

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**SODOBNI VIDIK USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE:
RAZVOJ DRUŽINI PRIJAZNEGA PODJETJA**

Ljubljana, januar 2008

KATARINA ARNOL

IZJAVA

Študentka **Katarina Arnol** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **dr. Sandre Penger**, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 23. 1. 2008

Podpis:

KAZALO

1. UVOD	1
2. POLOŽAJ ŽENSK NA DELOVNEM MESTU	2
2.1. Delovna aktivnost žensk.....	2
2.2. Problemi žensk na delovnem mestu.....	5
2.2.1. Brezposelnost.....	5
2.2.2. Neenaka delitev dela v družini.....	7
2.2.3. Neenakomerna porazdelitev ženskih in moških poklicev in dejavnosti.....	7
2.2.4. Razlika med zaslužkom žensk in moških.....	8
2.3. Ženske na vodilnih položajih.....	10
3. VLOGA OČETOV	11
3.1. Očetovski dopust.....	11
3.2. Novo očetovstvo.....	13
3.3. Očetovstvo v Sloveniji.....	13
3.3.1. Skrb za družinske člane.....	14
3.3.2. Koriščenje očetovskega dopusta.....	15
4. USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE	17
4.1. Problemi zaposlenih pri usklajevanju poklica in družine.....	18
4.2. Ukrepi za reševanje nasprotij med zaposlitveno in starševsko vlogo.....	18
4.2.1. Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo.....	19
4.2.2. Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja.....	19
4.2.3. Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom.....	19
4.2.4. Starševski dopust.....	20
4.2.5. Pravica doječe matere.....	20
5. DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	21
5.1. Problem.....	21
5.2. Razvojno partnerstvo.....	23
5.3. Certifikat »Družini prijazno podjetje«.....	24
5.3.1. Ukrepi.....	25
5.3.2. Prvi certifikati pri nas.....	32
5.4. Poslovna skupina Sava.....	34
5.4.1. Ukrepi.....	34
5.4.2. Ugotovitve.....	37
6. SKLEP	38
LITERATURA	40
VIRI	41

1. UVOD

V zadnjih dvajsetih letih predvsem zakonodaja in različne aktivnosti, ki poudarjajo raznovrstnost oz. raznolikost, povečujejo zavedanje o tem, kakšne so posledice negativnih učinkov na področju spolne diskriminacije in kako se različne oblike nasilja in neenakost vedno bolj pojavljajo v organizacijah. Kljub temu, da je gospodarski razvoj prispeval k večji zaposlenosti žensk, se večina le-teh še vedno srečuje z nekaterimi ovirami in slabšimi pogoji na trgu dela. Ženske si želijo predvsem uravnovešenega in kakovostnega življenja, vendar se pri tem nenehno pojavlja problem, kako doseči ravnovesje med lastnimi cilji in zahtevami okolja. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je namreč izredno težko, doseči učinkovit učinek med družino in delom pa je verjetno še bolj zahtevna naloga. Večina zaposlenih žensk z otroki se sooča s tem problemom, saj jim skrb za družino, gospodinjska opravila in vzgoja otrok vzamejo veliko časa in energije. Usklajevanje vseh teh obveznosti potem vpliva na njihovo delovno učinkovitost in zdravje, najbolj pa na zadovoljstvo in smisel življenja.

Tudi v Sloveniji se v praksi to vprašanje zastavlja že dalj časa, saj se je odstotek zaposlenih žensk v primerjavi s preteklostjo močno povečal. Ljudje so začeli verjeti, da je ženska lahko samostojna le v primeru, ko ima ustrezno izobrazbo in redno zaposlitev za poln delovni čas. Torej se v ospredje ne postavlja več vprašanje, kako uskladiti družino in delo, temveč je na izbiro le ali poklic ali družina. Če želimo, da bi bila tehtnica uravnovešena, bi bilo potrebno doseči soglasje, kjer bo samoumevno, da obstaja pravica obeh, ženske in moškega, do enakih možnosti šolanja, socialno varnega in normalno plačanega dela, poklicnega napredovanja in da bodo poleg vsega tega samoumevne tudi odgovornosti obeh staršev in družbe, da se ustvarijo takšni pogoji, v katerih so otroci srečni in zaželeni.

Namen mojega diplomskega dela je preučiti sodobne vidike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter analizirati problematiko položaja žensk na delovnem mestu, saj je danes, kljub vedno večjemu podpiranju žensk v javnosti, še vedno mogoče govoriti o spolni diskriminaciji, ki pripelje do tega, da ženske ne sledijo več svojim ciljem, ki so si jih zadale na poklicni poti. Navajam ovire, ki ženskam onemogočajo napredovanje ali boljše opravljanje svojega dela in rešitve, ki bi jih politika morala sprejeti, da bi bilo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ženskam olajšano.

Ker je očetovstvo v zadnjem času ena izmed tem, vrednih »obrekovanja«, sem se v tretjem poglavju posvetila vsem očetom, ki želijo biti aktivnejši člani družine in s tem pomagati materam pri skrbi in negi otrok ter gospodinjskih opravilih. Čedalje bolj se poslužujejo očetovskih dopustov, ki omogočajo, da so materam ob rojstvu novorojenčkov prvi dnevi manj obremenjeni.

Pomemben del diplomskega dela je namenjen usklajevanju dela in družine, predstavljeni so ukrepi, katerih namen je doseči čim bolj učinkovito povezovanje poklicnega in družinskega

življenja. Zaključujem pa s temo »Družini prijazno podjetje«, ki je trenutno zelo aktualna, saj so v letu 2007 nekaterim slovenskim podjetjem v ta namen podeljevali certifikate. **Metodologija dela** je študija primera Poslovne skupine Sava, ki je kot ena prvih slovenskih družb v letu 2006 pristopila k omenjenemu projektu. Z uvajanjem družini naklonjene politike zaposlenim skušajo olajšati predvsem usklajevanje materinstva oziroma starševstva s službenimi obveznostmi.

2. POLOŽAJ ŽENSK NA DELOVNEM MESTU

Kljub temu, da ženske niso več izločenke zaradi opravljanja določenih del, ker naj bi bila le-ta preveč nevarna ali neprimerna, še vedno lahko govorimo o spolni segregaciji. Segregacija je tako horizontalna (med različnimi službami) kot tudi vertikalna (znotraj hierarhičnih ravni v organizaciji). Delovno okolje, ki to podpira, pripelje ženske do tega, da postanejo površinske in začnejo razmišljati o polovičnem delovnem času, ki začne zavirati njihovo kariero (Dainty, Lingard, 2006, str. 108). Skoncentrirane so v »ženskih« poklicih in tam, kjer navadno predstavljajo institucionalizirana domača dela in »naravne« ženske vloge. Ženske na najvišjih položajih so v manjšini, predstavljajo zanemarljiv odstotek, poleg tega so slabše plačane od moških (Kanjuro Mrčela, 1995, str. 51).

2.1. Delovna aktivnost žensk

V zadnjih letih se v Sloveniji postopno zvišuje zaposlenost in posledično znižuje brezposelnost prebivalstva, vendar kljub temu ne opažamo, da bi se trendi razvijali v korist žensk (Podlaga za resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 5). Hitro povečanje števila delovnih mest v storitvenih dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno ženske, je pripeljalo do tega, da se je stopnja delovne aktivnosti žensk povečala. Vendar so ženske še vedno v slabšem položaju kot moški, kljub temu da so vložile veliko napora v izobraževanje in usposabljanje ter si s tem izboljšale možnosti na trgu delovne sile (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 17). Za delovno aktivnost žensk v Sloveniji je značilno, da je večina zaposlenih za poln delovni čas, večina žensk in moških je zaposlenih za nedoločen delovni čas, ženske ne prekinjajo delovne aktivnosti v obdobju oblikovanja družine ter nege in vzgoje otrok do 15. leta starosti, ženske zelo zgodaj izstopajo s trga delovne sile, poleg tega je med novo zaposlenimi večina zaposlenih za določen čas, s tem da je delež žensk višji od deleža moških (Černigoj Sadar, 2000, str. 39-40).

Iz Tabele 1 (na strani 3) je razvidno, da je stopnja delovne aktivnosti žensk še vedno manjša od moške. V razdobju petih let (od 2001 do 2005) je bila delovna aktivnost žensk najnižja v 2. četrtletju leta 2003, ko je bila v primerjavi z moško delovno aktivnostjo nižja za 12,6 odstotnih točk, najvišja pa je bila v 2. četrtletju naslednje leto, ko se od moške delovne aktivnosti razlikuje za 11,8 odstotnih točk.

Tabela 1: Stopnja delovne aktivnosti prebivalstva po spolu kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrtnetja leta 2001 do 2. četrtnetja leta 2005

Stopnja delovne aktivnosti/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
Skupaj	54,4	54,7	52,8	55,5	55,4
Moški	61,2	61,1	59,3	61,8	61,8
Ženske	48,1	48,6	46,7	49,5	49,3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 234.

Spodnji rezultati kažejo, da število delovno aktivnih žensk narašča, vendar pa je kljub temu med vsemi delovno aktivnimi še vedno manj žensk kot moških. Eden od pomembnejših razlogov za takšno stanje so ovire (vzgoja in nega otrok, vzdrževanje gospodinjstva itd.), s katerimi se ženske ob vstopu na trg dela srečujejo v večjem odstotku kot moški.

Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Delovno aktivno prebivalstvo po spolu/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
Skupaj (v1000)	914	922	896	946	947
Moški (v 1000)	497	500	488	511	512
Ženske (v 1000)	417	423	409	434	435
Delež žensk (v %)	45,6	45,9	45,6	45,9	45,9

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 220.

V Tabeli 3 in Tabeli 4 (na strani 4) je prikazano, da se stopnja delovne aktivnosti razlikuje glede na starost.

Tabela 3: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in po spolu (**moški**) kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Starostna skupina/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
15-24	40,5	40,3	38,3	43,3	41
25-49	93,1	93	92,6	92,9	93,2
50 +	37,5	38,1	68,5	40,7	40,4

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 235.

V Sloveniji je pri obeh spolih stopnja delovne aktivnosti najvišja v starostnem obdobju od 25. do 49. leta. V letu 2005 je bilo tako v tem starostnem obdobju delovno aktivnih 89,7 odstotkov žensk in 93,2 odstotka moških.

Tabela 4: Stopnja aktivnosti po starostnih skupinah in po spolu (**ženske**) kot odstotek celotne aktivne populacije od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Starostna skupina/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
15-24	32,4	32,6	29	35,7	31,8
25-49	89,3	89,7	89,4	89,9	89,7
50 +	19,1	19,7	54,2	22,1	23

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 235.

Ženske so torej v svojem reproduktivnem obdobju najbolj prisotne na trgu dela. Le redko prekinejo svojo delovno kariero in so večinoma zaposlene za poln delovni čas.

Tabeli 5 in 6 kažeta, da je bilo glede na zaposlitveni status delovno aktivnih žensk in moških manj žensk kot moških med samozaposlenimi osebami (leta 2001 je bila razlika 8,9 odstotne točke, leta 2002 9 odstotnih točk, leta 2003 8,2 odstotne točke, leta 2004 7,4 odstotne točke, leta 2005 pa 7,8 odstotne točke).

Tabela 5: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu (**moški**) od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Delovno aktivno prebivalstvo/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
Samozaposlene osebe	15,9	15,8	13,5	13,6	13,6
Zaposlene osebe	80,3	81	83,5	82,2	83,3
Pomagajoči družinski člani	3,8	3,2	3	4,2	3,1

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 221.

Med zaposlenimi osebami v vseh letih prevladujejo ženske (leta 2004 za 4,7 odstotnih točk, v zadnjem letu za 4,4 odstotne točke, največja razlika pa je v letu 2002, in sicer za 6 odstotnih točk), med pomagajočimi člani pa je bila največja razlika v letu 2005, ko je bilo za 3,4 odstotne točke več žensk.

Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo po zaposlitvenem statusu in spolu (**ženske**) od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Delovno aktivno prebivalstvo/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
Samozaposlene osebe	7	6,8	5,3	6,2	5,8
Zaposlene osebe	86,1	87	89	86,9	87,7
Pomagajoči družinski člani	6,9	6,1	5,7	6,9	6,5

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 221.

2.2. Problemi žensk na delovnem mestu

Mnoge raziskave so pokazale, da ženske danes ne želijo biti le gospodinje in matere, temveč si, tako kot moški, želijo delati v boljših pogojih, z manj napora in za boljše plače. V Sloveniji so neke ženske že, ne le sprejemljiva, temveč tudi nujno potrebna delovna sila, vendar jim še vedno ni mogoče zaupati odgovornejših del. Harriet Bradley je nekoč rekel: »Večina družbenih institucij je oblikovana skladno z moškimi potrebami, prioritetami, zahtevami in definicijami in večino teh institucij vodijo moški. Tako se na primer tradicionalni delovni teden – pet delovnih dni in prost vikend – povsem sklada z življenjsko rutino moških (celodnevno delo, doma, ko sede k jedi, ki jo je pripravila žena, večer pred televizorjem ali v bifeju, vikend na vrtu ali športnem igrišču). To pa se sploh ne prilega življenjski rutini žensk, odgovornih za dom in otroke. Ob dela prostih dneh bi šle rade nakupovat ali v banke in ne na nogometne tekme.« (Salecl Bevc, Neubauer, 1995, str. 6).

Da bi ženskam lahko zagotovili enake možnosti zaposlovanja, napredovanja, bi morali predvsem prilagoditi politiko izobraževanja in usposabljanja glede na spremenjeno povpraševanje na trgu dela, spodbujati načelo enakega plačila za enakovredno delo, spodbujati moške k aktivnejšemu sodelovanju pri družinskih obveznostih, zagotoviti enakopraven dostop žensk za usposabljanja na delovnem mestu, izboljšati raziskavo zdravstvenih problemov žensk ter navsezadnje preprečiti spolno nadlegovanje in druge oblike nasilja na delovnem mestu (Salecl Bevc, Neubauer, 1995, str. 9).

2.2.1. Brezposelnost

Do leta 1997 je bila stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških, od tega leta dalje pa je vseskozi višja. Stopnja brezposelnosti za ženske je danes v večini primerov višja od stopnje za moške. Po ADS-ju je bila v Sloveniji leta 2005 stopnja brezposelnosti žensk 6,1 odstotka, torej za 0,6 odstotne točke višja kot pri moških (Tabela 7 na strani 6). V obdobju od leta 1993 do leta 2005 se je stopnja brezposelnosti žensk sicer znižala z 9,1 odstotka na 6,1 odstotka, vendar enako velja tudi za moške, in sicer z 9,9 odstotkov na 5,5 odstotkov.

Mednarodni urad za delo pravi, da do takšnega stanja prihaja, ker pri ženskah obstaja veliko večja verjetnost, da bodo zaradi osebnih razlogov pustile zaposlitev in se pozneje ponovno vključile na trg delovne sile. Ženske med drugim, za razliko od moških, delujejo v dokaj majhnem številu poklicev, torej imajo tudi manj možnosti za zaposlitev. Navsezadnje pa podjetja ob prestrukturiranju najprej odpustijo tiste, ki so se nazadnje zaposlili, in to so večinoma ženske (Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, 2002, str. 31).

Tabela 7: Stopnja brezposelnosti po spolu od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Stopnja brezposlenosti po spolu/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
Skupaj (v %)	5,9	5,9	6,6	6,1	5,8
Moški (v %)	5,6	5,7	6,1	5,7	5,5
Ženske (v %)	6,3	6,3	7,1	6,4	6,1

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 237.

Mlade ženske izredno težko najdejo zaposlitev, saj večina delodajalcev raje zaposli moškega kot žensko. Po njihovem mnenju so ženske manj produktivne in za podjetje pomenijo višje stroške. Poleg tega ne želijo imeti opravka z nosečnicami, porodniškim dopustom in posledično varstvom otrok.

Danes je najbolj zaskrbljujoča brezposelnost med mladimi ženskami, saj je precej višja od brezposelnosti med mladimi moškimi. Tabeli 8 in 9 kažeta stopnjo brezposlenosti žensk in moških v letih 2001 do 2005.

Tabela 8: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah in spolu (**moški**) od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Starostna skupina/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
15-24	15,1	13,7	13,1	11,2	11,2
25-49	4,7	4,8	5,6	5,1	4,7
50 +	3,3	3,1	5,2	5	5,1

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 237.

V letu 2005 je stopnja brezposelnih žensk v starostni skupini od 15. do 24. leta za 4,2 odstotne točke presejala stopnjo brezposelnih moških v tej starostni skupini.

Tabela 9: Stopnja brezposelnosti po starostnih skupinah in spolu (**ženske**) od 2. četrtnetja 2001 do 2. četrtnetja 2005

Starostna skupina/Leto	2001	2002	2003	2004	2005
15-24	17,5	16,7	18,7	18	15,4
25-49	5,1	5,6	6,4	5,6	6
50 +	4,8	2,8	5,9	3,1	2,1

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 237.

2.2.2. Neenaka delitev dela v družini

Spremembe, kot so širitev storitvenega sektorja, ponudba delovne sile, so pripeljale do tega, da se ženske čedalje bolj zaposlujejo. Poleg tega imajo ženske boljše možnosti za izobraževanje, rodnost pada, povečuje se stopnja razvez in število enostarševskih družin, potrošni vzorci so čedalje bolj sodobni in nastopila so obdobja visoke inflacije. Kljub temu imajo ženske slabše pogoje zaposlovanja kot moški. Eden izmed razlogov je zagotovo neenakomerna porazdelitev neplačanega dela med moškim in žensko doma. Enako velja tudi za Slovenijo, kjer je ženska še vedno večkratno obremenjena, skrbeti mora za otroka ali celo za ostarelega člana družine, gospodinjska dela in delo v službi. Nekatera dela so jim danes nekoliko olajšana, zlasti zaradi razvejanosti ustanov za varstvo otrok, organizirane javne prehrane, vendar kljub temu večino neplačanega dela, tako zasebno kot javno, opravijo ženske. Zaradi tega imajo slabše možnosti na trgu delovne sile, saj obveznosti neplačanega dela omejujejo ponudbo delovne sile, zmanjšujejo njihove življenjske zaslužke in možnosti poklicnega napredovanja.

Na eni strani Beckerjev model zagovarja neenakomerno delitev dela v gospodinjstvu, ženska namreč načrtuje, da bo večino svojega življenja preživela z zaposlenim možem in njunimi otroki in tako manj časa posvetila svoji izobrazbi in posledično boljše plačanemu delu. Moški je tisti, ki investira v povečanje dohodka gospodinjstva. Na drugi strani stojijo kritiki Beckerjevega modela, ki zagovarjajo sodoben sistem, v katerem mlajše ženske v obdobju nege in vzgoje malih otrok manj in za krajše obdobje prekinjajo udeležbo na trgu delovne sile, zaradi česar bo na trgu v prihodnje možno doseči učinkovitost. Gospodinjstvo pa je zagotovo najbolj učinkovito, ko se oba starša posvetita z enako mero plačanemu delu in negi ter vzgoji otrok. Zato bi država morala zagotoviti dostop do dobrih storitev za otroke in za dopust za starše, delodajalci bi morali delo prilagoditi potrebam delavcev z otroki, vlada, socialni partnerji ter prostovoljne in privatne organizacije pa bi morale poskrbeti, da bi moški bolj sodelovali pri negi in vzgoji otrok (Černigoj Sadar, 2000, str. 36-37).

2.2.3. Neenakomerna porazdelitev ženskih in moških poklicev in dejavnosti

Tabela 10 (na strani 8) prikazuje, da je bilo v 2. četrtletju 2005 žensk kljub njihovi boljši izobraženosti ter višji izobrazbeni stopnji in usposobljenosti na najvišjih in najbolj plačanih delovnih mestih (visoki uradniki oz. uradnice, menedžerji oz. menedžerke, zakonodajalci oz. zakonodajalke) le 32,9 odstotkov. Največ žensk je v uradniških poklicih (64,7 odstotkov), storitvah in prodaji (64,6 odstotkov) ter strokovnih službah (53,5 odstotkov), v poklicih za neindustrijski način dela pa jih je le 8,2 odstotka.

Tabela 10: Delež žensk po glavnih poklicnih skupinah v 2. četrtletju 2005

Poklicne skupine	Delež žensk (v %)
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	32,9
Strokovnjaki	60,4
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	53,5
Uradniki	64,7
Poklici za storitve, prodajalci	64,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	46,2
Poklici za neindustrijski način dela	8,2
Upravljalci strojev in naprav, ind. izdelovalci in sestavljalci	33,1
Poklici za preprosta dela	58,3
Nerazvrščeni	17,5

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 233.

2.2.4. Razlika med zaslužkom žensk in moških

Značilnost ženskega dela je zlasti slabše plačilo, čeprav ni nobenih dokazov, da tudi delajo slabše. Celo v razvitih evropskih državah ženski zaslužki dosegajo 70–80% moških. Podoben delež so pokazale tudi raziskave v Sloveniji (Cigale, 1992, str. 40). Na razlike v plačah moških in žensk vplivajo tudi koncentracija žensk v manjšem številu poklicev, njihova večja vključenost v delo s krajšim delovnim časom ter družbeno in kulturno različno vrednotenje poklicev, ki jih opravljajo moški in ženske (Kanjuro Mrčela, 2007, str. 563). Vzroki za razlike v plačah žensk in moških, ki so enako strokovno usposobljeni, so poleg spolne diskriminacije lahko tudi težke in posebno težke delovne razmere. Terensko, izmensko in nočno delo, dežurstva, dolžina delovne dobe, odgovornost itd. so razlogi, ki prispevajo k višjim plačam.

Tabela 11 kaže, da ženske, ki so enako strokovno usposobljene kot moški, za svoje delo v povprečju zaslužijo 10 odstotkov manj kot moški. Največje razlike med plačami žensk in moških zasledimo med kvalificiranimi in visoko kvalificiranimi delavkami in delavci.

Tabela 11: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb po spolu in strokovni usposobljenosti (v SIT) leta 2002

Stopnja strokovne usposobljenosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot % plače moških
Srednja	218037	228060	209273	91,8
Nižja	159533	165065	149993	90,9
Visoko kvalificirana	182238	194811	155847	79,9
Kvalificirana	164196	179392	136703	76,2
Polkvalificirana	143822	151729	133692	88,1
Nekvalificirana	128443	137513	122181	88,9

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2004, 2004, str. 254.

Tabela 12 pojasnjuje, da so najmanjše razlike v plačah med moškimi in ženskami z doktorskim nazivom.

Tabela 12: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih oseb po spolu in strokovni usposobljenosti (v SIT) leta 2002

Stopnja strokovne usposobljenosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot odstotek plače moških
SKUPAJ	235882	246985	223456	90,5
Visoka	461294	512888	411936	80,3
doktorji	626907	641013	590719	92,2
magistri	569105	600801	529684	88,2
Višja	304771	319695	291757	91,3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2004, 2004, str. 252.

Iz Tabele 13 lahko razberemo, da so največje razlike med plačami žensk in moških glede na dejavnost, v kateri so bili zaposleni, leta 2002 v finančnem posredništvu, zdravstvu in socialnem varstvu. Če pa primerjamo plače moških in žensk znotraj posameznih poklicev, ugotovimo, da so bile najmanjše razlike med uradniki in uradnicami (Strukturna statistika plač po poklicu, 2006).

Tabela 13: Povprečne mesečne bruto plače po dejavnosti in spolu (v SIT) leta 2002

Storitvene dejavnosti	Skupaj	Moški	Ženske	Plače žensk kot odstotek plače moških
Gradbeništvo	193738	284625	231602	81,4
Trgovina, popravila motornih vozil	197142	215753	182562	84,6
Gostinstvo	178318	195872	168310	85,9
Promet, skladiščenje, zveze	253403	254815	250002	98,1
Finančno posredništvo	328527	397095	299656	75,5
Nepremičnine, najem, poslovne storitve	272015	290932	249395	85,7
Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	288686	304230	270438	88,9
Izobraževanje	295937	358283	278111	77,6
Zdravstvo, socialno varstvo	306194	430420	278958	64,8
Druge javne, skupne in osebne storitve	272701	304306	242145	79,6

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2004, 2004, str. 252.

2.3. Ženske na vodilnih položajih

Dolga leta so bili moški in tudi ženske prepričani, da so lahko samo moški vodilni delavci, ženske pa pridne delavke, ki delajo »na komando«. Žal je tako, da če hoče ženska biti na vodilnem položaju organizacije in hkrati ohranjati dom, kot ga pričakuje družina, je splošna popolnost nemogoča, saj so navadno zapostavljene družinske obveznosti. Moškemu je mnogokrat lažje, saj se ženska mora z več in boljšim delom stalno dokazovati, da je sposobna in primerna za menedžersko vlogo. A kombinacija menedžerke in matere vseeno ni nemogoča, združevanje takšnih obveznosti je možno, vendar le ob popolni podpori družine (Kanjuro Mrčela, 1992, str. 83-85).

Kljub temu, da je vedno več takšnih žensk, ki so polno zaposlene in izobražene, je še vedno nizek procent takšnih, ki so na vodilnih položajih v organizacijah in podjetjih. To so ženske, ki pripadajo eliti in opravljajo »netipičen« poklic. Po podatkih Eurostata je bila v letu 2005 v EU-25 le tretjina (32%) menedžerjev ženskega spola: najvišji delež menedžerk je bilo opaziti v Latviji (44%), Litvi (43%) in Estoniji (38%), najnižji delež pa na Cipru (14%), Malti (15%) in Danskem (23%) (A Statistical View of the Life of Women and Men in the EU 25, 2006). Tu lahko omenimo izraz »stekleni stropovi«, ki govori o tem, da v organizacijah obstaja ovira, ki v obliki predsodkov in stereotipov določenim družbenim skupinam, kamor sodijo tudi ženske, preprečujejo napredovanje in možnost zasidranja na najvišjih menedžerskih položajih. Nekaterne ženske pravijo, da bi lahko stekleni strop prebile, vendar bi za to morale žrtvovati velik del osebnega življenja. Napredovanje žensk na trgu dela namreč pogosto dajemo v koš z izgubo prostega časa in propadom zakonske zveze, pri čemer je možnost ločitve zaposlenih žensk v primerjavi z nezaposlenimi večja (Linehan, 2001, str. 104).

Razlogov za to, da je procent žensk na vodilnih položajih še vedno nizek, je več:

- Narava poklicnih poti žensk, le-te namreč težje in počasneje napredujejo, če že, potem na nestrategskih vodilnih položajih
- Družinske obveznosti
- Razlike v zaslužkih žensk in moških
- Družbena in ekonomska neenakost žensk
- Lastnosti, ki onemogočajo napredovanje
- Pomanjkanje ženskih zgledov/modelov
- Predsodki in stereotipi o ženskah
- Diskriminacija pri izbiri kadrov, neobjektivno ocenjevanje, onemogočeno pridobivanje izkušenj za razvoj in napredovanje.

Slovenci na vodilnih položajih navajajo razloge, kot so družinske obveznosti žensk, pomanjkanje samozavesti, večja odsotnost od dela, stereotipi o ženskah, čustvena nestabilnost in drugo. Poleg tega so naše raziskave pokazale, da ima večina menedžerk družine, so poročene in da so v primerjavi z moškimi veliko bolj obremenjene z gospodinjstskimi opravili

(Kanjuro Mrčela, 2000, str. 53-59). Največjo oviro pri sprejemanju in izvajanju odgovornejših funkcij pa za ženske še vedno predstavlja usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, o čemer sem podrobno pisala v enem izmed poglavij diplomskega dela.

3. VLOGA OČETOV

Očetovstvo je v zadnjem času ena izmed aktualnejših tem pri preučevanju družin. V preteklosti, in še danes mnogokrat, je vladalo mišljenje, da ima ženska dvojno vlogo v življenju, vlogo matere in vlogo gospodinje. Ker otroci do 3. leta starosti ob sebi potrebujejo mamo več kot le nekaj ur na dan, je življenje žensk tako bolj ali manj omejeno le na dom in družino. S tem se je samoumevno pojavila delitev dela po spolu. Večina žensk je dvojno obremenjenih, medtem ko moški večinoma opravljajo le pridobitno dejavnost. Danes je vedno več takšnih žensk, ki so ekonomsko neodvisne, zaradi česar lahko svobodno odločajo o lastnem življenju. Tako večina izmed njih sploh ne razmišlja več o tem, ali bodo doma in bile gospodinje in matere ali se bodo zaposlile.

3.1. Očetovski dopust

V Sloveniji je najnovejši ukrep na področju spodbujanja aktivnejše vloge očetov v družini očetovski dopust, ki je obravnavan kot konkreten mehanizem družinske politike.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je s 1. januarjem 2005 določil, da očetje lahko koristijo 90 dni očetovskega dopusta. Le-ta obsega 15 plačanih dni (100% plače), ki jih je potrebno izrabiti v času porodniškega dopusta matere, ter 75 neplačanih dni dopusta, v okviru katerega država zagotavlja le prispevke za socialno varnost od minimalne plače, porabi pa se lahko do otrokovega 3. leta starosti (Rener et al., 2006, str. 76). Očetovski dopust lahko oče koristi v strnjem nizu ali po dnevih, v slednjem primeru se pri trajanju pravice upošteva 70% pripadajočih koledarskih dni. Pravica do očetovskega dopusta je neprenosljiva.

Če bodoči oče želi koristiti očetovski dopust, se mora 60 dni pred predvidenim datumom poroda ali 30 dni pred predvidenim datumom nastopa očetovskega dopusta oglasiti na istem centru za socialno delo, kjer mati uveljavlja pravico do porodniškega dopusta. Na posebni vlogi mora označiti, da uveljavlja plačan in neplačan očetovski dopust, sicer neplačanega ne more uveljavljati. Bodoči oče je dolžan najkasneje 30 dni pred predvidenim nastopom očetovskega dopusta obvestiti delodajalca o namenu izrabe dopusta, da lahko delodajalec poskrbi za nemoten potek dela.

Oče nima pravice do očetovskega dopusta (Drglin, Vendramin, 2006, str. 27):

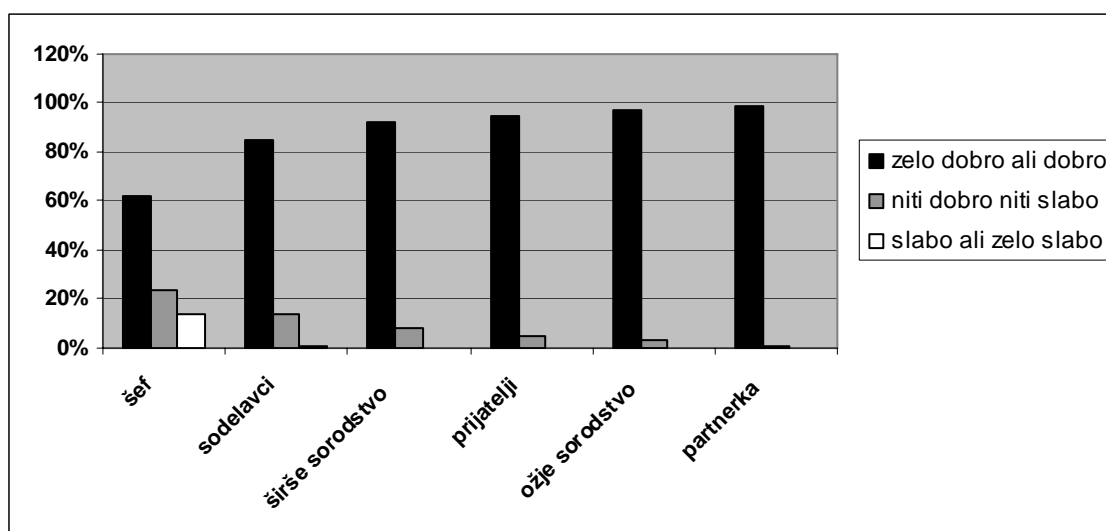
- če mati rodi mrtvega otroka,
- če mu je odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom,
- če otrok živi pri materi ali drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka.

V Sloveniji evidenco o izrabi tega dela očetovskega dopusta vodi delodajalec in pristojni center za socialno delo.

Koriščenje očetovskega dopusta kaže tako pozitivne kot tudi negativne vplive. Z vidika oblikovanja očetovske identitete in aktivnega očetovanja so koristne zlasti aktivnosti v času nosečnosti in ob rojstvu otroka (prisotnost pri porodu), pomemben pa je tudi prvi del očetovskega dopusta (15 dni po rojstvu otroka), ko očetje partnerki nudijo pomoč pri družinskih opravilih, skrbi in igri s starejšimi otroki v družini ter skrbi in negi za novorojenčka. Problem pri tem pa je, da prvemu delu očetovskega dopusta hitro sledi zdrs nazaj v tradicionalno delitev dela, ki se kaže zlasti v prvem letu otrokove starosti, ko je mati z otrokom doma in se oče vrne v službo, pa tudi potem, ko se ženska vrne nazaj na delovno mesto. Očetovski dopust med drugim onemogoča delodajalec, ki zahteva prisotnost, dosegljivost, stalno razpoložljivost očeta in odnos nadrejeni – podrejeni, nekateri očetje pa sami menijo, da ni potrebno koriščenje očetovskega dopusta, saj ženi oziroma partnerki pri skrbi otroka lahko pomagajo drugi (Rener et al., 2006, str. 76).

Spodnja slika prikazuje, kako se različni ljudje odzivajo na koriščenje očetovskega dopusta. S tem dejstvom se najteže soočajo šefi, vendar je takšnih, ki so odločitev zelo slabo sprejeli, le 14 odstotkov, očetovstvo pa najbolj podpirajo žene oziroma partnerke bodočih očetov (99 odstotkov). Zanimiv je podatek, ki kaže povezanost med oceno, kako so šefi sprejeli koriščenje očetovskega dopusta, in oceno odnosov na delovnem mestu. Moški, ki so imeli na delovnem mestu korektne, kolegialne ali prijateljske odnose s svojim šefom, so med slednjimi zasledili več pozitivnega odnosa do koriščenja očetovskega dopusta.

Slika 1: Odnos bližnjih do odločitev za koriščenje očetovskega dopusta



Vir: Rener et al., 2006, str. 78.

3.2. Novo očetovstvo

Vloga očetov se čedalje bolj spreminja. Trend v Zahodni Evropi kaže, da so se očetje začeli aktivno vključevati v družinsko delo, skrbijo za otroke, s katerimi želijo navezati tesnejše stike. Kljub temu so matere še vedno tiste, ki v večji meri skrbijo za otroke.

Fenomen novega očetovstva se je pojavil kot posledica družbenih sprememb, kot so upadanje stopnje rodnosti, naraščanje števila neporočenih, upadanje pomena formalne zakonske zveze, naraščanje števila razvez zakonskih zvez, naraščanje števila enostarševskih družin ter staranje populacije, zaradi česar so se med drugim spremenile tudi družinska razmerja in družinske vloge, kjer naj bi bil najnovejši trend spreminjanje očetovstva in praks očetovanja, čemur pravimo fenomen novega očetovstva.

Tudi v Sloveniji se prizadevajo, da bi bili očetje bolj aktivni pri otrocih, zlasti na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter politike enakih možnosti, kot so denimo starševski dopusti. Če primerjamo 2 generaciji očetov, so današnji očetje v primerjavi s svojimi očeti aktivnejši, poleg tega se danes veliko bolj zavedajo, kako pomembna je njihova vloga pri vzgoji otrok. Vse to je med drugim posledica medijev (televizija, internet, časopisi, oglaševanje), ki promovirajo aktivno očetovstvo. Tudi revije in priročniki so polni nasvetov za očete, kako naj skrbijo za svoje otroke. Pri nas te spremembe še niso tako izrazite, procesi za spodbujanje aktivnejšega očetovstva se odvijajo počasneje kot v drugih zahodnih državah. Razlog za to je zagotovo problem ideologije tradicionalne družine, družinskih vlog in materinstva, naše močne in razvite širše družinske mreže, ki v večini primerov še vedno bolj podpirajo manjšo vključenost moških v skrb za otroke in drugo družinsko delo, navsezadnje pa so se spremenili tudi pogoji dela in zaposlovanja, saj so oblike zaposlitve čedalje bolj negotove, delovni časi pa prekoračujejo uradni urnik, ki je vedno manj določljiv. Vse to povzroča pritiske na oba partnerja in zavira proces aktivnejšega očetovstva, zaradi česar bi se lahko izboljšala politika usklajevanja družine in poklicnega življenja, ki bi temeljila na enakih možnostih in upoštevala, da je družinsko življenje enako pomembno kot kariera (Rener et al., 2006, str. 75).

3.3. Očetovstvo v Sloveniji

Statistični urad Republike Slovenije govori o tem, da je bilo leta 2002 v Sloveniji 338.621 očetov, ki so živeli z otroki. 87% le-teh je živelo skupaj z ženo in otroki, približno 9% je živelo s partnerko in otroki, 4% pa je bilo takšnih, ki so živeli sami z otroki (samohranilci). Število družin z očeti narašča, tako je bila leta 2002 velikost takšnih družin 2,3 člana .

Starši novorojenčkov v Sloveniji so v primerjavi s preteklostjo vedno starejši. Očetje so ob rojstvu otroka skoraj 3 leta starejši od mater. Leta 2003 je bil oče otroka, rojenega v zakonski zvezi, povprečno star 33 let, oče otroka, rojenega zunaj zakonske zveze, pa 31 let. Dve tretjini

očetov otrok, rojenih v letu 2003, je bilo starih med 30 in 40 let. Le 7% očetov je bilo takih, ki so bili mlajši od 25 let (Očetje v Sloveniji, 2005).

3.3.1. Skrb za družinske člane

V vsakdanjem življenju je še vedno mogoče zaslediti asimetrično delitev dela v družini, ki se kaže tudi pri skrbi za družinske člane. Ženske zaradi nege družinskih članov v primerjavi z moškimi izostanejo od dela šestkrat bolj pogosto (Podlaga za resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9).

Velike razlike med spoloma pa se pokažejo tudi pri porabi časa. V Tabeli 14 je predstavljen čas, ki ga polno zaposlene osebe porabijo za različne aktivnosti. Zanimiv je podatek, ki kaže, da ženske namenijo več časa družinskim obveznostim in gospodinjskim opravilom. Skrbi za družino posvetijo približno pol ure več časa, gospodinjskim opravilom pa več kot uro časa v primerjavi z moškimi, ki svoj čas namenijo predvsem službi, hobijem, športu, gledanju televizije in družabnemu življenju.

Tabela 14: Poraba časa pri osebah, zaposlenih s polnim delovnim časom, po spolu, april 2000-marec 2001 (upoštevana je glavna aktivnost)

	Moški	Ženske
Spanje	8 ur 3 min	8 ur 4 min
Uživanje obrokov	1 ura 25 min	1 ura 19 min
Osebna nega	1 ura 9 min	1 ura 4 min
Zaposlitev	8 ur 8 min	7 ur 29 min
Študij	2 uri 23 min	2 uri 42 min
Skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom	2 uri 35 min	3 ure 42 min
Skrb za družino	1 ura 19 min	1 ura 46 min
Udeležba na prireditvah, verske aktivnosti	1 ura 33 min	1 ura 23 min
Kultura, šport, konjički	2 uri 5 min	1 ura 29 min
Družabno življenje	1 ura 42 min	1 ura 24 min
TV	2 uri 21 min	1 ura 48 min
Drugi množični mediji	54 min	54 min
Pot, potovanje	1 ura 24 min	1 ura 21 min
Drugo, nedoločeno	26 min	30 min

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2006, 2006, str. 261.

Tabeli 15 in 16 (na strani 15) kažeta, kako zaposleni moški in ženske iz desetih evropskih držav (Belgija, Nemčija, Estonija, Francija, Madžarska, Slovenija, Finska, Švedska, Ukrajina in Norveška) porabijo čas za različne dejavnosti.

Tabela 15: Poraba časa pri zaposlenih ženskah 10-ih evropskih držav v letu 2004

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Prosti čas	3h51min	4h49min	4h	3h8min	3h43min	3h51min	4h38min	4h27min	4h21min	5h22min
Uživanje obrokov, osebna nega	2h36min	2h31min	2h6min	2h57min	2h21min	2h2min	2h2min	2h23min	2h7min	2h2min
Spanje	8h16min	8h11min	8h23min	8h38min	8h18min	8h12min	8h22min	8h5min	8h25min	8h7min
Potovanje	1h30min	1h27min	1h15min	1h5min	1h2min	1h9min	1h16min	1h28min	1h33min	1h17min
Skrb za gospodinjstvo in družino	3h52min	3h11min	4h4min	3h40min	3h54min	4h24min	3h21min	3h32min	3h28min	3h26min
Študij	3h53min	3h52min	4h13min	4h32min	4h43min	4h23min	4h20min	4h5min	4h6min	3h46min

Vir: How Europeans spend their time, 2004, str. 10.

V letu 2004 so zaposlene ženske v Sloveniji gospodinjstvu namenile 4 ure in 24 minut, medtem ko zaposleni moški kar 2 uri manj. Od tega skrbi za otroke ženske namenjajo 24 minut dnevno, moški pa 10 minut.

Tabela 16: Poraba časa pri zaposlenih moških 10-ih evropskih držav v letu 2004

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Prosti čas	4h23min	5h11min	4h47min	3h51min	4h37min	4h52min	5h6min	4h51min	4h41min	5h37min
Uživanje obrokov, osebna nega	2h35min	2h21min	2h11min	2h58min	2h30min	2h7min	1h55min	2h5min	1h55min	1h58min
Spanje	8h1min	8h	8h22min	8h24min	8h8min	8h6min	8h12min	7h52min	8h11min	7h53min
Potovanje	1h43min	1h31min	1h20min	1h10min	1h10min	1h14min	1h17min	1h32min	1h36min	1h23min
Skrb za gospodinjstvo in družino	2h15min	1h52min	2h20min	1h53min	2h9min	2h24min	1h59min	2h23min	1h54min	2h12min
Študij	5h3min	5h5min	5h	5h44min	5h25min	5h20min	5h32min	5h17min	5h42min	4h56min

Vir: How Europeans spend their time, 2004, str. 12.

Gospodinjstvom in skrbi za družino največ časa posvetijo ženske iz Slovenije, Estonije, Madžarske in Belgije, medtem ko se moški bolj posvečajo študiju in podobnim dejavnostim, kar se vidi zlasti pri Francozih, Angležih in Fincih. Največji delež moških, ki se posvečajo gospodinjstvom, prihaja iz Slovenije, Švedske in Estonije. Kljub temu, da zaposleni moški več časa posvečajo službi, imajo še vedno več prostega časa kot zaposlene ženske.

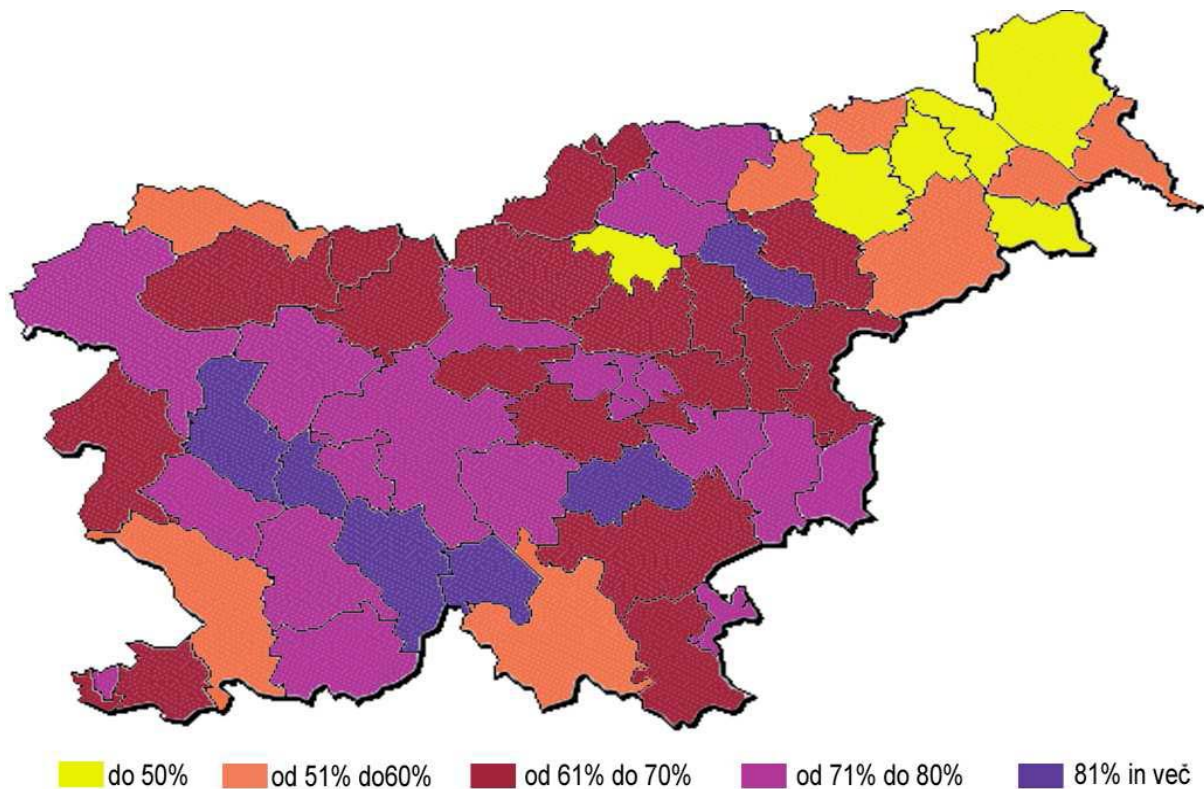
3.3.2. Koriščenje očetovskega dopusta

Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve naj bi v letu 2003, ko je začela veljati pravica do 15 dni plačanega očetovskega dopusta, ki ga očetje lahko porabijo v času trajanja porodniškega dopusta matere, je to možnost koristilo 10.917 očetov v povprečnem

trajanju 8 dni, kar je 63% očetov v letu 2003 (Očetje v Sloveniji, 2005). Leta 2004 pa je očetovski dopust s pripadajočim očetovskim nadomestilom koristilo 12.667 očetov, kar predstavlja 72% upravičencev, približno 9% je bilo takšnih, ki so koristili očetovski dopust brez nadomestila, zanje so bili plačani prispevki za socialno varnost (Družinski prejemki, 2007).

Spodnja slika kaže deleže koriščenja očetovskega dopusta po upravnih enotah v letu 2003 na podlagi primerjave števila očetov, ki so koristili očetovski dopust s številom pomoči ob rojstvu otroka. Podatki so pokazali, da se delež očetov, ki koristijo očetovski dopust, razlikuje celo za več kot 100%. V severovzhodnem delu Slovenije je najnižja stopnja koriščenja očetovskih dopustov, tako je v Murski Soboti delež očetov, ki so koristili očetovski dopust, najnižji, in sicer znaša le 44%. Najvišji delež koriščenja očetovskega dopusta je v Idriji (94%), kjer imajo med drugim najmanjšo stopnjo registrirane brezposelnosti v državi. Najpogostejše so upravne enote z 61% do 70% koriščenjem (slaba tretjina) ter z 71% do 80% koriščenjem (31%). Razen nekaterih izjem delež koriščenja narašča proti zahodu države.

Slika 2: Delež očetov, ki so v letu 2003 koristili očetovski dopust, po upravnih enotah



Vir: Rener et al., 2005, str. 37.

4. USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Kako vzpostaviti ravnovesje med časom, ki ga porabimo za delo, in časom, ki ga namenimo drugim pomembnim stvarim v življenju, je danes eno izmed bistvenih vprašanj, ki si ga čedalje bolj zastavljamo. Za ameriško in zahodnoevropsko prebivalstvo velja, da od 40 do 78 odstotkov zaposlenih staršev občasno doživlja konflikt med obveznostmi plačanega dela in družinskega življenja. Posledice tega konflikta so predvsem stres, manjše splošno življenjsko zadovoljstvo, zloraba alkohola in drog, na ravni organizacij pa tudi povečan absentizem in verjetnost za odpoved zaposlitve (Do družine prijazni in hkrati konkurenčni?, 2005).

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je koncept politike enakih možnosti spolov, s pomočjo katerega naj bi med drugim spodbujali tudi enakopravno delitev domačega dela med spoloma. Dolgo časa je veljalo, da so ženske morale intenzivnejše udejstvovanje pri plačanem delu uskladiti z obveznostmi v družini. Tudi danes večji del domačega dela ostaja naloga žensk, ne glede na spremenjeno vlogo in obremenitev žensk v sodobnem poklicnem življenju. Podatki kažejo, da ženske porabijo bistveno več časa za domače neplačano delo in manj časa za delo v službi v primerjavi z moškimi, zaradi česar so na trgu delovne sile in delovnem mestu postavljene v neenakopraven položaj.

Žal se v današnjem času neplačano, torej »neproduktivno«, domače (ne)delo še vedno jemlje kot problem žensk, čeprav bi se z reševanjem tega problema morala soočiti družba v celoti, saj naj bi se »enakost spolov v poklicih začela doma«. Zato se torej moramo zavedati, da lahko s primernimi političnimi ukrepi vplivamo na bolj enakopravno porazdelitev domačega dela, tako med spoloma kot tudi med različnimi družbenimi skupinami, npr. med (pre)zaposlenimi in nezaposlenimi (SIPA, 2007).

Čeprav naj bi se danes vprašanja usklajevanja plačanega dela in družine vedno bolj dotikala tudi moških, kljub vedno večjemu uveljavljanju žensk v poklicnem življenju in v povprečju višji izobrazbi žensk kot moških, patriarhalni vzorec delitve domačega dela še vedno prevladuje v vseh sodobnih družbah.

Seveda se je pomen usklajevanja poklicnega in družinskega življenja z leti postopoma spreminjal. Od prvotnega feminističnega pojmovanja enakopravne delitve domačega dela med spoloma je prišlo do premika tega pomena v bolj tržno in produktivno idejo o spodbujanju fleksibilnosti dela za ženske, da bodo le-te lažje usklajevale poklic in zasebne obveznosti. Vendar dejansko takšno razmišljanje žensk ni rešilo, temveč jih je le dodatno obremenilo, saj je neplačano domače delo še naprej ostalo njihova dolžnost. Poglavitni razlog za dvojno ali celo trojno obremenjenost je torej neenakomerna delitev družinskega dela med staršema. V primerjavi s preteklostjo, ko so v začetku devetdesetih let zaposleni moški gospodinjiskim delom namenili le 7 ur tedensko, je danes slika nekoliko drugačna, saj tem aktivnostim posvečajo v povprečju 14,5 ur tedensko. Zaposlene ženske na drugi strani gospodinjiskim opravilom namenijo 25 ur tedensko (Podlaga za resolucijo o nacionalnem

programu za enake možnosti žensk in moških, 2005, str. 9). Podaljšuje pa se tudi čas, ki ga moški posvetijo družini, kar pomeni, da skrbijo za otroke in ostarele družinske člane. Ko govorimo o politiki preračunov neplačanega dela med spoloma, le-ta še vedno ni učinkovita, predvsem zaradi obremenitve na delovnem mestu za oba spola in naraščanja netradicionalnih oblik družin, kot so na primer enostarševske družine (SIPA, 2007).

4.1. Problemi zaposlenih pri usklajevanju poklica in družine

Mnoge raziskave so pokazale, da je odnos do starševstva na delovnem mestu skrb zbujač. Starševstvo v očeh delodajalcev ni vrednota, temveč moteč dejavnik v delovnem procesu. Večina mladih meni, da je usklajevanje dela in zasebnega življenja obremenjujoče, ampak odgovornosti za to ne pripisuje delodajalcem. Mladim staršem bi veliko več pomenila razumevanja, organizacijska klima, ki bi upoštevala njihove potrebe, in večja časovna fleksibilnost. Starši oziroma potencialni starši se srečujejo z diskriminacijo in imajo težave pri usklajevanju delovnega in starševskega življenja. Velik del teh težav nastaja znotraj delovnega okolja in bi ga lahko odpravili delodajalci z graditvijo ustrezne organizacijske kulture ter uporabo prožnejših, sodobnejših načinov organizacije dela.

Problemi, s katerimi se starši soočajo pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2004, str. 25):

- 1) *Težave pri iskanju službe zaradi načrtovanega starševstva ali starševskih obveznosti ali soglasna prekinitve delovnega razmerja zaradi morebitnega starševstva.*
- 2) *Negativne izkušnje po rojstvu najmlajšega otroka povezane s kariero: onemogočeno napredovanje, dodeljeno nižje delovno mesto.*
- 3) *Dolg delovnik in dodatne delovne obremenitve po rojstvu najmlajšega otroka.*
- 4) *Poslabšanje odnosov na delovnem mestu zaradi starševskih obveznosti po rojstvu najmlajšega otroka: slabši odnosi z nadrejenimi in svojimi sodelavci.*
- 5) *Prekinitve delovnega razmerja po rojstvu najmlajšega otroka: s strani delodajalcev ali delavcev samih (nevzdržne razmere).*

4.2. Ukrepi za reševanje nasprotij med zaposlitveno in starševsko vlogo

Ustava Republike Slovenije med drugim govori o tem, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Naša država je leta 1993 sprejela tudi Resolucijo o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, v kateri je eden izmed bistvenih ciljev ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev. Tako kot mnogi mednarodni dokumenti, ki poudarjajo enako odgovornost staršev glede družine oziroma starševstva, novejša zakonodaja, ki jih je prevzela tudi naša država, obravnava vlogo starševstva s takšnega vidika, da nudijo celovito varstvo delavcem, tako

materam kot tudi očetom, z družinskimi obveznostmi. Zakon tako določa, da imajo na eni strani delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, na drugi strani pa delodajalci morajo omogočiti lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. In to je tudi eno izmed načel družinske politike Republike Slovenije. Problemi nastopijo v primeru porabe in delitve časa, pri uveljavljanju enakih možnosti spolov, pri upoštevanju družinskih potreb ter pri usklajevanju potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. Zato je država posredovala ukrepe, ki razrešujejo nasprotja med starševsko in zaposlitveno vlogo. Mednje sodijo plačan starševski dopust, možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času dopusta zaradi nege in varstva otroka, odprta vrata glede dogovarjanja staršev glede izrabe starševskega dopusta ter skrajšan delovni čas (Za vsako mamo in vsakega otroka, 2005). Treba je poudariti, da dobri ukrepi usklajevanja poklica in družinskega življenja pomagajo zmanjšati razlike med spoloma, izboljšati kvaliteto delovnega okolja in reševati probleme negativnega demografskega trenda. Njihov cilj je omogočiti ženskam, da bodo pogosteje rojevale, dobro skrbele za dom in družino ter bile hkrati aktivne na trgu delovne sile (Hrženjak, 2007, str. 34).

4.2.1. Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo

Zakon o delovnih razmerjih določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti ali načrtovanju družine, posledično tudi v delovnem razmerju ne sme zahtevati ali iskati podatkov o nosečnosti delavke, razen v primeru, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

4.2.2. Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja

Zakon določa, da je prepovedano opravljanje del, ki se določijo v izvršilnem predpisu, ki ga izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje, in sicer v času nosečnosti oziroma ves čas, ko delavka otroka doji.

4.2.3. Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom

Zakon posebej obravnava nočno delo, v primeru katerega mora biti delavcu, ki neguje otroka do tretjega leta starosti, zaradi nevarnosti in škodljivih vplivov, ki škodijo njegovemu zdravju, zagotovljene posebne ugodnosti in varstveni ukrepi. Pri tem je potrebno predhodno pisno soglasje matere in očeta. V skladu z zakonom o varnosti in zdravju pri delu je omejitev opravljanja nadurnega ali nočnega dela delavke v času nosečnosti ali z otrokom do enega leta starosti oziroma v času, ko doji otroka, odvisna od ocene tveganja, iz katere izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. V primeru, ko ima starš, ki sam živi z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, otroka, mlajšega od 7 let, ali hudo bolnega otroka oziroma otroka s

telesno ali duševno prizadetostjo, se za opravljanje nadurnega oziroma nočnega dela zahteva predhodno pisno soglasje.

4.2.4. Starševski dopust

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja pravico do starševskega dopusta (porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojitveni dopust), do starševskega nadomestila (porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka, posvojitveno nadomestilo), pravico staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva in postopke za uveljavljanje navedenih pravic.

Pri nas porodniški dopust traja 1 leto, po tem obdobju je z zakonom zagotovljena vrnitev na prejšnje delovno mesto. Seveda obstaja možnost prenehanja delovnega razmerja zaradi nosečnosti in starševstva, vendar le v soglasju z inšpektorjem za delo. Če preneha delovno razmerje nezakonito, potem o tej zadevi odloči sodišče, ki določi tudi plačilo kazni delodajalcu (Kamnar, 1998, str. 85).

4.2.5. Pravica doječe matere

Zakon o delovnih razmerjih določa, da ima delavka, ki doji otroka in po preteku porodniškega dopusta začne delati s polnim delovnim časom, pravico do (ne)plačanega odmora za dojenje, ki traja najmanj eno uro dnevno. Evropska socialna listina posebej obravnava pravico, da so doječe matere upravičene do ustrezne odsotnosti od dela.

Uskladiti svoje poklicno in družinsko življenje je izziv vsakega zaposlenega, sploh v današnjem času, ko množično zaposlovanje žensk ni več nov fenomen. Cilj podpirajoče se organizacijske kulture je, da ima organizacija možnost razviti takšno delovno okolje, kjer se potrebe delavcev stalno spreminjajo, kjer se delavci počutijo udobno, imajo pravico povedati svoje mnenje in navsezadnje, kjer se delovne poti postopoma spreminjajo in razvijejo v nove (Perlow, Trefalt, 2005, str. 248). Svet Evropske unije je predlagal enega od ključnih ukrepov za boljše usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, in sicer pravi takole: *»Ukrepi politik za usklajevanje pomagajo ustvarjati prožno gospodarstvo ob hkratnem izboljševanju kakovosti življenja žensk in moških. Z izkoriščanjem celotnega potenciala delovne sile pomagajo ljudem, da vstopijo na trg dela in ostanejo na njem, pri tem pa morajo biti enako dostopni ženskam in moškim. Prožna delovna ureditev povečuje produktivnost, zadovoljstvo delojemalcev in ugled delodajalca. Vendar dejstvo, da veliko več žensk kot moških uporablja takšno ureditev, ustvarja neravnovesje med spoloma, ki negativno vpliva na položaj žensk na delovnem mestu in njihovo ekonomsko neodvisnost.«* (Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij-načrt za enakost med ženskami in moškimi, 2006, str. 6). Za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pa je zagotovo pomemben tudi posameznik sam, ki bi moral poskrbeti za spreminjanje načina vedenja in mišljenja, ki blokira produktivne spremembe. Le-te

največkrat nastanejo zaradi pomanjkanja informacij, ki pa ga lahko preprečimo z izboljšanjem komuniciranja med posameznimi nivoji organizacije in z različnimi oblikami komuniciranja. Za večje razumevanje in razvoj strategij obvladovanja zahtev delovnega in izven delovnega življenja pa bi lahko poskrbele delavnice in diskusijski forumi.

5. DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

5.1. Problem

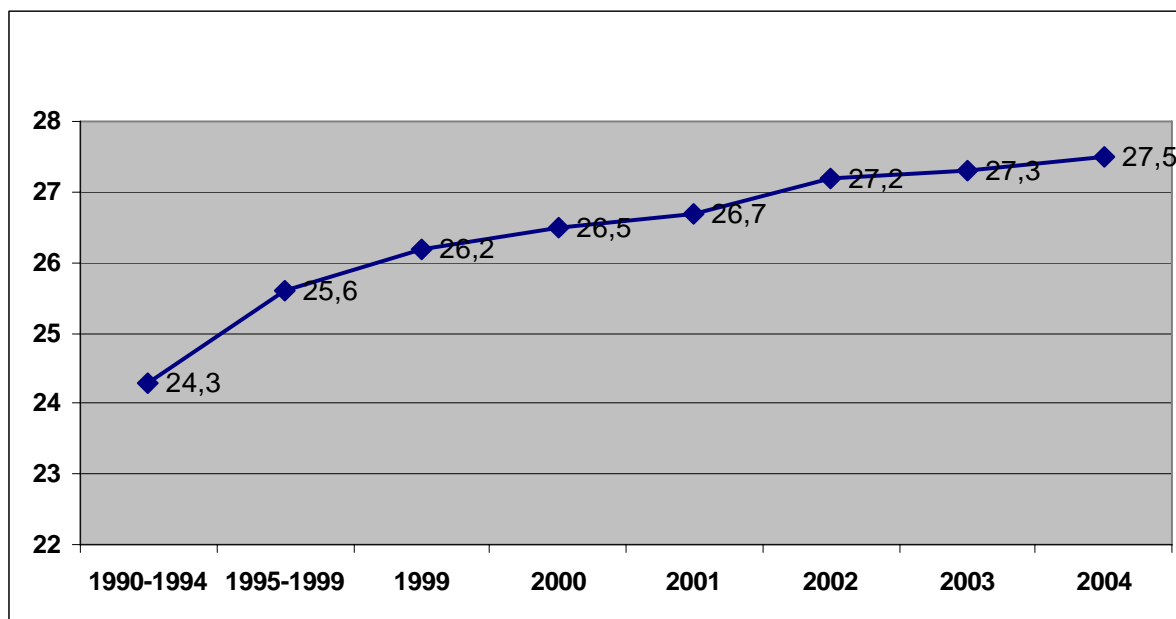
Danes mladi starši zaradi družinskih obveznosti doživljajo diskriminacijo na delovnem mestu, večina od njih je mnenja, da je usklajevanje dela in družine oziroma zasebnega življenja obremenjujoče. Prepogosto se dogaja, da na mlade kadre večina slovenskih podjetij in organizacij pritiska z zaposlovanjem za določen čas, po nekajkrat jim podaljšajo pogodbe za določen čas, šele nato sklenejo pogodbo za nedoločen čas. Ženske imajo velikokrat negativne izkušnje, kamor sodijo neprijetni odzivi na nosečnost, bolniške, onemogočanje napredovanja ali nazadovanje po porodniškem dopustu, dodatne obremenitve na delovnem mestu, slabši odnosi z delodajalcem in sodelavci ali neustrezni urniki po vrnitvi na delovno mesto po daljši odsotnosti. Problem pa se ne pojavi le pri starševstvu, že samo »potencialno starševstvo«, torej, da bi ženske postale matere, je ovira pri iskanju zaposlitve, zato imajo mlade ženske občutek, da na intervjuju za službo ne smejo dati občutka, da se bodo v roku enega do dveh let odločile za materinstvo.

V splošnem je problem v tem, da so možnosti mladih ljudi razmeroma slabe na treh bistvenih področjih: pri ekonomski samostojnosti, stanovanjski oskrbi in osebem zadovoljstvu z življenjem in življenjskimi perspektivami nasploh. Mladi v večini tudi sami povedo, da se za otroka pogosto ne morejo odločati predvsem zaradi negotovosti zaposlitve. Vse več parov se tako zavestno odloča, da ne bodo imeli otrok. V tem primeru bi bilo treba realizirati ukrepe, ki zagotavljajo lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja, pri čemer niso pomembna samo prizadevanja države z družinsko politiko, ampak konsenz med vsemi socialnimi partnerji (delodajalci, delojemalci, sindikati). Tanja Rener pravi: »Slovenija ima eksplicitno družinsko politiko, vendar je res, da so taki dokumenti zgolj del politične retorike in je veliko vprašanje, kako se taka retorika uresničuje v praksi. Cela vrsta evropskih držav je, ki sploh nimajo formalne družinske politike, vendar so praktični ukrepi v teh državah ravno najboljši (npr. skandinavske države). Tukaj ni druge formule, kot je krepitev socialne države. Žal pa se dogaja ravno nasprotno.« (Rešitev za rodnost je socialna država, 2006).

Slika 3 (na strani 22) kaže, da starost žensk ob rojstvu prvega otroka narašča. Ženske so bile v prvi polovici devetdesetih let stare 24,3 let, v drugi polovici pa 25,6 let. Leta 2004 je starost žensk znašala 27,5 let. Kljub naraščanju povprečne starosti žensk ob rojstvu prvega otroka je ta številka še vedno nižja od povprečne starosti Evropske unije, kjer je le-ta znašala 28,2 let. V letih 2005 in 2006 se je starost matere ob rojstvu prvega otroka ponovno povečala, v letu

2005 je znašala 27,8 let, v letu 2006 pa 28,0 let. Razlog za to so odlaganja rojstev na poznejša leta. Žensk, ki so v letu 2006 rodile prvič in so bile mlajše od 25 let, je bilo samo še za slabo četrtino (23,9%), tistih pa, ki so v tem letu rodile prvič in so bile starejše od 35 let, pa je bilo že 6,1%. Povprečna starost matere ob rojstvu vseh otrok je v 2006 znašala 29,7 leta in je bila za 1,7 leta višja od povprečne starosti matere, ki je rodila prvič (Živorojeni otroci, Slovenija, 2006, 2007).

Slika 3: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka



Vir: Rener et al., 2006, str. 42.

V idealnem svetu bi bilo jutro zaposlenih staršev videti nekako takole: vstanemo, oblečemo sebe in otroke ter se z njimi odpravimo v službo, saj bi bil vrtec kar tam, takoj poleg. S tem bi prihranili veliko časa, pa tudi na delovnem mestu bi lahko ostali nekoliko dlje. In prav to bi morale spodbuditi delodajalce, da bi več pozornosti preusmerili na vrtce na delovnem mestu. A žal ni tako. Nekaj upanja o svetli prihodnosti kaže projekt Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki želi spodbuditi delodajalce, da zaposlujejo tudi (potencialne) starše. Glavni problem je v miselnosti delodajalcev, češ da zaposleni, oče ali mati majhnega otroka, pomeni neposredno nevarnost za pogoste izostanke z delovnega mesta zaradi morebitne otrokove bolezni (Pirman, 2006).

V očeh delodajalca je moški v starosti od 35 do 40 let v primerjavi z žensko bolj zanesljiv, namreč pričakuje se, da oče ne bo izostajal z dela zaradi starševskih obveznosti. Posledično so moškim delovna mesta bolj dostopna, po drugi strani pa so očetje pod pritiskom, ko se želijo posvetiti očetovstvu. Zanimivo je, da so ženske v povprečju šestkrat pogosteje na bolniški zaradi otroka kakor očetje. Kar si delodajalec želi, je zlasti zaposliti mlade ljudi brez

obveznosti, mlade ljudi, ki so neobremenjeni. Ravno zato je neredek pojav, da delodajalec ne upošteva dejstva, da pri opravljanju dela starš ne more biti obravnavan na enak način kot oseba brez starševskih obveznosti. Najhuje, kar se lahko zgodi je, da delodajalec pogodbo o zaposlitvi prekine ali je ne obnovi zato, ker je moral delodajalec izostajati od dela zaradi otroka ali pa bo v kratkem imel otroka (Kastelec, 2007).

5.2. Razvojno partnerstvo

Razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje* želi zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih žensk – (potencialnih) mater – zaradi materinstva. Kljub temu, da zakoni na področju delovnih razmerij, starševskega varstva in enakih možnosti spolov zagotavljajo enakopraven položaj na trgu dela tudi mladim ženskam/materam in očetom, v praksi še vedno zasledimo nevarnost neformalne diskriminacije, ki se skriva za zaprtimi vrati in za katero ni dokazov. S tem problemom se soočajo osebe, ki iščejo zaposlitev, na zavodih za zaposlovanje in v drugih uradnih institucijah, sindikatih, medijih in drugje, vendar do sedaj ni bila narejena poglobljena in celovita analiza tega pojava, zaradi česar je reševanje tega problema še bolj otežkočeno. Tudi program pobude Skupnosti EQUAL se zaveda, da je stvar resna in da bi se moralo več narediti v smeri, da bi se to oviro odstranilo. V preteklosti so se tako pojavili poskusi, ko so z različnimi projekti in ukrepi želeli rešiti problem, na primer na Uradu za enake možnosti je v letih 2001 do 2002 potekal Phare-Twinning projekt, ki je bil med drugim namenjen promociji očetovskega dopusta oziroma delitvi starševskega dopusta med oba starša.

Razvojno partnerstvo si je zadalo cilj najti ukrepe proti diskriminaciji pri zaposlovanju, namreč zagotovljene enake možnosti zaposlovanja (možnost dostopa do zaposlitve in možnost napredovanja) odpirajo vrata do vzpostavitve pogojev za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Razvojno partnerstvo se tako pri realizaciji svojega cilja opira na že začete projekte, jih nadgrajuje ter s ključnimi nosilci skrbi za njihovo vključitev v politike. Cilj želijo doseči z ekonomsko in sociološko raziskavo razsežnosti obravnavanega problema, ki bo podlaga za iskanje ustreznih rešitev, z izobraževanjem mladih žensk/staršev in delodajalcev, z javnim izpostavljanjem problema spolne diskriminacije pri zaposlovanju mladih žensk, ter z javnim izpostavljanjem tistih podjetij, ki imajo nediskriminatoren odnos do oseb, ki načrtujejo ali imajo majhne otroke.

Razvojno partnerstvo za uresničitev ciljev načrtuje vrsto aktivnosti, mednje sodijo izobraževanje in informiranje delodajalcev, iskalk in iskalcev zaposlitve, zaposlenih in šolajočih se mladih žensk/mater in moških/očetov, mladih zaposlenih in šolajočih se, delavnice za socialne delavce na centrih za socialno delo, moduli izobraževanja in informiraja ter njihova nadgradnja, družbeno oglaševalske akcije, uvedba znaka »Mladim družinam prijazno podjetje«, spremljanje in vrednotenje dosežkov projekta, stiki z javnostjo in vključevanje rezultatov v politike (Razvojno partnerstvo, 2007).

5.3. Certifikat »Družini prijazno podjetje«

Razvojno partnerstvo je skupaj s skupnostjo Equal in ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve uvedlo nov projekt »Družini prijazno podjetje«, s katerim želi zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih mamic in hkrati ustvariti družini prijazno politiko v podjetniško kulturo. V Sloveniji je namreč odnos do starševstva na delovnem mestu precej zaskrbljujoč, saj je starševstvo v očeh delodajalca predvsem moteč dejavnik v delovnem procesu in ne vrednota.

Certifikat »Družini prijazno podjetje« je licenca »European Family Audit«, ki ga je ustanovila nemška organizacija Berufundfamilie, medtem ko licenco kot osnovo uporabljajo tudi v Avstriji, na Madžarskem in Slovaškem ter v italijanski Bolzani. V Nemčiji in Avstriji se projekt izvaja že od leta 1998, od takrat dalje pa se število podjetij, javnih ustanov in organizacij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, iz leta v leto povečuje. Vse te organizacije iz tujine naj bi poročale o pozitivnem odzivu zaposlenih, zlasti boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih ter hkrati večji produktivnosti in pripadnosti podjetju. V praksi se je pokazalo, da se je zmanjšala bolniška odsotnost, rojstvo otrok med zaposlenimi pa naj bi se celo podvojilo (Mrak, 2006).

Pridobitev certifikata je revizorski postopek, ki ocenjuje in svetuje delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Proces traja od 3 do 4 mesece, v tem času delovna skupina skupaj s svetovalcem oceni trenutno situacijo v podjetju in sprejme nabor družini prijaznih ukrepov, ki jih bodo uvedli v naslednjih 3 letih. Namenjen je podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam z najmanj 10 in največ 3000 zaposlenimi. Če je zaposlenih več od določenega števila, se znak podeljuje posameznim divizijam znotraj podjetja.

V notranjem postopku podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe, glede na notranjo oceno dejanskega stanja potem z zunanjim svetovalcem/ocenjevalcem poiščejo rešitev, kako izboljšati organizacijo in delovno okolje za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po pozitivni oceni analize (dejansko stanje/zeleno stanje) s strani zunanjega revizorja podjetje prejme osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Po treh letih se nato oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. V primeru pozitivnega odgovora podjetje dobi certifikat »Družini prijazno podjetje« za dobo 3 let.

Družini prijazna politika v podjetje prinaša številne prednosti in izboljšave, kot so na primer večja motivacija zaposlenih, večja pripadnost podjetju, večja produktivnost, večje zadovoljstvo in zmanjševanje stresa pri zaposlenih, boljši ugled podjetja v očeh poslovnih partnerjev, kupcev in v družbi ter večanje konkurenčnosti podjetja (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007). Raziskave potrjujejo, da se v družini prijaznih podjetjih precej zmanjša fluktuacija zaposlenih in s tem znižajo stroški iskanja novih kadrov in izobraževanja oziroma

njihovega usposabljanja. Tako se izognejo izgubam vlaganj v izobraževanja oseb, ki so zaradi nezadovoljstva zapustile podjetje. Delodajalci pa imajo od uvajanja družini prijazne politike tudi finančno korist. Ker so zaposleni zadovoljni zaradi možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, postanejo bolj čustveno navezani na podjetje in delodajalca ter bolj motivirani za dobro delo, prizadevnost in produktivnost. Posledično se zmanjša bolniška odsotnost in ker je podjetje prijaznejše do svojih zaposlenih v primerjavi z drugimi podjetji, ima dobro podobo v javnosti in ljudje se tako raje odločajo za zaposlitev v njem. Podjetje postaja zaželen zaposlovalec, torej lahko privablja boljše kadre, zaradi česar ima večjo možnost izbire pri zaposlovanju novih kadrov in nižji strošek pri oglaševanju prostih delovnih mest (Vagaja, 2006).

5.3.1. Ukrepi/priporočila

Celoten proces pridobitve osnovnega certifikata poteka v 5-ih korakih (Interno gradivo Poslovne skupine Sava, 2007):

- 1. korak (Uvodni sestanek):* Predstavitev, določitev delovne skupine, določitev datumov
- 2. korak (Delavnica 1):* Analiza stanja/nabor zelenih ukrepov
- 3. korak (Revizorska analiza):* Priprava predloga ukrepov, načina implementacije, dinamika
- 4. korak (Delavnica 2):* Delovna skupina naredi končni izbor ukrepov
- 5. korak:* Zaključni razgovor z menedžmentom, podpis

Ko menedžment podpiše dogovor o implementaciji ukrepov in se dogovor verificira s strani Strokovnega sveta za podelitev certifikata, podjetje dobi Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje za dobo treh let, v katerih mora vpeljati izbrane ukrepe (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007). Ukrepi, ki si jih podjetje izbere za doseg svojih ciljev, so strnjeni v 8 skupin: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, večšine vodstva, razvoj kadrov, storitve za družine ter struktura plačila in nagrajevani dosežki.

a) Delovni čas

Fleksibilen delovni čas omogoča opravljanje poklicnega dela tudi v času, ko mora delojemalec zaradi starševskih obveznosti ostati pri otroku. To na eni strani pomeni zmanjšano nevarnost izgube zaposlitve ali onemogočanja napredovanja, hkrati pa potencialno dodatno obremenitev in stres za starša, v kolikor celotna organizacijska kultura do starševstva in pravice do zasebnega življenja ni pozitivno naravnana. Tabela 17 (na strani 26) prikazuje, kako bodo družini prijazna podjetja delovni čas prilagodila svojim zaposlenim.

Tabela 17: Delovni čas zaposlenih v družini prijaznem podjetju

Fiksen osrednji čas z izbiro prihoda in odhoda	Zaposleni lahko znotraj vnaprej določenega časovnega okvira sami izbirajo uro prihoda in odhoda z delovnega mesta, s tem da osrednji delovni čas določa ure, ko morajo biti zaposleni na delovnem mestu nujno prisotni.
Osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda	Zaposleni lahko znotraj vnaprej določenega časovnega okvira sami izbirajo uro prihoda in odhoda z delovnega mesta, s tem da ure, ko morajo biti zaposleni na delovnem mestu nujno prisotni, ne obstajajo.
Letni delovni čas	Zaposleni na letni ravni dokaj samostojno določajo svoje delovne ure, pri tem delovni čas izbirajo individualno in skladno s potrebami družine skozi celo leto.
Delovni čas na zaupanje	Sodelavci in sodelavke lahko svobodno porabijo čas na delovnem mestu, uradne evidence prisotnosti ni.
Izmensko delo	Upoštevajo se potrebe zaposlenih z družinami (stalne »družinske izmene« ali interna možnost prehajanja iz ene izmene v drugo).
Časovni konto	Opravljene nadure so zabeležene kot časovno dobroimetje (možnost odsotnosti z dela zaradi dopusta ali izobraževanja) ali kot dolgovane ure.
Semafor	Semafor je posebna oblika časovnih kontov z namenom fleksibilnega upravljanja in prilagajanja delovnega časa obsegu dela. V zelenem področju imajo zaposleni popolno svobodo, v rumenem področju je možnost izbire omejena, v rdečem področju pa svobodne izbire ni.
Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti	
Delitev dela	Delovno mesto se deli med več zaposlenimi, lahko se izvaja tudi na vodstveni ravni.
Postopno podaljševanje delovnega časa po starševski odsotnosti	Zaposleni ima po starševski odsotnosti olajšano ponovno vključitev v delovno okolje.
Delovni čas po življenjskih fazah	Dogovor o delovnem času glede na obremenjenost zaposlenih z družinskimi obveznostmi (odsotnost z delovnega mesta, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev s polnim delovnim časom čez daljše časovno obdobje).
Otroški časovni bonus	Starši imajo priznane dodatne delovne ure ali dodatne proste dneve, za enako plačo opravijo manj delovnih ur in imajo tako več časa za družino (prvi šolski dan, uvajanje otroka v vrtec).
Koriščenje letnega dopusta	Upošteva se dopust partnerja in šolskih počitnic otrok.
Izredni dopust	Izredni družinski razlogi.
Dodatni dopust	Pomembni družinski razlogi.
Družinski premor	Možnost podaljšanja odsotnosti po porodniškem dopustu z namenom vzgoje otrok.
Fleksibilni dnevni odmori	Poljubno dolgi odmori ob poljubni uri, v dogovoru s sodelavci, s tem da porabljen delovni čas morajo nadomestiti.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

b) Organizacija dela

V podjetju je potrebna organizacija dela, ki racionalizira čas, potreben za sestanke in drugo poslovno komunikacijo ter omogoča lažjo nadomestljivost (npr. timsko delo). Načini za bolj učinkovito in inovativno organizacijo dela so predstavljeni v Tabeli 18.

Tabela 18: Organizacija dela zaposlenih v družini prijaznem podjetju

Kakovostni krog	To so predlogi rešitev za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Gre za posebne strukture, ki služijo zagotavljanju uravnovešenja interesov podjetja zaposlenih, in načini njihove implementacije v praksi.
Preverjanje delovnih procesov	Delovni procesi se redno preverjajo, tudi z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.
Nadomeščanje	Zaposleni z otroki ali svojci, ki potrebujejo nego, lahko zapustijo delovno mesto in tako opravljajo svoje družinske obveznosti.
Timsko delo	Samostojno odločanje o porazdelitvi del med člani tima z upoštevanjem zahtev dela in družinskih situacij posameznih članov.
Pravila sodelovanja v timu	Pravila so točno določena in znana vsem članom tima, ki jih morajo upoštevati in spoštovati. Eno od pravil je tudi družinska situacija.
Službene poti	Pri razporejanju službenih poti in aktivnosti izven delovnega mesta se upoštevajo družinske situacije.
Ukrepi za varovanje zdravja	Treningi sproščanja in gibanja, športni dogodki in informativni dogodki o posebnih zdravstvenih tveganjih.
Analiza bolniških odsotnosti	Vpeljani so ukrepi za zmanjšano odsotnost z delovnega mesta.
Informiranje o večjih prihajajočih spremembah	Informiranje mora biti pravočasno, saj večje spremembe vplivajo na pomembna področja življenja zaposlenih.
Možnost do soodločanja	Zaposleni z otroki imajo v primeru sprememb možnost soodločanja, zlasti pri mogočih alternativnih oblikah oblikovanja dela in delovnega časa.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

c) Politika informiranja in komuniciranja

Podjetje želi znotraj organizacije oblikovati usklajeno informiranje in komuniciranje o zadevah, ki se tičejo podjetja samega in njegovih zaposlenih, s čimer prispeva k večjemu vedenju zaposlenih o aktualnih odločitvah podjetja in k podrobnejši seznanitvi ljudi z njihovimi pravicami, ugodnostmi in podobno (Tabela 19 na strani 28).

Tabela 19: Politika informiranja in komuniciranja v družini prijaznem podjetju

Informacijske platforme	Predstavitve tem s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v internem časopisu, preko interneta, preko oglasnih desk.
Brošure	Predstavitve ukrepov v podporo usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter pogojev za uveljavljanje v samostojni brošuri.
Komunikacijski otok	Stiki za (ne)formalne pogovore o novicah tudi izven delovnega časa.
Delovna srečanja/zbori zaposlenih	Pogovori in izmenjava informacij o pomembnih novostih, zaposleni lahko zastavljajo vprašanja, opozorijo na težave in predstavijo predloge rešitev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.
Zabave/izleti za zaposlene	Namenjeni tako zaposlenim kot tudi njihovim družinskim članom.
Mnenske raziskave	Informacije o zadovoljstvu, predlogi izboljšav in želje glede odnosa do zaposlenih in usklajevanja službenih in družinskih obveznosti vodstvo dobi z intervjuji, debatnimi krožki ali vprašalniki.
Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem	Odsotni sodelavci so vključeni v interno komuniciranje.
Informacije za zakonske in življenjske partnerje	Vključitev v interno komunikacijsko mrežo podjetja.
Informativno pismo za življenjske partnerje	V internem časopisu in brošurah so predstavljeni ukrepi, kako rešiti problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.
Informacije posebnega značaja	Zaposleni so seznanjeni o interni in zunanji ponudbi podpore družinskemu življenju (seznam vrtecev, svetovalnice itd.).
Pooblaščenec/-ci za vprašanja usklajevanja poklica in družine	Kontaktna oseba odgovarja na vsa vprašanja glede usklajevanja dela in družine ter zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi napram podjetju.
Pooblaščenec za vprašanje enakih možnosti	Tematika o spolih povezanih privilegijih ali prikrajšanjih in predlogi rešitev.
Projektne skupine	Skupina različnih rangov znotraj organizacije obravnava konkretne obstoječe probleme s področja usklajevanja poklica in družine.
Govorilne ure	Forumi za pogovore o problemih, s katerimi se starši srečujejo pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ter predlogi rešitev.
Raziskave med zaposlenimi	Intervjuji ali vprašalniki so razdeljeni med zaposlene, da tako zbirajo informacije o zadovoljstvu, predlogih izboljšav in željah glede odnosa do zaposlenih in usklajevanja službenih in družinskih obveznosti.
Dan odprtih vrat	Obisk v delovno organizacijo za svojce zaposlenih, katerim so predstavljeni ukrepi za lažje usklajevanje delovnih obveznosti z družinskim življenjem.
Odnosi z javnostmi	Aktivnosti, preko katerih se odvija komuniciranje z zunanjim svetom.
Angažiranje v javnosti	Podjetje išče podporo v lokalnem ali regionalnem okolju za iskanje rešitev lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti spolov.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

d) Veščine vodstva

Podjetja so se zavezala k integriranju načel naklonjenosti družini in enakopravne obravnave žensk in moških v osnovne principe vodenja in filozofije poslovanja. Tabela 20 (na strani 29) nam prikazuje veščine vodstva: podjetja bodo začela z izobraževanjem vodij, vodilni bodo delovali kot vzor usklajevanja družine in dela, podjetja pa bodo investirala tudi v razvoj socialnih veščin vodij.

Tabela 20: Veščine vodstva v družini prijaznih podjetjih

Filozofija/načela	Osnovna elementa načel vodenja, ki sta upoštevana v okviru celotne filozofije poslovanja, sta naklonjenost družini in enakopravna obravnava žensk in moških.
Opredelitev koncepta vodenja	Vodenje je storitev, ki upošteva interese sodelavk in sodelavcev.
Vodstvo kot vzor	Vodstvo s svojim vedenjem podpira in se strinja z družini naklonjeno kadrovsko politiko.
Naloge vodstva	Posredovanje med zahtevami podjetja in družinskimi potrebami zaposlenih, usklajevanje interesov podjetja in zaposlenih ter vzpodbujanje združljivosti poklica in družine.
Vodstvo in socialne veščine	Kadre za vodilne položaje in napredovanje izbirajo glede na njihovo sposobnost komuniciranja in sprejemanja kritike, pripravljenost reševanja konfliktov ali zavedanje odgovornosti.
Individualna skrb za zaposlene	Znane osebe v podjetju nudijo skrb pri splošnih vprašanjih usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ali ob posebnih priložnostih.
Izobraževanje za vodilne	Predstavljena je tema o pomenu odnosa do zaposlenih, informiranju o možnih ukrepih družini prijazne politike ter opozarjanju na prednosti in pomankljivosti.
Razvoj socialnih veščin	Seminarji, nadaljna izobraževanja ali razgovori z zaposlenimi.
Ocene vodstva	Ocenjevanje, ki upošteva informacije zaposlenih, vodstva podjetja in mnenja zunanjih svetovalcev.
Ocenjevanje od spodaj	Zaposleni ocenjujejo vedenje vodilnih, na kakšen način le-ti omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.
Celostna ocena (180° / 360° povratna informacija)	Vsi sodelavci in neposredno vpleteni ali prizadeti ocenjujejo vodstvo.
Individualno svetovanje zaposlenim	Zunanji svetovalci svetujejo o vprašanjih usklajevanja poklica in družine na sploh ali ob konkretnih priložnostih.
Mentorji	Starejši sodelavci zaposlene pripravijo do tega, da so dovezetni za družini prijazne aktivnosti in jih zastopajo v pogovorih z vodilnimi.
»Promotorji«	Promocija družini prijazne politike s predstavitvijo ukrepov s področja družinske politike, ki jih podjetje prakticira.
Uspešnost	Simulacije k osnovnemu dohodku v primeru uspešnosti, saj se s tem vzpodbuja kvantiteta in kvaliteta ukrepov vodstva za povečanje združljivosti poklica in družine. Vodilni, ki spodbujajo združevanje dela in družine, dobijo dodatne točke za uspešnost.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

e) Razvoj kadrov

Na področju razvoja kadrov bodo podjetja uvedla ukrepe: vključevanje dalj časa odsotnih sodelavcev v aktivnosti izobraževanja, načrte ponovnega vključevanja zaposlenih po daljši odsotnosti, vzpodbujanje žensk na delovnem mestu, vzpodbujanje in podpora aktivnemu očetovstvu, priprava individualnih načrtov kariernega razvoja in omogočanje opravljanja počitniškega dela svojcem zaposlenih (Tabela 21 na strani 30).

Tabela 21: Razvoj kadrov v družini prijaznem podjetju

Razgovor s sodelavci	Opredelitev individualnih težav, predstavitev ukrepov in izdelava konkretnih rešitev za povečevanje združljivosti poklica in družine.
Načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja	Izobraževanja so po trajanju in lokaciji skladna z družinskimi obveznostmi zaposlenih.
Individualni načrti kariernega razvoja	Upoštevanje poteka posamičnih življenjskih faz ter vključevanje vidikov usklajevanja dela in zasebnega življenja.
Ukrepi nadaljnega izobraževanja z organizacijo otroškega varstva	
Sodelovanje zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v ukrepih nadaljnega izobraževanja	Enaka ponudba nadaljnega izobraževanja kot pri zaposlenih s polnim delovnim časom.
Vzpodbujanje žensk	Vzpodbujanje k nadaljnjemu izobraževanju kljub družinskim obveznostim.
Sodelovanje odsotnih sodelavcev v ukrepih nadaljnega izobraževanja	Zaposleni, odsotni iz družinskih razlogov, lahko sodelujejo v ukrepih nadaljnega izobraževanja, pri tem se mora upoštevati morebitne omejitve časa in kraja izobraževanja z vidika družinskih obveznosti.
Načrt ponovnega vključevanja	Načrt, izdelan že pred nastopom porodniškega dopusta, kako bo potekalo življenje na delovnem mestu po koncu porodniškega dopusta. V razgovorih se obrazloži možnosti (ponovne) zaposlitve in vprašanja glede usklajevanja dela in družine.
Pogovor pred povratkom	Razgovor o možnostih (ponovne) zaposlitve in vprašanja usklajevanja dela in družine.
Načrt obsega delovnega časa	Načrt, ki se izdelava z odsotnim sodelavcem pred povratkom na delovno mesto, pri tem se upošteva njegove želje po postopnem prehodu iz polovičnega na polni delovni čas.
Ohranjanje stikov	Če je zaposleni odsoten zaradi porodniškega dopusta, ima možnost prejemati informacije o aktualnem dogajanju na delovnem mestu in se pogovori s svojimi sodelavci.
Koncept botra	Posredovanje informacij o uradnih zadevah in novicah iz kroga kolegov zaradi lažjega ohranjanja stika s podjetjem in ponovnega vključevanja v delovno okolje.
»Pripravnništvo« ob povratku	Faza internega informiranja in usposabljanja, ki je lahko individualno prilagojena s specifičnimi strokovnimi moduli.
Ukrepi vključevanja v delovno okolje po porodniškem dopustu	Ukrepi za osvežitev znanj in veščin v skladu s (spremenjenimi) poklicnimi zahtevami.
Podpora aktivnemu očetovstvu	Očetje imajo pravico do skrajšanega delovnega časa in opravljanja aktivne očetovske vloge pri varstvu in vzgoji otroka.
Podpora očetovskemu dopustu	15-dnevni plačan dopust in 75 dni neplačanega dopusta, za katere očetje prejmejo del plače.
»Selfmanagement« trening	Veščine upravljanja z lastnim delovnim časom in svojimi delovnimi procesi zaposleni lahko pridobijo in izboljšujejo na seminarjih za usklajevanje poklica in družine, ki jih organizira podjetje.
Družinske obveznosti niso razlog za zavrnitev ali ne-napredovanje	Družinske obveznosti ne vplivajo na kadrovske politične odločitve.
Delo s skrajšanim delovnim časom ni razlog za zavrnitev ali ne-napredovanje	Ni vpliva na kadrovske politične odločitve.
Upoštevanje angažiranja zunaj podjetja	Spodbujanje angažiranja zaposlenih v prostovoljne dejavnosti.
Opravljanje pomožnih aktivnosti za svoje zaposlenih	Prednost, ki je ponujena svojim zaposlenim (npr. nadomeščanje v času dopustov).
Oglaševanje enakih možnosti	»Zaposluje po načelu nediskriminatornosti in enakih možnosti«.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

f) Storitve za družine

Starši se nenehno srečujejo s težavo, kam z otroki med počitnicami. Tabela 22 (na strani 31) kaže, kaj so podjetja organizirala v ta namen. Med počitnicami bodo organizirala varstvo, z

možnostjo dodatnih dejavnosti za otroke zaposlenih. Pri različnih društvih bodo poskušala doseči pogoje, ki bodo za otroke zaposlenih cenovno ugodni. S tem bodo starše razbremenila in jim hkrati omogočila enostavnejše vključevanje otrok v zunajšolske dejavnosti in manjše breme ob vsakih počitnicah.

Tabela 22: Storitve za družine zaposlenih v družini prijaznih podjetjih

Svetovanje in posredovanje	Sodelovanje z lokalno svetovalno službo v primeru iskanja varstva.
Varuške	Posredovanje kvalificiranih varušek ali kompetentnih sodelavk oziroma sodelavcev na starševski odsotnosti.
Vrtec v podjetju	Lasten vrtec za otroke zaposlenih, ki se nahaja v poslovnih prostorih ali v njihovi neposredni bližini.
Varstvo šolskih otrok	Spodbujanje šolskih aktivnosti za šoloobvezne otroke in organiziranega preživljanja prostega časa.
Storitve v nujnih primerih	Kratkoročne osebe za varstvo otroka v primeru nepredvidenih stisk pri varstvu zaradi službenih obveznosti ali izpada stalnega varstva.
Podaljšano delovanje varstva otrok	Podjetje skupaj z lokalno ustanovo določi časovni okvir podaljšanega varstva, za dodatno storitev ustanova prejme nadomestilo.
Varstvo za kratek čas	Varstvo otrok zaposlenih znotraj podjetja ali zunanjih izvajalcev zaradi bolezni ali službenih oveznosti.
Počitniške ponudbe	Pedagoško usposobljeno varstvo med šolskimi počitnicami, za to so na razpolago prostori v podjetju ali njegovi bližini.
Varstvo otrok v sodelovanju z drugimi podjetji/ustanovami	Financirano je skupno varstvo otrok, ki je lahko dostopno, pri tem je obratovalni čas prilagojen delovnemu času partnerjev.
Soba za otroke in starše	Posebna soba, opremljena za delo in igranje, je namenjena kratkoročnemu varstvu v nujnih primerih.
Igralnica	Varovani in nadzorovani igralni kotički za otroke v poslovnih prostorih ali pisarnah.
Otroci v podjetju	V izrednih razmerah je na voljo ločen in primerno opremljen delovni prostor, kjer se lahko nahajajo otroci zaposlenih.
Previjalne mize, sobe za dojenje	
Prostor za nego	Mesta za prehodno medicinsko in terapevtsko nego za zaposlene s svojci, ki potrebujejo posebno nego.

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

g) Delovno mesto

Delovne organizacije ponujajo različne možnosti opravljanja dela in dejavnosti, ki zaposlenim olajšajo težave pri selitvah ali iskanju stanovanja (Tabela 23 na strani 32). Dobra rešitev je med drugim tudi delo od doma, predvsem zaradi fleksibilnosti, zniževanja stroškov in večje kakovosti dela. Obenem je lahko zanimivo tudi za delavce, zlasti za starše z družinskimi obveznostmi, če ponuja možnosti za večjo fleksibilnost delovnega dne.

Tabela 23: Delovna mesta zaposlenih v družini prijaznem podjetju

Izmenično tele-delo	Delo se izmenično opravlja v pisarni in od doma.
Tele-delo od doma	Delo se izključno opravlja samo od doma.
Možnost dela doma	Delo iz službe se odnese domov in opravi tam poleg drugih družinskih oveznosti.
Komuniciranje z decentralizirano delujočimi zaposlenimi	Komuniciranje z zaposlenimi, ki delajo od doma prek telefona, strežnika, videokonference.
Finančna in tehnična podpora delovnih mest doma	Podjetje pri opremljenosti delovnih mest doma prihrani lastne stroške, prevzame pa stroške tehnične opreme, na voljo so prenosni računalniki ali mobilni telefoni.
Pomoč pri iskanju stanovanja	Objavljanje oglasov v tisku, možnost podjetja, da lastna stanovanja oddaja zaposlenim.
Pomoč pri selitvi	Zaposlenim je v primeru selitve na voljo selitvena pomoč, ki je organizirana interno ali z zunanjimi sodelavci (organizacija selitve, iskanje novega stanovanja, iskanje zaposlitve za partnerja, urejanje formalnosti itd.).

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

h) Struktura plačila in nagrajevani dosežki

Na področju strukture plačila in nagrajevanih dosežkov so se podjetja odločila za določanje višine letnega regresa zaposlenega na podlagi njenega ali njegovega družinskega statusa, nekatera podjetja pa bodo za zaposlene oblikovala posebno ponudbo za počitnice in prosti čas. Dejavnosti na tem področju nam prikazuje Tabela 24.

Tabela 24: Struktura plačila in nagrajevani dosežki v družini prijaznem podjetju

Nadomestilo za varstvo	V primeru izrednih razmer (delo izven rednega delovnega časa, opravljanje nadur, službena pot, bolezen) podjetje prevzame stroške varstva otrok.
Posojila in finančna pomoč	Ugodna posojila ali prehodna finančna pomoč v primeru socialnih ali družinskih razmer.
Štipendije za otroke zaposlenih	Zgodnje kvalificiranje za potencialne zaposlene in vezni člen s podjetjem, zaradi česar podjetje finančno razbremeni gospodarstva zaposlenih in investira v lastno prihodnost.
Uporaba inventarja podjetja za zasebne potrebe	
Ponudba za prosti čas	Prost dostop ali dostop s popustom do športnih ali priložnostnih aktivnosti, ponudba družini prijaznih počitnic za zaposlene in njihove sivojce.
Letni regres	Višina regresa je odvisna od zakonske višine in števila otrok.
Svetovanje in pomoč	Pomoč internih ali zunanjih svetovalcev za zaposlene in njihove sivojce (npr. v primeru odvisnosti ali težav v partnerskem odnosu).

Vir: Certifikat Družini prijazno podjetje, 2007.

5.3.2. Prvi certifikati pri nas

Ministrica za delo, družino in socialne zadeve Marjeta Cotman je 14. maja 2007 podelila prvih 32 certifikatov »Družini prijazno podjetje« podjetjem, ki so sodelovala v projektu razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, pripravljenem v okviru Pobude skupnosti EQUAL. Gospa Cotmanova pravi: »Uspešna kariera in družina nista nerazdružljivi in se ne izključujeta. Pokazati želimo, da za uspešno kariero ni potrebno

žrtvovati družinskega življenja. Želimo, da bi bili starši, tako mati kot oče, kljub karieri navzoči pri vzgoji otrok in pri njihovem odraščanju.«

Podjetja, ki so pridobila osnovni certifikat, so: AJM d.o.o., Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza, Domenca d.o.o., Družina d.o.o., e-Študentski servis d.o.o., Helios, IBM Slovenija d.o.o., Infotehna d.o.o., Inštitut Jožef Štefan, Intera d.o.o., Kontrola zračnega prometa Slovenije d.o.o., Kopa Golnik, Lek d.d., Ljudska univerza Ptuj, Mediade d.o.o., Medvešek Pušnik d.d., Mikro+Polo d.o.o., Org.Tend d.o.o., PIC – Pravno informacijski center nevladnih organizacij, Pinus d.d., Planet GV d.o.o., Poslovna skupina Sava, Poslovni sistem Mercator d.d., Racio d.o.o., Racio Social, Si.mobil d.d., Tero d.o.o., TI d.o.o., TOM d.d., Unija d.d., Fakulteta za kmetijstvo – Univerza v Mariboru, Ydria Motors d.o.o. in Zavarovalnica Maribor d.d. V primerjavi s tujino je bil v Sloveniji odziv izjemen, saj je uvajanje certifikata potekalo zelo strokovno in učinkovito, tako z vidika komuniciranja kot tudi z vidika strokovne podpore, prav tako pa so uvajanje certifikata podprli vsi socialni partnerji (Podeljeni prvi certifikati Družini prijazno podjetje, 2007).

Podjetje si je moralo, poleg prijave na javno vabilo, izbrati vsaj 3 ukrepe iz kataloga 110-ih ukrepov, katere mora v 3 letih uresničiti. Skupno so podjetja v certificiranju izbrala 305 ukrepov, v povprečju pa 9,5 ukrepov na organizacijo, s katerimi želijo pokazati večjo naklonjenost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Največ izbranih ukrepov se nanaša na politiko informiranja in komuniciranja (109), delovni čas (60) in razvoj kadrov (38), najmanj pa na storitve za družino (10).

Na področju delovnega časa so se odločali zlasti za otroški časovni bonus (dopust na prvi šolski dan oziroma ob uvajanju v vrtec), fleksibilne delovne odmore, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela, na področju oblikovanja družini prijaznega delovnega mesta pa za delo na daljavo in delo od doma. Pri politiki informiranja in komuniciranja bodo podjetja opravljala mnenjske raziskave med zaposlenimi, uvajala in nadgradila interno komuniciranje ter izvajala aktivnosti odnosov z javnostmi, ki bodo promovirale usklajevanje družine in dela ter nediskriminacijo staršev na delovnem mestu. Pri tem je največji odstotek takih podjetij, ki so se odločila za pooblaščenca, ki bo pomagal usklajevati vprašanja dela in družine pri podpori aktivnemu očetovstvu ali vključevanju po daljši odsotnosti, spodbujanju žensk na delovnem mestu, določanju višine regresa glede na velikost družine, ugodnejšemu najemu stanovanjskih kreditov in drugih različnih družinskih storitvah. Starše želijo razbremeniti predvsem s fleksibilnim delovnim časom, delitvijo delovnega mesta, dela na domu in usklajevanjem dela s šolskimi obveznostmi otrok, da bodo tako imeli možnost uskladiti svoje poklicno in družinsko življenje (Kastelec, 2007).

Na področju večšin vodstva so se podjetja zavezala k integriranju načel naklonjenosti družini in enakopravne obravnave žensk in moških v osnovne principe vodenja in filozofije poslovanja. Podjetja bodo začela z izobraževanjem vodij, vodilni bodo delovali kot vzor

usklajevanja družine in dela, podjetja pa bodo investirala tudi razvoj socialnih veščin vodij. Na področju razvoja kadrov bodo podjetja uvedla zlasti vključevanje dalj časa odsotnih sodelavcev v aktivnosti izobraževanja, načrte ponovnega vključevanja zaposlenih po daljši odsotnosti, vzpodbujanje žensk na delovnem mestu in aktivnega očetovstva, priprava individualnih načrtov kariere in omogočanje opravljanja počitniškega dela svojcem zaposlenih.

Na področju strukture plačila in nagrajevanih dosežkov pa so se podjetja odločila zlasti za določanje višine letnega regresa zaposlenih na podlagi njihovega družinskega statusa, nekatera pa bodo za zaposlene oblikovala posebno ponudbo za počitnice in prosti čas.

5.4. Poslovna skupina Sava

Aleš Kranjc Kušlan, vodja certificiranja iz Zavoda Ekvilib je glede uvajanja certifikata v Sloveniji povedal: »Večini slovenskim podjetjem in organizacijam ni vseeno za svoje zaposlene. Nekateri delodajalci se zavedajo, da globalno gospodarsko okolje ni vedno najbolj ugodno za zaposlene in so pripravljeni to okolje po svojih močeh narediti prijaznejše. Zaposlenega se še vedno trudijo postavljati v središče, čeprav na drugačnih temeljih kot nekoč, sedaj na temeljih družbene odgovornosti do zaposlenih. In očitno je v Sloveniji takšnih podjetij več kot v državah z daljšo tradicijo tržnega gospodarstva, pa tudi več kot v tranzicijskih državah. Upajmo le, da bo tako tudi ostalo.« (Poslovna skupina Sava prejela certifikat »Družini prijazno podjetje«). Temelj uspeha Poslovne skupine Sava so samoiniciativni in lojalni zaposleni, ki jim zato namenjajo posebno skrb. Skrb za zadovoljstvo in uspešnost zaposlenih ne more biti vezana zgolj na skrb zanje na delovnem mestu, zato v Poslovni skupini Sava spodbujajo tudi ustvarjalno in dejavno preživljanje prostega časa zaposlenih. Kot ena prvih slovenskih družb so v letu 2006 pristopili k projektu »Družini prijazno podjetje« in lani pridobili osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«.

5.4.1. Ukrepi

Poslovna skupina Sava se je odločila za vključitev v prvo generacijo certificiranja »Družini prijazno podjetje«, ker želi zaposlenim omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. V ta namen so pripravili ukrepe, ki veljajo za celotno PS Sava. Že pred začetkom certificiranja so v organizaciji uveljavljali približno 70% ukrepov iz kataloga lažjega usklajevanja dela in družine, dodatno pa so zbrali 14 ukrepov iz vseh 8 področij in se zavezali, da jih bodo v 3 letih uspešno implementirali. Odločili so se za uvedbo otroškega časovnega bonusa, zaposleni v turizmu bodo lahko koristili letni dopust tudi v letnem času, tako da bodo lahko skupaj z otroki, na voljo jim bodo cenejše možnosti rekreacije (nakup vstopnic za plavanje in aerobiko) in do 30% cenejše storitve v Savinih turističnih zmogljivostih, z bankami se dogovarjajo za možnost najema cenejših stanovanjskih posojil za mlade družine, uvedli pa bodo tudi pooblaščenca za usklajevanje dela in družine. Tabela 25 (stran 35) navaja ukrepe, ki veljajo za celotno PS Sava.

Tabela 25: Ukrepi, ki veljajo za celotno Poslovno skupino Sava

Dodaten dan dopusta za starše prvošolčkov	V PS Sava predlagajo, da dobijo starši prost (plačan) delovni dan (dodaten dan dopusta) za prvi šolski dan v prvem razredu osnovne šole, ker se tako lahko v celoti posvetijo svojim otrokom na prvi šolski dan ob vstopu v prvi razred. Če sta v Poslovni skupini Sava zaposlena oba starša, potem ima pravico do dodatnega dne samo en starš. V okviru te točke so potrebna pogajanja in vnos novega določila v podjetniško kolektivno pogodbo in interni akti. Potrebno bo tudi napisati protokol izvajanja, torej v katerih primerih vodje lahko zavrnejo koriščenje dopusta in v katerih primerih ni možnosti, da zaposleni dopust koristijo in definirati, ali je zaposleni, če prostega dneva ne izkoristi na prvi šolski dan, kljub temu upravičen do dodatnega dneva dopusta. Ukrep bo koristilo približno 95% zaposlenih staršev, katerih otroci gredo v 1. razred.
Rekreacija za zaposlene in družinske člane	Zaposleni so izpostavljeni določenim tipičnim obremenitvam, zato podjetje zagotovi vstopnice za aktivne športne aktivnosti, ker z ukrepom želijo, da zaposleni in njihovi svojci aktivno preživljajo prosti čas. Povečati želijo zavedanje zaposlenih o skrbi podjetja za zdravje zaposlenih. Zaposlenim in njihovim družinskim članom je zagotovljeno preživljanje prostega časa. Pri tem predlagajo nekatere športne aktivnosti, kot na primer plavanje, nogomet, telovadbo, in sicer po predhodni anketi zaposlenih o zanimanju za zvrsti športov – enkrat letno se preveri, ali je možnost rekreacije zadosti izkoriščena. Društvi Savčan in Sava Hoteli Bled tako ponujata različne vrste rekreacije (plavanje, aerobika in fitness, badminton in tenis, kolesarjenje, košarka, nogomet, kegljanje, pohodništvo), zaposlenim pa je med drugim na voljo rekreativno kopanje v termalnih središčih s popusti. Ukrep pomeni tako koristi za podjetje (večja pripadnost zaposlenih podjetju, boljša motivacija za delo) kot tudi za zaposlene (boljše počutje in psihofizične lastnosti).
Konkurenčni stanovanjski krediti	Z namenom reševanja stanovanjskega problema zaposlenih želijo zagotoviti konkurenčni najem kredita pri bankah, ker želijo zaposlenim omogočiti pridobitev bolj ugodnega bančnega kredita za reševanje stanovanjskega problema in hkrati poskrbeti za njihovo lepšo prihodnost. Pri tem je potrebno doseči dogovor s poslovnimi bankami za ugodne pogoje kreditiranja za zaposlene v Poslovni skupini Sava, informirati zaposlene o možnostih ugodnega najema stanovanjskega kredita za sodelavce Poslovne skupine Sava ter spremljati ponudbo na bančnem trgu in morebiti skleniti nov dogovor z drugo banko. Ta ukrep naj bi koristilo približno 7% zaposlenih.
Odnosi z javnostmi	Sem uvrščajo vse tiste aktivnosti, preko katerih se odvija komuniciranje z zunanjimi in notranjimi javnostmi, saj podjetje želi vse javnosti kontinuirano seznanjati s posameznimi aktivnostmi projekta in sprejetimi ukrepi, povečati ugled podjetja kot družini prijaznega delodajalca, predstavljati načela »družini prijaznega podjetja« v širše okolje in obveščati zaposlene o poteku implementacije ukrepov. Ukrep pomeni tako koristi za podjetje (povečan ugled delodajalca – najprivlačnejša priložnost za zaposlitev najboljših kadrov) kot za zaposlene (seznanitev interne javnosti s koristmi posameznih ukrepov in pričetkom izvajanja posameznih aktivnosti). Rezultat, ki ga Poslovna skupina Sava pričakuje, je v obdobju do 3 let do 10 medijskih objav in do 10 objav v orodjih internega komuniciranja.
Informacije in navodila za uvajanje in izvajanje ukrepov »DDP«. Informativna zloženka o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, ki je namenjena zaposlenim in njihovim družinskim članom	Poslovna skupna Sava je izdala oblikovno privlačne zloženke in bilten Savček s predstavitevjo ukrepov »družini prijazno podjetje« z napotki za uveljavljanje ukrepov (na primer kam in na koga se je potrebno obrniti). V njej so strnjeno opisane vse možnosti, ki jih lahko izkoristijo starši in drugi zaposleni, ki imajo družinske obveznosti za usklajevanje službenega in družinskega življenja. Vsa navodila so pripravljena v elektronski obliki in po potrebi tudi v printani verziji. Predstavljen je organizacijski predpis (interni akt, pravilnik), ki velja za celotno družbo. V njem so zajete dvosmerno (s strani predstavnika delodajalca in predstavnika delavcev) dogovorjene in usklajene pravice, možnosti in odgovornosti v zvezi z ukrepi za družini prijazno podjetje. Namen ukrepa je kakovostno in učinkovito informirati zaposlene in njihove družinske člane o možnostih, ki jih nudi Poslovna skupina Sava v okviru projekta DPP. Ukrep je pozitiven tako za podjetje, saj pomeni enostaven, učinkovit in cenovno ugoden način informiranja kot tudi za zaposlene, saj bodo vse potrebne informacije zbrane na enem mestu, kar bo omogočilo lažje komuniciranje vseh zainteresiranih.
Pooblaščenca projekta DPP za dejavnosti gumarstvo, nepremičnine in ostale dejavnosti	Sava je določila kontaktno osebo za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in služi kot zastopnik interesov zaposlenih z družinskimi obveznostmi v odnosu do podjetja. Imenovanje pooblaščenca osebe v podjetju omogoča večjo transparentnost in preprečevanje, da bi se s področjem ukvarjali vsi in nobeden, za zaposlene pa to pomeni hiter in neposreden stik, zaradi česar je posredovanje informacij in reagiranje na problematiko učinkovitejše. Ukrep bo koristil vsem zaposlenim.
Dan odprtih vrat Save (za družinske člane)	Svojci zaposlenih so povabljeni na obisk v delovno organizacijo, kjer so organizirane posebne ponudbe (na primer posebna vodstva za ogled proizvodnje) in predstavljeni ukrepi za lažje usklajevanje delovnih obveznosti z družinskim življenjem. Dan odprtih vrat se organizira enkrat letno, s tem da zaposleni predhodno prijavijo obisk svojcev. Za obiskovalce so organizirani ogledi podjetja, po ogledu pa pogostitev (napitki, bife). Družinski člani tako spoznajo delovno okolje, kjer delajo njihovi svojci in se potem lažje identificirajo s problematiko, ki izhaja iz delovnega okolja (potrebe po opravljanju nadurnega dela itd.). S tem se krepi ugled podjetja in zavedanje, da podjetje skrbi za svoje zaposlene, po drugi strani pa dan odprtih vrat pripomore tudi k boljšemu razumevanju med zaposlenimi in njihovimi družinskimi člani o problemih, ki se tičejo delovnega procesa in večji motivaciji za delo. Poslovna skupina Sava načrtuje, da se bo ogleda udeležilo minimalno 20 do 30% svojcev zaposlenih v 3 letih.
Ponudba za prosti čas	Vsem zaposlenim PS Sava nudi visoke popuste pri storitvah, ki jih izvajajo v dejavnosti Turizem PS Sava. Z dobavitelji se dogovorijo, da imajo zaposleni PS Sava možnost ugodnejšega nakupa izdelkov in storitev. Zato morajo določiti višino popustov in politiko izvajanja (protokol in pravila koriščenja popustov) ukrepa za zaposlene PS Sava. S tem družinam omogočijo skupno preživljanje prostega časa in ugodnejše nakupe. Povečala se bo lojalnost zaposlenih, ki bodo lahko med drugim kvalitetnejše preživljali prosti čas in prihranili denar. Ukrep bo koristilo približno 20% zaposlenih.

Vir: Interno gradivo Poslovne skupine Sava, 2007.

Ukrepi Poslovne skupine Sava, ki veljajo za dejavnost gumarstvo, so prikazani v Tabeli 26.

Tabela 26: Ukrepi, ki veljajo za dejavnost gumarstvo

Uvedba »Touch screenov« v proizvodnih prostorih	Za učinkovitejše interno komuniciranje ter pravočasno in kakovostno obveščanje njihovih sodelavcev želijo na obljudenih mestih v proizvodnih prostorih postaviti ekrane na dotik, t.i. »touch screen«. Odgovorne osebe za ažuriranje vsebin v intranetni portal stalno organizirajo vnos tematike v informacijski sistem. S tem je zaposlenim v proizvodnji, ki nimajo dostopa do intraneta, omogočen neposreden dostop do relevantnih informacij. Kadrovske službe so manj obremenjene, izgube delovnega časa se občutno zmanjšajo, navsezadnje imajo zaposleni na voljo hiter in učinkovit dostop do zelenih informacij. Poslovna skupina Sava načrtuje, da bo Touch screene uporabljajo 70% zaposlenih iz proizvodnje.
Projektna skupina	Delovna skupina je sestavljena z namenom, da zagotavlja usklajevanje interesov podjetja in zaposlenih z družinskimi potrebami, iskanja idej in pobud, zagotavljanje implementacije potrebnih ukrepov ter obravnave konkretnih obstoječih problemov. Za koordinacijo in vodenje projektne skupine skrbi pooblaščenka projekta DPP. Za to je potrebno imenovati stalno skupino, v kateri so zastopniki interesov managementa, sveta delavcev, sindikata, mladih staršev, delavcev z družinskimi obveznostmi zaradi nege ljudi s posebnimi potrebami, staršev s šoloobveznimi otroki. Po predlogu naj bi bila sestava projektne skupine ista kot je sestava strokovnega tima, ki je pripravila ta predlog. Namen tega ukrepa je skrb projektne skupine za spremljanje izvajanja aktivnosti, identificiranje problematike, dajanje predlogov za nove ukrepe itd. S tem je natančno opredeljena odgovornost za projekt, poleg tega pa projektna skupina skrbi, da je projekt aktiven in da sproti identificira novo problematiko.
Točka na zborih zaposlenih, sejah sveta delavcev in sindikata	Na zborih zaposlenih, sejah sveta delavcev in sindikata se uvede problematika ukrepov družini prijaznega podjetja kot stalna točka delovnega reda. Te točke služijo pogovoru in izmenjavi informacij o pomembnih novosti. Člani lahko postavljajo vprašanja, opozorijo na težave in predlagajo predloge rešitev v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja. Pri tem je pooblaščenka projekta DPP odgovorna za to, da je problematika ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja prisotna na vseh sejah in srečanjih. Koristi, ki jih od tega ukrepa pričakujejo, so tako na strani podjetja, saj stalna komunikacija o projektu zagotavlja, da je projekt aktiven, da se družini prijazna politika aktivno izvaja in da so možnosti za pomankljivosti pri certificiranju manjše kot tudi na strani zaposlenih, saj le-ti stalno in neposredno komunicirajo o projektu, poleg tega so veliko bolj zadovoljni. Posledično lahko rečemo, da bo ukrep koristil vsem zaposlenim.
Osveščanje vodij	Vodje so na sestankih stalno obveščeni o pomenu odnosa do zaposlenih, informirani so o možnih ukrepih družini prijazne politike in so hkrati opozorjeni na prednosti in pomankljivosti. Na svet direktorjev, kolegije družb in forume vodij se vsaj vsake pol leta mora uvrstiti obvezna točka na temo »Ukrepi za družini prijazno podjetje«. Pooblaščenka projekta DPP je odgovorna za informiranje nosilcev poročanja o politiki DPP (kadrovske službe, predstavnike delavcev itd.). Osveščanje bo pomagalo pri lažjem dogovarjanju o reševanju posameznih problemov usklajevanja družinskih težav z delovnimi obveznostmi in izvajanju ukrepov za »Družini prijazno podjetje«. Rezultat, ki ga pričakujejo je, da bodo vodje seznanjeni s politiko DPP in jo bodo lahko prenašali v svoje delovne skupine in med svoje sodelavce. Posledica je izboljšanje organizacijske klime in postopno spreminjanje organizacijske kulture, ki je bolj naklonjena družinskim vrednotam.
Promocija certifikata »Družini prijazno podjetje«	Pri oglasih za zaposlitev in pri predstavljanju podjetja se uporablja pravica do obveščanja javnosti o lastništvu osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«, po pridobitvi certifikata pa: »Smo družini prijazno podjetje, imamo osnovni certifikat«. Pri oglaševanju novih zaposlitev družba uporablja dikcijo: »Nadgrajujemo ukrepe za družini prijazno podjetje« ali »Vabimo sodelavce v družini prijazno podjetje« ali »Smo podjetje s pridobljenim osnovnim certifikatom DPP«. Isto dikcijo bi lahko uporabljali tudi kot slogan v predstavitvah podjetja z drugim namenom (npr. pri oglaševanju sponzorstva). Rezultat, ki ga Poslovna skupina Sava pričakuje, je 10 objav v različnih orodjih komuniciranja.

Vir: Interno gradivo Poslovne skupine Sava, 2007.

Tabela 27 (na strani 37) nam prikazuje, kateri so ukrepi Poslovne skupine Sava, ki veljajo za dejavnost turizem.

Tabela 27: Ukrepi, ki veljajo za dejavnost turizem

Koriščenje letnega dopusta	Pri razporejanju letnega dopusta je v okviru možnosti potrebno upoštevati potrebe zaposlenih z družinami. Način planiranja in usklajevanja letnih dopustov je potrebno razložiti vsem vodjem, da se bo ta ukrep v vseh skupinah izvajal na enak način. Zaposleni morajo do 31. marca 2008 oddati želje glede letnega dopusta za tekoče leto, vodje jim nato sporočijo odobritev do 30. aprila 2008. Ukrep je pozitiven za podjetje, saj se s tem utrjuje vrednote »družini prijazno podjetje«, poleg tega pa so zaposleni z družinskimi obveznostmi bolj zadovoljni, ker tako lahko prijetneje preživljajo dopust v terminu, ki je zanje najbolj ugoden.
Delovna srečanja zaposlenih	Na delovnih srečanjih zaposlenih je tema usklajevanja poklicnega in družinskega življenja stalna točka dnevnega reda. Zaposlene je potrebno informirati, da so vsi ti dogodki in srečanja namenjeni tudi izmenjavanju informacij s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, vodje pa je treba informirati, da vključijo to tematiko v srečanja delovnih skupin, ki naj bi potekala enkrat mesečno. Pobude za to tematiko prevzamejo tudi sveti delavcev oziroma sindikati.

Vir: Interno gradivo Poslovne skupine Sava, 2007.

5.4.2. Ugotovitve

Cilj Poslovne skupine Sava, ki ga bodo dosegli z učinki sprejetih ukrepov, je povečanje motivacije zaposlenih, večja pripadnost podjetju in storilnost, večje zadovoljstvo in ublažitev stresa pri zaposlenih, zmanjšanje stroškov, povezanih s fluktuacijo zaposlenih, večanje ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi ter večanje konkurenčnosti podjetja. S tem bodo sledili njihovi strateški usmeritvi in poslanstvu – ustvarjanju privlačnih priložnosti za zaposlitev najboljših.

Rezultati, kako izvajanje ukrepov vpliva na zaposlene v Poslovni skupini Sava, so do neke mere že vidni. Odziv ljudi je velik. Trenutno je v društvo Savčan, ki nudi različne rekreativne dejavnosti, včlanjenih že 326 članov, v društvo Sava Hoteli Bled pa 80 članov. Vsi so s ponudbo zelo zadovoljni. Tudi odziv na njihovo akcijo Dan odprtih vrat za zaposlene in njihove družinske člane je bil glede na dejstvo, da je bil prvič organiziran, precej velik, vendar pričakujejo v letu 2008 še več ljudi. Zaposleni so veseli tudi 25-odstotnega popusta, ki jim ga nudijo v turističnih kapacitetah PS Sava za vso družino in ga tudi koristijo, dober odziv pa je bil tudi na ugoden konkurenčen stanovanjski kredit, ki ga imajo pri A Banki. V skrbi za zdravje zaposlenih so izdali zloženko »S telesno dejavnostjo do boljšega zdravja«, ki jo je prejel vsak sodelavec poslovne skupine Sava. V njej so predstavljene telesne vaje, ki zmanjšujejo tveganje za nastanek kostno mišičnih obolenj pri pretežno sedečem delu. Pohvalijo se lahko, da se po njej ravna vse več zaposlenih, ki telovadijo med odmori na delovnem mestu. Podjetje Savatech je prejelo priznanje za najboljšo prakso na področju zdravja in varnosti pri delu, s področja preprečevanja kostno-mišičnih obolenj. To priznanje hkrati pomeni tudi nominacijo za evropsko priznanje za dobro prakso s področja varnosti in zdravja pri delu. Družini prijazen motiv pa so lani uporabili tudi v prednovoletnem času, pri novoletnih voščilnicah, oglasih in drugih materialih, kajti z ustvarjanjem družini prijaznih delovnih razmer gradijo temelje zadovoljstva zaposlenih, s tem pa tudi njihovih delničarjev, kupcev, partnerjev in okolja (Interno gradivo Poslovne skupine Sava, 2007).

6. SKLEP

Ljudje smo tekom življenja postavljeni v različne vloge in zdi se, da so ženske vloge v večini primerov težje od moških. Človek se mora, da bi dosegel svoje cilje, v življenju nenehno dokazovati in kar težko je verjeti, da danes, v 21. stoletju, še vedno nismo dosegli tega, da bi imeli vsi enake možnosti na različnih področjih življenja, ne glede na spol ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Že od nekdaj velja, da je zaposlena ženska bolj povezana s svojo družino, medtem ko bi za zaposlenega moškega lahko rekli, da je bolj predan delu. Družinske obveznosti žensko omejujejo in ji onemogočajo popolno predanost delu, to pa naj bi vplivalo tudi na produktivnost in ženski onemogočalo napredovanje. Prav tako ženske v večini primerov vodijo gospodinjstva in so tako primorane včasih jemati tudi dopust v skrbi za družino, predvsem za otroke. Otroci so tisti, ki ženski v službi »povzročajo probleme«, namreč veliko je takšnih primerov, ko delodajalec ni dal delovnega mesta iskalki zaposlitve, ko je izvedel, da je ta noseča, veliko pa je tudi primerov, ko delodajalec pogodbo o zaposlitvi zaradi omenjenega dogodka prekliče. Če pa že obdržijo delovno mesto, se redno dogaja, da ženske po končanem porodniškem dopustu presenečeno ugotovijo, da je bilo njihovo delovno mesto ukinjeno, da je bila izvedena reorganizacija in podobno. Da bi torej ženskam zagotovili enake možnosti zaposlovanja ali napredovanja, bi morali politiko izobraževanja prilagoditi spremembam na trgu dela, poskrbeti za enakovreden položaj na delovnem mestu v smislu usposabljanja ali plač in hkrati preprečiti kakršnokoli obliko nasilja, na katerega ženska lahko naleti pri svojem delu.

V industrijsko razvitih družbah se je pričela že v prvi polovici 20. stoletja vloga žensk spreminjati, saj so poleg tradicionalne vloge matere in gospodinje pričele ženske prevzemati nase še vlogo delavke, ki je za svoje delo izven doma tudi plačana. Danes je povsem jasno, da ženska v vseh teh vlogah ne more uspevati in pri tem ohranjati svojega telesnega in duševnega zdravja, če ji pri delu doma mož ne pomaga. Večina moških je prepričanih, da je delitev domačega dela s partnerko enakomerna, vendar se izkaže za bolj asimetrično, saj ženske v večji meri opravljajo gospodinjska opravila, medtem ko se moški največ vključujejo v tisti del družinskega življenja, ki se nanaša na skrb za otroka, zlasti igre in »prijetnejše« skrbi. Kljub temu, da so v Sloveniji tako ženske kot moški večinoma zaposleni za poln delovni čas, ženske še vedno namenjajo dvakrat več časa skrbi za otroke in gospodinjstvu kot moški. Da bi moški v večji meri sodelovali pri vzgoji in preživljanju prostega časa z otroki, se v zadnjem času čedalje bolj spodbuja aktivna vloga očetov. S tem se krepi vloga očeta pri razvoju otroka, zaradi česar se mama oz. žena razbremeni, hkrati pa se krepi občutek varnosti pri otrocih. Čeprav sistem očetom nudi poseben očetovski dopust in druge bonitete, se še vedno premalo moških odloča za koriščenje le-teh. Večja delitev družinskega dela med partnerjema pomeni na eni strani razbremenitev žensk (dvojna zaposlitev, skrb za družino), na drugi strani pa večjo vključenost moških v družinsko življenje. Posledično vodi ta delitev do boljšega odnosa med partnerjema, do bolj harmoničnega družinskega življenja in do ustrežnejše vzgoje ter razvoja otrok.

Ena izmed pomembni strategij naše države je tudi uvajanje mehanizmov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Kljub temu je mogoče zaslediti bolj malo ukrepov, ki bi razbremenili starše pri službenih in družinskih obveznostih, pa še ti se nanašajo predvsem na bonitete delodajalcem pri zaposlovanju staršev, medtem ko je zelo malo napisano o obveznostih delodajalcev in spodbujanju uveljavljanja različnih oblik otroškega varstva ter fleksibilizaciji otroškega varstva. Raziskave so pokazale, da so še vedno ženske tiste, ki na delovnem mestu naletijo na več težav kakor moški. Le-ti še vedno poredko izkoristijo starševski oziroma očetovski dopust, vprašanje pa je tudi, zakaj se tako malo staršev odloča za krajši delovni čas do otrokovega 3. leta starosti. Problem pri tem mnogokrat predstavljajo delodajalci, ki kršijo zakone in na primer kandidatom za delovno mesto zastavljajo vprašanja o načrtovanju družine, ki niso primerna in predstavljajo kršitev. Zakoni sicer obravnavajo pravice in zaščito staršev in nosečnic, a delodajalci jih pogosto ne upoštevajo. Zagotovo je ena izmed razveseljivih novic uvedba projekta razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, v okviru katerega so v letu 2007 nekaterim slovenskim podjetjem, med njimi tudi Poslovni skupini Sava, za katero sem projekt tudi predstavila, podelili certifikat »Družini prijazno podjetje«. Le-ta podjetja oziroma delodajalce spodbuja k vpeljevanju sprememb, da bi razvili boljši odnos do staršev in s tem omogočili lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

LITERATURA

1. Cigale Marija: O ženskem delu. Ko odgrneš sedem tančic. Zbornik. Ljubljana : Društvo Inicijativa, 1992, str. 37-46.
2. Connell R. W.: A Really Good Husband: Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. Australian Journal of Social Issues, Redfern, 40(2005), 3, str. 369-383.
3. Černigoj Sadar Nevenka: Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. Družboslovne razprave, Ljubljana, 2000, 34/35, str. 31-52.
4. Estep Tora: Escape From the Seesaw: A Work/Life Balance Cliffhanger. T+D, Merrifield, 58(2004), 10, str. 103-104.
5. Gardner Dianne, Smith Jennifer: Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. New Zealand Journal of Psychology, Wellington, 36(2007), 1, str. 3-12.
6. Henley Amy B. et al.: The Balancing Act – At Work and At Home. Organizational Dynamics, 33(2004), 4, str. 426-438.
7. Hrženjak Majda: Nevidno delo. Ljubljana : Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije, 2007. 137 str.
8. Jogan Maca: (Individualna) izjemnost in družbeno (ne)zagotovljena varnost materinstva. Zdravstveno varstvo, Ljubljana, 1998, 3/4, str. 77-81.
9. Jogan Maca: Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2001. 276 str.
10. Kahne Hilda: Women's work and women's lives: the continuing struggle worldwide. Boulder, San Francisco, Oxford : Westview Press, 1992. 324 str.
11. Kamnar Helena: Pravno varstvo materinstva. Zdravstveno varstvo, Ljubljana, 1998, 3/4, str. 82-86.
12. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ali so »družinske kraljice« lahko tudi »šefice«?. Ljubljana : Društvo Inicijativa, Zbornik Ženske v Sloveniji, 1992, str. 77-87.
13. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. Zbornik študij, Ljubljana, 1995, 1, str. 51-66.
14. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Slovenkam se ne piše slabo: ženske v managementu. Manager, Ljubljana, 1996, 8, str. 40-41.
15. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave, Ljubljana, 2000, 34/35, str. 53-78.
16. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. Zbornik o Evropski uniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2007, str. 547-570.
17. Kaplan Leiserson Eva: Father-Friendly. T+D, Merrifield, 58(2004), 7, str. 10-12.
18. Kastelec Barbara: Za kariero ni treba žrtvovati družine. [URL: <http://www.druzina.si/icd/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument>], 20. 5. 2007.
19. Kavar Vidmar Andreja: Ženska in družina v delovnem in socialnem pravu. Časopis za kritiko javnosti, Ljubljana, 1991, 136/137, str. 27-33.

20. Linehan Margaret: Uspešne ženske: managerke velikih mednarodnih podjetij. Ljubljana : GV Založba, 2001. 327 str.
21. Milač Nina, Šetinc Tekavc Martina: Delovno razmerje in družina. Podjetje in delo, Ljubljana, 2000, 6/7, str. 1366-1374.
22. Mrak Saša: Bolj uspešno je družini prijazno podjetje. [URL: <http://zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/?n=94>], 20. 5. 2006.
23. Perlow Leslie, Trefalt Špela: Learning from Women Who Make it Work. A Call for Dynamic Flexibility. Qualitative Organizational Research: Best Papers from the Davis Conference on Qualitative Research. Greenwich: Information Age Partnership, 2005, str. 227-251.
24. Pirman Irena: Družini prijazno podjetje: Upanje umira zadnje, kajne?. [URL: http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=277], 2006.
25. Rener Tanja et al.: Družine in družinsko življenje v Sloveniji. Koper : Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko, 2006. 259 str.
26. Rener Tanja et al.: Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2005. 74 str.
27. Spinks Nora: Work-Life Balance: Achievable Goal or Pipe Dream?. The Journal for Quality & Participation, Milwaukee, 2004, 3, str. 5-11.
28. Šadl Zdenka: Najete gospodinje in nadomestne matere: naraščanje plačanega družinskega dela in reprodukcija družbene neenakosti. Teorija in praksa, Ljubljana, 2004, 5/6, str. 979-991.
29. Švab Alenka: Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. Teorija in praksa, Ljubljana, 2003, 6, str. 1112-1126.
30. Trkman Polona: Ali organizacije skrbijo za zaposlene? Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2006. 74 str.
31. Turcotte Martin: Time spent with family during a typical workday, 1986 to 2005. Canadian Social Trends, Ottawa, 2007, 83, str. 2-11.
32. Vagaja Aleksandra: Družini prijazno podjetje: Finančne koristi so in mogoče jih je izmeriti. [URL: http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=282], 2006.
33. Walton Pam: Balancing employment and family life – changing work patterns for men. Bilten Centra za družbeno blaginjo, Ljubljana, 1996, pos.št., str. 57-60.

VIRI

1. Analiza stanja. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Ljubljana : Urad za enake možnosti, 2005. 40 str.

2. A statistical view of the life of women and men in the EU 25. [URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL], 6. 3. 2006.
3. Career Coach: Achieving work-life balance. Pulse, London, 67(2007), 24, str. 62.
4. Do družine prijazni in hkrati konkurenčni?. [URL: <http://www.manageron.net/show.php?id=117780>], 1. 3. 2005.
5. Drglin Zalka, Vendramin Valerija: Sodelovanje očetov v družinskem življenju. Ljubljana : Urad za enake možnosti, 2006. 100 str.
6. Družinski prejemki. [URL: http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/], 1. 12. 2007.
7. How Europeans spend their time: Everyday life of women and men. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 132 str.
8. SIPA – Sistem pomoči na domu: Interna stran projekta SIPA. [URL: <http://sipa.mirovni-institut.si/slo/faq.htm>], 10. 9. 2007.
9. Interno gradivo Poslovne skupine Sava.
10. Kanjuo Mrčela Aleksandra, Černigoj Sadar Nevenka: Starši med delom in družino. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 36 str.
11. Katalog ukrepov: Cerifikat Družini prijazno podjetje. [URL: http://www.equal-mladematerre.si/si/o_projektu.php], 4. 9. 2007.
12. Kozmik Vodusek Vera, Neubauer Violeta: Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995. 76 str.
13. Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje: Interna stran projekta Razvojno partnerstvo. [URL: http://www.equal-mladematerre.si/si/o_projektu.php], 4. 9. 2007.
14. Očetje v Sloveniji. [URL: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=603], 16. 6. 2005.
15. Osnovna informacija: Cerifikat Družini prijazno podjetje. [URL: http://www.equal-mladematerre.si/si/o_projektu.php], 4. 9. 2007.
16. Podeljeni prvi certifikati Družini prijazno podjetje. [URL: <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/novice/novica/article/1939/5472/?cHash=7674baa672>], 14. 5. 2007.
17. Prva generacija družini prijaznih podjetij. [URL: <http://www.orangeandnuts.com/delovnik/2007/05/prva-generacija-druzini-prijaznih-podjetij/>], 4. 9. 2007.
18. Rešitev za rodnost je socialna država. [URL: <http://www.dobrojutro.net/print.php?id=5160&stran=novice&tip=1>], 4. 5. 2006.
19. Salecl Bevc Tanja: Problemi žensk na delovnem mestu: opažanja sindikatov. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1995. 50 str.
20. Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Ljubljana : Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002. 41 str., 31 pril.
21. Sporočilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij – načrt za enakost med ženskami in moškimi. Bruselj : Komisija evropskih skupnosti, 1. 3. 2006. 23 str.

22. Statistični letopis Republike Slovenije 2006. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2006. 594 str.
23. Statistični letopis Republike Slovenije 2004. Ljubljana : Zavod RS za statistiko, 2004. 650 str.
24. Strategic approaches to work/life balance. The Worklife Report, Ottawa, 13(2000), 1, str. 8-9.
25. Strukturna statistika plač po poklicu. Prva objava. [URL: <http://www.stat.si/doc/07-PO-113-0601.doc>], 3. 2. 2006.
26. Svetovni dan prebivalstva. [URL: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=630], 7. 7. 2005.
27. Za vsako mamo in vsakega otroka. [URL: http://www.ivz.si/javne_datoteke/datoteke/735-Delovnopravnazakonodajacincnosecnost.doc], 6. 4. 2005.
28. Živorojeni otroci, Slovenija, 2006. Prva objava. [URL: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=994], 29. 6. 2007.