

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKO DELO

MOŽNOSTI PRI USKLAJEVANJU DRUŽINSKIH IN POKLICNIH OBVEZNOSTI

Tjaša Osolnik

Mentorica: **Izr. prof. dr. Barbara Kresal**

Ljubljana, 2016

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Tjaša Osolnik

Naslov naloge: Možnosti pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti

Kraj: Kamnik

Leto: 2016

Št. strani: 70

Št. tabel: 3

Št. grafov: 18

Št. prilog: 3

Mentorica: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ključne besede: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, certifikat Družini prijazno podjetje, enakost spolov, delo, družina, aktivno očetovstvo, trg dela

Povzetek:

Z diplomskim delom želim prikazati možnosti žensk in moških pri usklajevanju dela in družinskega življenja. V teoretičnem delu sem predstavila zakonsko podlago oziroma odnos države do žensk in moških, ki se srečujejo s težavami, kako najbolje uskladiti delo in družinske obveznosti. Poleg tega sem predstavila položaj žensk in moških na trgu dela, po drugi strani pa delitev dela in vlog doma v družinskem krogu. Predstavila sem tudi ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine ter vlogo delodajalcev.

Z raziskavo sem želela ugotoviti razlike med ženskami in moškimi na trgu dela, predvsem v zvezi z zaposlovanjem, napredovanjem in višino plačila. Po drugi strani pa sem želela pridobiti podatke o tem, kaj delodajalec preko certifikata Družini prijazno podjetje nudi svojim zaposlenim.

Title: Reconciliation of Family and Professional life

Key words: reconciliation of work and family life, family friendly enterprise certificate, gender equality, work, family, active fatherhood, the labour market

Abstract:

In my thesis I want to show opportunities for women and men in reconciling work and family life.

In the theoretical part, I presented a statutory basis and attitude of the state towards women and men who face problems of how best to reconcile work and family responsibilities.

In addition, I presented the situation of women and men in the labour market, and on the other hand, the division of labour and roles within the family home. I also introduced work-life balance measures and the role of employers.

With the research I wanted to find the differences between women and men in the labour market, particularly in relation to recruitment, promotion and amount of payment. On the other hand, I wanted to gain information about what the employer through the Family Friendly Company offers its employees.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKO DELO

MOŽNOSTI PRI USKLAJEVANJU DRUŽINSKIH IN POKLICNIH OBVEZNOSTI

Tjaša Osolnik

Mentorica: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2016

**» NIKOLI TI NISO DANE SANJE, NE DA BI TI BILA DANA TUDI MOČ, DA JIH
URESNIČIŠ. «**

Richard Bach

PREDGOVOR

Ženske v zadnjih sto letih torej v vedno večjem številu vstopajo na trg dela in se s tem otepajo tradicionalne predstave o vlogi žensk. Ženske so začele prevzemati vloge, ki so v preteklosti pripadale moškim. Ob vidni porasti zaposlovanja žensk pa prihaja do težav pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, predvsem zaradi t.i. tradicionalne vloge pripisane ženskam, ki naj bi bila vloga gospodinje in skrb za otroke.

Ravno usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših kriterijev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej na trgu dela. Položaj žensk in moških v sferi dela pomembno vpliva na kvaliteto družinskega življenja in obratno.

Gospodarski razvoj je torej prispeval k večji zaposlenosti žensk, a se mi zdi, da ženske še vedno težje usklajujejo delo in družino. Večina žensk si želi biti uspešnih v službi, želijo si napredovati, a vendar večino teh po končanem delu, doma čakajo še gospodinjska opravila in skrb za otroke. Kljub večjemu vključevanju očetov pri skrbi za otroke in pomoči pri gospodinjstvu, še vedno ženske tem opravilom posvetijo veliko več časa. Usklajevanje teh obveznosti pa potem vpliva na delovno učinkovitost in zdravje, najbolj pa na zadovoljstvo in smisel življenja.

Pomembnost integracije delovnega in zasebnega življenja se kaže tudi v nekaterih novejših ukrepih na področju evropskih institucij, kot tudi na področju socialne politike in politike zaposlovanja v Sloveniji. Problem pri tem pa je, da se ciljem približujemo počasneje, kot bi bilo potrebno.

V svojem diplomskem delu se ukvarjam s problemom žensk in moških pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti. S pomočjo raziskave sem preučila, kako se ženske in moški spopadajo z usklajevanjem dela in družine. Raziskava se je usmerila tudi na načine in ukrepe, ki jih omogoča delodajalec na tem področju.

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Barbari Kresal, za strokovno pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela.

Hvala tudi staršema in partnerju, ker mi vsak dan posebej stojite ob strani in me podpirate na moji poti.

KAZALO VSEBINE

KAZALO VSEBINE	9
KAZALO TABEL	11
KAZALO GRAFOV	12
1. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI.....	14
2. POLOŽAJ ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELA	16
2.1. DELOVNA AKTIVNOST.....	16
2.2. BREZPOSELNOST	18
2.3. ŽENSKI IN MOŠKI POKLICI.....	20
2.4. RAZLIKE MED ZASLUŽKOM ŽENSK IN MOŠKIH.....	21
2.5. ŽENSKO IN VODILNI POLOŽAJ	22
3. DELITEV DELA IN VLOG V DRUŽINI.....	24
3.1. NEENAKA DELITEV DELA MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI.....	24
3.2. AKTIVNO OČETOVSTVO	25
4. UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE	28
4.1. VLOGA DRŽAVE.....	28
4.2. VLOGA DELODAJALCEV.....	29
4.2.1. CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«.....	31
5. RAZISKAVA.....	35
5.1. NAMEN IN CILJI RAZISKAVE	35
5.2. METODOLOGIJA.....	35
5.2.1. VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE	35
5.2.2. MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV	37
5.2.3. POPULACIJA IN VZORČENJE.....	38
5.2.4. ZBIRANJE PODATKOV	38

5.2.5.	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	38
6.	REZULTATI.....	40
6.1.	Rezultati anket.....	40
6.2.	Intervju z odgovorno osebo v organizaciji za certifikat družini prijazno podjetje	51
7.	RAZPRAVA	53
8.	SKLEP.....	55
9.	PREDLOGI.....	56
10.	LITERATURA IN VIRI	58
10.1.	LITERATURA.....	58
10.2.	ELEKTRONSKI VIRI	61
PRILOGE.....		64
10.3.	ANKETNI VPRAŠALNIK.....	64
10.4.	VPRAŠALNIK ZA ODGOVORNO OSEBO ZA CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	69

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnja delovne aktivnosti po anketi o delovni sili v Sloveniji in v EU v letih od 200-2014, v %.....	17
Tabela 2: Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, skupaj in glede na spol, 2000-2015, v %.....	18
Tabela 3: Ukrepi, ki so jih podjetja najpogosteje uvrstila na seznam aktivnosti.....	33

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Stopnja registrirane brezposelnosti	19
Graf 2: Deleži žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 31.12.2014.....	20
Graf 3: Način uvajanja certifikata družini prijazno podjetje/organizacija	32
Graf 4: Spol anketiranih	40
Graf 5: Zakonski stan	40
Graf 6: Stopnja izobrazbe	41
Graf 7: Razlike pri zaposlovanju in napredovanju žensk in moških	42
Graf 8: Ali menite, da v podjetju, kjer ste zaposleni, vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških?	42
Graf 9: Koliko ur dnevno preživite v službi?	43
Graf 10: Ali tudi doma opravljate obveznosti za službo?	43
Graf 11: Kakšno obliko odsotnosti ste izbrali ob rojstvu otroka (do prvega leta otrokove starosti)?	45
Graf 12: Ali ste uveljavljali možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri sedanjem delodajalcu?.....	45
Graf 13: Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?	46
Graf 14: Ukrepi delodajalca za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.....	46
Graf 15: Povprečna vrednost trditev, ki se nanašajo na ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.....	47
Graf 16: Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat " Družini prijazno podjetje" ?	48
Graf 17: Katere izmed naštetih ugodnosti, v sklopu projekta "Družini prijazno podjetje", ki jih je vpeljalo vaše podjetje koristite oziroma ste že koristili?	49

Graf 18: Ste zadovoljni z ukrepi, ki jih je vpeljalo vaše podjetje za lažje usklajevanje vašega družinskega in poklicnega življenja?.....	49
---	----

1. PRAVNA UREDITEV V SLOVENIJI

Za obravnavo tematike s področja usklajevanja dela in družine so pomembne določbe Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/91-I in nasl.). Pomembna je določba o načelu enakosti in prepovedi diskriminacije, določbe, ki Republiko Slovenijo opredeljujejo kot demokratično, pravno in socialno državo, določbe o varstvu družine in otrok, določbe o svobodi in varstvu dela ter socialni varnosti.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, Uradni list RS, št. 59/2002 in nasl.), ki je bil sprejet leta 2002, določa temelje za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških ter enakopravnosti spolov na različnih področjih življenja. Leta 2007 je bil dopolnjen in spremenjen Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je bil sicer sprejet leta 2004 (ZUNEO, Uradni list RS, št. 50/2004 in nasl.); ta zakon pa je letos nadomestil nov Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD, Uradni list RS, št. 33/16. Septembra 2013 je bil predlagan tudi nov zakon o enakosti žensk in moških, ki pa ni bil sprejet Glavni cilj predlaganega novega zakona o enakosti žensk in moških je bil postaviti pravni okvir za oblikovanje politik, katerih namen je na podlagi načela nediskriminacije in enakosti spolov zagotoviti enake možnosti in enako obravnavanje žensk in moških ter enak položaj in vlogo žensk in moških na vseh področjih (Vir: MDDSZ: Predlog zakona o enakosti žensk in moških, 2013).

Najpomembnejša zakona s področja tematike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja ter enakih možnosti žensk in moških na področju dela sta:

1. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/2013 in nasl.)

Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola pri zaposlovanju in delu, ter določa pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri samem zaposlovanju. Obenem pa zapoveduje enakopravno obravnavanje žensk in moških pri zaposlovanju. Zakon o delovnih razmerjih uvaja tudi načelo enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti, po katerem je delodajalec dolžan izplačati enako plačilo delavkam oziroma delavcem ne glede na spol. Zakon določa tudi, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske ali nakazovati, da daje prednost določenemu spolu. Prav tako delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidatke oziroma kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti oziroma o načrtovanju družine.

2. ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH (ZSDP-1; Uradni list RS, št. 26/2014 in nasl.)

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih postavlja temelje za lažje usklajevanje dela in družine in z različnimi ukrepi omogoča enakopravnejšo delitev pravic iz naslova starševstva in ostalih obveznosti med spoloma. Leta 2014 je bil sprejet nov zakon, ki je prinesel nekaj pomembnih novosti. Dosedanji porodniški dopust se sedaj imenuje materinski dopust, dopust za nego in varstvo otroka pa starševski dopust. Pri tem je pravico do očetovskega dopusta pridobila tudi druga oseba, materin zakonec ali zunajzakonski partner in partner ali partnerka v registrirani istospolni partnerski skupnosti, ki dejansko varuje in neguje otroka. Pod istimi pogoji pa tudi partner/zakonec, ki koristi materinski dopust, ko materinskega dopusta ne izrabi mati. Vse te osebe lahko izkoristijo tudi očetovski dopust, če ga ne izrabi oče. V nekaterih primerih je izraz očetovski dopust precej neprimeren, če ne celo diskriminatoren. (Kresal, B. et al, 2014)

2. POLOŽAJ ŽENSK IN MOŠKIH NA TRGU DELA

Kljub velikim spremembam, ki so se zgodile v zadnjih nekaj desetletjih na trgu dela glede položaja žensk, še vedno opazimo oziroma lahko govorimo o spolni segregaciji. Še vedno velja, da so ženske na trgu dela v slabšem položaju kot moški. Spolna segregacija je tako horizontalna (med različnimi službami) kot vertikalna (znotraj hierarhičnih ravni v določeni organizaciji). Ko se ženske vključujejo na trg dela, vstopajo na trg, ki je spolno stratificiran, kar pomeni, da ženske ne opravljajo enakovrednih del. Ženske so torej skoncentrirane v t.i. ženskih poklicih. Ženske na vodilnih položajih zavzemajo le zanemarljiv odstotek, poleg tega pa so v primerjavi z moškimi tudi slabše plačane. (Kanjuro Mrčela, 1995:51)

Načelo naj moški in ženske prejemajo enako plačilo za enako delo je v evropske pogodbe vključeno že od leta 1957, vendar kljub vsem prizadevanjem še vedno prihaja do razlik. Zakonodaja Evropske unije je dosegla velik premik naprej, saj je v zadnjih nekaj letih sprejela veliko direktiv, ki se nanašajo na enakost med spoloma. Najnovejši razvoj dogodkov kaže, da Evropska unija zagotavlja večletni finančni okvir za program pravice, enakost in državljanstvo. Ustanovili so Evropski inštitut za enakost spolov leta 2006 ter listino za pravice žensk in strategijo za enakost med moškimi in ženskami leta 2010. (Vir: Europarl, 2015)

Sama delam v podjetju, ki se ukvarja z informacijsko tehnologijo in sem v pretežno moškem kolektivu in do sedaj nisem občutila diskriminacije med spoloma ali nižjega plačila za enako opravljeno delo. Res je, da družine še nimam, vendar glede na izkušnje ostalih sodelavk, mislim, da težav tudi glede usklajevanja dela in družine s strani delodajalca ne bom imela.

V tem poglavju se bom osredotočila predvsem na položaj žensk na trgu dela na tistih področjih, kjer se kaže spolna diskriminacija.

2.1. DELOVNA AKTIVNOST

Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo gospodarsko rast Evropa 2020 določa cilje, ki jih je potrebno doseči, da se bo vsaj 20 milijonov ljudi rešilo revščine in socialne izključenosti ter dvigniti stopnjo zaposlenosti prebivalstva v starosti od 20 do 64 let na 75%. Da bi se ti cilji uresničili, so namenjene strategije Evropa 2020, vključno z evropsko platformo za boj proti

revščini in socialni izključenosti ter programom za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta. (Vir: Evropa 2020, 2014)

Stopnja delovne aktivnosti v EU-28 za osebe, stare od 15-64 let je znašala 64,9%. Stopnja delovne aktivnosti je bila najvišja leta 2008, in sicer 65,7%, ki pa se je od leta 2008 zniževala in leta 2010 znašala 64,1%. Zniževanju med letoma 2010 in 2013 je sledilo obdobje stagnacije, leta 2014 pa se je znova začela dvigovati. Enako kot v ostalih državah EU je bilo podobno tudi v Sloveniji. Leta 2013 je bilo v Sloveniji delovno aktivnih 904.000 prebivalcev, od tega 42,5% žensk. Delovno aktivnih prebivalcev je bilo v prvem četrtletju leta 2015 približno 898.000, kar je približno 17.000 manj kot v 4.četrletju leta 2014. Stopnja delovne aktivnosti je v letu 2014 za moške znašala 50,5%, za ženske pa 40,5%. (Vir: SURS, Aktivno prebivalstvo, 2014)

Tabela 1: Stopnja delovne aktivnosti po anketi o delovni sili v Sloveniji in v EU v letih od 200-2014, v %

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Slovenija	62,7	66	67,1	68,3	68,3	68,6	66,5	64,4	63,8	63	64,5
EU	np	63,4	64,3	65,3	65,8	64,6	64,1	64,3	64,2	64,1	64

Vir: Eurostat Portal Page – Population and social condition – Labour Market, 2014.

Opomba: np – ni podatka.

Razlike v delovni aktivnosti žensk in moških so posledica treh dejavnikov:

- poznejši vstop žensk na trg dela oziroma v zaposlenost (to je neposredno povezano z dejstvom, da je precej več žensk kot moških vključenih v terciarno izobraževanje)
- zgodnejše upokojevanje žensk zaradi dosedanjih zakonskih razlik med moškimi in ženskami v trajanju delovne dobe ter zaradi minimalne starosti, potrebne za upokožitev
- večje število moških v starosti 15-74, predvsem kot posledica specifične spolne sestave tujcev v Sloveniji; moški namreč prevladujejo (od štirih tujcev so trije moški) (Vir: SURS, 2013)

Ženske se začnejo zaposlovati šele pri približno 26 letih, ko je zaposlena vsaj polovica generacije. Med ženskami v starosti 15-26 let je med tremi prebivalci zaposlena samo ena ženska. Med ženskami v starosti 32-48 je zaposlenih vsaj 80% žensk in v teh starostih je najmanjša razlika med delovno aktivnostjo med moškimi in ženskami. (Vir: SURS, 2013).

2.2. BREZPOSELNOST

Stopnja brezposelnosti žensk v Sloveniji je bila do leta 1997 nižja od stopnje brezposelnosti moških. Od takrat naprej pa se stopnja brezposelnosti žensk viša. Stopnja brezposelnosti žensk je danes v večini primerov višja od stopnje brezposelnosti moških. Razlika med stopnjama brezposelnosti žensk in moških se je kot kaže tabela 2 do leta 2006 povečevala, v letih 2007 in 2008 pa se je zmanjšala. Z gospodarsko krizo so bile najbolj prizadete dejavnosti, ki zaposlujejo v večini moške, zato so se omenjena gibanja nadaljevala tudi v letu 2009. Do leta 2013 se je razlika med stopnjama brezposelnosti žensk in moških še zmanjšala, gledano skupaj pa se je povečala, predvsem zaradi gospodarske krize, ki se je začela v letu 2008. (Vir: SURS: Socialni razgledi, 2009; SURS: Aktivno prebivalstvo, 2013)

Število registriranih brezposelnih v Sloveniji je v začetku leta 2016 znašalo 118.165, kar pomeni 57.888 žensk in 60.277 moških. Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji je v sredini leta 2015 znašala 13,2%, za moške 10,6%, za ženske 13,6%. (Vir: SURS: Aktivno prebivalstvo, 2015)

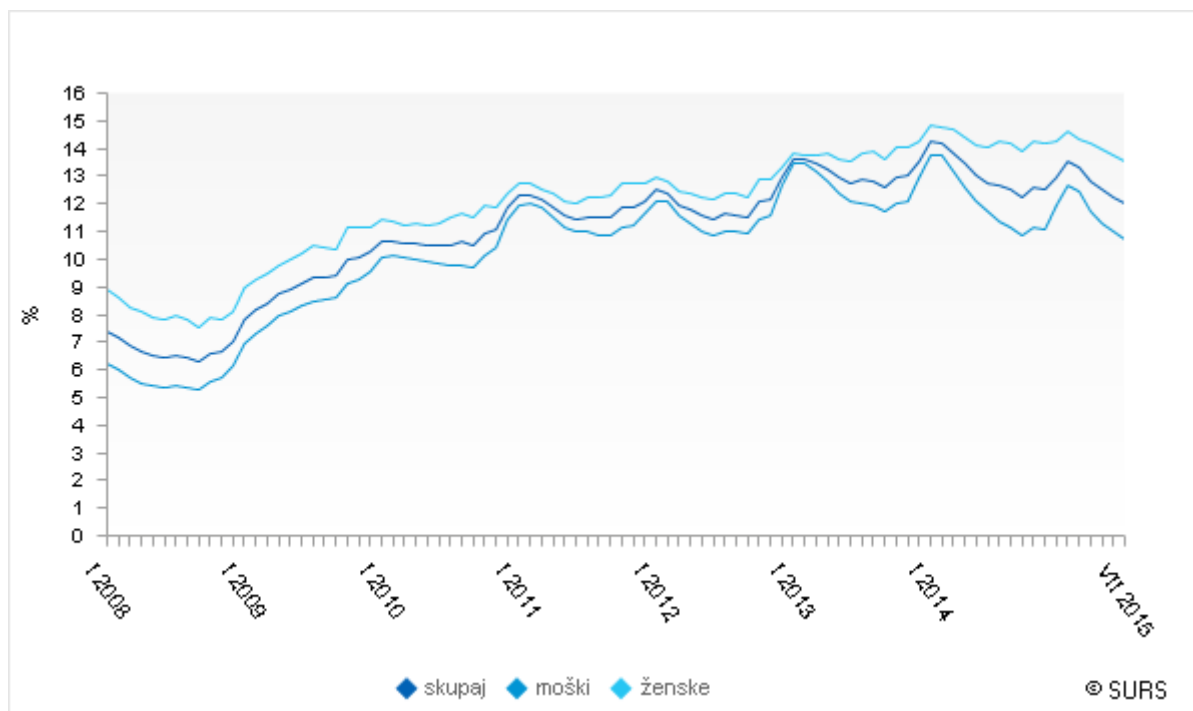
Tabela 2: Stopnje registrirane brezposelnosti v Sloveniji, skupaj in glede na spol, 2000-2015, v %

Leto	Moški	Ženske	Skupaj
2000	10,6	13,1	11,8
2001	10,1	12,6	11,2
2002	10	12,7	11,3
2003	9,4	12,6	10,9
2004	8,8	12,1	10,3
2005	8,6	12,1	10,2
2006	7,7	11,5	9,4
2007	6,2	9,6	7,7
2008	5,6	8,1	6,7
2009	8,3	10,2	9,1
2010	10,0	11,3	10,7
2011	11,4	12,5	11,8
2012	11,5	12,6	12

2013	12,7	13,7	13,1
2014	11,3	13,6	12,7
2015	10,6	13,6	13,2 (3.četrtnje)

Vir: SURS: Aktivno prebivalstvo, 2015

Graf 1: Stopnja registrirane brezposelnosti, Slovenija

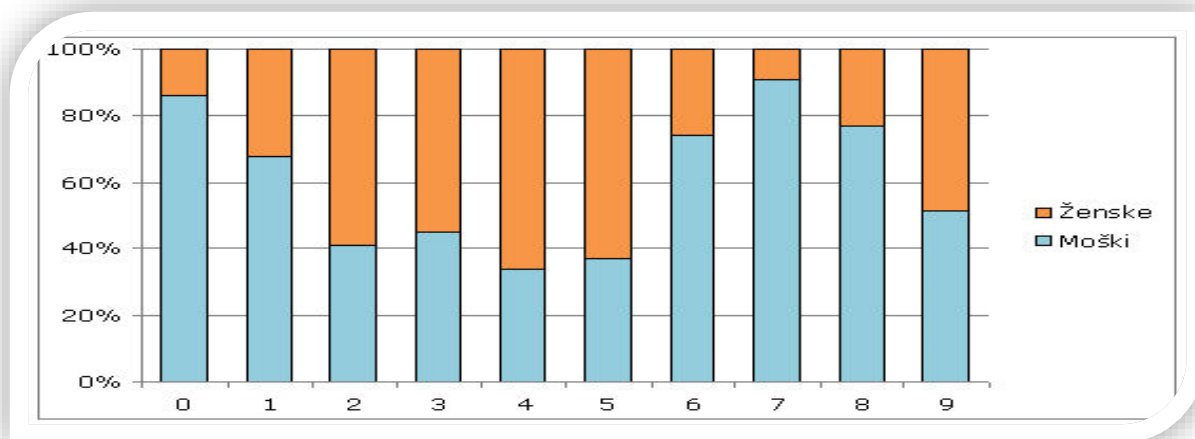


Vir: SURS

2.3. ŽENSKI IN MOŠKI POKLICI

Še vedno se pojavlja pojmovanje t.i. ženskih in moških poklicev, kar se vidi tudi pri podatkih v grafu 3. Analize trga dela v Sloveniji kažejo tako vertikalno kot horizontalno segregacijo zaradi spola. Žensk je kljub višji izobraženosti približno le tretjina na najvišjih oziroma vodilnih položajih (zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/uradnice, menedžerji/menedžerke). Nadpovprečno so zastopane v uradniških poklicih, poklicih za storitve in prodajo ter strokovnih službah, najmanj pa jih je v poklicih za neindustrijski način dela.

Graf 2: Deleži žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 31.12.2015



Vir:SURS

Legenda:

0 Vojaški poklici

1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji

2 Strokovnjaki

3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci

4 Uradniki

5 Poklici za storitve, prodajalci

6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci

7 Poklici za neindustrijski način dela

8 Upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci

9 Poklici za preprosta dela

Ženske torej še vedno prevladujejo v t.i. feminiziranih dejavnostih, kjer predstavljajo več kot polovico zaposlenih. To pomeni prevladovanje delavk predvsem znotraj storitvenega sektorja (zdravstvo, socialno varstvo, izobraževanje in gostinstvo). Darja Zaviršek meni, da se ženske odločajo za ta področja zato, ker so to tista področja, ki zahtevajo skrb, nego in pomoč, to pa predstavlja opravila, ki so jih oziroma jih opravljajo v družini. (Zaviršek, 1994, str. 209)

2.4. RAZLIKE MED ZASLUŽKOM ŽENSK IN MOŠKIH

Ženske se zaposlujejo iz istih razlogov kot moški. Potrebujejo dohodek, da lahko vzdržujejo sebe, otroke in sorodnike, nezaposlenega partnerja, da obenem uživajo življenje in podpirajo svoj življenjski stil. Plača je vstopnica za ekonomsko neodvisnost (Jaklič, 1999). Osebni dohodek se tako smatra za pomemben dejavnik materialnega položaja in osebnega uspeha, razlika v plači med moškim in žensko pa je eden izmed ključnih kazalcev neenakosti spolov.

Ženske so torej kljub visoki vključenosti na trgu dela in visoki izobraženosti (presegajo izobraženost moških) na slabšem položaju v primerjavi z moškimi na trgu dela, predvsem kar se tiče razlike med zaslužkom. K slabšem položaju veliko doprinaša horizontalna in vertikalna segregacija, koncentracija žensk v manjšem številu poklicev in njihova večja vključenost v delo s skrajšanim delovnim časom (Kanjuro Mrčela, 2007, str. 563).

"Še resneje je, da gre malenkostno zmanjšanje razlike v zadnjih letih večinoma pripisati gospodarski krizi, zaradi katere so se zmanjšale plače moških, ne pa boljšemu zaslužku žensk," pravi Viviane Reding, podpredsednica Evropske komisije in komisarka za pravosodje (Vir: Evropa.eu, 2014). Čeprav je enako plačilo za enako delo eno temeljnih načel EU, se žal še vedno ne odraža v resničnem življenju žensk v Evropi.

Ženske so torej na trgu delovne sile večinoma skoncentrirane v poklicih, ki so manj cenjeni in posledično tudi slabše plačani od tistih, ki jih opravljajo moški. Tudi če ženske opravljajo enaka dela in so enako strokovno usposobljene, opravljajo enako število ur ter nimajo družine in otrok, ki bi jih ovirale pri opravljanju delovnih obveznosti, so večinoma slabše plačane.

Razlika v plačilu med spoloma je izražena kot odstotek zaslužka moških ter predstavlja razliko med povprečnim bruto urnim zaslužkom moških in žensk v celotnem gospodarstvu

EU. Najnovejši podatki kažejo na povprečno 16,2-odstotno razliko v plačilu med spoloma za leto 2014 po vsej Evropski uniji. Po rahlem trendu upadanja v zadnjih letih – prej se je razlika namreč gibala okrog 17 % ali više – je zdaj nastopila stagnacija.

Upadanje razlike v plačilu je mogoče razložiti z več dejavniki, kot so naraščajoči delež višje izobraženih delavk ali večji vpliv upada gospodarske rasti v nekaterih sektorjih, kjer prevladujejo moški, na primer v gradbeništvu ali inženirstvu. Ta sprememba zato ni le odraz izboljšav na področju plačila in delovnih pogojev za ženske. (Vir: Europa.eu)

Razlike v plačah so se v zadnjih letih v Sloveniji precej zmanjšale, saj je bila razlika med plačo ženske in moškega v letu 1997 14%, v letu 2010 pa je povprečna mesečna bruto plača žensk v Sloveniji znašala 96,6% povprečne mesečne bruto plače moških, od njihove plače je bila nižja približno za 55 EUR, kar pomeni, da so se razlike kar precej zmanjšale, a še vedno obstajajo (Vir: SURS, 2014).

2.5. ŽENSKE IN VODILNI POLOŽAJ

Podatki zadnjih let kažejo, da število žensk na najvišjih delovnih mestih v gospodarstvu še vedno ostaja nizko in da je napredek z leti zelo počasen. Z evropsko direktivo o ženskah kvotah v gospodarstvu, naj bi dosegli, da bi bilo do leta 2020 na vodilih položajih v podjetjih 40 odstotkov žensk.

Zastopanost žensk v politiki je majhna, čeprav se stanje izboljšuje. Leto 2014 je bilo leto volitev in v Sloveniji je bilo v parlament izvoljenih slabih 36 odstotkov žensk, kar se v zgodovini slovenske države še ni zgodilo. (VIR: Delo, 2014)

Ob tem tudi raziskave npr. Carlsen 2008 in Pfaff 2011 kažejo, da ženske na vodilnih mestih postajajo vedno bolj primerljive z moškimi oziroma jih celo prekašajo, saj prevzemajo stereotipno moške lastnosti, kot sta odločnost in usmerjenost, ob tem pa vzdržujejo svoje stereotipne lastnosti, kot so na primer nega odnosov in mehkejši pristop k reševanju problemov.

Ženski, ki je na vodilnem položaju in obenem želi skrbeti še za družino, v današnjem svetu ni lahko. Če je družina zaviralni moment že pri samem zaposlovanju, je seveda to še toliko bolj prisotno pri izbiri kandidatov za napredovanje na vodilna delovna mesta, saj se na takih

delovnih mestih pričakuje popolna predanost delu s čim manj »motečimi elementi« med katere vsaj s strani zaposlovalcev spada tudi skrb za družino in gospodinjstvo. Po navadi je skrb za družino malo zapostavljena, zato je lahko sklepamo, da je moškim v primerjavi z ženskami precej lažje. Ženske se morajo ves čas dokazovati, da so sposobne biti na vodilnem položaju in obenem skrbeti še za družino in gospodinjstvo. Kombinacija menedžerke in matere ni nemogoča, združevanje le tega je mogoče, a le ob popolni podpori družine (Kanjuro Mrčela, 1992, str. 83-85).

Ženske torej le redko uspejo priti na vrh hierarhične lestvice. Velikokrat se zgodi, da se ženske do določene mere vzpenjajo po hierarhični lestvici, nato pa se napredovanje na neki točki zaustavi. Nadaljnjo pot zaustavi t.i. stekleni strop, ki pomeni, da v organizacijah obstaja ovira, ki v obliki predsodkov in stereotipov določenim družbenim skupinam, kamor sodijo tudi ženske, preprečuje napredovanja in možnost zasidranja na menedžerskih položajih (Kanjuro Mrčela, 2000, str. 58). Linehan (2001, str. 42) opisuje stekleni strop kot oviro, ki je komajda opazna, skoraj nevidna, a vseeno tako močna, da ženskam in manjšinskim skupinam preprečuje napredovanje po hierarhični lestvici.

Slovenci na vodilnih položajih navajajo razloge, kot so družinske obveznosti žensk, pomanjkanje samozavesti, večja odsotnost z dela, stereotipi o ženskah, čustvena nestabilnost in drugo. Poleg tega so raziskave pokazale, da ima večina menedžerk družine, so poročene in v primerjavi z moškimi veliko bolj obremenjene z gospodinjskimi opravili. Največjo oviro pri sprejemanju in izvajanju odgovornejših funkcij pa za ženske predstavlja usklajevanje delovnega in družinskega življenja, čemur se bom posvetila v nadaljevanju diplomskega dela.

3. DELITEV DELA IN VLOG V DRUŽINI

3.1. NEENAKA DELITEV DELA MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI

"Razprava o domačem delu" je že pred letu prinesla eno skupnih spoznanj o tem, da se z modernizacijo in tehnološkim razvojem domače delo ne zmanjšuje, ampak prihaja do premestitve težišč, dvigovanja higienskih, psiholoških, pedagoških in drugih standardov, zaradi česar lahko rečemo, da se je družinsko in gospodinjsko delo le prestrukturiralo in ne tudi količinsko in časovno zmanjšalo (Rener et al, 2008, str. 14-15).

Gospodinja se pojavlja kot oseba, od katere se pričakuje, da upravlja dom, da vodi domačo ekonomijo, da na zaseben način in v zasebnosti zadovoljuje življenjske potrebe družinskih članov, skratka skrbi za blaginjo "pomembnih drugih". Skrb za gospodinjstvo ženski predstavlja močno oviro predvsem v smislu pomanjkanja časa pri skrbi oz. ukvarjanju z otroci. Glede na zaposlenost žensk izven doma in opravljanju gospodinjskih del doma, je ukvarjanje z otroki precej ovirano. Večina žensk se z otroki ukvarja bolj mimogrede med opravljanjem gospodinjskih del (Johnson, Pascall v Rener et al, 2008, str. 16-17).

Raziskave kažejo, da v vseh sodobnih družbah ženske opravijo več družinskega, še zlasti več gospodinjskega dela kot moški, ne glede na to, ali so zaposlene tudi zunaj doma ali ne. Ugotovitve raziskave o kakovosti življenja Slovencev in Slovenk v letu 2010 so pokazale, da ženske dnevno namenijo skoraj uro več časa za gospodinjska opravila in skrb za družino v primerjavi z moškimi. Ženske porabijo za gospodinjstvo približno štiri ure in pol, moški pa tri ure in pol dnevno (Vir: SURS: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, 2010).

Sodobne raziskave o spolni delitvi dela v gospodinjstvu in družini govorijo o jasnih razločevalnih črtah med spoloma. Moški opravljajo več t.i. funkcionalno specifičnih del z jasno določljivimi komponentnimi in definiranimi mejami. Moški opravljajo visoko diskrecijska dela, za katera se lahko sami odločijo, kdaj in kako bodo opravljena (npr. drobna popravila). Moški opravljajo dela, ki jih je mogoče označiti kot prostočasna (vrtnarjenje, igra z otroki). Izogibajo se planiranju in imajo raje izvršilno delo (npr. nakupujejo, a želijo imeti listek s seznamom).

Baldock in Hadlow (v Rener et al, 2008, str. 22-23) ugotavljata, da je ključni problem pri usklajevanju družine in zaposlitve predvsem neenaka delitev med partnerjema. Njun sklep je

bil, da v večini evropskih družin materam kronično primanjkuje časa, očetje ne izbirajo pravih življenjskih prioritet, matere pa so slabe menedžerke, saj svojih partnerjev ne znajo dovolj motivirati. Na podlagi kvalitativnih raziskav o delitvi družinskega dela med starši v Evropi sta tako izdelala 4 tipe sodobnih očetov:

- očetje, ki skrbijo za red: to so očetje, ki niso vpleteni v vsakdanjo nego in skrb za otroke, pač pa otrokom pomenijo avtoriteto in postavljajo jasna pravila vedenja
- očetje, ki skrbijo za zabavo: običajno zabavajo otroke, ko matere gospodinjijo
- koristni očetje: pomagajo pri negi in vzgoji, včasih tudi pri gospodinjskih opravilih, če jim matere povedo, kdaj in kaj je treba storiti
- polno vključeni očetje: v enaki meri kot matere skrbijo za gospodinjstvo in družino, starševske vloge so medsebojno zamenljive

Glede na 4 tipe sodobnih očetov, sta Baldock in Hadlow (v Renner et al, 2008, str. 23) ugotovila, da večina očetov sodi v drugo in tretjo skupino, aktivno vključenih očetov je še zelo malo.

Evropske raziskave kažejo, da trenutni trendi kažejo, da številni očetje več svojega časa vložijo v družinsko delo, pa vseeno vsi pari ne bodo napredovali v smeri enakosti med spoloma. Spremembe pri vpletenosti očetov v skrb za otroke in gospodinjska opravila bodo imele pogosto nasprotujoče si učinke. Nekateri pari bodo tako še naprej sledili konvencionalni razdelitvi dela med spoloma, medtem ko bodo drugi izbrali resnično zamenjavo vlog. (Vir: Eurofound, 2013).

3.2. AKTIVNO OČETOVSTVO

Aktivno očetovstvo se najpogosteje uporablja v zvezi z vpletenostjo v skrb za otroke ter v ostale družinske obveznosti. Očetje danes so dejansko bolj aktivno vključeni v skrb za otroke in ostale družinske obveznosti. Če primerjamo očete nekoč in danes, so današnji očetje očitno aktivnejši. Očetje so se začeli dejansko zavedati pomembne vloge vključevanja v starševske in ostale družinske obveznosti (Renner et al., 2008, str. 7).

Sodobni očetje si želijo bolj skrbeti za otroke, s svojimi otroki vstopajo v tesnejša razmerja kot njihovi očetje. Pripravljeni so povečati participacijo, še posebej, če so njihove partnerke zaposlene. Bolj so vključeni v skrb za otroke, a vendar sami priznavajo, da so partnerke tiste,

ki še vedno v večini skrbijo za ostala opravila in skrb za otroke (Švab, 2001, str. 125-126). Očetje danes tako preživijo veliko več časa s svojimi otroci, kot so jih njihovi starši z njimi v preteklosti.

V Sloveniji (Rener et al., 2005 v Rener et al., 2008, str. 41) se uporabljata dva modela očetovstva: tradicionalni oziroma komplementarni model in podporni model. Tradicionalni model očetovstva ne doprinaša večje udeležnosti očetov pri skrbi za otroke ter pri ostalih družinskih opravilih, temveč so očetje le izjemoma oziroma kadar je potrebno udeleženi pri skrbi za otroke in pri ostalih družinskih opravilih. Pri tem modelu je torej prisotna udeležba očetov predvsem v smislu podpore partnerki, saj očetje priskočijo na pomoč večinoma le takrat, ko se jim zdi, da so partnerke preobremenjene in ne zmorejo opraviti vseh del, ki jim pripadajo. Te pomoči partnerke ne dobijo vedno od moškega, zato se velikokrat poslužujejo plačljivih storitev, kot je pomoč pri gospodinjskih opravilih ter varstvo otrok. Drug model je podporni model, ki predpostavlja večjo aktivnost očetov pri skrbi za otroke in drugih družinskih opravilih, vendar delo še vseeno ni enakomerno razporejeno. Večina teh del je še vedno ženska domena.

Delo oziroma bolje rečeno plačano delo je bistvenega pomena za identiteto moških. Moški se večinoma odločijo za aktivnejšo vlogo v domače delo in skrb za otroke, kot pa da bi poskušali reorganizirati delo, ki ga opravljajo, npr. s skrajšanim delovnim časom. Moški kljub večji aktivnosti vključevanja še vedno v veliki meri od žensk pričakujejo, da bodo prevzele odgovornost za opravljanje gospodinjskih del in skrb za otroke, moški pa jim bodo nudili podporo oziroma pomoč pri tem. Novo očetovstvo je v tem času še vedno bolj želja in pričakovanje žensk in moških, kot pa dejansko stanje. Oboji si želijo enake delitve dela, ter večjo vključenost očetov, a še vedno je to bolj želja kot uresničitev. Z zagotovostjo pa lahko trdimo, da se je položaj in vloga očetov pri opravljanju družinskih obveznosti v primerjavi s preteklostjo precej spremenil in napredoval. (Rener et al., 2008, str. 49)

Nov Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je bil sprejet leta 2013 daje poseben poudarek na aktivacijo očetov pri družinskem življenju. Zakon naj bi očete spodbudil, da še bolj izkoristijo starševski dopust, saj se bo ob tem način razmišljanja mladih družin, predvsem moških spremenil. Očetom je na voljo kar nekaj možnosti za lažjo vključitev v samo vzgojo in skrb za otroka, npr. individualna pravica do starševskega oz. očetovskega dopusta, neplačan očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka. (Vir: Regionalobala, 2013)

Statistični podatki kažejo, da je plačan očetovski dopust leta 2003 izkoristilo 63 odstotkov očetov, leta 2011 pa že več kot 80 odstotkov. Leta 2006 so očetje dobili možnost koriščenja neplačanega očetovskega dopusta, daljšega od 15 dni in po podatkih je v letu 2011 to pravico izkoristilo dvainpolkrat več očetov kot v prvem letu uveljavitve. (Vir: Regionalobala, 2013)

4. UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

4.1. VLOGA DRŽAVE

Država ima zelo pomembno vlogo pri možnostih usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Slovenska zakonodaja s starševskimi dopusti, subvencioniranjem javnih storitev in drugimi ugodnostmi za otroke že vrsto let posega na področje usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. V zadnjem desetletju sprejeti zakoni nadgrajujejo prej obstoječo podlago za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Sem spada predvsem Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih, ki je podlaga za enakopravno udeležbo žensk in moških na trgu dela in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) opredeljuje pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo, ki staršem omogočajo lažje usklajevanje dela in družine, in sicer ureja:

- Pravico do dopusta
- Pravico do nadomestila
- Pravice iz naslova krajšega delovnega časa
- Pravico do plačila prispevkov primeru štirih ali več otrok
- Pravico do nadomestila v času odmora za dojenje

Poleg tega omogoča družinske prejemke:

- Starševski dodatek
- Pomoč ob rojstvu otroka
- Otroški dodatek
- Dodatek za veliko družino
- Dodatek za nego otroka
- Delno plačilo za izgubljeni dohodek

4.2. VLOGA DELODAJALCEV

Problematika usklajevanja delovnega in ostalih področij življenja je torej prišla v organizacijah v ospredje s tem, ko so se legalizirale enake možnosti žensk na trgu dela in kasneje z okrepitvijo družini naklonjenih politik. Usklajevanje dela in drugih področij življenja pomeni prožnost, pridobivanje in vzpostavljanje smiselnega ravnotežja med časom in različnimi oblikami investicij na tak način, da svoje delo lahko opravljamo učinkovito, obenem pa imamo dovolj časa še za druge pomembne reči v življenju, kot so družina, skupnost, hobiji, učenje in različne dejavnosti v prostem času (Černigoj Sadar, Lewis v Černigoj Sadar, Vladimirov, 2004, str. 260).

Cilji vsake organizacije so ustvariti čim večji dohodek/dobiček, dober položaj na trgu, dober ugled tako pri poslovnih partnerjih, strankah kot potencialnih delojemalcih/delojemalkah in imeti skladne odnose med zaposlenimi. Z uvajanjem organizacijskih politik in praks, ki omogočajo usklajevanje dela in zasebnega življenja, lahko organizacije neposredno ali posredno pripomorejo k doseganju vseh prej omenjenih ciljev (Work-life forum v Černigoj Sadar, Vladimirov, 2004, str. 260).

Cilj podjetij in organizacij je torej ustvarjanje dobička, ugled in dober položaj na trgu in skladni odnosi med zaposlenimi. Dobre in skladne odnose z zaposlenimi pa lahko podjetja spodbujajo z ukrepi, kot je fleksibilnost in ostale prožne oblike delovnega časa, uvajanje ugodnosti za zaposlene, realizacija možnosti, ki jih je podjetje pridobilo s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje.

Fleksibilnost je lahko učinkovit del strategije ravnanja s človeškimi viri pri organizaciji dela le v tem primeru, če celoten koncept temelji na pravični vzajemnosti, s katero se dolgoročno doseže in vzdržuje visoko kakovostna, fleksibilna in predana delovna sila. Iskanje ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo na področju dela ostaja eno ključnih vprašanj evropske politike, ki pa se je uveljavilo pod izrazom »flexurity« oziroma varna fleksibilnost. Evropska komisija je opredelila 4 vrste varnosti na trgu dela, ki se pojavljajo v konceptu varne fleksibilnosti (Smole, Pajnkihar, 2007, str. 11):

1. Varnost službe – zaščita pred odpuščanjem in večjimi spremembami delovnih pogojev
2. Varnost zaposlitve – razpoložljivost prostih ustreznih delovnih mest
3. Dohodkovna varnost – zagotovljeni minimalni prejemki, če preneha plačano delo
4. Kombinacija varnosti – kombinacija predhodno naštetih

Novi poudarki in dominantne teme v pogajanjih socialnih partnerjev na ravni EU so torej usklajevanje fleksibilnosti in varnosti ter usklajevanje dela in ostalih področij življenja (»work-life balance«).

K lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja torej pripomorejo določene politike in prakse v podjetjih in organizacijah in jih lahko uvrstimo v 4 skupine:

1. Uvajanje prožnih oblik dela, kot so: prožni delovni čas, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti. Prožne oblike dela predstavljajo eno najpomembnejših strategij za usklajevanje različnih področij življenja, kot sta tudi usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Prožne oblike dela tako pomagajo delodajalcem pri doseganju poslovnih ciljev kot tudi zaposlenim pri obvladovanju odgovornosti, ki jih imajo zunaj področja plačanega dela. Gre torej ta usklajevanje potreb in zahtev posameznika in organizacije. Cilj uvajanja prožnih oblik je doseči vzajemno prožnost, pri katerih se vsi vpleteni zavedajo svojih pravic in odgovornosti.
2. Ugodnosti za zaposlene, ki skrbijo za druge in to so: pisne in ustne informacije o možnih pomočeh, neposredne finančne oblike pomoči, različne podpore za razvoj ustrezne infrastrukture tako v organizaciji kot skupnosti.
3. Dodatni dopusti poleg že zakonsko določenih, na primer: dopust za nego, možnost prekinitve zaposlitve za določeno časovno obdobje, študijski dopust.
4. Neposredne vzpodbude za organizacijske politike usklajevanja dela in ostalih področij življenja so: družini prijazna formalna organizacijska politika, politika enakih možnosti ter usposabljanje vodilnih za razumevanje značilnosti različnih življenjskih obdobj in za upravljanje odnosov na različnih nivojih.

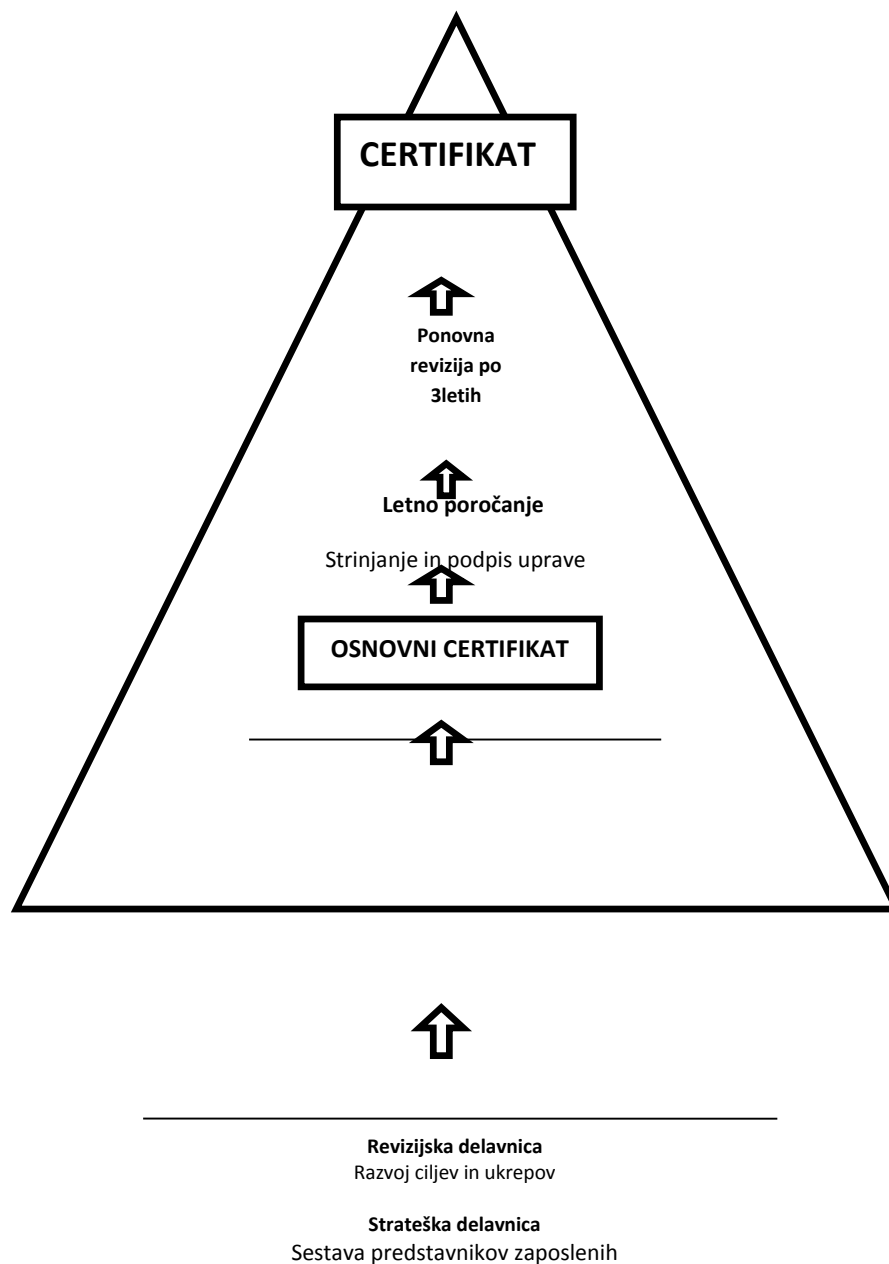
Uspeh uvajanja politik uravnoteženega življenja je odvisen od sposobnosti učenja, sodelovanja in pripravljenosti organizacije sprejeti spremembe ter korporativne socialne odgovornosti (Černigoj Sadar, Vladimirov v Svetlik, Ilič, 2004, str. 264).

4.2.1. CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«

Podlaga za vpeljavo certifikata »Družini prijazno podjetje« je pri nas sistem European Family Audit, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie in ga uporabljajo v drugih državah Evrope, in sicer v Nemčiji, Avstriji, na Madžarskem in v Italiji (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2007, str. 100).

V okviru razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje pobude EQUAL Slovenija je od leta 2006 do leta 2007 potekal projekt, katerega namen je bil zainteresirati javnost in podjetja, ki so se prijavila na javni razpis, s postopkom pridobivanja pogojev za podelitev osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«. Pridobitev certifikata je revizijski postopek, ki je namenjen ocenjevanju in svetovanju delodajalcem, katera orodja naj uporabijo za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Z notranjim postopkom podjetje torej samo določi, katere cilje bi radi uresničili in nato v sodelovanju z zunanjim svetovalcem izbere ukrepe, ki naj bi pripomogli k čim lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja. Podjetje torej najprej pridobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«, ki je veljaven tri leta. Če so v teh treh letih ukrepi vpeljeni in doseženi nato podjetje prejme polni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Certificiranje se nato nadaljuje z novimi programi, ki pomenijo spodbudo delodajalcem, da še naprej uveljavljajo nove ukrepe in s tem podaljšujejo veljavnost certifikata (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2007, str.101-103).

Graf 3: Način uvajanja certifikata družini prijazno podjetje/organizacija



Uvedba certifikata »Družini prijazno podjetje« prinaša številne ugodnosti in prednosti, kot so na primer večja motivacija zaposlenih, večja produktivnost, večja pripadnost podjetju, zmanjševanje stresa pri zaposlenih, boljši ugled podjetja v očeh poslovnih partnerjev, kupcev in javnosti. Ob uvedbi certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju so raziskave pokazale, da se je fluktuacija zaposlenih precej zmanjšala, s tem se znižajo stroški iskanja novih kadrov in izobraževanja. Delodajalci imajo ob tem tudi finančno korist, saj so delavci zaradi boljših

možnosti usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti bolj zadovoljni, navezani na podjetje, motivirani in produktivni. Posledično se zmanjša bolniška odsotnost. Podjetje zaradi dobre javne podobe postaja zaželen delodajalec, poveča se povpraševanje za delo v določenem podjetju (Vagaja, 2006).

Organizacije še preden se vključijo v proces že uvedejo vsaj enega ali več družini prijaznih ukrepov. Najpogostejši so časovna prožnost pri prihodu na delo in odhodu z dela, delavec lahko dela manjše število dni na teden, delo na domu, organizacija športnih dejavnosti, itd.

Predvideni ukrepi (strnjeni v 8 skupin), ki si jih podjetje izbere za dosego svojih ciljev v naslednjih treh letih:

- Delovni čas (17 ukrepov), Organizacija dela (10 ukrepov), Omogočanje prostorske prožnosti delovnega mesta in podpora tovrstni prožnosti (7 ukrepov), Politika obveščanja in komuniciranja (18 ukrepov), Veščine vodstva (15 ukrepov), Razvoj in napredovanje zaposlenih (22 ukrepov), Finančne in druge ugodnosti (7 ukrepov), Storitve za družino (14 ukrepov)

Tabela 3: Ukrepi, ki so jih podjetja najpogosteje uvrstila na seznam aktivnosti

	UKREP - OPIS UKREPA	PODROČJE AKTIVNOST I	DELEŽ PODJETI J (V %)
1	Zabava/izlet za zaposlene Zabave in izleti za zaposlene so organizirani tako, da se jim lahko pridružijo tudi družinski člani.	Politika informiranja in komuniciranja	73
2	Otroški časovni bonus Zaposlenim z otroki se priznajo dodatne delovne ure ali dodatni prosti dnevi (prost prvi šolski dan, manjša navzočnost med uvajanjem v vrtec).	Delovni čas	68
3	Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda V vnaprej določenem časovnem okviru lahko zaposleni sami izbirajo uro prihoda in odhoda z delovnega mesta. Osrednji delovni čas določa ure, ko morajo biti zaposleni na delovnem mestu.	Delovni čas	55
4	Izraba letnega dopusta Pri letnem načrtovanju izrabe dopusta se upoštevajo dopust partnerja in šolske počitnice.	Delovni čas	55

5	Odnosi z javnostmi Zajemajo aktivnosti, na podlagi katerih poteka komuniciranje z zunanjim svetom.	Politika informiranja in komuniciranja	55
6	Razgovor z zaposlenimi V razgovorih z zaposlenimi se opredelijo individualne težave, predstavijo ukrepi in izdelajo konkretne rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine.	Razvoj kadrov	55
7	Ukrepi za varovanje zdravja Sem spada organizacija treningov sproščanja in gibanja ali športne aktivnosti in informativni dogodki o posebnih vrstah zdravstvenega tveganja. Omogoča se preventiva. Pri načrtovanju športnih aktivnosti za zaposlene naj se upoštevajo družinske razmere.	Organizacija dela	50
8	Delovna srečanja/zbori zaposlenih Služijo pogovoru in izmenjavi informacij o pomembnih novostih. Zaposleni lahko postavljajo vprašanja, opozorijo na težave in predlagajo rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja. Ta tema je stalna točka dnevnega reda na teh srečanjih.	Politika informiranja in komuniciranja	50

Vir: Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2007.

Najpogostejši ukrepi so na področju politike obveščanja in komuniciranja, kar zagotavlja najprimernejši način uvajanja sprememb v organizaciji. V primeru uvajanja sprememb mora biti obveščena tako notranja kot zunanja javnost. Za dobro obveščenost bodo poskrbeli preko internih časopisov, oglasnih desk, intranetov, najrazličnejših anket in vprašalnikov. Drugo najpogostejše področje predvidenih ukrepov je povezano z delovnim časom, ki zajema dodatne proste dneve, prožen delovnik, ugodnosti povezane z letnim dopustom. Tretje najpogostejše področje so ukrepi razvoja zaposlenih, ki so neposredno povezani z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja (seznanitev s problemi in načrti za njihovo rešitev, ukrepi glede starševskih dopustov). Na četrtem mestu so ukrepi s področja organizacije dela (ukrepi za varovanje zdravja). Pri ostalih ukrepih pa gre predvsem za ukrepe na področju delovnega časa: načrt obsega delovnega časa, izmensko delo, skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti, politika obveščanja in komuniciranja, oglaševanje enakih možnosti (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2007, str. 107-111).

5. RAZISKAVA

5.1. NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Namen raziskave je bil raziskati ukrepe oziroma možnosti usklajevanju družinskih in poklicnih obveznostih ter možne razlike pri zaposlovanju, napredovanju in plači moških in žensk. Cilji raziskave so bili:

- a) pridobiti podatke o usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih pri organizaciji s strani delodajalca
- b) pridobiti podatke o usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih v organizaciji s strani zaposlenih
- c) pridobiti podatke o možnih razlikah pri zaposlovanju, napredovanju in plači glede na spol

Pri diplomski nalogi želim preveriti naslednje hipoteze:

H1: Organizacija izvaja ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti zaposlenih.

H2: Zaposleni v organizaciji zaznavajo in prepoznavajo ukrepe delodajalca za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

H3: Ženske imajo pri zaposlovanju in napredovanju težje izhodišče kot moški.

5.2. METODOLOGIJA

5.2.1. VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE

Raziskovalni del temelji na kvalitativnem pristopu in proučuje ukrepe delodajalca za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznostih. Raziskava je deskriptivna ali opisna, saj sem podatke zbrala s spraševanjem in sicer z anketnimi vprašalniki in intervjujem.

Spremenljivke:

- spol (moški, ženske)

- zakonski stan (samski/a, poročen/a, živim s partnerjem/partnerko, razvezan/a)
- stopnja izobrazbe (osnovnošolska, srednješolska, višje ali visokošolska, univerzitetna, magisterij, doktorat)
- možne razlike pri pridobitvi zaposlitve glede na spol (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- možne razlike pri višini plačila glede na spol (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- možne razlike pri napredovanju glede na spol (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- možne razlike pri usposabljanju in izobraževanju na delovnem mestu glede na spol (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- možne razlike pri spoštovanju in odnosu s strani vodstva (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- možne razlike pri odnosu s sodelavci (moški, ženske, oba sta v enakem položaju)
- vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških (da, ne)
- povprečno število ur v službi (štiri ure, osem ur, od osem do deset ur, več kot deset ur)
- opravljanje obveznosti za službo od doma (da, ne)
- vrsta odsotnosti ob rojstvu otroka (nisem bila zaposlena, dopust za nego in vzgojo otrok, očetovski dopust, porodniški dopust, delo s skrajšanim delovnim časom, neplačan dopust, nobene, nimam otroka)
- možnost uveljavljanja dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (da; ne; ne, ker nimam otroka)
- konflikt med kariero in družino (nikoli, redko, včasih, pogosto, vedno)
- zabave in izleti so organizirani tako, da se jim lahko pridružijo tudi vaši družinski člani (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- starši dobijo prost (plačan) delovni dan za prvi šolski dan v prvem razredu (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- staršem je omogočena manjša navzočnost v službi v času uvajanja otroka v vrtec (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- zaposleni lahko ob fiksnem osrednjem delovnem času, sami izbirajo uro prihoda in odhoda iz službe (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- pri letnem načrtovanju izrabe dopusta se upošteva dopust partnerja in šolske počitnice (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)

- zaposlenim so omogočeni razgovori, kjer se predstavijo ukrepi in izdelajo konkretne rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- vaši družinski člani imajo možnost spoznati delovno okolje v katerem delujete vsaj enkrat letno (dan odprtih vrat) (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- delodajalec zagotavlja športne aktivnosti, kjer se lahko pridružijo tudi vaši družinski člani (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- kot zaposleni lahko postavljate vprašanja, opozorila na težave in predlagate rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- delodajalec nudi zaposlenim ugodnosti pri uveljavljanju storitev oz. nakupu produktov v organizaciji (sploh se ne strinjam, se ne strinjam, deloma se strinjam, se strinjam, popolnoma se strinjam)
- seznanjenost zaposlenih z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat "Družini prijazno podjetje" (da, ne)
- koriščenje ugodnosti v sklopu Certifikata "Družini prijazno podjetje" (organizacija dežurstva, delovni čas po življenjskih fazah, otroški časovni bonus, organizacija timskega dela, koristil nisem še nobene ugodnosti, drugo)
- zadovoljstvo zaposlenih z ukrepi za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (da, ne)
- želeni ukrepi zaposlenih za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja

5.2.2. MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV

V raziskavi sem podatke pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika in intervjuja. Anketni vprašalnik je sestavljen iz štirih sklopov. Prvi del vprašanj se nanaša na demografske podatke anketiranih. Drugi del zajema vprašanja, ki se nanašajo na možne razlike pri zaposlovanju, napredovanju in plačilu moških in žensk. Tretji del vprašalnika vsebuje trditve, ki se nanašajo na usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Trditve sem oblikovala na podlagi priporočenih ukrepov za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje«. Zadnji del pa vsebuje vprašanja, ki se nanašajo na ukrepe, ki jih je vpeljal sedanji delodajalec za lažje

usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Celoten vprašalnik je bil oblikovan s pomočjo spletnega programa 1ka. Poleg ankete sem izvedla tudi pol strukturiran intervju odprtega tipa, ki je zajemal devet vprašanj. Vprašanja so se nanašala predvsem na ukrepe delodajalca v zvezi s usklajevanjem družinskih in poklicnih obveznosti. Anketni vprašalnik in intervju je priložen v Prilogi.

5.2.3. POPULACIJA IN VZORČENJE

Raziskavo sem izvedla v organizaciji, ki želi ostati neimenovana. V nadaljevanju zato uporabljam izraz »organizacija«. Populacija raziskave zajema zaposlene pri izbrani organizaciji. Anketni vprašalnik je bil poslan po elektronski pošti vsem zaposlenim v organizaciji. Medtem, ko je bil intervju izveden z zaposleno osebo, ki je odgovorna za certifikat družini prijazno podjetje v organizaciji. Vzorec zajema 111 oseb, od tega 110 v anketi in ena oseba v intervjuju. Do osipa ni prišlo.

5.2.4. ZBIRANJE PODATKOV

Podatke sem zbrala s pomočjo strukturiranega intervjuja in s pomočjo anketnega vprašalnika v organizaciji. Intervju sem opravila z odgovorno osebo za certifikat družini prijazno podjetje, dne 15.7.2014. Anketni vprašalnik pa je bil na voljo vsem ostalim zaposlenim od 17.7.2014 do 10.08.2014 preko internetne povezave, ki jim je bil poslana na elektronsko pošto. Prejela sem 110 ustrezno izpolnjenih anket, ki sem jih zajela v raziskavo.

5.2.5. OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Zbrane podatke, ki sem jih pridobila s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika in intervjuja, sem obdelala kvantitativno. Podatke sem obdelala računalniško s pomočjo spletne aplikacije 1ka, Microsoft Excel in Microsoft Word.

Izračunala sem:

- strukturne deleže

Te dobimo tako, da podatke, ki se nanaša na del, delimo s podatkom, ki se nanaša na celoto.

Enačba : $p = \frac{f}{n}$

Pri tem je:

p- strukturni delež

f- podatek za del

n- podatek za celoto

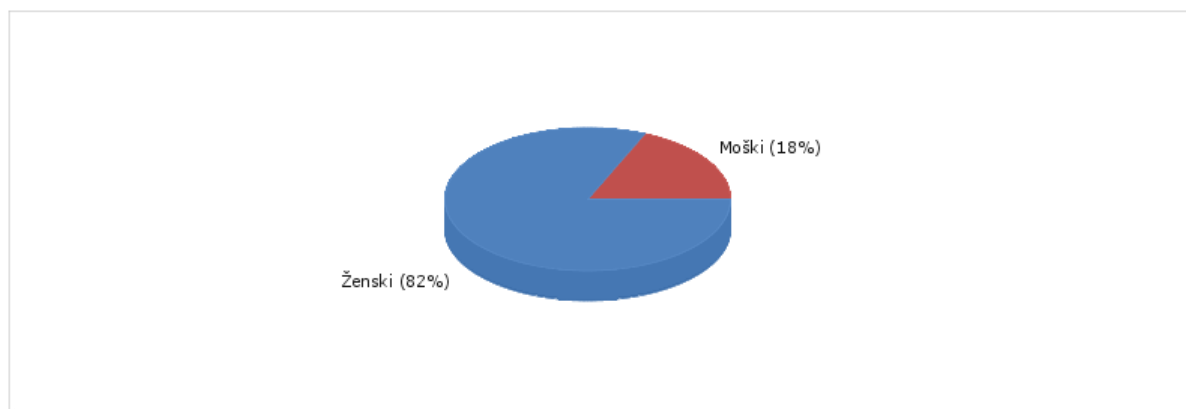
- Povprečno vrednost:

Enačba: $\bar{x} = \frac{k_1x_1 + k_2x_2 + \dots + k_mx_m}{k_1 + k_2 + \dots + k_m}$

6. REZULTATI

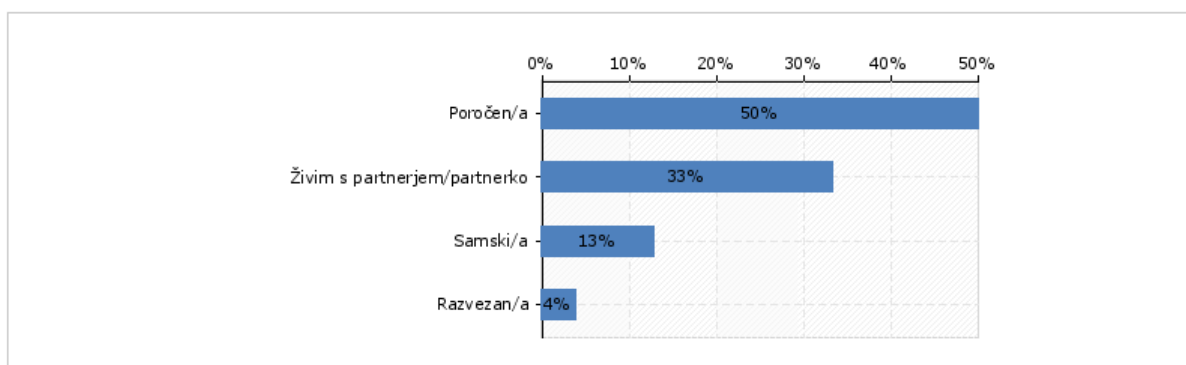
6.1. Rezultati anket

Graf 4: Spol anketiranih



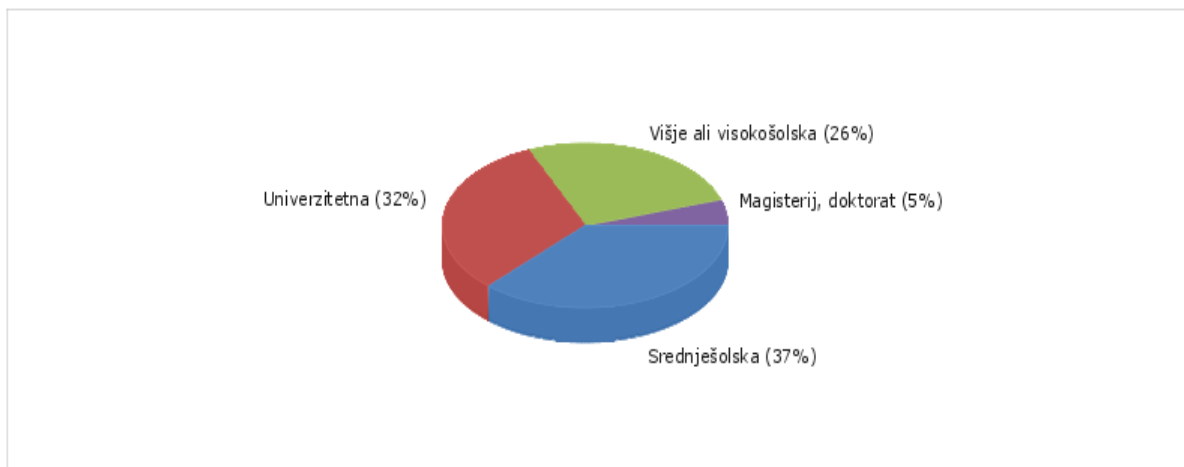
Graf 4 prikazuje strukturo anketiranih po spolu. Od skupno 110 anketiranih je odgovarjalo 80 žensk (82%) in 18 (18%) moških. 12 anketiranih se ni opredelilo glede spola.

Graf 5: Zakonski stan



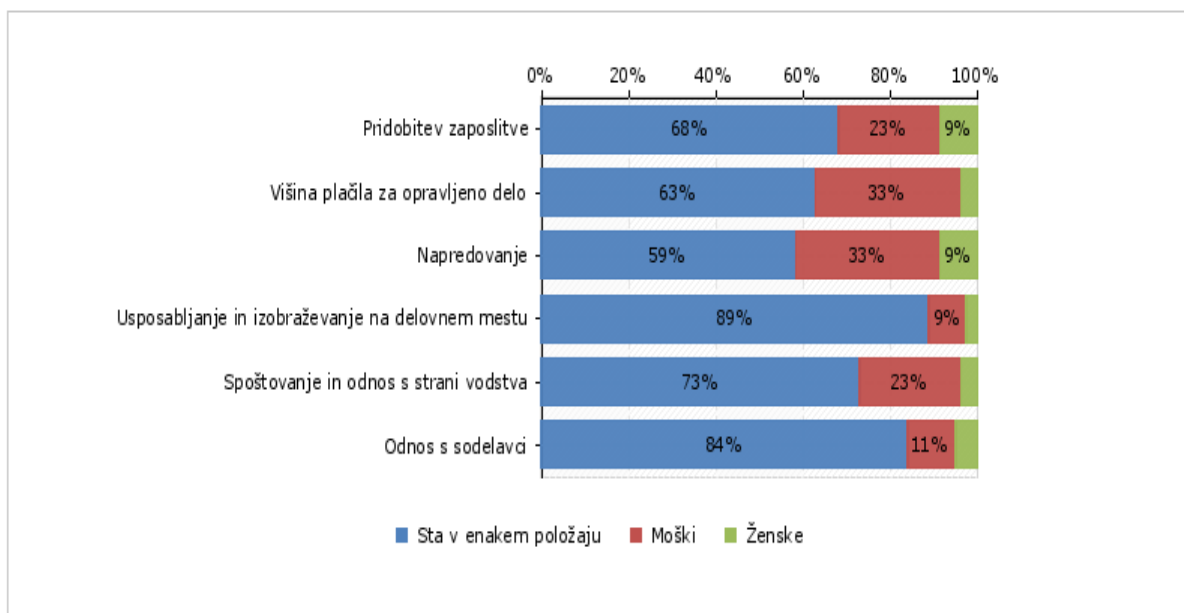
Graf 5 prikazuje zakonski stan anketiranih. Iz podatkov lahko vidimo, da je kar polovica poročenih, kar predstavlja 39 oseb. 33% jih živi s partnerjem oziroma partnerko, 13% je samskih in 4% razvezani. 32 oseb se ni opredelilo glede zakonskega stana.

Graf 6: Stopnja izobrazbe



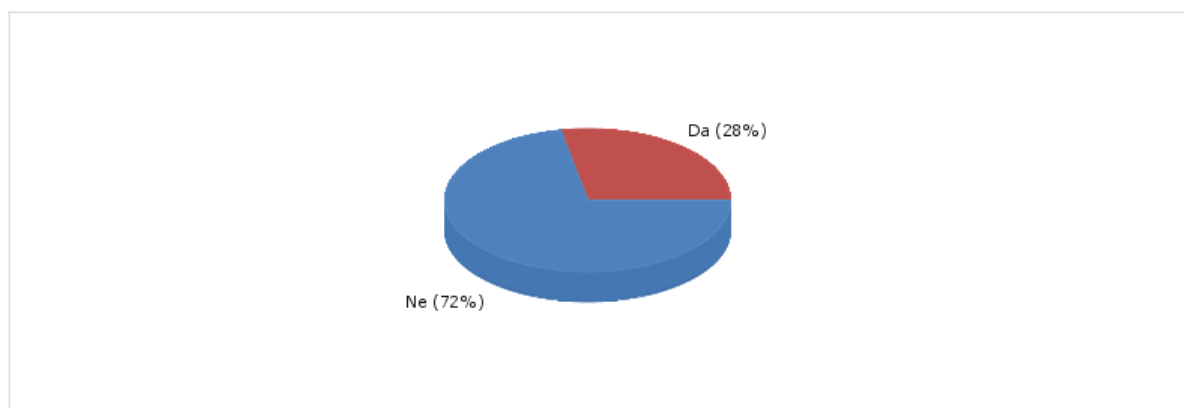
Graf 6 prikazuje stopnjo izobrazbe anketiranih. Največ (37%) jih ima srednješolsko izobrazbo. Nekoliko manj (32%) jih ima univerzitetno izobrazbo. Precej visok delež (26%) pa predstavljajo tudi zaposleni z višje ali visokošolsko izobrazbo. Medtem, ko jih ima magisterij ali doktorat 5 %. Iz podatkov je razvidno, da v organizaciji prevladuje visoko izobražen kader. Podatkov za nižje izobražen kader ni bilo v statistiki.

Graf 7: Razlike pri zaposlovanju in napredovanju žensk in moških



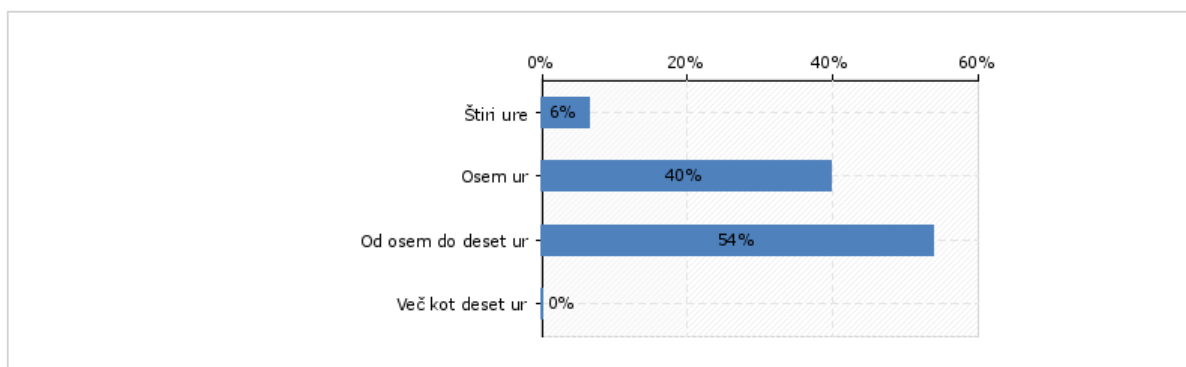
Graf 7 prikazuje možne razlike pri zaposlovanju žensk in moških. Anketirani so se morali opredeliti, kdo od spolov je v boljšem položaju glede pridobitve zaposlitve, višine plačila za opravljeno delo, napredovanja, usposabljanja in izobraževanja na delovnem mestu, spoštovanja in odnosov s strani vodstva ter glede odnosa s sodelavci. Večjo razliko lahko opazimo pri višini plačila za opravljeno delo in napredovanju, saj so anketiranci (33%) mnenja, da so moški v boljšem položaju kot ženske.

Graf 8: Ali menite, da v podjetju, kjer ste zaposleni, vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških?



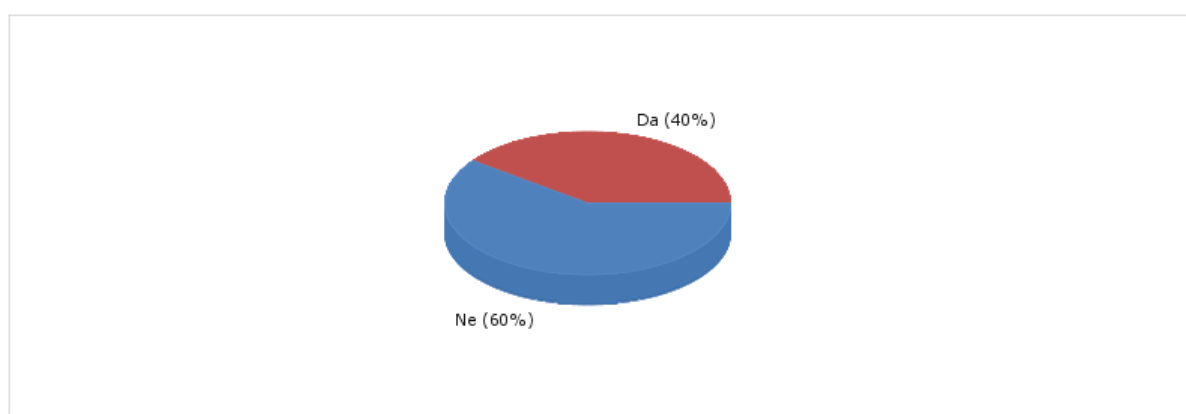
Graf 8 prikazuje pričakovanja vodstva in sodelavcev na delovnem mestu glede na spol. Večina (72%) anketirancev meni, da vodstvo in sodelavci na delovnem mestu ne pričakujejo več od žensk kot od moških.

Graf 9: Koliko ur dnevno preživite v službi?



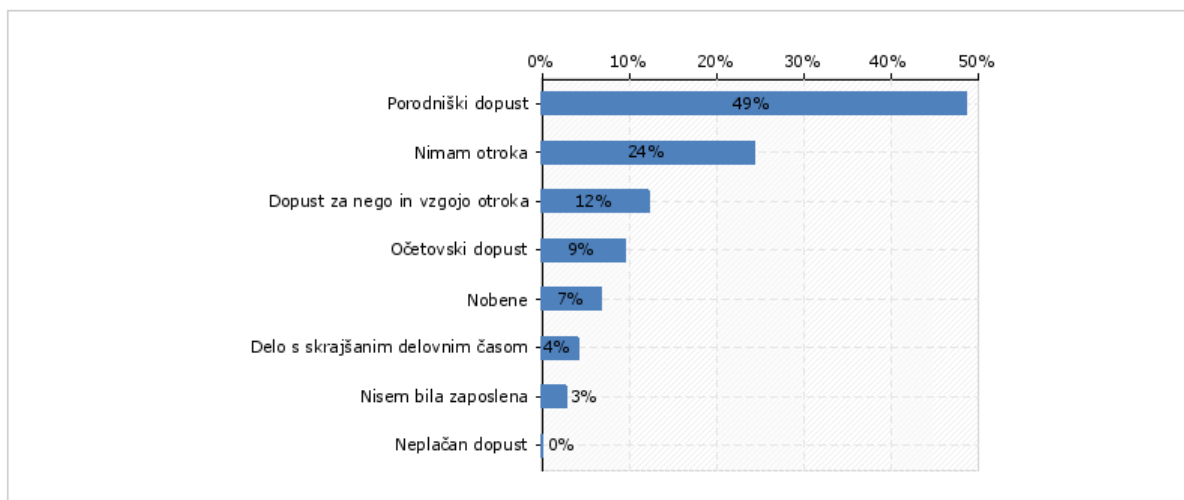
Graf 9 prikazuje število ur, ki jih anketirani povprečno preživijo v službi. Največ (54%) anketiranih (36% žensk in preživijo od osem do deset ur na delovnem mestu. 40% je takšnih, ki so v službi osem ur. Le 4% anketiranih pa dela po 4 ure. Več kot deset ur ni odgovoril nihče od anketiranih.

Graf 10: Ali tudi doma opravljate obveznosti za službo?



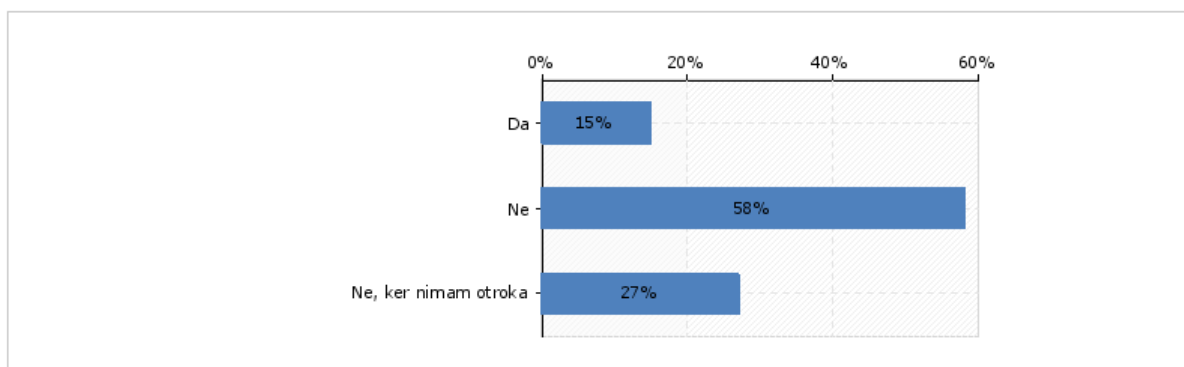
Graf 10 prikazuje opravljanje službenih obveznosti doma. Več kot polovica (60%) je odgovorilo, da doma ne opravljajo obveznosti za službo. Ostali (40%), kar predstavlja dokaj visok procent, pa so obkrožili, da tudi doma opravljajo službene obveznosti.

Graf 11: Kakšno obliko odsotnosti ste izbrali ob rojstvu otroka (do prvega leta otrokove starosti)?



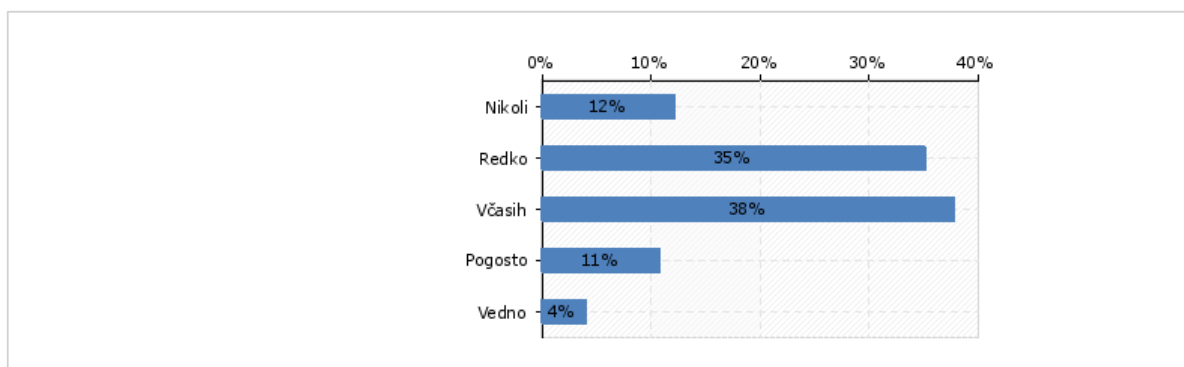
Graf 11 prikazuje vrsto odsotnosti zaposlenih ob rojstvu otroka. 49 %, kar predstavlja 36 anketiranih, so izbrali porodniški dopust ob rojstvu otroka. Najmanjši odstotek anketiranih (4%) so je odločilo za delo s krajšim delovnim časom. Za to obliko odsotnosti so se odločili le 3 anketirani. Medtem, ko je 27% anketiranih obkrožilo, da nima otroka oziroma, da niso bili takrat zaposleni.

Graf 12: Ali ste uveljavljali možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri sedanjem delodajalcu?



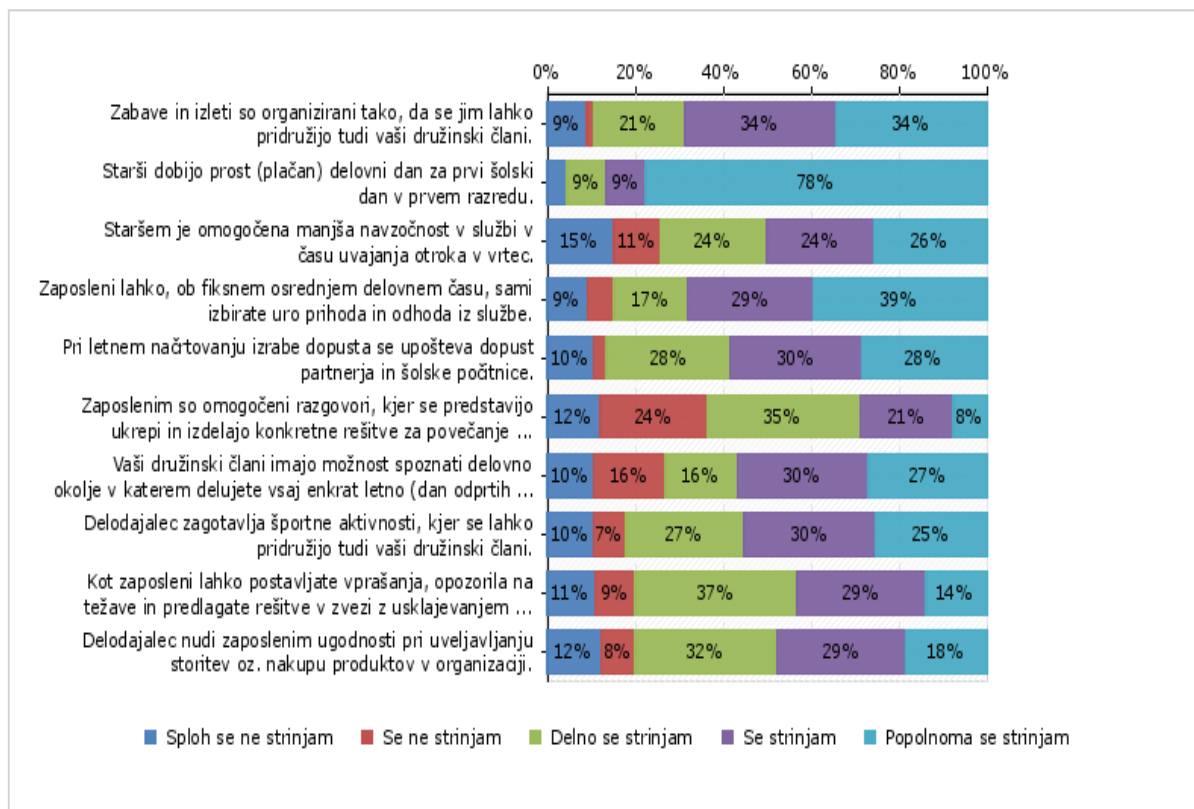
Graf 12 prikazuje možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri sedanjem delodajalcu. 15% anketiranih, kar znaša 11 oseb, je koristilo možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri sedanjem delodajalcu.

Graf 13: Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?

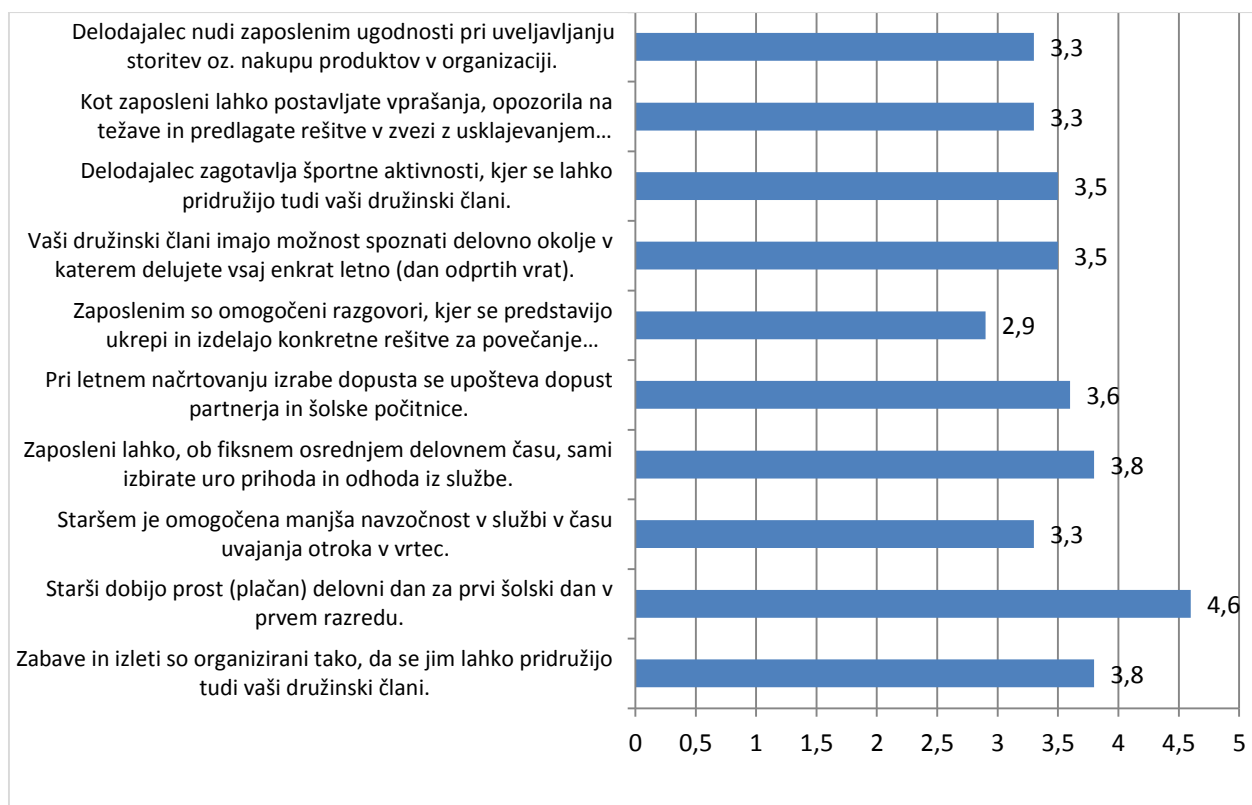


Graf 13 prikazuje zaznavanje konflikta med kariero in družino pri zaposlenih. Največ anketiranih (38%) se je opredelilo, da občutijo konflikt med kariero in družino le včasih. 35% anketiranih jih občuti le redko. Medtem, ko je 15 % odgovorilo, da konflikt med kariero in družino občuti pogosto oziroma vedno. 12% anketiranih konflikta med kariero in družino ni zaznalo nikoli.

Graf 14: Ukrepi delodajalca za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti



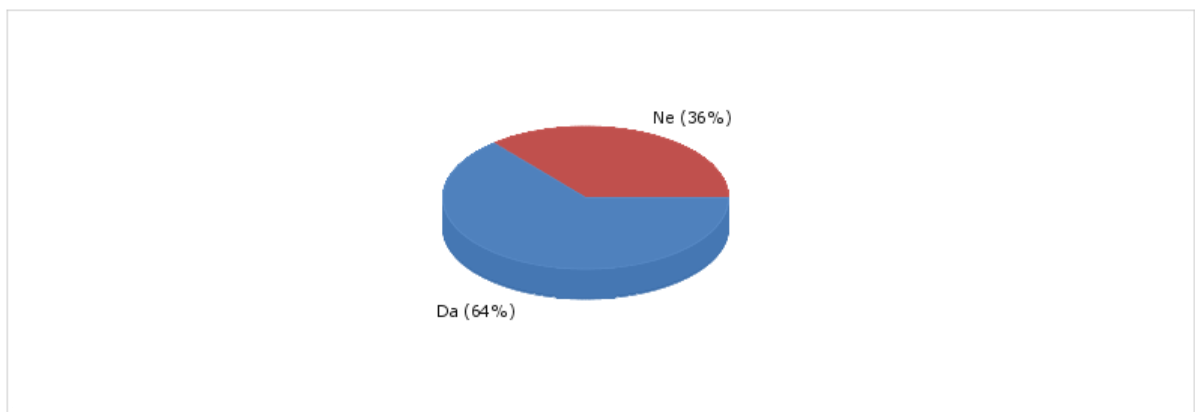
Graf 15: Povprečna vrednost trditvev, ki se nanašajo na ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja



Graf 14 in graf 15 prikazujeta trditve, ki se nanašajo na ukrepe delodajalca za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Iz podatkov je razvidno, da se anketiranci v večini strinjajo z navedenimi trditvami, ki se nanašajo na omenjene ukrepe. Odstotek nestrinjanja anketiranih je pri vseh trditvah precej manjši v primerjavi z strinjanji. Najbolj (86%) se strinjajo s trditvijo, da starši dobijo prost (plačan) delovni dan za prvi šolski dan v prvem razredu. Ta trditev je dosegla najvišjo povprečno vrednost 4,6. Prav tako se jih veliko (68%) strinja s trditvijo, da lahko ob fiksnem delovnem času sami izberejo uro prihoda in odhoda iz službe. Največ nestrinjanja so zaposleni podali trditvi »zaposlenim so omogočeni razgovori, kjer se predstavijo ukrepi in izdelajo konkretne rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine«, saj je dosegla povprečno vrednost le 2,9. S trditvijo se ni strinjalo 36 % anketiranih. Prav tako je zaznati manjše strinjanje pri trditvi »staršem je omogočena manjša navzočnost v službi v času uvajanja otroka v vrtec«. 26% anketiranih se s to trditvijo ne strinjajo. Grafa prikazujeta to, da tretjina anketirancev ni seznanjena z ugodnostmi oziroma možnostmi in iz tega lahko

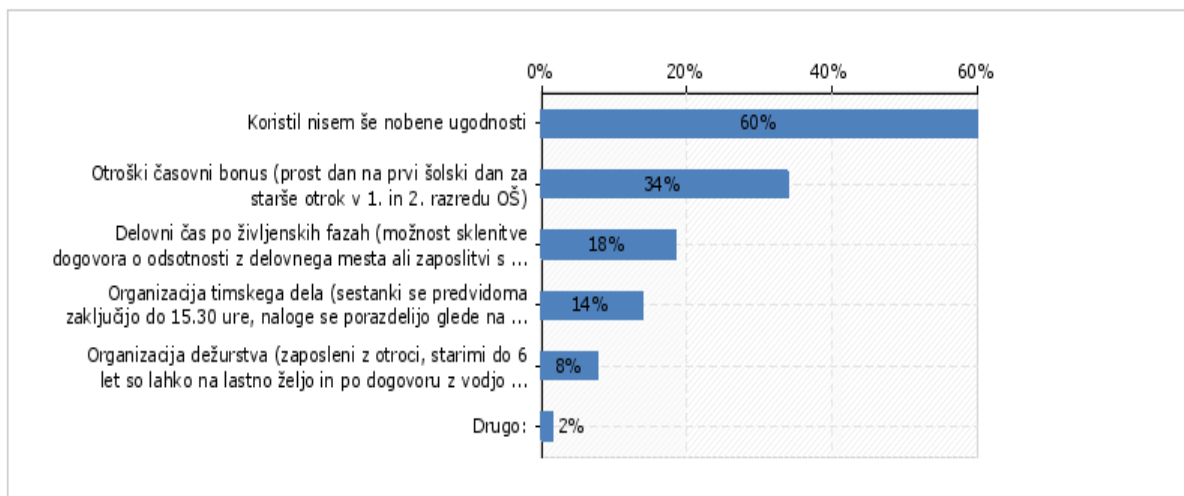
povzamem, da bi vodstvo moralo bolje komunicirati z zaposlenimi in jim predstaviti možnosti, ki jih nudijo. Obenem bi moralo vodstvo razmisliti, kako bi lahko zaposlenim še bolj omogočilo lažje usklajevanje dela in družine.

Graf 16: Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat " Družini prijazno podjetje" ?



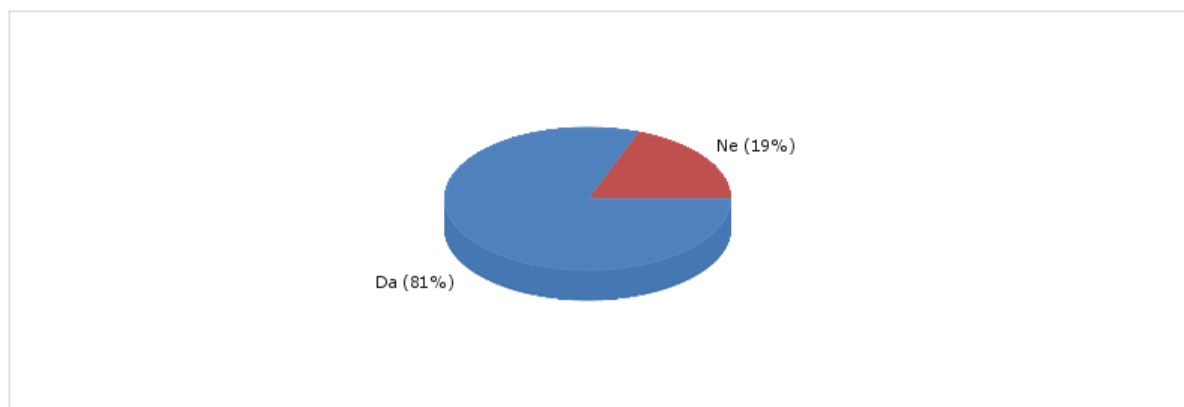
Graf 16 prikazuje seznanjenost zaposlenih z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat »Družini prijazno podjetje«. Še vedno malo več kot tretjina anketirancev ni seznanjena z ugodnostmi, ki jih prinaša certifikat, kar je po mojem mnenju preveč.

Graf 17: Katere izmed naštetih ugodnosti, v sklopu projekta "Družini prijazno podjetje", ki jih je vpeljalo vaše podjetje koristite oziroma ste že koristili?



Graf 17 prikazuje ugodnosti, ki jih je vpeljalo podjetje v sklopu projekta »Družini prijazno podjetje«. Več kot polovica anketiranih (60%) še ni koristilo nobene ugodnosti v sklopu omenjenega projekta. Med ostalimi je 34 % anketiranih, ki je izkoristilo otroški časovni bonus, 18% anketiranih delovni čas po življenjskih fazah, 14 % anketiranih organizacijo timskega dela ter 8% organizacijo dežurstva. Ta rezultat lahko povežemo s prejšnjim, da tretjina anketirancev ne ve, katere ugodnosti prinaša certifikat, zato sklepam, da tudi zaradi tega niso koristili ugodnosti.

Graf 18: Ste zadovoljni z ukrepi, ki jih je vpeljalo vaše podjetje za lažje usklajevanje vašega družinskega in poklicnega življenja?



Graf 18 prikazuje zadovoljstvo zaposlenih z ukrepi podjetja, ki jih je uvedlo na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Večina anketiranih (81%) od tistih, ki so

koristili ugodnosti, je zadovoljna z ukrepi, ki jih je vpeljalo podjetje za lažje usklajevanje njihovega družinskega in poklicnega življenja.

Zadnje vprašanje je bilo vprašanje odprtega tipa, kjer me je zanimalo, katere ukrepe si zaposleni še želijo, da jih njihovo podjetje uvede za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Zaposleni so predlagali naslednje ukrepe oziroma ugodnosti:

- vrtec v okviru podjetja,
- prisotnost otroka med poletnimi počitnicami v službi v obliki vrta (npr. do starosti 10 let),
- možnost dela od doma,
- delo na domu ob negi otroka (tako zaposlenim ni potrebno koristiti nege, saj delo, ki bi ga opravili v službi, opravijo doma),
- možno nadomeščanje v času odsotnosti,
- organiziranje dela tako, da se ga lahko opravi v 8 urah na dan, ter
- možnost določanje delovnega časa.

6.2. Intervju z odgovorno osebo v organizaciji za certifikat družini prijazno podjetje

Intervju je bil izveden z odgovorno osebo za vpeljani certifikat družini prijazno podjetje v organizaciji. Opravljen je bil pol strukturiran intervju odprtega tipa. Zastavljena so ji bila vprašanja s področja usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih in s tem povezana vprašanja glede »Certifikata družini prijazno podjetje«, ki ga organizacija postopoma uvaja med svoje zaposlene.

Na začetku mi pojasni, da imajo trenutno le delni oziroma osnovni Certifikat družini prijazno podjetje. Pridobili so ga v letu 2011 in obsega trinajst ukrepov, od tega so štirje obvezni za vsa podjetja. Letos želijo uvesti dve novi aktivnosti in sicer znak Certifikat družini prijazno podjetje želijo uveljaviti na vse njihove dokumente. Kot primer navede kuverte in dopise, ki niso povezani s prodajo. Drugo aktivnost pa predstavlja brošura. V njej želijo predstaviti in opisati vse ukrepe na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja zaposlenih. Vodilni želijo, da jih zaposleni poznajo in jih znajo koristiti. Brošura bo predstavljala tako nov način promoviranja Certifikata družini prijazno podjetje. Poudari pa, da samo promoviranje že poteka, saj nekaj teh ukrepov objavljajo sproti na njihovi spletni strani. Promoviranje pa včasih poteka tudi preko kakšnega dogodka, ki ga povežejo z omenjenim Certifikatom. V času stavke javnega sektorja so organizirali varstvo za otroke zaposlenih. To so izpeljali v okviru »dneva odprtih vrat za družinske člane«. V pomoč so jim bili ljudje iz Zveze prijateljev mladine, kateri so vodili delavnice. Odzivi z vseh strani so bili zelo pozitivni. Zadovoljni in veseli so bili tako starši kot otroci. Takšen dogodek so v podjetju izpeljali prvič in ga glede na odziv ne izključujejo v prihodnje.

Da jim ni mar za otroke zaposlenih, pa dokazujejo še drugi ukrepi podjetja na tem področju, ki so bili vpeljani še preden so pridobili Certifikat. In sicer, starši prvošolčkov in drugošolčkov imajo na prvi šolski dan dela prost dan. Prvošolčki pa prejmejo tudi šolske potrebščine. Vsako leto pa v podjetju priredijo tudi božično zabavo za otroke, kjer jih obdari Božiček.

V nadaljevanju intervjuja sva se osredotočili na osnovne ukrepe Certifikata, ki veljajo za vsa podjetja. Kot prvega mi je predstavila, komuniciranje z zaposlenimi. Pomembno je, da se ukrepi povezani s Certifikatom promovirajo in s tem seznanjajo zaposlene. Zaposlenim jih želijo predstaviti preko člankov objavljenih na spletni strani. Omeni, da so imeli tudi forum za zaposlene, ki pa na žalost ni zaživel. Sledijo odnosi z javnostmi. Do sedaj je ta ukrep zajemal samo sporočila za javnost, v letošnjem letu pa bo predstavljal še uporabo znaka Certifikata

družini prijazno podjetje na intranetu/internetu in na vseh dokumentih podjetja. Naslednji ukrep, ki spada med osnovne, so mnenjske raziskave. V letošnjem letu bodo s pomočjo Ekvilib inštituta izvedli raziskavo o zadovoljstvu uveljavljenih ukrepov v zvezi z omenjenim Certifikatom. V pomoč pa jim bo tudi moja raziskava. Zadnji osnovni ukrep pa predstavlja izobraževanje za vodilne s področja usklajevanja dela in družine. Odgovorna za ta certifikat meni, da so vse do sedaj uveljavljene ukrepe zaposleni dobro sprejeli in upa, da bo ta zadeva šla še naprej, saj se nagibajo k pridobitvi popolnega Certifikata.

Organizacija dežurstva in delovni čas po življenjskih fazah sta izbirna ukrepa delodajalca za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Organizacija dežurstva se bolj nanaša na zaposlene v informatiki, kateri opravljajo dežurstva. Ukrep dovoljuje zaposlenim z otroci, starimi do šest let, da so lahko na lastno željo in po dogovoru z vodjo izvezti iz dela. Medtem ko ukrep delovni čas po življenjskih fazah, pomeni, da lahko zaposleni, ki imajo otroke, zaprosijo za krajši delovni čas. Tukaj je mišljen razširjen krajši delovni čas, kot ga določa zakon. Časovno ta čas ni določen, je pa odvisen od obsega družinskih obveznosti. Poleg tega si lahko ob fiksnem osrednjem delovnem času, sami izberejo uro prihoda in odhoda iz službe.

Pojasnila mi je, da je nekaj teh ukrepov bilo prisotno že tudi pred pridobljenim Certifikatom. Med njimi navede dela prost dan za zaposlene prvošolčkov, obdarovanje otrok v času Božiča ter fleksibilni delovni čas. S pridobitvijo Certifikata so se ti ukrepi le še bolj poudarili in formalizirali.

Zadovoljstvo zaposlenih pred uvedbo ukrepov, povezanih s pridobitvijo Certifikata lahko povežejo le z izmerjeno organizacijsko kulturo, katero redno merijo. Po mnenju vodje se je zadovoljstvo zaposlenih po uvedbi omenjenih ukrepov še povečalo. Natančnejše podatke o zadovoljstvu pa bodo pridobili v letu 2013 z raziskavo Ekviliba. Izmed vseh vpeljanih ukrepov vodja meni, da je ravno razširjen fleksibilni delovni čas pripomogel k največjemu zadovoljstvu zaposlenih.

Na vprašanje o morebitnem vplivu pridobljenega Certifikata na promocijo organizacije v javnosti odgovarja, da upa, da vpliva. Do sedaj še niso opravili raziskave, iz katere bi bilo to razvidno, zato ne more potrditi. Vendar poudari, da ni njihov namen povečati prodaje storitev na ta način. Potreba po ukrepih izhaja bolj iz tega, da gre za mlado organizacijo, kjer je povprečna starost zaposlenih 40 let, povprečna starost njihovih otrok pa 9 let. In ravno iz tega

vidika je pomembno, da delodajalec poskrbi za ukrepe na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.

7. RAZPRAVA

Rezultati opravljene raziskave so pokazali, da zaposleni v organizaciji zaznavajo in prepoznavajo ukrepe za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, ki jih izvaja delodajalec. Prisotnost in zaznavanje ukrepov na področju lažjega usklajevanja družine in poklica potrjujejo tako rezultati anket kot tudi ugotovitve intervjuja. Potrditi pa ni bilo mogoče predpostavke, da imajo ženske težje izhodišče pri zaposlovanju in napredovanju kot moški. V nadaljevanju prikazujem glavne ugotovitve, ki sem jih pridobila s pomočjo spletnega vprašalnika in intervjuja.

V organizaciji močno prevladujejo ženske, kar kaže podatek, da je v anketi sodelovalo 82% žensk. Večina anketiranih je poročenih (50%) ali živijo s partnerjem oziroma partnerko (33%). Le 17% je samskih oziroma razvezanih. Iz tega podatka lahko sklepam, da ima večina od teh, ki so poročeni ali so v zvezi, svoje družine. Za njih je še posebej pomembno, da jim delodajalec zagotovi ukrepe oziroma ugodnosti, ki jim bodo pomagali usklajevati družinsko in poklicno življenje. Podatka o tem koliko anketiranih dejansko ima otroka nimam, saj vprašanja zaradi preobčutljivosti podatkov in na željo organizacije nisem zastavila. V organizaciji prevladuje visoko izobražen kader. Srednješolsko izobrazbo ima 37 % anketiranih, vsi ostali pa imajo višješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobrazbo ter magisterij ali doktorat.

Z raziskavo sem ugotovila, da obstajajo zelo male razlike pri zaposlovanju moških in žensk. Iz podatkov je razvidno, da ni mogoče reči, da je kdo od spolov v boljšem položaju glede pridobitve zaposlitve, višine plačila za opravljeno delo, napredovanja, usposabljanja in izobraževanja na delovnem mestu, spoštovanja in odnosov s strani vodstva ter glede odnosa s sodelavci. Pri večini navedenih možnosti so označili, da sta v enakem položaju. Pridobitev zaposlitve, višina plačila za opravljeno delo, usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu, spoštovanje in odnos s strani vodstva ter odnos s sodelavci imajo pripisano, da več kot 50% anketiranih meni, da sta v enakem položaju. Le pri napredovanju so bili anketiranci nekoliko manj enotni, saj menijo, da so tukaj moški na boljšem položaju (27%). Vendar še

vedno precej velik odstotek (47%) meni, da sta tudi tukaj v enakem položaju. Anketirani so v večini mnenja, da spol ne šteje pri tem oziroma, da sta oba v enakem položaju. Kar dokazujejo tudi rezultati na vprašanje, ali vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot moških. Večina anketirancev (72%) je odgovorilo z »ne«.

Več kot polovica (54%) zaposlenih preživi v službi od osem do deset ur in nekoliko manj kot polovica (40%) zaposlenih opravlja obveznosti za službo tudi doma. Gre za dokaj visok procent, če upoštevamo, da gre večinoma za zaposlene z otroki, saj lahko zaradi prevelikega obsega službenih obveznosti trpi družinsko življenje zaposlenih. Vendar pa kljub temu podatku, največ zaposlenih občuti konflikt med kariero in družino le redko (35%) ali včasih (38%). Gre za pretežno majhen odstotek takšnih, ki ga čutijo pogosto (11%) oziroma vedno (4%).

Največ anketiranih (49%) je ob rojstvu otroka izbralo porodniški dopust kot obliko odsotnosti iz dela. Možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva je uveljavljalo le 15 % anketiranih.

S pomočjo spletnega vprašalnika in intervjuja z odgovorno osebo za certifikat družini prijazno podjetje, sem potrdila prisotnost in zaznavanje ukrepov delodajalca za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Skozi trditve, kjer so anketiranci morali podati stopnjo strinjanja, sem ugotovila, da zaposleni zaznavajo ugodnosti za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. V večini trditvev se anketiranci strinjajo. Odstotek nestrinjanja anketiranih je pri vseh trditvah precej manjši v primerjavi s strinjanji. Najbolj zaznavajo ugodnost, kjer staršem omogočajo prost (plačan) delovni dan za prvi šolski dan v prvem razredu. Ta ugodnost je dosegla najvišjo povprečno vrednost, 4,6. Sledi ji ugodnost, kjer lahko zaposleni ob fiksnem osrednjem delovnem času sami izberejo uro prihoda in odhoda iz službe (3,8). Obe ugodnosti je izpostavila in predstavila tudi odgovorna za certifikat v intervjuju. S 3,8 povprečno vrednostjo ji sledi tudi ugodnost, kjer se lahko zaposlenim na zabavah in izletih pridružijo tudi družinski člani. Ostale trditve se gibljejo s povprečno vrednostjo od 3,6 do 3,3. Najslabše pa so ocenili ukrep, kjer se zaposlenim omogoči razgovore z namenom predstavitve ukrepa in izdelave konkretne rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine. Povprečna vrednost pri tem ukrepu je znašala le 2,9.

Zaposleni (64%) so seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat »Družini prijazno podjetje«. Od tistih, ki so jih že koristili, jih je največ koristilo ukrep »otroški časovni bonus« (25%) ter »delovni čas po življenjskih fazah« (14%). In kar 81 % anketiranih je zadovoljnih z vpeljavo ukrepov za lažje usklajevanje njihovega družinskega in poklicnega življenja. Poleg

že vpeljanih ukrepov, si zaposleni želijo še uvedbo vrtca v okviru podjetja, prisotnost otroka med poletnimi počitnicami v službi v obliki vrtca (npr. do starosti 10 let), možnost dela od doma, delo na domu ob negi otroka (tako zaposlenim ni potrebno koristiti nege, saj delo, ki bi ga opravili v službi, opravijo doma), možno nadomeščanje v času odsotnosti ter organiziranje dela tako, da se ga lahko opravi v 8 urah na dan.

8. SKLEP

Problematika usklajevanja dela in družinskega življenja ni problem le posameznikov, ampak ima velik pomen pri omogočanju izboljšav v celotni družbi. To pomeni, da bi morali zaposleni imeti možnost se seznaniti z ukrepi oziroma možnostmi, ki bi jim doprinesle lažje usklajevanje dela in družine. S pomočjo raziskave sem ugotovila, da so zaposleni v organizaciji še kar seznanjeni z ukrepi, ki jim jih prinaša certifikat družini prijazno podjetje, pa vendar si želijo še več možnosti oziroma manjši konflikt med delom in skrbjo za družino.

Družino in delo je čedalje težje usklajevati, saj so se spremenile zahteve na trgu dela, prav tako pa se pri skrbi za družino zahteve spreminjajo. Oba področja zahtevata popolno predanost. Po eni strani ljudje vedno več časa preživijo v službi, delajo nadure, se obvezno dodatno izobražujejo, po drugi strani pa si postavljajo večje zahteve pri skrbi za otroka, saj si želijo, da bi imeli otroci čim boljše možnosti za nadaljnji razvoj.

Glede na mojo raziskavo lahko rečem, da zaposleni v organizaciji občutijo konflikt med delom in družinskimi obveznostmi, a le redko oziroma včasih. Rezultati raziskave so pokazali, da obstajajo razlike pri zaposlovanju moških in žensk. Večje odstopanje se je pojavilo edino pri napredovanju in to v večjem odstotku, saj je malo manj kot tretjina anketirancev odgovorila, da so moški v boljšem položaju glede napredovanja. Ta rezultat me je resnično presenetil, saj si nisem mislila, da bo toliko zaposlenih mnenja, da imajo moški boljše možnosti za napredovanje kot ženske.

Glede na podatke, ki sem jih pridobila s pomočjo literature, sem mislila, da bodo rezultati ankete slabši oziroma, da bo prišlo do večjih razlik pri posameznih področjih med moškimi in ženskami. Glede rezultatov pri certifikatu Družinam prijazno podjetje pa lahko rečem, da sem

pričakovala tak rezultat, saj kot bivša zaposlena v tej organizaciji vem, da so zaposleni kar zadovoljni s tem, kar jim nudi certifikat in vodstvo.

9. PREDLOGI

Na podlagi raziskave, ki sem jo izvedla v organizaciji, sem oblikovala za vodstvo organizacije naslednje predloge za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih:

- zaposlenim omogočiti razgovore, kjer se predstavijo ukrepi in izdelajo konkretne rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine

Gre za trditev, ki se je nanašala na ukrepe za lažje usklajevanje dela in družine in katera je bila med vsemi najslabše ocenjena (povprečna vrednost 2,9). Menim, da bi na takšen način zaposleni v celoti spoznali ugodnosti Certifikata »Družini prijazno podjetje«, ki jih prinaša. Raziskava kaže, da še vedno 36% anketiranih ni seznanjenih z ugodnostmi Certifikata. Šele ko bodo zaposleni v celoti seznanjeni z njim, bodo lahko v večji meri koristili te ugodnosti. Z posameznimi razgovori bi vsekakor povečali seznanjenost zaposlenih in s tem večje koriščenje le teh.

- zaposlenim omogočiti, da lahko postavljajo vprašanja, opozorila na težave in da predlagajo rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti

Gre prav tako za trditev, ki je prejela slabšo povprečno vrednost (3,3). Z intervjujem sem sicer ugotovila, da so v podjetju že imeli vpeljan podoben ukrep v obliki foruma za zaposlene, ki pa žal ni zaživel. Menim, da bi morali imeti osebo v organizaciji, ki bi bila odgovorna za vsa vprašanja zaposlenih v zvezi z ukrepi za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in na katero bi se zaposleni lahko obrnili kadarkoli.

- zaposlenim omogočiti možnost dela od doma

Zaposleni si želijo možnost dela od doma. V primeru nege otroka, bi lahko zaposlen zaprosil za možnost opravljanja dela od doma. Zaposlenemu ne bi bilo potrebno koristiti nege, saj bi delo, ki bi ga moral opraviti v službi, lahko opravil doma.

- organiziranje varstva otrok v okviru organizacije

Zaposleni si želijo možnost varstva v okviru organizacije. Navedli so, da bi si želeli, da bi v podjetju imeli vrtec za njihove otroke, kot imajo to v praksi že nekatera velika podjetja.

Ali pa vsaj v času šolskih počitnic, saj si nekateri težko najdejo varstvo za svoje otroke. Iz tega izhaja ideja, da bi lahko organizirali varstvo otrok med šolskimi počitnicami v obliki vrtca (npr. do starosti 10 let).

10. LITERATURA IN VIRI

10.1. LITERATURA

- Blyton, P., Morris, J. (1992), HRM and the limits of the flexibility. London: Sage Publications, str. 116-130.
- Brajša, P. (1987), Očetje, kje ste? Mit in resnica o materinstvu. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Černigoj Sadar, N., Vladimirov, P. (2004), »Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja«. v Svetlik, I., Ilič, B. (ur.) (2004), Razpoke v zgodbi o uspehu. Sophia, Ljubljana, 259-281.
- Felstead, A., Labour, N. (1999), Global Trends in Flexible Labour. Hampshire: Macmillan Press.
- Jaklič, M. (1999), Poslovno okolje podjetja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Kajzer, A. (2005), Pojem fleksibilnosti trga in dela in stanja na trgu dela v Sloveniji. Delovni zvezek 14. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Kanjuro Mrčela, A. (1992), Ali so »družinske kraljice« lahko tudi šefice?«. Ljubljana: Društvo iniciativa, Zbornik ženske v Sloveniji, str. 80-87.
- Kanjuro Mrčela, A. (1995 - 1), Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela. Ljubljana: Zbornik študij, str. 51-65.
- Kanjuro Mrčela, A. (2000), Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Ljubljana: Družboslovne razprave, str. 53-78.
- Kanjuro Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (2007), Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 13-175.
- Kanjuro Mrčela, A., Ignjatović, M. (2004): »Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju fleksibilnosti«. v Svetlik, I., Ilič, B. (ur.) (2004), Razpoke v zgodbi o uspehu. Sophia, Ljubljana, str. 230-255.

- Kresal, B. (2007a), Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. Ljubljana: Delavci in delodajalci 4/2007, str. 475-496.
 - Kresal, B., Strban, G., Tičar, L. (2014), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) z uvodnimi pojasnil. Ljubljana: Uradni list RS
 - Kresal, B., Čačinovič Vogrinčič, G., Kresal Šoltes, K., Leskošek, V., Novak, M., Rihter, L. (2011), Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja; Zaključno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
 - Linehan, M. (2001), Uspešne ženske. Ljubljana: GV Založba, str.42.
- Rakar, T., Boškić, R., Boljka, U., Dremelj, P., Nagode, M., Črnak-Meglič, A., Rihter, L. (2010), Raziskava o potrebah družin po različnih oblikah storitev; Končno poročilo. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenija za socialno varstvo
- Rener, T., Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A., Švab, A. (2008), Novo očetovstvo v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 - Rener, T., Sedmak, M., Švab, A., Urek, M. (2006), Družine in družinsko življenje v Sloveniji. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales: Zgodovinsko društvo za južno Primorsko.
 - Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne? Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, str. 41.
 - Smole, J., Pajnkihar, T (2007), Flexicurity – pomeni prožno varno ali varno prožnost. Ljubljana: Gospodarsko-finančni tednik, št. 36, str. 11.
 - Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (2002), Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 - Študija o diskriminaciji na trgu dela, Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper, 2010
 - Švab, A. (2003), Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. Teorija in praksa. Letnik 6 (40): 1112-1116.
 - Zaviršek, D. (1994), Ženske in duševno zdravje: o novih kulturah skrbi. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

- Zavrl, N. (1999), Očetovanje in otroštvo. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

10.2. ELEKTRONSKI VIRI

- A statistical view of the life of women and men in the EU 25. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,109033076576&_dad=portal&_schema=PORTAL (17.01.2013)
- Carlsen, B. A. 2008. Who Are the Best Managers - Men Or Women? Dostopno prek: <http://ezinearticles.com/?Who-Are-the-Best-Managers---Men-OrWomen?&id=1725779> (30. 1. 2016)
- Delo.si. Dostopno prek: <http://www.delo.si/assets/info5/20150307/enakopravnost-spolov/do/sklop1-1.html> (30.01.2016)
- Door.si. Dostopno prek: door.si (30.01.2016)
- Evropa 2020. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750&langId=sl> (20.03.2015)
- Europarl: Kratki vodnik po Evropski uniji. Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html (30.01.2016)
- Eurofound: kvaliteta dela. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/> (15.03.2014)
- Europa.eu. Dostopno prek: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_sl.htm (20.03.2015)
- Kanjuo Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (2005), Starši med delom in družino. Raziskovalno poročilo 2005. Ljubljana: Vlada RS, Urad za enake možnosti. Dostopno prek: http://www.eum.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_razpor_starsevstvo.pdf (15.04.2015)
- MDDSZ: Predlog zakona o enakosti žensk in moških. Dostopno prek: www.mddsz.gov.si/...gov.si/zakonodaja/.../zezm_vlada_190913.doc (02.04.2015)
- Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006-2010. Uradni list RS. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SL:HT> (17.01.2015)

- Regionalobala: Aktivno očetovstvo je pomembno. Dostopno prek: <http://www.regionalobala.si/novica/aktivno-ocetovstvo-je-pomembno> (02.02.2016)
- Statistični urad Republike Slovenije (2007). Dejstva o moških in ženskah v Sloveniji. Dostopno prek: www.stat.si/doc/pub/dejstva_zenske_moski.pdf (16.04.2015)
- Statistični urad Republike Slovenije (2009). Socialni razgledi. Dostopno prek: <http://www.stat.si> (15.06.2015)
- Statistični urad Republike Slovenije (2014). Aktivno prebivalstvo, Slovenija, 4. četrletje, končni podatki. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb/prikazi-novico?id=5214&idp=3&headerbar=2> (02.02.2016)
- Statistični urad Republike Slovenije (2011). Poročilo o razvoju: Kazalniki razvoja Slovenije. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/drzstat/Porocilo_2011.pdf. (13.02.2013)
- Statistični urad Republike Slovenije (2013). Poročilo o razvoju: Kazalniki razvoja Slovenije. Dostopno prek: http://www.stat.si/doc/drzstat/Porocilo_2011.pdf. (08.08.2013)
- Statistični urad Republike Slovenije (2012). Dan žensk. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4548 (08.08.2013)
- Statistični urad Republike Slovenije (2012). Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih. Dostopno prek: www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4716 (13.05.2015)
- Statistični urad Republike Slovenije (2014). Delovno aktivni po glavnih poklicnih skupinah, spolu, Slovenija. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0762106S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/02_07008_akt_preb_po_anketi/02_07621_akt_preb_ADS_letno/&lang=2 (13.12.2015)
- Urad vlade RS za enake možnosti. Dostopno prek: <http://www.uem.gov.si> (17.01.2015)
- Urad za enake možnosti (2005), Analiza stanja: Podlaga za resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških. Dostopno prek: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf (06.02.2015)

- Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04 in 68/06) o prepovedi diskriminacije (14. čl.), o svobodi in varstvu dela (49. in 66. čl.), o socialni varnosti (50. čl.) ter o varstvu družine in otrok (53. do 56. čl.). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si> (20.03.2015)
- Vagaja A. (2006), Družini prijazno podjetje: Finančne koristi so in mogoče jih je izmeriti. Dostopno prek: http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=282) (15.04.2013)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007-OdlUS, 103/2007, 45/2008-Zarbit, 83/2009-OdlUS). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (20.08.2014)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Uradni list RS 59/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200259&stevilka=2837> (17.01.2014)
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Uradni list RS št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007.OdlUS, 10/2008, 62/2010-ZUPJS). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671> (17.01.2015)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1). Uradni list RS 50/2004, 93/2007 Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200793&stevilka=4600> (17.07.2014)

PRILOGE

10.3. ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

V okviru moje diplomske naloge Vas prosim za sodelovanje pri anketnem vprašalniku. Pridobljeni podatki mi bodo omogočili napisati kakovostno diplomsko nalogo z naslovom *Ukrepi za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti*. Anketni vprašalnik je **anonimen** in Vam ne bo vzel več kot 5 minut. Pridobljeni podatki se bodo uporabili izključno za potrebe diplomske naloge, zato vas prosim, da odgovarjate čim bolj iskreno in natančno.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem in Vas lepo pozdravljam.

Tjaša Osolnik

Spol:

- ☐ Moški
- ☐ Ženski

Kakšen je vaš zakonski stan?

- ☐ Samski/a
- ☐ Poročen/a
- ☐ Živim s partnerjem/partnerko
- ☐ Razvezan/a

Kakšna je vaša stopnja izobrazbe?

- ☐ Osnovnošolska
- ☐ Srednješolska
- ☐ Višje ali visokošolska
- ☐ Univerzitetna
- ☐ Magisterij, doktorat

Q1 - Sledijo vprašanja, ki se nanašajo na možne razlike pri zaposlovanju in napredovanju žensk in moških ter vprašanja z vidika usklajevanja dela in družine.

Ali ima po vaših izkušnjah v organizaciji, kjer ste zaposleni kateri od spolov boljši položaj kot nasprotni spol? Prosim, opredelite kateri in ga označite.

	Moški	Ženske	Sta v enakem položaju
Pridobitev zaposlitve	☐	☐	☐
Višina plačila za opravljeno delo	☐	☐	☐
Napredovanje	☐	☐	☐
Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	☐	☐	☐
Spoštovanje in odnos s strani vodstva	☐	☐	☐
Odnos s sodelavci	☐	☐	☐

Q2 - Ali menite, da v podjetju, kjer ste zaposleni, vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q3 - Koliko ur dnevno preživite v službi?

- ☐ Štiri ure
- ☐ Osem ur
- ☐ Od osem do deset ur
- ☐ Več kot deset ur

Q4 - Ali tudi doma opravljate obveznosti za službo?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q5 - Kakšno obliko odsotnosti ste izbrali ob rojstvu otroka (do prvega leta otrokove starosti)?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Nisem bila zaposlena
- ☐ Dopust za nego in vzgojo otroka
- ☐ Očetovski dopust
- ☐ Porodniški dopust
- ☐ Delo s skrajšanim delovnim časom
- ☐ Neplačan dopust
- ☐ Nobene
- ☐ Nimam otroka

Q6 - Ali ste uveljavljali možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri sedanjem delodajalcu?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne, ker nimam otroka

Q7 - Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?

- ☐ Nikoli
☐ Redko
☐ Včasih
☐ Pogosto
☐ Vedno

Q8 - Spodnje trditve se nanašajo na ukrepe delodajalca za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti vas kot zaposlenih.

Pri odgovorih podajte vašo stopnjo strinjanja tako, da označite. Pri tem upoštevajte:

1=Sploh se ne strinjam, 2=Se ne strinjam, 3=Delno se strinjam, 4=Se strinjam, 5=Popolnoma se strinjam

	Sploh se ne strinjam1	Se ne strinjam2	Delno se strinjam3	Se strinjam4	Popolnom a se strinjam5
Zabave in izleti so organizirani tako, da se jim lahko pridružijo tudi vaši družinski člani.	☐	☐	☐	☐	☐
Starši dobijo prost (plačan) delovni dan za prvi šolski dan v prvem razredu.	☐	☐	☐	☐	☐
Staršem je omogočena manjša navzočnost v službi v času uvajanja otroka v vrtec.	☐	☐	☐	☐	☐
Zaposleni lahko, ob fiksnem osrednjem delovnem času, sami izbirate uro prihoda in odhoda iz službe.	☐	☐	☐	☐	☐
Pri letnem načrtovanju izrabe dopusta se upošteva dopust partnerja in šolske počitnice.	☐	☐	☐	☐	☐
Zaposlenim so omogočeni razgovori, kjer se predstavijo ukrepi in izdelajo konkretne	☐	☐	☐	☐	☐

	Sploh se ne strinjam1	Se ne strinjam2	Delno se strinjam3	Se strinjam4	Popolnom a se strinjam5
rešitve za povečanje združljivosti poklica in družine.					
Vaši družinski člani imajo možnost spoznati delovno okolje v katerem delujete vsaj enkrat letno (dan odprtih vrat).	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec zagotavlja športne aktivnosti, kjer se lahko pridružijo tudi vaši družinski člani.	☐	☐	☐	☐	☐
Kot zaposleni lahko postavljate vprašanja, opozorila na težave in predlagate rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnih in družinskih obveznosti.	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec nudi zaposlenim ugodnosti pri uveljavljanju storitev oz. nakupu produktov v organizaciji.	☐	☐	☐	☐	☐

Q9 - Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat " Družini prijazno podjetje" ?

- ☐ Da
☐ Ne

Q10 - Katere izmed naštetih ugodnosti, v sklopu projekta "Družini prijazno podjetje", ki jih je vpeljalo vaše podjetje koristite oziroma ste že koristili?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Organizacija dežurstva (zaposleni z otroci, starimi do 6 let so lahko na lastno željo in po dogovoru z vodjo izvzeti iz dela)
☐ Delovni čas po življenjskih fazah (možnost sklenitve dogovora o odsotnosti z delovnega

mesta ali zaposlitvi s krajšim delovnim časom za daljše časovno obdobje glede na obremenjenost zaposlenega z družinskimi obveznostmi oz. za zaposlene po 55. letu starosti)

☐ Otroški časovni bonus (prost dan na prvi šolski dan za starše otrok v 1. in 2. razredu OŠ)

☐ Organizacija timskega dela (sestanki se predvidoma zaključijo do 15.30 ure, naloge se porazdelijo glede na družinske situacije posameznih članov)

☐ Koristil nisem še nobene ugodnosti

☐ Drugo:

Q11 - Ste zadovoljni z ukrepi, ki jih je vpeljalo vaše podjetje za lažje usklajevanje vašega družinskega in poklicnega življenja?

☐ Da

☐ Ne

Q12 - Katere ukrepe bi si še želeli, da uvede vaše podjetje za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja?

10.4. VPRAŠALNIK ZA ODGOVORNO OSEBO ZA CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

1. Kako pomembna je po vašem mnenju vloga delodajalca pri zagotavljanju lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti?
2. V začetku decembra 2011 ste prejeli certifikat »Družini prijazno podjetje«. Kako bi na splošno ocenili ta projekt?
3. Na kakšen način ste skrbeli za zaposlene, glede usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, pred pridobitvijo certifikata »Družini prijazno podjetje«? Ste imeli kakšen ukrep že preden ste se vključili v postopek pridobitve omenjena certifikata?
4. Kateri so še ostali ukrepi za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih?

5. Ali merite v vaši organizaciji zadovoljstvo zaposlenih? Imate morda podatek, kakšno je bilo zadovoljstvo zaposlenih pred uvedbo ukrepov, povezanih s pridobitvijo omenjenega certifikata?
6. Kako so se zaposleni odzvali na ukrepe, povezanih s pridobitvijo certifikata? Menite, da so ukrepi vplivali na zadovoljstvo zaposlenih in s tem na večjo delovno uspešnost?
7. Za kateri ukrep menite, da je najbolj pripomogel lažjemu usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenim?
8. Menite, da je pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« vplivalo na promocijo vaše organizacije v javnosti?
9. Nameravate v prihodnje vpeljati še kakšen ukrep na področju lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti zaposlenih?