

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**CERTIFIKAT "DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE"**

Ljubljana, december 2008

RENATA KENDA

## IZJAVA

Študentka **Renata Kenda** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **doc. dr. Barbare Kresal** in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 15.12.2008

Renata Kenda

## KAZALO

UVOD .....	1
1 DELO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE .....	1
2 ZAKONODAJA.....	3
2.1 Zakonodaja v Sloveniji .....	3
2.1.1 Starševski dopust .....	3
2.1.2 Starševsko nadomestilo .....	4
2.1.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva .....	4
2.1.4 Pravica do plačila prispevkov zaradi zapustitve trga dela .....	4
2.1.5 Prepoved diskriminacije .....	4
2.2 Zakonodaja v tujini .....	5
2.3 Zgolj zakonodaja?.....	7
3 CERTIFIKAT "DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE" .....	8
3.1 Kaj je "družini prijazno"? .....	8
3.2 Začetki .....	9
3.3 Pravila in postopki pridobitve certifikata "Družini prijazno podjetje" .....	9
3.3.1 Pridobitev osnovnega certifikata .....	10
3.3.2 Pridobitev polnega certifikata.....	11
3.3.3 Seznam ukrepov za prijavitelje .....	12
4 STANJE V PRAKSI V SLOVENIJI.....	14
4.1 Anketa.....	14
4.1.1 Predstavitev rezultatov .....	15
SKLEP.....	19
PRILOGA	

## **KAZALO SLIK IN TABEL**

Slika 1: Grafični prikaz odstotka podjetij v ZDA, ki so leta 2001 in 2006 ponujala družini prijazne ugodnosti .....	8
Slika 2: Registrirani znak "Družini prijazno podjetje" .....	9
Slika 3: Način uvajanja certifikata "Družini prijazno podjetje" .....	12
Slika 4: Grafični prikaz deleža anketiranih po starostni strukturi .....	15
Slika 5: Grafični prikaz deleža anketiranih po izobrazbeni strukturi .....	16
Tabela 1: Postopek pridobitve osnovnega certifikata.....	11

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Primer ankete (Unija d.d., PIC) .....	1
--	---

## **UVOD**

Številne obveznosti so dandanes del vsakdanjika. Predvsem je težko hkrati ugoditi zahtevnemu delovnemu mestu in lastni družini. Zaradi spremenjenih življenjskih navad so danes zaposleni moški in ženske. Pri tem pa nastane problem usklajevanja delovnega časa ter časa, posvečenega družini.

Seveda so se nekateri delodajalci tega začeli pravočasno zavedati ter ponudili nekaj rešitev, ki so koristne za vse.

Namen diplomskega dela je predstaviti certifikat "Družini prijazno podjetje". V prvem poglavju bom predstavila dejstva, ki so pripeljala do potrebe po usklajevanju delovnega in družinskega življenja. Tu opisujem predvsem povečanje deleža žensk na trgu dela in druge značilnosti trga dela, pomembne za obravnavano tematiko.

V drugem poglavju je predstavljena pomembna pravna ureditev. Le-ta vsebuje kar precej zahtev, ki pomagajo usklajevati družinsko in delovno življenje. Po pregledu slovenske zakonodaje na obravnavanem področju me je zanimala tudi pravna ureditev v nekaterih tujih državah.

Tretje poglavje opisuje razvoj certifikata "Družini prijazno podjetje", sam postopek pridobitve ter ukrepe, s katerimi se lahko podjetja bolj prilagodijo zaposlenim z družino.

Po pregledu teorije je četrto poglavje namenjeno praktičnim primerom. Z rezultati ankete sem pridobila zanimive rezultate, s pomočjo katerih sem prikazala realno stanje v podjetjih, ki imajo certifikat "Družini prijazno podjetje".

## **1 DELO IN DRUŽINSKO ŽIVLJENJE**

Porast žensk na trgu delovne sile, spreminjanje družinskih navad in demografski pritisk staranja prebivalstva so glavni razlogi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja (Plantenga & Remery, 2005, str. 5).

V Sloveniji so ženske in moški že desetletja prisotni na trgu delovne sile v zaposlitvah za poln delovni čas. Delovna aktivnost žensk je bila leta 2005 po podatkih Evropske komisije 61,3%, torej nad povprečjem EU (nad lizbonskim ciljem, ki si prizadeva doseči 60% delovne aktivnosti žensk do leta 2010), delovna aktivnost moških (70,4%) pa je bila pod povprečjem EU (Kanjuro Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 16).

Na razvoj posameznika vpliva tudi razvoj družbe, ki je poskrbel za obvezno šolanje. Izobrazbena struktura mater se je zelo izboljšala že med petdesetimi in osemdesetimi leti 20. stoletja, saj jih je imela več kot polovica dokončano srednjo šolo. Podatki iz leta 2006 kažejo, da ima že vsaka tretja mati višjo ali visoko strokovno izobrazbo. Zaposlitev pa ženskam materam pomeni dodatno skrb. Potrebno je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, kar pa v današnjem času ob vedno zahtevnejših zaposlitvah, domačih opravilih in pomanjkanju časa ni tako enostavno (Žnidaršič, 2008).

Kljub temu da se vedno več ljudi odloča za samsko življenje, kažejo podatki Statističnega urada Republike Slovenije iz Popisa 2002, da večina prebivalcev (78%) živi v družinah (Vertot, 2008).

Hein (2003, str. 4 - 5) povečanje deleža žensk v delovni sili pripisuje tudi vzrokom, ki so povezani s ponudbo in povpraševanjem.

Na strani **ponudbe** se uveljavlja način, da se ljudje poročajo vedno starejši ali pa se sploh ne poročijo, povečuje se število samskih mater ter ločitev, kar v številnih državah pomeni povečanje števila žensk, ki potrebujejo dohodek, odkar nimajo moškega partnerja za finančno podporo. Vsekakor naraščanje negotovosti v zakonskih ter izvenzakonskih zvezah pripomore k temu, da je številnim ženskam najpomembnejša varnost v smislu neodvisnega dohodka.

To pa se dogaja tudi v državah, kjer je po tradiciji moški tisti, ki domov prinaša denar (ang. *breadwinner*), saj so finančni pritiski za zagotavljanje preživetja ali določenega življenjskega standarda tako močni, da so v služnje denarja spodbudili tudi ženske. Nizek zaslužek (v primerjavi s pričakovanji), ki je poleg vsega še nepredvidljiv in negotov, večkrat niti ne zadošča potrebam družine. Zaradi tega se družine ne morejo zanašati zgolj na dohodek enega člana družine.

Poleg tega je dal dostop do kontracepcije zmožnost zmanjšanja plodnosti ter rojstev otrok, za katere je potrebno skrbeti.

Na strani **povpraševanja** pa je ekonomska rast ter rast sektorjev, v katerih je bila ženska delovna sila običajno posebno cenjena (npr. tekstilna industrija, šolstvo, zdravstvo, delo v hotelih in restavracijah), poskrbela za številne priložnosti zaposlovanja žensk. Kot smo že omenili, je k temu veliko pripomoglo tudi naraščajoče izobraževanje žensk. Tako so bile lahko tudi ženske med kandidati za službe, kjer je bilo potrebno določeno strokovno znanje, izkušnje ter spretnost. Zaposlovanje žensk pa je pri delodajalcih pospešilo tudi to, da so ženske prejemale nižje plače ter manj varne pogodbe o zaposlitvi.

Naraščanje ravni zaposlenih žensk (poročenih ali v izvenzakonskih zvezah) je postajalo vedno bolj vsakdanje, v nekaterih državah pa kar pravilo. Podatki iz srednjih 90. let nam kažejo, da sta v nekaj več kot polovici vseh parov v Avstraliji, Franciji in Veliki Britaniji denar služila oba, moški in ženska. Na Švedskem in v ZDA pa so ti pari predstavljali okoli 70% vseh parov.

Analiza, ki jo je opravil Foundation Focus (European Quality of Life Survey – EQLS), kaže, da so Evropejci zadovoljni s svojim družinskim življenjem. Anketiranci so dali zadovoljive rezultate z oceno okoli 7,9 na lestvici od 1 do 10 (številka 1 predstavlja minimalno, številka 10 maksimalno zadovoljstvo), s tem da so razlike med spoloma minimalne (Litske, 2007, str. 14).

Ljudje pa vedno stremimo k izboljšanju trenutnega stanja, zato ni odveč dodati, da izčrpanost in preobremenjenost doma vplivata na samo kvaliteto dela na delovnem mestu. Prav tako obremenjenost in stres v službi vplivata na družinsko življenje. Tega so se začeli zavedati tudi

nekateri delodajalci, ki so svojim zaposlenim pripravljene nuditi različne bonitete pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja.

Ljudem je družina zelo pomembna, saj je na lestvici od 1 do 10 (številka 1 pomeni minimalen, številka 10 pa maksimalen pomen družine za posameznika) dobila oceno 9 (Litske, 2007, str. 14).

Tudi v Sloveniji sta delo in družina dominantni vrednoti. Po podatkih raziskav več kot 90% vprašanih meni, da je družina v njihovem življenju zelo pomembna. Delo po stopnji pomembnosti sicer nekoliko zaostaja, vendar več kot 50% anketiranih ocenjuje delo kot zelo pomembno, 40% pa kot precej pomembno. Glede stopnje pomembnosti dela ni razlik med spoloma, družino pa kot zelo pomembno večkrat ocenijo ženske kot moški. Večina javnih politik se zavzema za to, da bi svojim državljanom in državljkam omogočila produktivno plačano delo ter ustvarila razmere za kakovostno družinsko življenje. Kljub temu najnovejše raziskave kažejo, da je uresničevanje dveh omenjenih vrednot v praksi zelo težko predvsem za mlade generacije (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007, str. 100).

## **2 ZAKONODAJA**

### **2.1 Zakonodaja v Sloveniji**

#### **2.1.1 Starševski dopust**

V Sloveniji ima mati pravico do 105 dni plačanega **porodniškega dopusta**. Koristiti ga mora začeti 28 dni pred predvidenim porodom. Očetje imajo prav tako pravico do **očetovskega dopusta** v trajanju 90 dni. Pri tem mora oče 15 dni dopusta izkoristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti. Ostalih 75 dni pa lahko izrabi do treh let otrokove starosti. Oče ni upravičen do koriščenja prvih 15 dni očetovskega dopusta v primeru, da je že koristil porodniški dopust (do tega ima pravico v primeru, da mati umre, zapusti otroka ali je zdravstveno nesposobna za delo in v primeru, da je mati mlajša od 18 let s statusom učenke, dijakinje ali študentke). **Dopust za nego in varstvo otroka** v trajanju 260 dni pa je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka. Dopust se lahko podaljša v naslednjih primerih: a) če mati rodi več živorojenih otrok, se za vsakega nadaljnjega otroka dopust podaljša za 90 dni; b) če mati rodi nedonošenčka, se dopust podaljša za toliko, kolikor je bila nosečnost krajša od 260 dni; c) če otrok potrebuje posebno nego in varstvo, se dopust podaljša za dodatnih 90 dni; d) če starša doma že varujeta dva otroka do 8 let starosti, se dopust podaljša za 30 dni, če varujeta 3 otroke za 60 dni ter če varujeta 4 otroke ali več, za 90 dni. Upravičenec, mati ali oče, dopust za nego in varstvo koristi takoj po končanem porodniškem dopustu. 75 dni ga lahko starša tudi preneseta in izrabita do dopolnjenega otrokovega 8 leta. Slovenija spada med države z najdaljšim plačanim dopustom, ki pripada zaposlenim ob rojstvu novega družinskega člana.

V primeru posvojitve pripada posvojiteljem **posvojiteljski dopust**. Namenjen je enemu ali obema posvojiteljema z namenom, da se posvojitelj/a in otrok po posvojitvi lahko celotno posveti/jo drug drugemu. Če je otrok ob posvojitvi star od 1 do 4 leta, traja posvojiteljski

dopust 150 dni. 120 dni pa traja v primeru, ko je otrok star od 4 do 10 let (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

### **2.1.2 Starševsko nadomestilo**

Starševsko nadomestilo je nadomestilo plače oziroma osebni prejemek, ki izhaja iz zavarovanja za starševsko varstvo. Obstajajo štiri vrste starševskih nadomestil in sicer porodniško, očetovsko, posvojiteljsko ter nadomestilo za nego in varstvo otroka. Pravico do nadomestila imajo osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta, ter osebe, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, če so bile zavarovane po zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega dopusta.

Znesek starševskega nadomestila je odvisen od povprečne osnove, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred mesecem vložitve prve vloge za eno od vrst starševskega dopusta kot npr. plača, nadomestilo plače, bolniško nadomestilo, nadomestilo za nego otroka oz. družinskega člana, starševsko nadomestilo, nadomestilo za brezposelnost ali denarna pomoč v času brezposelnosti. Če omenjeni izračun ni možen, se le-tega opravi po posebnem ključu na podlagi zakona.

Vsa omenjena starševska nadomestila imajo 100% kritje, razen očetovskega. V času očetovskega dopusta v trajanju 15 dni, pripada očetu 100% nadomestilo, ostalih 75 dni, pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

### **2.1.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva**

Slednja pravica pripada enemu od staršev, ki: a) neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti; b) ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka tudi po dopolnjenem tretjem letu otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka ter c) neguje in varuje dva otroka do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delodajalec zagotavlja plačilo plače glede na dejansko opravljeno delovno obveznost. Pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti, ki velja za minimalno plačo, se lahko uveljavlja na centru za socialno delo (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

### **2.1.4 Pravica do plačila prispevkov zaradi zapustitve trga dela**

Starš, ki se odloči, da zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, 2001).

### **2.1.5 Prepoved diskriminacije**

Ženskam in moškim mora biti zagotovljena enakopravna obravnava in enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih



prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih, 2007).

Glede na obravnavano tematiko je tipični primer diskriminacije žensk glede načrtovanja nosečnosti ter do moških, ki imajo ali načrtujejo družino, iz česar sledijo družinske obveznosti.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec od kandidata nima pravice zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni povezavi z delovnim razmerjem. S tem in z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca delodajalec ne sme pogojevati pogodbe o zaposlitvi. Prav tako mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost, jo upoštevati in ščititi. Kandidat prav tako ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (Zakon o delovnih razmerjih, 2007). V primeru, ko delodajalec od kandidata zahteva podatke, ki niso v neposredni zvezi z delovnim mestom, tako imenovana "prepovedana vprašanja", ni pomembno, kaj kandidat odgovori na ta vprašanja. Prav tako se delodajalec pri katerikoli odločitvi ne sme sklicevati na navedene neresnične podatke, saj teh podatkov ne bi smel uporabiti kot podlago za svojo odločitev glede zaposlitve (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 22-23).

### **2.1.6 Druge pravice**

Poleg naštetih pravic delavcem pripadajo tudi druge bonitete in varstvo, določeno z zakonom, v katere pa se ne bom podrobneje spuščala, saj presegajo tematiko diplomskega dela. Sem spadajo na primer omejitve za nočno in nadurno delo v času nosečnosti in dojenja ter za delavce z družinskimi obveznostmi; pravica do odmora za dojenje; pravica do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo; pravica do daljšega letnega dopusta; prepoved opravljanja težkih, zdravju škodljivih del v času nosečnosti in v času dojenja; varstvo pred odpovedjo za delavke v času nosečnosti in dojenja (Kresal et al., 2008, str. 90-92) ter za starše, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela ter še en mesec po vrnitvi s starševskega dopusta (Zakon o delovnih razmerjih, 2007).

## **2.2 Zakonodaja v tujini**

Za primerjavo sem izbrala dve sosednji državi in sicer Italijo ter Avstrijo, skandinavsko državo Švedsko ter Romunijo kot predstavnico manj razvitih držav v Evropski uniji.

Izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev v državah članicah Evropske unije je v veliki meri odvisno od ustanavljanja skupnih delovnih standardov. Delovna zakonodaja in ukrepi v Evropski uniji so predpisali minimalne zahteve za vzdržljivo delovno okolje. Ti se uporabljajo v vseh državah članicah. Izboljšanje teh standardov je okrepilo delavske pravice in je eden izmed glavnih dosežkov socialne politike v Evropski uniji (Overview of Working conditions in Europe, 2008).

Glede na to, da so glavne razlike med državami glede pravic v zvezi s starševstvom ravno v ugodnostih glede starševskega dopusta, se bom pri primerjavah osredotočila zgolj na to tematiko in izpustila podatke, ki jih v Sloveniji obravnava Zakon o delovnih razmerjih.

V **Italiji** imajo ženske pravico do porodniškega dopusta dva meseca pred predvidenim rojstvom otroka ter tri mesece po rojstvu. Med tem časom so upravičene najmanj do 80% plače, ki so jo prejemale v zadnjih mesecih. Poleg tega ima mati ali oče novorojenega otroka pravico do 6 mesečnega dopusta vsako leto do otrokovega dopolnjenega osmega leta starosti. V tem času pa dobiva plačo v višini 30% zadnje plače. V času nosečnosti ima mati prav tako plačano odsotnost ob zdravstvenih pregledih (Leave – Italy, 2008). Očetovski dopust s strani države ni določen, očetje lahko koristijo zgolj starševski dopust (Plantenga in Remery, 2005, str. 53). Družine s tremi ali več neodvisnimi otroki dobijo od mestne občine 120€ za trinajst mesecev v letu (Family and maternity benefits – Italy, 2008).

V **Avstriji** se porodniški dopust za mater prične osem tednov pred porodom, konča pa osem tednov po porodu. V tem času mati prav tako prejema plačo v višini plače zadnjih treh delovnih mesecev (Leave – Austria, 2008). Po končanem porodniškem dopustu pa lahko mati ali oče zaprosi za pravice v zvezi z varstvom otroka, ki je plačano okoli 15€ na dan v primeru, ko prosilec ni v delovnem razmerju (študent, gospodinja, samozaposleni) in na leto ne zasluži več kot 14.600€. Avstrija v večini ponuja družinske ugodnosti v denarju, ob tem pa tudi ugodnosti v nedenarni obliki (Family and maternity benefits – Austria, 2008).

**Švedinje** imajo 12 tednov trajajoč porodniški dopust, ki je plačan 80%. Starševski dopust traja 480 dni in je 390 dni plačan 80%, ostalih 90 dni pa 6.50 d.e. na dan (švedska krona). Očetje imajo pravico do 10-dnevnega plačanega očetovskega dopusta, ki ga morajo izkoristiti, preden otrok dopolni tri mesece starosti (Plantenga in Remery, 2005, str. 54 in 87) ter do 2 mesečnega plačanega starševskega dopusta (Hein, 2005, str. 121).

V **Romuniji** traja porodniški dopust 112 dni (ILO – Maternity leave around the world, 2008). V tem času mati dobiva 85% plačo iz socialnega zavarovanja. Starši pa lahko uveljavljajo tudi starševski dopust do otrokovega dopolnjenega drugega leta. Te pravice lahko uveljavijo le v primeru, če so bili 12 mesecev pred rojstvom otroka zaposleni. (Family and maternity benefits – Romania, 2008). Očetu pripada pet dni plačanega očetovskega dopusta (Hein, 2005, str. 121).

Tudi v **ZDA** se je sestava družine skozi čas precej spremenila. Delež družin, kjer sta zaposlena oba starša, se je v zadnjih nekaj desetletjih skoraj podvojil, povečuje pa se tudi delež enostarševskih družin. V ZDA na podlagi zakonodaje zaposlenim staršem plačan porodniški dopust ne pripada. Vsak od staršev lahko koristi 6 tednov neplačanega porodniškega dopusta, pod pogojem, da je zaposleni pri obstoječem delodajalcu delal vsaj 12 mesecev in v zadnjem letu vsaj 1250 ur (Mathis & Jackson, 2008, str. 442).

## 2.3 Zgolj zakonodaja?

Marsikatero pravico v zvezi s poklicnim in družinskim življenjem nudi delavcem že sama zakonodaja. Vendar to je zgolj minimum, ki ga morajo upoštevati podjetja. Delodajalci lahko zagotovijo več pravic, kot jih določa zakon. Primeri dobrih praks v tujini, kjer certifikat "Družini prijazno podjetje" izvajajo že dlje časa, poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in managerjev ter o boljši komunikaciji in večjem zadovoljstvu zaposlenih. Posledično so zaposleni bolj produktivni in pripadni podjetju, izboljšana pa je tudi organizacija dela. Poleg pozitivnih ekonomskih učinkov za uspeh podjetij so ta podjetja še bolj privlačna za izobražene mlade kadre. Pozitiven odnos do starševstva dokazano znižuje bolniške odsotnosti, večja motiviranost zaposlenih, zmanjšuje pa se tudi menjavanje zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – certifikat Družini prijazno podjetje, 2008).

Mathis in Jackson poročata, da nekateri delodajalci nudijo svojim zaposlenim na primer naslednje bonitete na področju družine:

- **Ugodnosti pri posvojitvi otroka (ang. *Adoption Benefits*)**

Kljub temu da je delež staršev posvojiteljev v manjšini, skušajo biti nekatera podjetja do njih nepristranska in jim ob prihodu novega družinskega člana prav tako nuditi ugodnosti. Npr. Microsoftovim staršem posvojiteljem pripada denarna podpora ter 4 tedni plačanega dopusta.

- **Podpora pri negi otroka (ang. *Child-Care Assistance*)**

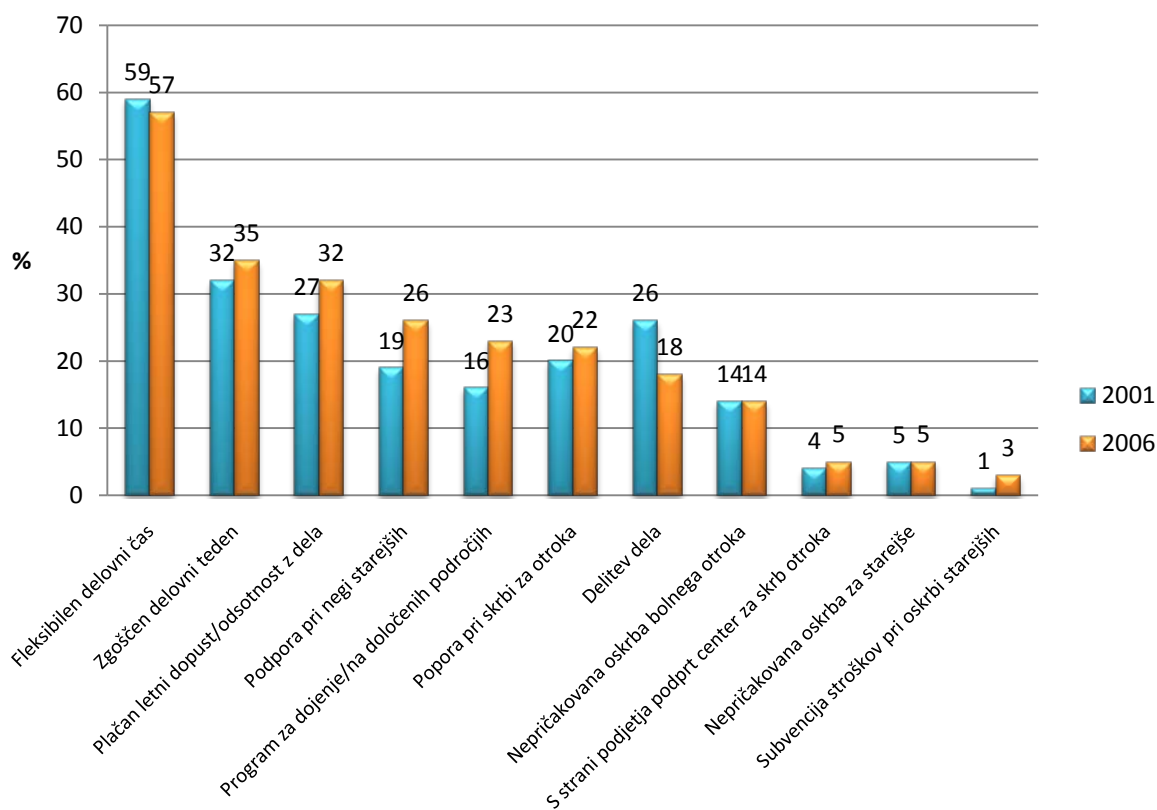
Usklajevanje poklica in družine je velikokrat težavno, zato nekateri delodajalci ponujajo ugodnosti na področju nege otroka na naslednje načine: pomoč staršem pri iskanju oskrbe npr. vrtca; popusti pri dnevni oskrbi otroka, kar lahko financira delodajalec; delno plačilo oskrbe bolnega otroka v bolnišnici; razvijanje izvenšolskih programov za otroke, ki so že šoloobvezni (pogosto v povezavi z lokalnimi ali privatnimi šolami).

- **Podpora pri negi starejših (ang. *Elder-Care Assistance*)**

Kar 25% do 30% zaposlenih je odsotnih z dela zaradi nege ostarelih sorodnikov. To vodi tudi v zmanjšano produktivnost in odsotnost z delovnega mesta, kar je velik strošek za delodajalce. Zaradi tega so nekateri delodajalci začeli preiskovati te probleme in pridobivati finančne vire v te namene.

Omembe vreden je "povraten udarec" navedenih ugodnosti, saj se zaposleni brez družine oziroma starši z otroki starejšimi od 18 let nemalokrat počutijo zapostavljene, ker jim nekatere ugodnosti ne pripadajo, poleg tega so bolj izpostavljeni službenim potovanjem (Mathis & Jackson, 2008, str. 442 – 445).

Slika 1: Grafični prikaz odstotka podjetij v ZDA, ki so leta 2001 in 2006 ponujala družini prijazne ugodnosti



Vir: R. L. Mathis & J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 2008, str. 18.

### 3 CERTIFIKAT "DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE"

#### 3.1 Kaj je "družini prijazno"?

**Družini prijazno zaposlovanje** je definirano kot osnova za novo družinsko politiko, v kateri je poleg dohodka odločilnega pomena tudi čas (čas za nego in razvoj sorodstvenih zvez) (Saraceno, C., Olagnero, M. & Torrioni, P., 2005, str. 110).

**Družini prijazno delovno mesto** je tisto, kjer zaposleni čutijo, da so podprti pri usklajevanju delovnih obveznosti ter družinskih odgovornosti. Kjer delodajalec sprejme, da bodo imele družinske odgovornosti vpliv na delavčevo službeno življenje in je pripravljen njihove obveznosti prilagoditi kjerkoli, je to mogoče (Hein, 2005, str. 61).

Slika 2: Registrirani znak "Družini prijazno podjetje"



Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2008.

### 3.2 Začetki

Certifikat "Družini prijazno podjetje" je razvila nemška organizacija **Beruf Und Familie**, ki je bila ustanovljena leta 1998. Že od samega začetka deluje na področju usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Certifikat "Družini prijazno podjetje" podeljujejo že od leta 1999, podlaga za implementacijo pa je licenca "European work & family audit". Certificiranje trenutno izvajajo v Nemčiji, Avstriji, na Madžarskem in v Italiji.

Leta 2007 so prve certifikate "Družini prijazno podjetje" podelili tudi v Sloveniji. Sami začetki uvedbe certificiranja v Sloveniji segajo v leto 2004, ko je zavod **Ekvilib**<sup>1</sup> pripravil osnovni koncept in vsebino projekta Mladim materam in družinam prijazno zaposlovanje (MMDPZ) glede na razpis Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) EQUAL. Projektu so se pridružili še Inštitut za ekonomska raziskovanja, Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, sindikat Pergam, sindikat Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), Združenje delodajalcev Slovenije, Zavod za kulturo dialoga (Zavod ZIP), neformalno pa se je kot pridružen strateški partner vključil tudi Urad za enake možnosti RS. V času od leta 2006 do 2007 je potekal pilotski projekt, prilagojen slovenskemu socialno-ekonomskemu okolju, s katerim se je želelo s postopkom pridobivanja pogojev za pridobitev osnovnega certifikata seznaniti zainteresirano javnost ter podjetja, ki so se prijavila na razpis.

### 3.3 Pravila in postopki pridobitve certifikata "Družini prijazno podjetje"

Certifikat "Družini prijazno podjetje" lahko pridobijo podjetja, javne ustanove, nevladne organizacije in združenja, ki imajo vsaj 10 zaposlenih, so registrirane in imajo sedež v Republiki Sloveniji.

---

<sup>1</sup> Zavod Ekvilib je neprofitna, nevladna organizacija, ustanovljena leta 2003, katere namen je prispevati k razvoju boljše družbe. Poleg sodelovanja pri certificiranju "Družini prijazno podjetje", deluje še na naslednjih področjih: boj proti socialni izključenosti, razvojna pomoč za izobraževanje in razvoj, svetovanje za družbeno odgovorno upravljanje s človeškimi viri, pomoč pri projektne vodenju in skrb za projekte financirane iz EU skladov. Več o zavodu Ekvilib na spletni strani: <http://www.zavodekvilib.si/>.

### 3.3.1 Pridobitev osnovnega certifikata

Sam postopek poteka v šestih fazah. Najprej je potrebno zainteresiranim podjetjem ali organizacijam predstaviti celotno zadevo. Tako se organizira uvodni sestanek med **prijavitelji** in **izvajalcem** (to je pooblaščen organizacija, ki ureja izvajanje celotnega certificiranja – v Sloveniji je to Zavod Ekvilib), na katerem se predstavi celotne revizije, pogodbo in celoten postopek pridobitve certifikata "Družini prijazno podjetje", analizira se uvodni vprašalnik, ki ga prijavitelj izpolni ob prijavi, določi pa se tudi delovne skupine in časovni okvir. Prijavitelj imenuje tudi **zastopnika**, ki sodeluje in koordinira aktivnosti v postopku pridobitve certifikata družini prijazno podjetje, ter člane **projektne skupine**, ki predstavlja prijavitelja (skupina je reprezentativno sestavljena tako po spolu, družinskem statusu in funkciji v podjetju).

Namen ocenjevalno-svetovalne delavnice je oceniti trenutno stanje v organizaciji (kaj je), mogočo prihodnjo situacijo (kaj bi lahko bilo) ter dosegljivo situacijo (kaj je dejansko možno). Na podlagi **kataloga ukrepov**, v katerem so opisane vse možne implementacije, ki jih lahko uvede prijavitelj, so prijaviteljem predstavljeni vsi sklopi možnih ukrepov iz kataloga. Da so seznanjeni s tem, kar vsebuje predstavitev, morajo podpisniki potrditi tudi s podpisom.

V tretjem koraku **ocenjevalec/svetoalec**, ki je pooblaščen strokovnjak in ga prijavitelju določi izvajalec certificiranja, analizira rezultate pridobljene iz ocenjevalno-svetovalne delavnice, ter predlaga prijazne ukrepe, primerne družini. Katalog ukrepov ni javen in je dostopen samo prijaviteljem.

V prezentacijski delavnici ocenjevalec/svetoalec predstavi predloge družini prijaznih ukrepov. Projektna skupina te ukrepe oceni glede na pomembnost in pripravi predlog za dokončni izbor ukrepov. Prisotni člani morajo zopet podpisati dokument, da jim je bil predstavljen predlog ukrepov, izpolniti pa morajo tudi evalvacijski vprašalnik.

V prezentacijskem sestanku z glavnim managementom so direktorju/predsedniku uprave organizacije predstavljeni končni predlogi družini prijaznih ukrepov. Le-ta se lahko takoj ali v dogovorjenem roku odloči, katere ukrepe bo vpeljala organizacija v naslednjih treh letih. Prav tako je v tej fazi potrebno določiti osebo za pripravo izvedbenega načrta.

V zadnji fazi mora zastopnik prijavitelja pripraviti izvedbeni načrt po predlogi izvajalca. Ta mora vsebovati naslednje elemente: natančen opis ukrepov/ciljev, časovni okvir, glavne mejnike, odgovorne osebe ter pričakovane izmerljive rezultate. Izvedbeni načrt je preverjen in potrjen s strani ocenjevalca/svetovalca, podpisan pa s strani predstavnika managementa in zastopnika prijavitelja.

Certifikat se prijavitelju podeli, ko **Revizorski svet** poda pozitivno mnenje (revizorji so pooblaščeni strokovnjaki, ki ocenjujejo rezultate v celotnem postopku pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje) na podlagi dokumentacije, ki vsebuje izvedbeni načrt s strani

prijavitelja ter poročilo o poteku postopka in oceno izvedbenega načrta s strani izvajalca. Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje uradno podeljuje MDDSZ.

Veljavnost Osnovnega certifikata traja 3 leta. Toliko časa traja tudi faza implementacije izvedbenega načrta. V tem obdobju mora prijavitelj vsakih 12 mesecev predložiti letno poročilo o napredku in implementacijah v skladu z izvedbenim načrtom. Pripravo in oddajo poročil pripravlja zastopnik prijavitelja, ta pa so pogoj za veljavnost osnovnega certifikata. Resničnost poročil s pregledi dokumentacije in obiski pri prijavitelju preverja ocenjevalec/svetovalac. Ob neupoštevanju pravil za oddajo poročil je lahko osnovni certifikat odvzet. Podjetje z Osnovnim Certifikatom ima pravico do uporabe registriranega znaka "Družini prijazno podjetje" za opis in predstavitev podjetja ter njegovih izdelkov/storitev.

### 3.3.2 Pridobitev polnega certifikata

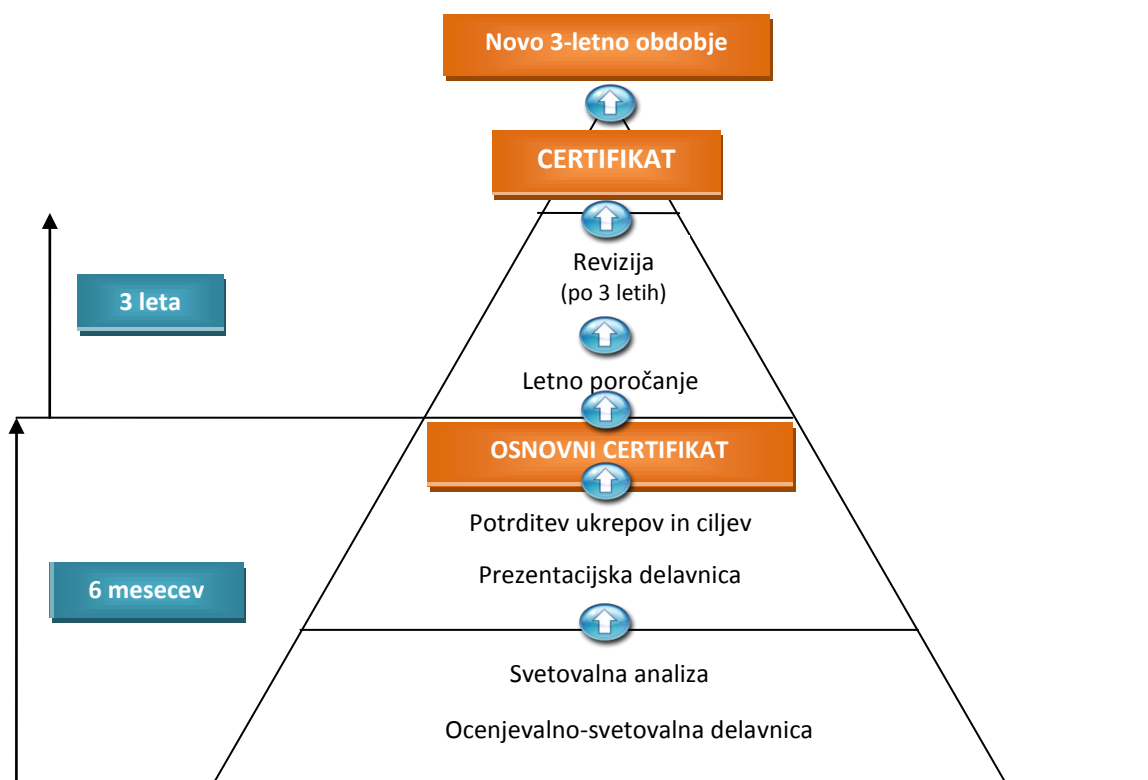
Po pridobljenem Osnovnem certifikatu ima podjetje tri leta časa, da uresniči izvedbeni načrt in pridobi polni certifikat. Za to pridobitev mora biti opravljena končna revizija celotne implementacije, ki jo izvede zunanji revizor. Končno oceno pa poda Revizorski svet na podlagi revizijskega poročila in vmesnih letnih poročil. Če je ocena pozitivna, organizacija pridobi polni certifikat, katerega veljavnost je eno leto. Veljavnost polnega certifikata pa se lahko podaljša za 3 leta (obdobje implementacije novih ukrepov), če organizacija v osmih mesecih od prejete polnega certifikata odda nov izvedbeni plan za implementacijo novih ukrepov, ki mora biti potrjen.

*Tabela 1: Postopek pridobitve osnovnega certifikata*

<b>1. KORAK</b> Uvodni sestanek	Predstavitve postopka. Določitev projektne skupine. Določitev časovnega okvirja.
<b>2. KORAK</b> Ocenjevalno-svetovalna delavnica	Analiza stanja. Izbor zelenih ukrepov.
<b>3. KORAK</b> Svetovalna analiza	Priprava predloga ukrepov in dinamike implementacije.
<b>4. KORAK</b> Prezentacijska delavnica	Ocenjevalec/svetovalac predstavi razširjen predlog ukrepov. Projektna skupina doreče izbor ukrepov.
<b>5. KORAK</b> Prezentacijski sestanek z generalnim managementom in izdelava izvedbenega načrta	Predstavitve izbranih ukrepov managementu, ki določi končni izbor. Prijavitelj na podlagi končnega izbora ukrepov izdelava izvedbeni načrt implementacije izbranih ukrepov.
<b>6. KORAK</b>	Izvedbeni načrt se oceni s strani revizorskega sveta. Ob pozitivni oceni prijavitelj pridobi osnovni certifikat "Družini prijazno podjetje" za dobo treh let, v katerih mora vpeljati izbrane ukrepe.

*Vir: Pravila in postopek za pridobitev certifikata "Družini prijazno podjetje" za leto 2008, 2008.*

Slika 3: Način uvajanja certifikata "Družini prijazno podjetje"



Vir: Osnovna predstavitev certificiranja Družini prijaznega podjetja, 2008.

### 3.3.3 Seznam ukrepov za prijavitelje

Iz **kataloga ukrepov**, katerega izdajatelj je Zavod Ekvilib, lahko prijavljena podjetja izberejo ukrepe, ki jih bodo implementirala. Katalog ni javnega značaja, dostop do njega imajo le podjetja, ki se prijavijo za certificiranje. 110 ukrepov je razdeljenih na osem področij ugodnosti in sicer (Certifikat Družini prijazno podjetje – Katalog ukrepov, 2007):

#### 1. Delovni čas (17 ukrepov)

Delodajalec lahko izbira med ukrepi, ki se nanašajo na čas prihoda ter odhoda z delovnega mesta. Ponujeni so različni nivoji fleksibilnosti delovnega časa. Veliko ukrepov omogoča prilagajanje ali ugodnosti delavcem z družino ter majhnimi otroki. Gre predvsem za to, da zaposleni (odvisno od sprejetega ukrepa) lahko v določeni meri svobodno razpolagajo z delovnim časom. Časovno lahko določeno število ur, ki jih morajo opraviti, prilagodijo lastnim potrebam. Vsekakor ukrep ni primeren za vsa delovna mesta, saj številna delovna mesta zahtevajo stalno prisotnost delavca. Mislim, da je pri uvajanju navedenih ugodnosti potrebna previdnost, katera delovna mesta so upravičena do te ugodnosti, zgolj iz razloga, da to ne bi povzročilo nezadovoljstva med zaposlenimi.

#### 2. Organizacija dela (10 ukrepov)

Ukrepi v tem sklopu omogočajo nemoten proces dela in hkrati usklajevanje službe z družinskimi obveznostmi. Gre za upoštevanje družinskih situacij zaposlenih, ustanovitev timskih skupin, kontrolo delovnega procesa in odsotnosti ter skrb za zdravje zaposlenih. Ukrepi dovolijo zaposlenim za kratek čas zapustitev delovnega mesta zaradi družinskih vzrokov; v primeru službenih poti se upošteva družinsko situacijo; podjetje zaposlene



pravočasno informira o večjih prihajajočih spremembah v podjetju, ki bi lahko vplivale na zaposlene z otroki; podjetje skrbi za delavce tudi na področju njihovega zdravja, pri raznih delavnicah in športnih aktivnosti prav tako upošteva družinsko situacijo. Mislim, da podjetje, ki uvede naslednje ukrepe, skrbi tudi za zdravje zaposlenih. Že majhna nadomeščanja pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenim prihranijo skrbi, hkrati pa poskrbijo za enakovredno obravnavo zaposlenih pri beleženju dopustov ter bolniških odsotnosti.

### **3. Delovno mesto (7 ukrepov)**

Za različna dela ni nujno, da se delovno mesto nahaja ravno na lokaciji podjetja. Z razvojem tehnologije se je razvilo tele-delo ali delo od doma. To je priložnost za podjetja, ki delujejo na področjih, katerih panoga ali različna delovna mesta to omogočajo. Ena od ugodnosti, ki jih lahko ponuja podjetje, je tudi pomoč pri izbiri stanovanja ter morebitni selitvi pri preselitvi dela na novo lokacijo. Kljub fleksibilnosti za delavca ter nižjih stroškov za podjetje (podjetje ne potrebuje dodatnega poslovnega prostora) se sprašujem, v kolikšni meri je delavec učinkovit, če hkrati opravlja službene in družinske obveznosti.

### **4. Politika informiranja in komuniciranja (18 ukrepov)**

Pri tem gre predvsem za komuniciranje z zaposlenimi glede ukrepov usklajevanja dela in družine prek različnih medijev. Nekateri ukrepi pa predlagajo tudi vključevanje družinskih članov v samo informiranje ter zabavno druženje. Delodajalec lahko izbere, da bo zaposlene preko različnih medijev (interni časopis, intranet, oglasne deske ...) obveščal tudi o tematiki usklajevanja družinskega in službenega življenja. Delodajalec spodbuja zaposlene, da se družijo, pogovarjajo tudi neformalno, pri čemer se lahko poslužuje delovnih srečanj, zabav ali izletov. Vodstvo je zainteresirano, kako so zaposleni zadovoljni z usklajevanjem službenega in družinskega življenja. Poslužuje se lahko raziskav mnenja, projektnih skupin, ki debatirajo na to tematiko, govorilnih ur ter raziskav med zaposlenimi. Tudi ti ukrepi se mi zdijo zelo smiselni, saj se v podjetju lahko marsikaj spremeni in za to bi morali vedeti vsi zaposleni. V tem primeru pa še posebej pravice, zaposlenih z družino, saj marsikdo, ki se zanje ne zanima, o tem ne ve nič.

### **5. Veščine vodstva (15 ukrepov)**

V podjetju je pomembno, da se poleg vodstva tudi same vodje na nižjih položajih obnašajo družini prijazno, pomembno pa je tudi obvladati socialne veščine, ki jih je možno pridobiti tudi z dodatnim izobraževanjem. Zaposlenim se lahko omogoči možnost ocenjevanja nadrejenih. Podjetje lahko zaposli osebe, ki se ukvarjajo z usklajevanjem dela in družine, na katere se lahko obrnejo zaposleni. Zelo pomembno je, da se vodje na različnih ravneh v podjetju zavedajo, kako morajo ravnati s podrejenimi. Z mojega vidika so zato ukrepi izobraževanja ter razvoja socialnih veščin zelo dobrodošli.

### **6. Razvoj kadrov (22 ukrepov)**

Pri nadaljnjem izobraževanju ali usposabljanju kadrov je za zaposlene z družino pomembna lokacija in čas. V proces izobraževanja je pomembno vključiti tudi zaposlene z družinskimi obveznostmi. V času odsotnosti z delovnega mesta zaradi družinskih razlogov lahko zaposleni še vedno ohranijo stik z organizacijo, v kateri so zaposleni. Zaposlenemu, ki je bil dalj časa

odsoten, se lahko določi osebo, ki pomaga pri uvajanju. Zaposlenim lahko podjetje organizira razne seminarje na temo usklajevanja časa. Podjetje podpira zaposlene pri koriščenju očetovskega dopusta. Družina ne sme biti ovira pri napredovanju oziroma samem zaposlovanju. Med tovrstne ukrepe pa spada tudi oglaševanje enakih možnosti, ki ne dopuščajo diskriminacije. Ukrepi omogočajo nemoten delovni proces, za zaposlene pa nemoteno delo in napredovanje, kljub temu da imajo družinske obveznosti.

#### **7. Struktura plačila in nagrajevani dosežki (7 ukrepov)**

Organizacija je prijazna do zaposlenih tudi tako, da finančno pomaga njihovim otrokom in zaposlenim. Lahko s plačilom varstva, regresom, finančno pomočjo, štipendijami ali s svetovanjem ob družinskih problemih. Prav tako lahko organizacija družinam zaposlenim omogoči dodatne ugodnosti glede na področje delovanja. V podjetju imajo lahko zaposleni tudi finančne ali druge družinske probleme. V takih primerih se lahko po pomoč obrnejo na delodajalca. Pomembno pa je, da zaposleni vedo, da imajo omogočeno to možnost.

#### **8. Storitve za družine (14 ukrepov)**

Storitve se nanašajo predvsem na področje varstva otrok zaposlenih. To je lahko organizirano izven podjetja ali na sedežu podjetja, zaposleni pa ga lahko koristijo redno ali po potrebi. Podjetje zaposlenim lahko pomaga pri iskanju varstva za otroke, lahko tudi samo ustanovi vrtec za otroke zaposlenih, organizira popoldansko varstvo ali varstvo v nujnih primerih, ko imajo zaposleni službene obveznosti ali težave s stalnim varstvom. Podjetje lahko organizira varstvo v času poletnih počitnic in omogoči, da so otroci zaposlenih v pedagoško usposobljenem varstvu na sedežu podjetja ali v njegovi bližini. Menim, da so navedeni ukrepi iz celotnega kataloga eni najpomembnejših. Otrok ima zagotovljeno varstvo v bližini staršev, ti pa ne izgubljajo časa, da bi vsakodnevno hodili iskat otroka v oddaljeno varstvo.

## **4 STANJE V PRAKSI V SLOVENIJI**

Ker me je zanimalo, kakšno je dejansko stanje v podjetjih, ter kaj o certifikatu "Družini prijazno podjetje" menijo zaposleni, sem se odločila, da bom diplomsko delo dopolnila z rezultati ankete, ki sem jo izvedla v treh organizacijah.

V anketi je sodelovala Računovodska hiša Unija d.d., Pravno-informacijski center nevladnih organizacij (PIC), ter podjetje Lek d.d..

Glede na to, da se število zaposlenih razlikuje med podjetji kot tudi v anketnem vzorcu, sem se v dogovoru s podjetji odločila, da bom rezultate najprej obdelala po posameznem podjetju, nato pa jih predstavila homogeno.<sup>2</sup>

### **4.1 Anketa<sup>3</sup>**

Anketa je vsebovala enajst kratkih vprašanj, ki so zajemala posameznikove lastnosti kot tudi posameznikovo mnenje o samem certifikatu, odnosu podjetja do zaposlenih ter klimi v

---

<sup>2</sup> Odločitev za takšno predstavitev rezultatov smo sprejeli v dogovoru s podjetjem, ki ne želi, da bi bili njihovi rezultati predstavljeni posamezno.

<sup>3</sup> Primer ankete je v PRILOGI št. 1.

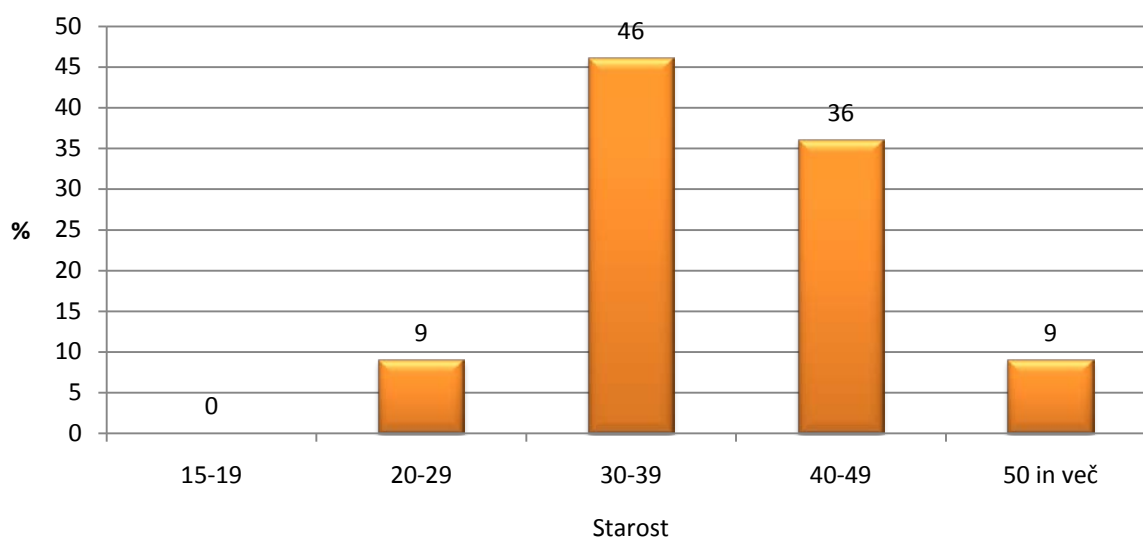
podjetju. V podjetju Unija d.d. ter PIC sem rezultate pridobila s pomočjo ankete v prilogi. V podjetju Lek d.d., pa so bila anketna vprašanja nekoliko spremenjena ter prilagojena ukrepom, ki so jih v podjetju sprejeli.<sup>4</sup>

#### 4.1.1 Predstavitev rezultatov

Pri prvem vprašanju sem anketirance razdelila glede na spol in ugotovila, da je bil delež žensk in moških, ki so sodelovali v anketi, skoraj izravnani, saj je žensko populacijo predstavljalo 51%, moško pa 49% anketiranih.

Pri vprašanju, ki je določalo starost anketirancev, sem postavila pet starostnih razredov. Rezultati, ki so predstavljeni v Sliki 4, nam jasno kažejo, da je največ anketirancev, kar 46%, starih med 30 in 39 let, nato pa sledijo ostali. 36% anketiranih predstavljajo zaposleni, stari od 40 do 49 let, 9% od 20 do 29 let ter 9% 50 let in več. Na anketo ni odgovarjal nihče, ki bi bil star 19 let ali manj.

Slika 4: Grafični prikaz deleža anketiranih po starostni strukturi

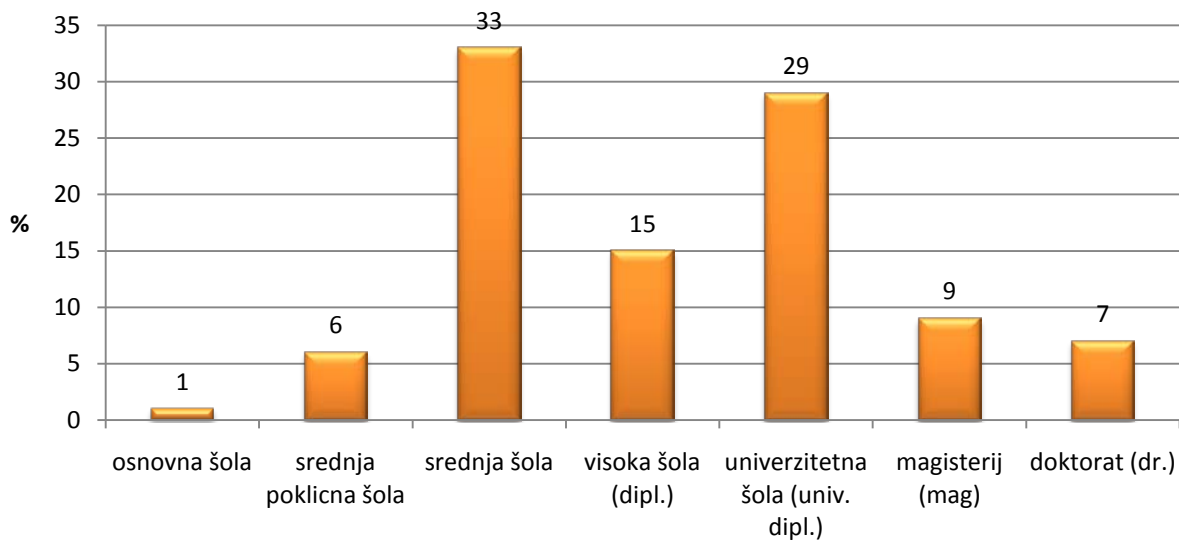


Vir: Lastni izračun.

Tretje vprašanje predstavlja izobrazbeno strukturo anketirancev. Največji delež anketiranih predstavljajo zaposleni z zaključeno srednjo šolo (33%) in univerzitetno šolo (29%). Sledijo jim zaposleni z dokončano visoko šolo (15%), magisterijem (9%), doktoratom (7%), srednjo poklicno šolo (6%) ter osnovno šolo (1%). Grafično so podatki predstavljeni v Sliki 5.

<sup>4</sup> Sprejeti ukrepi so bili navedeni v anketi, kar je anketirancem olajšalo delo, saj so v določenih vprašanjih sprejete ukrepe samo označili, zaradi česar ni bilo potrebe po dodatnem pisanju. Pri sestavljanju ankete mi je pomagalo podjetje.

Slika 5: Grafični prikaz deleža anketiranih po izobrazbeni strukturi



Vir: Lastni izračun.

Iz rezultatov četrtega vprašanja sem razbrala, da ima kar 63% anketiranih zaposlenih otroke. Anketiranci imajo od 1 do 4 otroke, ki so v večini mlajši od 18 let. Glede na tematiko ankete je to zelo pomemben podatek, saj bom tako lahko videla mnenja, zaposlenih, ki imajo otroke, in tistih, ki jih nimajo.

Pri petem vprašanju me je zanimalo, če so bili zaposleni seznanjeni s tem, da je podjetje, v katerem so zaposleni, sprejelo certifikat "Družini prijazno podjetje". Pritrdilno je odgovorilo 97% anketiranih. Med 3% zaposlenih, ki so odgovorili negativno, pa je večina zaposlenih, ki imajo otroke. Kaj je v ozadju tega, ne vemo točno, lahko pa sklepam na zmanjšan interes zaposlenih do podjetja ter informacij, ki jim jih to posreduje.

Šesto vprašanje je podobno prejšnjemu, le bolj poglobljeno, saj zaposlene sprašuje, ali so seznanjeni z ugodnostmi, ki jim jih prinaša certifikat "Družini prijazno podjetje". Pritrdilno je odgovorilo 57% anketiranih. Ostali zaposleni s temi ugodnostmi niso seznanjeni. Podobno kot v petem vprašanju tudi tukaj nisem našla povezave med zaposlenimi, ki nimajo otrok, in seznanjenostjo z ugodnostmi. To pomeni, da so z ugodnostmi seznanjeni zaposleni, ki nimajo otrok in jim te ugodnosti ne pripadajo. Hkrati pa zaposleni starši, ki bi jim ugodnosti pripadale, o s tem niso seznanjeni.

Sedmo vprašanje se nanaša na to, ali zaposleni vidijo kakšno izboljšanje na področju prilagajanja zaposlenim z družino. Odgovor DA je izbralo 59% anketiranih. Na vprašanje zakaj, pa so sledili različni odgovori.

Anketirani, ki vidijo izboljšanje na tem področju, so navedli naslednje vzroke:

- večja ozaveščenost;
- ukrepi iz certifikata so vneseni v interne akte in pravice, ki jih daje certifikat, so "uzakonjene" ter upoštevane v praksi;

- občutek, da delodajalcu ni vseeno, da spoštuje družino in njene vrednote; ugodnosti, ki jih nudi podjetje na podlagi certifikata "Družini prijazno podjetje".

Vzroki, zaradi katerih zaposleni ne vidijo izboljšanj, pa so:

- podjetje je bilo že pred sprejetjem certifikata "Družini prijazno podjetje" družini prijazno in je sprejeti certifikat le nadgradnja že prej urejenega stanja na tem področju;
  - ne opazijo sprememb;
  - ne koristijo pravic zaradi obilice dela in/ali pomanjkanja financ;
- izbrani ukrepi jim ne koristijo.

Pri osmem vprašanju so zaposleni navedli ugodnosti, ki jih je uvedlo podjetje, in se odločili za koristne in tiste, ki se jim zdijo smiselne.

Ugodnosti, ki jih zaposleni koristijo:

- večji regres za zaposlene z otroki do 15. leta starosti ali za več otrok;
- dodaten dan dopusta za otrokov prvi šolski dan;
- fleksibilen delovni čas prvi teden, ko gre otrok prvič v vrtec;
- delo na domu;
- razumevanje pri prilagoditvi delovnih obveznosti trenutnim družinskim razmeram;
- prednost družinam z otroci pri koriščenju dopusta;
- možnost prihoda na delo do 8.30 (starši lahko pospremijo otroke v šolo);
- rubrika Družini prijazno podjetje na intranetu (kjer zaposleni dobijo tekoče informacije na to temo);
- ponudba aktivnosti za otroke v času praznikov, počitnic... (razni predlogi objavljeni na intranetu, npr. kam iti na izlet, katero prireditev, muzej obiskati);
- dnevi odprtih vrat v podjetju za družine zaposlenih.

Ugodnosti, ki se zaposlenim zdijo smiselne:

- obveščanje javnosti (npr. preko spletne strani podjetja);
- oglaševanje enakih možnosti;
- imenovanje pooblaščenca za vprašanja usklajevanje poklica in družine;
- letni razgovori na to temo;
- obveščanje zaposlenih o aktivnostih na sejah sindikata, sveta delavcev in zborih delavcev;
- usmerjanje vodij v izobraževanje na področju socialnih, "mehkih" veščin.

Na vprašanje, ali je imelo podjetje že pred uvedbo certifikata "Družini prijazno podjetje" razne ugodnosti, pa sem dobila 80% pritrdilnih odgovorov, ki so svojo trditev dopolnili z navedbo teh ugodnosti.

Ugodnosti, ki so jih imela podjetja že pred uvedbo certifikata "Družini prijazno podjetje":

- vrtec na lokaciji podjetja;

- novoletna predstava z obiskom Dedka Mraza, obdaritev otrok (starejši otroci dobili darilni bon);
- posluh nadrejenih za zaposlene s posebnimi potrebami;
- možni dopusti in predčasen odhod z dela;
- prednost družinam z otroki pri koriščenju dopusta;
- letovanje v počitniških kapacitetah podjetja;
- fleksibilen delovni čas (možni dopusti ter predčasni odhodi iz delovnega mesta).

Ker so ugodnosti certifikata "Družini prijazno podjetje" v večini omejene le na zaposlene z otroki, me je zanimalo, kako se počutijo ostali zaposleni, ki teh bonitet ne morejo koristiti. Na vprašanje, ali se zaposleni, ki lahko koristijo ugodnosti certifikata "Družini prijazno podjetje" počutijo nelagodno oz. nesprejete s strani sodelavcev, ki do tega niso upravičeni, sem v večini dobila pozitivne odgovore. Vendar je kljub temu kar nekaj zaposlenih odgovorilo nasprotno oziroma se vzdržalo odgovora. To se mi zdi pomemben podatek pri nadaljnji gradnji certifikata "Družini prijazno podjetje".

Na vprašanje<sup>5</sup>, ali zaposleni, ki ne morejo koristiti ugodnosti, zavidajo sodelavcem, ki lahko koristijo bonitete certifikata "Družini prijazno podjetje", so bili odgovori zelo zanimivi. Odgovor NE, je izbralo 45% zaposlenih, ostalih 55% zaposlenih pa ni odgovorilo. Mislim, da se zaposleni niso želeli izpostavljati, zaradi česar so odgovor preskočili. Zato bi bilo dobro ta del zaposlenih anketirati ponovno, saj ne vemo točno, zakaj so se izognili odgovoru.

Sledilo je še vprašanje<sup>6</sup>, če se zaposleni, ki niso upravičeni do koriščenja bonitet iz certifikata "Družini prijazno podjetje", počutijo zapostavljene s strani podjetja. Odgovori so bili zelo podobni odgovorom v prejšnjem vprašanju, saj je polovica vprašanih odgovorila z NE, ostala polovica pa se je odgovora vzdržala, kar je podobno odgovorom pri predhodnem vprašanju.

Na koncu ankete sem zaposlene povprašala še o morebitnih pohvalah, kritikah ter osebnem mnenju glede certifikata "Družini prijazno podjetje" in ugodnostih, ki jih prinaša. Dobila sem naslednje odgovore:

- če je v podjetju posluh za zaposlene, ta certifikat ni potreben, v nasprotnem primeru je to le fasada;
- bojazen, da je pri večjih delodajalcih to le etiketa in se ukrepi dejansko ne izvajajo;
- nezadovoljstvo, ker določene ugodnosti, ki jih podjetje ponuja, nimajo dovolj kapacitet (npr. vrtec);
- certifikat bi lahko prinesel ugodnejši položaj zlasti ženskam, kot nekakšen ukrep pozitivne diskriminacije;
- neprimeren odnos vodij do podrejenih (nimajo zadostnega čuta za potrebe zaposlenih in njihovih družin);
- certifikat je svoje mesto dobil v podjetjih, kjer vodstvu ni vseeno za socialno stanje zaposlencev, kjer se zavedajo, da je zadovoljen delavec boljši delavec;

<sup>5</sup> Na vprašanje so odgovarjali le zaposleni iz podjetja Unija d.d. in PIC.

<sup>6</sup> Na vprašanje so odgovarjali le zaposleni iz podjetja Unija d.d. in PIC.

- potreba po večji fleksibilnosti delovnega časa (še večja prilagodljivost glede prihoda in odhoda iz službe);
- povečan obseg dela v določenih oddelkih podjetja povzroča nezadovoljstvo in se s strani zaposlenih smatra kot družini neprijazno (povečano število nadur, uvaja se večizmensko delo in delo v času vikenda);
- če bi podjetja, kot je naše, že prej upoštevalo te vrednote, ne bi bilo potrebe po certifikatu.

Iz rezultatov ankete sem zaznala nek "strah" zaposlenih, da je certifikat "Družini prijazno podjetje" zgolj promocija za podjetje (v smislu, da če želi biti, je lahko podjetje družini prijazno tudi brez certifikata "Družini prijazno podjetje"). Z navedenim se strinjam, vendar le do določene mere. Za večja podjetja je lahko usklajevanje družine in službe kar velik zalogaj, pri čemer je zelo dobro, da imajo pomoč zunanjega strokovnjaka, ki se na te zadeve spozna in predlaga podjetju primerne ukrepe.

Vsekakor je dobro, če podjetje pristopi k certificiranju, saj lahko zaposleni iz tega sklepajo, da želi podjetje ponuditi zaposlenim določene ugodnosti s tega področja.

Vsekakor pa je veliko odvisno tudi od pričakovanj zaposlenih. Nekateri so zadovoljni z majhnimi ugodnosti, drugim pa številne ponujene ugodnosti niso všeč. To, da se podjetje zaveda pomembnosti svojih zaposlenih, ter se trudi, da bi se počutili kar najbolje, je pomemben vložek v prihodnost podjetja.

## **SKLEP**

Razvoj je poskrbel za številne spremembe v svetu, med drugim tudi na področju družine in službe, kar vodi v usklajevanje delovnega in družinskega življenja. V diplomski nalogi sem navedla nekaj vzrokov in dejstev, zakaj je sploh prišlo do usklajevanja dela in družine. Bistvo je razvoj in povečanje števila žensk na trgu dela, kar se kaže kot problem v skrbi za družino, saj so bile v preteklosti ženske večinoma doma in skrbele za družino. S tem pa ne gre izpostavljanje zgolj žensk, saj certifikat "Družini prijazno podjetje", ki je glavna tematika diplomske naloge, zadeva tudi moške.

Ker je certifikat "Družini prijazno podjetje" zgolj opcija, ki jo lahko izkoristijo podjetja, me je tudi zanimalo, kako je "družini prijazna" slovenska zakonodaja. Ugotovila sem, da je slovenska zakonodaja ena izmed najprijaznejših v svetu glede starševskega dopusta, saj ga lahko starši koristijo celih 12 mesecev. Zanimala me je tudi zakonodaja drugih evropskih držav, za primerjavo sem vzela Italijo, Avstrijo, Švedsko in Romunijo, kjer nimajo tako ugodnih rešitev kot pri nas. Z Evropo sem primerjala tudi ZDA, kjer starši glede porodniškega dopusta nimajo veliko ugodnosti.

Sam certifikat "Družini prijazno podjetje" je luč sveta ugledal pred dobrimi 10 leti v Nemčiji. V Sloveniji je certificiranje začel leta 2004 zavod Ekvilib ter ostale pridružene organizacije. Certifikat lahko pridobi katerokoli slovensko podjetje, ki zadošča pogoju vsaj 10 zaposlenih. Pridobitev poteka v več fazah. Najprej je potrebno pridobiti Osnovni certifikat, nato pa v treh

letih implementirati vse ugodnosti, ki jih podjetje izbere iz kataloga ukrepov. Po teh treh letih podjetje pridobi certifikat "Družini prijazno podjetje". Vendar certifikat ni večen, takrat se prične novo obdobje in podjetje se lahko zopet prijavi za certificiranje. Izbira med ukrepi, ki jih lahko implementira podjetje, je zelo obsežna in raznolika, saj katalog obsega kar 110 ukrepov.

Ker imamo v Sloveniji že nekaj podjetij, ki so pridobila Osnovni certifikat "Družini prijazno podjetje", me je zanimalo, kako se dejansko počutijo zaposleni v teh podjetjih. V treh organizacijah sem izvedla anketo in predstavila rezultate. Vzorec anketiranih je bil zelo zanimiv, saj so v anketi sodelovali tako moški kot ženske, nekateri od njih imajo otroke, drugi ne, zaradi česar so rezultati še zanimivejši, saj lahko vidimo več različnih pogledov.

Čeprav ima podjetje certifikat "Družini prijazno podjetje", pa je veliko odvisno tudi od samega delodajalca in zaposlenih. Kljub temu nekateri zaposleni, ki delajo v podjetju s certifikatom "Družini prijazno podjetje", še vedno niso zadovoljni z bonitetami, ki jih imajo.



## LITERATURA IN VIRI

1. *Berufundfamilie*. Najdeno 23. junija 2008 na spletnem naslovu <http://translate.google.com/translate?u=http%3A%2F%2Fwww.beruf-und-familie.de%2F&hl=en&ie=UTF8&sl=de&tl=en>.
2. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Najdeno 28. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>.
3. *Družini prijazna podjetja*. Najdeno 30. avgusta 2008 na spletnem naslovu <http://24ur.com/novice/gospodarstvo/druzini-prijazna-podjetja.html>.
4. *EQUAL*. Najdeno 23. junija 2008 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm).
5. *Family and maternity benefits – Austria*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9052&acro=living&lang=en&parentId=7834&countryId=AT&living=>.
6. *Family and maternity benefits – Italy*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9067&acro=living&lang=en&parentId=7849&countryId=IT&living=>.
7. *Family and maternity benefits – Romania*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9077&acro=living&lang=en&parentId=7859&countryId=RO&living=>.
8. *Family and maternity benefits – Sweden*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9081&acro=living&lang=en&parentId=7863&countryId=SE&living=>.
9. Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*. Geneva: International Labour Organisation.
10. *ILO – Maternity leave around the world*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang--en/WCMS\\_008009/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_008009/index.htm).
11. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

12. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
13. *Leave – Austria*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=AT&living=>.
14. *Leave – Italy*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8440&acro=living&lang=en&parentId=7783&countryId=IT&living=>.
15. Litske, H. (2007). Family life in statistics. *Foundation Focus*, (4), 13-14.
16. Mathis, L. R. & Jackson, H. J. (2008). *Human Resource Management*. (12<sup>th</sup> ed.) USA: Thomson South-Western.
17. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Certifikat Družini prijazno podjetje*. Najdeno 24. Junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/cdpp/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/).
18. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life; Australia, Denmark and the Netherlands*. (Volume 1). (2002). Pariz: OECD.
19. *Osnovna predstavitev certificiranja Družini prijaznega podjetja*. Najdeno 28. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve/>.
20. *Overview of Working Conditions in Europe*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8161&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=AT&living=>.
21. Plantenga, J. & Remery, C. (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
22. *Pravila in postopek za pridobitev Certifikata "Družini prijazno podjetje"*. Najdeno 23. junija 2008 na spletnem naslovu [http://fk.uni-mb.si/fkweb-datoteke/dokumenti/Pravila\\_in\\_postopek\\_za\\_pridobitev\\_certifikata.pdf](http://fk.uni-mb.si/fkweb-datoteke/dokumenti/Pravila_in_postopek_za_pridobitev_certifikata.pdf).
23. *Pravila in postopek za pridobitev Certifikata "Družini prijazno podjetje" za leto 2008*. Najdeno 28. junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila\\_20081.pdf](http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf).
24. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata "Družini prijazno podjetje" za leto 2008*. Najdeno 28. junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila\\_20081.pdf](http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf).

25. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries.* (2005). Luxembourg: European Commission.
26. Saraceno, C., Olagnero, M. & Torrioni, P. (2005). *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
27. *The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth & Family Policies.* Najdeno 30. avgusta 2008 na spletnem naslovu <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5.htm>.
28. Vertot, N. (2008, 9. maj). Ob mednarodnem dnevu družin. *Statistični urad Republike Slovenije.* Najdeno 12. junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1617](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1617).
29. *World Population Prospects.* Najdeno 30. avgusta 2008 na spletnem naslovu: <http://esa.un.org/unpp/p2k0data.asp>.
30. *Zakon o delovnih razmerjih.* (2007). *Uradni list RS.* (Št. 103/07, 13. november 2007).
31. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.* (2001). *Uradni list RS.* (Št. 541-01/98-2/3, 21. november 2001).
32. *Zavod Ekvilib.* Najdeno 23. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.zavodekvilib.si/>.
33. Žnidaršič, T. (2008, 21. marec). Materinski dan. *Statistični urad Republike Slovenije.* Najdeno 12. junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1525](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1525).

## PRILOGE

Priloga 1: Primer ankete (Unija d.d., PIC)

### ANKETA

**Certifikat "Družini prijazno podjetje"**



Sem Renata Kenda, študentka zadnjega letnika Univerzitetnega programa Ekonomske fakultete. Kot zaključek študija pripravljam diplomsko nalogo z naslovom Certifikat "Družini prijazno podjetje". Zanimajo me predvsem mnenja zaposlenih v podjetjih, ki so pridobila ta certifikat.

Zelo bi Vam bila hvaležna, če bi izpolnili anonimno anketo ter mi pomagali pri ustvarjanju diplomske naloge.

Ustrezno obkrožite.

**1. Spol:**

M    Ž

**2. Starost:**

15-19            20-29            30-39            40-49            50 in več

**3. Izobrazba:**

- a) osnovna šola
- b) srednja poklicna šola
- c) srednja šola
- d) visoka šola (dipl.)
- e) univerzitetna šola (univ. dipl.)
- f) magisterij (mag.)
- g) doktorat (dr.)

**4. Imate mladoletnega/mladoletne otroka/otroke, za katere ste dolžni skrbeti?**

DA    NE

Če ste odgovorili z DA, navedite koliko otrok imate in koliko so stari:

število otrok: \_\_\_\_\_ starost: \_\_\_\_\_

**5. Ste bili seznanjeni s tem, da je podjetje, v katerem ste zaposleni, pridobilo Certifikat "Družini prijazno podjetje"?**

DA    NE

**6. Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat "Družini prijazno podjetje" v Vašem podjetju?**

DA    NE

7. Ali menite, da se je stanje v podjetju na področju prilagajanja zaposlenim z družino po sprejetju ukrepov iz Certifikata "Družini prijazno podjetje" izboljšalo?

DA NE

Navedite zakaj:

---

8. Navedite, katere ugodnosti je v sklopu projekta "Družini prijazno podjetje" vpeljalo Vaše podjetje:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

e) \_\_\_\_\_

---

**Obkrožite črke pred tistimi ugodnostmi, ki jih koristite.**

**Narišite zvezdico (\*) pred črkami ugodnosti, ki se Vam zdijo smiselne oz. uporabne.**

9. Ali je imelo podjetje že pred sprejetjem Certifikata "Družini prijazno podjetje" razne ugodnosti oz. je bilo prilagodljivo do zaposlenih z družino.

DA NE

Če ste odgovorili z DA, navedite katere:

---

---

---

10. Odgovorite, če imate otroka/e.

Se počutite nelagodno oz. nesprejete s strani zaposlenih, ki ne morejo koristiti ugodnosti Certifikata "Družini prijazno podjetje"?

DA NE

11. Odgovorite, če nimate otrok/a.

Ali sodelavcem, ki lahko koristijo bonitete Certifikata "Družini prijazno podjetje" zavirate?

DA NE

Ali se zaradi tega (koriščenje bonitet) počutite zapostavljene s strani podjetja?

DA NE

V spodnji prostor lahko napišete morebitne pohvale, kritike ali Vaše osebno mnenje glede Certifikata "Družini prijazno podjetje".

---

---

Najlepša hvala za Vaše sodelovanje!