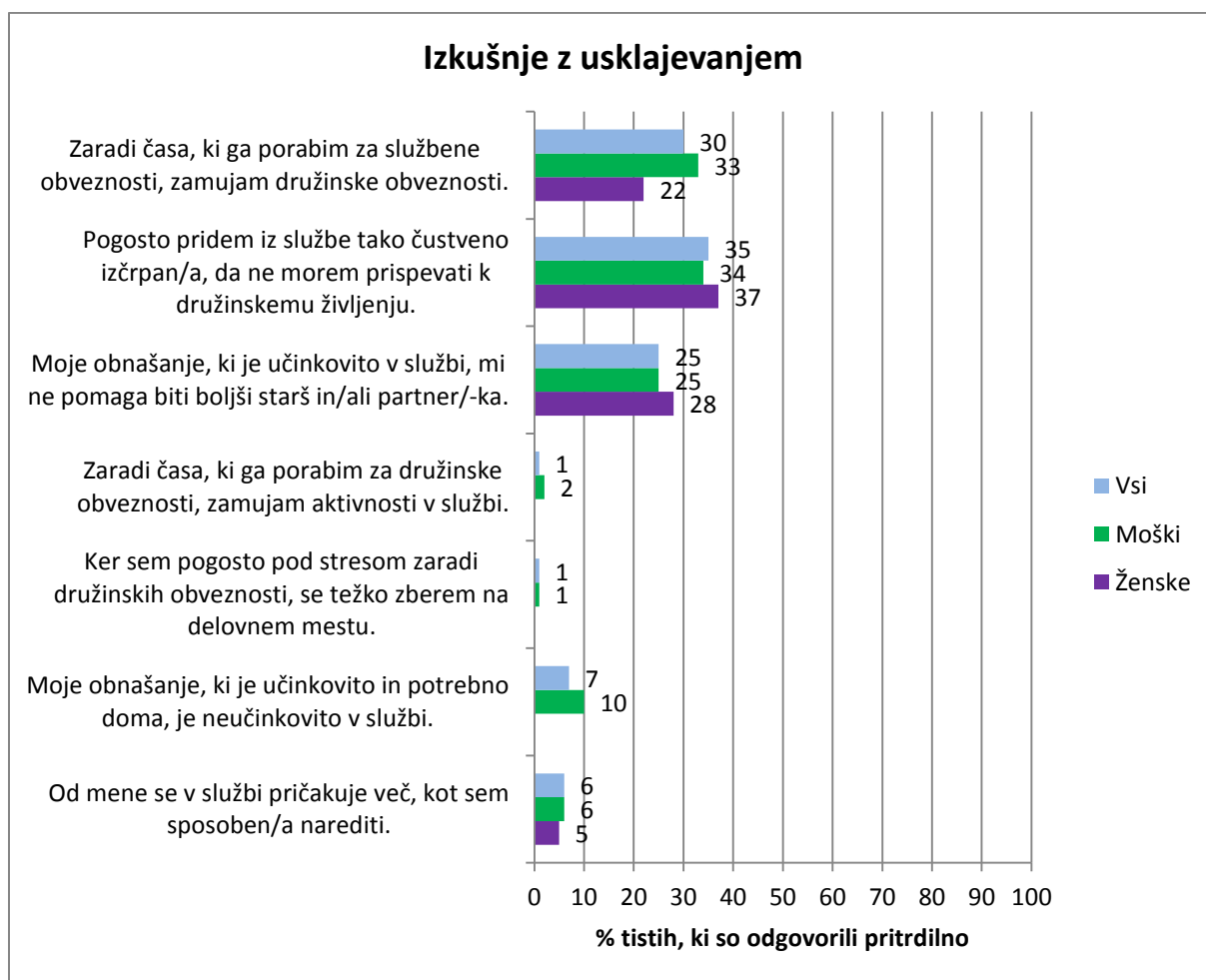
6.4.4.1 Sklep

Vsaj en ukrep za usklajevanje iz triletnega programa v podjetju je koristila dobra tretjina anketiranih zaposlenih. V podjetju je večina ukrepov koristilo več moških kot žensk, izjema so fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, ponovno vključevanje po daljši odsotnosti ter ukrepi, povezani z otroki. Največje spolne razlike v prid ženskam se kažejo pri ukrepu otroški časovni bonus, saj ga je koristilo 14 odstotkov več žensk kot moških. Spolne razlike se kažejo tudi pri izbiri najpomembnejših ukrepov. Za ženske sta pomembnejša časovni konto ter otroški časovno bonus, za moške pa načrtovanje letnega dopusta. Prav tako so ženske imele več težav pri usklajevanju družinskega življenja in plačanega dela, čeprav ni statistično značilnih razlik. Več moških kot žensk je odgovorilo, da se je njihovo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja izboljšalo zaradi družini prijaznih ukrepov. Prav tako je več moških ocenilo podjetje z boljšo oceno, čeprav razlike med moškimi in ženskami niso

statistično značilne. Statistično značilnih razlik med spoloma nismo ugotovili tudi zaradi majhnega števila oseb v vzorcih moških in žensk, se pa spolne razlike jasno nakazujejo pri večini kazalcev. Glede na rezultate analiz lahko sklepamo, da obstajajo spolne razlike glede na število, vsebino in pomembnost koriščenih ukrepov, tako da lahko četrto hipotezo potrdimo.

6.4.5 Izkušnje z usklajevanjem dela in družine

Graf 6.11: Izkušnje z usklajevanjem



n = 142;

χ^2_1 : 6,284; **sign: 0,043.**

χ^2_2 : 0,835; sign: 0,659.

χ^2_3 : 1,798; sign: 0,407.

χ^2_4 : 0,875; sign: 0,646.

χ^2_5 : 1,222; sign: 0,543.

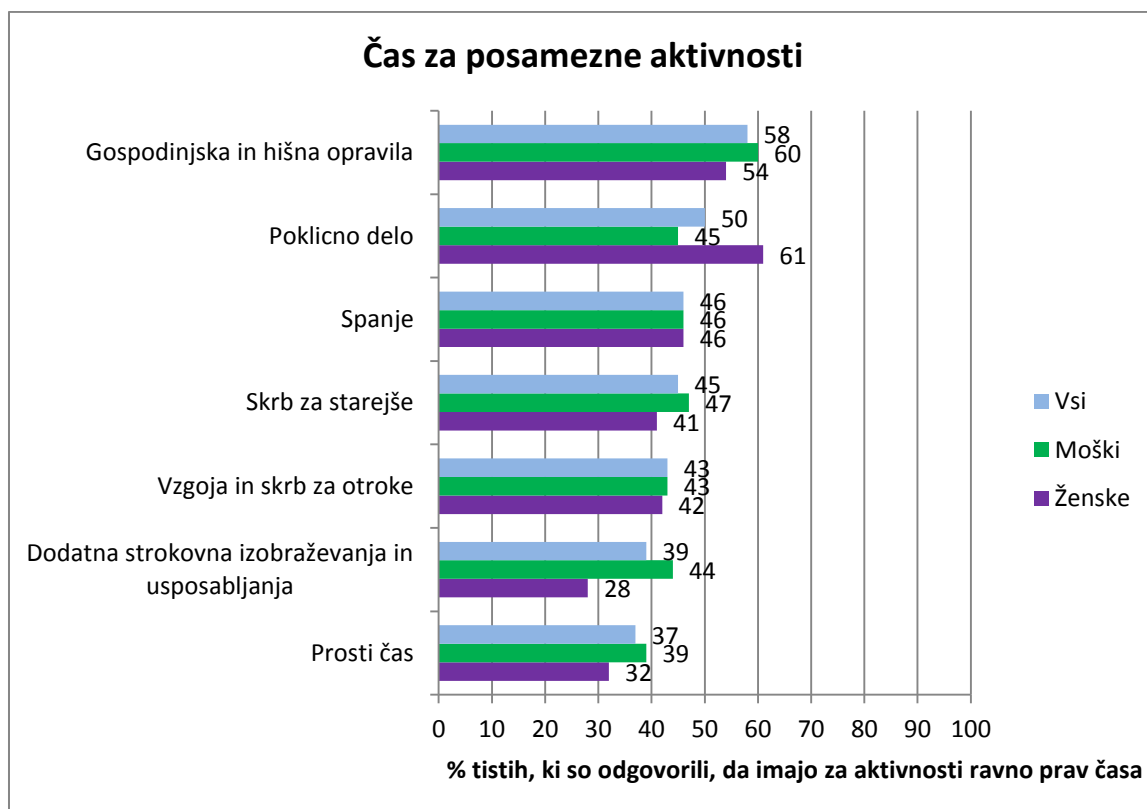
χ^2_6 : 6,967; **sign: 0,031.**

χ^2_7 : 2,838; sign: 0,242

Pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja več anketiranih moških kot žensk zamuja družinske obveznosti zaradi časa, ki ga preživijo v službi, razlike so statistično značilne. Dobra tretjina vseh anketiranih zaposlenih pride iz službe tako izčrpana, da ne more prispevati k družinskemu življenju, četrtna anketiranih zaposlenih pa meni, da jim učinkovito delovanje v službi ne pomaga biti boljši starš ali partner. Večina anketiranih zaposlenih meni, da družina ne vpliva negativno na delo, izjema so vzorci vedenja, ki so učinkoviti doma, niso pa učinkoviti v službi; to velja predvsem za moške, vsak deseti ima s tem probleme, spolne razlike so statistično značilne. 83 odstotkov anketiranih zaposlenih meni, da ne zamuja službenih obveznosti zaradi družine. 80 odstotkov anketiranih zaposlenih ne soglaša s trditvijo, da se težko zberejo na delovnem mestu, ker so pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, in sicer 78 odstotkov moških in 85 odstotkov žensk. Več moških kot žensk se strinja, da se od njih v službi pričakuje več, kot so sposobni narediti.

Peto hipotezo lahko potrdimo, saj obstajajo negativni vplivi z dela na družino. Moški večkrat zamujajo družinsko življenje zaradi službe, razlike so statistično značilne. Pri moških se kažejo tudi negativni vplivi iz družine na delo, saj je vsak deseti moški zaradi učinkovitega obnašanja doma neučinkovit v službi. Rezultati so statistično značilni. Pri ženskah ni zaznati negativnega vpliva iz družine na delo.

Graf 6.12: Čas za posamezne aktivnosti



n = 130;

χ^2_1 : 9,094; **sign: 0,011.**

χ^2_2 : 8,881; **sign: 0,012.**

χ^2_3 : 2,436; sign: 0,296.

χ^2_4 : 1,850; sign: 0,397.

χ^2_5 : 2,121; sign: 0,346.

χ^2_6 : 15,364; **sign: 0,000.**

χ^2_7 : 1,066; sign: 0,587.

Največ anketiranih zaposlenih ravno prav časa nameni gospodinjskih in hišnim opravilom ter poklicnemu delu. Ravno prav časa za poklicno delo nameni slabi dve petini žensk več. Nekaj več kot dve petini žensk in moških nameni ravno prav časa za spanje, gospodinjska in hišna opravila ter skrbi za starejše. Slabi dve petini anketiranih zaposlenih nameni ravno prav časa za strokovna izobraževanja in usposabljanja, in sicer 16 odstotkov žensk manj. Dobra tretjina anketiranih zaposlenih pa nameni ravno prav časa za prosti čas, in sicer nekoliko manj žensk. Zaznave, ali posameznim aktivnostim posvetijo dovolj časa, so odvisne od spola, odvisne so pa tudi od norm.

Tabela 6.3: Čas za posamezne aktivnosti n-vsi = 139
n-moški = 98
n-ženske = 41

		Malo, nič (%)	Ravno prav (%)	Veliko, preveč (%)	SKUPAJ (%)
Gospodinjska in hišna opravila	Vsi	28	58	14	100
	Moški	32	60	8	100
	Ženske	20	54	26	100
Poklicno delo	Vsi	1	50	49	100
	Moški	0	45	55	100
	Ženske	5	61	34	100
Spanje	Vsi	53	46	1	100
	Moški	54	46	0	100
	Ženske	51	46	1	100
Skrb za starejše	Vsi	47	45	8	100
	Moški	47	47	6	100
	Ženske	46	41	13	100
Vzgoja in skrb za otroke:	Vsi	36	43	21	100
	Moški	39	43	18	100
	Ženske	29	42	29	100
Dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja	Vsi	43	39	18	100
	Moški	33	44	23	100
	Ženske	68	28	5	100
Prosti čas	Vsi	57	37	6	100
	Moški	54	39	7	100
	Ženske	63	32	5	100

Največ anketiranih zaposlenih (58 %) nameni ravno prav časa gospodinjskim opravilo, a še vedno skoraj tretjina anketiranih moških meni, da gospodinjskim opravilom namenijo premalo časa. Spolne razlike so pri tej aktivnosti statistično značilne. Največje neravnotežje je v porabi časa ugotovljeno pri poklicnem delu, posebno pri anketiranih moških, ki v več kot polovici primerov porabijo preveč časa za to aktivnost. Spolne razlike se pri poklicnem delu statistično značilne v smeri večje uravnoteženosti pri ženskah. Veliko neravnotežja smo pri zaposlenih ugotovili tudi pri spanju in prostem času. V obeh primerih več kot polovica anketiranih zaposlenih meni, da namenijo aktivnostim malo časa, spolno statističnih razlik na teh področjih ni. Največje spolno značilne razlike pa ugotavljamo pri strokovnem izobraževanju in usposabljanju, kjer se predvsem pri ženskah kaže deprivacija.

6.5 PODJETJE MODRA

Podjetje Modra je storitveno-profitno podjetje, ki spada v finančni sektor. Podjetje je delno v državni, delno pa v privatni lasti. Zaposleni so izpolnjevali anketo v elektronski obliki. Anketo je izpolnilo 89 zaposlenih (približno 10 odstotkov). Podatka, koliko zaposlenih je bilo zajetih v vzorec, nismo pridobili. Vzorec in populacija zaposlenih se v nekaterih dimenzijah nekoliko razlikujeta, in sicer je v podjetju zaposlenih približno 90 odstotkov žensk, na anketo jih je odgovarjalo 78 odstotkov (Anketa o strukturnih značilnostih podjetja).

6.5.1 Opis vzorca

Tabela 6.4: Predstavitev vzorca podjetja Modra (n = 89)

	Moški (%)	Ženske (%)	
Spol (%)	22	78	100
Starost (%)			
Od 20 do 34 let	29	18	
Od 35 do 49 let	65	74	
50 let in več	6	8	
	100	100	

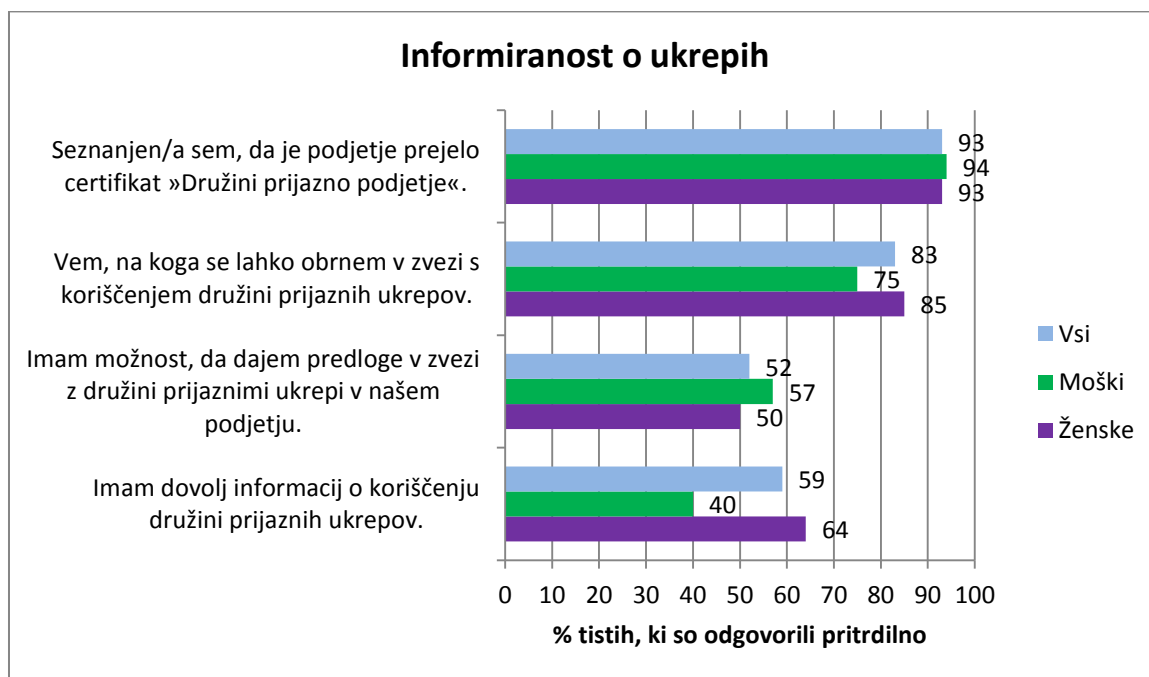
	Moški (%)	Ženske (%)
Kraj bivanja (%)		
Ljubljana in Maribor	17	28
Drugo veliko mesto	35	22
Obrobje velikega mesta	12	11
Manjše mesto	12	15
Vas	24	22
Osamljena kmetija	0	2
	100	100
Stopnja izobrazbe (%)		
Nepopolna ali osnovna izobrazba	0	0
Nižja, srednja poklicna ali srednja strokovna izobrazba	24	12
Srednja splošna izobrazba	6	13
Višja ali visoka strokovna izobrazba	41	47
Visoka univerzitetna izobrazba, magistriraj, doktorat	29	28
	100	100
Pogodba o zaposlitvi (%)		
Za nedoločen čas	100	98
Za določen čas	0	2
	100	100
Zaposlitev za polni ali krajši delovni čas (%)		
Polni čas	100	93
Skrajšani delovni čas	0	7
	100	100
Področje dela (%)		
Administracija, režija	0	19
Strokovne službe	41	40
Neposredno delo s strankami	59	41
Proizvodnja/fizični delavec/delavka	0	0
	100	100
Leta dela v podjetju (%)		
Od 1 do 3 let	58	48
Od 4 do 10 let	24	28
Od 11 do 20 let	12	21
Od 21 let do 40 let	6	3
	100	100
Poraba časa od doma do delovnega mesta in nazaj (%)		
Do 0,5 ure	24	27
Nad 0,5 ure do 1 ure	44	42
Nad 1 uro do 1,5 ure	26	14
Nad 1,5 ure	6	17
	100	100

	Moški (%)	Ženske (%)
Ure dela na dan (%)		
Do 6 ur	6	0
Od 7 do 8 ur	12	18
Od 9 do 10 ur	65	77
Od 11 do 12 ur	17	4
Več kot 12 ur	0	1
	100	100
Vodstveni položaj (%)		
Da	29	10
Ne	71	90
	100	100
Število otrok (%)		
0 otrok	0	0
1 otrok	24	7
2 otroka	12	27
3 otroke	46	48
4 in več otrok	18	18
	100	100
Starost prvega otroka (%)		
Do enega leta	0	0
Od 1 do 5 let	31	21
Od 6 do 14 let	38	38
Od 15 do 19 let	0	13
Od 20 do 26 let	23	23
Nad 26 let	8	5
	100	100
Starost drugega otroka (%)		
Do enega leta	18	0
Od 1 do 5 let	36	23
Od 6 do 14 let	9	44
Od 15 do 19 let	18	20
Od 20 do 26 let	9	13
Nad 26 let	9	0
	100	100
Starost tretjega otroka (%)		
Do enega leta	0	0
Od 1 do 5 let	33	27
Od 6 do 14 let	67	46
Od 15 do 19 let	0	18
Od 20 do 26 let	0	9
Nad 26 let	0	0
	100	100

	Moški (%)	Ženske (%)
Skupnost (%)		
Živim s partnerjem/partnerko	41	25
Jedrna	29	46
Enostarševska	0	11
Reorganizirana	6	3
Večgeneracijska	12	12
Živim sam/a	12	3
	100	100

6.6 Informiranost o ukrepih

Graf 6.13: Informiranost o ukrepih



n = 78;

χ^2_1 : 0,022; sign: 0,883,

χ^2_2 : 0,901; sign: 0,342,

χ^2_3 : 0,225; sign: 0,635,

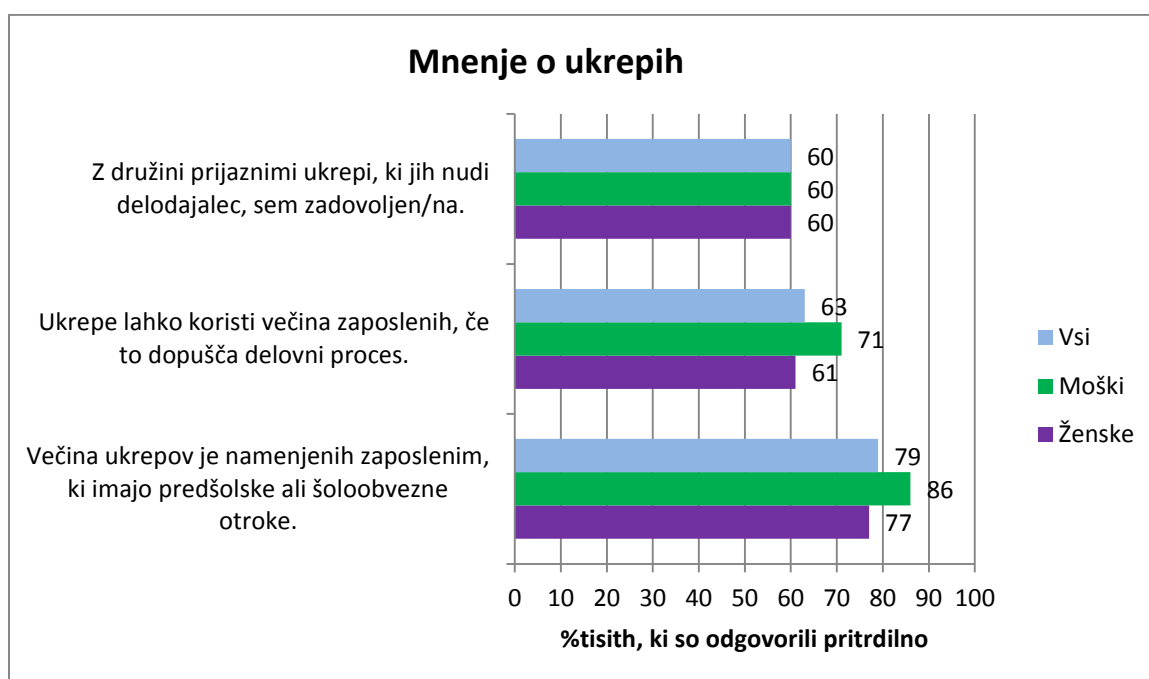
χ^2_4 : 2,815; **sign: 0,093.**

Anketirani zaposleni v podjetju so v 93 odstotkih odgovorili, da so seznanjeni, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje. Štiri petine anketiranih zaposlenih ve, na koga se lahko obrne v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov. Polovica anketiranih zaposlenih se je strinjala z odgovorom, da imajo možnost dajanja predlogov v zvezi z družini prijaznimi

ukrepi v njihovem podjetju. Nekaj manj kot dve tretjini anketiranih zaposlenih pa pravi, da ima dovolj informacij o koriščenju ukrepov Družini prijazno podjetje, in sicer dve petini moških in slabi dve tretjini žensk. V podjetju anketirane ženske bolje vedo, na koga se lahko obrnejo v zvezi s koriščenjem ukrepov, prav tako so bolj seznanjene z informacijami o koriščenju ukrepov, več moških pa lahko daje predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi.

Drugo hipotezo lahko delno potrdimo, saj se s trditvijo »Imam možnost, da dajem predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi v našem podjetju« strinja dobra polovica zaposlenih, s trditvijo »Imam dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov« pa slabe tri petine zaposlenih.

Graf 6.14: Mnenje o ukrepih



n = 78;

χ^2_1 : 0,001; sign: 0,977,

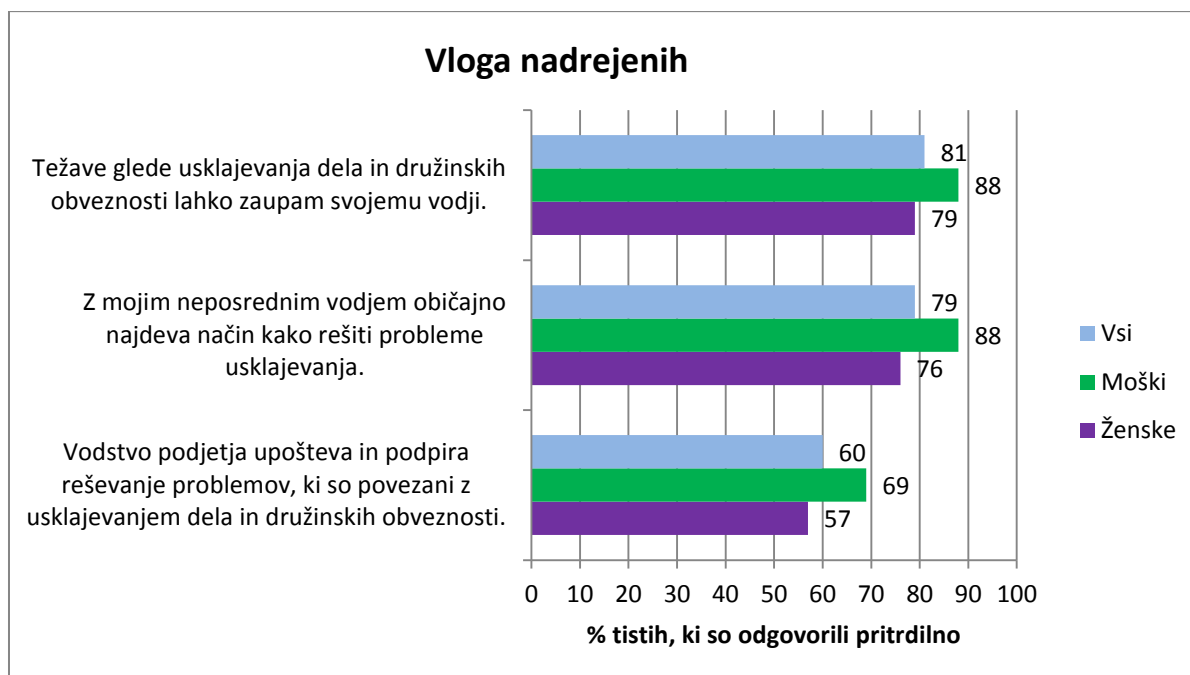
χ^2_2 : 0,515; sign: 0,473,

χ^2_3 : 0,487; sign: 0,485.

Skoraj dve tretjini anketiranih zaposlenih v podjetju je zadovoljnih z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec, prav tako se strinjajo, da lahko večina zaposlenih koristi ukrepe, če to dopušča delovni proces. Skoraj štiri petine anketiranih zaposlenih pa se strinja, da je večina ukrepov namenjenim zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke

6.6.1 Vloga nadrejenih

Graf 6.15: Vloga nadrejenih



n = 81;

χ^2_1 : 0,690; sign: 0,406,

χ^2_2 : 1,199; sign: 0,273,

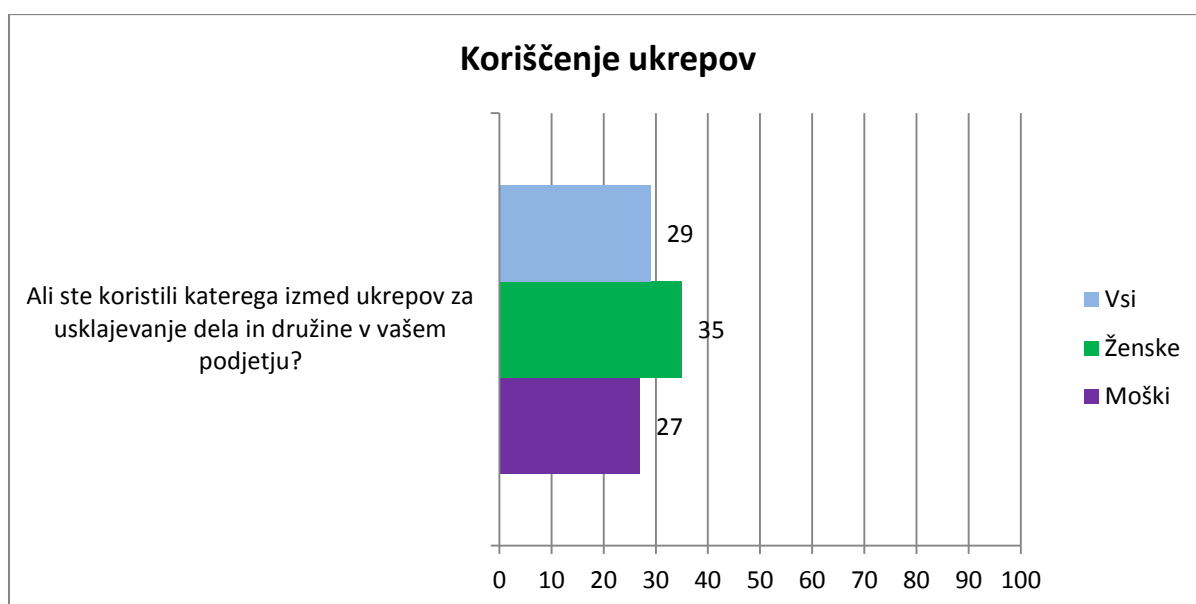
χ^2_3 : 0,752; sign: 0,386.

Štiri petine anketiranih zaposlenih se strinja, da lahko težave glede usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti zaupajo svojemu vodji, prav tako podoben odstotek anketiranih zaposlenih z neposrednim vodjem najde rešitev, kako rešiti probleme usklajevanja. Pri treh petinah anketiranih zaposlenih vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem plačanega dela in družinskih obveznosti. Več moških kot žensk se strinja, da lahko težave pri usklajevanju dela in družine zaupajo svojemu vodji, da z njihovim neposrednim vodjo najdejo načine, kako rešiti probleme usklajevanje in da vodstvo podjetja upošteva ter podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem plačanega dela in družinskih obveznosti.

Tretjo hipotezo lahko potrdimo, razen zadnje trditve »Vodstvo podjetja upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskega življenja«.

6.6.2 Koriščenje ukrepov

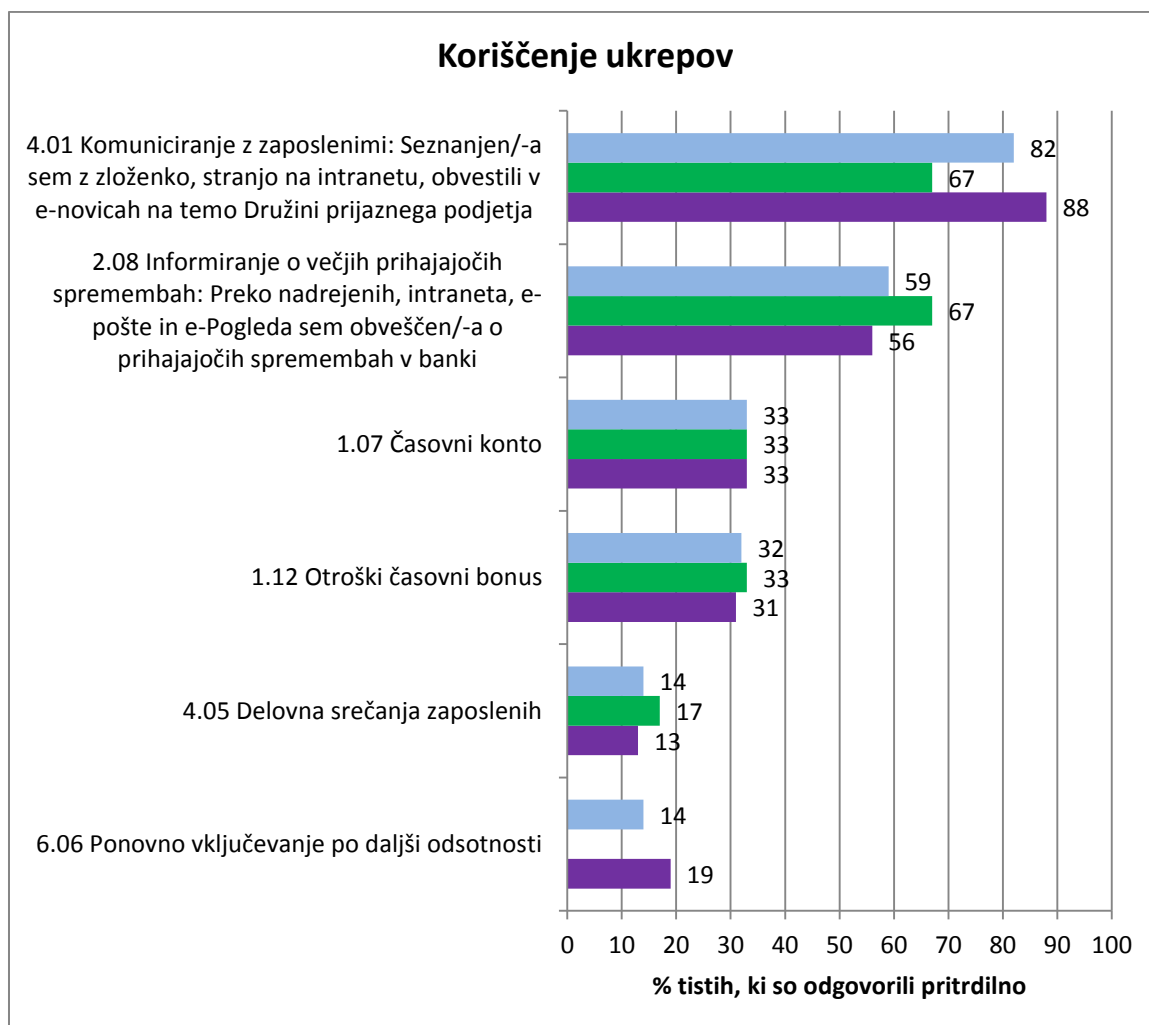
Graf 6.16: Koriščenje ukrepov



n = 84,
 χ^2 : 0,483; sign: 0,487.

Skoraj tri desetine anketiranih zaposlenih je koristilo ukrepe za usklajevanja plačanega dela in družine. Ženske bolj pogosto koristijo ukrepe kot moški.

Graf 6.17: Koriščenje posameznih ukrepov



n = 23,

Spearmanov koeficient korelacije rangov: 0,114; sign: 0,8552

$\chi^2_{4.01} = 1,273$; sign: 0,259.

$\chi^2_{2.08} = 0,196$; sign: 0,658.

$\chi^2_{1.07} = 0,000$; sign: 1,000.

$\chi^2_{1.12} = 0,009$; sign: 0,926.

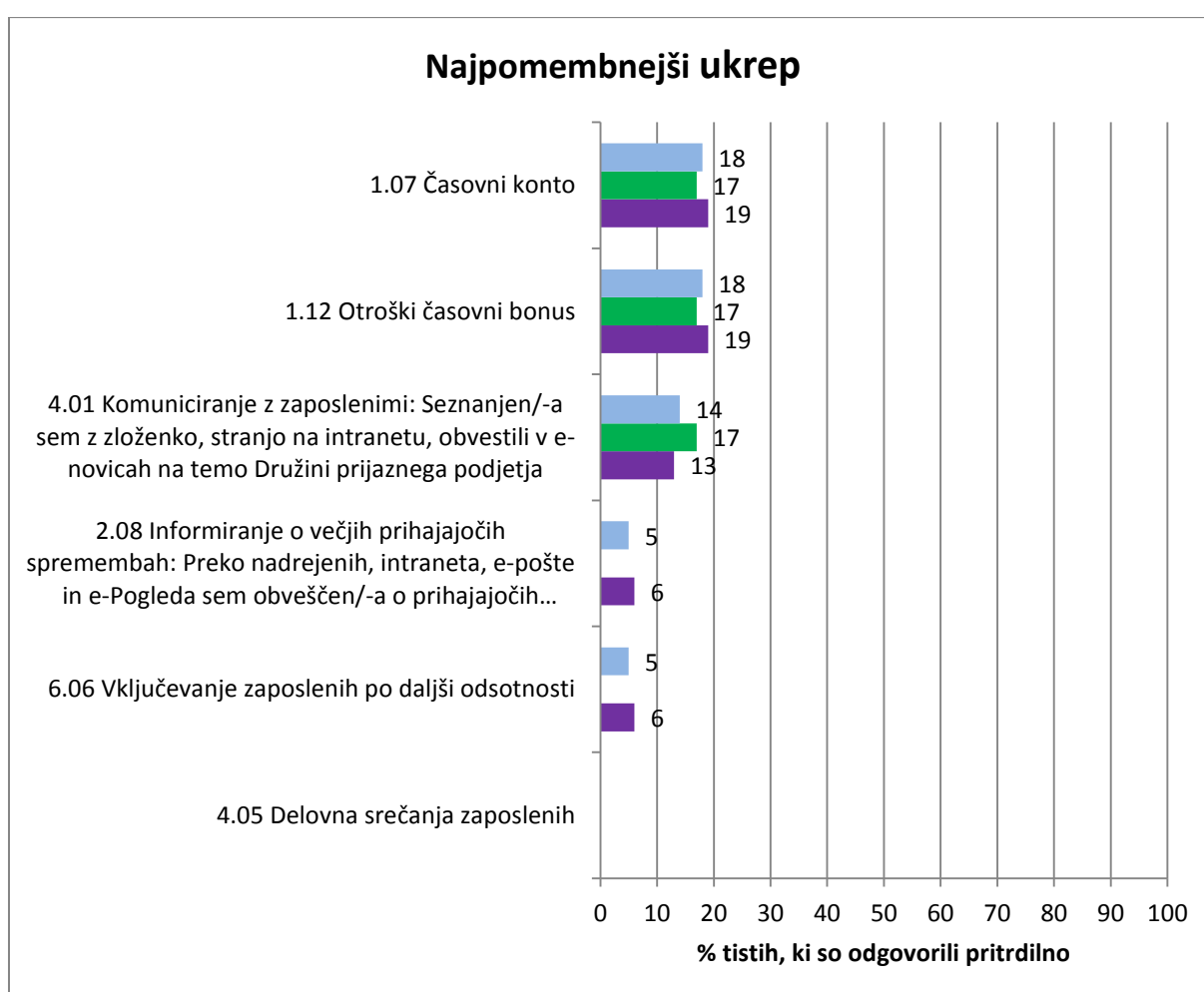
$\chi^2_{4.05} = 0,064$; sign: 0,800.

$\chi^2_{6.06} = 1,303$; sign: 0,254.

Ukrepa komuniciranje z zaposlenimi (seznanjen/-a sem z zloženko, stranjo na intranetu, obvestili v e-novicah na temo Družini prijaznega podjetja) in informiranje o večjih prihajajočih spremembah: preko nadrejenih, intraneta, e-pošte in e-Pogleda sem obveščen/-a o prihajajočih spremembah v banki sta bila največkrat koriščena ukrepa v podjetju. Prvi ukrep je koristilo 82 odstotkov anketiranih zaposlenih, in sicer 21 odstotkov več anketiranih žensk kot moških. Drugi ukrep je koristilo skoraj tri petine anketiranih zaposlenih. Ukrepa časovni konto in otroški časovni bonus je koristila tretjina anketiranih zaposlenih, ukrepa delovna

srečanja zaposlenih in vključevanje odsotnih zaposlenih po daljši odsotnosti pa 14 odstotkov zaposlenih. Ukrepa vključevanje odsotnih zaposlenih po daljši odsotnosti moški niso koristili. Poleg slednjega ukrepa se razlike koriščenja ukrepov med moškimi in ženskimi najbolj kažejo pri ukrepih komuniciranje z zaposlenimi in informiranje o večjih prihajajočih spremembah: preko nadrejenih, intraneta, e-pošte in e-Pogleda sem obveščen/-a o prihajajočih spremembah v banki, saj je prvega koristilo več žensk, drugega pa več moških. Pri drugih ukrepih ni velikih razlik pri koriščenju ukrepov med moškimi in ženskami.

Graf 6.18: Najpomembnejši ukrep



n = 23;

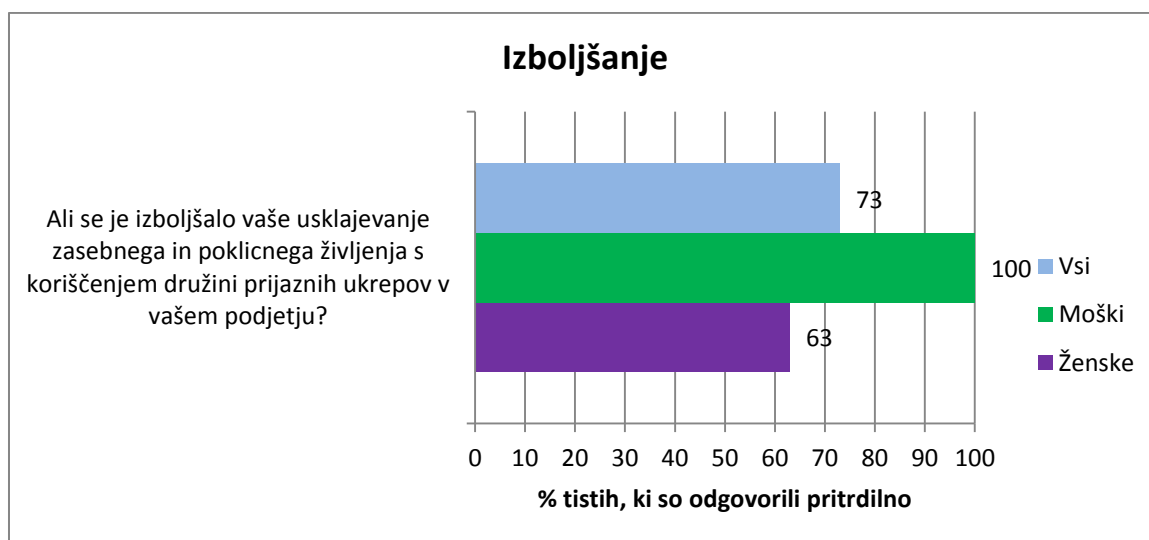
Spearmanov koeficient korelacije rangov: 0,8; t: sign: 0,0558

$\chi^2 = 0,993$; sign: 0,963.

Skoraj petina anketiranih zaposlenih je kot najpomembnejša ukrepa v podjetju izbrala časovni konto in otroški časovni bonus. Naslednji najpomembnejši ukrep so izbrali komuniciranje z zaposlenimi (Seznanjen/-a sem z zloženko, stranjo na intranetu, obvestili v e-novicah na temo

Družini prijaznega podjetja) v 14 odstotkih. Za ukrepe informiranje o večjih prihajajočih spremembah: Preko nadrejenih, intraneta, e-pošte, e-Pogleda sem obveščen/-a o prihajajočih spremembah v banki, vključevanje zaposlenih po daljši odsotnosti in delovna srečanja zaposlenih se je odločilo 5 odstotkov ali manj anketiranih zaposlenih. Anketirane ženske so več ukrepov izbrale kot pomembnih, moški pa so izbrali kot pomembne samo ukrepe časovni konto, otroški časovni bonus in komuniciranje z zaposlenimi.

Graf 6.19: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

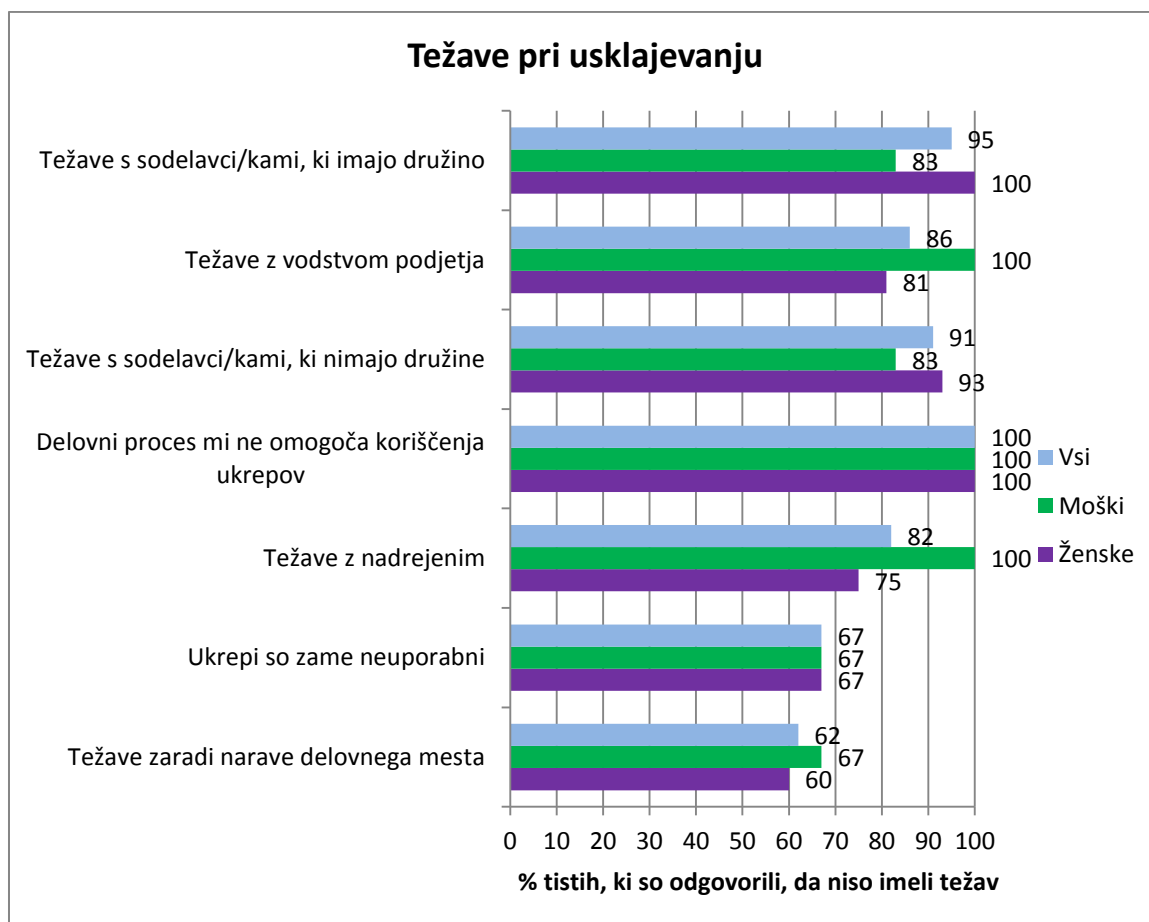


n = 23;

χ^2 : 3,094; sign: 0,079.

73 odstotkov anketiranih zaposlenih se je strinjalo, da se je njihovo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja izboljšalo zaradi koriščenja ukrepov v njihovem podjetju. Strinjali so se vsi anketirani moški, ki so odgovorili na vprašanja, in skoraj dve tretjini žensk. Anketirani moški so v skoraj 40 odstotkih bolj zadovoljni z izboljšanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Spolne razlike so značilne na nivoju 0,08.

Graf 6.20: Težave pri usklajevanju



n = 22;

χ^2_1 : 2,625; sign: 0,105;

χ^2_2 : 1,303; sign: 0,521;

χ^2_3 : 0,497; sign: 0,481;

χ^2_5 : 1,833; sign: 0,400;

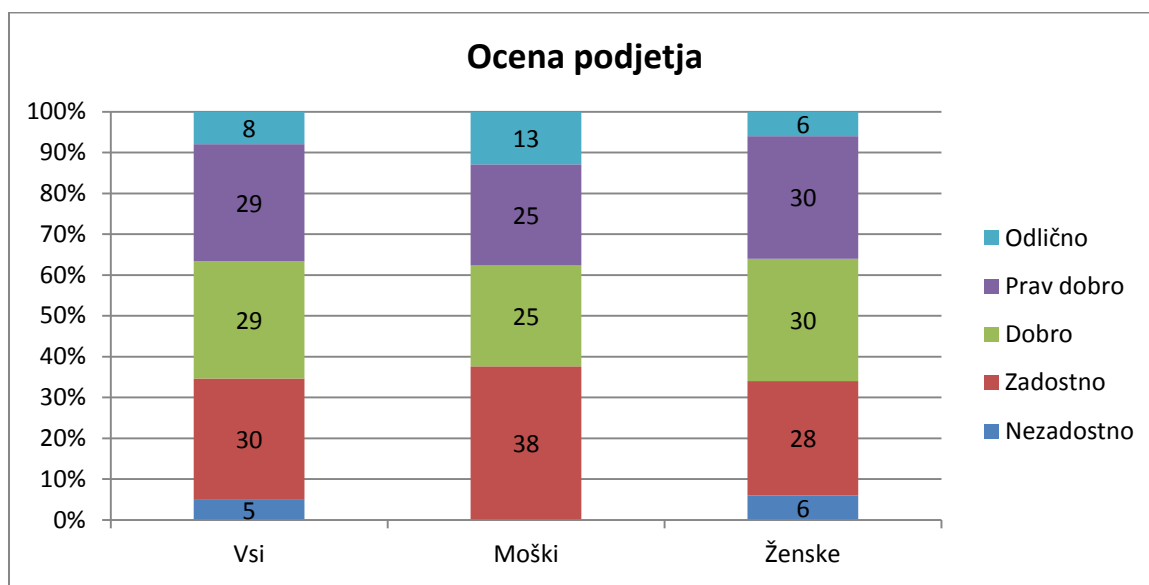
χ^2_6 : 0,467; sign: 0,792;

χ^2_7 : 0,431; sign: 0,806.

Pri koriščenju ukrepov Družini prijaznega podjetja anketirani zaposleni v več kot 90 odstotkih niso imeli težav s sodelavci, ki imajo družine, ali s tistimi, ki jih nimajo. Anketirani moški imajo več težav s sodelavci/kami, ki imajo družino, medtem ko jih ženske nimajo (sign. 0,11) Dobre štiri petine anketiranih zaposlenih ni imelo težav z vodstvom podjetja in z nadrejenimi. Razlike med spoloma se kažejo v tem, da nobena zaposlena ženska, ki je odgovorila na vprašanje, ni imela težav s sodelavci/kami, ki imajo družine, s sodelavci/kami, ki nimajo družine pa niso imele težav v 93 odstotkih. Anketirani moški v obeh primerih niso imeli težav v 83 odstotkih. Noben od anketiranih zaposlenih moških, ki je odgovoril na vprašanje, ni imel težav z vodstvom podjetja in nadrejenimi, ženske pa z vodstvom podjetja niso imele težav v

81 odstotkih, težav z nadrejenimi pa ne v 75 odstotkih. Težav z neuporabnostjo ni imelo težav dobri dve tretjini anketiranih zaposlenih, nekoliko manjši odstotek ugotavljamo pri težavah zaradi narave delovnega mesta. Težav zaradi delovnega procesa pa ni imel nihče od anketiranih zaposlenih.

Graf 6.21: Ocena podjetja



$n = 64$,
 χ^2 : 2,159; sign: 0,707.

Slaba tretjina anketiranih zaposlenih je podjetje ocenila z zadostno oceno. Sledita oceni dobro in prav dobro, za katere so se anketirani zaposleni opredelili v 58 odstotkih. Ženske so podjetje ocenile s slabšo oceno kot moški, saj nihče od moških ni ocenil podjetja nezadostno, ženske pa v 6 odstotkih, več moških pa je podjetje ocenilo z odlično oceno.

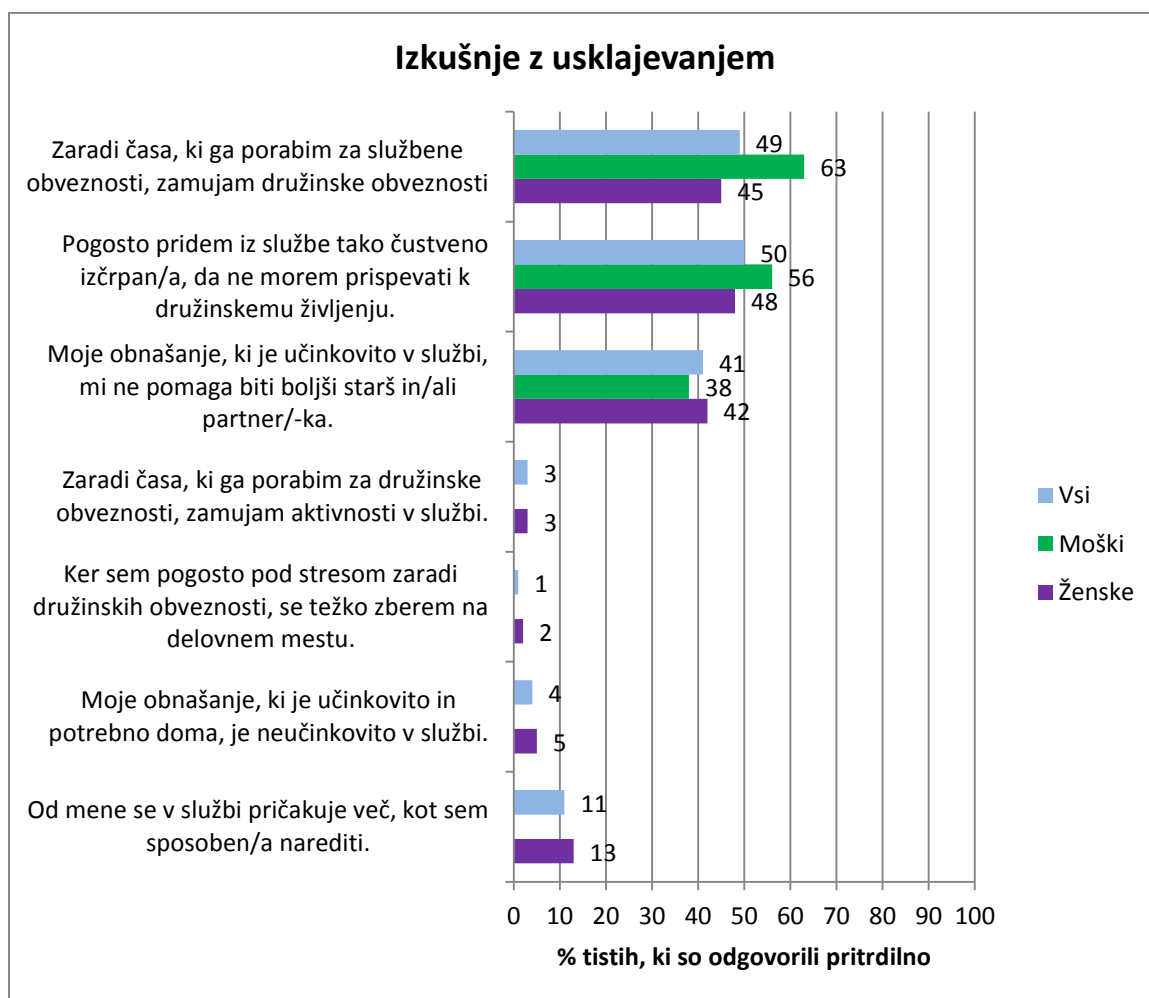
6.6.2.1 Sklep

Vsak tretji anketirani zaposleni je koristil vsaj en ukrep iz nabora ukrepov družini prijazno podjetje. Spolne razlike pri koriščenju ukrepov med moškimi in ženskami se najbolj kažejo pri ukrepih komuniciranje z zaposlenimi in informiranje o večjih prihajajočih spremembah. Prvega je koristilo 21 odstotkov več žensk, drugega pa 11 odstotkov več moških. Pri pomembnosti ukrepov večjih razlik med moškimi in ženskami ni, so pa ženske več ukrepov opredelile kot pomembne. Vsi moški so zaznali izboljšanje pri usklajevanju dela in družinskega življenja, takih žensk pa je bilo slabi dve tretjini. Razlike so statistično značilne.

Čeprav razlike niso statistično značilne, pa so imele ženske več težav z nadrejeni in vodstvom podjetja, moški pa s sodelavci/kami, ki imajo ali nimajo družine ter z naravo delovnega mesta. Ženske so podjetje ocenile s slabšo oceno kot moški, toda spolne razlike niso statistično značilne. V podjetju se kažejo spolne razlike pri številu, vsebini in pomembnosti koriščenih ukrepov, zato lahko četrto hipotezo potrdimo.

6.6.3 Izkušnje z usklajevanjem dela in družinskega življenja

Graf 6.22: Izkušnje z usklajevanjem



n = 76;

χ^2_1 : 1,641; sign: 0,440,

χ^2_2 : 0,545; sign: 0,762,

χ^2_3 : 1,221; sign: 0,543,

χ^2_4 : 2,597; sign: 0,273,

χ^2_5 : 5,089; **sign 0,079**,

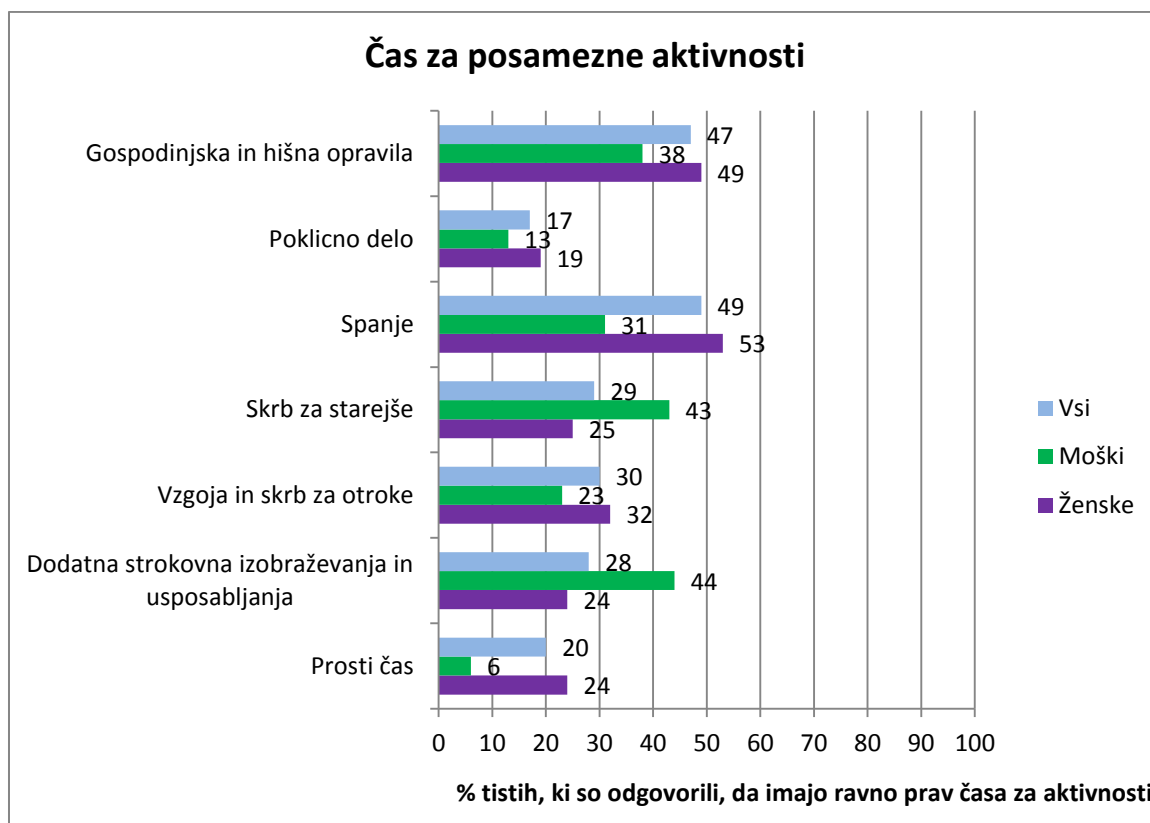
χ^2_6 : 1,288; sign: 0,525,

χ^2_7 : 3,800; sign: 0,150.

Nekaj manj kot polovica anketiranih zaposlenih zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamuja družinske obveznosti, in sicer 17 odstotkov več moških kot žensk. Polovica anketiranih zaposlenih soglaša, da pridejo iz službe tako čustveno izčrpani, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju. Dobri dve petini anketiranih zaposlenih meni, da jim učinkovito obnašanje v službi ne pomaga biti boljši starš ali partner. Tri odstotke ali manj anketiranih zaposlenih soglaša, da zaradi družinskih obveznosti zamujajo aktivnosti v službi in da se težko zberejo na delovnem mestu, ker so pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti. Spolne razlike se kažejo na nivoju 0,07. Samo 4 odstotke anketiranih zaposlenih se strinja, da je njihovo učinkovito obnašanje doma neučinkovito v službi. Dobra desetina anketiranih zaposlenih pa meni, da se od njih v službi pričakuje več, kot so sposobni narediti. Zadnje štiri trditve veljajo zgolj za ženske.

Negativni vplivi usklajevanja dela in družine se kažejo bolj pri moških kot ženskah, saj skoraj dve tretjini moških zaradi službenih obveznosti zamuja družinske obveznosti, nekaj več kot polovica moških pa prihaja iz službe tako čustveno izčrpanih, da ne more prispevati k družinskemu življenju. Oba spola se strinjata, da jim učinkovito obnašanje v službi ne pomaga biti boljši starš. Negativni vzorci iz družine na delo se kažejo pri ženskah. Pri trditvi »Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu« so razlike statistično značilne, pri zadnji trditvi pa se približujejo statistični značilnosti. Peto hipotezo lahko potrdimo, saj obstajajo spolne razlike pri negativnih vplivih dela na družino in obratno.

Graf 6.23: Čas za posamezne aktivnosti



n = 75;

χ^2_1 : 0,729, sign: 0,695,

χ^2_2 : 0,549, sign: 0,760,

χ^2_3 : 2,466; sign: 0,116,

χ^2_4 : 2,250; sign: 0,325,

χ^2_5 : 1,894; sign: 0,388,

χ^2_6 : 3,740; sign: 0,154,

χ^2_7 : 5,812; **sign: 0,055.**

Nekaj manj kot polovica anketiranih zaposlenih nameni ravno prav časa gospodinjskim opravilom, in sicer dobra desetina več moških kot žensk. Poklicnemu delu slabi dve petini anketiranih zaposlenih nameni ravno prav časa. Spanju slaba četrtnina več anketiranih žensk kot moških nameni ravno prav časa. Razlike se približujejo statistični značilnosti. Dobra desetina več moških kot žensk nameni ravno prav časa za skrb za starejše in slabi dve petini več za dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja. Tretjina zaposlenih anketiranih nameni ravno prav časa vzgoji in skrbi za otroke, in sicer slaba desetina več žensk. Slabi dve petini žensk več kot moških pa nameni ravno prav časa prostemu času. Razlike so značilne na nivoju 0,055.

Tabela 6.5: Čas za posamezne aktivnosti n-vsi = 75
n-moški = 16
n-ženske = 59

		Malo, nič (%)	Ravno prav (%)	Veliko, preveč (%)	SKUPAJ (%)
Gospodinjska in hišna opravila	Vsi	36	47	17	100
	Moški	44	38	18	100
	Ženske	34	49	17	100
Poklicno delo:	Vsi	4	17	79	100
	Moški	6	13	81	100
	Ženske	4	17	79	100
Spanje	Vsi	51	49	0	100
	Moški	69	31	0	100
	Ženske	47	53	0	100
Skrb za starejše	Vsi	67	29	4	100
	Moški	50	43	7	100
	Ženske	71	25	4	100
Vzgoja in skrb za otroke	Vsi	45	30	25	100
	Moški	62	23	15	100
	Ženske	41	32	27	100
Dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja	Vsi	52	28	20	100
	Moški	31	44	25	100
	Ženske	58	24	18	100
Prosti čas	Vsi	79	20	1	100
	Moški	88	6	6	100
	Ženske	76	24	0	100

Največje neravnotežje pri porabi časa je ugotovljeno pri poklicnem delu, kljub temu da spolne razlike niso statistično značilne. Veliko neravnotežja ugotovimo tudi pri spanju, kjer več kot polovica zaposlenih nameni tej aktivnosti malo časa, to se kaže posebno pri moških, ki v več kot dve tretjini primerov namenijo malo časa za spanje. Spolne razlike se približuje statistični značilnosti. Podobno ja tudi pri prostem času, kjer skoraj štiri petine anketiranih zaposlenih nameni malo časa. Spolne razlike so v tem primeru statistično značilne. Največje spolne razlike pri porabi časa se kažejo pri strokovnem izobraževanju in usposabljanju, saj dobra četrtina žensk porabi malo časa za to področje. Statističnih razlik v tem primeru ni.

6.7 PODJETJE ZELENA

Podjetje Zelena je proizvodno-prehrabeno podjetje, ki je v privatni lasti. Podjetje je edino podjetje izmed treh, v katerem so zaposleni izpolnjevali anketo v pisni obliki na papirju. V podjetju so izmed nad 500 zaposlenih izbrali 150 ljudi, ki so predstavljali vzorec podjetja. Anketo je izpolnilo 121 zaposlenih (81-odstotna odzivnost). Porazdelitev vzorca je enaka porazdelitvi cele populacije zaposlenih v podjetju (Anketa o strukturnih značilnostih podjetja).

6.7.1 Opis vzorca

Tabela 6.6: Predstavitev vzorca podjetja Zelena (n = 121)

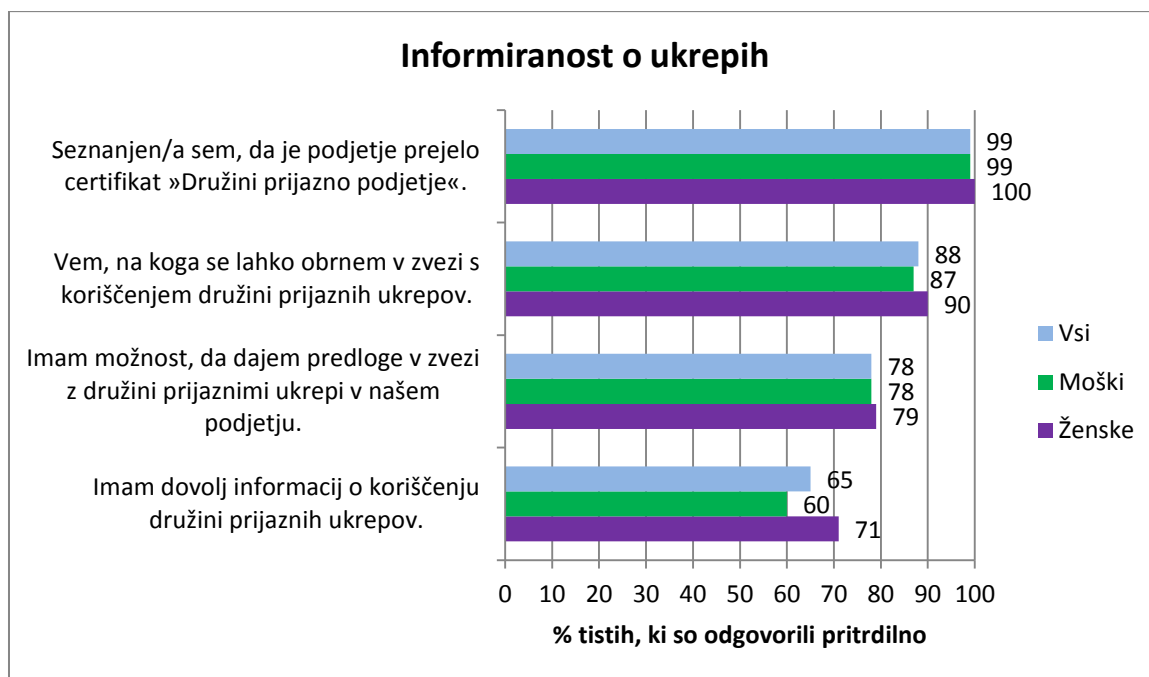
	Moški (%)	Ženske (%)	
Spol (%)	57	43	100
Starost (%)			
Od 20 do 34 let	13	16	
Od 35 let do 49 let	69	70	
50 let in več	18	14	
	100	100	
Kraj bivanja (%)			
Ljubljana in Maribor	37	42	
Drugo veliko mesto	9	12	
Obrobje velikega mesta	5	4	
Manjše mesto	9	4	
Vas	38	38	
Osamljena kmetija	2	0	
	100	100	

	Moški (%)	Ženske (%)
Stopnja izobrazbe (%)		
Nepopolna ali osnovna izobrazba	11	18
Nižja, srednja poklicna ali srednja strokovna izobrazba	53	34
Srednja splošna izobrazba	23	6
Višja ali visoka strokovna izobrazba	11	28
Visoka univerzitetna izobrazba, magisterij, doktorat	3	14
	100	100
Pogodba o zaposlitvi (%)		
Za nedoločen čas	88	92
Za določen čas	12	8
	100	100
Zaposlitev za polni ali skrajšani delovni čas (%)		
Polni delovni čas	97	100
Skrajšani delovni čas	3	0
	100	100
Področje dela (%)		
Administracija, režija	14	30
Strokovne službe	14	28
Neposredno delo s strankami	11	8
Proizvodnja/fizični delavec/delavka	61	34
	100	100
Leta dela (%)		
Od 1 do 3 let	25	28
Od 4 do 10 let	33	32
Od 11 do 20 let	30	36
Od 21 do 40 let	11	4
	100	100
Poraba časa od doma do delovnega mesta in nazaj (%)		
Do 0,5 ure	30	36
Nad 0,5 let do 1 ure	46	28
Nad 1 uro do 1,5 ure	14	24
Nad 1,5 ure	10	12
	100	100
Ure dela na dan (%)		
Do 6 ur	14	7
Od 7 do 8 ur	34	35
Od 9 do 10 ur	39	49
Od 11 do 12 ur	9	7
Več kot 12 ur	4	2
	100	100
Vodstveni položaj (%)		
DA	35	18
NE	65	82
	100	100

	Moški (%)	Ženske (%)
Število otrok (%)		
0 otrok	0	0
1 otrok	0	4
2 otroka	19	18
3 otroke	55	58
4 ali več otrok	26	20
	100	100
Starost prvega otroka (%)		
Do enega leta	0	0
Od 1 do 5 let	13	9
Od 6 do 14 let	39	37
Od 15 do 19 let	27	17
Od 20 do 26 let	15	24
Nad 26 let	6	13
	100	100
Starost drugega otroka (%)		
Do enega leta	0	0
Od 1 do 5 let	13	16
Od 6 do 14 let	39	34
Od 15 do 19 let	27	26
Od 20 do 26 let	15	16
Nad 26 let	6	8
	100	100
Starost tretjega otroka (%)		
Do enega leta	0	0
Od 1 do 5 let	13	11
Od 6 do 14 let	43	56
Od 15 do 19 let	31	11
Od 20 do 26 let	13	22
Nad 26 let	0	0
	100	100
Skupnost (%)		
Živim s partnerjem/partnerko	26	23
Jedrna	58	57
Enostarševska	6	6
Reorganizirana	3	2
Večgeneracijska	5	8
Živim sam/a	2	4
	100	100

6.7.2 Informiranost o ukrepih

Graf 6.24: Informiranost o ukrepih



n = 108;

χ^2_1 : 0,753; sign: 0,383,

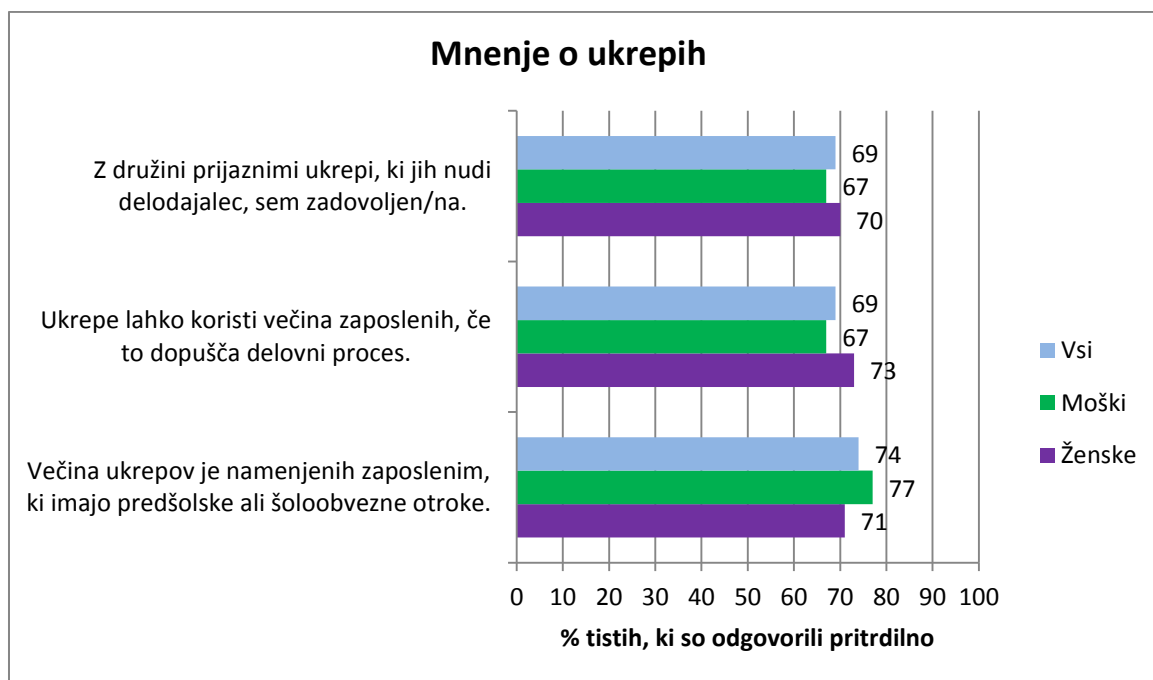
χ^2_2 : 0,133; sign: 0,715,

χ^2_3 : 0,013; sign: 0,909,

χ^2_4 : 1,323; sign: 0,250.

V podjetju so skoraj vsi anketirani zaposleni seznanjeni, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje. 88 odstotkov anketiranih zaposlenih ve, na koga se lahko obrne v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov, skoraj štiri petine anketiranih zaposlenih ima možnost, da daje predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi v njihovem podjetju. Dve tretjini anketiranih zaposlenih ima dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov, in sicer 11 odstotkov več žensk. Razlik med odgovori žensk in moških ni, razen o informacijah o koriščenju družini prijaznih ukrepov, so ženske bolj informirane. Drugo hipotezo lahko sprejmemo z izjemo trditve »Imam dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov«, kjer ugotavljamo pomanjkljivosti predvsem pri moškem delu vzorca.

Graf 6.25: Mnenje o ukrepih

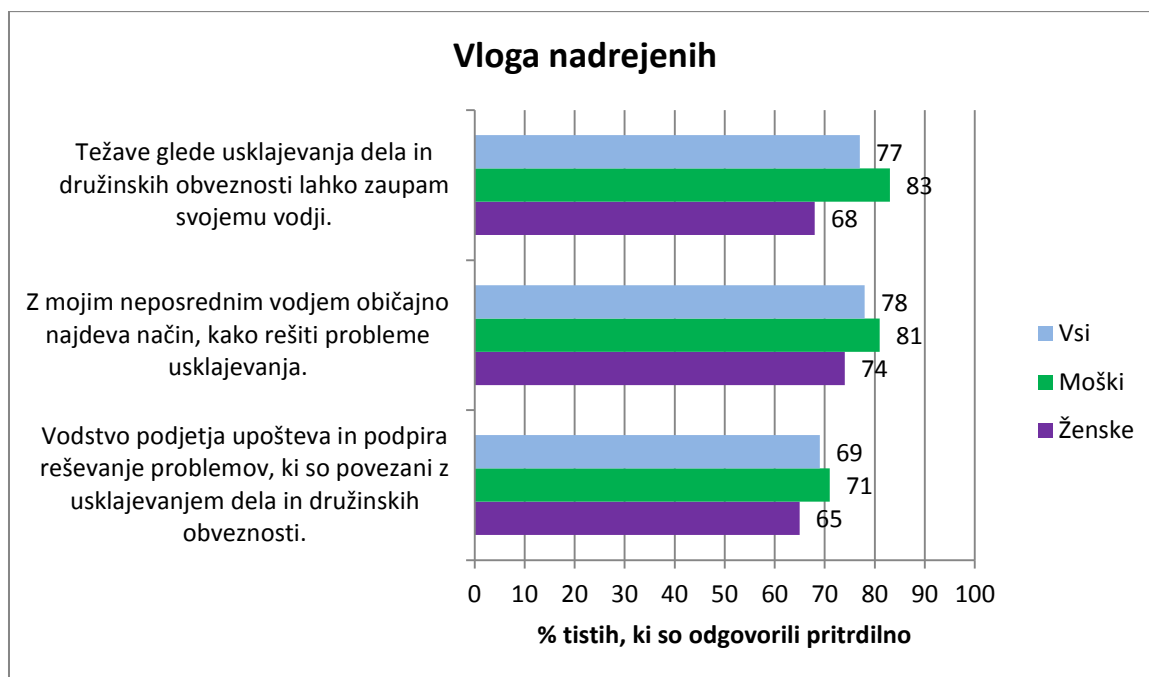


n = 112,
 χ^2_1 : 0,099; sign: 0,753,
 χ^2_2 : 0,501; sign: 0,479,
 χ^2_3 : 0,473; sign: 0,492.

Nekaj več kot dve tretjini anketiranih zaposlenih se strinja, da so zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec, da lahko ukrepe koristi večina anketiranih zaposlenih, če to dopušča delovni proces in da je večina ukrepov namenjenih anketiranim zaposlenim, ki imajo predšolske otroke. Med odgovori anketiranih žensk in moških ni večjih razlik. Nekoliko več žensk se strinja, da so zadovoljne z naborom ukrepov in da lahko ukrepe koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces, nekaj več moških pa se strinja, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke.

6.7.3 Vloga nadrejenih

Graf 6.26: Vloga nadrejenih

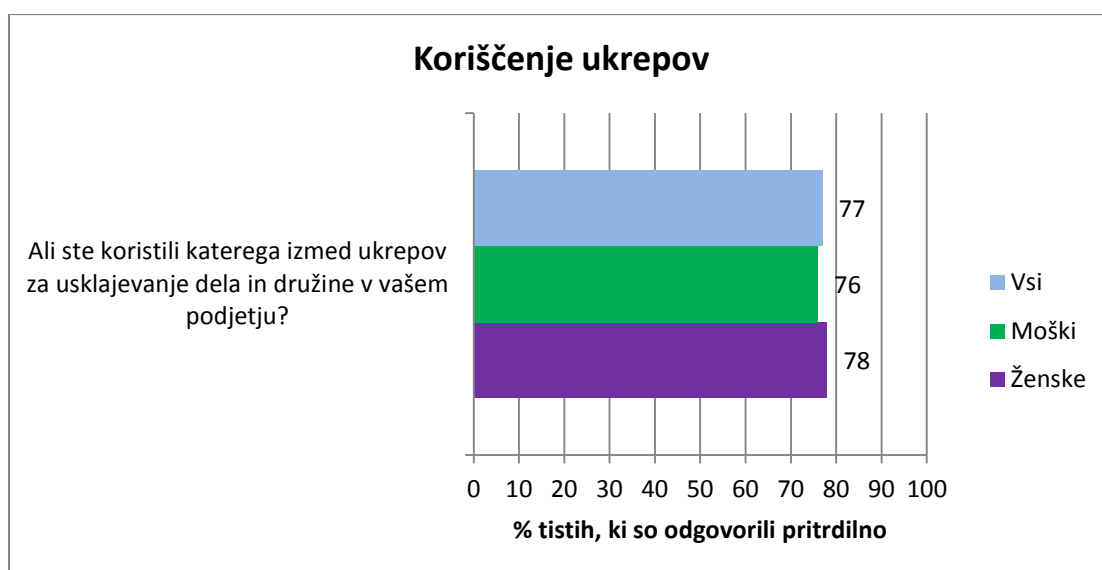


n = 118,
 χ^2_1 : 3,576; **sign: 0,059**,
 χ^2_2 : 0,721; sign: 0,396,
 χ^2_3 : 0,481; sign: 0,488.

Dobre tri četrtine anketiranih zaposlenih lahko težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti zaupa svojemu vodji, in sicer statistično značilno več moških kot žensk. Skoraj štiri petine anketiranih zaposlenih se strinja, da z njihovim neposrednim vodjem običajno najdejo način, kako rešiti probleme usklajevanja, 69 odstotkov pa jih pravi, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznostih. Anketirani moški bolj pogosto težave glede usklajevanje dela in družine zaupajo vodji, lažje najdejo rešitev z vodjo in njihovi nadrejeni bolj upoštevajo in podpirajo reševanje problemov, povezanih z usklajevanjem dela in družine – po vsej verjetnosti je to povezano tudi s tem, da je na vodilnih položajih skoraj enkrat več moških kot žensk. Tretjo hipotezo lahko potrdimo.

6.7.4 Koriščenje ukrepov

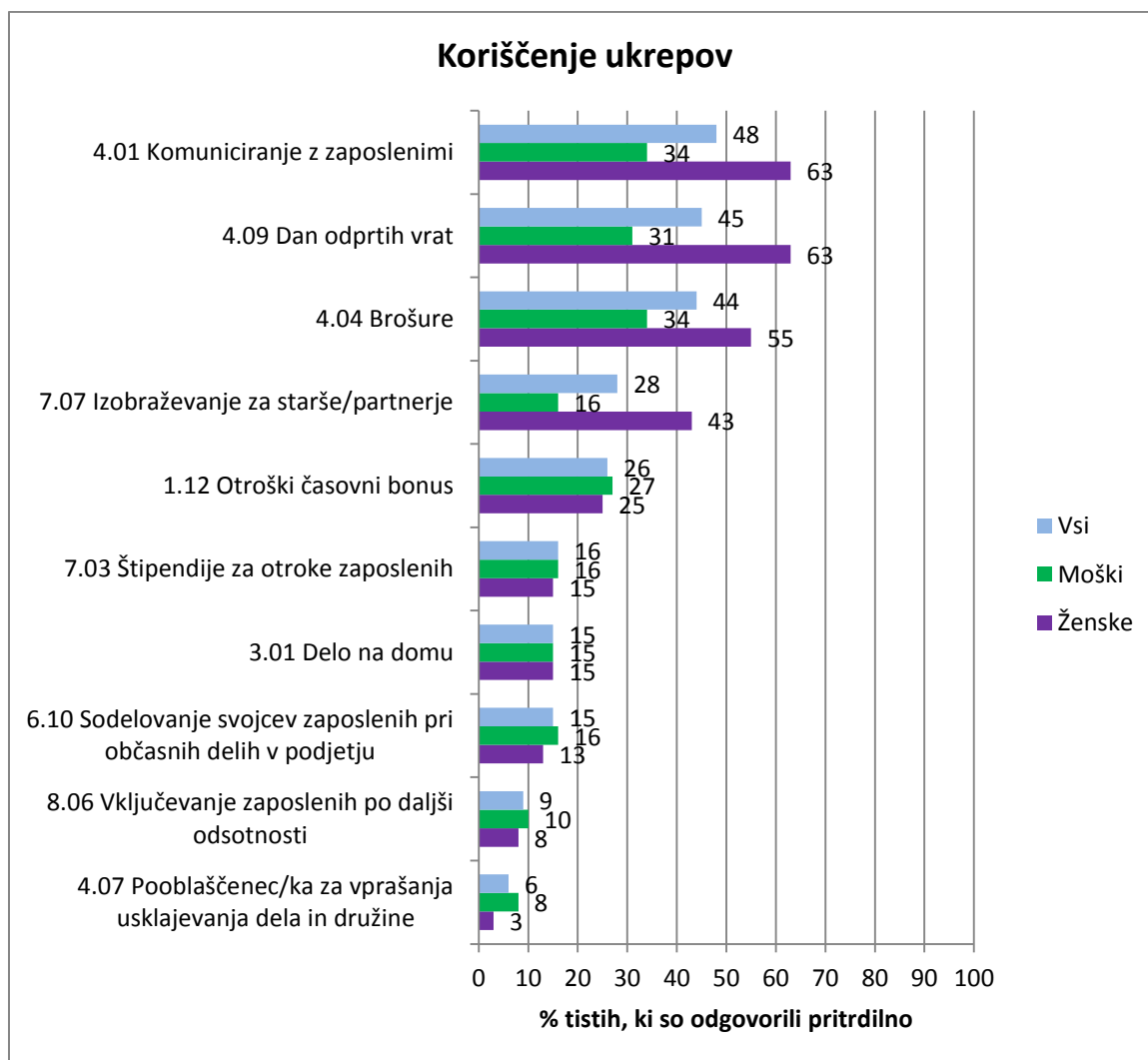
Graf 6.27: Koriščenje ukrepov



n = 121,
 χ^2 : 0,088; sign: 0,767.

Nekaj več kot tri četrtine anketiranih zaposlenih je koristilo ukrepe usklajevanja dela in družine.

Graf 6.28: Koriščenje posameznih ukrepov



n = 90;

Spearmanov koeficient korelacije rangov: 0,88; sign: 0,0008.

$\chi^2_{4.01} = 6,907$; **sign: 0,009.**

$\chi^2_{4.09} = 8,774$; **sign: 0,003.**

$\chi^2_{4.04} = 3,835$; **sign: 0,050.**

$\chi^2_{7.07} = 7,779$; **sign: 0,005.**

$\chi^2_{1.12} = 0,049$; sign: 0,825.

$\chi^2_{7.03} = 0,017$; sign: 0,897.

$\chi^2_{3.01} = 0,000$; sign: 0,983.

$\chi^2_{6.10} = 0,139$; sign: 0,710.

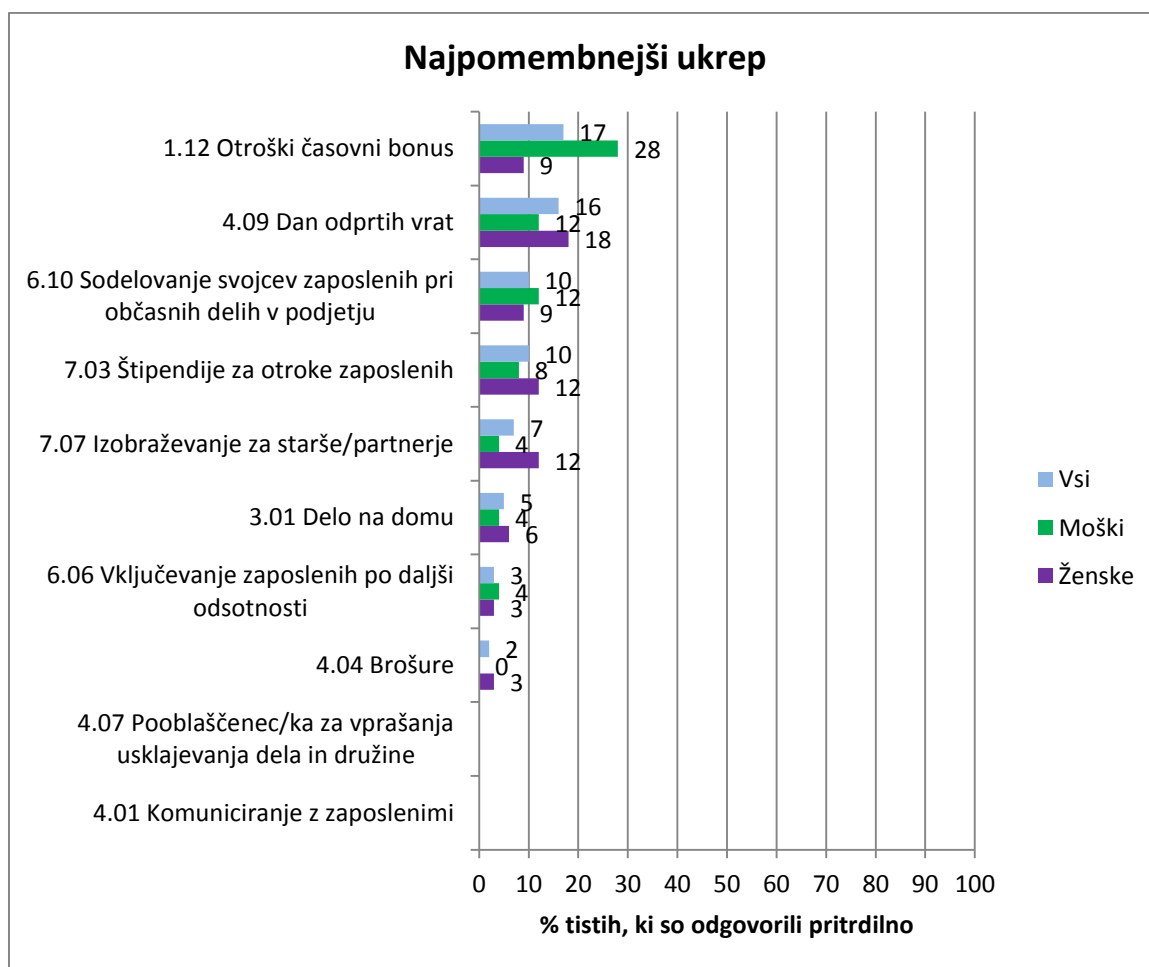
$\chi^2_{8.06} = 0,197$; sign: 0,657.

$\chi^2_{4.07} = 1,332$; sign: 0,248.

Iz nabora ukrepov podjetja so anketirani zaposleni največkrat koristili ukrepe komuniciranje z zaposlenimi, dan odprtih vrat, brošure in izobraževanje za starše/partnerje. Prvi ukrep je koristilo skoraj polovica anketiranih zaposlenih, zadnjega pa dobra četrtina. Vse štiri ukrepe

je koristilo od 20 do 30 odstotkov več anketiranih žensk kot moških. Spolne razlike so statistično značilne. Dobra četrtina anketiranih zaposlenih je koristila ukrep otroški časovni bonus. Štipendije za otroke zaposlenih, delo na domu in sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v podjetju pa je koristila slaba petina anketiranih zaposlenih. Najmanjkrat pa so koristili ukrepa vključevanje zaposlenih po daljši odsotnosti in pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja dela in družine.

Graf 6.29: Najpomembnejši ukrep



n = 58;

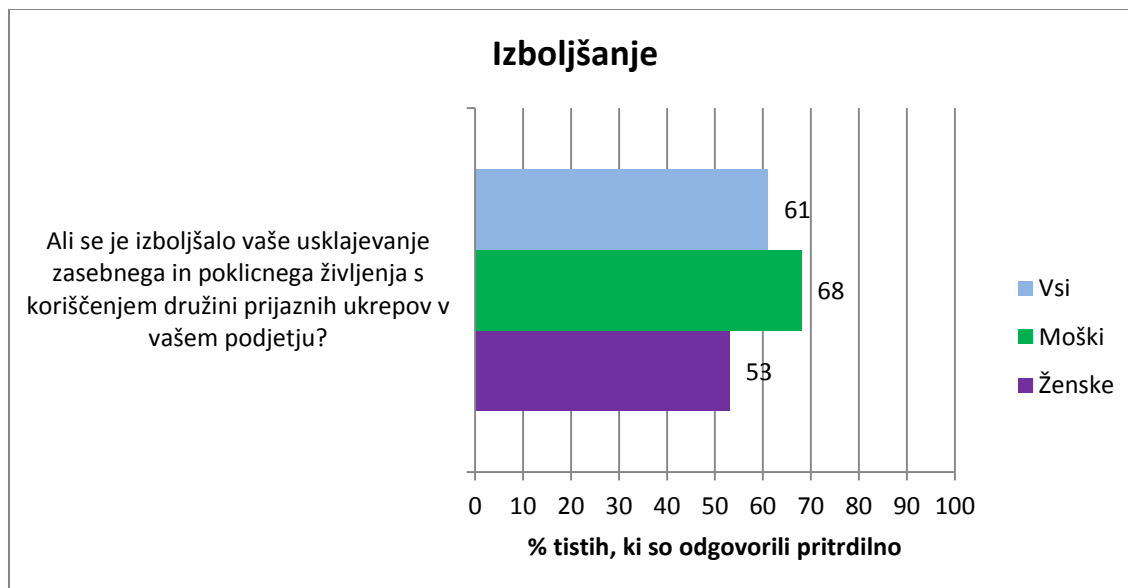
Spearmanov koeficinet korelacije rangov: 0,79; t: 0,0066.

$\chi^2 = 5,654$; sign: 0,686.

Zaposleni so kot najpomembnejši ukrep izbrali otroški časovni bonus, ki ga je koristila petina anketiranih zaposlenih, in sicer moški bolj pogosto kot ženske. Za drugi najpomembnejši ukrep so anketirani zaposleni izbrali dan odprtih vrat. Sledita ukrepa sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v podjetjih in štipendije za otroke zaposlenih. Ostale ukrepe pa je opredelila kot pomembne manj kot desetina ali noben od anketiranih zaposlenih. Dan

odprtih vrat, štipendije za otroke zaposlenih, delo na domu ter brošure so ženske opredelile za bolj pomembne kot moški.

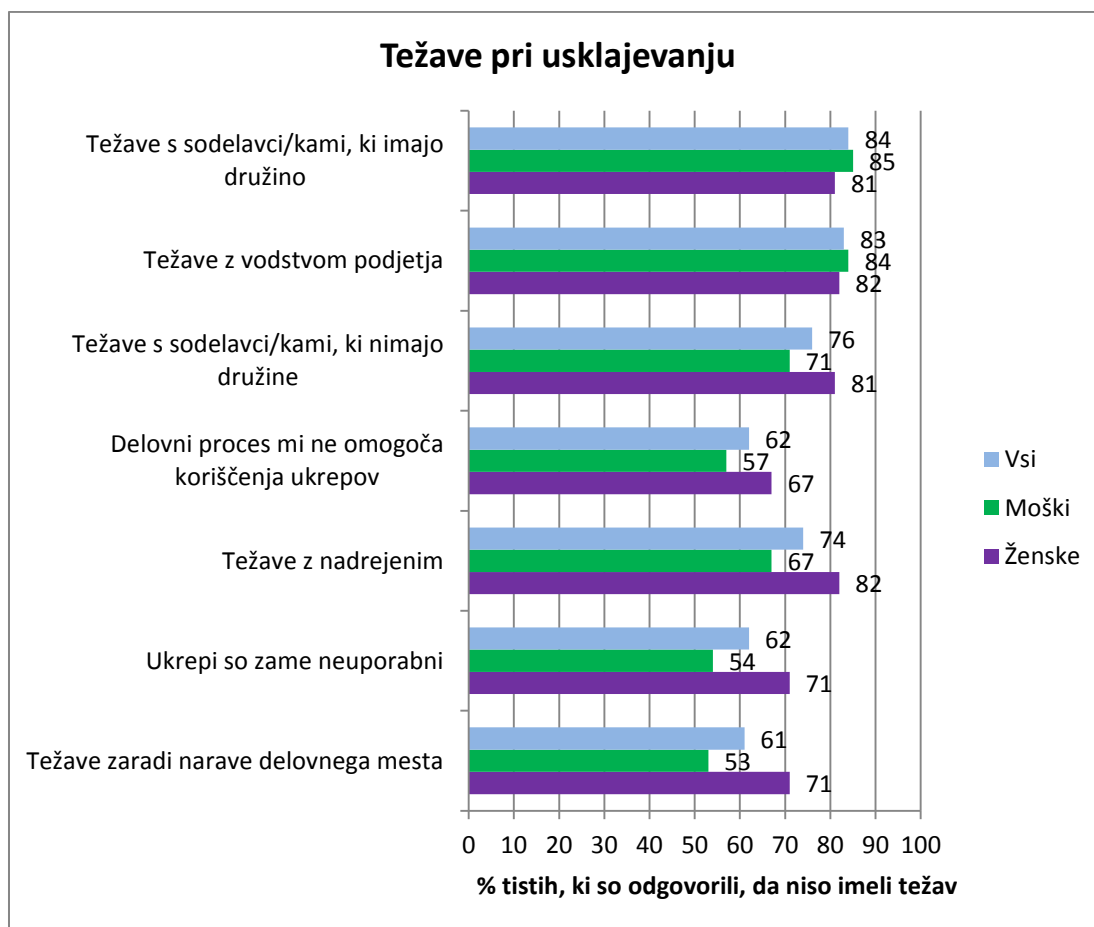
Graf 6.30: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja



n = 90;
 χ^2 : 2,151; sign: 0,142.

Dobre tri petine anketiranih zaposlenih pravi, da so izboljšali usklajevanje dela in družine zaradi koriščenja ukrepov družini prijazno podjetje. Na to vprašanje je 15 odstotkov več anketiranih moških kot žensk odgovorilo pritrdilno. Spolne razlike se približujejo meji statistične značilnosti.

Graf 6.31: Težave pri usklajevanju

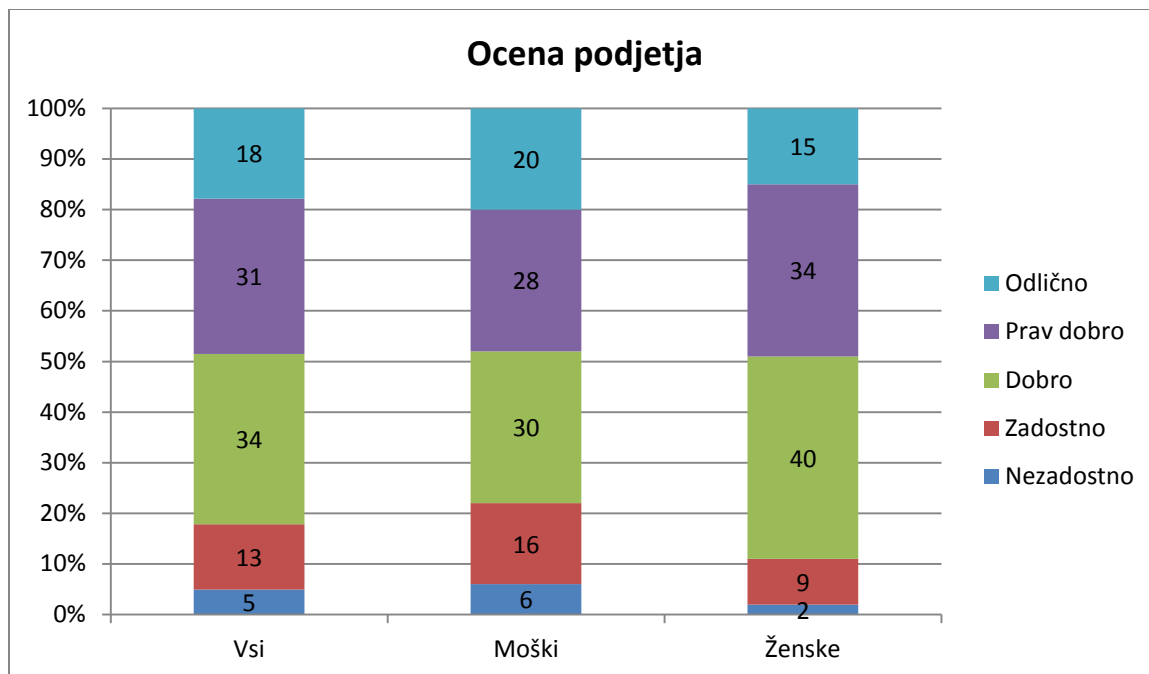


n = 88;
 χ^2_1 : 0,332; sign: 0,564,
 χ^2_2 : 2,138; sign: 0,343,
 χ^2_3 : 1,064; sign: 0,587,
 χ^2_4 : 0,124; sign: 0,725,
 χ^2_5 : 4,070; sign: 0,131,
 χ^2_6 : 2,625; sign: 0,269,
 χ^2_7 : 2,913; sign: 0,233.

Največ anketiranih zaposlenih je odgovorilo, da niso imeli težav s sodelavci/kami, ki imajo družino, z vodstvom podjetja, sodelavci/kami, ki nimajo družine in z nadrejenimi. Nekaj manj kot dve tretjini anketiranih zaposlenih ni imelo težav zaradi delovnega procesa z neuporabnostjo ukrepov in z naravo delovnega mesta. V povprečju anketirane ženske večkrat niso imele težav kot moški, razen z vodstvom podjetja in sodelavci/kami, ki imajo družino. Največje razlike med anketiranimi moškimi in ženskami se kažejo pri težavah zaradi uporabnosti ukrepov in težavah zaradi narave delovnega mesta, kjer 18 odstotkov več žensk

ni imelo težav kot moških, z nadrejenimi pa ni imelo težav 15 odstotkov več žensk kot moških.

Graf 6.32: Ocena podjetja



n = 113,
 χ^2 : 3,774; sign: 0,437.

Anketirane ženske so v povprečju podjetje ocenile bolje kot moški, saj je manj žensk ocenilo podjetje z oceno nezadostno in zadostno. 10 odstotkov več žensk kot moških je ocenilo podjetje z dobro, 6 odstotkov več pa s prav dobro oceno. Več moških je podjetje ocenilo z odlično oceno.

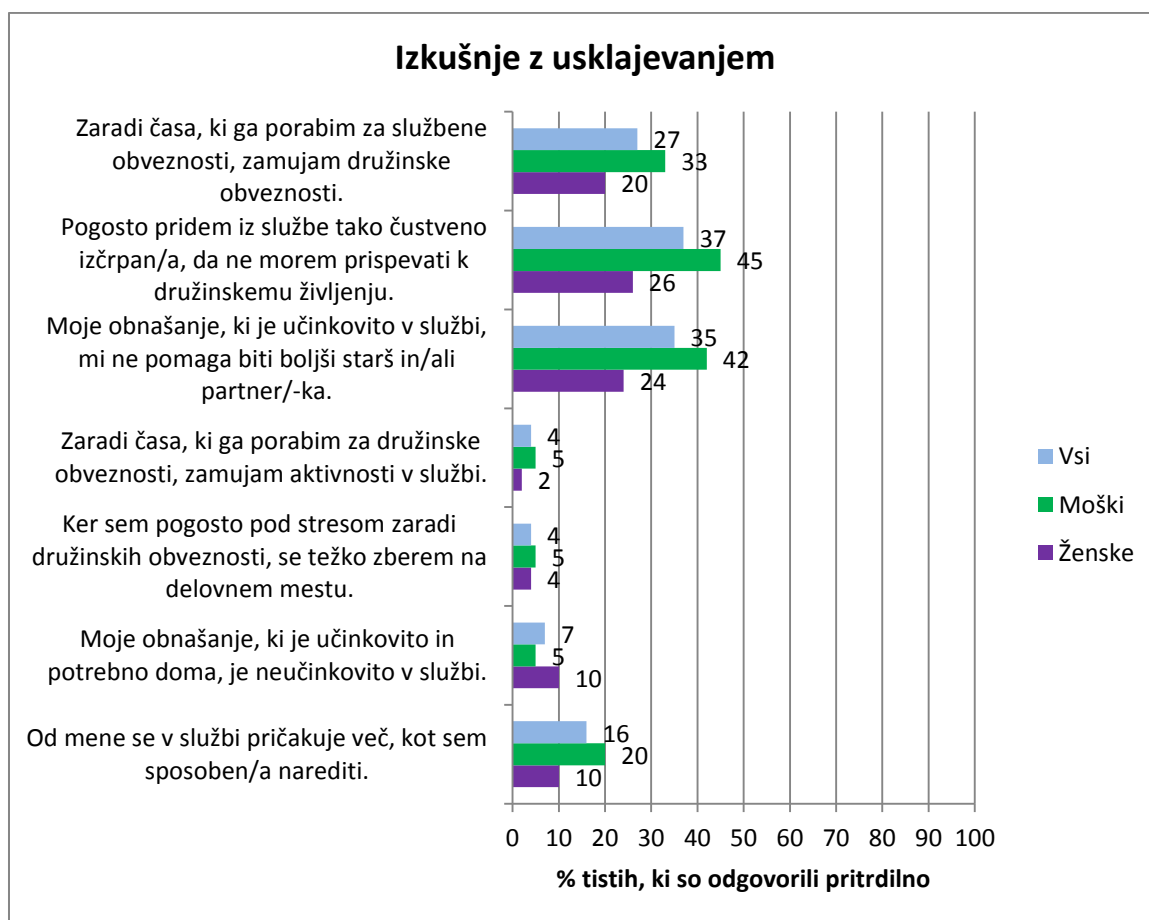
6.7.4.1 Sklep

Četrto hipotezo potrdimo, večina anketiranih zaposlenih je koristila vsaj en ukrep za usklajevanje iz triletnega programa za implementacijo družini prijazno podjetje. Spolne razlike pri pogostosti uporabe pa se pojavljajo pri naslednjih ukrepih: komuniciranje zaposlenih, dan odprtih vrat, brošure ter izobraževanje za starše partnerje v korist žensk. Spolne razlike (več kot 5%) se pojavljajo tudi pri opredelitvi najbolj pomembnih ukrepov, in sicer otroški časovni bonus v korist moških ter izobraževanje za starše/partnerje in dan odprtih vrat v korist žensk. Tudi težave z usklajevanjem so bolj pogosto omenjale ženske, čeprav statistično značilne razlike ugotavljamo samo pri težavah z nadrejenimi. Več moških kot

žensk je omenilo, da se je izboljšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov v podjetju. Čeprav razlike v oceni podjetja kot »družini prijaznemu podjetju/ organizaciji« statistično niso značilne, pa ugotavljamo, da so ženske bolj pozitivno ocenile podjetje. Glede na rezultate analiz lahko ugotovimo, da obstajajo spolne razlike glede na število in vsebino koriščenih ukrepov.

6.7.5 Izkušnje z usklajevanjem dela in družine

Graf 6.33: Izkušnje z usklajevanjem



n = 117,

χ^2_1 : 6,043; **sign: 0,049.**

χ^2_2 : 4,590; sign: 0,101.

χ^2_3 : 5,639; **sign: 0,060.**

χ^2_4 : 1,677; sign: 0,432.

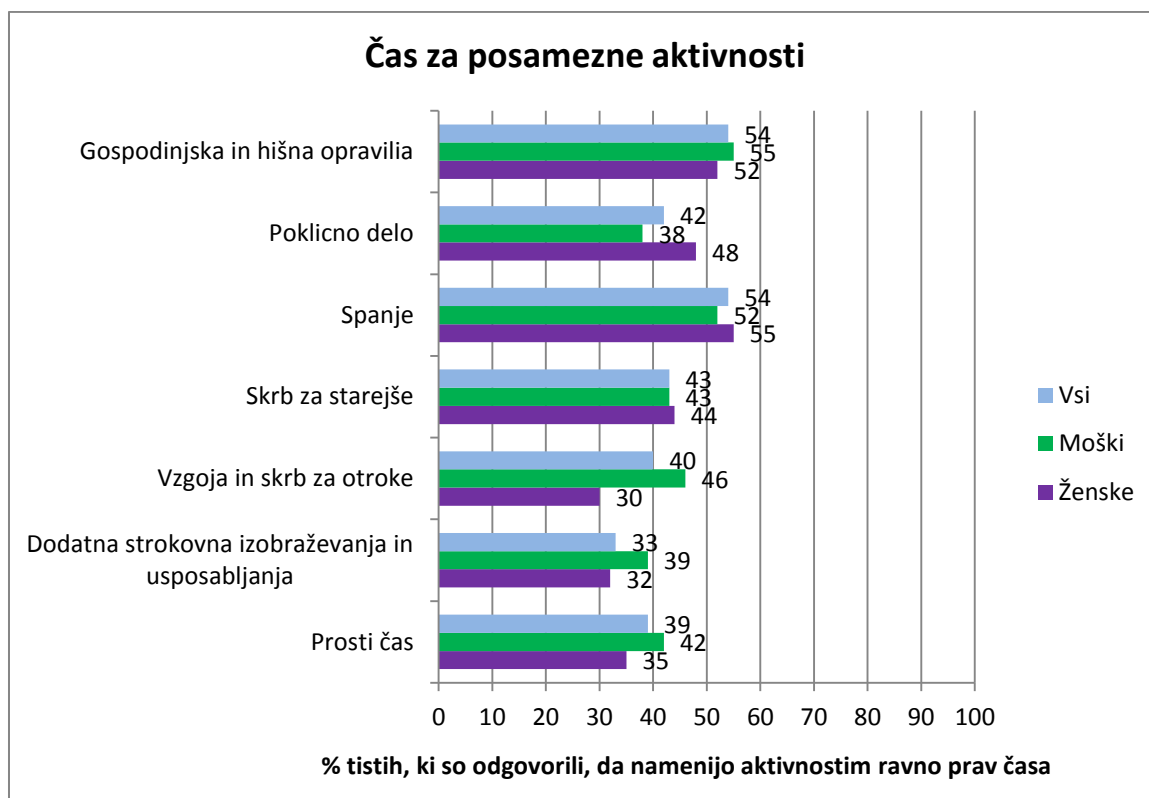
χ^2_5 : 2,933; sign: 0,231.

χ^2_6 : 2,240; sign: 0,326.

χ^2_7 : 2,896; sign: 0,235.

Dobra četrtina anketiranih zaposlenih zaradi časa, ki ga porabi za službene obveznosti, zamuja družinske obveznosti, in sicer statistično značilno (na nivoju 0,05) več moških. Prav tako več moških kot žensk pride iz službe tako čustveno izčrpanih, da ne more prispevati k družinskemu življenju, takih moških je skoraj polovica. Spolne razlike so značilne na nivoju 0,10. Dobri dve petini moških in ena petina žensk se strinja s trditvijo, da jim njihovo obnašanje, ki je učinkovito v službi, ne pomaga biti boljši starš in/ali partner/-ka. Statistična značilnost se pri tem vprašanju kaže na nivoju 0,06. Negativnih vplivov iz družine na delo pa je veliko manj, poleg tega spolne razlike niso statistično značilne. Še najbolj pogosto (7 odstotkov, pri ženskah 10 odstotkov) se pojavlja trditev »Moje obnašanje, ki je učinkovito in potrebno doma, je neučinkovito v službi«. Razmisleka pa je potreben tudi pritrdilni odgovor pri petini moških na trditev »Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti«. Negativni vplivi z dela na družino se statistično značilno bolj pogosto pojavljajo pri moških kot pri ženskah, zato lahko peto hipotezo potrdimo. Negativni vplivi iz družine na delo so razen pri vedenjskih vzorcih zanemarljivi, večjih spolnih razlik ni. So pa očitno moški bolj pogosto kot ženske na delovnih mestih, za katere se ne čutijo dovolj usposobljene, pri tej trditvi lahko zaključimo, da obstajajo spolne razlike.

Graf 6.34: Čas za posamezne aktivnosti



n = 113.

χ^2_1 : 5,040; sign: **0,080**.

χ^2_2 : 1,228; sign: 0,541

χ^2_3 : 0,804; sign: 0,669.

χ^2_4 : 0,186; sign: 0,911.

χ^2_5 : 2,924; sign: 0,232.

χ^2_6 : 2,017; sign: 0,365.

χ^2_7 : 2,812; sign: 0,245.

Dobra polovica anketiranih zaposlenih nameni ravno prav časa gospodinjskim in hišnim opravilom ter spanju. Pri prvi aktivnosti se statistična značilnost kaže na nivoju 0,08. Vsaka deseta anketirana ženska nameni večkrat ravno prav časa za poklicno delo kot moški. Dve petini anketiranih zaposlenih nameni skrbi za starejše ravno prav časa. 16 odstotkov manj žensk kot moških nameni ravno prav časa za vzgojo in skrb za otroke. Za dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja nameni ravno prav časa tretjina anketiranih zaposlenih, slabi dve petini anketiranih zaposlenih pa nameni prostemu času ravno prav časa.

Tabela 6.7: Čas za posamezne aktivnosti n-vsi = 115
n-moški = 66
n-ženske = 49

	Malo (%)	Ravno prav (%)	Veliko, preveč (%)	SKUPAJ (%)
Gospodinjska in hišna opravila				
Vsi	18	54	28	100
Moški	23	55	22	100
Ženske	10	52	38	100
Poklicno delo				
Vsi	6	42	52	100
Moški	6	38	56	100
Ženske	6	48	46	100
Spanje				
Vsi	46	53	1	100
Moški	46	53	1	100
Ženske	45	55	0	100
Skrb za starejše				
Vsi	45	43	12	100
Moški	44	43	13	100
Ženske	46	44	10	100
Vzgoja in skrb za otroke				
Vsi	30	40	30	100
Moški	28	46	26	100
Ženske	33	30	37	100
Dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja				
Vsi	54	33	13	100
Moški	49	34	17	100
Ženske	60	32	8	100
Prosti čas				
Vsi	56	39	5	100
Moški	51	42	7	100
Ženske	63	35	2	100

Tudi v podjetju Zelena se največja neravnotežja v porabi časa kažejo pri poklicnem delu, anketirani zaposleni, posebno moški, v več kot polovici primerov namenijo veliko časa. Velika neravnotežja v porabi časa se kažejo pri prostem času, saj več kot polovica anketiranih zaposlenih nameni prostemu času malo časa. Malo časa namenijo zaposleni tudi spanju in skrbi za starejše. Najbolj se spolne razlike kažejo pri gospodinjskih in hišnih opravilih ter dodatnih strokovnih izobraževanjih in usposabljanjih. Za prvo aktivnost nekaj več kot 10 odstotkov moških nameni manj malo časa, za drugo pa nekaj več kot 10 odstotkov žensk. V prvem primeru so spolne razlike statistično značilne.

7 SKLEP

Podjetja se vedno bolj zavedajo pomena družbene odgovornosti do zaposlenih in okolja ter vseh pozitivnih posledic, ki jih družbena odgovornost omogoča. Zavedajo se pomena zadovoljnih, motiviranih in pripadnih zaposlenih, ki lažje usklajujejo plačano delo in družino. V ta namen se podjetja poleg obstoječe zakonodaje, poslužujejo številnih ukrepov na interni ravni ali pa se vključijo v projekte, ki so namenjeni usklajevanju družine in plačanega dela. V Sloveniji je takšen projekt certifikat Družini prijazno podjetje. Zanimanje za Certifikat je od njegove ustanovitve, leta 2007, veliko, saj se je do konca leta 2014 v osnovni Certifikat vključilo že več kot 160 podjetij, v polni Certifikat pa več kot 50 podjetij. Podjetja imajo v okviru Certifikata na voljo številne ukrepe, s katerimi zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje dela in družine, zmanjšujejo spolne razlike na trgu dela in s tem izboljšujejo zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu.

Tudi tri velika podjetja Rumena, Modra in Zelena, ki smo jih analizirali v magistrskem delu, so prejela osnovni Certifikat, in sicer v letu 2009. Leta 2013 pa so prejela še polni Certifikat. Podjetja so različna tako po lastniški strukturi kot po dejavnosti, ki jo opravljajo. Podjetji Rumena in Modra sta profitno-storitveni podjetji. Dejavnost podjetja Rumena je na področju energetike, Modra pa spada v finančni sektor. Podjetje Rumena je v državni lasti, podjetje Modra pa delno v državni in delno v privatni lasti. Zelena pa je proizvodno podjetje, ki spada v prehrabeno industrijo in je v privatni lasti. Podjetja so si različna tudi po številu ukrepov in vrsti ukrepov, ki so jih izbrala pri osnovnem in polnem Certifikatu. Podjetji Rumena in Zelena sta izbrali 14 ukrepov, Modra pa devet. Storitveni podjetji sta več ukrepov izbrali s

področja delovnega časa, proizvodno podjetje pa iz politike informiranja in komuniciranja ter ukrepe, v katere lahko vključijo svoje.

Ob podelitvi osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje so se odgovorni za izvajanje Certifikata v podjetju zavezali, da bodo z izbranimi ukrepi zaposlenim pomagali pri lažjem usklajevanju plačanega dela in družine. Pomembno je, da zaposleni poznajo Certifikat, ukrepe in možnosti, ki jim jih Certifikat nudi. Ugotovili smo, da so zaposleni v vseh podjetjih dobro informirani o tem, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje, prav tako vedo, na koga se lahko obrnejo, če želijo informacije o Certifikatu. A zaposleni, posebej ženske, menijo, da imajo premalokrat možnost podati predloge o ukrepih družini prijaznega podjetja. Prav tako imajo zaposleni premalo informacij o tem, kako lahko koristijo družini prijazne ukrepe, kljub temu da vedo, na koga se lahko obrnejo, da bi pridobili informacije.

Pomembno vez med usklajevanjem plačanega dela in družine predstavljajo nadrejeni zaposlenih. V treh velikih podjetjih zaposleni v veliki meri lahko zaupajo nadrejenim težave glede usklajevanja plačanega dela in družine, saj velikokrat skupaj najdejo rešitev, a zaposleni pravijo, da vodstvo podjetja še vedno premalokrat upošteva in podpira reševanje problemov usklajevanja plačanega dela in družine. V vseh podjetjih so ženske tiste, ki imajo več težav pri zaupanju vodji glede usklajevanja plačanega dela in družine, težje z njim najdejo rešitve in vodja jih manjkrat upošteva ter podpira pri reševanju problemov med plačanim delom in družino.

Pri interpretaciji, koliko anketiranih zaposlenih je koristilo ukrepe v posameznem podjetju, je treba upoštevati, da je to lahko tudi posledica tega, da zaposleni niso prepoznali ukrepov kot sestavni del ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Tudi ukrepi, ki so jih zaposleni koristili, se razlikujejo. Največkrat so koristili ukrepe s področja delovnega časa ter politike informiranja in komuniciranja. Ukrepe, povezane z otroki, so bolj pogosto koristile ženske. Zaposleni so za najpomembnejše ukrepe izbrali ukrepe s področja delovnega časa, ukrepe, ki so bili povezani z otroki in ukrepe, ki so povezani z njihovimi družinami.

Spodbudno je, da so zaposleni zaznali izboljšanje poklicnega in družinskega življenja zaradi uvedbe certifikata Družini prijazno podjetje. Več izboljšav v vseh podjetjih so zaradi Certifikata zaznali moški. Večina zaposlenih ni imelo večjih težav pri usklajevanju dela in družine, največkrat so zaposleni imeli težave z naravo delovnega mesta in z neuporabnostjo

ukrepov. V primerjavi med moškimi in ženskami smo več težav zaznali pri ženskah. Zaposleni v podjetjih so podjetje kot družini prijazno ocenili različno, podjetji Rumena in Zelena so ocenili s prav dobro in dobro oceno, podjetje Modra pa z oceno dobro in zadostno.

Ob vse daljših delovnih zaposlenih, delu od doma in delu ob koncih tedna je zaznati težje usklajevanje plačanega dela in družine ter negativne vplive, ki jih plačano delo prinaša v družine. Prav tako pa lahko prihaja tudi do negativnih vplivov iz družine na plačano delo. Pri zaposlenih moških se negativni vplivi večkrat kažejo, in sicer moški zaradi dela večkrat zamujajo družinske obveznosti, zaradi čustvene izčrpanosti težko prispevajo k družinskemu življenju in menijo, da jim plačano delo ne omogoča biti boljši starš. O negativnih vplivih iz družine na delo zaposleni manjkrat poročajo, vplivi pa se prav tako pogosteje kažejo pri moških. Med tremi podjetji najbolj izstopa podjetje Zelena, kjer se kažejo negativni vplivi z dela na družino in iz družine na delo, predvsem pri moških.

Zaposleni največ časa porabijo za poklicno delo, kjer se kažejo tudi največja neravnotežja. Več neravnotežij, ki zadevajo poklicno delo, se kaže pri moških. Velika neravnotežja se kažejo tudi pri spanju in prostem času, za katera zaposleni največkrat namenijo malo časa. Ženske večkrat v primerjavi z moškimi občutijo deficit pri strokovnih izobraževanjih in usposabljanjih. Kažejo se tudi trendi, da ženske v primerjavi z moškimi več časa namenijo gospodinjstvom in vzgoji ter skrbi za otroke.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je ob vse daljših delovnih urah podjetij postala težava večine zaposlenih. Podjetja so se ob upoštevanju zakonodaje na ravni države in s svojimi ukrepi začela zavedati družbene odgovornosti podjetij. Na težave usklajevanja plačanega dela in družine so opozorili tudi ustanovitelji certifikata Družini prijazno podjetje, ki so podjetjem predstavili pomen usklajevanja plačanega dela in družine. Zaposleni v podjetjih poročajo o številnih pozitivnih učinkih Certifikata. A še vedno se kažejo problemi pri informacijah o ukrepih samih, saj zaposleni vedo, na koga se lahko obrnejo pri koriščenju ukrepov, a se po vsej verjetnosti ne obrnejo. Problemi nastajajo pri koriščenju ukrepov, saj zaposleni ukrepe koristijo v manjših odstotkih in se za manj ukrepov opredeljujejo kot pomembne. Prav tako zaposleni težko usklajujejo delo in družino, saj največ časa namenijo za poklicno delo, velikokrat pa jim ob tem zmanjkuje časa za družino. Še vedno se kažejo tradicionalne delitve dela med moškimi in ženskami, saj ženske še vedno več časa namenijo gospodinjstvom in hišnim opravilom ter vzgoji in skrbi za otroke, moški pa poklicnemu delu.

Upam, da bom magistrsko delo pripomoglo k evalvaciji triletnega obdobja implementacije ukrepov osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje in spodbudilo k izboljšanju področij, ki so se izkazala kot šibkejša.

8 LITERATURA

1. Bloom, David E. in Alonso Sousa-Poza. 2010. Economic Consequences of Low Fertility in Europe. *European Journal of Population* 26 (1): 127–139. Dostopno prek: http://www.hsph.harvard.edu/program-on-the-global-demography-of-aging/WorkingPapers/2010/PGDA_WP_54.pdf (22. november 2014).
2. Blowfield, Mick in Alan Murray. 2008. *Corporate responsibility: a critical introduction*. New Your: Oxford University Press.
3. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. 2014. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (22. november 2014).
4. Chimote, Niraj K. in Virendra N. Srivastava. 2013. Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees. *Journal of Managmeent Research* 12 (1): 62–75.
5. Chung, Heejung in Kea Tijdens. 2013. Working time flexibility and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *The international Journal of Human Resource Management* 24 (7): 1418–1434.
6. Connelly Rachel, Deborah S. Degraff in Rachel A. Willis. 2004. *Kids at work: The value of Employer-Sponsored On-Site Child Care Centers*. Upjohn Institute of Employmenr Research. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.unilj.si/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzEwODk2NF9fQU41?sid=0a7ec654-aa0e-41e3-9787-b7d67af20505@sessionmgr110&vid=1&hid=122&format=EB> (20. november 2014).
7. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 258–281. Ljubljana: Sophia.
8. --- 2009. *Societal and Organisational Contexts of Women's Careers*. Dostopno prek: http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/files/Cernigoj-Sadar_Nevenka_04.09.pdf (12. september 2013).
9. Den Dulk, Laura, Bram Peper, Nevenka Černigoj Sadar, Suzan Lewis, Janet Smithson in Anneke Van Doorne-Huiskes. 2011. Work, Family and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British and Slovenian Financial Sector Managers. *Social Politics* 18 (2): 300–329.

10. Drew, Eileen in drugi. 1998. *Women, Work and the Family in Europe*. London: Routledge.
11. Ekvilib Inštitut. 2012. *Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/predstavitev_dpp.pdf (12. september 2013).
12. --- 2013 *Družbena odgovornost podjetij* (DOP). Dostopno prek: <http://www.ekvilib.org/sl/druzben-a-odgovornost-podjetij> (12. september 2013).
13. Eurofound. 2012. *Fifth European Working Condition Survey*. Dstopno prek: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf (22. november 2014).
14. European Commission. 2013. *Tackling the gender pay gap in the European Commission*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf (22. november 2014).
15. European Institut for Gender Equality. 2013. *Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Population in the Labour Market*. Dostopno prek: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Reconciliation%20of%20Work%20and%20Family%20Life%20as%20a%20Condition%20of%20Equal%20Participation%20in%20the%20Labour%20Market%20-%20Main%20findings.pdf> (20. november 2014).
16. Eurostat. 2014a. *Employment rate, by sex*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec420&plugin=1> (22. november 2014).
17. --- 2014b. *Hours worked per week of full-time employment*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00071&plugin=1> (22. november 2014).
18. --- 2014c. *Mean age of women at childbirth*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00017&plugin=1> (20. november 2014).
19. --- 2014č. *Persons employed part-time*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1> (20. november 2014).
20. --- 2014d. *Total fertility rate – number per children of women*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde220&plugin=1> (20. november 2014).

21. EU skladi. 2011. *Potrjen projekt Ekvilib Inštituta »Certifikat Družini prijazno podjetje«*. Dostopno prek: <http://www.eu-skladi.si/za-medije/novice-in-sporocila-za-javnost/aktualne-novice-o-evropskih-skladih/potrjen-projekt-ekvilib-intituta-certifikat-druini-prijazno-podjetje#c1=News%20Item&c1=novica> (20. november 2014).
22. Evropska komisija. 2014. *Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Družbena odgovornost podjetij*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=sl> (12. september 2014).
23. --- 2014. *Delovni pogoji*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_si_si.pdf (20. november 2014).
24. Ferligoj, Anuška, Katja Lozar Manfreda in Aleš Žiberna. 2012. *Osnove statistike na prosojnicah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Gottfried, Heidi. 2013. *Gender, Work and Economy – Unpacking the Global Economy*. United Kingdom: Polity Press.
26. Hobson, Barbara, ur. 2014. *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. United Kingdom: Oxford University Press.
27. Hood, Jane C. 1993. *Men, Work and Family*. ZDA: SAGE Publications, Inc.
28. HR Council. 2014. *Workplaces that work*. Dostopno prek: <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/workplaces-flexible.cfm> (20. november 2014.)
29. HORUS. 2014. Dostopno prek: <http://www.horus.si/> (20. november 2014).
30. Ihlen, Øwind, Jennifer L. Bartlett in Steve May. 2011. *The handook of communication and corporate social responsibility*. Chichester: Wiley-Blackwell.
31. International Labour Organisation. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practisc across the world*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_242615.pdf (20. november 2014).
32. Kanjua-Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj-Sadar. 2007. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. --- 2011. Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. *Social politics* 18 (2) : 199–231.
34. --- 2012. Problemi roditelja pri usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života u Sloveniji. *Revija spletna politika* 19, (1): 49–72. Dostopno prek: <http://www.rsp.hr/ojs2/index.php/rsp/article/viewFile/927/1184> (18. september 2014).

35. --- 2014. Capabilities for worklife balance in the context of increasing work intensity and precariousness in the service sector and the IT industry in a transitional economy. V *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*, ur. Barbara Hobson, 238–265. United Kingdom: Oxford University Press.
36. Knaflič, Tadeja, Anja Svetina Nabergoj in Marko Pahor. 2010. Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and Business Review* 24 (1): 27–44.
37. Kranjc Kušlan, Aleš. 2007. *Certifikat »Družini prijazno podjetje«-poklicno in družinsko življenje z roko v roki*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/ID070513.doc (20. november 2014).
38. --- 2014. *Pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«*. Dostopno prek: www.certifikatdpp.si/images/.../pravila_2014_2.0.pdf (20. november 2014).
39. *Katalog ukrepov Certifikata družini prijazno podjetje 1.9*. 2013. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/> (12. september 2013).
40. Lah, Ajda. 2012. *Družini prijazna podjetja*. Dostopno prek: <http://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=20813&lang=slv> (22. november 2014).
41. MacDonald Martha, Shella Phipps in Lynn Lethbridge. 2005. Taking its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work ON Women's Well-being. *Feminist Economics* 11(1): 63-94. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=5e51d5b6-7016-46cf-8a59-8b5a242d7e73@sessionmgr111&hid=122> (20. november 2014).
42. Matthews, Russell A., Janet L. Barnes-Farrell in Lisa M. Kath. 2010. A Short, Valid, Predictive Measure of Work-Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1): 75–90. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=60304597-ad8f-4b22-af94-95af6d8b6b21@sessionmgr4003&hid=4105> (6. december 2014).
43. Ministrstvo za delo, družino in enakem možnosti. 2014. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/ (20. november 2014).

44. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2012. *Predšolska vzgoja*. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/si/medijsko_sredisce/pogosta_vprasanja_in_odgovori/predsolska_vzgoja/ (20. november 2014).
45. Mreža za družbeno odgovornost Slovenije. 2013. *Evropska nagrada družbeno odgovornih podjetniških praks*. Dostopno prek: http://www.mdos.si/si/arhiv_eunagrada.html (20. november 2014).
46. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2011. *Cooking, caring and volunteering: Unpaid Work around the World*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM%282011%291&doclanguage=en> (20. november 2014).
47. Parke, Ross D. 1996. *Fatherhood*. London: Harvard College.
48. Podnar, Klemen in Urška Golob. 2013a. *Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetij*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID030207.doc (12. september 2013).
49. --- 2013b. *Participacija zaposlenih in komuniciranje o družbeni odgovornosti podjetja*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID070918.doc (16. september 2013).
50. --- 2013c. *Stičišče družbene odgovornosti podjetja in participacije zaposlenih pri upravljanju*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/clanki/ID060922.doc (16. september 2013).
51. --- 2013č. *Zunanja dimenzija družbene odgovornosti podjetij*. Dostopno prek: www.delavska-participacija.com/priloge/ID030305.doc (20. november 2014).
52. *Predstavitev Certifikata družini prijazno podjetje*. 2013. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/uvodna_predstavitev_dpp2012.pdf (12. september 2013).
53. Renar, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Dostopno prek: http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf (18. september 2013).
54. Rozman, Rudi. 2000. *Analiza in oblikovanje organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

55. Sayer, Linda C. 2005. Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Man's Paid Work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces* 84 (1): 285–303. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=95580fd1-5b9e-48a4-9f20-0cbe64610512%40sessionmgr4001&vid=11&hid=4105> (22. november 2014).
56. Statistični urad Republike Slovenije. 2009. *Mednarodni dan očetov 2009*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2434 (20. november 2014)
57. --- 2011. *Mednarodni dan očetov 2011*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3986 (20. november 2014).
58. --- 2012. *Mednarodni dan očetov 2012*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4781 (22. november 2014).
59. --- 2013. *Mednarodni dan očetov 2013*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5558 (20. November 2014).
60. Svetina Nabergoj, Anja in drugi. 2010. Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review*, 2010. Dostopno prek: http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/analiza_prijaznega_delovnega_okolja.pdf (12. september 2013).
61. Švab, Alenka. 2006. *Combining Work and Family Life in Slovenia: An Ethic of Care Perspective for Normative Policy Analysis*. Dostopno prek: <http://www.hrcak.srce.hr/file/29958> (12. september 2013).
62. *United Nations*. 2011. Men in Families and Family Policy in a Changing World. Dostopno prek: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/men-in-families.pdf> (20. november 2014).
63. *Ustava Republike Slovenije (URS)*. Ur. l. RS. 33/1991. Dostopno prek: <http://www.us-rs.si/media/ustava.republike.slovenije.pdf> (20. november 2014).
64. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS. 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (20. november 2014).
65. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Ur. l. RS. 59/2002. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418> (20. november 2014).
66. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Ur. l. RS. 26/2014. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117071> (20. november 2014).

67. *Zakon o uresničevanju enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur. l. RS. 93/2007. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908> (20. november 2014).
68. *Zakon o vrtcih (ZVrt)*. Ur. l. RS. 12/1996. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?sop=1996-01-0569> (20. november 2014).

Priloga: Seznam ukrepov, ki so jih izbrala podjetja po področjih

1. Delovni čas

- 1.01 Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda
- 1.07 Časovni konto
- 1.11 Delovni čas po življenjskih fazah
- 1.12 Otroški časovni bonus
- 1.13 Načrtovanje letnega delovnega dopusta
- 1.14 Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov
- 1.17 Fleksibilni dnevni odmori

2. Organizacija dela

- 2.01 Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja
- 2.06 Ukrepi za varovanje zdravja
- 2.08 Informiranje o prihajajočih spremembah, pomembnih za zaposlene

3. Delovno mesto

- 3.01 Delo na domu
- 3.03 Možnost izrednega dela od doma

4. Politika informiranja in komuniciranja

- 4.01 Komuniciranje z zaposlenimi
- 4.02 Komuniciranje z zunanjo javnostjo
- 4.03 Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

4.04 Brošure

4.05 Delovna srečanja zaposlenih

4.07 Pooblaščenec/ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine

4.09 Dan odprtih vrat

5. Veščina vodstva

5.01 Filozofija/načela vodenja

5.03 Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

6. Razvoj kadrov

6.01 Načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom

6.06 Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti

6.09 Korporativno prostovoljstvo

6.10 Sodelovanje sodelavcev zaposlenih pri občasnih delih v podjetju

7. Struktura plačila in nagrajevani dosežki

7.03 Štipendije za otroke zaposlenih

7.04 Nagrada ob naraščanju

7.05 Ponudba za prosti čas

7.07 Izobraževanje za starše/partnerje

7.08 Psihološko svetovanje in pomoč

8. Storitve za družine

8.06 Otroci v organizaciji

8.08 Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke

8.10 Novoletno obdarovanje otrok