

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Monika Štaus

**Vloga usklajevanja dela in družine
z vidika zaposlenih žensk v družini prijaznih podjetjih**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Monika Štaus

Mentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatović

**Vloga usklajevanja dela in družine
z vidika zaposlenih žensk v družini prijaznih podjetjih**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

*»Uspeh pride takrat, ko se zavemo,
da so vse ovire samo izzivi,
ki nam pomagajo postati boljši.«*

(Stephen Covey)

Zahvala

*Za strokovno pomoč pri pisanju magistrskega dela, se lepo zahvaljujem mentorju,
doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću.*

*Najlepša hvala staršema, ki sta mi skozi vsa leta študija vedno stala ob strani, me podpirala in
spodbujala – hvala za zaupanje!*

*Hvala vsem, ki ste mi pri pisanju magistrskega dela pomagali in dali motivacijo za doseg cilja!
Posebna hvala vsem sodelujočim intervjuvankam in vodstvu iz certificiranih družini prijaznih podjetij.*

Vloga usklajevanja dela in družine z vidika zaposlenih žensk v družini prijaznih podjetjih

Posamezniki se na trgu dela soočajo s hitrimi spremembami in številnimi izzivi, kot so na primer ustreznost izobrazbe, negotovi zaposlitveni pogoji, problem brezposelnosti in razlike med spoloma. Usklajevanje dela in družine je možno obravnavati iz individualnega, organizacijskega in družbenopolitičnega vidika. Zaposleni dandanes na delovnem mestu preživijo občutno več časa kot v preteklosti. Pri posameznikih prihaja do konflikta med delom in družino, saj težijo k temu, da bi uspešno uskladili tako delovne, kot tudi družinske obveznosti. Pri usklajevanju obeh sfer igrajo pomembno vlogo delodajalci, vodstvo organizacij, kadrovske in pravne službe, sindikati ter zaposleni. S problematiko usklajevanja plačanega dela in družine se najpogosteje spopadajo ženske, ki se na področju plačanega dela pogosto srečujejo s stereotipi, manjšimi urnimi postavkami ipd.. Vprašanje je torej, kako doseči uravnovešeno in kakovostno življenje, ki bo v skladu z lastnimi cilji in zahtevami okolja in na podlagi zagotovitve enakih možnosti obeh spolov.

Ključne besede: družina, delo, trg dela, certifikat Družini prijazno podjetje.

Balancing Work and Family Life from the Perspective of Female Employees in Family Friendly Companies

There are many rapid changes and numerous challenges individuals face in the labour market today – their obtained education might not suffice, they face employment conditions that lead to uncertainty, higher rates of unemployment, and persisting gender inequality. Additionally, employees nowadays often face the problem of work-family life balance and the conflicts that arise when striving to achieve balance between obligations at home and at work. The issue of work-family life balance can be examined at the level of the individual, the organisation and from the socio-political aspect. The key agents playing an important role in reconciling both worlds are the following: employers, HRM departments, legal departments, unions and employees. The issue of balancing paid work and family life is more prominent in the case of female employees. There is still a gap in their salaries in most cases, they are overloaded with work and face several stereotypes. The key question posed here is how to achieve a balanced life in line with both one's individual goals and the requirements of the society while providing equal opportunities for both men and women.

Key words: Labour market, Work, Family, Family-Friendly Company Certificate.

KAZALO

1 UVOD	8
1.1 Namen in cilj magistrskega dela	9
1.2 Raziskovalno vprašanje	9
2 TEORETIČNA IN KONCEPTUALNA IZHODIŠČA	11
2.1 Družina	11
2.1.1 Vloga ženske in moškega v družini	13
2.2 Delo	14
2.2.1 Formalno (plačano) delo in neformalno (neplačano) delo	16
2.3 Trg delovne sile	19
2.3.1 Atipične oblike dela	21
2.3.1.1 Delo s krajšim delovnim časom	23
2.3.1.2 Delo za določen čas	25
2.3.1.3 Samozaposlenost	26
2.3.1.4 Nočno delo	27
2.4 Vprašanje enakosti in enakopravnosti spolov	27
2.4.1 Razlike v plači z vidika enakopravnosti spolov	28
2.5 Zakonska določila glede usklajevanja dela in družine	29
2.5.1 Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji	29
2.5.1.1 Družinska politika	30
2.5.2 Zakon o delovnih razmerjih	30
2.6 Kakovost življenja	31
2.7 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	32
2.7.1 Usklajevanje dela in družine na ravni države	33
2.7.2 Primer dobrih praks v tujini	33
2.7.2.1 Švedska	34
2.7.2.2 Norveška	34
2.7.2.3 Danska	34
2.7.2.4 Nemčija	35
2.7.2.5 Združene države Amerike	36
2.7.3 Usklajevanje dela in družine na ravni organizacij	37
2.7.4 Usklajevanje dela in družine na ravni posameznika	38
2.8 Družbena odgovornost podjetij	41

2.9 Certifikat Družini prijazno podjetje	42
2.9.1 Učinki certifikata Družini prijazno podjetje	45
2.9.1.1 Pozitivne posledice uvajanja ukrepov	45
2.9.1.2 Negativne posledice uvajanja ukrepov	47
2.9.2 Zadovoljstvo imetnikov certifikata	47
3 EMPIRIČNI DEL.....	49
3.1 Sodelujoča podjetja v raziskavi	49
3.1.1 Zavod Svetega Cirila in Metoda	50
3.1.2 Dom starejših občanov Ljutomer	51
3.1.3 DOSOR, dom starejših občanov d.o.o., Radenci.....	51
3.2 Namen raziskave	52
3.3 Metode raziskovanja in zbiranja podatkov	52
3.4 Vzorec raziskave	54
3.5 Zanesljivost in veljavnost podatkov	54
3.6 Omejitve	55
3.7 Obdelava podatkov	55
3.8 Analiza podatkov in interpretacija.....	55
4 SKLEP	66
5 LITERATURA	69
PRILOGE.....	74
Priloga: Vprašanja za intervju	74

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Tipologija družin	12
Slika 2.2: Povprečni čas, ki ga ženske in moški porabijo za neplačano delo in vrzel med spolom v EU (2005/2010)	17
Slika 2.3: Graf gibanja deležev (%) zaposlenih v posameznih oblikah prožnega zaposlovanja v Sloveniji (1991–2014)	22
Slika 2.4: Zaposlitve za nedoločen in določen čas (2015)	26
Slika 2.5: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile.	35
Slika 2.6: Logotip Certifikata Družini prijazno podjetje.	42

Slika 2.7: Grafična shema postopka certificiranja.....	44
Slika 2.8: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	47

KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Starost intervjuvanih oseb	56
Graf 3.2: Izobrazbena struktura	56
Graf 3.3: Število otrok	57
Graf 3.4: Oblika zaposlitve.....	57

1 UVOD

Živimo v 21. stoletju, kjer je za trg dela značilno, da se sooča z velikimi spremembami. Slednje so povezane s številnimi izzivi, kot so na primer ustreznost izobrazbe, brezposelnost, negotovi zaposlitveni pogoji in razlike med spoloma. V Sloveniji se po obdobju krize in posledično omajani gospodarski stabilnosti začne beležiti napredek na področju gospodarskega razvoja, narašča tudi blaginja prebivalstva. Kljub izboljšanju materialnega položaja prebivalcev in kakovosti življenja Slovenija zaostaja za gospodarsko razvitostjo in življenjskim standardom povprečja EU (Grmek 2016). V Sloveniji je v zadnjih 25 letih (1991–2016) prav tako moč zaslediti spremembe, razvoj in napredek na področju pravic žensk in enakosti spolov. Vendar še vedno obstajajo področja, kjer ženske in moški nimajo enakega položaja, v smislu nerazumevanja in odklonilnega odnosa do pobud za izboljšanje položaja moških in žensk (Robnik 2016). Z vprašanjem enakih možnosti, enakosti spolov in nediskriminacije se ukvarja tudi Evropska komisija, ki ponuja primerne rešitve in ukrepe glede enakih možnosti ter enakega dostopa do trga dela. Dejstvo je, da so na trgu dela spremembe zelo hitre in vplivajo na poklicno življenje posameznikov (Grmek 2016). Dandanes zaposleni moški in ženske na delovnem mestu preživijo občutno več časa, kot pa je bilo to v preteklosti. Zaposleni opravljajo več dela ob negotovih razmerah na trgu dela, to pa ima vpliv na zasebno življenje posameznikov. Ključno pri tem je uvajanje in nadgrajevanje že obstoječih ukrepov na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja (Humer in drugi 2016, 4).

Žakelj in Švab (2017, 215) usklajevanje dela in družine opredelujeta kot sociološko in socialnopolitično vprašanje, ki je postalo aktualno s trendi sprememb na trgu dela oziroma z množičnim zaposlovanjem žensk v 50. in 60. letih prejšnjega stoletja, spreminjanjem družinskega življenja in rodnostnimi spremembami. Ključno vprašanje je, kako doseči uravnovešeno in kakovostno življenje, ki bo v skladu z lastnimi cilji in zahtevami okolja. Vprašanje usklajevanja in enakomerne delitve družinskega dela med spoloma, je ena od ključnih dimenzij razprav ter pomemben dejavnik oblikovanja politik usklajevanja dela in družine. Zaposleni se srečujejo s problemom usklajevanja delovnih in družinskih zahtev, saj sta najpomembnejši komponenti življenja odraslih posameznikov delo in družina, ki pa se pogosto izključujeta, namesto da bi se dopolnjevali in usklajevali. Na ravni posameznika torej prihaja do konflikta med delom in družino ter željo po uskladitvi in obogatitvi dela in družine.

Za zagotovitev enakih možnosti obeh spolov je ključnega pomena oblikovanje in uveljavljanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, predvsem obveznosti mater in očetov, ki skrbijo za otroke, starejše in druge člane družine. Pri tem igrajo pomembno vlogo zakonska določila, na podlagi katerih so določene enake pravice za oba starša. Zakonska določila spodbujajo k odpravljanju posredne diskriminacije. Vključeni so tudi mehanizmi usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, ki morajo biti vzpostavljeni na ravni delodajalcev ter javnih servisnih storitev, med njimi mora obstajati možnost prilagodljivosti delovnega časa. Delodajalci morajo upoštevati potrebe po zasebnem življenju svojih zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

1.1 Namen in cilj magistrskega dela

Namen in cilj magistrske naloge je predstaviti in razčleniti ključne pojme, kot so delo, družina, trg delovne sile, usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti ter predstaviti certifikat Družini prijazno podjetje. Pomembno vlogo pri usklajevanju plačanega dela in družine igrajo delodajalci, vodstvo organizacij, kadrovske in pravne službe, sindikati ter zaposleni, zato je namen naloge prikazati in ovrednotiti družini prijazne politike, oblike dela in uvedene ukrepe kot možen doprinos k odpravi nenehnega konflikta med delom in družino.

V empiričnem delu bom s pomočjo kvalitativne metode, torej intervjuja, izvedla manjšo raziskavo pri izbranih posameznicah, ki so neposredno povezane z usklajevanjem svoje družine in poklicnih obveznosti. Intervjuvane osebe prihajajo iz podjetij, ki so pridobila polni certifikat Družini prijazno podjetje.

1.2 Raziskovalno vprašanje

Z namenom zožitve obravnavanega področja usklajenosti med zasebnim in poklicnim življenjem zaposlenih žensk, sem si zastavila dve raziskovalni vprašanji, ki se glasita: »*Kako zaposlene ženske usklajujejo zasebno in poklicno življenje*« in »*Ali delovne obveznosti vplivajo na zasebno življenje oziroma imajo obveznosti iz zasebnega življenja vpliv na delovno sposobnost, zmožnost?*«.

Zaključne ugotovitve bom, na podlagi preučene literature in teorije, predstavila tudi s pomočjo dodatnih raziskovalnih (pod)vprašanj:

- Ali sta poklic (uspešna kariera) in družina za ženske združljivi ali se izključujeta?
- Ali bi se ženske zaradi poklica/kariere odpovedale družini?
- Ali ženske zaradi družine sprejemajo zaposlitev za krajši delovni čas?
- Ali so ženske zaradi atipičnih oblik dela prikrajšane za čas z družino?
- Ali ženske po uvedbi ukrepov usklajevanja dela in družine lažje usklajujejo družinske in delovne obveznosti?

2 TEORETIČNA IN KONCEPTUALNA IZHODIŠČA

2.1 Družina

Najosnovnejša definicija družine pravi, da je družina življenjska skupnost vsaj dveh ali več oseb, v kateri odrasle osebe skrbijo za vsaj enega ali več otrok. V sociologiji starševsko razmerje opredelimo kot socialno razmerje, ki predstavlja svet zase in funkcionira po lastnih pravilih, zato je vsaka družina edinstvena (Rener 2006; Čačinovič Vogrinčič 2006 v Bravc 2014). Družina predstavlja mikrokozmos človeškega makrokozmosa (Musek 1995, 128).

Duh (2003, 19–20) družino opredeljuje kot najpomembnejšo in najelementarnejšo obliko človeške združbe. Nadaljuje, da družino oblikujeta zakonska partnerja (starša) in otroci, to imenuje nuklearno ali jedrno družino, družino z enim staršem oziroma skrbnikom pa enoroditeljska družina. Poznamo tudi pojem razširjene družine, ki predstavlja starše, njihove otroke, zakonske partnerje, strice, tete, bratrance in sestrične, ne glede na to ali živijo v ločenih domovih. Pojem večgeneracijske družine prikazuje več sorodstveno povezanih družin. Družina je skupnost oseb na različnih stopnjah razvoja, kjer so člani družine povezani na različne načine in med seboj odvisni, ne le v smislu osnovnih potreb za preživetje, ampak se ves čas sproti razvijajo in dopolnjujejo v spoznanjih, izkušnjah, čustvenem doživljanju, oblikovanju zunanje podobe ter osebne rasti (Žmuc Tomori 1988 v Perić 2010, 7).

Družina je po 2. členu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (ZZZDR) opredeljena kot življenjska skupnost staršev in otrok. Zakonska zveza predstavlja z zakonom urejeno življenjsko skupnost moža in žene, katerih namen in pomen je snovanje družine. Starši so po zakonu zavezani in dolžni skrbeti za otroke ter jih s svojim delom in dejavnostjo preživljati, skrbeti za njihovo zdravje, vzgojo, šolanje in strokovno izobrazbo, in sicer glede na otrokove sposobnosti, želje in nagnjenja (ZZZDR 2014). Družino lahko opredelimo kot družbeno institucijo, kjer se srečata dve temeljni socialni neenakosti, in sicer spolna in generacijska. Pri tem se spolna razlika kaže skozi hierarhijo moči, odgovornosti in vrednot. Generacije so element notranje diferenciacije družin, ki temeljijo na drugačnih osnovah kot spolna razlika – rojstvo in rast otroka ter odhod iz družine, kar vedno znova premešča strukturo družine, opredeljuje njen življenjski potek in določa meje (Rener 1995 v Perić 2010, 8).

Družina predstavlja temeljnega posrednika človekovega obstoja, in sicer v naravnem, biološkem, družbenem, kulturnem svetu ter v svetu kulture – Musek (1995, 19) pravi, da je družina življenje, človeštvo, svet in družba v malem. Družina kot sistem je zelo spremenljiv organizem, ki se spreminja čez čas, prostor in glede na družbo, v kateri se pojavlja, zato različne družbe različno razumejo družino. Boscolo (v Rus Makovec 2003, 38) izpostavlja potrebo po pripadnosti, ki je univerzalna in predstavlja enega od razlogov, da t.i. institucija družine obstaja, in to ne glede na kulturološke spremembe. Pluralizacija družinskih oblik zahteva, da se beseda družina uporablja v množini, torej govorimo o družinah in ne le eni sami. Dandanes ima vsak posameznik svojo predstavo o družini in družinskem življenju, zato ni več možno začrtati meje med tem, kaj družina je in kaj ni. V sodobnem času je vse bolj stvar osebne presoje in izbire, v kakšni družini živimo. Stvar je popolnoma drugačna v družbah s strogo določenimi normami in vrednotah vladajoče ideologije, ki so pod okriljem religioznih ali državnih oblasti, oziroma na podlagi nenapisanih in neformalnih pravil določene družbe (Perić 2010, 5–9).

Tipologija družin po OZN (Cseh–Szombaty v Rener 2006 v Perić 2010, 9) opredeljuje (1) jedrne družine, kamor uvršča biološke in socialne jedrne družine staršev ter otrok, enostarševske družine, adoptivne družine, (2) razširjene družine, kjer gre za tri ali večgeneracijske družine, poligamne in plemenske razširjene družine ter (3) reorganizirane družine, kamor spadajo vzpostavljene oziroma dopolnjene družine, življenje v skupnosti in reorganizirane družine istospolnih partnerjev (glej Sliko 2.1).

Slika 2.1: Tipologija družin

JEDRNE DRUŽINE	KLASIČNE RAZŠIRJENE DRUŽINE	MODIFICIRANE RAZŠIRJENE DRUŽINE	ENOSTARŠEVSKÉ DRUŽINE	REORGANIZIRANE DRUŽINE
DRUŽINE DVEH STARŠEV IN OTROK	VERTIKALNO IN HORIZONTALNO RAZŠIRJENE DRUŽINE DRUŽINE, SESTAVLJENE IZ VEČ JEDRNIH DRUŽIN, KI JIH POVEZUJE SORODSTVENO RAZMERJE IN STRNJENA LOKACIJA BIVANJA	DRUŽINE, KI SO GEOGRAFSKO LOČENE, Vendar vzdržujejo redne sorodniške stike in si nudijo vzajemno oporo	DRUŽINE Z ENIM STARŠEM	PONOVNO VZPOSTAVLJENE DRUŽINE OZIROMA DRUŽINE, V KATERIH JE VSAJ EDEN OD STARŠEV SOCIALNI, NE PA TUDI BIOLOŠKI STARŠ

Vir: Perić (2010, 9).

V Sloveniji se je v zadnjih nekaj desetletjih družinsko življenje bistveno spremenilo, v splošnem lahko opazimo pojav zmanjševanja družinskih članov in povečanja enostarševskih družin, kot tudi dopoljenih ali reorganiziranih družin, zunajzakonskih družinskih skupnosti ter družin istospolnih partnerjev oziroma partnerk (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, 13). V Sloveniji prevladuje srednjeevropski družinski tip, za katerega je značilna dvogeneracijska nuklearna družina. Družine v povprečju niso velike, vendar je zanje značilno dolgo skupno življenje. Starševstvo v povprečju traja približno 25 let, kar predstavlja tretjino življenja staršev, katerih skupno življenje v povprečju traja 45 let ali več (Duh 2003, 120).

2.1.1 Vloga ženske in moškega v družini

Kultura določene družbe zapoveduje in določa sprejemljive ter nesprejemljive vloge pripadnikov in pripadnic določenega spola. V moderni družbi je na primer vloga ženske povezana s privatnim življenjem, ki je družbeno nižje ovrednoteno, medtem ko je vloga moškega v javni sferi. Slednja razdelitev temelji na razlagi t.i. naravnosti in naravi, torej biološko določeni povezanosti ženske z otroki, družino in domom. Dejstvo, ki ga potrjujejo tudi številne študije je, da ženske ne delujejo samo v privatni sferi ampak so redno navzoče tudi v sferi plačanega dela. Kljub opravljanju plačanega dela, se od ženske pričakuje, da opravlja tudi svoje t.i. naravne oziroma primarne vloge, torej skrb za otroke in gospodinjstva dela (Kanjuo Mrčela 1996, 40).

Posamezniki se družbeno določene vloge učijo med procesom socializacije. V tem primeru razumemo socializacijo kot proces ponotranjenja družbene strukture. Družba prek dejavnikov socializacije na posameznika prenaša vrednote in vzorce vedenja, ki so za določeno družbo sprejemljivi in zaželeni. Prva znanja in zavedanja o družbi ter njeni kulturi otrok pridobi prav v družini, kjer imata starša ključno vlogo. Starša otroku predstavljata prvi stik in primer, ki ga otrok posnema in ponotranji, hkrati pa sta otroku prva ocenjevalca družbenega obnašanja. Razmerje med starši in vloge, ki jih opravljata, vplivajo na potek socializacije pri otroku. V primeru, da sta starša enakopravna partnerja, si medsebojno delita in uspešno usklajujeta obveznosti, skupaj skrbita za otroka in opravljata druge družbene vloge zunaj družine, bo otrok razumel obe strani, postal bo razumnejši in bogatejši za izbiro možnih poti v življenju, ne glede na spol (Kanjuo Mrčela 1996, 46–49).

Dandanes smo priča spremembam in novim trendom na področju starševstva, pojavlja se t. i. novo starševstvo, saj so se mladi osvobodili določenih okvirjev s strani družine, države in Cerkev. Posamezniki se svobodno odločajo, s kom želijo biti v partnerskem odnosu, kdaj in na kakšen način. Prav tako je odločitev za otroka popolnoma svobodna in individualna, predvsem pa ni pogojena s poroko in skupnim življenjem. Družba te spremembe ne zavrača, ali stigmatizira, ampak jih podpira in sprejema kot nekaj vsakdanjega (Perić 2010, 18).

V preteklosti je bil moški odgovoren, da poskrbi za materialno oskrbo svoje družine. Njegova primarna vloga je bila vezana predvsem na zaslužek, medtem ko je bila vloga ženske skrb za dom in družino. Ženska je torej imela aktivno vlogo v družini, moški pa se niso aktivno vključevali v družinsko življenje. Kljub temu je veljalo, da je za zdrav razvoj otroka, nujna prisotnost očeta, ki je bila visoko vrednotena. V 70. letih 20. stoletja se je pojavil nov trend, ki predstavlja t. i. novo očetovstvo, kjer so sodobni moški oziroma očetje testno vpeti v skrb za svoje otroke. Država je trend novega očetovanja podprla z uvedbo očetovskega dopusta, zanj pa se odloča vedno več očetov. V Sloveniji bi bilo za dosego ideala aktivnega očetovanja, potrebno izboljšati družinsko politiko, ki bi temeljila na enakih možnostih za oba spola, kar bi spodbudilo enakost med spoloma v družinskem oziroma zasebnem življenju (Perić 2010, 20).

2.2 Delo

Delo je smotrna dejavnost, ki predstavlja proizvodnjo uporabnih in menjalnih vrednosti – je generično bistvo človeka. Delo je možno opredeliti kot čas, skozi katerega lahko posamezniki zadovoljijo (1) materialne potrebe v obliki fizioloških potreb in potreb po varnosti, (2) socialnih potreb, kamor spadajo potrebe po ljubezni in pripadnosti ter (3) personalnih potreb, kot je potreba po spoštovanju. Posamezniki skozi delovanje zagotavljajo produkcijo dobrin in opravljanje storitev ter uslug (Svetlik 1988, 11).

Po Marxu je delo od vseh družbenih oblik najbolj neodvisen eksistenčni pogoj človeka. Opredeljeno je kot večna naravna nujnost za posredovanje in izmeno snovi med človekom in naravo, torej človeško življenje (Marx 1986, 46). Nadalje Marx ugotavlja, da ima delo v kapitalizmu dvojni značaj, in sicer predstavlja konkretno (proizvaja uporabno vrednost) in abstraktno (proizvaja vrednost). Dvojni značaj temelji na obstoju posplošene blagovne

menjave, in sicer zaradi dejstva, da se družba lahko reproducira zgolj z menjavo blaga na trgu, saj so neposredni producenti popolnoma atomizirani, izolirani in razlašeni.

Dela ni možno opredeliti samo kot plačano formalno zaposlitev, še posebej, če upoštevamo pomen dela, ki ga posamezniki opravljajo zunaj plačane formalne zaposlitve, torej v zasebnem življenju (Černigoj Sadar in drugi 2007, 13). V družbi se je pojem dela kot plačane zaposlitve spremenil z zanikanjem feminističnih avtoric, da ženske doma ne delajo (Delphy in Leonard 1992 v Novak 2015, 25). Šlo je za prvo teoretsko opredelitev domačega dela kot dela, predvsem z vidika neplačljivosti in da ga opravljajo predvsem ženske. To je bil prvi razlog in povod za preučevanje domačega dela, kajti pred tem domače delo ni bilo nikoli predmet socioloških analiz in raziskav (Oakley 1974, 26).

Potrebe po usklajevanju poklicnega in družinskega življenja so, zaradi zaposlenosti obeh partnerjev, privedle do ukrepov usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti ter zahtevo po uveljavitvi družini prijaznih politik in oblik dela. Termin dvokariernih družin je leta 1969 vpeljal sociolog Rapoport (Gilbert 1993 v Žakelj in Švab 2017, 215), z namenom opisati nov in za tiste čase v zahodnem svetu revolucionaren družinski model, t. i. heteroseksualno družino z dvema dohodkoma. V tistem času je razumevanje spola in spolnih vlog temeljilo na tradicionalnem pristopu, ki ga je zagovarjala standardna modernistična sociološka teorija družine funkcionalista Talcotta Parsonsa (Cheal v Žakelj in Švab 2017, 215). Tradicionalno razumevanje družine je temeljilo na modelu nuklearne moderne (enokarierne) družine, kjer je bila značilna spolna delitev vlog in dela – zaposlen moški, ki materialno preskrbuje družino in ženske, kot nezaposlene matere in gospodinje. V sredini 70. let prejšnjega stoletja postane razmerje med delom in družino politično relevantno ter izpostavljeno kot družbeni problem, predvsem v smislu problema množičnega zaposlovanja žensk ter njegovih posledic za družino. Bistvena komponenta politike usklajevanja dela in družine je politika enakih možnosti (Žakelj in Švab 2017, 215).

Daljši delovnik pogosto predstavlja najbolj zaviralen dejavnik pri vsakdanji skrbi za otroka. Težave s plačanim delom in družinskimi obveznostmi se pojavijo tako pri zaposlenih na vodilnih položajih, kot tudi pri zaposlenih v prekarnih oblikah zaposlitve. Zaposleni na vodstvenih položajih običajno ne morejo enakomerno uskladiti svojih vlog in obveznosti do svojih otrok in partnerjev. Do težav prihaja, kadar gre za nenapovedane oziroma dodatne službene obveznosti, predvsem kadar gre za 10 do 14 urne delavnike, ki se ne skladajo z

družinskimi obveznostmi. Nepredvidljivi, atipični in negotovi delovniki ter neprestana razpoložljivost delodajalcu, zaposlenemu predstavljajo vzrok za problem usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Zaposleni, ki opravljajo prekarna dela, pogosto nimajo urejenih (plačanih) odsotnosti, dopustov, regresa, v določenih primerih so tudi slabše informirani o zakonskih možnostih, slednje pa občuti prav družina (Humer 2016, 6–7).

2.2.1 Formalno (plačano) delo in neformalno (neplačano) delo

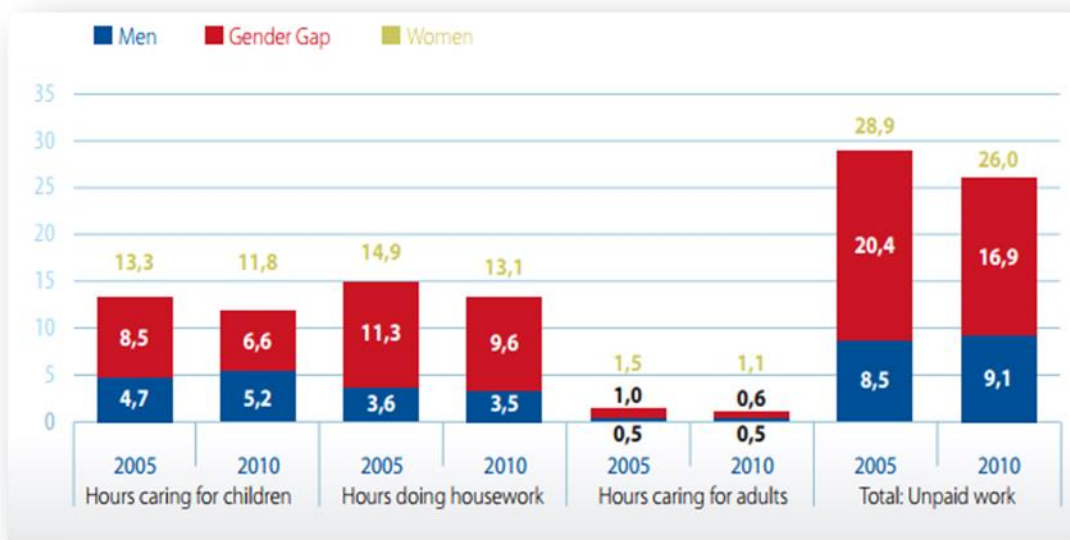
Delo lahko, glede na institucionalno delitev dela, razdelimo na formalno in neformalno delo. Pri tem kot formalno oziroma plačano delo definiramo aktivnost za katero posameznik, ko se vključi na formalni trg delovne sile, prejme plačilo. Formalno delo poteka v delovnih organizacijah, kjer veljajo formalna pravila, aktivnosti pa so usklajene in primerno razporejene med zaposlene. Slednje urejajo zakoni, statuti in formalni akti organizacij, vse je pod regulacijo družbe. Kadar je govora o ženski in plačanem delu, se ukvarjamo samo z enim delom ženske ekonomske aktivnosti, pri tem pa zanemarijo področje neplačanega dela, ki je nepriznано in manj ovrednoteno (Kanjuro Mrčela 1996, 60).

Koncept neformalnega dela žensk v zasebni sferi je težko definirati, hkrati prevladuje predpostavka, da je to splošno znano in zato ni dodatne potrebe po definiranju neformalnega domačega dela. Slednje je pogosto povezano z zasebnostjo in družino. Domače delo je definirano kot žensko delo, ki ga ženske oziroma matere opravljajo iz ljubezni, zato ni opredeljeno kot pravo delo, ampak kot delo, ki ga opravljajo v zasebni sferi in ni v javnem interesu (Novak 2015, 25). Nadalje Hrženjak (2007) navaja, da je domače delo gledano kot neproduktivno delo, ki ne ustvarja nove vrednosti, ampak je usmerjeno v potrošnjo.

Gledano zgodovinsko je bilo družinsko delo v predindustrijski dobi zelo cenjeno in pomembno. Stvar se je popolnoma spremenila s pojavom industrializacije, kajti proizvodnja se je ločila od doma in družinsko delo posledično ni več veljalo za produktivno. Z omenjeno ločitvijo dela od doma so se ločile in spremenile tudi vloge v družini – ženske so prevzele delo doma, medtem ko so moški prevzeli delo v industriji in na trgu (Rener v Oakley 2000, 283). Ženske so dandanes redno vključene v sfero plačanega dela, vendar kljub plačanemu delu opravljajo še neplačano delo doma, ki družbeno ni enako vrednoteno. V splošnem je še vedno prisotna tradicionalna spolna delitev dela v družini. Posamezniki sprejemajo plačano delo oziroma se zaposlujejo zaradi zadovoljevanja materialnih potreb, družbenih pričakovanj

in veselja do dela. Neplačano obliko dela najpogosteje opravljajo ženske, ki je pogosto gledano kot manjvredno, vendar je zelo pomembno za normalno življenje posameznika in delovanje celotne družbe. Zaradi napačnega vrednotenja neplačanega dela se najpogosteje ženske srečujejo s preobremenjenostjo (glej Sliko 2.2).

Slika 2.2: Povprečni čas, ki ga ženske in moški porabijo za neplačano delo in vrzel med spolom v EU (2005/2010)



Vir: Report on Progress on Equality between Women and Men (2013), European Commission (2014) v Kresal (2016, 11).

V sklop neformalnega oziroma neplačanega dela spadajo vse neplačane aktivnosti, ki jih izvajajo družinski člani v gospodinjstvu in zunaj njega. Torej se te aktivnosti ne opravljajo v delovnih organizacijah in niso določene s formalnimi pravili, posledično nimajo priznanega statusa formalnega dela (Černigoj Sadar 2000). Svetlik (1988, 11) navaja, da neformalno delo predstavlja neplačano produkcijo storitev ali dobrin, kot na primer varstvo otrok, vzajemna pomoč sosedom, sorodnikom, znancem ipd. Neformalne oblike dela ni moč legalizirati, pogosto ta oblika dela ni družbeno priznana, je manj cenjena in ovrednotena, včasih celo prezrta. Ženske se zaradi tega spopadajo s preobremenjenostjo in spolno diferenciranimi vlogami. Ta položaj se, zgodovinsko gledano, sicer postopoma izboljšuje in odpravlja, vendar se še vedno občuti vpliv moškosrediščne kulture, ki se je utrjevala čez stoletja, zato bo treba preteči več generacij, da se bodo sprejeli in uveljavili novi vzorci delovanja v družbi (Jogan 1992, 148).

V Sloveniji je delež delovno aktivnih žensk skoraj enak deležu moških, to je značilno tudi za skandinavske in baltiške države. Pred gospodarsko krizo (leta 2008) je v Sloveniji delež zaposlenih žensk znašal 68,5 %, po krizi (leta 2013) je delež upadel na 63,6 %. V svetovnem vrhu so skandinavske države, kjer je delež zaposlenih žensk skoraj 80 %. Zraven visokega deleža zaposlenosti žensk je pomemben tudi nizek razkorak med zaposlenostjo obeh spolov, ki je skoraj enako (Kresal 2016, 9). Dejstvo je, da izenačenost moških in žensk na področju zaposlenosti, ne pomeni tudi enakih kariernih možnosti. Kresal (2016, 10) izpostavlja probleme, s katerimi se soočamo v Sloveniji:

- *Opazna razlika v plačilu med ženskami in moškimi in obstoj ženskih in moških poklicev.* Spolna segregacija je vidna tudi v zastopanosti določenega spola v določenih poklicih in dejavnostih. V Sloveniji zasledimo najnižjo plačno vrzel med spoloma, saj so ženske plačane 3,2 % na uro manj kot moški. V primerjavi z drugimi državami EU v letu 2013, so v povprečju ženske zaslužile 16,3 % manj kot moški.
- *Neizenačenost žensk in moških pri zasedanju vodilnih položajev,* kjer v veliki meri prevladujejo moški. V Sloveniji zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih ni izenačena oziroma uravnovežena – delež žensk na vodilnih položajev je med višjim uradništvom 21 %, med člani vodstev podjetij 22 % in med člani parlamenta 33 %.
- *Dvojna obremenjenost žensk,* saj poleg poklicnih obveznosti nosijo še pretežno breme družinskih obveznosti. To je vidno pri koriščenju starševskega dopusta, ki ga v večini primerov koristijo ženske. V Sloveniji so leta 2008 starševski dopust koristile vse matere in le 5,6 % moških, ki se z leti dviguje, saj je leta 2009–2010 bil delež moških 6,3 %, leta 2011 pa 6,8 %.

Možni predlogi rešitev oziroma izboljšanja položaja žensk na trgu delovne sile, gredo v smeri dajanja prioritete ukrepom lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Namen je doseči lažje usklajevanje dela in družine ter uravnoveženo delitev obveznosti med partnerjema. Predlog je tudi večja vključenost očetov v starševske obveznosti in ukrepi za spremljanje plačnih ter poklicnih neenakosti na trgu dela in uvedbo sprememb na tem področju (Kresal 2016, 11).

2.3 Trg delovne sile

Trg dela je struktura treh elementov, in sicer povpraševanja po delovni sili, ponudbe delovne sile in srečevanja med obema, kar določa ceno delovne sile (Samuelson v Svetlik 1985). Pri povpraševanju po delovni sili ločimo aktualno in realizirano povpraševanje. Aktualno povpraševanje predstavlja prosta delovna mesta, realizirano pa zasedena delovna mesta. Ponudba opredeljuje potencialno, aktualno in realizirano ponudbo. Potencialna ponudba zajema osebe, ki ne iščejo zaposlitve, ampak bi delale samo pod določenimi pogoji. Medtem ko aktualna ponudba predstavlja iskalce zaposlitve oziroma brezposelne, realizirana ponudba predstavlja vse zaposlene delavce.

Trg dela dandanes predstavlja »najmodernejši mehanizem za alokacijo delovne sile v različne sfere in faze gospodarskega cikla« (Kramberger 2012, 75) in ki ga ekonomska teorija povzema zelo abstraktno in sintetično. Sapsford (1981, 4) opredeljuje trg dela z vidika delodajalca, kot trg delovne sile, ki ga sestavljajo moški in ženske različne starosti, ki imajo različna znanja, spretnosti, izkušnje, različno motivacijo in izhajajo iz različnih družinskih okoliščin. Posamezniki na trgu ponujajo svojo delovno storitev z željo po zaposlitvi. Trg delovne sile sestavlja delovna sila, torej ljudje oziroma zaposleni, ki so za svoje delo plačani in brezposelni posamezniki, ki aktivno iščejo zaposlitev. Posameznikom se ponuja možnost zaposlitve za krajše ali daljše obdobje (Sapsford 1981, 15).

Dandanes v sodobnih gospodarstvih prevladuje tržni mehanizem, kjer gre za povezavo med proizvodnjo in potrošnjo, pri čemer trg preusmerja in aktivira proizvodne faktorje. Povezavo med trgi je mogoče ugotoviti na podlagi vrste blaga, ki se pojavlja na trgu in s katero se trguje. Pri tem lahko trge, glede na vrsto blaga, razdelimo na tri dele, in sicer trg delovne sile, trg potrošnega in trg investicijskega blaga. V splošnem gospodarstvu preko trga delovne sile ponujajo svoje delovne storitve. Možni so tudi zastoji pri prenosu na trg delovne sile, takrat govorimo o brezposelnosti (Lah 2007, 26). Trg delovne sile lahko razdelimo na primarni in sekundarni sektor, pri tem je za primarni sektor značilna stabilnost, za sekundarni sektor pa fluktuacija, kjer je skoncentrirana tudi brezposelnost (Norčič 1996, 139–140).

V Sloveniji se razmere na trgu dela izboljšujejo, vendar kljub temu zasledimo ponavljajoč vzorec kot v ostalih državah članicah EU, da se redko zaposluje za nedoločen delovni čas, dosti pogostejši so prehodi na pogodbe za določen čas. V zadnjih dveh desetletjih so se

razširile tudi fleksibilnejše oblike zaposlitve, ki predstavljajo nasprotje zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Ignjatović v Dragoš in drugi 2010, 141–142). Fleksibilnost na trgu dela lahko razumemo kot sposobnost trga, da se prilagaja in odziva na različne spremembe. Gre torej za sposobnost prilagajanja trga dela, bodisi na stran povpraševanja, bodisi na stran ponudbe oziroma preko ravni plač. Fleksibilnost omogoča, da se gospodarstvo hitreje prilagodi spremembam in zagotavlja učinkovitejšo alokacijo produkcijskega faktorja dela, kljub temu, da fleksibilnost ni sinonim učinkovitosti delovanja trga dela (Kajzer 2004, 109).

V Sloveniji so torej po večletnem obdobju gospodarskega krčenja ter šibke rasti, v letu 2014 in 2015 zabeležili občutno gospodarsko rast. To potrjuje tudi Statistični urad, ki navaja rast BDP v dveh letih za 3,0 %. K temu sta največ prispevala izvoz in zasebna potrošnja, kot tudi investicije v javno infrastrukturo ob izteku finančne perspektive EU (UMAR 2017). Napoved za leto 2016 je prav tako bila pozitivna, pozitivni trendi naj bi se nadaljevali, kajti vedno bolj se krepi domača potrošnja in zasebne investicije. Napoved za 2017 in 2018 je še višja gospodarska rast, predvsem zaradi izvoza, zasebne potrošnje ter državnih in zasebnih investicij, torej je napoved gospodarskih gibanj za naslednja leta ugodna (ZRSZ 2017).

Na trgu dela še torej vedno obstaja razlika med spoloma, prav tako v izobraževanju, kar se pristojni organi trudijo zmanjšati. Pri ženski populaciji obstaja veliko večja verjetnost za zaposlitev s krajšim delovnim časom ali neaktivnost kot pri moških. V teh primerih lahko govorimo o diskriminaciji, kar se kaže pri možnosti in dostopu do dela ter posledično dodatnimi težavami in večjim tveganjem revščine ter socialne izključenosti (Grmek 2017). Položaj žensk na trgu dela se bistveno razlikuje od položaja moškega. Ženske za vse vrste del prejemajo nižje plačilo, ki jih pristojni pojasnjujejo z argumentom investicije v ženske kadre, kvalifikacijo in izobrazbo ter s segregacijo ženske delovne sile v relativno majhno število poklicev. Za dela, ki jih opravljajo ženske, so značilni manjši fizični napori, večji psihični napor in večja stopnja monotonije ter boljše delovne razmere, kar opiše značilnosti neplačanega domačega dela (Svetlik 1987 v Kanjuo Mrčela 1996, 61).

Na trgu dela z vidika diskriminacije govorimo o poklicni segregaciji, kjer gre za različno porazdelitev moških in žensk glede na različne poklice. Pri tem gre za dokazano dejstvo o prisotnosti določenega spola po panogah oziroma dejavnostih. Moški prevladujejo v dejavnostih, kot so gradbeništvo, promet, skladiščenje, informatika in komunikacijske ter

poslovne dejavnosti, medtem ko ženske v gostinstvu, zdravstvu, javni upravi, izobraževanju in socialni varnosti (Urad za enake možnosti 2010).

Delitev družbenih vlog po spolu ni naravna niti univerzalna, ampak kulturno določena. Slednje ima vpliv tudi na položaj žensk na trgu delovne sile, kjer kulturne omejitve za ženske predstavljajo ekonomske posledice (Kanjuo Mrčela 1996, 60). Ženske naj bi v primerjavi z moškimi porabile dvakrat več časa za usklajevanje družine in dela. Še vedno je skrb za otroka primarna naloga ženske, kar se odraža v koriščenju dopusta, krajšim delovnim časom in odsotnostjo z dela za varstvo otrok ali nego družinskega člana.

Slovenski trg dela se ni izognil globalnim trendom povečanja prožnosti trga delovne sile, ki se je spremenil iz relativno togega v bolj prožnega (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 361). Poznamo več oblik prožnega zaposlovanja oziroma atipičnih oblik dela, in sicer delo za krajši delovni čas, delo za določen čas in samozaposlenost. V Sloveniji delež zaposlenih za določen čas že presega povprečje EU pri tem je potrebno upoštevati pomen, razvitost in moč določenih oblik v posameznih državah. Pomembno vlogo pri tem igra zgodovinski, gospodarski, tehnični razvoj in kulturni ter politični dejavniki kot usmerjevalci gospodarskega razvoja in delovanja trga delovne sile (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 361–362). Pomemben dejavnik kakovosti življenja in blaginje prebivalcev je ohranjanje socialne države ob upoštevanju demografskih gibanj (Kramberger 2012, 28).

2.3.1 Atipične oblike dela

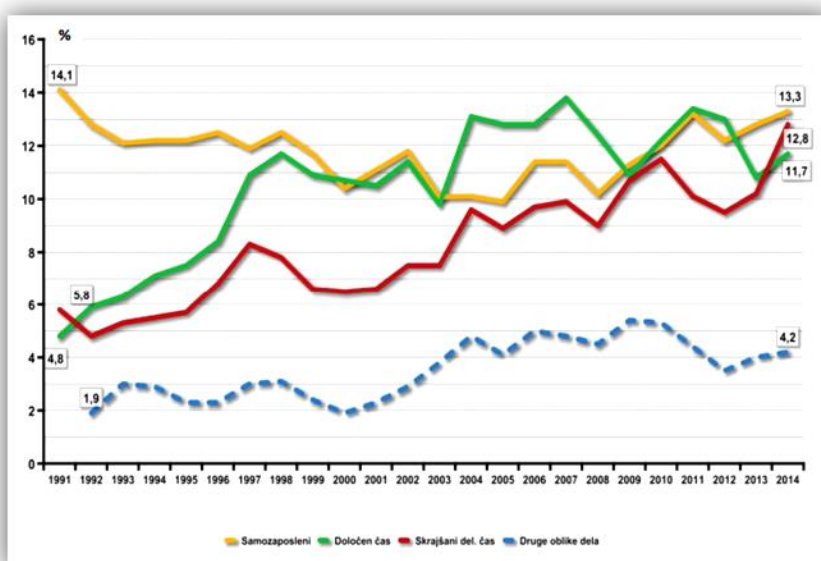
V zadnjih nekaj letih se v Slovenji in drugih evropskih državah beleži porast atipičnih oblik dela. V splošnem pomenu atipične oblike interpretiramo kot rezultat dejanj, s katerimi so se različne države, v različnih okoliščinah in na različne načine skušale, z načrtnimi ali nenačrtnimi dejanji, soočiti s problemi zaposlovanja (Sicherl 2003, 156).

Vzrok za porast atipičnih oblik dela je posledica pritiskov na vse cenejše produkcije dobrin in storitev. Med enega glavnih stroškov spadajo stroški dela in vse bolj fleksibilne organizacije delovnih procesov. Kadar iz uporabe atipičnih oblik dela izhajajo negativni učinki na mikro in makro ravni, govorimo o prekarnosti. Prekarnost torej prikazuje eno plat porasta atipičnih oblik dela in prinaša predvsem negativne posledice na mikro in makro ravni – na mikro ravni so to negativni učinki prekarizacije v smislu odsotnosti ekonomske, socialne in pravne

varnosti zaposlenih. Na makroravni gre za učinke prekarizacije za obstoj in vzdrževanje sistemov socialne varnosti in davčne politike (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016, 7).

Mnenje OECD glede delovanja trga dela in strategije zaposlitve je, da visoka ter vztrajna brezposelnost še vedno predstavlja velik problem, pri čemer pomembno vlogo igrajo atipične oblike zaposlitve. Nadalje naj bi delo s krajšim delovnim časom v večini držav imelo pozitiven vpliv, v nekaterih primerih pa predstavljalo le drugo najboljšo izbiro (OECD 1999 v Sicherl 2003, 101). To dejstvo potrjuje tudi Mednarodna organizacija (ILO) v World Employment Report (1998–1999 v Sicherl 2003, 101), ki navaja, da se je v državah razvoja, še posebej v zadnjih letih, močno povečalo delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, samozaposlenost in zaposlenost v neformalnem sektorju. V splošnem gre torej za naraščajoči trend deleža atipičnih oblik zaposlitve (glej Sliko 2.3). Slednje potrjuje tudi Kalleberg (2002 v Sicherl 2003, 102) z raziskavo, ki pokriva obdobje 20 let in prikazuje zvišanje analiziranih indikatorjev v 20 držav v razvoju. Z raziskavo tako potrdi naraščajoči in prevladujoči trend atipičnih oblik, vendar poudarja razliko med državami. Ključno pri tem je upoštevanje strukturnih karakteristik in zgodovinskih okoliščin ter razlik v institucijah in predpisih.

Slika 2.3: Graf gibanja deležev (%) zaposlenih v posameznih oblikah prožnega zaposlovanja v Sloveniji (1991–2014)



Vir: Kanjuo Mrčela, Ignjatović (2015), SURS v MDDSZ (2016).

Prožno delo in zaposlovanje nima vedno negativnih posledic za zaposlene oziroma poslabšanja delovnih razmer. Pozitivni strani prožnosti za posameznike sta večja možnost izbire primerne časa in prostora za delo ter možnost lažjega usklajevanja različnih delov posameznikovega življenja, na primer družinskega, zasebnega, delovnega in vrst dela, kot na primer gospodinjanskega, skrbstvenega, plačanega, prostovoljnega ipd.. Prožnejše oblike zaposlovanja in dela predstavljajo osnovo oziroma pogoj za oblikovanje multiaktivne družbe, v kateri lahko posamezniki usklajujejo in kombinirajo različne načine dela in različne sfere življenja (Beck, 2000; Rifkin 1995; Gorz 1999 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 352). Po Ignjatoviću (2002 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 353) bodo destandardizirane oblike zaposlovanja in dela uporabljene v pozitivnem smislu, kadar bodo te oblike normalizirane in pridobile enak status, kot prevladujoče ter boljše vrednotene standardne oblike zaposlovanja in dela. Države želijo s svojimi politikami zaposlovanja spodbuditi učinkovitost poslovanja in posledično samo gospodarstvo. Prožnost naj bi omogočila lažje spoprijemanje s hitrimi in nenapovedanimi spremembami v globalnem poslovanju. Na drugi strani se morajo zaposleni omenjenim trendom prilagajati, saj pogosto nimajo druge možnosti izbire. Prav zaposleni najpogosteje čutijo negativne posledice negotovih razmer na trgu dela in intenzifikacije, ki se kažejo na mentalnem in fizičnem zdravju zaposlenih (ILO 2000; Wallace 2002 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 353). To lahko razumemo kot t. i. brazilizacijo zahodno razvitih družb, torej se negotove in neformalne ter diskontinuirane oblike zaposlovanja, značilne za nerazvita gospodarstva, prenesejo v zahodne razvite postindustrijske družbe in jih počasi preoblikujejo v družbe negotovosti ter tveganj (Beck 1992, 2000 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 353). Nadalje Beck (2000 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 358) pravi, da ravnovesje različnih načinov dela in življenjskih področjih oziroma sfer zahteva kombinacijo plačanega in civilnega dela ter redistribucijo družinskih obveznosti med ženskami in moškimi.

2.3.1.1 Delo s krajšim delovnim časom

Definicije dela s polnim in s krajšim delovnim časom se na mednarodni ravni pogosto nekoliko razlikujejo, kajti ne obstaja mednarodno dogovorjena in določena definicija točnega minimalnega števila ur, ki bi označeval krajši delovni čas. Mednarodna organizacija dela (ILO) zaposlene za krajši delovni čas definira, kot vse zaposlene, kateri na določenem delovnem mestu delajo manj ur, v primerjavi z ostalimi zaposlenimi za polni delovni čas. V namene statističnih primerjav je delo za krajši delovni čas opredeljeno kot delo za manj kot 35

oziroma 30 ur na teden (ILO 2017). Omenjeno potrjuje tudi Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD), ki delo s krajšim delovnim časom opredeljuje kot zaposlene (delojemalci ali delodajalci), ki običajno delajo manj kot 30 ur na teden v njihovem glavnem oziroma osrednjem poklicu (OECD 2017).

Ne glede na definiranje pojma dela s krajšim delovnim časom, le-ta prikazuje pomembno in prevladujočo obliko dela v primerjavi z ostalimi atipičnimi oblikami dela. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je pogosteje zaslediti pri ženskah. V EU je ena od treh žensk zaposlena za krajši delovni čas. Od vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom v EU predstavljajo ženske okoli 80 % delež (Sicherl 2003, 118). Ugotovljeno je bilo, da je v razvitih državah mnogo višji delež zaposlitev s krajšim delovnim časom z vidika celotnega zaposlovanja.

V nekaterih državah EU je delo za krajši delovni čas prevladujoča oblika zaposlenosti žensk in možna strategija usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. V Sloveniji trend zaposlitev za krajši delovni čas ni prevladujoča oblika dela, predvsem zaradi tradicionalne polne zaposlenosti in organiziranega sistema javnega otroškega varstva (Žakej in Švab 2017, 216). Delodajalci pogosto zaposlujejo delavce za določen delovni čas, ki je postal filter za izbiro kandidatov, ki jim bo v prihodnosti najverjetneje ponujena zaposlitev za nedoločen delovni čas (Ignjatović 2008, 68).

Vzrok, da je zaposlitev za krajši delovni čas razširjena v zahodnih državah, leži v tem, da je od druge svetovne vojne naprej večina žensk z majhnimi otroki bila odsotna s trga delovne sile. Zaposlitve za krajši delovni čas so ženskam omogočile lažje usklajevanje dela in družine. Dandanes imajo zaposleni starši pravico do dela za krajši delovni čas, in sicer imajo starši pravico do dela s krajšim delovnim časom v primeru, da eden od staršev neguje in varuje otroka, do 3. leta starosti. Prav tako to pravico lahko koristi eden od staršev, ki neguje in varuje zmerno oziroma težje gibalno oviranega ali duševno prizadetega otroka, tudi po 3. letu starosti in največ do 18. leta starosti otroka. Enako velja za enega od staršev, ki neguje najmanj dva otroka, in sicer do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, pri tem je eno leto koriščenja pravice neprenosljivo za vsakega od staršev (MDDSZ 2017). Starši lahko na centru za socialno delo uveljavljajo pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost, in sicer do polne delovne obveznosti. Zaposlenemu mora delodajalec v tem primeru zagotavljati pravico do plače po dejanski delovni obveznosti,

medtem ko mu država (RS) od polne delovne obveznosti zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost, in sicer od sorazmernega dela minimalne plače. Republika Slovenija v tem primeru plačuje tudi prispevke zavarovanca in delodajalca, in sicer za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, starševsko varstvo, zavarovanje za primer brezposelnosti in zdravstveno zavarovanje v obliki prispevkov za primer bolezni, poškodb izven dela, povračilo potnih stroškov, pravico do zdravstvenih storitev, pogrebno in posmrtnino (MDDSZ 2017). Dejstvo je, da narašča število staršev, ki uveljavlja to možnost, to pa pojasnjuje nujnost realizacije strategij usklajevanja dela in družine. Delo za krajši delovni čas zaposlenim staršem omogoča lažje usklajevanje dela in družine, saj imajo več časa za otroke, partnerja in skupno preživljanje prostega časa.

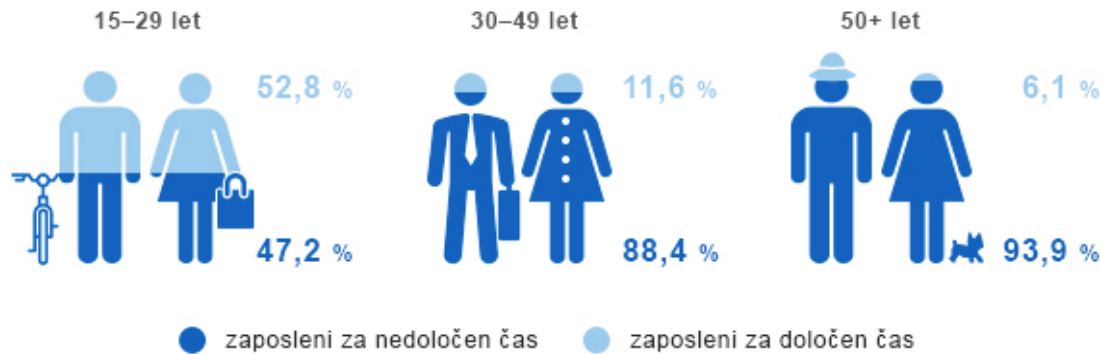
2.3.1.2 Delo za določen čas

Zaposlitev za določen čas in začasno delo, še posebej v času, ko je velika brezposelnost, prikazuje na eni strani pomemben vir rasti zaposlenosti, na drugi strani pa poskus delodajalcev, da bi se izognili oziroma obšli strogo zaščito redno zaposlenih delavcev (OECD 1999 v Sicherl 2003, 121). Pri delu za določen čas gre velikokrat za kompromis med interesi podjetja in interesi zaposlenih, med varnostjo zaposlitve, fleksibilnostjo in možnostjo dostopa do zaposlitve (Sicherl 2003, 122).

Zaposlitve za določen delovni čas, kjer je posameznik vključen v začasne delovne skupine, ne temeljijo na zavezanosti in trdnih odnosih, ampak na prilagajanju hitrim spremembam, predvsem pa kratkoročni usmerjenosti, tekmovalnosti in socialni izolaciji (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 353). Po podatkih Statističnega urada RS (SURS) v Sloveniji zaposlitev za določen čas prevzemajo večinoma mladi, in sicer med 15 in 29 leti (glej Sliko 2.4). V letu 2016 je 52,8 % mladih zaposlenih imelo zaposlitev za določen čas, medtem ko je med zaposlenimi starimi 50 ali več, bilo takih le 6,1 % (SURS 2017). V Sloveniji glede na statistične podatke očitno še vedno vplivajo kulturni vzorci, ki so veljali v času prevladujoče zaposlitve za nedoločen delovni čas s polnim delovnim časom (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 366), saj je bilo po podatkih SURS v Sloveniji med 793.000 zaposlenimi prebivalci 82,4 % v delovnem razmerju za nedoločen čas. Glede na zbrane podatke imajo zaposlitve za nedoločen čas večinoma starejši zaposleni, in sicer so med 50 ali več let starimi zaposlenimi zabeležili 93,9 % zaposlenih za nedoločen čas, med mlajšimi od 29 pa 47,2 % (SURS 2017).

Delo za določen čas zaposlenim predstavlja negotove in nepredvidljive situacije, saj ostaja možnost, da se zaposlenim ne podaljša pogodba in ostanejo brez zaposlitve.

Slika 2.4: Zaposlitve za nedoločen in določen čas v letu 2016



Vir: SURS (2017).

2.3.1.3 Samozaposlenost

Samozaposlenost pogosto definirajo oziroma opredelijo v kategorije, med njimi je najpreprostejša razdelitev na delodajalce in samozaposlene. Pogosto se koncept samozaposlenosti povezuje s konceptom podjetništva v smislu inovativnega tipa ekonomske aktivnosti. Samozaposlenost pa lahko predstavlja tudi edino rešitev za preživetje posameznika, v katero ga je vodil splet okoliščin. Za države EU je značilno samozaposlovanje v različnih sektorjih, največ v storitvenih dejavnostih, industriji in kmetijstvu, pri čemer je mnogo večji delež moških kot žensk (Sicherl 2003, 116).

Aktivna politika zaposlovanja je po letu 2008 spodbujala samozaposlovanje kot ukrep, ki bi pomagal brezposelnim osebam postati ekonomsko aktivne in neodvisne od državne pomoči. S tem je bil namen delno dosežen, vendar so po mnenju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, spodbudili in povečali delež negotovih oblik zaposlitve ter lažnega samozaposlovanja. Negativne strani samozaposlovanja se pokažejo, kadar posamezniki nimajo druge izbire oziroma to od njih zahteva delodajalec. Zaposleni v tem primeru opravljajo enake naloge za istega delodajalca, kot takrat ko so bili pri njem zaposleni, namen delodajalcev je zmanjšati stroške dela (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 368). Samozaposlenost od posameznikov zahteva veliko mero samoiniciativnosti, vlaganj in prilagajanj, saj samozaposleni redko delajo samo 8 ur, ampak se delo prenese v privatno življenje in obratno.

2.3.1.4 Nočno delo

Po 149. členu zakona o delovnih razmerjih se kot nočno delo šteje delo v času med 23. in 6. uro ponoči. V primeru, da je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur, in sicer med 22. in 7. uro naslednjega dne. Nadalje mora delodajalec nočnim delavcem zagotoviti daljši dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Zakon o delovnih razmerjih navaja, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti in socialnih ter ekonomskih razlogov v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem pristojnega ministra za delo, uvede nočno delo delavk (Zakon o delovnih razmerjih 2017).

2.4 Vprašanje enakosti in enakopravnosti spolov

Na podlagi zakonsko opredeljenih pojmov želim predstaviti in pojasniti razliko med pojmom enakost spola in enakopravnost spola. Pogosto v vsakdanjem življenju, kot tudi v določenih besedilih prihaja do zamenjave omenjenih dveh pojmov. Zgodovina uveljavljanja načela enakosti sega že v čas krščanstva, in sicer v obliki ideje o enakosti vseh ljudi pred bogom. Kasneje se načelo enakosti pojavi tudi v ideji naravnega prava in ideji družbene pogodbe. Slednje naj bi se v zahodnem svetu uveljavilo po francoski in ameriški revoluciji (Cerar 2005 v MDDSZ 2017). Načelo enakosti je dandanes povezano s človeškimi pravicami. V slovenski ustavi 14. člen govori o enakosti pred zakonom in določa, da se vsakomur zagotovijo enake človeške pravice in temeljne svoboščine, ne glede na različne osebne svoboščine in vključno s spolom (MDDSZ 2017).

Dejstvo je, da pojma enakosti in enakopravnosti, kljub etimološki sorodnosti ter vsebinskih povezanosti ne moremo enačiti. Enakost pojmuje enako vrednost človeka kot posameznika in kot pripadnika človeške družbe kot celote, torej enako dostojanstvo. Slednje od družbe zahteva pravno enako obravnavanje posameznikov/posameznic. Pojem enakosti ima tudi družbene razsežnosti, nanašajoče se na družbeni položaj oziroma status posameznika in družbenih skupin, da imajo možnost udeležbe pri upravljanju javnih zadev in možnost udeležbe pri porazdelitvi družbenih dobrin (Flander 2004 v MDDSZ 2017). V tem primeru lahko govorimo o družbeni neenakosti, ki vključuje politično, ekonomsko in socialno sfero.

Enakopravnost spolov poudarja enakost žensk in moških. Nadalje se sodobni koncept enakopravnosti nanaša na formalno–pravno enakost in na dejanske in realne situacije v odnosu med spoloma. Zakonsko zagotovljena enakost ne pomeni, da obstaja tudi enakost v vsakdanjem življenju. To se navezuje tudi na pravice, ki so pravno–formalno urejene, vendar kljub temu to ne zagotavlja izboljšanja položaja žensk in moških v družbi (MDDSZ 2017).

Pojma enakosti in enakopravnosti sta med seboj povezana, kajti v primeru, ko govorimo o enakih možnostih ter enaki udeležbi pri delitvi rezultatov družbenega razvoja, ne zanikamo enakopravnosti, ki pri tem ohranja pravno podlago. Enakost je koncept, ki združuje oba vidika. Enakost spolov je načelo, ki naj bi ga vsebovale vse politike in ukrepi, ki zagotavljajo posameznikom vse človekove pravice. Gledati moramo kot pravico samo po sebi in kot končni cilj, ki ga je potrebno doseči tudi v praksi. Enakost spolov se pogosto nepravilno razlaga, predvsem v smislu istosti ali podobnosti žensk in moških. Enakost spolov temelji na sprejemanju razlik in drugačnosti med spoloma ter enakim vrednotenjem teh razlik in njihovih družbenih vlog, ne pa zanikanju. Politika, ki se zavzema za enakost spolov, želi doseči partnerstvo med moškimi in ženskami, predvsem pri delitvi odgovornosti pri odpravljanju neravnovesij v javnem in zasebnem življenju. Enakost spolov lahko opišemo kot enakopravnost spolov, enakovrednost, enake možnosti in pravice za oba spola, enako dostojanstvo ipd. (MDDSZ 2017).

2.4.1 Razlike v plači z vidika enakopravnosti spolov

Plača je eden od najpomembnejših kazalcev relativnega položaja žensk in moških na trgu delovne sile. V Sloveniji so se v obdobju začetne tranzicije realne plače znižale, pri čemer so ženske izgubile manj kot moški. Glede na podatke Statističnega urada Republike Slovenije so bile leta 2000 povprečne mesečne bruto plače moških višje od plač žensk – največja razlika je bila v dejavnostih rudarstva (37,9 %), zdravstva in socialnega varstva (35,2 %), finančnega posredništva (34,6 %) in izobraževanja (34,2 %). Najmanjša razlika pa v dejavnostih oskrbe z vodo, elektriko in plinom (6,0 %). Leta 2003 je v veljavo stopil Zakon o delovnih razmerjih, ki določa in od delodajalca zahteva, da za enako delo in za delo enake vrednosti, vsem zaposlenim izplača enako plačilo, ne glede na spol (Habl 2002, 26). V strukturi celotnega prejemka, je bila dokazana razlika med spoloma največja pri stimulacijah in bonitetah. V povprečju so moški prejeli 46,9 % višji znesek stimulacije oziroma bonitet kot ženske (Kozmik Vodusek 2001, 105).

2.5 Zakonska določila glede usklajevanja dela in družine

Pomembno vlogo pri usklajevanju plačanega dela in družine ima država, ki z družinsko politiko (materinski, očetovski in starševski dopust, možnost krajšega delavnika in dopust za nego bolnega otroka) in politiko zaposlovanja, določa zakonske možnosti in pravice zaposlenih. Prav tako je odvisno tudi od socialnih partnerjev – delodajalcev, delodajalk in sindikatov ter uvedbe družini prijaznih ukrepov usklajevanja v organizacijske sheme (Humer in drugi 2016, 5). Pri tem igrajo pomembno vlogo zakonska določila, na podlagi katerih so določene enake pravice za oba starša. Te pravice spodbujajo k odpravljanju posredne diskriminacije. Vključeni so tudi mehanizmi usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, ki morajo biti vzpostavljeni na ravni delodajalcev ter javnih servisnih storitev. Med njimi mora obstajati prilagodljivost delovnega časa. Delodajalci morajo upoštevati potrebe po zasebnem življenju svojih zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

Zakon o delovnih razmerjih določa, da naj bi se pogodbe o zaposlitvi sklepale za nedoločen čas, le izjemoma pa za druge oblike zaposlitev. Realnost na trgu dela je popolnoma drugačna, kajti druge oblike zaposlitev so postale zelo razširjene. Med atipične oblike zaposlitev štejemo zaposlitev za določen čas, za krajši delovni čas, študentsko in agencijsko delo ipd. (Breznik 2012–2013, 7). Zakonska določila v splošnem določajo minimalne standarde, ki jih morajo podjetja upoštevati, da izpolnijo pravice svojih zaposlenih. V nadaljevanju sem izbrala nekaj ključnih zakonskih določil, ki obravnavajo področje usklajevanja in pravice ter dolžnosti, ki so povezane z uveljavljanjem zakonov.

2.5.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji

Države članice OZN (Organizacije združenih narodov) priznavajo pomen in vlogo družine v družbi, kot tudi potrebo po njenem varstvu s strani države ter celotne družbe. Temeljna načela so zapisana in potrjena v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah (16. člen), Mednarodnem paktu o državljanskih in političnih pravicah (23. člen), Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (10. člen) ter Konvenciji o otrokovih pravicah. Slednja konvencija določa, da morajo vse države podpisnice, vsem otrokom priznati pravico do življenjske ravni, in sicer tako, da le-ta ustreza njegovemu telesnemu, duhovnemu, umskemu, zdravstvenemu in družbenemu razvoju. Pri tem glavno odgovornost nosita eden ali oba starša, v smislu zagotavljanja ustreznih življenjskih pogojev, ki so potrebni za otrokov razvoj.

Staršem mora pri tem pomagati država, predvsem z ustreznimi ukrepi in pomočjo ustanov, zavodov in služb za varstvo otrok. Država mora tudi skladno z Ustavo Republike Slovenije varovati družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino in za te potrebe ustvariti potrebe razmere (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji 2017).

2.5.1.1 Družinska politika

Družinska politika zajema celoto socialnih, pravnih, ekonomskih, zdravstvenih, fiskalnih, pedagoških in drugih ukrepov, ki se izvajajo s strani določenih politično–administrativnih sistemov. Njihov namen je posredni ali neposredni vpliv na življenjske pogoje družin oziroma njenih članov, njihov nastanek in razvoj. V najširšem pomenu, družinska politika vključuje družinsko dimenzijo v socialno, kulturno, urbanistično, ekonomsko, ekološko in drugo politiko, pri kateri je družina posredni subjekt posameznih ukrepov (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji 2017).

Družinska politika in politika zaposlovanja se stikata, kadar posameznik usklajuje svoj čas med družinskimi in poklicnimi obveznostmi. Pri tem gre za problem delitve in porabe časa z vidika uveljavljanja enakih možnosti obeh spolov in upoštevanje družinskih potreb v družinski in poklicni sferi. Temeljne vrednote, ki opredeljujejo socialno politiko in njene segmente, vključno z družinsko politiko so svoboda, enakost, varnost, solidarnost in blaginja. Namen družinske politike je vpliv na pogoje za nastanek in varnost družine ter njen razvoj. Načela in cilji družinske politike Republike Slovenije so sprejeti in izpeljati celovit sklop ukrepov, med drugim na ekonomsko–fiskalnem področju v smislu ekonomske pomoči družinam. Namen pomoči je olajšati materialni problem in otrokom zagotoviti čim boljše ter enake osnovne materialne pogoje za življenje. Staršem bi tako zagotovili materialno in pravno pomoč, da bi le–ti lahko več časa posvetili družini (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji 2017).

2.5.2 Zakon o delovnih razmerjih

Po zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) je posebno varstvo zagotovljeno delavkam v zvezi z nosečnostjo, porodom in dojenjem. Te pravice so zagotovljene vsem zaposlenim v povezavi z opravljanjem starševskih vlog in s tem povezanimi obveznostmi. Po zakonu je delodajalec dolžan omogočiti pogoje in delovno okolje za lažje usklajevanje dela in družine, kajti dokazno breme v primeru spora je na strani delodajalca (Humer in drugi 2016, 21).

Nadalje po zakonu o delovnih razmerjih zaposlenim ženskam pripada zaščita pred opravljanjem del v času nosečnosti in dojenja, ki bi zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja, neugodnim delovnim pogojem lahko predstavljala grožnjo zaposlenim ženskam, njihovemu zdravju ali zdravju otroka. V času nosečnosti in eno leto po porodu oziroma v času dojenja delavkam, brez predhodne ocene tveganja ni dovoljeno, delati nadur ali nočnega dela. Prav tako imajo starši za nego otroka starega do treh let pravico odkloniti opravljanja nočnega in nadurnega dela. Slednje velja tudi za starše, ki varujejo oziroma negujejo otroka, ki je mlajši od sedem let oziroma je hudo bolan, v primeru, če starš živi sam z otrokom. Po zakonu imajo starši pravico do starševskega dopusta, odmora za dojenje in uveljavitve skrajšanega delovnega časa. Za vse naštetu so upravičene osebe, ki so v delovnem razmerju, torej delo opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (za nedoločen, določen ali krajši delovni čas ter agencijski delavci) (Humer in drugi 2016, 21).

2.6 Kakovost življenja

Kakovost življenja posameznikov se kaže v tem, kako so zadovoljni z življenjem in kakšen občutek imajo o sebi. V preteklosti oziroma v tradicionalnih družbah je veljalo, da se je posameznik rodil v že določen socialni položaj, sloj ali v večinsko religijo. Drugačna je situacija v modernih družbah, kjer mora posameznik poskrbeti in narediti nekaj za to, da doseže določeno družbeno mesto. Posamezniki se morajo vedno znova uveljavljati in dokazovati, da dosežejo zastavljene cilje, da so zadovoljni in srečni. Kriza ekonomskih in političnih odnosov je privedla do spoznanja, da politika, ki se ravna zgolj po ekonomski učinkovitosti in dobičku, ustvari nevzdržno kopičenje družbenih problemov. Slednje je privedlo do raziskovanja kakovosti življenja, zadovoljevanja človekovih potreb, blaginje in ureditve življenjskih razmer posameznika. Vse naštetu je izraz nove in alternativne opredelitve družbenega razvoja (Perić 2010, 40).

Hitre spremembe so privedle do tega, da kakovost življenja postaja vedno bolj pomembna za razvojno usmerjanje posameznih družb. Ramovš (1999 v Perić 2010, 40) navaja, da kakovost življenja ne predstavlja samo materialni, ampak tudi duševni standard v smislu »počutiti se dobro« in socialni kot »pripadati nekomu«. Kakovost življenja je moč zaznati tudi v kulturnem standardu, kjer gre za prejetje nečesa od sveta in mu nekaj dati nazaj, kot tudi duhovni standard v smislu »živeti za nekoga ali nekaj«.

Življenjski standard je povezan z zadovoljitvijo potreb, na primer hrane, obleke, stanovanja ali hiše in podobno. Pomembno je izpostaviti, da visok življenjski standard ne pomeni nujno, da je visoka tudi kakovost posameznikovega življenja in obratno. Materialna blaginja predstavlja enega od pogojev, da človek živi bolj polno življenje in lahko zadovoljuje druge nematerialne potrebe. Pri tem lahko kakovost življenja omejuje materialno blaginjo tam, kjer je materialno porabništvo način življenja. Novak (1996 v Perić 2010, 40) navaja, da pri kakovosti življenja ni važno samo razpolaganje z dobrinami, storitvami in njihova potrošnja, ampak ima velik pomen človekova lastna aktivnost v odnosu do drugih oziroma z drugimi.

2.7 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Koncept usklajevanja je možno razumeti in pojasniti kot širši mehanizem, kamor so vključeni različni ukrepi in iz katerih lahko razberemo različne vrednostne orientacije posameznih držav v razmerju dela in družine, boljšem razumevanju družine. S pomočjo ukrepov bolje razumemo družine in vloge njenih družinskih članov (Žakelj in Švab 2017, 216). Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti v življenju posameznika igra zelo pomembno vlogo, hkrati pa z vidika zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških, predstavlja težavno področje. To potrjuje dejstvo, da so se ženske zaradi želje po usklajevanju na trgu delovne sile manj mobilne, kot njihovi moški sodelavci. Ženske so se prav tako v manjši meri pripravljene voziti v službo v bolj oddaljen kraj (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 14).

Podrobnejši pogled na razmerje med delom in družino razkriva protislovje med vrednotami sfere dela in na drugi strani vrednotami sfere družine. Koncept usklajevanja je razumljen kot dualizem, kjer si sfera družine in dela vrednostno nasprotujeta, hkrati pa sta v razmerju podrejenosti. Sfera dela dominira in narekuje vlogo družine v tem razmerju. Delo je definirano pozitivno kot profesionalna aktivnost posameznika s katero si gradi kariero, družina pa je opredeljena kot breme oziroma obveznost, ki ovira posameznika pri grajenju kariere. Na drugi strani družinsko življenje ovirajo in obremenjujejo službene obveznosti staršev, ki zahtevajo nenehno prilagajanje. Pri tem je ključno, da se ustvari okolje v katerem bosta delo in družinsko življenje razumljeni kot komplementarni in ne nasprotujoči si sferi (Hantrais, Latablier 1996 v Žakelj in Švab 2009, 217).

V Sloveniji je usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti dobro urejeno, vsaj na ravni politike. Slovenija ima razvejano in dobro dostopno javno mrežo kakovostnih in subvencioniranih vrtcev, plačanih porodniških dopustov in starševskih dopustov in davčnih olajšav za otroke (Hrženjak 2007, 101).

2.7.1 Usklajevanje dela in družine na ravni države

Za bolj podroben opis problema usklajevanja delovnega in zasebnega življenja se bom nanašala na že obstoječa dejstva in opravljene raziskave. Pojem usklajevanja delovnega in zasebnega življenja je prisoten že odkar so se pojavili prvi poklici. V ospredje je prišel v drugi polovici 20. stoletja, ko so se na trgu delovne sile množično pojavile ženske. Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti šteje med enega najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti in enakost spolov v družbi, predvsem na področju zaposlovanja in trgu dela. Problematika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je najbolj vidna pri porabi in delitvi časa, pri upoštevanju in usklajevanju zasebnih potreb v sferi poklica in pri poklicni aktivnosti žensk in moških (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016). Dolgi delovniki v kombinaciji z gospodinjstvom v zasebnem življenju pogosto vodijo v preobremenjenost delavk in delavcev, posledično nezadovoljstvo z delom ter negativnim vplivom na zasebno življenje, medosebne odnose ter zdravje (Humer in drugi 2016, 4).

2.7.2 Primer dobrih praks v tujini

Najpogosteje se dobre prakse in načini dela prevzemajo po ekonomsko razvitejših in naprednejših državah, kjer so določene oblike dela že preizkusili in so vidni pozitivni rezultati. Projekt Družini prijazno podjetje in certifikate je zasnovala in razvila nemška organizacija Beruf und Familie. Podlaga za implementacijo certifikata je bil sistem European Family Audit (Mljač 2015). V nadaljevanju bom prikazala, kako so ukrepi usklajevanja dela in družine uvedeni v nekaterih drugih državah. V skandinavskih državah je na primer politika enakih možnosti vodilo in osnova ukrepov na področju dela in družine (Hantrais in Letablier 1996 v Žakelj in Švab 2009, 220).

Dandanes imajo vse zahodne države članice EU oblikovane politike, ki omogočajo usklajevanje plačanega in neplačanega dela v obliki podpornih služb in pomoči za varstvo otrok, dopusta za skrb otroka ali drugega družinskega člana ter skrajšanega in/ali fleksibilnega delovni čas (Evers in drugi 2005 v Oxford University Press 2017).

2.7.2.1 Švedska

Švedska je bila prva država, ki je leta 1974 zaposlenim očetom in materam omogočila enak dostop do plačanega starševskega dopusta. Raziskava Hassa in Hwanga (2009) je razkrila implementacijski razkorak med dostopnostjo in podporo uveljavljenih ukrepov. Ugotovila sta naraščajočo formalno korporacijsko podporo očetom, v velikih švedskih podjetjih, vendar je bilo zelo majhno število očetov, ki bi to izkoristili. Na primer leta 2006 je 41 % podjetij poročalo o formalni odločitvi, da spodbudijo koriščenje starševskega dopusta, v primerjavi z letom 1993, ko je to storilo le 2 % podjetij. V podjetjih, ki so dala malo formalne in neformalne spodbude s strani sodelavcev in nadrejenih, so očetje posledično tudi manj koristili možnost plačane odsotnosti. Starševskemu dopustu so se najpogosteje namerno odpovedali v podjetjih, kjer so prevladovali moški, torej v proizvodnih podjetjih (O'Brien 2012, 9).

2.7.2.2 Norveška

Na Norveškem s krajšim delovnim časom dela okrog 40 % žensk, hkrati se trudijo, da bi spodbudili večje zaposlovanje za polni delovni čas. Slednje so določili že v kolektivni pogodbi za zaposlene v lokalnem sektorju in trgovini. Zaposleni s krajšim delovnim časom imajo pravico do razširitve oziroma prehoda na polni delovni čas in to prednostno pred novim zaposlovanjem delodajalca. Očetje na Norveškem imajo ob rojstvu otroka pravico do odsotnosti, in sicer 2 tedna, da bi pomagali materi. Po zakonu očetovski dopust ni plačan, razen v določenih dejavnostih (trgovina, industrija), kjer so s kolektivno pogodbo sprejeli, da imajo očetje pravico do plačila v višini rednega osebnega dohodka. Ti ukrepi so v praksi pripomogli k temu, da očetje v veliki večini izkoristijo omenjen dopust (Kresal 2016, 21).

2.7.2.3 Danska

Danski primer uspešnega usklajevanja kakovostnega in uravnovešenega življenja ter prožnosti, v teoriji predstavlja t. i. Danski zlati trikotnik trga delovne sile (Kongshøj in Madsen 2002 v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 359). Zlati trikotnik danskega trga delovne

sile prikazuje povezavo treh ključnih delov, in sicer (1) prožnega zaposlovanja, kot obliko hitrega prilagajanja potrebam trga in konkurenčnosti, (2) sistem visoke socialne varnosti, ki onemogoča, da bi visoka mobilnost pri zaposlenih povzročila občutek marginalizacije in negotovosti, (3) aktivno politiko zaposlovanja v smislu izobraževanja in usposabljanja, kot temelja zaposljivosti (glej Sliko 2.5). Omenjen model delno razširi definicijo dela z upoštevanjem odsotnosti zaposlenih, zaradi skrbi za otroke. To predstavlja enega od legitimnih razlogov za začasno odsotnost z dela.

Slika 2.5: Zlati trikotnik danskega trga delovne sile



Vir: Kongshøj in Madsen (2002) v Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004).

2.7.2.4 Nemčija

V Nemčiji zaposleni plačanemu delu posvečajo 35 % dneva, zato lahko preostalih 65 % dneva oziroma 15,6 ur posvetijo drugim aktivnostim (sem štejemo vse prostočasne aktivnosti, prehranjevanje, spanje ipd.) (OECD 2017). V Nemčiji je prisoten dolg in relativno radodaren oziroma velikodušen starševski dopust, ki je bil vpeljan leta 1986. Starševski dopust v Nemčiji, po reformi leta 2007, obsega 64 tednov. Dopust skupaj s finančno podporo za otroke je bil oblikovan kot podpora materam za vzdrževanje otroka. Reforme v letih 2000–2001 so bile fokusirane na starševski dopust in delovni čas v smislu možnosti izbire med zaposlitvijo in varstvom ter spodbujanja enakih možnosti med moškimi in ženskami za večjo zavzetost za zaposlitev in skrbstveno delo. V letu 2000 je bil starševski dopust individualiziran in oba starša sta lahko istočasno vzela starševski dopust. Namen ukrepov je bil promovirati in hkrati spodbuditi usklajevanje dela in družine ter povečati zaposlitev (Leitner 2005 v Oxford University Press 2017).

V Nemčiji ženske pogosto prelagajo materinstvo na poznejša leta, še posebej ženske z visoko izobrazbo in kariero. V povprečju so ženske v Nemčiji stare 30 let, ko dobijo prvega otroka. Odlaganje povečuje verjetnost, da se ženske sploh ne bodo odločile za otroka – leta 2013 je preko 28 % žensk starih od 40 do 44 let živelo v gospodinjstvu brez otroka v primerjavi z OECD povprečjem, ki znaša 21,6 %. V splošnem so v Nemčiji družine majhne, okrog 52 % družin ima enega otroka. Nemčija je edina od OECD držav, kjer je davčni sistem z vidika dohodka finančno bolj atraktiven na dohodkovni ravni, kjer se bolj splača imeti enega namesto dva vira dohodka v družini (OECD 2017).

2.7.2.5 Združene države Amerike

Pomemben vidik usklajevanja dela in družine predstavlja čas, ki ga posameznik preživi na delovnem mestu. Dolgi delovniki lahko vplivajo na zdravje zaposlenega, ogrožajo njegovo varnost in povečajo stres. V Združenih državah Amerike skoraj 12 % zaposlenih dela 50 ur ali več na teden, kar je malo pod OECD povprečjem, ki znaša 13 %. Zaposleni, ki delajo več (nadure) imajo posledično manj časa za druge pristočasne aktivnosti, kar ima vpliva na splošno dobro počutje posameznikov. V ZDA zaposleni za polni delovni čas v povprečju 60% svojega časa (14,5 ur/dan) namenijo za osebno skrb (hrana, spanje ipd.) in prosti čas (druženje s prijatelji, družino, hobiji ipd.) (OECD 2017).

Združene države Amerike bi po mnenju OECD analiz lahko zmanjšale stopnjo revščine delovnih družin, in sicer s krepitvijo storitev in ugodnosti za otroke, vključno z uzakonitvijo plačanega starševskega dopusta. Ključno bi bilo graditi na uspešnosti izobraževanja otrok in varstvenih storitev. ZDA so edina izmed OECD držav, ki na nacionalni ravni nima sprejetih zakonov za plačan starševski dopust, z izjemo treh zveznih držav, ki zagotavljajo plačano odsotnost. Na zvezni ravni je razpoložljiv starševski dopust kratek, in sicer 12 tednov in krije samo določene zaposlene (zaposlene v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi). Plačana odsotnost bi imela pozitivne učinke na več področjih, in sicer tako pri otrocih in njihovem boljšem počutju, kot tudi na trgu dela. Dokazano je bilo, da se matere, ki imajo možnost in pravico do plačanega dopusta, z večjo verjetnostjo vrnejo nazaj na delo, kot matere, ki te pravice nimajo (OECD 2017).

2.7.3 Usklajevanje dela in družine na ravni organizacij

Delodajalci imajo vedno več posluha za svoje zaposlene, vendar še vedno obstajajo tudi podjetja, ki so mnenja, da je starševstvo osebni problem zaposlenih in bi ga posledično morali starši, v tem primeru zaposleni, reševati sami in ne na škodo delovnega časa (Černigoj Sadar, 2005). Ključno vprašanje je, kako doseči uravnovešeno in kakovostno življenje, ki bo v skladu z lastnimi cilji in zahtevami okolja. Najpomembnejši komponenti odrasle ženske sta delo in družina, ki pa se pogosto izključujeta, namesto da bi se dopolnjevali in usklajevali.

V organizacijah usklajevanje dela in družine pomeni in prikazuje večsmeren proces, kjer so vključeni raznoliki deležniki, delodajalci, sindikati in zaposleni. Ključno v organizaciji je upoštevanje raznolikih potreb zaposlenih glede usklajevanja dela in družine, zato morajo ukrepi usklajevanja ustrezati zaposlenim in njihovim potrebam ter hkrati biti v skladu z zmožnostmi delodajalca. Uvedeni ukrepi morajo biti na voljo vsem zaposlenim, ne glede na obliko zaposlitve (Humer in drugi 2016, 13–14).

Podjetja, ki so uvedla ukrepe poročajo o neposrednih, kot posrednih koristih na področju usklajevanja plačanega dela in družine. Pozitivni vpliv ukrepov usklajevanja je viden pri večji poslovni uspešnosti in produktivnosti podjetja, večjemu zadovoljstvu zaposlenih ter na drugi strani zmanjšanju absentizma in fluktuacije zaposlenih (Humer in drugi 2016, 8). Dejstvo je, da določeni ukrepi usklajevanja dela in družine lahko zmanjšajo razlike med delitvijo dela, med spoloma in pripomorejo k izboljšanju kvalitete delovnega okolja. Ukrepi omogočajo ženskam, da zraven aktivnega dela in vključenosti na trg dela, ustvarijo družino, so več s svojimi otroki in v sodelovanju s svojim partnerjem skrbijo za dom.

Po mnenju vodje certificiranja družini prijaznih podjetij, Aleša Kranjca Kušlana iz Zavoda Ekvilib, se večina slovenskih podjetij in organizacij zavzema za svoje zaposlene in njim ni vseeno zanje (Sava 2016). Delodajalci se pogosto zavedajo, da globalno gospodarsko okolje ni najbolj ugodno za zaposlene, zato so pripravljene delovno okolje v svojih podjetjih narediti prijaznejše. Zaposlenega poskušajo, za razliko od nekoč, postaviti v središče, in sicer na temeljih družbene odgovornosti do zaposlenih. V upanju, da se bo ta odgovornost in zavzetost delodajalcev za svoje zaposlene ohranjala in širila dodaja, da naj bi bilo v Sloveniji takšnih podjetij več kot v državah z daljšo tradicijo tržnega gospodarstva in več kot v tranzicijskih državah (Sava 2016).

Področje usklajevanja dela in družine oziroma privatnega življenja je pomembno za vsakega zaposlenega, a kljub temu je tema usklajevanja le redkokdaj omenjena in izpostavljena na zaposlitvenem intervjuju. Delodajalci se morajo zavedati pomembnosti usklajevanja dela in družine pri svojih zaposlenih. Vprašanja v zvezi z možnostmi usklajevanja dela in družinskih obveznosti pri delodajalcih pogosto niso vključena oziroma se jih le-ti izogibajo. Ob teh vprašanjih se delodajalci začnejo spraševati, ali bodo zaposleni na voljo tudi v času povečanega obsega dela ali pa bodo zapustili delovno mesto vsak dan točno ob uri.

2.7.4 Usklajevanje dela in družine na ravni posameznika

Na temo usklajevanja obstaja veliko konceptov, ki poskušajo prikazati in obrazložiti povezavo med dvema ključnima sferama posameznikovega življenja – družino in delom. Analiza usklajevanja plačanega dela in družine tako izpostavlja in problematizira koncept delitve in vrednotenja dela v družbi, vloge in namena gospodarskih organizacij ter nadaljnji razvoj kapitalistične in ekonomske funkcije, opredelitve spolnih vlog in definiranje družine ter njene ekonomske, socialne in emocionalne funkcije (Černigoj Sadar in drugi 2007, 13). Ugotovljeno je bilo, da obstaja povezava med usklajenostjo dela in družine ter kvaliteto življenja. Poudarjene so bile tri komponente usklajevanja dela in družine, in sicer (1) usklajevanje časa, kjer bi posvečati enako količino časa delu in družini, (2) enake zavzetosti, kjer gre za enako predanost delu kot tudi družini in (3) uravnoteženost zadovoljstva tako z usklajevanjem družinskih, kot tudi delovnih obveznosti (Greenhaus et al 2002, 510).

Marks in MacDermid (v Greenhaus et al 2002, 512) sta mnenja, da se usklajevanje dela in družine odraža v posameznikovem obnašanju in prevzemanju različnih življenjskih vlog. To imenujeta fenomen povezanih vlog, kjer posamezniki neizogibno usklajujejo in prilagajajo svoje vloge glede na hierarhijo pomembnosti. Mead (1964 v Greenhaus et al 2002, 512) dodaja, da naj bi posamezniki izražali enako pozitivno naklonjenost različnim življenjskim vlogam in posledično morali vzdrževali in ohranjati ravnotežje pri usklajevanju različnih vlog. Usklajevanje vlog Marks in MacDermid (v Greenhaus et al 2002, 512) opredeljujeta kot tendenco, da bi postali popolnoma vključeni v izvedbo in učinkovitost vsake vloge z veliko mero pozornosti in skrbnosti. Pojem popolne predanosti se odraža v pogojih pozitivnega usklajevanja vlog v nasprotju z negativnim usklajevanjem vlog, pri katerem gre za popoln odmik in nesprejemanje vlog.

Vprašanje, ki si ga postavlja veliko mater je čemu posvečati več pozornosti, svojim otrokom in partnerju ali zaveto opraviti svoje delo, kot je od njih pričakovano. Vprašanje je, kako najti tisto pravo ravnotežje. Ženske se pogosto po prvem otroku odločijo pustiti uspešno kariero za seboj in se posvetiti družini. Shani Orgad (2016) v članku *The Good Wife* izpostavlja ženske, ki so globoko razočarane nad prizadevanji uskladiťve materinstva in zahtevne kariere. Pustiti plačano zaposlitev ni bila prostovoljna oziroma spontana odločitev. Zavedale so se privilegija in možnosti dati odpoved, vendar so čutile, da so bile primorane to storiti, zaradi vpliva dejavnikov, nad katerimi niso imele kontrole.

Moški dandanes namenljajo več časa gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, kot v preteklosti, vendar kljub temu ženske za ta opravila namenijo dvakrat toliko časa kot moški. Še vedno je skrb za otroka primerna naloga ženske, kar se odraža v koriščenju dopusta, krajšim delovnim časom in odsotnostjo z dela za varstvo otrok ali nego družinskega člana. Za zagotovitev enakih možnosti obeh spolov je ključnega pomena oblikovanje in uveljavljanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, predvsem obveznosti mater in očetov, slednje se nanaša na skrb otrok, kot tudi vseh tistih, ki skrbijo za starejše in druge člane družine (MDDSZ 2016).

Dandanes vedno več ljudi stremi k ustvarjanju ravnovesja med družinskim in službenim življenjem ter usklajevanju obveznosti iz obeh sfer. Nepredvidljivi, predolgi in neugodni delavniki predstavljajo oviro za usklajevanje dela in družine za oba spola. Raziskave dokazujejo, da so ljudje, ki se zavedajo ravnovesja med družino in delom, bolj zadovoljni s svojim življenjem, prisotno je tudi boljše fizično in mentalno zdravje (Haar in drugi 2014 v Hartman 2015, 10). Želja vseh mladih staršev je uskladiťve družinskih in delovnih obveznosti, vendar se pogosto prav zaradi tega znajdejo v kočljivem položaju. Predvsem mladi kadri pogosto občutijo diskriminacijo na delovnem mestu, zato se jim zdi usklajevanje obeh sfer kot obremenjujoče, predvsem pa težko združljivo. Z neugodnim položajem se pogosto srečujejo mlade družine, predvsem mladi starši, ki bi želeli izkoristiti ukrepe, ki jim pripadajo, vendar se temu raje odpovejo in tako izognejo slabšim odnosom z delodajalcem in s sodelavci.

Po raziskavi, ki je bila narejena v okviru projekta *Očetje in delodajalci v akciji – ODA* (Humer in drugi 2016, 6) so prišli do naslednjih ugotovitev – najbolj pomemben element očetovanja predstavlja čustvena opora otroku, temu sledi finančna skrb, skupni prosti čas in vsakodnevna skrb in vzgoja otroka. Pri tem ima pomembno vlogo oblika zaposlitve, ki vpliva

na koriščenje ukrepov usklajevanja družine in plačanega dela. Primer takega ukrepa je očetovski dopust. Slednjega, zaposleni za določen čas in samozaposleni, kljub 15–dnevnu plačilu, izkoristijo manj pogosto, kot zaposleni za nedoločen čas. Petina anketirancev kot vzrok nekorisčenja navaja, da bi zaradi koriščenja bili deležni negativnih pripomb s strani njihovih sodelavcev in nadrejenih, ker prilagajajo delovni čas družinskim obveznostim. Kot kaže raziskava, se 80 % očetov, ki je bilo zajetih v anketo, sooča s konfliktom usklajevanja družine in plačanega dela. Pri tem imajo slabše možnosti posamezniki na skrajnih polih zaposlitvenega položaja, torej tisti na najvišjih in tisti na najnižjih položajih (Humer in drugi 2016, 6).

Raziskava Cinamona in Richa (2002) je prikazala tri profile zaposlenih, ki se razlikujejo v pripisovanju pomembnosti delovnim in družinskim vlogam: (1) osebe, ki pripisujejo visok pomen delovni in družinski vlogi (dualni profil), (2) osebe, ki pripisujejo večjo pomembnost delovni vlogi in manjši družinski vlogi (delovni profil) in (3) osebe, ki pripisujejo več pomena družinski vlogi in manjšo pomembnost delovni (družinski profil). Ti profili se uporabljajo za razjasnitev odnosov in relacij med spolom ter konfliktom med družino in delom. Gre torej za pomembnost življenjskih vlog in njihovo vpletenost v konflikt med družino in delom.

V družbi obstaja več zmotnih prepričanj glede žensk in njihovih pogledov na delo ter družini. Aleksandra Kanjuo Mrčela (1996, 62) je izpostavila nekaj zmotnih prepričanj, in sicer, da bi ženske, če bi lahko izbirale, ostale doma in se ne bi nikoli zaposlile. Na podlagi raziskav je bilo dokazano, da ženske visoko vrednotijo svoje delo zunaj doma. Nadalje raziskava iz Anglije (Jacobs 1992 v Kanjuo Mrčela 1996, 62) navaja, da bi večina žensk in moških delala, tudi če to ne bi bilo potrebno, kajti pri tem ni razlik med spoloma. Dejstvo je, da se posamezniki zaposlujejo z namenom zadovoljevanja materialnih potreb, družbenih pričakovanj in ne nazadnje veselja do dela. Obstaja pa razlika v razumevanju kariere in tveganja med spoloma. Raziskava v 70. letih v ZDA, ki sta jo opravili Hennigova in Jardimova (1978 v Kanjuo Mrčela 1996, 62) pojasnjuje, da za večino žensk delo predstavlja nekaj, kar opravljajo iz dneva v dan, kot vir sredstev za preživljanje, medtem ko za moške delo predstavlja nalogo oziroma dolžnost, ki jo je treba opraviti, odgovornost in vir zaslužka.

2.8 Družbena odgovornost podjetij

Podjetja so del naravnih in družbenih sistemov, torej niso neodvisne organizacije, ki bi se lahko izognile naravnim, socialnim in človeškim virom ter vplivu na razvoj teh virov. Družbena odgovornost podjetij temelji na kontekstu naravnih in družbenih sistemov ter družbeno pripisanih pomenih posameznih akterjev in različnih vidikov družbene odgovornosti. V najširšem pomenu Kok (2001 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 93) družbeno odgovornost opredeljuje kot obveznost podjetja, da svoje vire uporabi na družbeno koristen način. Podjetje z upoštevanjem širše družbene skupnosti, povečuje blagostanje družbe, neodvisno od njegovih neposrednih pridobitev. Po Davisu (1977 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 93) bi morala podjetja obravnavati in upoštevati tudi probleme, ki niso le ekonomske, zakonske ali tehnične narave. Podjetje bi moralo ovrednotiti učinke svojih odločitev in njihovih vplivov na zunanji družbeni sistem. V splošnem gre za družbeno in moralno pričakovanje družbe o vedenju podjetja, ki ga posamezniki in družba upravičeno lahko zahtevajo od podjetja (Golob 2006 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 94).

Dandanes med družbeno odgovornost uvrščamo teme spoštovanja človekovih pravic, nediskriminacijo in zagotavljanje enakih možnosti za vse, poslovno etiko, okoljevarstvo, zdravje in varnost na delovnem mestu. V okvir družbene odgovornosti šteje tudi vključevanje principov trajnostnega razvoja v upravljanju nabavne verige in razvijanje odnosa do lokalne skupnosti. Podatki iz leta 2006 glede družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji kažejo, da smo z vidika prakse in uveljavljanja določenih ukrepov bili šele na začetku. Slovenska podjetja so poročala o zakonsko določenih kazalcih in ne o kazalcih prostovoljne organizacijske prakse ali o internih kodeksih etičnega poslovanja, okoljskih strategijah ali politiki rabe naravnih virov in recikliranja (Černigoj Sadar in drugi 2007, 96).

Leta 2006 je razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje v sodelovanju s Slovenskim društvom za odnose z javnostmi in časnikom Finance pripravilo mednarodni posvet o družbeni odgovornosti podjetij. Na posvetu je bilo glede na vlaganja v zaposlene, zunanje okolje, raziskave in razvoj, ekologijo in okoljske projekte, uvrščenih šestdeset podjetij (Petrič 2006 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 96). To dejanje je podjetja spodbudilo, da te problematike uvrstijo med prednostne strateške načrte. V Sloveniji je bil prvi program usposabljanja za podjetniške svetovalce/ke na področju DOP bil razvit v okviru mednarodnega projekta Družbena odgovornost – priložnost za mala in srednje velika podjetja.

V okviru tega projekta je bilo usposobljenih štiriindvajset podjetniških svetovalcev/k prve generacije, ki so sodelovali s podjetji in pripravljali načrte za uvajanje programa DOP (Lužar Šajt 2007 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 97). Ključno za družbeno odgovorno in trajnostno poslovanje podjetij je, da se usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter sodelovanje z zaposlenimi, celostno vključita v strategijo upravljanja organizacije. Za lažje udejanjanje in izvedbo strategije v praksi mora vse to biti podprto z organizacijskimi rešitvami (Hartman in drugi 2015, 9).

2.9 Certifikat Družini prijazno podjetje

V Evropi se certificiranje izvaja že od leta 1998, ko je bil projekt vpeljan s strani nemške organizacije Beruf und Familie, ki se je na podlagi sodelovanja med slovenskimi in evropskimi podjetji uveljavil tudi v Sloveniji. Projekt je leta 2006 uvedlo Razvojno partnerstvo v sodelovanju z Zavodom Ekvilib in bilo podprto s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Juvan 2009, 25). Certifikat je bil razvit kot orodje za učinkovito in kvalitetnejše upravljanje s človeškimi viri znotraj podjetij in organizacij, predvsem na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Certifikat je ena izmed različnih možnosti podjetij in organizacij, da delujejo družbeno odgovorno. Podjetja se vedno bolj zavedajo družbene odgovornosti, vpliva in pomembnosti informacij, ki jih s svojim delovanjem sporočajo svojim zaposlenim ter širši javnosti. Podjetja se začnejo zavedati, da za uspešno delovanje niso ključni le vodilni kadri, ampak tudi vsi njihovi zaposleni na ključnih delovnih mestih. Za uspešen razvoj in rast podjetja je pomembno zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih podjetju (Ekvilib Inštitut 2013).

Slika 2.6: Logotip Certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Ekvilib Inštitut (2013).

Certifikat Družini prijazno podjetje lahko pridobijo vse pravne osebe v zasebni ali javni lasti, ki izpolnjujejo naslednje pogoje – so registrirana in imajo sedež v Republiki Sloveniji, imajo najmanj deset zaposlenih, ne smejo biti v stečajnem postopku in spoštovati morajo vso veljavno delovno pravno zakonodajo (Ekvilib inštitut 2011 v Hartman 2015, 13). V osnovi je pridobitev certifikata revizorski postopek, njegov namen je svetovanje delodajalcem, katera orodja naj uporabljajo za doseganje boljšega sodelovanja z zaposlenimi, je v kontekstu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih (Hartman 2015, 13).

Certifikat Družini prijazno podjetje prikazuje družbeno odgovoren princip sodelovanja z zaposlenimi in predstavlja edini tovrstni certifikat v Sloveniji, ki se je začel v okviru pobude Equal leta 2004. Od leta 2007, ko so uradno uvedli Certifikat Družini prijazno podjetje, se je v postopek certificiranja vključilo več kot 2400 slovenskih podjetij, ki zaposlujejo skupno okoli 80.000 zaposlenih. Ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti želi s projektom prispevati k dolgoročnemu procesu spreminjanja standardov v podjetjih ter nasploh v javnosti, predvsem pa ozavestiti posameznike in delodajalce, da uspešna kariera in družina nista nezdržljivi in se po njenem mnenju ne izključujeta (Hartman 2015, 6–7).

Certifikat družini prijazno podjetje predstavlja večplasten instrument, ki vključuje upravljavski instrument za stalno izboljšanje zaposlenim prijaznega zaposlovanja, je revizorski in svetovalni postopek ter orodje družbene odgovornosti vključenih podjetij. Glavne značilnosti postopka so, da ne nagrajuje oziroma vrednoti trenutnih situacij, ampak podjetje spodbuja k nenehnim izboljšavam. Postopek je naravnano na dolgoročno delovanje, kajti stanje v podjetju se spremlja najmanj devet let (glej Sliko 2.6). Značilno je, da se analiza delovnega okolja in procesa naredi s pomočjo referenčne skupine v podjetju, ki predstavlja vse tipične delovne procese in potrebe zaposlenih v obravnavanem podjetju. Postopek pridobivanja certifikata je primeren za katerokoli organizacijo, torej ne glede na naravo poslovanja, velikost ali organiziranost. S certifikatom se podjetja zavežejo, da bodo sprejela določene ukrepe, s katerimi bodo zaposlenim olajšali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Sprejeti ukrepi morajo biti formalizirani in zapisani v podjetniške interne akte (Hartman 2015, 13–14).

Slika 2.7: Grafična shema postopka certificiranja



Vir: Hartman (2015, 14).

Podjetja novosti in spremembe uvajajo preko konkretnih aktivnosti, in sicer na podlagi kataloga ukrepov. V katalogu so zbrani številni ukrepi, ki zajemajo vsa bistvena področja delovnega procesa in imajo vpliv na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Katalog ukrepov se vsako leto revidira in prilagaja glede na zahteve, potrebe in realno stanje v podjetju. Podjetje lahko predlaga in implementira tudi dodatni ukrep, ki ni v katalogu ukrepov. V primeru, da gre za ukrep, ki bi ga bilo smiselno implementirati v druge organizacije, se ga ob naslednji redakciji doda v katalog (Hartman 2015, 15).

Podjetje mora izbrati minimalno sedem ukrepov, vendar v večini primerov izberejo dvanajst ukrepov. Dejstvo je, da velikost podjetij ne vpliva na število sprejetih ukrepov. Med najbolj priljubljenimi ukrepi so predvsem tisti s takojšnjim učinkom, kot je na primer otroški časovni bonus v obliki dodatnih prostih dnevov za uvajanje otroka v vrtec, prvi šolski dan in informativni dan. Med priljubljene ukrepe spada tudi nagrada novorojenčkom, obdarovanje otrok za novo leto, organizirano druženje med zaposlenimi in ukrepi na področju časovne in prostorske fleksibilnosti. Slednje ukrepe lahko zaposleni koristijo v obliki dodatnih dnevov odsotnosti, vključevanje nazaj na delo po daljši odsotnosti in mehkih veččin vodstva (Hartman 2015, 15). Ukrepi se med seboj zelo razlikujejo, predvsem po zahtevnosti s finančnega kot tudi organizacijskega vidika. Pogosto se zgodi, da v določenem podjetju katere ukrepe že izvajajo neformalno, zato jih je v teh primerih potrebno le zapisati v interne dokumente. V drugih organizacijah se lahko isti ukrepi šele začnejo uvajati, kar predstavlja novost in posledično več vloženega truda in časa v implementacijo ukrepov (Hartman 2015, 15).

2.9.1 Učinki certifikata Družni prijazno podjetje

Uvedba certifikata in ukrepov ima kratkoročne in dolgoročne učinke na posameznike in podjetje. Učinke certifikata je možno gledati in preučevati iz različnih vidikov oziroma nivojev. S perspektive vodstva certifikat predstavlja »preizpraševanje vodstva oziroma vodilnega managementa o njihovem načinu vodenja podjetja in s tem zaposlenih« (Ekvilib inštitut 2017). Dandanes ukrepi družini prijazne politike veljajo za osrednji element učinkovite kadrovske politike (Prognos AG 2005 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 147). Dejstvo je, da gre pri družini prijazni politiki za rešitev, kjer imata korist tako delodajalec kot delojemalec. Za delodajalca družini prijazna politika pomeni boljše poslovne rezultate, za delojemalca pa možnost za lažje usklajevanje dela in družine (Černigoj Sadar in drugi 2007, 147).

Podjetja z implementiranimi ukrepi sporočajo, da so pripravljena za spremembe, inovacije in nova znanja ter dodatna izobraževanja v obliki vseživljenjskega učenja. Ta pristop vodstvu razširi pogled in pokaže, da je za uspešnost podjetja ključno sodelovanje, ki leži v rokah vseh zaposlenih, ne le manjšine. Ukrepi imajo neposredne učinke na zaposlene, kajti z uvedbo certifikata, podjetje zaposlenim sporoča, da jim ni vseeno zanje in kako se počutijo na delu. Z uvedenimi ukrepi, možnostjo sodelovanja in občutkom pomembnosti, se poveča zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih podjetju. Kadar imajo zaposleni možnost uspešnega usklajevanja dela in družine, brez dodatnih skrbi in stresa, so bolj motivirani in produktivni pri delu. Implementacija certifikata ima tudi vpliv na samo podjetje, predvsem v smislu pozitivnih ekonomskih učinkov, večje produktivnosti, saj so zaposleni bolj motivirani, produktivni in mirni, če so izpolnjene njihove zahteve in želje v zvezi z usklajevanjem dela in družine. Posledično je v podjetju manj absentizma, fluktuacije, predvsem pa je boljša organizacija dela ter pridobivanje na ugledu podjetja (Ekvilib inštitut 2017). Učinki in rezultati ukrepov so odvisni predvsem od nekaterih dejavnikov, kot so na primer velikost podjetja, pripadnost sektorju, stopnja specializacije, izobrazbena struktura zaposlenih in potrebi po specifičnih znanjih (Juncke 2005 in Prognos AG 2003 v Černigoj Sadar in drugi 2007, 147).

2.9.1.1 Pozitivne posledice uvajanja ukrepov

Med pozitivne posledice uvajanja ukrepov v družini prijaznih podjetjih šteje povečanje motivacije in zadovoljstva zaposlenih. Posamezniki imajo tako več možnosti za usklajevanje dela in družine ter koristiti ugodnosti, ki jim pripadajo. Zaposleni so posledično bolj navezani

na podjetje, poveča se tudi učinkovitost in storilnost, hkrati pa se zmanjša stres in nezgode pri delu, pride tudi do upada bolniških in drugih odsotnosti. Manj konfliktnih situacij med sfero dela in sfero družine, vodi do večje kakovosti življenja družin zaposlenih, predvsem kar zadeva vzgoje, varstva, nege ali druge oblike skrbi in odnosov med družinskimi člani (Černigoj Sadar in drugi 2007, 148–149).

Delodajalec, ki si prizadeva, da v njegovem podjetju veljajo načela družini prijazne politike, se zaveda, da so njegovi zaposleni hkrati tudi odgovorni starši, zato mora ohranjati pozitiven odnos do materinstva in očetovstva. S temi pristopi se zmanjšujejo ovire za poklicno uveljavitev mladih žensk oziroma potencialnih mater, hkrati pa se uveljavlja enakost med spoloma. Pomembno je tudi prizadevanje za zaposlene med daljšo časovno odsotnostjo, predvsem z vidika ohranjanja stika delodajalca z zaposlenimi, informiranjem in lažjo ter hitrejšo vnovično vključitev v delovni proces po vrnitvi na delovno mesto (Černigoj Sadar in drugi 2007, 148–149).

Za podjetje uvedeni ukrepi pomenijo vložek v kadre in prihodnost, manjšo fluktuacijo oziroma izgubo človeškega kapitala, znižanje izdatkov za nadomestila in zapolnitev delovnih mest in krajše odsotnosti zaradi materinstva. Podjetje, kateremu je mar za svoje zaposlene ima tudi boljšo podobo in posledično se povečata zanimanje in privlačnost podjetja za nove kadre. Opazna je tudi večja kakovost storitev, zadovoljstvo strank in povečanje konkurenčnosti podjetja (Stropnik 2007 v Juvan 2009, 20). Delodajalci se, zaradi težav s primerjavo stroškov in koristi družini prijaznih ukrepov, za uvedbo družini prijaznih ukrepov odločajo po lasti presoji, predvsem na podlagi svojih lastnih vrednot in stališč. Določeni delodajalci pri tem zaupajo svoji intuiciji, spet drugi ovrednotijo ukrepe, da bi upravičili njihovo uvedbo.

V številnih državah se pozitivni učinki družini prijazne politike kažejo tudi v pogostejšem vračanju žensk po porodniškem dopustu nazaj na delovno mesto. Posamezniki so prav tako bolj prizadevni, zadovoljni in motivirani v primeru, kadar jim delodajalec zagotavlja pomoč na področju otroškega varstva (Černigoj Sadar in drugi 2007, 150–153). V Sloveniji večina delodajalcev in sindikatov učinke ukrepov lažjega usklajevanja dela in družine ocenjuje kot pozitivne, in sicer to meni 77 % delodajalskih in 91 % sindikalnih anketirancev (glej Sliko 2.8).

Slika 2.8: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja



Vir: ZDS in ZSSS v Kresal (2016, 7).

2.9.1.2 Negativne posledice uvajanja ukrepov

Negativna stran uvajanja ukrepov je finančna plat, saj uvedba ukrepov za podjetje predstavlja strošek, predvsem takrat, kadar so stroški višji kot njegove koristi. V praksi se marsikatero podjetje prav zaradi strahu pred visokimi stroški ne odloči za izvajanje družini prijaznih ukrepov. Seveda so stroški uvajanja in izvajanja ukrepov odvisni od števila zaposlenih, ki določen ukrep uporabljajo. Med stroške uvajanja in izvajanja ukrepov spadajo materialni stroški, stroški administracije in organizacije dela ter subvencije. V primeru daljše odsotnosti zaposlenega zaradi družinskih zadev, mora delodajalec kriti stroške nadomeščanja manjkajočih delavcev. V določenih primerih pride do izgube človeškega kapitala, kar pomeni, da mora podjetje iskati nov kader in uvajati nove zaposlene. Pri izvajanju ukrepov se lahko ostali zaposleni, ki ukrepov ne koristijo, počutijo zapostavljene in nezadovoljne, kar se kaže na nižji storilnosti in slabši motivaciji zaposlenih, ki nimajo družinskih obveznosti (Stropnik v Juvan 2009, 21).

2.9.2 Zadovoljstvo imetnikov certifikata

Z namenom izboljševanja svojih storitev in postopkov ter željo za doseglo zadovoljstva svojih uporabnikov, Ekvilib Inštitut kot nosilec postopka certificiranja, vedno znova zagotavlja ustrezno podporo odgovornim osebam, da se le-te lahko posvetijo svojim zaposlenim in uvajanju oziroma izvajanju družini prijaznih ukrepov v podjetju. Ekvilib Inštitut je leta 2016

že peto leto zapored izvedel mnenjsko raziskavo, kamor je bilo vključenih 46 % imetnikov osnovnega certifikata in 56 % imetnikov polnega certifikata Družini prijazno podjetje. Namen raziskave je bil ugotoviti zadovoljstvo posameznih stopenj postopka in trende čez leta, predvsem pa je ključen namen povečati zadovoljstvo uporabnikov z izboljšanjem svojih storitev (Certifikat družini prijazno podjetje 2017). Z mnenjsko raziskavo so želeli izvedeti, v kakšni meri so bili imetniki v preteklem letu zadovoljni s celotnim postopkom pridobivanja in ohranjanja certifikata, ali so imeli jasna navodila za pripravo poročila in kako so bili zadovoljni z letnim obiskom ocenjevalca/svetovalca ter končno revizijo. V raziskavi jih je zanimalo tudi v kakšni meri so bili zadovoljni z vsebinsko podporo Ekvilib Inštituta v smislu ažurnega odgovarjanja na vprašanja in dileme ter informiranja o novostih, podelitvijo certifikatov. Zanimalo jih je tudi mnenje o zadovoljstvu z mednarodno konferenco o družbeni odgovornosti v sodelovanju z IEDC in UN Global Compact Slovenija (Hartman 2016).

Rezultati mnenjske raziskave so pokazali, da so imetniki certifikata zelo zadovoljni s postopkom certificiranja, zunanji sodelavci in aktivnostmi, ki jih nudijo imetnikom Certifikata družini prijazno podjetje. Ekvilib Inštitut se trudi redno informirati imetnike o aktualnih zadevah, ki so neposredno povezane s certifikatom in tudi širšim področjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Vsako leto za imetnike certifikata organizirajo celodnevno srečanje, ki je namenjeno predvsem izobraževanju, predstavitvi dobrih praks in načinov vpeljave novih ukrepov. Srečanje je torej v splošnem namenjeno izmenjavi mnenj in izkušenj med imetniki certifikata. Imetniki so bili zelo zadovoljni, dogodka se je leta 2016 udeležilo 145 udeležencev. Ekvilib Inštitut dvakrat letno, in sicer v mesecu maju in decembru, organizira svečano podelitev certifikatov Družini prijazno podjetje, ki jih podeljuje minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Na svečano podelitev je vabljeno najvišje vodstvo in zastopniki podjetij, ki so vodili postopek certificiranja. Dogodek se zaključi z neformalnim druženjem prejemnikov certifikata. Imetniki certifikata imajo dostop do informacijskega sistema, kjer so zbrani vsi dokumenti in logotipi določenega podjetja, predstavitve in zapisniki s srečanj, ki so pomembni za svetovalce in revizorski svet. Imetniki certifikata so s sistemom zadovoljni (Hartman 2016).

3 EMPIRIČNI DEL

V drugem, empiričnem delu bom s pomočjo interpretativnega pristopa obravnavala družbeni pojav usklajevanja dela in družine. Zanimalo me je mnenje in stališče zaposlenih, ki delujejo v izbranih podjetjih, predvsem glede usklajevanja dela in družine v družini prijaznih podjetjih. Raziskava, glede na raziskovalno paradigmo, sodi v kvalitativno raziskavo. Za zbiranje podatkov sem uporabila strukturiran intervju. Preden sem se lotila raziskave sem glede na področje preučevanja in teme magistrske naloge oblikovala namen in cilj kvalitativne raziskave ter pripravila okvirni načrt izvedbe intervjuja. Raziskovanja sem se lotila v treh podjetjih, ki so pridobila polni certifikat Družini prijazno podjetje. Pod drobnogled sem vzela zaposlene ženske v javnih zavodih na področju institucionalnega varstva za starejše. Odločitev preučevanja institucionalno varstvenih zavodov temelji na poznavanju in srečavanju primerov usklajevanja dela in družine zaposlenih na preučevanih delovnih mestih, kajti delo od zaposlenih zahteva veliko emocionalnega in fizičnega vlaganja. Pri raziskovanju me je zanimalo mnenje in vidik izbranega vzorca zaposlenih žensk z otroki glede usklajevanja dela in družine, predvsem kako sfera dela vpliva na družinsko življenje. Namen kvalitativne raziskave je bil pridobiti kvalitativno razumevanje osnovnih razlogov in motivov. S pomočjo intervjuja, analize in interpretacije sem pridobila globlji in bogatejši ter širši pogled na obravnavano temo usklajevanja dela in družine.

3.1 Sodelujoča podjetja v raziskavi

V raziskavi sem preučevala zaposlene ženske v javnih zavodih na področju institucionalnega varstva za starejše. Po zakonu institucionalno varstvo vključuje vse oblike pomoči, tako v zavodu, družini kot tudi v drugi organizirani obliki. Institucionalno varstvo upravičencem dopolnjuje ali nadomešča osnovne funkcije doma in lastne družine, predvsem s področja bivanja, varstva, organizirane prehrane in zdravstvenega varstva. Izvajalci storitev so domovi za starejše, varstveno delovni centri, posebni socialno varstveni zavodi, socialno varstveni zavodi za usposabljanje in nadomestne oblike bivanja in oskrbe. Institucionalno varstvo obsega osnovno in socialno oskrbo ter zdravstveno varstvo (MDDSZ 2017).

V Sloveniji je bilo konec leta 2015 razpoložljivih 20.537 mest, in sicer v 99 (javnih in zasebnih) domovih in posebnih zavodih. Izvajanje institucionalnega varstva za starejše je osnovna dejavnost domov. Dejavnost zakon o socialnem varstvu opredeljuje kot javno službo

in obliko socialnovarstvene storitve. Namen je odpravljanje osebnih stisk in težav pri osebah starejših od 65 let ter oseb, ki zaradi težav (starost, bolezni ipd.) ne morejo živeti doma. V splošnem so do storitev v domovih upravičeni vsi državljani Republike Slovenije s stalnim prebivališčem in tujci z dovoljenjem za stalno bivanje. Storitve so plačljive in jih upravičenci/stanovalci plačujejo sami s pomočjo svojcev ali občin. Cene so določene v skladu s predpisano metodologijo in sprejete s strani pristojnih organov in potrjene s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Skupnost socialnih zavodov Slovenije 2017).

Namen in prizadevanje domov je, da svojim stanovalcem zagotovijo čim bolj kvalitetno in strokovno ter ustrezno oskrbo, nego in pomoč. Nuditi in omogočiti jim želijo življenje v takšnih okvirjih, kot jih dopušča njihovo zdravstveno stanje in starost. Domovi se trudijo biti čim bolj odprte ustanove, ki so v nenehni povezavi z družbenim okoljem. Zaposleni delajo s starejšimi ljudmi, ki se soočajo z različnimi zdravstvenimi in socialnimi problemi ter stiskami. V Socialno varstvenih zavodih je izobraževanje zaposlenih izredno pomembno, predvsem na področju seznanitve z določenimi boleznimi, področju demenc, ustreznih pristopov in načinov dela. Najpomembnejša je kombinacija formalnega in neformalnega znanja z visoko mero srčnosti in želje po ustvarjanju prijaznega ter domačega okolja in vzdušja. Pomembno je, da zaposleni vidijo stisko in potrebo po pomoči osebe, ki jih potrebuje, jo imajo radi in ji z veseljem priskočijo na pomoč (Skupnost socialnih zavodov Slovenije 2017).

3.1.1 Zavod Svetega Cirila in Metoda

Zavod je leta 2003 ustanovila Župnija Beltinci, ki kot neprofitna dobrodelna organizacija izvaja dve dejavnosti, to sta institucionalno varstvo starejših ter glasbeno šolo. Njihov cilj je zagotavljati in povečati kvaliteto bivanja, življenja in vključevanja v skupnost, s ciljem medgeneracijskega sožitja ter vzgoje za solidarnost. V zavodu deluje 59 zaposlenih in je na področju usklajevanja dela in družine uspešno implementirala 12 ukrepov, ki so po mnenju zaposlenih predvsem izboljšali komunikacijo in sodelovanje med obema enotama. Implementirani ukrepi organizacije v prvem in drugem triletju: komuniciranje z zaposlenimi na področju DPP; komuniciranje z zunanjo javnostjo; raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine; izobraževanje vodij na področju dela in družine; otroški časovni bonus; tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja; ukrepi za varovanje zdravja; brošure; pooblaščenec/ka za usklajevanje poklica in družine; dan odprtih vrat; druženje med zaposlenimi; korporativno prostovoljstvo; časovni konto; otroški časovni bonus; dodatni

dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov; obdaritev otrok zaposlenih (Certifikat Družini prijazno podjetje 2017).

3.1.2 Dom starejših občanov Ljutomer

Javni socialno varstveni zavod Dom starejših občanov Ljutomer je namenjen institucionalnemu varstvu starejših oseb, kjer za 150 stanovalcev skrbi 63 redno zaposlenih ter 5 oseb, vključenih v program javnih del. Dom v splošnem zaposluje 98 zaposlenih, uspešno pa so implementirali 14 ukrepov. Polni certifikat so pridobili leta 2015 in dosegli visok nivo uspešnosti implementacije ukrepov. Največ poudarka namenjajo komunikaciji, predvsem na področju podajanja informacij zaposlenim v smislu, kako in kdaj koristiti ukrepe. Izbrani ukrepi podjetja v prvem in drugem triletju: komuniciranje z zaposlenimi; odnosi z javnostmi; mnenjske raziskave med zaposlenimi; izobraževanje za vodilne; izmensko delo; otroški časovni bonus; ukrepi za varovanje zdravja; analiza bolniških odsotnosti; brošura; delovna srečanja/zbori zaposlenih; ocenjevanje vodij s strani zaposlenih; vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore; ponovno vključevanje po daljši odsotnosti; prostor za sproščanje; tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja; nadomeščanje; otroci v zavodu (Certifikat Družini prijazno podjetje 2017).

3.1.3 DOSOR, dom starejših občanov d.o.o., Radenci

Dom starejših občanov DOSOR sta leta 2004 ustanovila Občina Radenci in družba Hypo Alpe–Adria–Consultants d. o. o.. Njihova vizija je postati najbolj prepoznaven Dom za bivanje in aktivnosti v obdobju starosti, in sicer na področju severovzhodne Slovenije in širše. Za ciljno skupino starejših si želijo biti vodilni razvijalec produktov, storitev in dobrih praks v omenjeni regiji. V domu dela 102 zaposlenih. Uspešno so implementirali 11 ukrepov in pridobili polni certifikat leta 2015. Pomembno vlogo igra vodstvo, ki podpira usklajevanje dela in družine z vzgledom svojim zaposlenim. Posebej priljubljen je ukrep Varstvo šolskih otrok v podjetju, ki ga organizirajo vsako poletje v dveh različnih terminih. Izbrani ukrepi podjetja v prvem in drugem triletju: tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja; komuniciranje z zaposlenimi; komuniciranje z zunanjo javnostjo; raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine; posredovanje informacij odsotnim sodelavcem; izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine; ocenjevanje vodij s strani podrejenih; vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore;

obdaritev novorojenca; varstvo šolskih otrok v podjetju; novoletno obdarovanje otrok; dan odprtih vrat; filozofija/načela vodenja; ponovno vključevanje po daljši odsotnosti (Certifikat Družini prijazno podjetje 2017).

3.2 Namen raziskave

Namen raziskave je, na podlagi rezultatov intervjujev in v kombinaciji s predhodno preučeno literaturo, prikazati možnost usklajevanja dela in družine v podjetjih s polnim certifikatom Družini prijazno podjetje. Z raziskavo sem želela ugotoviti, kako zaposleni usklajujejo svoje delo in družino v podjetjih, kjer bi morale biti usklajevanje ena od pomembnejših elementov. Namen je bil prikazati usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, še posebej, kadar obe sferi zahtevata veliko mero potrpežljivosti in emocionalnega vlaganja.

Predhodno zastavljena raziskovalna vprašanja sem, na podlagi podrobnih opisov in razčlenjevanja, analitično prikazala in predstavila mnenje intervjuvanih zaposlenih. Z intervjuji sem želela odgovoriti na vprašanja, kako družine usklajujejo delo in družino, kdo jim pri tem pomaga (drugi družinski člani, podjetje, prijatelji ipd.), zakaj v družini prihaja do konfliktov in kako jih rešujejo, kdo v družini prevzema gospodinjstva opravila in kdo preživi več časa z otroki in kako je glede na sprejete ukrepe v podjetju urejena odsotnost in možnost prostih dni za skrb otroka oziroma ali so delodajalci naklonjeni svojim zaposlenim na področju usklajevanja in odsotnosti od dela.

3.3 Metode raziskovanja in zbiranja podatkov

Kvalitativna metoda je povezana s kvalitativnimi tehnikami s pomočjo katerih lahko raziskovalec zbira in analizira podatke. Kvalitativne tehnike lahko opišemo kot zbirko interpretativnih tehnik, s katerimi poskušamo dekodirati, opisati oziroma odkriti pomen določenih naravno nastalih družbenih pojavov. Kvalitativna metoda se uporablja predvsem, ko želimo razložiti določene dogodke, pojave, delovanje organizacij, socialnega okolja in ravnanja ter medsebojnih odnosov med posamezniki. Za kvalitativno raziskavo je značilno, da se zaključijo s teorijo, ki je utemeljena na pridobljenih podatkih. Kvalitativne tehnike so pogovori, kvalitativne ankete, nestrukturirani in strukturirani intervjuji, osebni zapisi opazovanj in podobno (Roblek 2009).

Namen uporabe tehnike intervjuja je ugotovitev različnih vidikov in mnenj zaposlenih žensk v podjetjih, ki so pridobila Certifikat Družini prijazno podjetje. Po seznanitvi in podrobnejši analizi sekundarne literature sem izdelala okvirni načrt oziroma predviden potek intervjuja. Z zaposlenimi smo, zaradi narave dela in časovne (ne) razpoložljivosti, intenzivno in strukturirano predelale vprašanja. Pred začetkom intervjuja je bila vsaka intervjuvanka seznanjena s potekom intervjuja. Vsaka posameznica je bila seznanjena tudi z namenom raziskave in uporabo pridobljenih podatkov, in sicer zgolj v namene pisanja magistrskega dela. Sodelovanje in privolitev za izvedbo intervjuja je bila prostovoljna odločitev vsake posameznice. Ključno je bilo na začetku vzpostaviti zaupljiv ter odprt odnos. Vprašanja so bila predhodno pripravljena in poslana odgovorni osebi v podjetju, ki se je predhodno tudi dogovorila z zaposlenimi. Intervju je, glede na predhodno pripravljena vprašanja, imel redečo nit, pogovor torej ni bil prepuščen spontanemu debatiranju o izbrani temi.

Pri intervjuju je ključno, da spraševalec na začetku prebije led in začne sproščen pogovor, zato je na začetku najbolje postaviti razbremenilna vprašanja, saj je večina kandidatov pred začetkom intervjuja napeta. V splošnem se napetost zmanjša z vprašanji, ki so za kandidata prijetna in se nanašajo na njegove uspehe in življenje. Sledijo začetna obširna vprašanja, ki kandidata pripravijo do tega, da večino časa govori sam. Vprašanja ne smejo pri kandidatu spodbujati nepripravljenosti na odgovor ali možnosti prikrivanja. Včasih so kandidatu v veliko pomoč tudi vprašanja s seznamom možnosti, saj kandidati včasih ne vedo, kaj se z določenim vprašanjem od njih pričakuje. Vprašanjem, kjer se odgovor glasi le »da« ali »ne« je potrebno čim bolj omejiti, saj pri kandidatih sprožijo neprijetne občutke zasliševanja in ne prinesejo uporabnih informacij. Pri intervjuju se lahko uporabijo tudi dvostranska vprašanja, saj odločitev med dvema alternativama kandidatu omogoči lažje soočanje s svojimi pomanjkljivostmi in vpogled vase. Vprašanje mora biti zastavljeno tako, da spodbudi kandidata, da pove svoje mnenje o zadevi. Med ključnimi vprašanji so prebojna vprašanja, s katerimi se ugotovi, kako je v določenih situacijah kandidat reagiral oziroma se odzval in zakaj je ravnal prav tako. Pri teh vprašanjih iščejo globlje vzroke na določeno vedenje. Prebojna vprašanja so zaželeni pri tistih lastnostih, vedenjih ali reakcijah, ki so najpomembnejše in kitične za zasedbo konkretnega delovnega mesta (Kragelj 1998, 31). Na podlagi pridobljenih odgovorov iz intervjujev bom v nadaljevanju predstavila njihovo mnenje o zadevi usklajevanja delovnega in zasebnega življenja.

3.4 Vzorec raziskave

Za kvalitativno raziskavo je značilen manjši obseg oziroma vzorec preučevanja. Z izbranimi posameznicami sem želela pridobiti bolj poglobljen vidik in osebno perspektivo glede usklajevanja dela in družine. Pred izbiro udeležencev za izvedbo intervjujev sem se odločila, da bodo v raziskavi sodelovale le ženske, saj me je zanimal njihov pogled na možnosti usklajevanja dela in družine. Vzorec raziskave predstavlja 15 žensk med 20 in 40 letom starosti, ki imajo vsaj enega otroka in so zaposlene v podjetju, ki je pridobilo polni Certifikat Družini prijazno podjetje. Zastavljen cilj je bil z zaposlenimi opraviti do petnajst intervjujev, kar sem tudi storila. To ciljno skupino sem izbrala zato, ker predvidevam, da ženske v tem obdobju najbolj usklajujejo družino in delo, še posebej mlade ženske, ki šele vstopajo na trg delovne sile in si, iz njihove perspektive, težje privoščijo odsotnost od dela in posvečanju več časa družini.

3.5 Zanesljivost in veljavnost podatkov

Merriam (1998 v Andrejčič 2010, 49) opredeljuje več vrst veljavnosti pri kvalitativni raziskavi, in sicer v splošnem govorimo o notranji veljavnosti in o zaupanja vredni raziskavi. Slednje lahko dosežemo z natančnim in bogatim opisom in povzemanjem opisov ter izjav intervjuvanih oseb. Ključno je upoštevanje kredibilnosti, veljavnosti in zanesljivosti podatkov. Pomembno je, da so zbrani podatki relevantni in verodostojni za sprejemanje ugotovitev v obliki odgovorov na raziskovalna vprašanja. Pri tem gre za smiselno sklepanje in utemeljevanje ugotovitev raziskave, vse to pa nas vodi k prikazu konkretnega praktično – teoretičnega primera (Roblek 2009).

Ključno pri izvedbi kvalitativne raziskave je upoštevanje načel etike. Pri kvalitativnih raziskavah se pogosto pojavi dilema v zvezi z zbiranjem podatkov in širjenjem izsledkov oziroma rezultatov raziskave (Merriam v Andrejčič 2010, 44). Pri tem je pomembno, da raziskovalec uporabi kombinacijo različnih pristopov, metod in tehnik ter vzorcev in se poskuša čim bolj približati stvarnosti in preprečiti enostransko oziroma pristransko naravnano raziskavo (Tratnik 2002, 40).

3.6 Omejitve

Pri raziskavi poznamo vsebinske in metodološke omejitve. Omejitev, ki se lahko pojavi pri kvalitativnem raziskovanju, je napačna interpretacija in razlaganje pojava, še posebej v primeru, ko gre za majhen in izbran vzorec. Prav tako pri intervjuju lahko pride do namernega ali nenamernega usmerjanja izpraševanca na določene odgovore in vodenje intervjuja v želeno smer, kar je seveda sporno. Možna dodatna raziskovanja bi šla v smeri vključitve moške populacije in njihovih vidikov glede usklajevanja dela in družine, predvsem v smislu porazdelitve in prevzemanja vlog in nalog, obveznosti svojega partnerja.

3.7 Obdelava podatkov

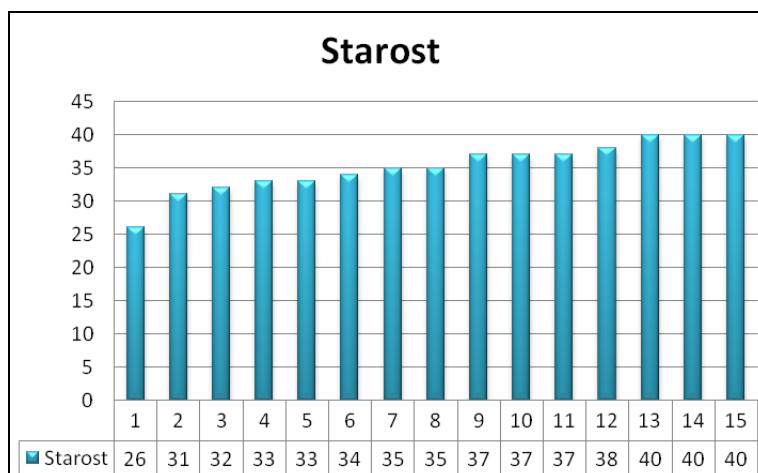
Pridobljene podatke, ki so pogosto nestrukturirani, je treba analizirati in oblikovati v obliko, ki je razumljiva in reprezentativna. Raziskovalna strategija kvalitativne raziskave je v večini primerov interpretativna, induktivna in konstrukcionalistična (Dimovski in drugi 2008 v Roblek 2009). Intervju je bil sestavljen iz štirih sklopov vprašanj. Prvi sklop se je nanašal na osebne podatke anketiranih oseb, torej na starost, izobrazbo, število otrok in informacije o vrsti zaposlitve in obliki delovnega časa. Drugi sklop vprašanj se je nanašal na plačano delo, tretji sklop na družino, četrti in peti sklop pa na temo usklajevanja dela in družine ter certifikata Družini prijazno podjetje.

3.8 Analiza podatkov in interpretacija

1. sklop: Osnovni podatki o intervjuvanih osebah

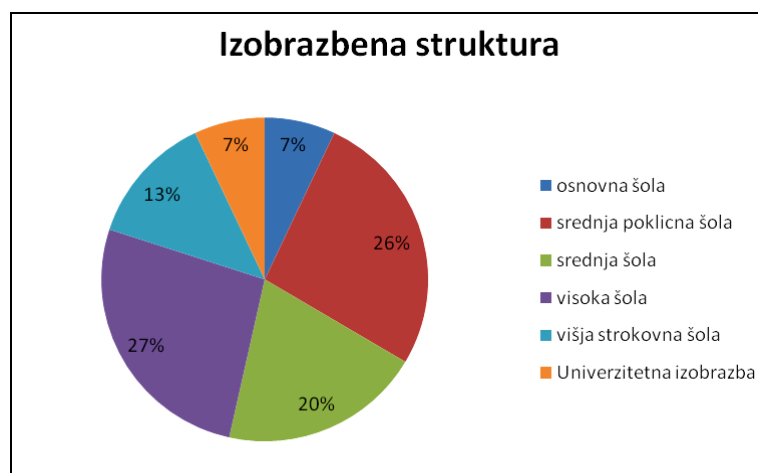
V prvem sklopu vprašanj so me zanimali osnovni in osebni podatki o intervjuvanih osebah, torej starost, izobrazba, število otrok, oblika zaposlitve in delovni čas. V nadaljevanju bom s pomočjo grafov prikazala rezultate intervjujev.

Graf 3.1: Starost intervjuvanih oseb



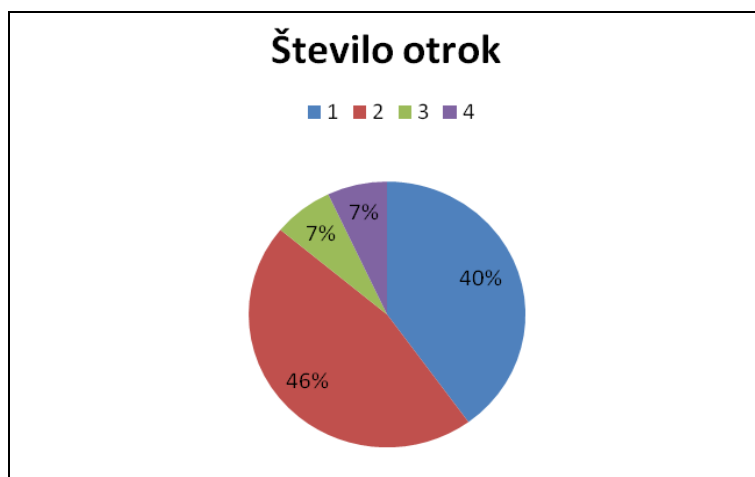
Vzorec, ki sem ga izbrala za preučevanje in analizo je vključeval ženske med 20. in 40. letom starosti, kar je razvidno tudi na zgornjem grafu. Pri tem je 20 % intervjuvanih žensk bilo starih 37 let in 40 let, z 13 % sledijo 33 in 35 letnice, ostali starostni skupini sta bili 26 in 38 let ter predstavljali 7 % (glej Graf 3.1).

Graf 3.2: Izobrazbena struktura



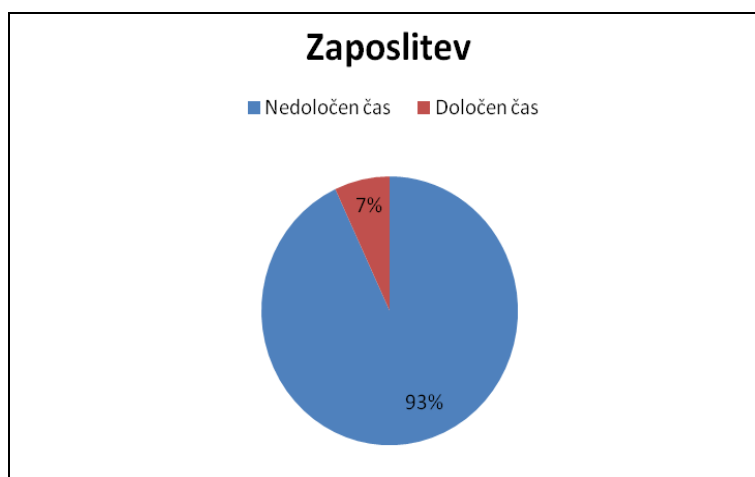
Glede na to, da intervjujev nisem opravljala z zaposlenimi na določenem delovnem mestu, ampak sem želela raznoliko zastopanost delovnih mest, je temu primerna in raznolika tudi izobrazbena struktura. Največji odstotek intervjuvanih zaposlenih žensk (27 %) ima visoko šolo, sledi ji dobra četrtnina intervjuvanih oseb (26 %) s srednjo poklicno šolo, ena petina žensk ima srednjo šolo, sledi ji višja strokovna šola s 13 %, 7 % predstavljajo zaposlene z osnovnošolsko in 7 % z univerzitetno izobrazbo (glej Graf 3.2).

Graf 3.3: Število otrok



Vse intervjuvane osebe imajo otroke, kar pomeni, da zraven plačanega dela skrbijo še za vsaj enega otroka, med njimi je bilo takih 40 %, dva otroka je imelo 46 % intervjuvanih oseb. Nekoliko manjši odstotek žensk je imelo 3 ali 4 otroke, in sicer je bilo to v obeh primerih 7 % žensk (glej Graf 3.3).

Graf 3.4: Oblika zaposlitve



Večina intervjuvank, torej 93 % je zaposlenih za nedoločen delovni čas in samo 7 % intervjuvanih oseb ima zaposlitev za določen delovni čas (glej Graf 3.4). Zaposlitev za polni delovni čas za nedoločen čas predstavlja tradicionalno oziroma standardno obliko zaposlitve, medtem ko delo za določen čas predstavlja prožno obliko dela.

Delovni čas

V primeru intervjuvanih posameznic, vse delajo za polni delovni čas, nobena ne dela za krajši delovni čas zaradi varstva otrok ali drugih družinskih članov. Vpliv fleksibilnosti na trg dela je razviden tudi na podlagi razporeditve delovnega časa v smislu plačanih odsotnosti iz dela, dopustov in praznikov. Večina intervjuvank je pojasnila, da otroke v službenem času oddajo v institucionalizirano otroško varstvo, torej vrtec oziroma jih pazijo stari starši (babice in dedki), kar predstavlja neformalne sorodniške mreže.

2. sklop: Plačano delo

Dolžina povprečnega delavnega dne (delavnik in pot do službe in nazaj)

Zaposlene v službi preživijo od 7 do 8 ur dnevno. Pri intervjuvankah iz Ljutomera so vse intervjuvane osebe delale 7 ur tedensko in za vožnjo v eno smer (primer v službo) porabile najmanj 5–10 minut in največ 30 minut. Zaposlene delajo 7 ur dnevno, v nedeljo in med prazniki pa 13 ur na dan. V ostalih dveh podjetjih, razen dveh oseb, vse zaposlene imajo 8 urni delavnik. V primeru intervjuvank delno prihaja do neustrezne razporeditve delovnega časa v smislu nepredvidljivih delovnikov in družini neprijaznem času, na primer vikendi, prazniki in delo ponoči. V takih primerih so ženske postavljene pred izbiro ali delo ali družina. V primerjavi z moškimi pri se pri tej izbiri, ženske odločijo za družinske obveznosti v škodo poklica in položaja na trgu dela (Kresal 2016, 13).

Napredovanje v času tega delovnega razmerja/pri tem delodajalcu

V enem od treh podjetij, kjer sem izvajala intervjuje, je možno napredovanje, kar se je pokazalo tudi pri mnenju zaposlenih. Večina je poudarila pozitivno plat napredovanja, v največji meri so poudarjale finančni vidik, torej povišanje plače in na drugem mestu priznanje in nagrado za dobro delo, kot motivacijo za naprej. V ostalih dveh podjetjih, kjer ni klasičnih napredovanj, oziroma zaposleni niso napredovali, so opazno zagovarjale njihov način nagrajevanja. Intervjuvanim osebam v tem primeru zelo veliko pomeni pohvala in zadovoljstvo strank. Ena od intervjuvank je poudarila tudi, da napredovanje ne pomeni samo premika v višji razred, ampak se nagrada kaže tudi v dodatno zaupanih zadolžitvah, priznanjih in raznih bonitetah v obliki izobraževanj in podobno.

Po Kanjuo Mrčeli (1996, 68) ženske napredujejo, ker so dobre v opravljanju svoje specialnosti in zadanih nalog oziroma dela, njihov cilj ni napredovanje, ampak najboljše mogoče opravljanje dela.

Vpliv družine na službene obveznosti

Trinajst od petnajstih zaposlenih je izrecno povedalo, da niso zapostavljale službenih obveznosti zaradi družine. Ostali dve intervjuvanki sta izpostavili, da je bilo to samo v primeru, da je otrok zbolel oziroma je nujno potreboval prevoz na popoldansko aktivnost. Ženske so v takih primerih velikokrat postavljene pred vprašanje, komu posvečati več pozornosti – svojim otrokom in partnerju ali dobro opraviti delo, kot to od nje pričakuje delodajalec. Vprašanje je, kako najti pravo ravnotežje med obema sferama. Nobeno področje (delo ali družina) ne bi smelo ovirati ali izključevati uveljavljanja in delovanja na drugem področju, kajti v različnih obdobjih življenja posamezniki dajejo različen poudarek določeni sferi, zato si je na dolgi rok potrebno prizadevati k ravnovesju obeh sfer (Černigoj Sadar 2007, 149).

Vpliv službe na družinsko življenje

Pri vprašanju ali zaradi poklica/službe trpi družinsko življenje so bile intervjuvanke dosti bolj skeptične in povedale, da sicer nikoli oziroma zelo redko zapostavljajo službo zaradi družine, ampak dosti pogosteje družino zaradi službe. Najpogosteje družino zapostavljajo zaradi izmenskega dela, kajti zaposlene delajo ob nedeljah, praznikih in v nočnih izmenah. V enem mesecu imajo prosto samo eno soboto, druge delajo in posledično ne preživijo prostega časa z družino, ki ima ob vikendih in praznikih čas.

3. sklop: Družina

Skrb za varstvo otrok med službo

Za otroke zaposlenih, medtem ko so le-ti v službi, poskrbijo v največji meri stari starši, sledijo sorodniki in partner, ter v primeru malo starejših otrok, vrtec in šola. Velika večina intervjuvank je pojasnila, da otroke v času službe odda v institucionalizirano otroško varstvo, torej vrtec ali šolo. Marsikatera od zaposlenih žensk pa prepusti otroke starim staršem, da jih pazijo, kar predstavlja neformalne sorodniške mreže. Slednje za zaposlene starše predstavljajo cenejšo obliko varstva, svoje otroke raje zaupajo sorodnikom, ki so v večini primerov dosti

bolj prilagodljivi in razumni. Za zaposlene matere, ki imajo otroke vpisane v vrtce s klasičnim 8 urnim dopoldanskim delavnikom, je le-ta primeren samo med tednom. Situacija se spremeni za vikend, kadar javni vrtci niso prilagojeni raznovrstnim delavnikom, takrat si po mnenju intervjuvank poiščejo pomoč in varstvo starih staršev oziroma delavnike uskladijo s partnerjem, tako da en od partnerjev koristi prosti dan.

Ravnanje v primeru nujnih družinskih obveznosti

V primeru, da imajo zaposlene matere nujne družinske obveznosti, na primer, da zboli otrok, mora k zdravniku ipd. Intervjuvanke poročajo o razumevajočem delovnem okolju, kjer je možen dogovor z nadrejenim, koriščenje dopusta, bolniškega dopusta ali prostega dne – zaposlene so povedale, da v teh primerih koristijo maksimalno do dva dni, preostalo varstvo v času otrokovega preživljanja bolezni prevzamejo stari starši oziroma sorodniki.

Delo za polovični delovni čas zaradi varstva in nege otrok

Nobena od zaposlenih oseb, s katerimi sem opravila intervjuje ni delala za polovični delovni čas zaradi varstva ali nege otrok oziroma drugih družinskih članov. V primeru, da je bilo v družini kaj nujnega, so predčasno zapustile službo ali koristile bolniški stalež. V splošnem se Slovenske matere po izteku dopusta za nego in varstvo otroka v največji meri ponovno vključijo v zaposlitev, v primerjavi z zahodnoevropskimi državami, kjer ženske pogosteje prekinejo poklicno kariero za daljši čas, da bi rodile in vzgojile otroke. Razlog za to je pogosto dobro urejen porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka kot tudi razširjenost organiziranega varstva otrok. Vse to materam omogoča lažjo vključitev nazaj v zaposlitev (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 14).

Skrb za člane družine

Skoraj polovica intervjuvanih zaposlenih, ni znala točno opredeliti, koliko časa porabijo za skrb za člane družine, kajti delo in druženje se pogosto povezuje so povedale. Velikokrat med kuhanjem in pospravljanjem pomagajo otrokom pri domači nalogi, gledajo zraven televizijo ipd. Večina je se je opredelila za 2–4 ure na dan, vse pa so mnenja, da je le-to odvisno od aktivnosti in nalog, ki si jih zadajo na določen dan. V splošnem ženske več časa, kot njihovi partnerji porabijo za čiščenje, pripravo hrane, pomivanje posode, oblačil, nakupovanje in

skrbi za otroke. Moški pa porabijo več časa za popravila, gradnjo, vrtnarjenje in vzdrževanje hiše in vozil.

Gospodinjska dela

Najpogostejši odgovor na vprašanje, koliko ur na dan porabijo za gospodinjska dela je bil v povprečju 1–2 uri in maksimalno do 4 ure, v teh primerih se torej povezujejo gospodinjska opravila z druženjem z družino. Ena od intervjuvank je na primer odgovorila: »Pri meni je različno od dneva do dneva, odvisno katere prioritete si zastavimo«, z njo se strinja tudi intervjuvanka, ki je rekla, da »različno, med tednom v povprečju 1–2 uri na dan, v prostih dneh in med vikendom potem več, ker gre za čiščenje celotne hiše, košenje trave, vrt, ipd«. Navedeno dokazujejo ankete Statističnega urada Republike Slovenije, kajti ženske naj bi v povprečju pri gospodinjska opravilih bile udeležene pogosteje in dlje časa kot moški. Ženske za tovrstna opravila porabijo v povprečju dnevno 4 ure in 50 minut, to predstavlja 20 % dneva, moški pa na primer 2 uri in 51 minut oziroma 12 % dneva. Torej ženske se skrbi za gospodinjstvo posvetijo vsak dan in povprečno dve uri več kot moški (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 14).

Pripravljenost odpovedati se službi zaradi družine

Večina intervjuvanih oseb je povedala, da bi se službi odpovedala v primeru, da bi bile vse druge možnosti izčrpane in v primeru izrednih primerov, na primer hujših bolezni, nesreč, ipd. Ena od intervjuvank je zastopala nasprotno stališče in povedala, da službe ne bi pustila, ker »me služba oziroma delo, ki ga opravljam veseli, izpolnjuje in moje zadovoljstvo pri delu pozitivno vpliva na moje počutje doma in tudi na družino«. Njihove izjave potrjuje Shani Orgad (2016) v članku *The Good Wife*, ki izpostavi ženske, ki so morale pustiti plačano delo, za kar pravijo, da to ni bila prostovoljna oziroma spontana odločitev, čutile so, da so bile primorane to storiti zaradi vpliva dejavnikov, nad katerimi niso imele kontrole.

4. sklop: Usklajevanje dela in družine

Aktivnosti povprečnega delovnega dne

Vse intervjuvane osebe so v splošnem navedle podoben urnik, zjutraj uredijo otroke, skupaj zajtrkujejo, gredo v službo, popoldne druženje z družino, popoldanske aktivnosti (glasbena

šola, šport, branje, sprehod ipd.), gospodinjske obveznosti (pospravljanje, pranje in likanje perila), počitek, večerja in priprava otrok za spanje. Zaradi gospodinjskih del imajo zaposlene ženske posledično manj časa za svoje aktivnosti in prosti čas. V povprečju naj bi ženske imele na dan 4 ure in 29 minut prostega časa, torej 18 % dneva, medtem ko so moški imeli na voljo 5 ur in 22 minut za svoj prosti čas, kar predstavlja 22 % dneva.

Občutek konflikta med poklicem in družino

Pri zaposlenih v omenjenih podjetjih gre za delo z nestandardiziranim delovnim časom, kar pomeni, da zaposleni delajo zvečer, ponoči in med vikendom. To lahko izzove konflikt med delom in družino. Standardiziran delovnik pomeni, da se delo opravlja med 8. in 17. uro od ponedeljka do petka. Vsak delavnik, ki odstopa od tega načina je definiran kot nestandardiziran delovni čas (Presser 2003 v Tammelin 2015). V raziskavi se je 20 % intervjuvanih oseb opredelilo, da občutijo konflikt med družino in službo, še posebej takrat, kadar morajo uskladiti otrokove popoldanske dejavnosti in delovni čas oziroma službo. Največkrat se ta situacija pojavlja v popoldanskih izmenah, ko otroci zapustijo šolo. Konflikt redko oziroma včasih občuti 27 % zaposlenih, medtem ko je 53 % žensk povedalo, da ne občutijo konflikta med poklicem in družino, predvsem zaradi predvidljivega in vnaprej določenega urnika in možnosti usklajevanja dela in družine.

Soočanje s težavami glede usklajevanja dela in družine

Zaposlene ženske se pri svojih trenutnih delodajalcih ne srečujejo z težavami pri usklajevanju dela in družine, kajti kot pravijo imajo razumljivo vodstvo, ki razume določeno nujno in neodložljivo obveznost ali situacijo. Ena od intervjuvank je omenila, da zdaj sicer nima več majhnih otrok, zato nima težav, hkrati pa je omenila, da si je tudi prej lahko uredila izmeno in bila pri otrocih, če so jo potrebovali. Ena od intervjuvank je jasno poudarila, da se srečuje s težavami predvsem zaradi varstva otrok, kadar dela v popoldanski izmeni, med vikendi oziroma med počitnicami otrok. Največ ukrepov opredeljuje ugodnosti in prilagoditve v obdobju rojstva otroka in prvega leta po rojstvu, vendar se ključno usklajevanje začne šele po vrnitvi nazaj na delovno mesto. V Sloveniji in v skandinavskih državah je prisoten visok delež zaposlenih žensk, temu sledi tudi visok delež predšolskih in šolskih otrok, ki so vključeni v institucionalno varstvo, in sicer ta delež znaša med 90–100 % (Kresal 2016, 9).

Združljivost ali izključevanje poklica (uspešne kariere) in družine

60 % intervjuvanih posameznic je bilo mnenja, da sta delo in družina lahko združljivi, vendar pod določenimi pogoji, kot so na primer, dogovor in podpora s strani družine (stari starši, partner), da si znaš organizirati čas in obveznosti ter delodajalca, v kakšni meri ti stoji ob strani in razume morebitne odsotnosti in potrebe po prilagajanju. Povedale so, da je odvisno tudi od ambicij posameznika, kakšno kariero hoče. 13 % intervjuvank je bilo mnenja, da se družina in uspešna kariera izključujeta, torej nista združljivi, ker družina in kariera potrebujeta posameznika v celoti, torej se ne ujemajo zahteve in želje posamezne sfere. Preostalih 27 % se ni jasno opredelilo, kajti le-ti so mnenja, da je odvisno od situacije, ambicij in želj posameznika, da omogoči družini boljše življenje in hkrati preživeti čim več prostega časa z družino. Pomembno vlogo igrajo neformalne sorodstvene mreže, kot so stari starši, sestre, bratje, tete in strici, ki pomagajo pri gospodinjskih opravilih in večkrat prevzamejo skrbstvena dela.

5. sklop: *Certifikat Družini prijazno podjetje*

Seznanjenost s certifikatom Družini prijazno podjetje

Vse intervjuvane osebe so bile predhodno seznanjene, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje. Seznanjeni so bili s strani direktoric, tima, ki vodi omenjen projekt, socialne delavke, nadrejenega oziroma vodje določenega oddelka, zboru delavcev, uvodnemu razgovoru in sindikata. Štiri izmed intervjuvanih oseb so tudi članice projektnega tima in redno sodelujejo pri projektu. Nekatere so izpostavile tudi, da so v podjetju ukrepe izvajali in koristili še preden so uradno in v fizični obliki prejeli certifikat, tako da to za njih ni pomenilo neke večje spremembe.

Ugodnosti povezane s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje

Vse intervjuvanke so seznanjene z ugodnostmi, ki jih lahko koristijo s certifikatom Družini prijazno podjetje. Nekatere od njih jih redno koristijo, spet druge samo vedo, da obstajajo, vendar jih še niso nikoli koristile. Zanimalo me je tudi, kaj je vzrok za nekorisčenje ukrepov, pri čemer so navedle, da jih do zdaj še niso potrebovale oziroma so lahko uskladile določene obveznosti tudi brez koriščenja ukrepov.

Ugodnosti

Vsaka izmed intervjuvank je našela nekaj ukrepov, ki so jih koristile oziroma vsaj vedo zanje. Med njimi so izpostavile prilagajanje izmenskega dela (glede na partnerjev delavnik), koriščenje dodatnega dneva dopusta, ko gre otrok v 1. razred (oziroma za prvi dan do 3. razreda – prva triada), informativni dan, podelitev diplome, možnost prilagajanja letnega dopusta, ko uvajaš otroka v vrtec. Zaposleni lahko zapustijo delo, če morajo opraviti kakšen nujen opravke (banka, zdravnik, prilagoditev izmene, itd.). Ena izmed intervjuvank je omenila, da eno leto dela samo zjutraj (dopoldne), ker je bil otrok star eno leto. Nadaljnji ukrepi, ki so jih koristile ženske, so izmensko delo, dan odprtih vrat, izobraževanje vodij, varstvo šolskih otrok, obdarovanje otrok (novorojenček, Božiček), vključitev tematike o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja v redne razgovore, ponovno vključevanje po daljši odsotnosti, pilates, prehransko svetovanje, fizioterapija-vaje za hrbtenico, ugoden oziroma drsni delovni čas, piknik oziroma srečanja družin zaposlenih – druženje sodelavci in družinski člani. Zaposleni imajo možnost koriščenja prostih dnevvov, ko je to potrebno zaradi obveznosti do otrok, prilagoditev delovnega časa, prost dan za prevoz starih staršev, možnost dogovora in usklajevanja delovnega časa glede na varstvo otrok.

Koriščenje ukrepov in ugodnosti

Skoraj vsaka od intervjuvank je že koristila vsaj en ukrep, in sicer izkoriščen prosti dan za informativne dneve, koriščenje dopoldanskega dela za eno leto, ker je otrok star 1 leto, možnost ureditve nujnega opravka med delom, menjava oziroma prilagoditev izmenskega dela. Ena intervjuvanka pojasnjuje »da, vsak mesec koristim nedeljsko izmensko delo, se pravi, če partner dela v nedeljo, sem lahko prosta, da lahko zagotovim varstvo otrok in delam nedelje, ko je partner doma«. Druge zaposlene so koristile dan odprtih vrat, obdarovanje otrok, varstvo šolskih otrok med počitnicami, udeležba na družinskem pikniku, ki ga organizira delodajalec, da se družine zaposlenih med seboj spoznajo in družijo. Intervjuvanke so koristile tudi možnost dogovora glede delovnega časa in odsotnosti zaradi pregleda otrok v zdravstvenem domu.

Zadovoljstvo z možnostmi usklajevanja dela in družine v podjetju

80 % intervjuvanih posameznic je odgovorilo, da so zadovoljne z možnostjo koriščenja ukrepov, ki so jih pridobili s certifikatom Družini prijazno podjetje. Preostalih 20 % je sicer

odgovorilo, da so »še kar« zadovoljne, vendar bi se na tem področju lahko še marsikaj naredilo oziroma prilagodilo ukrepe določeni skupini posameznikov. Nobena od posameznic pa ni izrazila nezadovoljstva glede možnosti koriščenja ukrepov. Pogosto je problem tudi realizacija ukrepov, ki so sicer zastavljeni in opredeljeni s strani podjetja, vendar niso dejansko zaživel v organizaciji in posledično niso uporabni.

Možnost usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti po uvedbi ukrepov

V osnovi je usklajevanje različnih vlog opredeljeno kot tendenca, da bi bili popolnoma predani in učinkovito opravili določeno in pričakovano vlogo z veliko mero pozornosti in skrbnosti (Marks in MacDermid v Greenhaus et al 2002, 512). Nekatere ženske so bile mnenja, da je po uvedbi ukrepov zagotovo veliko lažje usklajevati delo in družino, seveda v kolikor delovni proces to omogoča. Pri tem sklopu vprašanj je bilo spet izpostavljeno, da so ukrepe izvajali in koristili še preden so uradno pridobili certifikat in da nimajo težav z usklajevanjem, saj ima vodstvo posluš za družinske zadeve. Prav tako so bile nekatere posameznice odločne in samozavestno potrdile, da so družino in delo že pred uvedbo ukrepov uspešno usklajevale.

Predlagane storitve za lažje usklajevanje delovnega in poklicnega življenja

Večina je mnenja, da nimajo posebnih želja oziroma nič ne pogrešajo in da naj ostane tako kot je, torej koriščenje obstoječih ukrepov, saj so z njimi zadovoljne. Nekatere so izpostavile, da bi oziroma bodo v prihodnosti bolj izkoristile ukrepe certifikata družini prijazno podjetje. Članica projektnega tima je povedala, da je prepričana, da bo tim za usklajevanje dela in družine za izpolnjevanje tega projekta še presenetil s kakšnim dobrim ukrepom. Seveda so se v množici odgovorov tudi našle posameznice, ki so predlagale ureditev dela med vikendom, predvsem nedelje in praznike, ko veliko manjkajo pri svoji družini. V splošnem pa so vsi mnenja, da se je z vodstvom podjetij, v katerih delajo, možno dogovoriti in uskladiti ter najti kompromis za posameznikovo situacijo.

4 SKLEP

Problematiko usklajevanja družine in dela lahko obravnavamo tako iz družbenopolitičnega, organizacijskega, kot tudi individualnega vidika. Pomembno vlogo pri usklajevanju plačanega dela in družine igrajo delodajalci, vodstvo organizacij, kadrovske in pravne službe, sindikati ter zaposleni. Dandanes zaposleni na delovnem mestu preživijo občutno več časa, kot pa v preteklosti in opravljajo več dela ob negotovih razmerah na trgu dela, to pa ima vpliv na zasebno življenje posameznikov. Posamezniki se soočajo z vedno večjimi izzivi in pritiski iz okolja, katerim je težko slediti oziroma jih obvladovati, slednje pa predstavlja stres za posameznika. Stres po mnenju Furlan Dodiča (2010, 54) povzroča hiter delovni tempo, nenehno uvajanje sprememb in vse večja obremenjenost in pritisk, ki ga posamezniki izvajajo sami nad sabo z negativnimi vzorci mišljenja. Stresu in pritiskom so še posebej podvržene ženske, katerih vloga v gospodinjstvu in družini se je komaj kaj spremenila. Ženske še vedno v največji meri nase prevzemajo obveznosti, povezane z družino, gospodinjstvom, opravi ter vzgojo otrok. Tega dejstva ni spremenila zaposlenost, niti zahtevnost delovnega mesta oziroma njen položaj (Kanjuo Mrčela 1996, 94). Za zagotovitev enakih možnosti obeh spolov je ključnega pomena oblikovanje in uveljavljanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, predvsem obveznosti mater in očetov. Pri tem igrajo pomembno vlogo zakonska določila, na podlagi katerih so določene enake pravice za oba starša, ki ju spodbujajo k odpravljanju posredne diskriminacije. Vključeni so tudi mehanizmi usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti. Delodajalci morajo upoštevati potrebe po zasebnem življenju svojih zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016).

V prvem delu magistrske naloge sem na podlagi teorije, torej teoretičnih opredelitev definirala ključne pojme, kot so družina, delo, trg delovne sile in Družini prijazno podjetje. V drugem delu sem na podlagi strukturiranih intervjujev analizirala in interpretirala pridobljene rezultate. Preden sem začela z kvalitativno raziskavo sem podrobno raziskala področje usklajevanja dela in družine, predvsem s pomočjo primarne in sekundarne literature ter se seznanila z aktualnimi ukrepi in problematiko usklajevanja sfere dela in družine. Sledil je razmislek o želeni temi raziskovanja in oblikovanju raziskovalnih vprašanj ter iskanju primernih tehnik zbiranja podatkov. Odločila sem se za izvedbo intervjujev, za kar so bile potrebne predhodne priprave okvirnega nabora vprašanj, oblike in načina ter pristopa do zbiranja želenih informacij. Po opravljenih intervjujih je sledila evalvacija in analiza podatkov

ter oblikovanje povzetkov oziroma zaključkov. Glede na predhodno seznanitev s področjem usklajevanja dela in družine, sem s pomočjo intervjujev želela pridobiti osebno mnenje zaposlenih. Mnenja zaposlenih sem skušala primerjati in preučiti glede na predelano literaturo, najti podobnosti oziroma razlike ter odstopanja od teorije. Namen raziskovanja je bil ugotoviti in poglobljeno preučiti možnosti in načine usklajevanja dela in družine pri zaposlenih ženskah, ki imajo otroke oziroma skrbijo za enega od družinskih članov.

Na začetku sem si zastavila raziskovalni vprašanji in sicer me je zanimalo, kako zaposlene ženske usklajujejo zasebno in poklicno življenje in, ali delovne obveznosti vplivajo na zasebno življenje oziroma imajo obveznosti iz zasebnega življenja vpliv na delovno sposobnost in zmožnost. Skozi proces analize in raziskovanja sem prišla do želenih odgovorov. Glede na rezultate intervjujev, sem ugotovila, da ženske v večini primerov uspešno usklajujejo delovne in družinske obveznosti. V intervjujih je bilo izpostavljeno, da ne zapostavljajo delovnih obveznosti zaradi družine, situacija je ravno obratna, saj večkrat zaradi službe trpi družinsko življenje. V tem primeru so zaradi atipičnih oblik dela prikrajšane za čas z družino, kar navajajo, da najbolj pogrešajo. V splošnem so intervjuvane osebe mnenja, da sta poklic in družina združljiva, če se partnerja dogovorita, uskladita in dopolnjujeta pri vsakodnevnih obveznostih, opravilih ter skrbi za otroke. Pomembno vlogo pri tem igrajo tudi delodajalci, predvsem v kolikšni meri razumejo in podpirajo odsotnost in ostale neodložljive obveznosti. Veliko je odvisno tudi od ambicij posameznika, kajti v primeru, da posameznik želi doseči višji položaj in imeti veliko odgovornosti, se mora tudi zavedati, da taka služba zahteva veliko pozornosti in dela. Včasih družina in delo nista združljivi, ker družina in kariera potrebujeeta posameznika v celoti, torej se ne ujemajo zahteve in želje posamezne sfere. Ženske se v splošnem ne bi odpovedale službi izrecno zaradi skrbi za družino. Dokazano je bilo, da so ženske v primerjavi z moškim sodelavci pri delu bolj produktivne, delajo intenzivneje in dalje časa.

Ugotovila sem, da so zaposlene v izbranih podjetjih v splošnem zadovoljne z možnostjo usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. V podjetjih so v večini primerov ukrepe že izvajali, še preden so uradno pridobili Certifikat Družini prijazno podjetje. Uvedeni ukrepi so v podjetjih še dodatno izboljšali komunikacijo med zaposlenimi in vodstvom ter povečali pripadnost podjetju in motivacijo pri zaposlenih. Intervjuvane osebe si zelo prizadevajo, da delo opravijo dobro, in da so za to tudi pohvaljene.

Nekatere posameznice so izpostavile napredovanja, spet druge so bile popolnoma zadovoljne s pohvalo, možnostjo izobraževanja in drugimi oblikami nagrad. Dejstvo je, da so zaposleni zadovoljni, učinkoviti in zagnani, kadar so zadovoljene in izpolnjene njihove potrebe, zahteve in želje v poklicnem in zasebnem življenju. Za lažje usklajevanje dela in družine in sprememb na tem področju bo potrebno, da družba sprejme zakonodajo, ki prepoveduje diskriminacijo med spoloma. Za uspešno usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti mora biti na nacionalni ravni zagotovljena kakovost in subvencionirano otroško varstvo. Varstvo otrok naj bi bilo usklajeno s potrebami staršev, torej tudi v poznem popoldanskem času, še posebej pri starših, ki delajo v izmenah. Pomembno vlogo igrajo tudi prožnejše oblike zaposlovanja in delovnega časa in ugodne oblike starševskega dopusta, ki pripomorejo k usklajenemu urniku in delitvi obveznosti med oba starša (Pospeševalni center za malo gospodarstvo 2002, 14).

5 LITERATURA

1. Andrejčič, Mateja. 2010. *Razvijanje sodelovalnega profesionalizma učiteljev: študija primera*. Koper. Dostopno prek: <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/defaultsource/dodiplomski-studij-1-stopnje/navodila-za-urejanje-znanstvenih-in-strokovnih-besedil.pdf?sfvrsn=20> (15. maj 2017).
2. Bravc, Marjana. 2014. *Krepitev moči družine z otrokom s posebnimi potrebami*. Magistrsko delo. Dostopno prek: file:///C:/Users/Monika/Downloads/bravc_marjana_mag_0053.pdf (3. marec 2017).
3. Breznik, Maja. 2012–2013. *Atipične oblike zaposlitev. Poročilo ekspertnih intervjujev z analizo politik*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno prek: [http://www.mirovni-institut.si/labour/docs/Expert%20interviews%20and%20policy%20analysis%20\(Ekspertni%20intervjuji%20in%20analiza%20politik\).pdf](http://www.mirovni-institut.si/labour/docs/Expert%20interviews%20and%20policy%20analysis%20(Ekspertni%20intervjuji%20in%20analiza%20politik).pdf) (4. marec 2017).
4. Certifikat družini prijazno podjetje 2017. *Evalvacija zadovoljstva imetnikov certifikata s sistemom certificiranja 2016*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/aktualno/evalvacija-2016/> (1. junij 2017).
5. ---*Dom starejših občanov Ljutomer*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/imetniki-certifikata/dom-starejsih-obcanov-ljutomer/> (4. marec 2017).
6. ---*DOSOR, dom starejših občanov d.o.o., Radenci*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/imetniki-certifikata/dosor-dom-starejsih-obcanov-radenci/> (4. marec 2017).
7. ---*Zavod Svetega Cirila in Metoda*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/imetniki-certifikata/zavod-svetega-cirila-in-metoda/> (4. marec 2017).
8. Černigoj-Sadar, Nevenka, Aleksandra Kanjuo-Mrčela, Nada Stropnik in Barbara Žaucer. 2007. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Dragoš, Srečo, Aljaž Hribernik, Miroljub Ignjatović, Marko Jaklič, Borut Likar, Miroslav Stanojević in Urban Vehovar. 2010. *Neosocialna Slovenija: smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?*. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno – raziskovalno središče, Univerzitetna založba Annales.
10. Duh, Mojca. 2003. *Družinsko podjetje: Razvoj in razvojni management družinskega podjetja*. Maribor: Založba MER.

11. Furlan Dodič, Petra. 2010. *Stres: Simptomi, posledice in metode za njegovo obvladovanje*. Revija HR&M 34(8). Dostopno prek: <http://www.hrm-revija.si/> (20. februar 2017).
12. Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins in Jason D. Shaw. 2002. *The relation between work family balance and quality of life*. Journal of Vocational Behavior. Dostopno prek: <https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/Greenhaus-Collins-Shaw%202003%20JVB.pdf> (6. februar 2017).
13. Grmek, Simona. 2017. *Trg dela v EU pred izzivi 21. stoletja*. Dostopno prek: <https://krog.sta.si/2306868/trg-dela-v-eu-pred-izzivi-21-stoletja> (20. marec 2017).
14. Hartman, Petra, Nevenka Černigoj-Sadar, Nina Konavec, Aleš Kranjc Kušlan in Maja Skorupan. 2015. *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
15. Hazl, Vanja. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?: Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
16. Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
17. Humer, Živa, Andreja Poje, Mojca Frelj in Irena Štampfelj. 2016. *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine: priročnik*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
18. International Labour Organization (ILO). 2017. *What are part-time and on-callwork?*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm (3 julij 2017).
19. Kajzer, Alenka. 2004. *Fleksibilnost trga dela – o pojmu, dejavnikih in pomenu za zaposlenost in brezposelnost*. Ljubljana: UMAR.
20. Kanjuo–Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
21. Kanjuo–Mrčela, Aleksandra, Tina Kogovšek, Maša Filipovič Hrast, Barbara Lužar in Tjaša Toni. 2015. *Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu: končno poročilo*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
22. Kanjuo–Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. *Od prožnosti do prekarnosti dela stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo v Ljubljani.

23. Kragelj, Radovan. 1998. *Selekcijski intervju: kako izbrati najprimernejšega sodelavca: priročnik*. Produktivnost: Center za psihodiagnostična sredstva. Ljubljana.
24. Kramberger, Anton. 2012. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Lah, Marko in Branko Ilič. 2007. *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Leskovic, Ljiljana. 2014. *Vpliv delovnih in organizacijskih spremenljivk na nastanek sindroma izgorevanja v socialnovarstvenih zavodih v Republiki Sloveniji*. Doktorska disertacija. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
27. Lewis, Jane, Trudie Knijn, Claude Martin in Ilona Ostner. 2008. *Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s*. Oxford University Press 2017. Dostopno prek: <https://academic.oup.com/sp/article/15/3/261/1619133/Patterns-of-Development-in-Work-Family> (31. julij 2017).
28. Marx, Karl. 1986. *Kapital I*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
29. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2017. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/delovna_podrocja/uskajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/ (2. februar 2017).
30. Musek, Janek. 1995. *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Educy.
31. Norčič, Oto. 1996. *Uvod v politično ekonomijo: alternativni politekonomski izzivi v sodobni ekonomski teoriji*. Ljubljana: Enotnost.
32. Novak, Meta. 2015. *Neformalno delo: opredelitev javno političnega problema*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. O'Brien, Margaret. 2012. *Work-family balance practices in action: innovation and barriers in the private sector*. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs. Dostopno prek: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm12/PAPER-OBRIEN.pdf> (20. junij 2017).
34. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2017. *Work-Life Balance*. Dostopno prek: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (3. julij 2017).
35. Orgad, Shani. 2016. *The Cruel Optimism of The Good Wife: The Fantastic Working Mother on the Fantastical Treadmill*. Dostopno prek: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1527476416652483> (10. februar 2017).

36. Parents. 2017. *16 Companies With Innovative Parent-Friendly Policies*. Dostopno prek: <http://www.parents.com/parenting/work/parent-friendlycompanies/?slideId=53173> (24. junij 2017).
37. Perić, Mojca. 1978. *Družina v sodobnem svetu*. Ljubljana: Zavod IRC. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva_ESS/Impletum/IMPLETUM_271ORGANIZATOR_Druzina_Peric.pdf (20. maj 2017).
38. Pospeševalni center za malo gospodarstvo. 2002. *Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo.
39. Roblek, Vasja. 2009. *Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi*. Dinit, d.o.o. Slovenija. Dostopno prek: http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/18544231/4_053-069.pdf (5. maj 2017).
40. Sava d.d. 2016. *Poslovna skupina Sava prejela certifikat »Družini prijazno podjetje«*. Dostopno prek: https://www.gzs.si/pripone/3_Ale%C5%A1%20Kranjc%20Ku%C5%A1lan.pdf (30. januar 2017).
41. Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Shapiro, Lawrence. 2003. *Ščepec preventive: kako preprečimo težave, preden se sploh pojavijo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
43. Skupnost socialnih zavodov Slovenije. 2017. *Splošno o domovih in posebnih zavodih*. Dostopno prek: <http://www.ssz-slo.si/splosno-o-domovih-in-posebnih-zavodih> (2. februar 2017).
44. Statistični urad Republike Slovenije. 2017. Aktivno in neaktivno prebivalstvo, Slovenija, 2. četrletje 2016. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6149> (1. avgust 2017).
45. Mljač, Natalija. 2015. 190 podjetij, prijaznih družini. Slovenske Novice. Dostopno prek: http://m.slovenskenovice.si/novice/slovenija/190-podjetij-prijaznihdruzini?term_node_tid_depth=19&page=2 (20. junij 2017).
46. Svetlik, Ivan, Nada Zupan, Miroslav Stanojević, Stane Možina, Andrej Kohont in Robert Kaše. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2016. *Jesenska napoved za 2016 in 2017: ključna dejavnika povečanja BDP izvoz in zasebna potrošnja; dinamiko rasti zaznamujejo državne investicije*. Dostopno prek:

http://www.umar.gov.si/napovedi/jesenska-napoved/napoved/news/jesenska-napoved-za-2016-in-2017-kljucna-dejavnika-povecanja-bdp-izvoz-in-zasebna-potrosnja-din/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=76ff4170c584f03ea1751d44b8dcb282 (2. marec 2017).

48. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1#> (1. junij 2017).
49. *Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (ZZZDR)*. Ur. l. RS 69/2004. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zzzdr_upb.pdf (2. maj 2017).
50. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ). 2017. *Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za drugo polovico leta 2016? Rezultati ankete napovednik zaposlovanja 2016/I*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/8690/Nap_Zap_2016_I.pdf (2. april 2017).
51. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ). 2016. *Aktivna politika zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev/zakonodaja/aktivna_politika_zaposlovanja (20. december 2016).

PRILOGE

Priloga: Vprašanja za intervju

Sem Monika Štaus, študentka Fakultete za družbene vede, Univerze v Ljubljani in pišem magistrsko nalogo z naslovom »Vloga usklajevanja dela in družine z vidika zaposlenih žensk v družini prijaznih podjetjih«.

Podjetje v katerem ste zaposleni je pridobilo polni certifikat Družini prijaznega podjetja v Sloveniji, zato me zanima, ali podjetje izpolnjuje ukrepe s področja usklajevanja družinskega in delovnega življenja in vam v tem primeru nudi ustrezne ugodnosti. Pridobljeni rezultati so anonimni in bodo uporabljeni in analizirani izključno v namene pisanja magistrskega dela.

1. sklop: Osnovni podatki o intervjuvani osebi

1. Starost: _____
2. Izobrazba:
 - Osnovna šola
 - Srednja poklicna šola
 - Srednja šola
 - Visoka šola
 - Univerzitetna izobrazba
 - Magisterij
 - Doktorat
3. Število otrok: _____
4. Zaposlitev: DOLOČEN ČAS NEDOLOČEN ČAS
5. Delovni čas: KRAJŠI DELOVNI ČAS POLNI DELOVNI ČAS

2. sklop: Plačano delo

6. Koliko ur na dan preživite v službi? (koliko ur porabite za pot do službe in nazaj?)
7. Ste v času tega delovnega razmerja že napredovali? (vam je to pomembno in zakaj?)
8. Ali ste kdaj zapostavljali službene obveznosti zaradi družine? (kdaj in zakaj?)

9. Ali zaradi poklica/sluzbe trpi družinsko življenje? (Kako, zakaj?)

3. sklop: Družina

11. Kdo poskrbi za varstvo otrok, medtem ko ste v službi?

12. Kako ravnate primeru, ko imate nujne družinske obveznosti (otrok zbolil, zdravnik)?

13. Ali ste kdaj delali za polovični delovni čas zaradi varstva in nege otrok?

14. Koliko časa porabite za skrb za člane družine?

15. Koliko ur na dan porabite za gospodinjska opravila?

16. Bi se zaradi družine bili pripravljene odpovedati vašemu poklicu/sluzbi?

4. sklop: Usklajevanje dela in družine

17. Kako zgleda vaš tipičen/povprečen dan v tednu?

18. Ali pogosto občutite konflikt med poklicem in družino?

19. Se pri trenutnem delodajalcu soočate s težavami glede usklajevanja dela in družine?
Če da, s kakšnimi?

20. Ali sta po vašem mnenju poklic (uspešna kariera) in družina združljivi ali se po vašem mnenju ti dve sferi med seboj izključujeta? Zakaj?

5. sklop: *Certifikat Družini prijazno podjetje*

21. Ali veste, da ima podjetje, v katerem ste zaposleni certifikat Družini prijaznega podjetja? (kako ste izvedeli?)

22. Ali ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih lahko uveljavljate s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje?

23. Ali lahko naštejete nekaj ugodnosti/ukrepov?

24. Ali ste katerega od ukrepov že koristili? Katerega in kako pogosto?

25. Kako ste zadovoljni z možnostmi usklajevanja dela in družine v vaši organizaciji?

26. Ali po uvedbi ukrepov lažje usklajujete družinske in delovne obveznosti?

27. Katere storitve bi želeli, da vaš delodajalec izvaja za lažje usklajevanje delovnega in poklicnega življenja?

Hvala Vam za vaš čas in sodelovanje!