

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

DRUŽINAM NAKLONJENA PODJETJA –
UTOPIJA ALI IZZIV

Irena Oman

Koper, 2008

Mentor: izr. prof. dr. Roberto Biloslavo

POVZETEK

Zaposlovanje sodelavcev, predvsem žensk z družino, je za delodajalce pogosto ovira. Za zaposlene je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja obremenitev. Glavni problemi so v enakopravnem obravnavanju žensk in moških ter pri priznavanju neplačanega, neformalnega dela. Večino slednjega opravijo ženske. Fleksibilizacija dela je odgovor za lažje usklajevanje, vendar je delodajalec ne sme vsiliti. V Sloveniji se podeljuje certifikat »Družini prijazno podjetje«. V sklopu diplomskega dela je bila izvedena raziskava med starši o njihovi obremenjenosti med delom v organizaciji in z delom doma, o diskriminaciji na delovnem mestu, o enakopravnosti na delu in doma ter njihovem prostem času in izobraževanju.

Ključne besede: delo, družina, usklajevanje, fleksibilnost, delitev dela, enakopravnost, diskriminacija

SUMMARY

To the employers it often represents an obstacle to hire new employees, especially in the cases of women with family. The harmonisation of professional and personal life is very stressful to the employees. The main problems lay in the equal treatment of workers, either women or men, and also at distribution of the unpaid, informal work. The majority of this is performed by women. The more flexible work is the response for easier harmonisation, but it must not be forced by the employers. In Slovenia the certificate »Family Friendly Enterprise« is awarded. As a part of the diploma thesis the research has been carried out among the parents regarding the following issues: their stress at work and at home, the discrimination at their working posts, equal treatment at work and at home, the ways of spending their free time, and possibilities for the additional education.

Key words: work, family, flexibility, distribution of work, equality, discrimination

UDK: 658.009 (043.2)



VSEBINA

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Uvod | 1 |
| 2 | Pregled zakonodaje | 3 |
| 2.1 | Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji | 3 |
| 2.2 | Zakon o delovnih razmerjih | 4 |
| 2.3 | Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih | 6 |
| 2.3.1 | Porodniški dopust | 6 |
| 2.3.2 | Očetovski dopust | 6 |
| 2.3.3 | Dopust za nego in varstvo otroka | 6 |
| 2.3.4 | Posvojiteljski dopust | 7 |
| 2.3.5 | Starševsko nadomestilo | 7 |
| 2.3.6 | Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva | 8 |
| 3 | Podjetje in sodelavci z družino | 9 |
| 3.1 | Zaposlovanje sodelavcev z družino | 9 |
| 3.2 | Glavni problemi usklajevanja dela in družine | 9 |
| 3.2.1 | Enakost žensk in moških | 10 |
| 3.2.2 | Integracija načela enakosti spolov | 11 |
| 3.3 | Formalno in neformalno delo | 12 |
| 3.3.1 | Plačano in neplačano delo | 13 |
| 3.3.2 | Dvojna obremenjenost žensk | 14 |
| 3.4 | Fleksibilizacija dela | 14 |
| 3.4.1 | Delo s krajšim delovnim časom | 18 |
| 3.4.2 | Zaposlovanje za določen čas | 20 |
| 3.4.3 | Samozaposlovanje | 22 |
| 3.5 | Certifikat Družini prijazna podjetja | 22 |
| 4 | Raziskava | 25 |
| 4.1 | Spol in starost | 25 |
| 4.2 | Izobrazba | 26 |
| 4.3 | Zakonski stan | 26 |
| 4.4 | Število otrok | 26 |
| 4.5 | Zasebno življenje | 26 |
| 4.6 | Poklicno življenje | 31 |
| 4.7 | Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja | 33 |
| 5 | Sklep | 35 |
| | Literatura | 37 |
| | Viri | 38 |
| | Priloge | 41 |



PONAZORILA

| | | |
|------------|---|----|
| Slika 3.1 | Fleksibilizacija trgov dela na ravni podjetja in narodnega gospodarstva..... | 17 |
| Slika 3.2 | Zlati trikotnik danskega trga delovne sile | 18 |
| Slika 3.3 | Način uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje | 24 |
| Slika 4.1 | Primerjava opravljanja gospodinjskih opravil po spolu..... | 27 |
| Slika 4.2 | Primerjava deleža skrbi za otroke po spolu..... | 28 |
| Slika 4.3 | Primerjava deležev opravljenih dejavnosti med ženskami in moškimi | 30 |
| Slika 4.4 | Diskriminacija na delovnem mestu | 32 |
| | | |
| Tabela 3.1 | Razlogi, zaradi katerih delodajalci raje ne zaposlijo staršev..... | 9 |
| Tabela 3.1 | Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlovanja | 16 |
| Tabela 3.2 | Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih (v %)..... | 21 |
| Tabela 4.1 | Delež opravljenih dejavnosti žensk..... | 29 |
| Tabela 4.2 | Delež opravljenih dejavnosti moških..... | 29 |
| Tabela 4.3 | Ovire pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja | 33 |



1 UVOD

Izzivi na delovnem mestu so vse večji, globalna konkurenca sili delodajalce k preišljenemu zaposlovanju in največji možni učinkovitosti zaposlenih. Na drugi strani pa tudi zasebno življenje zaposlenega v izzivih ne zaostaja za poklicnim. Tako nastane dilema, kako uskladiti poklicno in zasebno življenje na način, ko delodajalec kar v najboljši meri izkoristi potencialne svojih zaposlenih, ob tem pa delavec/delavka ni pretirano obremenjen/a z usklajevanjem. Ob tem se izpostavi tudi večno vprašanje enakopravnega položaja žensk in moških na delovnem mestu in pod domačo streho.

Cilj diplomske naloge je prikazati poklicno in zasebno življenje zaposlenih staršev in ovire, ki spremljajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Začetek diplomskega dela je namenjen predstavitvi resolucije o temeljnih oblikovanju družinske politike, ki predstavlja temelj za uveljavitev družinske politike v Republiki Sloveniji, ter ukrepov za njeno izvajanje. Sledi predstavitev delovne zakonodaje in zakonodaje na področju starševskega varstva ter družinskih prejemkov.

V tretjem poglavju diplomsko delo govori o zaposlovanju sodelavcev z družino in predstavi glavne ovire, s katerimi se zaposleni starši soočajo pri usklajevanju poklicnih in zasebnih obveznosti, kot so neenakost žensk in moških, opravljanje formalnega in neformalnega dela ter dvojna obremenjenost žensk. Obravnavala sem tudi pojem fleksibilnega dela, ki lahko omogoči lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, če je uporabljen s soglasjem zaposlenega in delodajalca. Da se delodajalci v Sloveniji zavedajo pomena zadovoljnega, torej motiviranega sodelavca, kaže uvajanje certifikata Družini prijazno podjetje, s katerim se podjetje zaveže, da bo izvajalo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.

V četrtem poglavju diplomskega dela so predstavljeni rezultati ankete o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev. Obravnavala sem poklicni in zasebni status anketiranih, obremenjenost na delovnem mestu in pri domačih opravilih, mnenje o fleksibilnih oblikah dela, diskriminaciji na delovnem mestu, enakopravnosti pri domačih opravilih ter njihovem prostem času in izobraževanju.



2 PREGLED ZAKONODAJE

V *Ustavi Republike Slovenije* je zapisano, da je naloga države varovati družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarjati za to varstvo potrebne pogoje, hkrati pa pravi, da imajo starši pravico in dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke. Odločanje o rojstvu otrok je svobodno. (*Ustava Republike Slovenije*, Ur. l. RS, 33/91).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je med drugim pristojno tudi za položaj in varstvo otrok in družine ter za družinsko politiko. V njegovem okviru deluje direktorat za družino.

2.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji

Resolucija družino omenja kot življenjsko skupnost staršev in otrok in kot taka predstavlja primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, obenem pa nosi tudi odgovornost za njihovo blaginjo. Poleg tega pa kot pomembna proizvodna in potrošna enota vpliva na gospodarski razvoj. Celoto socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih in drugih ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja z namenom posrednega ali neposrednega vpliva na življenjske pogoje družin, imenujemo družinska politika.

Najpomembnejše vrednote socialne in družinske politike so povečanje osebne svobode posameznika in hkrati zagotavljanje njegove varnosti. To je mogoče edino pri zagotavljanju določene stopnje družbene solidarnosti. Družinska politika tako temelji na vključevanju celotne populacije, upoštevanju raznovrstnosti družinskih oblik, spoštovanju avtonomnosti družine, zaščiti otrokovih pravic, promoviranju enakih možnosti obeh spolov ter na vzpostavljanju raznovrstnih oblik storitev in omogočanju, da družine izbirajo med različnimi možnostmi. Nadalje temelji na delnem prispevku družbe k stroškom za vzdrževanje otrok, na dodatnem varstvu družin v specifičnih situacijah in nenazadnje na celostnem pristopu. Temeljni cilj družinske politike je ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in enake možnosti osebnega razvoja vseh članov družine. Pomemben cilj je ustvarjanje pogojev za bolj kakovostno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev. Ukrepi za doseganje ciljev in načel družinske politike pa se bodo uresničevali na naslednjih področjih (*Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Slovenije*, 1993):

- na ekonomsko fiskalnem področju z neposrednimi dajatvami družinam, ki dopolnjujejo ali nadomeščajo njihove dohodke, s prerazdelitvijo dohodka v korist družin v okviru davčne politike ter s posebno kreditno politiko. Ukrepi v praksi so: otroški dodatek, posebna pomoč za invalidne otroke, dodatek za

varstvo in vzgojo otrok za otroke v starosti treh let, ki niso v vrtcu, pomoč za opremo novorojenca, starševski dodatek, davčne olajšave za vzdrževanega družinskega člana ter znižanje tarifnih stopenj in oprostitev plačevanja prometnega davka.

- Na področju družbenih služb in drugih dejavnosti, ki se delijo na splošne (izobraževanje, zdravstveno varstvo) in personalne (posvetovalnice, pomoč ostarelim in prizadetim), ter s svojimi storitvami podpirajo funkcioniranje družine ali delno povzemajo posamezne njene funkcije. Med splošne dejavnosti sodijo vrtci in druge predšolske dejavnosti, šola in zdravstveno varstvo. Med personalne dejavnosti pa uvrščamo servise za svetovanje, informiranje ter izobraževanje staršev, partnerjev zakoncev in otrok, servisi za pomoč družinam na domu ter zavodske in druge oblike varstva in vzgoje za družine ali družinske člane s posebnimi potrebami.
- Na področju zaposlovanja z ustvarjanjem pogojev za usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti obeh staršev ter z drugimi ugodnostmi, povezanimi s trgov delovne sile. Sem sodijo porodniški dopust in dopust za nego otroka, nadomestilo izgubljenega zaslužka za čas tega dopusta in pravica do različnega delovnega časa za starše z majhnimi otroki do treh let.
- Na področju stanovanjskega gospodarstva s specifičnimi programi stanovanjske preskrbe in drugimi oblikami pomoči družinam. Na tem področju se bodo uresničevali naslednji ukrepi: posojila z ugodnimi pogoji, ustanovitev sklada za gradnjo socialnih stanovanj ali financiranje gradnje socialnih stanovanj, zagotavljanje primernih stanovanjskih standardov za družine, subvencioniranje najemnin socialno ogroženim družinam ter preprečevanje oderuštva s preverjanjem višine najemnin.

2.2 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, hkrati pa v nekaterih členih omeni tudi varstvo staršev, žensk, žensk med nosečnostjo in zagotavljanje enakih možnosti spolov. Zakon v zvezi z družinskim življenjem omenja naslednja področja: pravice in obveznosti delodajalca, krajši delovni čas v posebnih primerih, neutemeljeni odpovedni razlogi, odpoved pogodbe o delu staršem, varstvo nekaterih kategorij delavcev, prepoved opravljanja del v času nosečnosti in dojenja, varstvo nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom, starševski dopust in pravica doječe matere.

V 26. členu *ZDR* opisuje pravice in obveznosti delodajalca. Delodajalec med razgovorom kandidatov ne sme spraševati o družinskem oz. zakonskem stanu, ne smejo ga zanimati podatki o nosečnosti ali načrtovanju družine. Iz tega sledi, da delodajalec ne

sme pogojevati sklenitve pogodbe o delu s pridobitvijo tovrstnih podatkov. Prav tako ne sme zahtevati odloga materinstva ali podpisa odpovedi pogodbe o delu zaradi nosečnosti.

V 66. členu zakon predvideva tudi opravljanje dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. V tem primeru ima delavec enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

V 89. členu zakon navaja neutemeljene razloge pri redni odpovedi delovnega razmerja. Neutemeljen razlog, pomemben za to diplomatsko delo, je odpoved zaradi nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu.

Starši oz. noseča delavka je v 115. členu zakona zaščiten pred odpovedjo v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka. Prav tako delodajalec zaposlenim ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. V primeru nosečnosti delavke velja tudi posebno pravno varstvo, če delodajalec ob odpovedi ne ve za njeno stanje. Vendar pa mora delavka takoj obvestiti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje z zdravniškim potrdilom.

V 186. členu zakon predvideva tudi varstvo nekaterih kategorij delavcev. Mednje sodijo tudi noseče ženske in starši. Delodajalec jim mora omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Zakon o delovnih razmerjih predpisuje tudi prepoved del v času nosečnosti in dojenja. Tako je v 189. členu zapisano, da mora delodajalec v primeru, ko je ogroženo delavkino zdravje ali zdravje njenega otroka, sprejeti ukrepe za začasno prilagoditev dela ali delovnega časa. Če to ni mogoče, mora delodajalec delavki zagotoviti zanj ustrežno delovno mesto s plačo, kot če bi opravljala prejšnje delo. Če tudi to ni mogoče, ji mora zagotoviti nadomestilo plače za čas, ko je iz tega razloga odsotna z dela.

190. člen zakona opredeljuje varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom. Delavec, ki neguje otroka, mlajšega od treh let, lahko opravlja nočno ali nadurno delo samo s svojim pisnim privoljenjem. Delavka tovrstnega dela prav tako ne sme opravljati, če obstaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

Starševski dopust je urejen s 191. členom, ki določa, da mora delodajalec zagotoviti pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa.

Posebna pravica je zapisana tudi v 192. členu zakona, in sicer pravica doječe matere; to je pravica, ki jo lahko izkoristi delavka, zaposlena za poln delovni čas, ki doji otroka. Pripada ji pravica do odmora za dojenje v času, ki traja najmanj eno uro dnevno. (ZDR, Ur. l. RS, 42/2002)

2.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

Zakon ureja starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke in postopke za uveljavitev teh pravic. Pravice iz tega zakona (zavarovanje za starševsko varstvo in družinski prejemki) so vezane na otroka in jih lahko uveljavlja eden od staršev.

2.3.1 Porodniški dopust

Porodniški dopust v Republiki Sloveniji traja sto pet dni. Mati mora nastopiti porodniški dopust osemindvajset dni pred predvidenim datumom poroda, lahko pa tudi dvainštirideset dni prej. Če tega ne stori, tega dela po otrokovem rojstvu ne more več izkoristiti. V primeru, da ne nastopi porodniškega dopusta do dneva poroda, ga nastopi z dnem poroda. Porodniški dopust se mora izrabiti neprekinjeno v obliki polne odsotnosti z dela. Tudi oče ima pravico koriščenja porodniškega dopusta, in sicer v primerih, ko otroka dejansko neguje in varuje. Porodniški dopust lahko koristi tudi, če mati umre, zapusti otroka ali po mnenju zdravnika ni sposobna za samostojno življenje. Oče lahko to pravico izkoristi v enakem obsegu kot mati, zmanjšano za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za osemindvajset dni. V soglasju z materjo ima oče ali eden od starih staršev pravico do porodniškega dopusta tudi v primeru, ko je mati mlajša od osemnajst let in ima status vajenke, dijakinje ali študentke in lahko koristi sedeminsedemdeset dni porodniškega dopusta, skrajšano za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče ali eden od starih staršev nastopi porodniški dopust.

2.3.2 Očetovski dopust

Oče ima neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta v trajanju devetdeset dni. Petnajst dni ga mora izrabiti v trajanju porodniškega dopusta matere v obliki polne odsotnosti z dela. Ostale dni mora oče izkoristiti do tretjega leta otrokove starosti.

2.3.3 Dopust za nego in varstvo otroka

Po izteku porodniškega dopusta ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju dvesto šestdeset dni. Nastopiti ga mora takoj po preteku porodniškega dopusta. V posebnih primerih se lahko dopust podaljša. V primeru rojstva dvojčkov se dopust podaljša za dodatnih devetdeset dni, če pa se rodi več živorojenih otrok, pa se dopust za nego in varstvo otroka podaljša za dodatnih devetdeset dni za vsakega nadaljnjega otroka. Ko se rodi nedonošenček, se dopust podaljša za toliko dni, kolikor je bila nosečnost krajša od dvesto šestdeset dni. V primeru rojstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se na podlagi mnenja zdravniške komisije dopust podaljša za devetdeset dni. Če pa starša varujeta najmanj dva otroka do starosti osem let, se dopust ob rojstvu podaljša za trideset dni, za tri otroke za šestdeset dni in za štiri

ali več otrok za devetdeset dni. Zakon tudi dopušča, da se lahko petinsedemdeset dni dopusta prenese in izrabi do otrokovega osmega leta. Pravica do izrabe dopusta za nego in varstvo otroka preneha, kadar je otrok oddan v nego in vzgojo v zavod ali drugi osebi ali pa v primeru, da je dodeljen enemu staršu in drugi ne varuje in neguje otroka. V teh primerih starša nimata pravice do neizrabljenega dela dopusta. Starši izrabijo dopust v obliki polne ali delne odsotnosti z dela v strnjenem nizu. Glede časovne razporeditve se dogovorijo starša in delodajalec, v primeru, da ne pride do dogovora, pa razporeditev določi center, ki pri tem upošteva koristi otroka. Oba starša lahko hkrati izrabljata dopust samo v primeru rojstva dveh ali več živorojenih otrok, rojstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ali rojstva otroka v družini, kjer starša varujeta in negujeta najmanj dva otroka do starosti osem let. To pravico lahko izkoristi tudi druga oseba v enakem obsegu kot mati in oče, vendar zmanjšanem za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila. V soglasju z materjo pa lahko to pravico izrabi tudi eden od starih staršev v primeru, ko rodi mati, mlajša od osemnajst let in ima status vajenke, dijakinje ali študentke.

2.3.4 Posvojiteljski dopust

Posvojitelj ima pravico do izrabe posvojiteljskega dopusta, odvisno od otrokove starosti, in sicer za otroka od enega do štirih let v trajanju sto pet dni ter za otroka od četrtega do desetega leta v trajanju sto dvajset dni. Če je posvojitelj za istega otroka že izrabil porodniški, očetovski dopust ali dopust za nego in varstvo otroka, potem pravice do posvojiteljskega dopusta nima. V primeru, da oseba posvoji otroka svojega zakonca, nima pravice do posvojiteljskega dopusta. Dopust se lahko izrabi v obliki polne ali delne odsotnosti z dela v strnjenem nizu, enega ali obeh staršev hkrati.

2.3.5 Starševsko nadomestilo

Vrste starševskega nadomestila so porodniško, očetovsko, posvojiteljsko nadomestilo in nadomestilo za nego in varstvo otroka. Višina posameznega nadomestila je odvisna od povprečne osnove, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih dvanajstih mesecih pred vložitvijo prve vloge. Starševsko nadomestilo znaša sto odstotkov osnove za polno odsotnost z dela. Starši so upravičeni do pripadajočega dela nadomestila v obliki dobroimetja v primeru, da ne izrabijo dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu, določenem v *Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*. Dobroimetje morajo izrabiti za plačilo varstva otroka, plačilo najemnine za stanovanje ali reševanje stanovanjskega vprašanja. Višina dobroimetja je enaka višini neizplačanega nadomestila za nego in varstvo otroka, vendar pa lahko znaša največ petkratnik mesečnega nadomestila.

2.3.6 Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva

Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do krajšega delovnega časa. V primeru nege in varstva duševno ali gibalno prizadetega otroka pa ima eden od staršev pravico do krajšega delovnega časa do osemnajstega leta otrokove starosti. (ZSDP, Ur. l. RS, 110/2006)

3 PODJETJE IN SODELAVCI Z DRUŽINO

Iz zgoraj navedenega besedila lahko razberemo, da je slovenska zakonodaja naklonjena staršem. Tako imajo starši možnost uskladiti obveznosti na delu in doma. Žal pa v praksi ni vedno tako, še vedno prihaja do diskriminacije na delovnem mestu zaradi starševstva, ki pa je prikrita in težko dokazljiva in kot taka še bolj nevarna.

3.1 Zaposlovanje sodelavcev z družino

S SPIN-analizo lahko izpostavimo slabosti in prednosti iz notranjega okolja organizacije ter izzive in nevarnosti, ki vplivajo nanjo iz zunanjega okolja.

Tabela 3.1 Razlogi, zaradi katerih delodajalci raje ne zaposlijo staršev

| Slabosti | Prednosti |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">– pogosti izostanki z dela,– nepripravljenost opravljanja nadurnega dela ali dela med vikendom,– pomanjkanje razumevanja za probleme zaposlenih staršev in pomoči,– zaposleni starši so zaradi skrbi za otroke in hkratnega izgrajevanja kariere podvrženi stresu, občutkom krivde, časovnim in psihološkim omejitvam, kar vpliva na slabše rezultate na delu. | <ul style="list-style-type: none">– zvečanje motivacije zaposlenih,– večja pripadnost podjetju in večja produktivnost,– večanje zadovoljstva zaposlenih in zmanjševanje stresa pri zaposlenih,– zmanjšanje stroškov, povezanih s fluktuacijo zaposlenih,– večanje ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi,– večanje konkurenčnosti podjetja. |
| Izzivi | Nevarnosti |
| <ul style="list-style-type: none">– sprememba miselnosti, ki ima zaposlene starše za »drugorazredne« zaposlene,– zagotavljanje ukrepov, ki omogočajo usklajenost poklicnega in družinskega življenja,– pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje,– vladna politika podpre družini prijazno zaposlovanje. | <ul style="list-style-type: none">– breme pri zagotavljanju finančnih, kadrovskih, organizacijskih virov za uveljavitev ukrepov družini prijazne politike,– delovanje organizacije v konkurenčnem okolju, ki nima posluha za konkretne potrebe zaposlenih. |

Vir: Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, osnovna informacija, b. l.

3.2 Glavni problemi usklajevanja dela in družine

Časi, ko so ženske samo skrbele za dom in družino, so nepreklicno minili. Ta sprememba se je zgodila že davno in sega v čase pred drugo svetovno vojno.

Po drugi svetovni vojni, še posebej v 50. letih, so se odpirala nova delovna mesta za tipično ženske poklice, kot so tajnice, učiteljice, varuške in vzgojiteljice ter prodajalke. Hkrati pa se je zaradi povojnega zviševanja števila porok in rojstev zgodil pomemben strukturni preobrat na trgu delovne sile. Mlade neporočene ženske, ki so sicer bile zaposlene, so se umaknile s trga delovne sile in nadomestile so jih poročene ženske. Tako so v 50. letih poročene ženske v naraščajočem deležu ženske delovne sile predstavljale večino, v obdobju 1940–1960 pa se je delež zaposlenih mater povečal kar za 400 %. Do leta 1960 so v Združenih državah Amerike ženske z otroki, mlajšimi od 18 let, predstavljale že tretjino vseh zaposlenih žensk. (Švab 2001, 11)

Švabova prav tako ugotavlja, da od 80. let zaposlitveni vzorec postaja vse bolj podoben moškemu. Sprememba je posledica odločitve žensk za poznejše materinstvo in nadaljevanje kariere tudi v času, ko imajo majhne otroke. Te odločitve so v določeni meri posledica intenziviranja pogojev dela, ki zahtevajo vse višjo izobrazbo, stalno prilagajanje delovnim pogojem. Poleg tega pa se pojavlja tudi zahteva po neprekinjeni poklicni karieri. Tako si ženske, če želijo ohraniti delovno mesto, ne morejo več privoščiti prekinitve kariere. (Švab 2001, 88).

Tako je vključevanje žensk v zaposlitveno sfero sprožilo družinske spremembe. Prehod v postindustrijsko družbo z odprtim tržnim gospodarstvom in parlamentarno demokracijo je podrl vse stare predpostavke: visoko stopnjo polne zaposlitve obeh spolov je ogrozila visoka stopnja trajne strukturne brezposelnosti, tip stabilne, polne zaposlitve vse bolj nadomešča zaposlitev, v kateri je nujno, da se menjajo razdobja dela, brezposelnosti in pridobivanja novih znanj, razpadla je enotnost industrijskega delovnega časa in nadomestili so jo delovni čas Evrope, podaljševanje 8-urnega delavnika v drobnem podjetništvu, tržni ritmi sezonskega dela in »lohn« poslov. Delovni ritmi otrok in staršev so se razšli. Poslovni čas uradov, servisov in bank se je spremenil ne glede na potrebe uporabnikov. Razpadla je solidarna stanovanjska politika. Možnosti osnovati in povečevati družino so se do te mere poslabšale, da je za mnoge mlade ljudi dilema, kako uskladiti poklic in družino, zamenjalo vprašanje: kako sploh priti do kakršnega koli plačanega dela in si zagotoviti elementarno ekonomsko neodvisnost. (Lokar 1995, 3)

3.2.1 Enakost žensk in moških

Eden najbolj utrjenih predsodkov po Cigaletovi (1992, 37) je zaposlitev žensk zunaj doma. Tako naj bi se z zaposlitvijo žensk razdrla naravna ureditev, po kateri je moški hranilec družine, ki odhaja na delo izven doma, ženska pa je vzgojiteljica otrok in čuvarka ognjišča.

Zaposlena ženska je zato nenehno razdvojena: v zaposlitev je pogosto prisiljena, hkrati pa se srečuje z (vsaj molčečim) očitkom, da se izneverja svoji pravi vlogi. Njeno življenje je zato ena sama slaba vest. Kot delavka se stalno srečuje s sumom, da ni ves

čas in scela pri stvari tako kot njen moški kolega; hkrati pa ves čas visi nad njo moralni vprašaj, ali ni pravzaprav slaba mati, ker je zapustila svoje mesto v družini in prevzela izvirno moško vlogo (so)hranilca. (Cigale 1992, 37)

Černigojeva ugotavlja, da se ženski pripisuje privatno področje življenja, moškemu pa javno. Za gospodinjsko delo, ki ga opravi ženska, pa obstaja soglasje, da je to predvsem opravilo. (Kozmik in Neubauer 1995, 7)

Za planska gospodarstva je bila značilna skupna filozofija in močna zavezanost enakopravnosti žensk in moških, ki se je odražala v pravnem sistemu. Vendar je bila kljub ideološki zavezanosti ekonomski in politični enakopravnosti žensk in moških, visokim ravnem izobrazbe, ki so jo dosegali oboji, skoraj univerzalni zastopanosti žensk na trgu delovne sile, pravno zajamčeni odsotnosti žensk zaradi materinstva in nege bolnih otrok ter dostopnosti do sredstev za načrtovanje družine, neenakost spolov v planskih gospodarstvih vztrajno prisotna. Z ekonomskega, družbenega in političnega vidika so ženske imele slabši dostop do virov in storitev. Zaposlene ženske so zasedale sekundarne pozicije, imele omejeno politično vlogo in bile zvečine izključene iz notranjih krogov procesov političnega in ekonomskega odločanja. To lahko pripišemo neenaki delitvi dela v gospodinjstvu, ki se je prenašala v ekonomsko in politično sfero družbe.

Salecl Bevčeva in Neubauerjeva (1996, 1) tudi ugotavljata, da so se ob prehodu v tržno gospodarstvo pojavile še nove oblike diskriminatornega vedenja. Ženske imajo omejene možnosti napredovanja, kljub ustreznim sposobnostim in izobrazbi, ali pa so prisiljene sprejeti dela, ki ne ustrezajo njihovim sposobnostim. Pogosteje od moških pa sklepajo tudi netipične delovne pogodbe, kar ima lahko za posledico trajno ekonomsko neodvisnost.

3.2.2 Integracija načela enakosti spolov

Iz navedenega lahko sklepamo, da je kljub napredku na področju vključevanja žensk v vse sfere družbenega, političnega in poklicnega življenja še vedno močnejša vloga moških.

Ker se položaj žensk (in torej tudi moških) ni spremenil, so začeli oblikovalci politike in ljudje s področja enakosti dvomiti o vplivu politike enakih možnosti. Spoznali so, da je treba za odpravo globoko zakoreninjenih in pogosto prikritih vzrokov za neenakost temeljito premisliti družbeni ustroj in ravnanje ter odnose med ženskami in moškimi. To orodje so poimenovali pristop integracije načela enakosti spolov. (Evropska komisija 2004, 2.1)

Integracija načela enakosti spolov pomeni, da ne gre zgolj za žensko vprašanje, žensko ukrepanje in koristi, pač pa zajema odpravljanje neenakosti, ki zapostavljajo en ali drug spol, zagotavlja enako delovno aktivnost žensk in moških, s tem pa tudi polno izkoriščenost aktivne delovne sile. Enakost spolov pomeni tudi priznavanje moške in

ženske identitete in s tem tudi priznavanje, da se življenje žensk in moških razlikuje in da ima vsak spol potemtakem različne potrebe, izkušnje in prioritete. (Evropska komisija 2004, 3.1)

Integracija načela enakosti spolov pomeni (Evropska komisija 2004, 3.1):

- razlike med ženskami in moškimi nikakor ne smejo biti podlaga za razlikovanje,
- temeljit premislek o načinu delovanja trgov dela in njihovem vplivu na zaposlovanje žensk in moških,
- dolgoročne družbene spremembe, ki spreminjajo starševske vloge, ustroj družine ter organizacijo dela, časa, in celo delovanje institucij,
- preoblikovanje prevladujočih vzorcev, ne pa uvajanje dodatnih dejavnosti za ženske na robu,
- partnerstvo med ženskami in moškimi, ki jim zagotavlja enakovredno sodelovanje v razvoju družbe in enake koristi od družbenih sredstev,
- odzivanje na osnovne vzroke za neenakost in uvajanje sanacijskih ukrepov,
- zagotavljanje, da se pobude ne le odzivajo na razlike med spoloma, temveč skušajo zmanjšati neenakost med njima,
- postavljanje pravih vprašanj zaradi ugotavljanja, ali je treba omejena sredstva razporediti bolje,
- posvečanje več pozornosti moškim in njihovi vlogi pri ustvarjanju enakopravnejše družbe.

3.3 Formalno in neformalno delo

V primeru delovne organizacije gre za formalizacijo, urejanje in koordinacijo delovnih aktivnosti. Zato te aktivnosti imenujemo formalno delo. Uravnavajo jih številni formalni akti, od zakonov do statutih organizacij. Natančno je določen predmet poslovanja vsake organizacije. (Svetlik in drugi 1988, 11)

Čeprav je rezultat delovnih aktivnosti, ki niso zajete v delovne organizacije, do nadržnosti enak tistemu, do katerega pridejo s svojo proizvodnjo ljudje v delovnih organizacijah in četudi obe vrsti delovnih aktivnosti opravljajo isti posamezniki, obstaja med njimi velika razlika. Njihov družbeni pomen je popolnoma različen. (Svetlik in drugi 1988, 11)

Po Svetliku je neformalno delo tisto delo oz. aktivnosti, ki potekajo izven delovnih organizacij in jim ni priznan status dela, s tem pa tudi niso družbeno priznane kot delo. Gre za delo, ki se pojavlja v institucijah, ki niso proizvodne, na primer v družini, lokalni skupnosti ali politični organizaciji. (Svetlik in drugi 1988, 11)

Formalno delo je za posameznika često manj pomembno za samoaktualizacijo in izražanje ustvarjalnosti kot pa za položaj, ki daje posamezniku pravico do dohodka, do

sodelovanja v upravljanju in v političnem življenju ter do udeležbe v kolektivni porabi (Svetlik in drugi 1988, 12).

Formalno delo je podlaga formalni ekonomiji. To je družbeno priznan, varovan in registriran pretok delovne sile, blaga in denarja. Zato formalno delo omogoča posamezniku vstop na trg blaga in delovne sile. Oboje lahko prodaja in kupuje. Formalno delo in formalna ekonomija tvorita tako imenovano narodno gospodarstvo. (Svetlik in drugi 1988, 12)

Če smo pri formalnem delu ugotavljali, da je formalno delo tisto, ki da posamezniku položaj in sredstva za preživljanje, pa Svetlik ugotavlja, da neformalno delo ni poročilo za pridobitev družbenega položaja, prav tako pa se nanj ne vežejo nobene pravice in odgovornosti ter da je formalno delo moč najti tudi zunaj delovnih organizacij, in sicer kot profesionalno delo v neproizvodnih organizacijah ali v obliki individualnega dela. (Svetlik in drugi 1988, 12)

Po Gershuny (v Černigoj Sadar 2000, 31) je formalno delo oz formalna ekonomija tista, kjer pride med gospodinjstvom in formalnim produkcijskim sistemom do izmenjave denarja in dobrin, pri čemur pa ima vsako delo, dobrina in usluga svoj denarni ekvivalent. Pri neformalnem delu pa pri izmenjavi dela, dobrin in storitev ne pride do plačila. Nadalje ga deli na: gospodinjstvo produkcijo, prostovoljno skupinsko produkcijo in skrito črno produkcijo.

3.3.1 Plačano in neplačano delo

V sodobnem času je opravljanje plačanega dela samoumevno za oba spola.

Kot vidimo je neenakost med spoloma še vedno zelo prisotna. Integracija načela enakosti spolov pa je dolgotrajen proces, katerega dolgoročni cilj je doseči enakost žensk in moških. Odras neenakosti med spoloma je tudi razdelitev plačanega in neplačanega dela.

V dosednji zgodovini je bila delitev dela zanemarjena, utrjevana in nadzorovana tako, da je bila moškim dodeljena javna sfera in hierarhično višje mesto in nadrejeni položaj ne le v javni, temveč tudi v zasebni sferi. Družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in vrste so bile določene kot ženska dela in nižje vrednotena v primerjavi z javnimi (moškimi). (Jogan 1998, 135)

Ko govorimo o delu, ne smemo mimo neplačanega dela, ki je vsaj tako pomembno in bistveno za človekovo existenco kot plačana zaposlitev. Kljub temu, da se njegova vrednost ne meri v denarju in je zato manj cenjeno, še ne pomeni, da ni zahtevno in pomembno za normalno delovanje posameznika in družbe. Ena bistvenih razlik neplačanega dela s plačano zaposlitvijo je, da ga večinoma opravljajo ženske, je tako rekoč sinonim za »žensko delo«. S tem se popolnoma spremeni razmerje v delitvi dela med spoloma in nalaga ženskam velike dodatne obremenitve. (Abram 2005, 27)

3.3.2 Dvojna obremenjenost žensk

Obveznosti, vezane na dom in družino ter vzgojo otrok, so še vedno prepuščene ženskam, tako da se zastavlja vprašanje, ali so se ženske, ko so si priborile možnost zaposlovanja (in nekatere tudi možnost opravljanja zelo zahtevnih vodilnih funkcij), res emancipirale ali so si podvojile obveznosti. »Dvojna obremenjenost žensk« je znan sociološki pojem, ki označuje dvojno »zaposlenost« ženske. Eno je plačano delo v službi, drugo pa neplačano delo doma, kjer opravlja večino gospodinjskih nalog in skrbi za otroke. (Kanjuo Mrčela 1992, 83)

Za moške je družina, tako meni Joganova (2001, 186–187), spodbujevalna oziroma vsaj ne obremenilna okoliščina za delovanje v javnem prostoru. Na drugi strani pa družina predstavlja večkratno obremenitev za ženske, najprej z vidika opravljanja gospodinjskih in družinskih obveznosti, naslednja obremenitev pa so posredna pričakovanja delodajalcev, da bodo oz. so obremenjene z družino in kot take nezanesljiva in tvegana delovna sila, torej nezanimiva za sistematično izobraževanje in napredovanje. Predstave o tem, da je gospodinjsko in družinsko delo žensko delo so izredno močno zakoreninjene in delujejo tudi kadar ženska prevzame vlogo glavnega hranitelja družine. Tudi če so moški oz. očetje brezposelni, so redko pripravljeni prevzeti večji delež gospodinjskega dela. Torej kljub temu, da ženska opravlja plačano delo, ostaja izrazita asimetrija v delitvi dela.

Tudi če ženska opravlja odgovorno in zahtevno delovno mesto managerke, Kanjuo Mrčela (1996, 95) ugotavlja, da se je njena vloga v gospodinjstvu in družini komaj kaj spremenila. Še vedno so dela, povezana s tem, v večji meri prepuščena ženskam. Niti dejstvo, da je ženska zaposlena na vodilnem položaju, tega ne spremeni. Tudi če njen mož opravlja manj odgovorno delo ali je celo brezposeln, tega dejstva ne spremeni. Poleg tega managerka (kot večina žensk in družba) problem usklajevanja dela in družine doživlja kot osebni problem.

3.4 Fleksibilizacija dela

Fleksibilizacijo razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Fleksibilnost je bila in je prisotna na področju formalnega in neformalnega dela. Pojem ima različne pomene in pozitivno ali negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka, in vidika, s katerega ga ocenjujemo (delodajalci–delavci; družba–posameznik). Proces fleksibilizacije ima tudi različne učinke na različne dele populacije (glede na osebne značilnosti, kot so spol, starost, izobrazba, položaj na trgu delovne sile).

Analize procesov in posledic fleksibilizacije poudarjajo potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočale ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi

visoko kakovost življenja in dela posameznikov in posameznic. V tem smislu so vse glasnejše zahteve po operacionalizaciji koncepta varne fleksibilnosti (»flexcuritiy«), s katerim ponekod v Evropi že imajo pozitivne izkušnje. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230)

Eden od možnih pristopov k operacijski definiciji fleksibilnosti je, da jo primerjamo s standardnimi oblikami. Z vidika fleksibilnosti dela je standardna oblika zaposlovanja pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom in rednim delavnikom. (Sicherl 2003, 18)

Pojem fleksibilizacije je povezan z redifikacijo dela danes, za katero je značilno, da pojem dela razširja – od (za industrijsko moderno družbo značilnega) modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne, neformalne in tudi neplačane oblike dela. Destandardizacija načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost, zaposlovanje za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacija dela (funkcionalna fleksibilnost, prostorska in časovna fleksibilnost) so posledica ekonomskih in družbenih sprememb (tržni pritiski, spreminjanje načinov dela in življenja) pozne (post)moderne družbe.

Fleksibilne oblike zaposlovanja delodajalci uporabljajo, države s svojimi politikami zaposlovanja pa spodbujajo, da bi povečali učinkovitost poslovanja/gospodarstva: fleksibilizacija naj bi omogočala lažje spoprijemanje s hitrimi in težko napovedljivimi spremembami, ki so značilne za današnje (globalno) poslovanje. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231)

Kritiki fleksibilizacije dela opozarjajo, da mnogi zaposleni občutijo fleksibilizacijo kot pritisk, Wallaceova pa opozarja na dvojnost odnosa delavcev do fleksibilnosti, kjer je na eni strani fleksibilnost, ki ustreza potrebam delavcev, zaželeno, na drugi strani pa obstaja prisilna fleksibilnost, ko so delavci prisiljeni delati, kot je določeno, tudi če jim ne ustreza. (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231)

Tabela 3.1 prikazuje nekatere temeljne dimenzije, po katerih poteka fleksibilizacija delovne sile na trgu dela v podjetju. Čas, pogoji dela/zaposlovanja in prostor predstavljajo osnovne dimenzije zaposlovanja posameznika v podjetju. Osnovni kriterij razvrstitve posameznih oblik zaposlitve so pogoji dela/zaposlovanja. Tako lahko razumemo pomen posameznih skupin zaposlenih za podjetje in pa stopnjo fleksibilnosti, ki jim je omogočena.

Tabela 3.2 Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlovanja

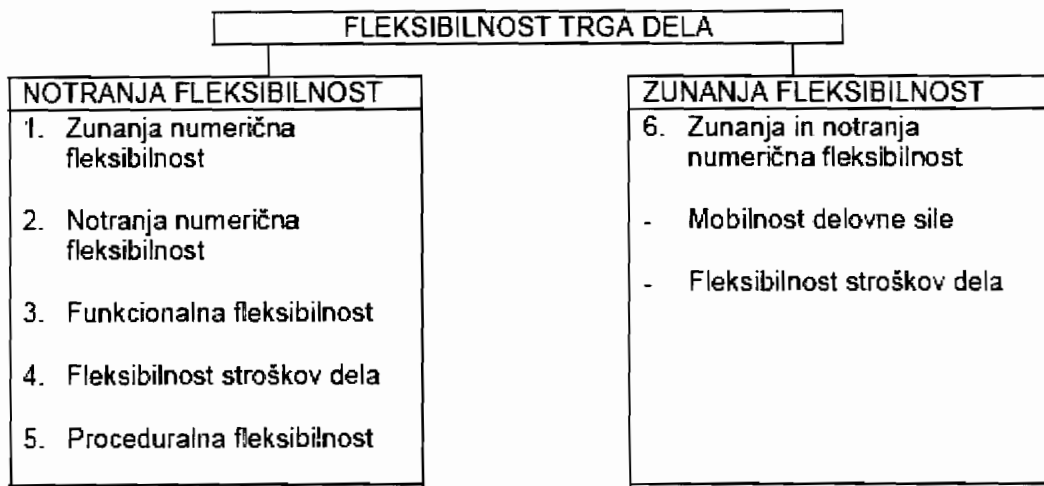
| Čas | Pogoji dela/pogoji zaposlovanja | Prostor |
|--|--|---|
| – Delo za določen čas | – Delitev dela | – Različna in spremenljiva lokacija dela (flexiplace) |
| – Delo s skrajšanim delovnim časom (part-time) | – Kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest | – Delo na domu |
| – trajno – začasno | – Rotacija delovnih mest | – Delo, podprto z IKT (teleworking) |
| – fiksno – variabilno | – Delitev delovnega mesta | – Delavci na daljavo |
| – Gibljiv delovni čas (flexitime) | – Pogodbe za opravljeno delo | |
| – Zgoščeni delovni teden | – Neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) | |
| – Letno določene ure | – Neodvisni izvajalci (independent contractors) | |
| – Fazna, delna upokožitev | – Svetovalci | |
| – Sezonski delavci | – Delavci, najeti preko zaposlovalnih agencij | |
| – Priložnostni delavci | – Sposojeni delavci | |
| – Delavci na klic (zero-hours contracts) | – Nadomestni delavci | |
| – Začasna prekinitev kariere (sabbaticals) | – Delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja izvažajo posamezne sklope opravil | |
| – Prostovoljno reducirani delovni čas | – Pomožni, nadomestni delavci | |
| – Podaljševanje delovnega časa | – Delavci, ki jih subvencionira država | |
| – Nadurno delo | | |
| – Izmensko delo | | |

Vir: Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004, 236.

Na spreminjanje organizacije v smeri fleksibilizacije vplivajo zlasti trije dejavniki: sodobna zasnova upravljanja kadrovskih virov, trgov in tehnologije. Zaposleni naj bi bili obravnavani kot stalni potencial razvoja novega znanja in sposobnosti. Med bistvenimi elementi fleksibilne organizacije naj bi bila tudi ustrezna zasnova industrijskih razmerij. Ta naj bi bila zgrajena na temeljih sodelovanja in skupnih interesov nosilcev različnih vlog v organizaciji. Sodelovanje naj bi doseglo raven, ki zagotavlja ustrezno medsebojno zaupanje. Preseči bi bilo treba nasprotja, ki se v praksi pojavijo zaradi pretiranih poudarkov različnih nasprotujočih si polov pri dejavniki, kot so fleksibilnost in varnost, visoka storilnost in varnost zaposlenih, visoka in nizka izobrazba ter usposobljenost, mlajši ter starejši delavci in podobno. (Vodovnik 1998, 313–314)

V literaturi najdemo veliko opredelitev fleksibilnosti dela, zato Kajzerjeva (2005, 12) ugotavlja izrazito nedoslednost pri uporabi tega pojma. Opredelitve se tako največkrat razlikujejo zaradi pripisovanja različnih pomenov posameznim elementom fleksibilnosti. Slika 3.1 prikazuje poizkus delitve oblik in vrst fleksibilnosti delovne sile. V močno spreminjajočem se okolju se vrši prilagajanje novonastalim razmeram na ravni posameznika, podjetja ter dejavnosti oz. gospodarstva.

Slika 3.1 Fleksibilizacija trgov dela na ravni podjetja in narodnega gospodarstva



Vir: Kajzer 2005, 12.

Na ravni podjetja je zunanja numerična fleksibilnost sposobnost podjetja, da se prilagodi spremembam na trgu blaga z zmanjševanjem ali povečevanjem obsega zaposlenih, notranja numerična fleksibilnost pa, da prilagodi obseg (število ur) in časovno razporeditev del (delovni čas) brez zmanjševanja in povečevanja zaposlenih. Funkcionalna fleksibilnost daje podjetju možnost razporejanja zaposlenih na različna delovna mesta znotraj podjetja. Fleksibilnost stroškov dela omogoča delodajalcu povezavo plač z rezultati dela, proceduralno fleksibilnost pa določajo postopki pogajanj o elementih, ki določajo omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Na ravni narodnega gospodarstva numerična fleksibilnost izraža prilagajanje zaposlenosti (zunanja numerična fleksibilnost) in število opravljenih delovnih ur (notranja numerična fleksibilnost) spremembam na trgu blaga: prilagajanje ravni realnih plač, ostalim stroškom dela, spremembam zaposlenosti, brezposelnosti in produktivnosti s fleksibilnostjo stroškov dela ter mobilnost delovne sile in spremembe v njenem obsegu (Kajzer 2005, 12–13).

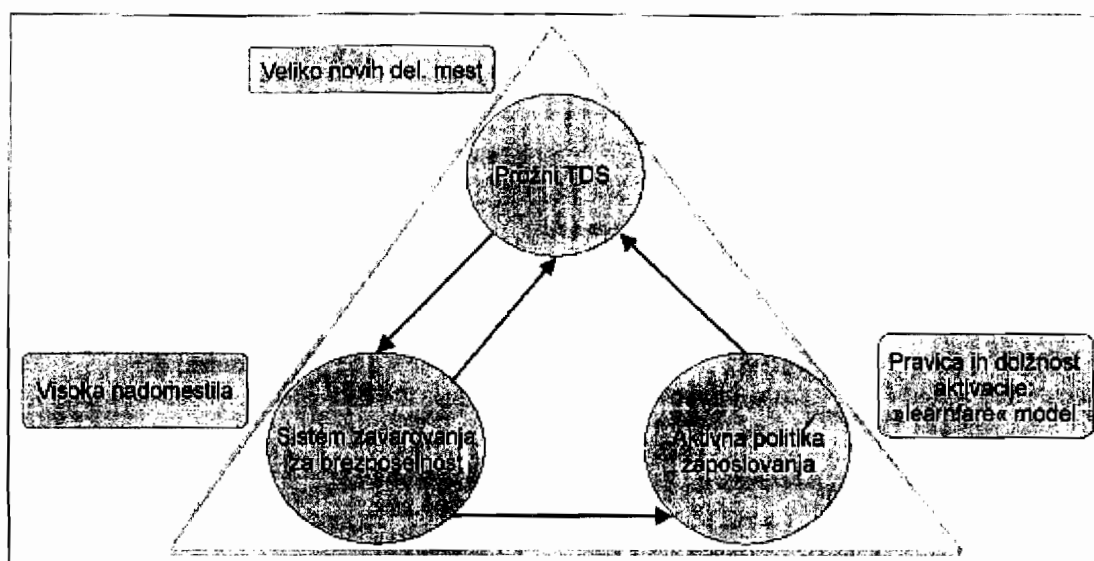
Zaradi kompleksnosti, ki jo nestandardne oblike zaposlovanja prinašajo v delovno življenje zaposlenih, je iskanje ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve bistvenega pomena. Danski zlati trikotnik, ki je predstavljen na sliki 3.2, je pogosto

omenjen kot uspešen model kombiniranja prožnega zaposlovanja in socialne varnosti. Sestavljen je iz treh delov, in sicer (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 242–243):

- fleksibilnega zaposlovanja, ki omogoča delodajalcem hitro prilagajanje potrebam trga in s tem konkurenčnost,
- sistema visoke socialne varnosti, ki preprečuje, da bi visoka mobilnost delovne sile povzročala negotovost zaposlenih in
- dejavne politike zaposlovanja, ki temelji na usposabljanju in izobraževanju kot temelju zaposljivosti.

Za uspešnost delovanja sistema so pomembne značilnosti danske politične, ekonomske in socialne ureditve, ki imajo naslednje značilnosti: prevlada majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družba blaginje, razvit javni sistem izobraževanja in vključenost socialnih partnerjev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 231).

Slika 3.2 Zlati trikotnik danskega trga delovne sile



Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 243.

Nekatere oblike fleksibilnega dela so bolj pogoste kot druge, najpogostejše tri so delo s skrajšanim delom, delo za določen čas in samozaposlitev.

3.4.1 Delo s krajšim delovnim časom

Mednarodna organizacija dela (ILO) je leta 1994 sprejela konvencijo št. 175. (v Novak in Pristavec-Đogić 2006, 6–7) Konvencija je definirala pojem zaposlenega za krajši delovni čas kot osebo, katere normalni delovni čas (ure dela) je krajši od delovnega časa primerljivega delavca (isti tip delovnega razmerja, isti ali podoben tip

dela ali poklic), zaposlenega za poln delovni čas. Delavci, zaposleni za poln delovni čas, ki so delno nezaposleni (zaradi ekonomskih, tehničnih ali strukturnih težav imajo začasno skrajšan normalni delovni čas), ne sodijo v isto kategorijo. Konvencija določa, da mora vsaka država delavcem, ki delajo krajši čas, zagotoviti enake pravice, kot jih imajo polno zaposleni delavci: pravico do organiziranja, kolektivnega pogajanja, varstva in zdravja pri delu in varstva pred diskriminacijo pri delu. Sistemi socialnih zavarovanj na podlagi dela morajo biti prilagojeni tako, da so delavcem s krajšim delovnim časom zagotovljeni pogoji, primerljivi pogojem delavcev, zaposlenih za poln delovni čas. Primerljive pogoje morajo imeti tudi na področjih zaščite materinstva, prekinitve zaposlitve, plačanega letnega dopusta, plačanih državnih praznikov in odsotnosti z dela v primeru bolezni. Denarne pravice pa so lahko določene v sorazmerju glede na ure dela ali zaslužek. Delavci, katerih ure dela ali zaslužek so pod določenim pragom, so lahko izločeni iz ukrepov za zagotavljanje navedenih pogojev (razen iz zaščite materinstva) in iz sistemov socialnih zavarovanj (razen iz zavarovanja za primer nesreče pri delu).

Evropska unija je leta 1997 sprejela *Direktivo 97/81 ES*, (v Novak in Pristavec-Đogić 2006, 6–7) ki zadeva *Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom*, ki so ga sklenile organizacije delodajalcev in sindikatov na ravni EU. Cilj direktive je odprava diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in izboljšanje kakovosti dela delavcev s krajšim delovnim časom. Delo s krajšim delovnim časom pa naj bi bilo izbrano na prostovoljni osnovi, z upoštevanjem potreb delavca in delodajalca. Direktiva določa, da delavci s krajšim delovnim časom ne smejo biti glede pogojev zaposlitve v slabšem položaju kot primerljivi delavci s polnim delovnim časom le zato, ker delajo krajši delovni čas, razen ko je ta položaj upravičen glede na objektivne razloge. Države članice (po posvetovanju s socialnimi partnerji) in/ali socialni partnerji lahko za določene delavce s krajšim delovnim časom (glede na službena leta, obseg delovnega časa ali zaslužek) uvedejo, kjer je to potrebno, posebne delovne pogoje. Delavčeva odklonitev premestitve z dela za poln delovni čas na delo s krajšim delovnim časom (ali obratno) samo po sebi ne sme predstavljati dopustnega razloga za odpustitev. (Novak in Pristavec-Đogić 2006, 6–7)

V Sloveniji zaposlovanje s krajšim delovnim časom kot posebnost pogodbe o zaposlitvi ureja *Zakon o delovnih razmerjih*. Ta določa, da se lahko delavec zaposli za krajši čas od polnega časa, ki velja pri delodajalcu. Zakon ne določa omejitve spodnje meje. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima enake pogodbene in ostale pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela poln delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, in ima prav tako pravico do upravljanja. Tako ima delavec, ki je sklenil pogodbo za delo s krajšim delovnim časom, pravico do letnega dopusta v trajanju najmanj štiri tedne. *Zakon o delovnih razmerjih* določa, da ima delavec pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal poln delovni

čas v primerih, če dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem zavarovanju. Tak delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti. (ZDR, Ur. l. RS, 42/2002)

Delež zaposlenih za določen čas v večini industrializiranih držav narašča, kljub temu pa so prisotne velike razlike med spoloma, saj je delež žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, bistveno višji od deleža moških. Ta razlika je odraz stanja ekonomije in stanja na trgu delovne sile, davčne politike in socialne varnosti. (Novak in Pristavec-Đogić 2006, 7)

Delo s krajšim delovnim časom pa je samo ena od oblik skrajševanja delovnega časa. Naj omenim še ostale (Svetlik in Verša 2002, 128–129):

- krajši delovni dan, kjer krajši delovni dan za zaposlenega ne pomeni tudi krajšega obratovalnega časa za podjetja. Novo zaposlovanje je možno le v primeru uvajanja novih izmen. Krajši delovni čas pa za posameznika pomeni zmanjšanje utrujenosti, več časa za družino, rekreacijo in podobno.
- Krajši delovni teden; kombinacij je mnogo, s tem se motivacija zaposlenih poveča, zmanjša se odsotnost z dela, manj je nadurnega dela. Vendar pa dolg konec tedna vpliva na počasen začetek dela v ponedeljek. Uvajanje dela ob koncih tedna za ohranjanje obratovalnega časa in s tem pozitivnega vpliva na zaposlovanje pa negativno vpliva na ustaljen življenjski ritem.
- Daljši letni dopust in podaljševanja praznikov prav tako vpliva na skrajševanje delovnega časa, vendar pa nima vpliva na večje zaposlovanje.
- Krajša delovna doba; v krizi sedemdesetih in osemdesetih let se je predčasno upokojevanje v smislu skrajševanja delovne dobe uporabljalo za zmanjševanje brezposelnosti. Taka politika pa je pripeljala v krizo pokojninske sisteme. Zato se je ta trend obrnil. Druga možnost skrajševanja delovne dobe je tudi podaljševanje začetnega izobraževanja, s čimer si mladi želijo zagotoviti čim boljšo začetno pozicijo za vstop na trg dela. Tretja možnost pa je skrajševanje delovne dobe na sredini. Zaradi velikih sprememb v znanosti in tehnologiji znanje hitro zastara, zato bo občasno potrebna temeljitejša obnova znanja, ki ne bo mogoča ob delu, pač pa bo treba delavcem omogočiti varne prehode iz dela v izobraževanje in nazaj. Seveda bodo posamezniki prekinjali delo tudi zaradi drugih vzrokov.

3.4.2 Zaposlovanje za določen čas

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas *Zakon o delovnih razmerjih* opredeljuje kot posebnost pogodbe o zaposlitvi.

Posebnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je časovno omejeno trajanje delovnega razmerja ter samodejno prenehanje pogodbe s pretekom tako določenega časa. (Razlogi, ki omogočajo sklenitev pogodbe za določen čas, so navedeni v prilogi 1.) Zakon omejuje tudi sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen delovni čas bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Zakon med drugim še določa, da imata pogodbeni stranki v času trajanja delovnega razmerja za določen čas enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas. (ZDR, Ur. l. RS, 42/2002)

Slovenska zakonodaja v veliki meri upošteva potrebo po varni fleksibilnosti, saj je dejstvo, da je zaposlitev za določen čas za delavca manj varna zaposlitev in kot taka mora biti časovno omejena in dopustna le izjemoma. Toda v praksi ni vedno tako, saj razmere na trgu silijo podjetja h globalni konkurenčnosti, ki jo podjetja dosegajo v veliki meri tudi z uporabo netipičnih, fleksibilnih oblik dela.

Zaposlovanje za določen čas je druga oblika sodobnega dninarstva, ki je bolj »prisilna« kot »part time« zaposlovanje. Delež zaposlenih za določen čas v Evropi je v zadnjem desetletju približno na ravni desetih odstotkov vseh zaposlenih (Mencinger 2006, 19).

Tabela 3.3 Delež zaposlenih za določen čas v skupnem številu zaposlenih (v %)

| | 1995 | 2000 | 2004 |
|------------------|------|------|------|
| Avstrija | 5,0 | 7,4 | 9,3 |
| Belgija | 4,5 | 8,7 | 8,5 |
| Češka | | | 9,3 |
| Danska | 11,8 | 9,5 | 9,6 |
| Finska | 15,8 | 17,5 | 17,0 |
| Francija | 13,0 | 14,2 | 13,0 |
| Irska | 9,2 | 3,5 | 3,3 |
| Italija | 11,6 | 9,3 | 9,0 |
| Madžarska | | | 6,5 |
| Nemčija | 9,5 | 12,3 | 12,3 |
| Nizozemska | 13,0 | 14,0 | 14,6 |
| Švedska | 13,6 | 14,2 | 15,6 |
| Španija | 35,0 | 33,0 | 30,5 |
| Velika Britanija | 5,8 | 5,6 | 5,8 |
| Povprečje* | 10,3 | 9,8 | 5,8 |

* brez Španije

Vir: Mencinger 2006, 19.

Naraščanje zaposlitev za določen čas prinaša s sabo tudi tveganje, saj (prav zaradi svoje začasnosti) povečuje hitrost prehodov iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti in obratno. Gre za hkratno naraščanje števila oseb, ki so ob prenehanju

zaposlitve za določen čas upravičene do nadomestila za primer brezposelnosti, kar povečuje pritisk na državo blaginje in zavode za zaposlovanje. (Ignjatovič 2002, 28)

3.4.3 Samozaposlovanje

Samozaposlovanje ima dvojen pomen. Po eni strani pomeni izhod iz stanja brezposelnosti in je oblika oblikovanja prostih delovnih mest, ki jo spodbujajo tudi ukrepi APZ, po drugi strani pa je samozaposlovanje značilnost predvsem družb z manj razvitimi trgi delovne sile, torej družb, ki nimajo razvitega storitvenega sektorja, v katerem bi se lahko razvile zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, ki ponujajo trajnejšo in predvsem varnejšo zaposlitev. Nadaljnje spodbujanje samozaposlovanja bi kratkoročno vplivalo na zmanjšanje brezposelnosti, dolgoročno pa bi spremenilo strukturo delovne sile in mogoče omejilo razvoj drugih fleksibilnih oblik zaposlovanja. (Ignjatovič 2002, 27)

3.5 Certifikat Družini prijazna podjetja

Razvojno partnerstvo Mladim materam / družinam prijazno zaposlovanje deluje v sklopu pobude EQUAL, katere glavni cilj je zmanjševanje prikrite diskriminacije pri zaposlovanju mladih žensk in staršev zaradi materinstva oz. starševstva. Cilj pobude je tudi ustvarjanje boljših pogojev dela z zmanjševanjem diskriminacije na podlagi spola, rasne ali etnične pripadnosti, invalidnosti, starosti in spolne orientiranosti. Skrbnik razvojnega partnerstva v Republiki Sloveniji je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. V letu 2006/2007 je Razvojno partnerstvo prvič podelilo certifikat Družini prijazno podjetje, kar bo v letu 2007/2008 preraslo v stalno prakso. Delodajalci, ki želijo pridobiti certifikat, morajo delovati v okviru svoje politike zaposlovanja na način, ki zaposlenim omogoča lažje usklajevanje materinstva oz. starševstva s službenimi obveznostmi. Podlaga za uveljavitev podeljevanja certifikatov pri nas je sistem European work and family audit, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie. Sistem certificiranja je bil prilagojen za rabo v slovenskem socialno-ekonomskem okolju in prvič testiran v Zavarovalnici Maribor, ki je tudi prvo podjetje, ki je pristopilo k pridobitvi certifikata. Poleg že omenjene organizacije se je v proces pridobivanja certifikata vključilo še triintrideset slovenskih podjetij. Seznam podjetij je naveden v prilogi 2.

Certificiranje je steklo januarja 2007, prvi znaki družini prijazno podjetje pa so bili podeljeni 14. maja 2007. Uvedba certifikata Družini prijazno podjetje je eden od ciljev, zapisanih v *Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2005–2013*, prav tako pa je umeščen v aktualni *Socialni sporazum* in srednjeročni program dela Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je podeljevanje znaka družini prijazno podjetje uvrstilo tudi med ključne elemente *Strategije za povečevanje rodnosti Republike*

Slovenije. (Razvojno partnerstvo Mladim materam / družinam prijazno zaposlovanje, 2006)

Kot že omenjeno, bo podeljevanje certifikatov v letu 2008 postalo stalna praksa. Poziv organizacijam je odprte narave, vanj se lahko vključi vsaka organizacija, javna ustanova ali nevladna organizacija z najmanj deset zaposlenimi, ki je registrirana in ima sedež v Republiki Sloveniji. Proces pridobitve certifikata poteka v dveh delih; v največ šestih mesecih organizacija pridobi osnovni certifikat, nato pa v šestintridesetih mesecih še polni certifikat. Dokumentacija za prijavo za pridobitev certifikata obsega prijavnico z osnovnimi podatki, uvodni vprašalnik, osnutek pogodbe/dogovora o vključitvi v postopek in pravila za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, po katerih poteka postopek pridobitve. Prijavnica, uvodni vprašalnik in osnutek pogodbe/dogovora so navedeni v prilogi 3. (Certifikat Družini prijazno podjetje 2008a)

Proces pridobitve osnovnega certifikata poteka v več korakih. Na uvodnem sestanku se predstavi celotna revizija in pogodba o vključitvi v postopek pridobitve certifikata ter analizira ob prijavi izpolnjen uvodni vprašalnik. Na ocenjevalno-svetovalni delavnici svetovalci zberejo informacije o družini prijazni politiki glede na trenutno in mogoče prihodnje stanje v organizaciji in glede na dosegljivo situacijo. Ocenjevalec na podlagi ocenjevalno-svetovalne delavnice pripravi predloge za primerne družini prijazne ukrepe, ki jih na prezentacijski delavnici predstavi projektni skupini prijavitelja. Projektna skupina nato pripravi predlog za končni izbor ukrepov. Ocenjevalec na prezentacijskem sestanku z generalnim managementom predstavi končni izbor družini prijaznih ukrepov. Management se takoj ali v dogovorjenem roku odloči, katere ukrepe bo organizacija vpeljala v naslednjih treh letih. Sledi priprava izvedbenega načrta vpeljave izbranih ukrepov. Izvedbeni načrt mora vsebovati natančen opis ukrepov, časovni okvir, glavne mejnike, odgovorne osebe in pričakovane izmerljive rezultate. Osnovni certifikat se podeli s pozitivnim mnenjem Revizorskega sveta na podlagi izvedbenega načrta prijavitelja in ocenjevalčevega poročila o poteku postopka in ocene izvedbenega načrta.

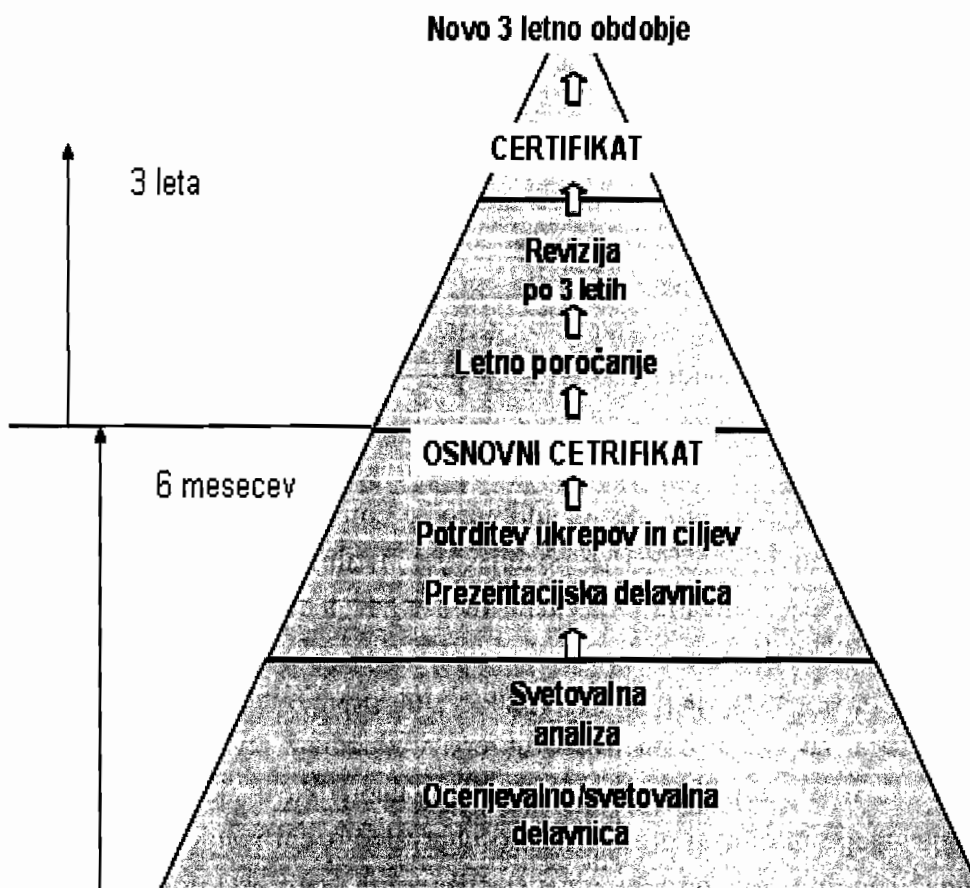
Polni certifikat pa organizacija pridobi v roku šestintridesetih mesecev po pridobitvi osnovnega certifikata, če v tem času uvede ukrepe v skladu z izvedbenim načrtom. Prijavitelj mora vsako leto predložiti letno poročilo o napredku uvajanja ukrepov. Po pregledu dokumentacije in obisku organizacije ocenjevalec oceni resničnost poročil. S pozitivnim mnenjem revizorja pridobi organizacija polni certifikat Družini prijazno podjetje. Potek pridobitve certifikata prikazuje slika 3.3. (Zavod Ekvilib 2008)

Podjetja lahko izbirajo med naslednjimi ukrepi lažjega usklajevanja dela in družine, ki so razdeljeni na osem področij (Certifikat Družini prijazno podjetje 2008b):

- delovni čas (otroški časovni bonus, koriščenje letnega dopusta, fleksibilen delovni čas, izmensko delo),

- organizacija dela (ukrepi za varovanje zdravja, analiza bolniških odsotnosti, timsko delo, službene poti, preverjanje delovnih procesov),
- delovno mesto (teledelo, možnost dela od doma),
- informiranje in komuniciranje (komuniciranje z javnostmi, pooblaščenec za usklajevanje dela in poklica, mnenjske raziskave),
- veščine vodstva (izobraževanje in ocenjevanje vodij, filozofija in načela),
- razvoj kadrov (ukrepi za lažje vključevanje po daljši odsotnosti, karierni načrti, oglaševanje enakih možnosti),
- nagrajevanje (letni regres, višina je odvisna tudi od števila otrok, ponudba za prosti čas/počitnice),
- storitve za družine (otroci v podjetju).

Slika 3.3 Način uvajanja certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje 2008b.

4 RAZISKAVA

Izzivi na delovnem mestu so vse večji, opravila in obveznosti v zasebnem življenju pa ne zaostajajo za poklicnimi. Kako torej uskladiti poklicno življenje z zasebnim na tak način, ki povzroča najmanj stresa za delavce in delodajalce? Opravila sem raziskavo, s katero sem poizkušala ugotoviti, kateri so glavni problemi usklajevanja dela in družine ter zaposlovanja sodelavcev z družino. Poudarek je bil predvsem na naslednjih vprašanjih:

- kako obremenjene se počutijo zaposleni starši na delovnem mestu in v prostem času,
- je diskriminacija na delovnem mestu prisotna,
- ali obremenjenost na delovnem mestu vpliva na zdravje in s tem posledično na izostanke,
- kaj menijo starši o fleksibilnih oblikah dela in katere poznajo,
- ali se v organizacijah izvajajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti,
- se starši z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja počutijo dvojno obremenjene,
- ali bi delodajalci lahko vplivali na povečanje motivacije, zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih z vpeljavo ukrepov, ki bi omogočali uskladitev družinskih in poklicnih obveznosti,
- v kolikšni meri zaposleni starši poznajo certifikat *Družini prijazna podjetja*,
- v kolikšni meri starši poleg dela in ukvarjanja z družino najdejo čas za druge dejavnosti,
- ali se zaposleni starši še izobražujejo,
- ali starši doživljajo slovensko zakonodajo na področju starševstva kot prijazno.

Vprašalniki so bili razdeljeni med sto osem izbranih moških in žensk. Za nadaljnjo obdelavo sta bila primerna sto dva vprašalnika.

4.1 Spol in starost

V raziskavi sta sodelovala sto dva starša, od tega sedeminsedemdeset (75,5 %) žensk in 25 (24,5 %) moških. Največ staršev je bilo v starostni skupini od 31 do 40 let (59,8 %) in od 41 do 50 let (21,6 %), nekaj manj jih je bilo v skupini od 26 do 30 let (12,7 %), najmanjši delež pa v skupinah staršev do 25 let (2,9 %) in nad 50 let (2,9 %).

4.2 Izobrazba

Največ staršev je imelo srednješolsko izobrazbo (55,9 %), od tega 78,9 % žensk. Naslednja stopnja izobrazbe po pogostosti je bila višješolska oz. visokošolska, (23,5 %), sledi ji univerzitetna (14,7 %) in nato osnovnošolska (5,9 %).

Zanimalo me je, ali starši najdejo čas za izobraževanje. Po rojstvu otroka je nadaljevalo šolanje 32,4 % staršev, med starši, ki šolanja niso nadaljevali, pa jih je 30,4 % zadovoljnih z doseženo izobrazbo, 22,5 % se jih ne šola, ker so preveč obremenjeni z drugimi stvarmi, 16,7 % anketiranih staršev pa nima časa.

4.3 Zakonski stan

Največji delež staršev je poročen (71,6 %), najmanj je vdov oz. vdovcev (2 %), malo več je razvezanih zakonov (4,9 %), kar precejšen delež staršev pa živi v zunajzakonski zvezi (20,6 %).

4.4 Število otrok

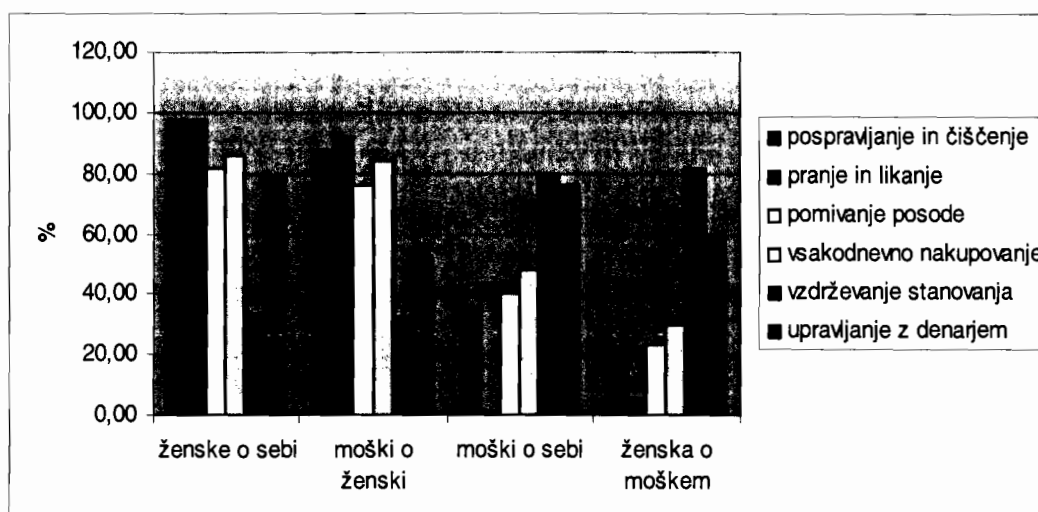
Eden od vprašanih staršev ima štiri otroke, sicer pa je staršev z dvema otrokoma še vedno največ, in sicer (47,1 %), sledijo starši z enim otrokom (32,4 %) in starši s tremi otroki (19,6 %).

4.5 Zasebno življenje

Večina vprašanih (55,9 %) je ocenila, da so izven delovnega časa obremenjeni, vendar kljub temu obveznosti opravljajo z lahkoto, skoraj tretjina (27,5 %) jih meni, da jih delo doma oz. izven delovnega časa ne obremenjuje, 16,7 % vprašanih pa meni, da so močno obremenjeni tudi izven delovnega časa.

Rezultati raziskave so potrdili dvojno obremenjenost žensk, saj gospodinjska dela še vedno v večini opravljajo ženske, to se pravi matere. Prav tako v večini skrbijo za otroke. Nekaj dela prevzamejo nase tudi njihovi partnerji ter kakšen drug družinski član. Slika 4.1 prikazuje delež opravljanja izbranih gospodinjskih opravil, ki jih opravijo ženske in moški.

Slika 4.1 Primerjava opravljanja gospodinjskih opravil po spolu



Kar 97,4 % žensk pravi, da poleg poklicnega dela doma čistijo in pospravljajo stanovanje, enakovredno pa isto delo opravlja samo 16,88 % njihovih partnerjev. Pri anketiranju moških pa rezultati raziskave pokažejo, da 36 % moških pravi, da doma pospravljajo in čistijo in da enako delo opravlja 88 % njihovih partneric. Torej delo opravlja enakovredno 28 % partnerjev.

Pri pranju in likanju je stanje podobno. Čez petindevetdeset odstotkov žensk (97,4 %) doma pere in lika, enakovredno opravljanje tega dela partnerja pa je navedlo 5,19 % žensk. Zanimivo pa je, da noben moški ni navedel, da doma pere in lika. To opravilo očitno še vedno velja za žensko opravilo.

Pri pomivanju posode je slika povsem drugačna. Sicer še vedno največ dela opravijo ženske. Doma po besedah anketirank pomiva 81,82 % žensk in 23,38 % njihovih partnerjev. Torej opravlja delo enakovredno 15,58 % partnerjev. Moški pa pravijo, da doma pomiva 40 % moških in 76 % partneric, torej enakovredno opravlja to opravilo 20 % partnerjev.

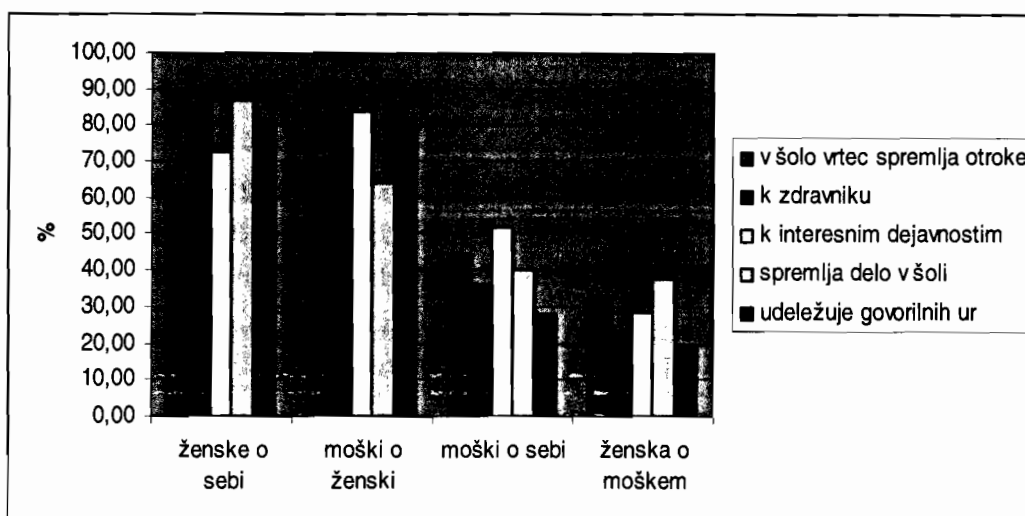
Raziskava pokaže, da vsakodnevno nakupuje po besedah žensk 85,71 % žensk in skoraj tretjina moških (29,87 %). Po mnenju žensk torej enakovredno nakupuje 15,58 % partnerjev. Moški pa navajajo, da nakupuje 48 % moških in 84 % njihovih partneric. Tako po mnenju moških enakovredno nakupuje 32 % partneric, kar je za polovico več kot po mnenju žensk.

Edino gospodinjsko opravilo, če ga lahko tako imenujemo, kjer moški opravijo več dela, je vzdrževanje in popravila stanovanja. Kar 80 % moških navaja, da popravlja in vzdržuje stanovanje, ter 81,82 % žensk, da to delo opravlja njihov partner. Zanimivo je, da se 33,77 % žensk tudi samih loti tega opravila, moški pa navajajo, da 32 % njihovih partneric vzdržuje in popravlja stanovanje.

79,22 % žensk in 76 % moških navaja, da upravljajo z denarjem. Rezultati raziskave kažejo, da ženske navajajo, da v 38,96 % primerov enakovredno upravljajo z denarjem s svojimi partnerji, pri moških pa je ta delež nižji, saj ta odstotek znaša 28 %.

Poleg gospodinjskih opravil so velika obveznost izven službe tudi otroci. Zanimalo me je, kdo v večji meri spremlja otroke v šolo, k zdravniku, k interesnim dejavnostim ter spremlja otrokovo delo v šoli in hodi na govorilne ure. Primerjava med moškimi in ženskami je podana na sliki 4.2.

Slika 4.2 Primerjava deleža skrbi za otroke po spolu



Raziskava je pokazala, da po mnenju žensk 62,34 % žensk in 32,47 % njihovih partnerjev spremlja otroke v šolo in vrtec, kar pomeni, da jih 18,18 % opravlja to delo enakovredno. Pri moškem delu anketirancev pa so rezultati naslenji: 44 % moških in 64 % njihovih partneric spremlja otroke v šolo in vrtec, kar pomeni, da 20 % partnerjev opravlja to delo enakovredno. 19,48 % žensk na to vprašanje ni odgovorilo, ker so otroci že dovolj veliki, da ne rabijo spremstva, v 3,9 % primerov pa otroke spremlja nekdo drug.

Tudi k zdravniku otroke spremljajo največkrat ženske. Tako meni 85,71 % anketiranih žensk, samo 36 % moških pa meni, da oni spremljajo otroke k zdravniku. 6,49 % žensk na to vprašanje ni odgovorilo.

Nekaj več kot polovica (52 %) vseh očetov spremlja otroke k interesnim dejavnostim, pri materah je ta delež 72,72%. Kot pri prejšnjih vprašanjih tudi tukaj 16,88 % žensk ni odgovorilo na vprašanje, saj otroci že sami obiskujejo interesne dejavnosti.

Otrokovo delo v šoli spremlja 87,01 % vseh mater ter po njihovem mnenju 37,66 % njihovih partnerjev. To je najvišji delež, ki ga po mnenju žensk moški opravijo v enakem deležu kot ženske. 40 % vseh moških meni, da spremljajo otrokovo delo v šoli,

in hkrati ocenjujejo, da to počne 64 % njihovih partneric, torej 20 % partnerjev opravlja delo enakovredno. 12,99 % žensk in 12 % moških na to vprašanje ni odgovorilo.

Govorilnih ur se udeležuje 81,82 % vseh mater in po mnenju žensk 19,48 % njihovih partnerjev. Moški pa se udeležujejo govornih v manjšem odstotku (28 %), njihove partnerice pa kar v 80 %. 10,39 % žensk in 4 % moških na to vprašanje ni odgovorilo.

Torej lahko spet zaključimo, da skrb za otroke ni enakomerno porazdeljena med oba starša, pač pa je breme v veliki meri na plečih mater. Na podlagi rezultatov ankete lahko zaključimo, da so starši izven delovnega časa dokaj obremenjeni, ženske bistveno bolj od moških.

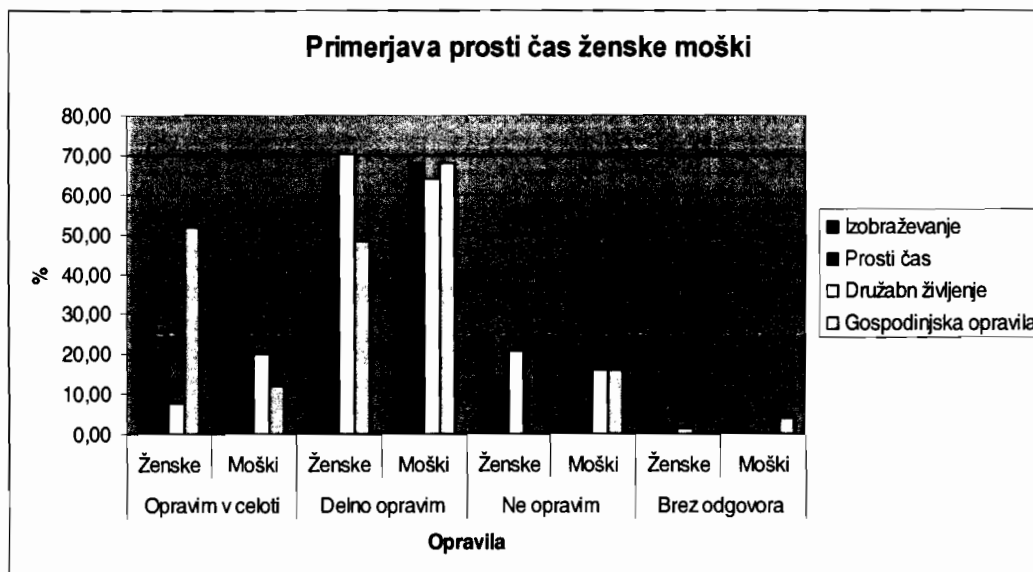
Zanimalo pa me je tudi, ali starši čas, ki jim ostane po opravljenih gospodinskih obveznostih in skrbi za otroke, uspejo izkoristiti za izobraževanje, svoj prosti čas (čas za sebe) in družabno življenje. Zanimalo me je tudi, v kolikšni meri uspejo opraviti gospodinske obveznosti. Tabeli 4.1 in 4.2 podata pregled, v kolikšni meri to uspe ženskam in moškim.

Tabela 4.1 Delež opravljenih dejavnosti žensk

| Ženske | Opravim v celoti | Delno opravim | Ne opravim v celoti | Brez odgovora |
|----------------------|------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Izobraževanje | 32,47 % | 36,36 % | 23,38 % | 7,79 % |
| Prosti čas | 18,18 % | 66,23 % | 14,29 % | 1,3 % |
| Družabno življenje | 7,79 % | 70,13 % | 20,78 % | 1,3 % |
| Gospodinska opravila | 51,95 % | 48,05 % | 0,00 % | 0,00 % |

Tabela 4.2 Delež opravljenih dejavnosti moških

| Moški | Opravim v celoti | Delno opravim | Ne opravim v celoti | Brez odgovora |
|----------------------|------------------|---------------|---------------------|---------------|
| Izobraževanje | 28,00 % | 52,00 % | 12,00 % | 8,00 % |
| Prosti čas | 24,00 % | 68,00 % | 8,00 % | 0,00 % |
| Družabno življenje | 20,00 % | 64,00 % | 16,00 % | 0,00 % |
| Gospodinska opravila | 12,00 % | 68,00 % | 16,00 % | 4,00 % |

Slika 4.3 Primerjava deležev opravljenih dejavnosti med ženskami in moškimi

Iz slike 4.3 je razvidno, da največji delež staršev le delno opravi dejavnosti v času izven službe. Izobraževanje kot nujno potrebno v današnji dobi vseživljenjskega učenja v celoti opravi le 32,47 % žensk in malo manjši delež moških (28 %), ne opravi pa ga 23,38 % žensk in 12 % moških.

Prostega časa, ko imajo starši čas, da se brez ostalih obveznosti posvetijo svoji družini ali sami sebi in partnerju, ima zadosti le 18,18 % žensk in malo več moških (24 %). Veliko več je tistih, ki jim le delno uspe izkoristiti dragocen prosti čas, in sicer 66,23 % žensk in 68 % moških. Malo manj kot štirinajst odstotkov žensk in osem odstotkov moških pa navaja, da prostega časa sploh nimajo.

Najmanj pa imajo ženske časa za družabno življenje, kot na primer vzdrževanje stikov s prijateljicami in podobno, le 7,79 % žensk je navedlo, da v celoti uspejo opraviti z družabnim življenjem. To mnogo bolje uspeva moškim, kar 20 % se jih v celoti udeležuje družabnega življenja.

Kot kažejo rezultati raziskave, ženske v največji meri opravijo gospodinjstva opravila, kar 51,95 % jih ta opravila opravi v celoti, takih pa je samo 12 % moških. Zanimiv je podatek, da nobena ženska ni odgovorila, da gospodinjstvih opravil ne opravi. Nasprotno pa kar 16 % moških gospodinjstvih del ne opravi. Takšen rezultat nazorno pokaže, da so ženske dejansko bolj obremenjene z gospodinjstvom kot moški.

Na vprašanje, ali bi partner lahko bolj pomagal pri gospodinjstvih opravilih, je 39,22 % staršev odgovorilo pritrdilno; zanimiv je podatek, da je v tem deležu kar 97,5 % žensk.

Anketirane osebe sem vprašala tudi, s katerimi dejavnostmi se ukvarjajo v prostem času in kolikokrat se z njimi ukvarjajo. Največ se jih ukvarja s športom (73,5 %), sledijo kulturno-umetniške dejavnosti (13,7 %) in nato duhovno-verske dejavnosti (10,8 %). Z

navedenimi dejavnostmi se ne ukvarja 13,7 % staršev oz. se ukvarjajo s čim drugim, kot na primer s študijem, vrtnarjenjem in gasilstvom.

Kar 23,5 % staršev se ukvarja z zgoraj omenjenimi dejavnostmi do trikrat tedensko, največ staršev pa enkrat tedensko (44,1 %). 12,7 % anketiranih se z dejavnostmi sploh ne ukvarja, 9,8 % pa manj kot enkrat mesečno. 8,8 % anketiranih namenja svojim hobijem več pozornosti, saj se jih udeležujejo več kot trikrat tedensko.

Otroci so v največji meri vključeni v vrtec (42,2 %), potem jih varujejo stari starši (23,5 %), v manjši meri pa starša varujeta otroke izmenično (9,8 %) ali sama brez pomoči drugih (7,8 %). 24 % staršev je navedlo, da so otroci dovolj veliki, da varstva ne potrebujejo več.

Navkljub vsem obremenitvam pa le majhen odstotek staršev (13,7 %) ne želi imeti več otrok zaradi preobremenjenosti in zato ker nimajo varstva (2,9 %), večina pa zato, ker so se tako odločili (50 %). Ponovno namerava imeti otroka 21,6 % staršev, 11,8 % staršev pa na to vprašanje ni želelo odgovoriti.

4.6 Poklicno življenje

Izzivi na delovnem mestu naraščajo. Delodajalec zahteva od zaposlenega polno predanost delu. Z raziskavo sem želela odgovoriti na vprašanja o obremenjenosti zaposlenih na delovnem mestu, diskriminaciji, fleksibilnih oblikah dela, nadurnem delu.

Skoraj vsi anketirani starši so zaposleni (99,02 %), en starš pa ima status kmeta. Največ je staršev, ki so zaposleni za nedoločen čas (83,33 %, od tega 20,59 % moških in 62,75 % žensk), sledijo zaposleni za določen čas (14,7 %, od tega 3,92 % moških in 10,78 % žensk). Samo ena oseba je samozaposlena, ena pa zaposlena s krajšim delovnim časom, obe sta ženski.

Preživetje je najpomembnejši razlog za delo pri skoraj polovici anketiranih oseb (47,1 %, od tega 33,33 % žensk in 13,73 % moških). Slaba tretjina oseb (22,55 % žensk in 5,88 % moških) dela, da si zagotovi udobno in brezskrbno življenje. Brez dela si ne zna predstavljati življenja 13,73 % žensk in 2,94 % moških, malo manjši delež staršev pa delo izpolnjuje in veseli (14,71 % žensk in 0,98 % moških). Zanimivo je, da samo dva odstotka staršev dela zato, da napreduje in si zagotovi čim višji družbeni položaj, in sicer so to samo moški.

Več kot polovici anketiranih staršev je delo v njihovem življenju srednje pomembno (66,7 %), kot zelo pomembnega pa ga dojema četrtina (25,5 %). Manj pomembno pa se delo zdi 7,8 % anketirancev.

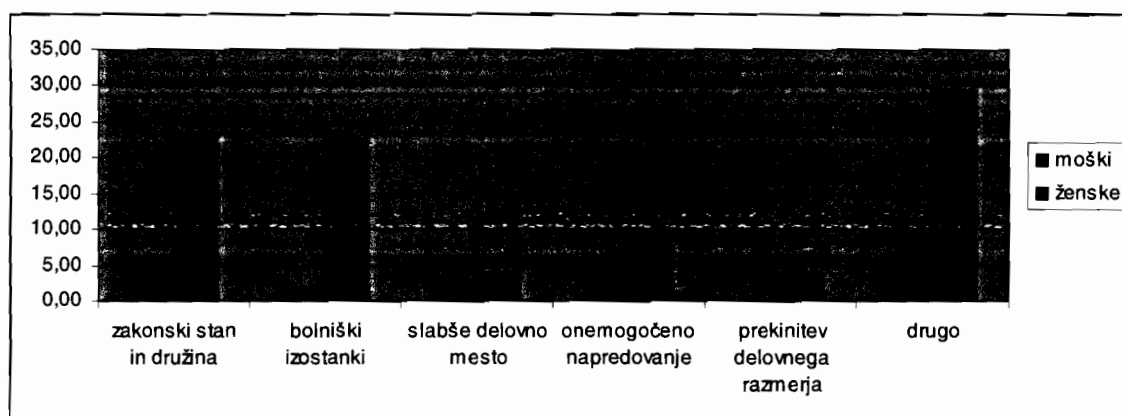
Kot je pokazala raziskava, fleksibilno delo med anketiranimi starši ni posebej razširjena oblika dela. Na vprašanje, ali bi želeli delati s krajšim delovnim časom, pa je le 16,7 % staršev (10,78 % žensk in 5,88 % moških) odgovorilo, da ne. Če bi jim ekonomske razmere omogočale, bi na omenjen način delalo kar 77,5 % vseh anketiranih

oseb (61,76 % žensk in 15,69 % moških). 6,9 % anketirancev (3,92 % žensk in 1,96 % moških) bi delalo s krajšim delovnim časom, če se ne bi bali izgube službe.

Na vprašanje, katere oblike fleksibilnega dela poznajo, je večina anketirancev omenila delo na domu, sledil je skrajšan delovni čas in delo za določen čas, kar je zanimivo, saj je najbolj razširjena oblika fleksibilnega dela ravno delo za določen čas.

Diskriminacija na delovnem mestu ni sprejemljiva, pa vendar se je z neprimernimi vprašanji o zakonskem stanu in družini srečalo 23,53 % žensk in tudi 5,88 % moških. Kar 24,5 % staršev, od tega 22,5 % žensk in bistveno manj moških, samo 1,96 %, se je na delovnem mestu srečalo s pripombami zaradi bolniškega izostanka zaradi nege družinskega člana. 8,82 % ženskam in 2,94 % moškim je bilo onemogočeno ali oteženo napredovanje, 6,9 % staršev (3,92 % žensk in 2,94 % moških) je bilo dodeljeno slabše delovno mesto, 3,92 % staršev, in sicer samo ženskam, pa so delodajalci celo prekinili delovno razmerje. Torej lahko glede na odgovore v raziskavi sklepamo, da se je malo več kot tri četrtine anketiranih oseb na delovnem mestu že srečalo z diskriminacijo zaradi starševstva.

Slika 4.4 Diskriminacija na delovnem mestu



Starše sem povprašala tudi po obremenjenosti na službenem mestu. 60,8 % staršev je v službi obremenjenih, pa vendar delo opravlja z lahkoto, kar slaba tretjina (30,4 %) pa jih meni, da so močno obremenjeni. Ti rezultati pomenijo, da velika večina staršev čuti pritisk na delovnem mestu.

Kljub zgoraj omenjeni veliki obremenjenosti na delu pa kar 40,2 % staršev (30,39 % žensk in 9,80 % moških) nadure opravlja samo izjemoma, 35,3 % (10,78 % žensk in 2,94 % moških) pa samo nekajkrat na mesec. Bistveno manjši delež anketirancev (13,7 %) opravlja nadure nekajkrat na teden. 3,9 % staršev opravlja nadurno delo vsak dan, od tega večina moških (2,94 %). 6,9 % staršev nikoli ne dela nadur.

4.7 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja močno obremenjuje 28,4 % anketiranih staršev, od tega 23,53 % žensk, 52 % staršev (od tega 36,27 % žensk in kar 15,69 % moških) sicer meni, da so obremenjeni z usklajevanjem, vendar ne preveč. 14,71 % žensk in 4,9 % moških pa z usklajevanjem ni obremenjenih.

Preobremenjenost na delovnem mestu in obveznosti v zasebnem življenju vplivajo na zdravje staršev. Posledice se kažejo kot kronična utrujenost (17,6 %), tesnoba in napetost (20,6 %), glavobol (18,6 %) in razdražljivost (42,2 %). Anketiranci so navedli še stres, utrujenost, povišan pritisk in depresijo.

Navkljub zgoraj naštetim nevšečnostim, ki pestijo starše, pa kar 93,1 % staršev ni obiskalo zdravnika, da bi dobili bolniški stalež.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja predstavlja velik problem le 2,9 % odstotkov staršev, in sicer samo ženskam. Večji delež staršev (67,6 %) pa občasno težje uskladi oboje obveznosti (48,04 % žensk in 19,61 % moških). 29,4 % staršev (24,51 % žensk in 4,9 % moških) nima težav pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja.

Kot največjo oviro pri usklajevanju je največ staršev navedlo poslovni čas šol, vrtcev, uradov in bank, sledi nerazumevanje v službi in v enakem odstotku tudi nadurno delo, kar je zanimivo, saj so rezultati ankete pokazali, da le malo staršev redno tedensko opravlja nadure. Tudi izmensko delo predstavlja oviro pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. V tabeli 4.3 so prikazane ovire, s katerimi se srečujejo starši.

Tabela 4.3 Ovire pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

| | Moški | Ženske |
|--|---------|---------|
| Nerazumevanje v službi | 0,00 % | 17,65 % |
| Poslovni čas vrtcev, šol, uradov, bank | 16,67 % | 29,41 % |
| Izmensko delo | 4,90 % | 6,86 % |
| Nadurno delo | 2,94 % | 14,71 % |
| Drugo | 2,94 % | 9,80 % |

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot kažejo rezultati ankete, večini staršev predstavlja problem, zato me je zanimalo, v kolikšni meri je za to poskrbljeno v organizacijah, v katerih so anketirani starši zaposleni. Rezultat ankete je pokazal, da kar 95,1 % organizacij ne organizira nobenih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Starši bi take ukrepe želeli, saj je le malo manj kot četrtina (16,67 % žensk in 7,84 % moških) staršev odgovorilo, da to na njih ne bi imelo vpliva, vsi ostali pa bi ukrepe pozdravili. 38,2 % staršev (od tega 34,31 % žensk in 3,92 % moških) bi bilo pod manjšim stresom, ker bi se stopnja stresa v službi zmanjšala, pripadnost podjetju in zadovoljstvo v službi bi se zvišali kar pri 26,5 % staršev (18,63 %

žensk in 7,84 % moških), motivacija za delo pa kar pri 20,6 % vseh anketiranih staršev (14,71 % žensk in 5,88 % moških).

V diplomskem delu sem že omenila, da se vse več podjetij v Sloveniji zaveda problema usklajevanja vseh obveznosti pri svojih zaposlenih in s tem povezane manjše motivacije za delo in predanosti delu. Tako vsako leto podelijo vse več certifikatov Družini prijazno podjetje. Tudi zaposleni se morajo zavedati, da obstajajo načini, s katerimi bi se dalo doseči boljše sodelovanje z delodajalcem v primeru, ko je treba usklajevati obveznosti. Anketiranci so na vprašanje, ali poznajo omenjeni certifikat, v polovici primerov odgovorili pritrdilno.

Glede na vse omenjeno zgoraj, sem starše vprašala, ali se počutijo dvojno obremenjene. 54,9 % staršev (od tega 46,08 % žensk) misli, da so dvojno obremenjeni, 45,1 % staršev (od tega 29,41 % žensk) pa meni, da niso.

Zanimalo me je tudi, ali anketirani starši dojemajo zakonodajo kot prijazno staršem. Samo 35,3 % je odgovorilo pritrdilno, ostalim pa se zakonodaja ne zdi prijazna do staršev.

93,1 % staršev je izkoristilo porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka ter očetovski dopust, 6,9 % staršev pa v času rojstva ni bilo zaposlenih. Zanimiv podatek je, da je samo 3,9 % staršev izkoristilo možnost dela s krajšim delovnim časom. Na ta podatek vpliva dejstvo, da je ta možnost na voljo šele zadnjih nekaj let, hkrati pa kaže, da v realnem življenju to možnost izkoristi malo staršev.

5 SKLEP

Do zamisli o tematiki diplomskega dela sem prišla na podlagi lastnih izkušenj v procesu iskanja zaposlitve ter tudi med trajanjem zaposlitve, ko mi delodajalec ni podaljšal pogodbe za določen čas med porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka. Je torej družini naklonjeno podjetje izziv ali utopija?

Slovenska zakonodaja je po mojem mnenju prijazna staršem, saj omogoča ne le eno najdaljših plačanih odsotnosti z dela v Evropi, temveč tudi druge možnosti, kot na primer očetovski dopust. Poleg tega so starši oz. mlade matere zaščitene pred prekinitvijo pogodbe v času nosečnosti in dojenja. Najpomembnejše, kar ponuja zakonodaja za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, je pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva do tretjega leta otrokove starosti. Zanimiv pa je rezultat raziskave, saj je več kot šestdeset odstotkov staršev na vprašanje, ali se jim slovenska zakonodaja zdi prijazna do staršev, odgovorilo nikalno.

V realnem življenju je velikokrat tako, da starši oz. mlade matere in dekleta pogosto niso najbolj zaželeni pri zaposlovanju. Poleg tega se je izredno veliko staršev srečalo z vprašanji o zakonskem stanu, pripombami zaradi nege družinskih članov, oteženim ali onemogočenim napredovanjem. Vse to kaže, da podjetja še zdaleč niso naklonjena družinam ter da obstaja veliko prikritih diskriminacij. Vendar pa se tudi podjetja začenjajo zavedati, da zadovoljen zaposleni, ki ne misli nenehno na domače obveznosti, bolj kakovostno in motivirano opravlja svoje delo. To kaže interes organizacij za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. S tem se delodajalci zavezujejo, da bodo v podjetju vpeljali ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Projekt je šele na začetku poti, vendar je prvi korak k zavedanju, da je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja dobro ne le za zaposlenega, ampak tudi za organizacijo, saj večina staršev občasno težje uskladi poklicne in družinske obveznosti. To potrjuje tudi rezultat raziskave, saj manj kot četrtnina staršev meni, da ukrepi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja nanje ne bi imeli vpliva. Toda kljub temu je na vprašanje, ali se v organizaciji, kjer so starši zaposleni, izvajajo ukrepi za lažje usklajevanje, več kot petindevetdeset odstotkov staršev odgovorilo, da ne. To kaže, da se večina organizacij s tem problemom ne ukvarja. Ozavestiti je treba tudi zaposlene, saj morajo sami vedeti, kakšne možnosti so jim na voljo. Kot kaže rezultat raziskave, kljub kratki dobi izdajanja certifikata kar polovica anketiranih staršev pozna omenjeni certifikat.

V diplomskem delu se nisem mogla izogniti vprašanju o enakopravnosti spolov. Kot sem že omenila, so mladi starši in pa predvsem mlajše ženske in mamice pogosto nezaželeni pri sklepanju novih pogodb o zaposlitvi. Delodajalci raje zaposlujejo moške, saj ti veljajo za bolj zanesljivo delovno silo, ki ne ostaja doma zaradi nege otrok in je pripravljena na nadurno delo ali na delo preko vikenda. Vprašala sem se, zakaj je temu

tako. Globoko zakoreninjeni vzorci obnašanja narekujejo ženski domača opravila, moškemu pa delo, ki omogoča preživetje družine. Na čigavih plečih sloni delo pod domačo streho? To je delo, ki se ne vidi in ni plačano, niti formalno priznано, da je opravljeno. Večino gospodinjkega dela, kot je pomivanje posode, vsakodnevno nakupovanje, pranje, likanje in pospravljanje, kot je razvidno iz rezultatov ankete, opravijo ženske, seveda poleg rednega dela v organizaciji. Enako je pri skrbi za otroke, kot je spremljanje v šolo, prisotnost na govornih urah in spremljanje otrokovega dela v šoli. Torej bi bila rešitev za bolj motivirano sodelavko v organizaciji poleg ukrepov v službi tudi razbremenitev v domačem okolju. Delež moških, ki v celoti izkoristijo očetovski dopust, je zanemarljiv.

Družinam naklonjena podjetja, ki imajo posluh za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, v Sloveniji obstajajo, toda njihovo število je še vedno majhno. Tudi zakonodaja omogoča organizacijam in posameznikom načine, v okviru katerih bi lahko uskladili zahteve na eni strani in potrebe na drugi strani. Kultura in mišljenje delodajalcev bi se morala spremeniti do te mere, da bi lahko bolj upoštevali želje in potrebe zaposlenih, ti pa bi morali znati bolje razporejati svoje delo in svoj čas. To pa je dolgotrajen proces, ki zahteva prizadevanje in načrtno delo obeh strani.

Tudi širše okolje je odgovorno za obremenjenost staršev. Podporne ustanove, kot na primer vrtci in šole, bi morali biti prav tako usmerjeni v sodelovanje s starši. Prav tako je pomembna socialna politika države, ki bi omogočala več prostovoljnega in zaželenega fleksibilnega dela. Najbolj poznana oblika tovrstnega dela, kot se je pokazalo v raziskavi, je delo na domu, kar je zanimivo, saj je najbolj razširjena oblika fleksibilnega dela v Sloveniji delo za določen čas.

Rezultati ankete so potrdili dejstvo, da so starši razpeti med obveznostmi na delovnem mestu in družino, saj se jih več kot polovica počuti dvojno obremenjene. Ukrepe za razrešitev tega problema pa za zdaj izvaja zelo malo organizacij.

LITERATURA

- Abram, Erika. 2005. *Spolne razlike na področju plačanega in neplačanega dela*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Cigale, Marija. 1992. O ženskem delu. V *Ko odgrneš sedem tančic*, ur. Marija Cigale, 37–46. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
- Gershuny, Jonathan. 1983. *Social innovation and the division of labour*. New York: Oxford University Press.
- Ignjatović, Miroљjub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 12–30. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, Maca. 1998. Ne delajmo pač žensk vsegavednih! V *Izobraževanje žensk in zaposlovanje žensk nekoč in danes*, ur. Tjaša Mrgole Jukič, Vera Kozmik in Brigita Ačimovič, 133-144. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji*. Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1992. Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«? V *Ko odgrneš sedem tančic*, ur. Marija Cigale, 77–87. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroљslav Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.
- Kozmik, Vera in Violeta Neubauer. 1995. *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Lokar, Sonja. 1995. Poklic in družina – kako ju uskladiti. V *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, urad za žensko politiko.
- Mencinger, Jože. 2006. Od samoupravljalca do dninarja. *Delavci in delodajalci* 6 (1): 5–21.
- Salecl Bevc, Tanja in Violeta Neubauer. 1996. *Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, urad za žensko politiko.
- Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela: primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, Ivan, Drago Kos, Katja Boh in Zdravko Zrimšek. 1988. *Neformalno delo*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan in Dorotea Verša. 2002. Skrajševanje delovnega časa. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 118–141. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Vodovnik, Zvone. 1998. Pravna ureditev zaposlovanja in dela. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 305–353. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

VIRI

Certifikat Družini prijazno podjetje. 2008. *Javni poziv za vključitev v postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje v letu 2008*. [Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/javni-poziv-2082/](http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/javni-poziv-2082/) (16. 2. 2008)

Certifikat Družini prijazno podjetje. 2008. *Osnovna predstavitev certificiranja DPP*. [Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve/](http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve/) (16. 2. 2008)

Černigoj Sadar, Nevenka. 2000. *Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu*. [Http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35cernigoj.PDF](http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35cernigoj.PDF) (26. 2. 08).

Direktiva Sveta 97/81/ES. 1997. *Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:005:SL:HTML> (15.2.2008).

Evropska komisija. 2004. *Priročnik pobude Equal o integraciji načela enakosti spolov*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/equal_prirocnik_ enakost_spolov.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/equal_prirocnik_ enakost_spolov.pdf) (20. 2. 2008).

International Labour Organisation. 1994. *C175 Part-Time Work Convention*. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C175](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C175) (15.2.2008).

Novak, Romana in Mojca Pristavec-Đogić. 2006. *Zaposlitev s krajšim delovnim časom*. [Http://www.dz-rs.si/index.php?id=230&type=98&sb=0&sd=1&o=10&new=1#list](http://www.dz-rs.si/index.php?id=230&type=98&sb=0&sd=1&o=10&new=1#list) (15. 2. 2006).

Razvojno partnerstvo Mladim materam / družinam prijazno zaposlovanje. 2006. *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/nk_gradivo_mlade_dru__ine.doc](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/nk_gradivo_mlade_dru__ine.doc) (15. 2. 2008)

Razvojno partnerstvo Mladim materam / družinam prijazno zaposlovanje. B. I. *Certifikat Družini prijazno podjetje. Osnovna informacija*. [Http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/osnovna_informacija_o_certifikatu_Dru_ini_prijazno_podjetje.pdf](http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/osnovna_informacija_o_certifikatu_Dru_ini_prijazno_podjetje.pdf) (26. 2. 2008).

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji. 1993. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/resolucija_druzina.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/resolucija_druzina.pdf) (12. 2. 2008).

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991.

Zavod Ekvilib. 2008. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje za leto 2008*. [Http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf](http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf) (16. 2. 2008)

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR. *Uradni list RS*, št. 42/2002.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP. *Uradni list RS*, 110/2006.

PRILOGE

- Priloga 1 Razlogi za sklenitev pogodbe za določen čas
- Priloga 2 Seznam podjetij, ki so v letu 2007 pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje
- Priloga 3 Dokumenti, potrebni za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje



RAZLOGI ZA SKLENITEV POGODBE ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanja javnih del oziroma vključitev v ukrepe dejavne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije in drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav tehnološkega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa, ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.



SEZNAM PODJETIJ, KI SO PRIDOBILA OSNOVNI CERTIFIKAT V LETU 2007

1. AJM, okna – vrata – senčila, d. o. o., Pesnica pri Mariboru
2. Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza, Maribor
3. Domenca, d. o. o., Jesenice
4. Družina, d. o. o., Ljubljana
5. e-Študentski servis, ŠS, d. o. o., Ljubljana
6. Helios, Tovarna barv, lakov in umetnih smol Količevo, Domžale
7. IBM Slovenija, d. o. o., Ljubljana
8. Infotehna, d. o. o., Novo mesto
9. Inštitut Jožef Štefan, Ljubljana
10. Intera, d. o. o., Ptuj
11. Kontrola zračnega prometa Slovenije, d. o. o., Ljubljana
12. Kopa Golnik, Golnik
13. Lek, farmacevtska družba, d. d., Ljubljana
14. Ljudska univerza Ptuj, Ptuj
15. Medvešek Pušnik, Borzno posredniška hiša, d. d., Ljubljana
16. Mikro+Polo, d. o. o., Maribor
17. Org.Tend, d. o. o., Maribor
18. PIC – Pravno informacijski center nevladnih organizacij, Ljubljana
19. Pinus, tovarna kemičnih izdelkov, d. d., Rače
20. Planet GV, d. o. o., Ljubljana
21. Poslovna skupina Sava, Kranj
22. Poslovni sistem Mercator, d. d., Ljubljana
23. Racio, Družba za razvoj človeškega kapitala, d. o. o., Celje
24. Racio Social, zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov, Celje
25. Si.mobil, d. d., Ljubljana
26. Tero, d. o. o., Pameče, Slovenj Gradec
27. TI, d. o. o., Jesenice
28. TOM, tovarna opreme, d. d., Mokronog
29. Unija, računovodska hiša, d. d., Ljubljana
30. Fakulteta za kmetijstvo, Univerza v Mariboru, Maribor
31. Ydria Motors, d. o. o., Cerknica
32. Zavarovalnica Maribor, d. d., Maribor

**DOKUMENTI, POTREBNI ZA PRIDOBITEV CERTIFIKATA DRUŽINI
PRIJAZNO PODJETJE**

1. Prijavnica za vključitev v postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje
2. Uvodni vprašalnik
3. Pogodba o vključitvi v postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje



**Prijavnica za vključitev v postopek za pridobitev certifikata
"Družini prijazno podjetje"**

OSNOVNI PODATKI O PODJETJU / ORGANIZACIJI

Naslov:

Kontakta oseba (ime, priimek, naslov, telefon, e pošta, položaj v podjetju):

Glavno področje poslovnega delovanja:

Datum in kraj:

Podpis odgovorne osebe podjetja:

Prijavnico je potrebno poslati na naslov:

***Zavod Ekvilib
Šišenska 89,
SI- 1000 Ljubljana,***

s pripisom »Certifikat Družini prijazno podjetje«

Takoj po prejemu prijavnice vas bomo kontaktirali in se dogovorili za nadaljnje korake za začetek postopka pridobitve certifikata.



UVODNI VPRAŠALNIK

Vabimo vas, da ob prijavi izpolnite spodnji vprašalnik, ki bo v pomoč ocenjevalcem/svetovalcem pri vodenju in evalvaciji postopka za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje.

Z vprašalnikom želimo dobiti **osnovne informacije o podjetju/organizaciji v preteklem letu poslovanja**. Prosimo vas, da v vsako rubriko napišete ustrezen odgovor in da nikjer ne pustite praznega prostora.

Primeri izpolnjevanja:

- a) Podjetje nima zaposlenih za skrajšan delovni čas na vodilnih položajih: v obe koloni vpišemo 0.
- b) Če podjetje o določenem kazalcu ne vodi evidence, potem napišite: ni podatka.

Pri naštevanju **trenutnih ukrepov** bodite pozorni, da upoštevajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in na kakšen način je starševski status vključen oziroma poudarjen v teh ukrepih.

Prosimo, da **ločite med formalnimi ukrepi**, to je tistimi, ki jih imate zapisane v svojih dokumentih/aktih, in **neformalnimi ukrepi**, to so ukrepi, ki se izvajajo, a niso zapisani v vaših dokumentih.

Struktura zaposlenih

| | Absolutno število | V odstotkih |
|--|-------------------|--------------|
| Vsi zaposleni | | 100 % |
| Delež žensk | | |
| Delež moških | | |
| Ženske na vodilnih položajih* | | |
| Delno zaposleni na vodilnih položajih | | |
| Zaposleni za nedoločen čas | | |
| Zaposleni za določen čas** | | |
| Zaposleni za določen čas – ženske*** | | |
| Zaposleni za določen čas – moški*** | | |
| Zaposleni za skrajšan delovni čas** | | |
| Delež žensk s skrajšanim delovnim časom*** | | |
| Delež moških s skrajšanim delovnim časom*** | | |
| Število zaposlenih, starih do 25 let | | |
| Število zaposlenih, starih od 26 do 40 let | | |
| Število zaposlenih, starih nad 40 let | | |
| Delež oseb, ki ima končano več kot srednjo izobrazbo | | |

*Delež od vseh zaposlenih žensk; ** Delež od vseh zaposlenih; *** Delež od vseh zaposlenih moških oziroma žensk.

Drugi pomembni kazalniki

| | |
|--|--|
| Povprečna starost zaposlenih [v letih] | |
| Stopnja fluktuacije [v %] ¹ | |
| Kvota bolezni [v %] ² | |
| Kvota izostankov od dela zaradi nege otroka [v %] ³ | |
| Zaposleni z otroki, starimi do 3 let [št.] | |
| Zaposleni z otroki, starimi od 4 do 6 let [št.] | |
| Zaposleni z otroki, starimi od 7 do 10 let [št.] | |
| Zaposleni z otroki, starimi nad 10 let [št.] | |
| Zaposleni z družinskimi člani, ki potrebujejo posebno nego [št.] | |
| Zaposleni na starševskem dopustu [št.] ⁴ | |
| Povprečno trajanje očetovskega dopusta | |
| Kvota koriščenja očetovskega dopusta [v %] ⁵ | |
| Kvota vrnitev po starševskem dopustu [v %] ⁶ | |
| Število plačanih nadur v preteklem letu | |

Katerega leta je bila ustanovljena organizacija?

_____ leta

Ali se organizacija uvršča v:

- 1- zasebni sektor
- 2- javni sektor
- 3- mešani
- 4- drugo: prosimo, navedite _____

1 (število odhodov krat 100) ÷ (število osebja na začetku leta) Znak „÷“ pomeni deljeno

2 (vsota izpadlih dni zaradi bolniškega dopusta krat 100)÷(predvideni delovni dnevi brez vikendov in praznikov na leto krat zmogljivost sodelavcev)– (mogljivost delavcev pomeni število delavcev, ki delajo za polni delovni čas. Če je nekdo zaposlen za npr. polovični delovni čas, se šteje kot 0,5.

3 (vsota manjkajočega časa vseh zaposlenih v dnevih zaradi nege otroka krat 100)÷(predvideni delovni dnevi brez vikendov in praznikov na leto krat zmogljivost sodelavcev)

4 S terminom starševski dopust uporabljamo vsoto tako porodniškega dopusta (105 dni), do katerega so opravičene samo matere, kot tudi vsoto dopusta za nego in varstvo otroka (260 dni), katerega lahko enakopravno koristita tako oče kot mati.

5 (Število moških, ki so koristili očetovski dopust krat 100)÷(število vseh moških, ki so opravičeni do koriščenja očetovskega dopusta).

6 (Število zaposlenih, ki se po starševskem dopustu niso vrnili na delo, krat 100)÷(število zaposlenih, ki se jim je v tem obdobju iztekel starševski dopustu).

Organizacijo uvrščamo med:

- 1- industrijo, kmetijstvo
- 2- tržne storitve
- 3- javne storitve

Katere kategorije delavcev prevladujejo v organizaciji? Možnih je več odgovorov.

- a) proizvodni/fizični delavci
- b) režijski/administrativni delavci
- c) strokovnjaki/tehniki
- d) vodje
- e) ni informacij

Kako bi opisali trge za proizvode ali storitve organizacije? Možnih je več odgovorov.

- a) usmerjenost predvsem na Slovenijo
- b) usmerjenost na države bivše Jugoslavije
- c) usmerjenost na evropski trg
- d) usmerjenost na svetovni trg
- e) kombinacije različnih trgov, katerih: _____
- f) ni informacij

Če je organizacija v zasebnem sektorju, ali je bil bruto prihodek v preteklih treh letih:

- 1- precej nad stroški
- 2- zadosten za majhen dobiček
- 3- zadosten za izravnavo/pozitivno ničlo
- 4- nezadosten za pokritje stroškov
- 5- ni informacij

Trenutno obstoječi ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v podjetju/organizaciji: (prosimo naštejite)

Formalni:

Neformalni:



**Pogodba o vključitvi v postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini
prijazno podjetje**

sklenjena med

(v nadaljevanju prijavitelj)

in

Zavod Ekvilib, Šišenska 89, 1000 Ljubljana, DŠ: SI83108459, ki ga zastopa
direktor

Aleš Kranjc Kušlan (v nadaljevanju : izvajalec)

1. člen

(uvodne ugotovitve)

Pridobitev certifikata je svetovalni ter revizorski postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše upravljanje s človeškimi viri v smislu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Postopek poteka s pomočjo usposobljenih zunanjih svetovalcev. Certifikat Družini prijazno podjetje izhaja iz sistema »European work&family audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamile. V Sloveniji je nosilec postopka in izvedbena organizacija Zavod Ekvilib, ki izvaja postopek v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter zainteresiranimi partnerji. Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje poteka v dveh korakih. Prvi korak je pridobitev osnovnega certifikata, drugi korak je pridobitev polnega certifikata, ki poteka po pridobitvi osnovnega certifikata. Ta pogodba ureja medsebojne obveznosti za pridobitev osnovnega certifikata. Za pridobitev polnega certifikata se sklene nova pogodba, najkasneje v 4 mesecih po pridobitvi osnovnega certifikata. Celoten postopek za pridobitev osnovnega certifikata se mora končati najkasneje v 6 mesecih.

2. člen

(Obveznosti izvajalca)

Izvajalec bo izvedel postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje v obsegu in na način, kot je to opisano v trenutno veljavnih Pravilih in postopku za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje za leto 2008, ki so del te pogodbe. (v nadaljevanju: Pravila).

Izvajalec bo vodil svetovalni postopek v skladu s strokovnimi standardi ter dogovorjenimi pogoji in roki.

V imenu izvajalca bo zgoraj navedene storitve opravil v ta namen primerno usposobljeni in izkušeni ocenjevalec/svetovalec.

3. člen

(Obveznosti prijavitelja)

Prijavitelj je dolžan z izvajalcem sodelovati v obsegu in na način, kot je zapisano v Pravilih.

Prijavitelj je dolžan ocenjevalcu/svetovalcu posredovati vse informacije, ki so potrebne za izvedbo svetovalnega postopka, kot je zapisano v Pravilih. Za dodatne informacije in dokumente se ocenjevalec/svetovalec in prijavitelj dogovarjata sproti.

S podpisom tega dogovora prijavitelj izjavlja, da v polni meri spoštuje trenutno veljavno delovno pravno zakonodajo.

4. člen
(Strošek pridobitve osnovnega certifikata)

Strošek pridobitve osnovnega certifikata znaša 3.700,00 EUR brez DDV .

Strošek vključuje:

- strošek ocenjevalca/svetovalca v obsegu, kot ga predvidevajo ta Pravila.
- Svetovanje v okviru postopka za pridobitev osnovnega certifikata obsega 6 svetovalnih dni, od katerih bodo ocenjevalci/svetovalci najmanj 3 in največ 4 dni opravili pri prijavitelju. Vsi dodatni svetovalni dnevi na željo prijavitelja se smatrajo kot dodaten obseg svetovanja in niso vključeni v to ceno.
- Zaključno oceno revizorskega sveta.
- Koordinacijo postopka.
- Strokovno evalvacijo postopka.
- Zaključno svečano podelitev osnovnega certifikata.

Vsi dodatni svetovalni dnevi na željo prijavitelja se smatrajo kot dodaten obseg svetovanja in se zaračunavajo posebej.

Strošek pridobitve osnovnega certifikata se poravna v celoti pred pričetkom postopka v osmih dneh po podpisu te pogodbe. Znesek 3.700,00 EUR + 20% DDV, skupaj 4440,00 EUR se nakaže na TR Zavoda Ekvilib, odprt pri NLB, št.: 02010-0253975842.

V kolikor prijavitelj na svojo željo ne izpelje celotnega svetovalnega postopka do konca oziroma po svoji krivdi ne konča postopka najkasneje v 6 mesecih od podpisa te pogodbe, se mu že plačani znesek ne vrača.

5. člen
(Poslovna skrivnost)

Stranki soglašata, da bosta vse podatke in informacije, povezane s postopkom pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje, varovali kot poslovno skrivnost. Vsa dokumentacija, ki se nanaša na svetovalni postopek, bo arhivirana pri izvajalcu še najmanj 5 let po končani izvedbi svetovanja.

6. člen
(Končne določbe)

Ta dogovor je napisan v dveh (2) enakih izvodih ter stopi v veljavo z dnem, ko ga podpišeta pooblaščenca predstavnika obeh strank. Vsaka stranka prejme po en izvod pogodbe.

V Ljubljani,

Za izvajalca
Zavod Ekvilib
Aleš Kranjc Kušlan

Za prijavitelja: