

dr. Nada Stropnik\*

## **Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine**

V Sloveniji usklajevanje dela in družine ni nova tema; nove so težave, s katerimi se spoprijemajo mladi (potencialni) starši. Spremenil se je odnos delodajalcev do (potencialnih) staršev, saj veliko bolj kakor v času socializma stremijo k stalnemu izboljšanju ekonomskih kazalcev poslovanja. Nekoliko pa se je pod vplivom novega političnega in ekonomskega sistema spremenilo tudi javno mnenje. Tako se v zadnjih dveh desetletjih mladi ljudje in starši majhnih otrok med drugim soočajo z:

- brezposelnostjo (ta se je sicer precej zmanjšala v primerjavi z najvišjimi doseženimi stopnjami),
- negotovostjo zaposlitve (zaradi nestabilnosti ali propada podjetij, odpovedi ipd.),
- zaposlitvami za določen čas (te predstavljajo tri četrtine vseh novih zaposlitev),
- neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji (na katere imajo le majhen ali nikakršen vpliv)
- negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva,
- neustreznim odnosom delodajalcev do starševskih obveznosti,
- neustreznim delovnim časom vrtcev (oziroma neuskkljenostjo le-tega z lastnim delovnim časom).

Vse to prebivalci Slovenije navajajo kot razloge, zakaj imamo danes v povprečju manj otrok, kakor so jih imele prejšnje generacije. S to temo se je ukvarjalo več raziskovalcev in projektov, v svoji razpravi pa se bom osredotočila na dognanja dveh projektov, pri katerih sem sodelovala v zadnjih letih. To sta:

1. raziskovalni projekt DIALOG (Population Policy Acceptance Study - The Viewpoint of Citizens and Policy Actors Regarding the Management of Population Related Change; <http://www.bib-demographie.de/ppa/IndexDialogStart.htm>) in
2. razvojno partnerstvo "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje".<sup>1</sup>

Kaže, da je bistveno vprašanje, kako v Sloveniji, kjer se ženske

- vse bolj izobražujejo in so v povprečju bolj izobražene kakor moški,
- želijo poklicno uveljavljati in/ali morajo prispevati k družinskemu dohodku,
- želijo biti enakopravne z moškimi na trgu dela in v zasebnem (družinskem) življenju,

ustvariti pogoje, da se bodo mladi pari odločali za rojstvo drugega, pa tudi tretjega otroka brez strahu, da bo to ogrozilo njun (danes predvsem materin) položaj na trgu dela, in sicer ne samo s trenutnimi, temveč tudi z dolgoročnimi posledicami za poklicno uveljavitev in dohodke. V Sloveniji približno polovica žensk v starosti 20 do 49 let vidi starševstvo ob delu s polnim delovnim časom kot idealni način usklajevanja starševstva in poklicnih obveznosti, približno tretjina pa bi jih izbrala delo s polovičnim delovnim časom (Stropnik, 2005).

Uveljavljene osebnosti - predstavnike različnih strok in poklicev - smo v Delphi študiji (ta je bila del projekta DIALOG) v letih 2003-2004 vprašali, kako bi lahko v Sloveniji ustvarili pogoje za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Po njihovem mnenju bi bilo treba za doseg tega cilja predvsem:

- ustvariti pogoje, da se bodo starši po potrebi lahko odločali za prehod s polnega na krajši delovni čas in obratno - *sedanje razmere na trgu dela tega ne omogočajo*;
- ob krajšem delovnem času staršev (6 ur na dan) zagotoviti razliko do polnega pokojninskega zavarovanja (za 2 uri na dan) - *to je leta 2003 sicer postala pravica staršev (mogoče je delati tudi samo 4 ure na dan), toda uveljavlja se lahko le do otrokove starosti treh let*;
- vpeljati spodbude za podjetja, ki zaposlijo matere (očete), ki se po daljši odsotnosti zaradi varstva in nege otroka spet želijo zaposliti;
- povečati pogostost dela z delovnim časom, krajšim od polnega - *delodajalci za to ne kažejo zanimanja*;
- omogočati prosto razporejanje delovnega časa, če je to skladno z naravo dela;
- povečati pogostost dela na domu;

\* Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana.

<sup>1</sup> Razvojno partnerstvo »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«, ki ga v letih 2004-2007 koordinira Inštitut za ekonomska raziskovanja, je del programa Pobude Skupnosti EQUAL za Republiko Slovenijo 2004-2006 (skrbnik le-tega je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, financira pa se tudi s sredstvi Evropskega socialnega sklada). Glavna cilja razvojnega partnerstva sta zmanjševanje (prikrite) diskriminacije pri zaposlovanju in delu mladih žensk zaradi (potencialnega) materinstva ter uveljavljanje družini prijaznih podjetij ([www.equal-mladematerem.si](http://www.equal-mladematerem.si)).

- vpeljati stroge sankcije za delodajalce, ki pogojujejo zaposlitev oziroma njeno ohranitev z odpovedjo starševstvu;
- omogočiti družinski dopust do otrokovega 14. leta – *zdaj je mogoče izrabiti dopust za nego in varstvo otroka do otrokove starosti 8 let*;
- povečati število dni letnega dopusta zaradi otrok – *Zakon o delovnih razmerjih (195. člen) zagotavlja le en dodatni dan dopusta za vsakega otroka, mlajšega od 15 let* (Stropnik, 2005).

Nekateri od predlaganih ukrepov zadevajo pravno ureditev na ravni države, drugi pa so odvisni od odločitve delodajalcev. Naj pri tem navedem, da je 27 % anketirancev, starih 20–49 let, leta 2000 menilo, da je vlada popolnoma ali precej odgovorna za ustvarjanje ustreznih pogojev za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti žensk in moških. Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar (2006) sta v terenski raziskavi v sedmih slovenskih podjetjih ugotovili, da mladi v tem smislu pričakujejo od države predvsem fleksibilnejši delovni čas vrtcev, kontrolo implementacije zakonov, povezanih s starševstvom, in kontrolo ravnanja delodajalcev v zasebnem sektorju.

Delodajalci lahko uvajajo številne primarne strategije za preprečevanje konfliktov med delom in družino:

- fleksibilnejši delavnik: gibljiv delovni čas (dnevna, tedenska, mesečna ali letna delovna obveznost), zgoščen delovni teden (zaposleni opravijo tedenske ure dela npr. v štirih dneh in so preostale tri dni prosti), delitev delovnega mesta (dva zaposlena na istem delovnem mestu, vsak s polovičnim delovnim časom);
- sodelovanje zaposlenih pri izdelavi urnikov;
- odločanje zaposlenih o količini in mestu dela (kadar je to mogoče): delo na domu, fleksibilnejši starševski dopust, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na staro delovno mesto, možnost prehoda z zaposlitve s polnim delovnim časom na zaposlitev s krajšim delovni časom in obratno, usklajevanje delavnika s šolskimi obveznostmi otrok ipd. (Stropnik, 2006).

Delovne pogoje (predvsem delovni čas) je torej treba opredeliti kar se da fleksibilno, tako da bodo staršem omogočali čim lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter hkrati ne bodo ogrožali uspešnega poslovanja podjetja (t. i. win-win rešitev).

V delovnem okolju obstajajo številni predsodki in ovire za uspešno usklajevanje poklicnega in

družinskega življenja, še zlasti ko gre za moške. Res pa je, da so delodajalci in sodelavci pogost izgovor za moške, ki pravzaprav ne želijo nameniti več časa svojim otrokom oziroma katerih otroci in družina so na njihovi intimni prioritetni lestvici veliko nižje od poklicne uveljavitve in uspeha. Toda veliko ljudi je pripravljenih sprejeti spremembe: več od polovice slovenskih anketirancev (starih 20 do 64 let) se jih je strinjalo, da bi bilo treba očetom omogočiti zmanjšanje službenih obveznosti, dokler so njihovi otroci še majhni (Stropnik, 2005).

V raziskavi, ki sta jo Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar (2006) izvedli za razvojno partnerstvo "Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje", so se pokazali primeri diskriminacijskega vedenja delodajalcev oziroma nadrejenih, s katerimi se soočajo zaposleni starši. To so denimo:

- neprijetni odzivi na nosečnost ali bolniško odsotnost zaradi nege otroka,
- ovirano napredovanje oziroma nazadovanje po porodniškem dopustu,
- zaposlovanje za določen čas kot selekcijski mehanizem za kadre,
- občutek mladih žensk, da pri pogovoru o službi ne smejo dati vedeti (celo slutiti ne), da se bodo v enem do dveh let odločile za materinstvo.

Ista raziskava je pokazala, da problemi staršev niso tema, s katero se vodstva podjetij ukvarjajo, mladi starši oziroma starši majhnih otrok pa ne specifična skupina, katere potrebam bi se v podjetjih posvečala posebna pozornost. Skrb za staršem prijazno zaposlovanje/delo ni visoko na seznamu organizacijskih vrednot. Reševanje specifičnih problemov staršev z majhnimi otroki je odvisno od dobre volje nadrejenih. Starševstvo je videno kot zasebni problem, ki ga morajo urediti starši sami, da bi lahko učinkovito delali. Stališča vodstvenih delavcev do starševstva se med seboj tudi razlikujejo ter so odvisna od njihove starosti in starševske izkušnje. Mladi vodstveni delavci z otroki imajo do starševstva bolj pozitiven odnos in obratno.

Odnos do starševstva na delovnem mestu vpliva na rodnost znotraj dane populacije. Večina mladih brez otrok si teh želi, ampak z odločitvijo odlašajo zaradi neurejenega zaposlitvenega statusa. Kanjuo - Mrčela in Černigoj - Sadar (2006) poročata o izraženem strahu mladih, da zaradi službenih obveznosti ne bi imeli dovolj časa za otroke. Odlaganje rojstev pa lahko pomeni, da se načrtovana rojstva ne bodo realizirala. Težave zaradi starševstva lahko vplivajo na omejevanje števila otrok pod prej željeno in nameravano število.

Razvojno partnerstvo »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje« ugotavlja, da je delavnopravna zakonodaja v Sloveniji, kar zadeva zaščito materinstva, pravic staršev in enakosti spolov, v glavnem primerna. Pri delodajalcih pa je treba spodbujati in razvijati pozitivni odnos do očetovstva, tako da bo zanje postalo normalno, da oče koristi starševski dopust ali dopust za nego bolnega otroka ter da ima tudi vsakdanje obveznosti v zvezi z otroki. S tem se bodo hkrati zmanjšale ovire za zaposlitev in poklicno uveljavitev mladih žensk, (potencialnih) mater. Javno je treba izpostavljati primere dobre prakse in tako dvigovati pozitivno podobo teh podjetij in njihovo privlačnost za najboljše kadre, hkrati pa poskrbeti za prenos dobrih praks v druga podjetja. S tem v zvezi se v Sloveniji vpeljuje certifikat "Družini prijazno podjetje" (<http://www.equal-mladematerere.si/si/delodajalci.php?act=certifikat>), ki bo priznanje za prizadevanje izboljšati usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

### **Literatura:**

*Aleksandra Kanjuo - Mrčela in Nevenka Černigoj - Sadar (2006): Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje: Študije primerov v 7 podjetjih/organizacijah v Sloveniji. Fakulteta za družbene vede, april 2006.*

*Stropnik, Nada (2005): Stališča prebivalstva kot odraz novih trendov v starševstvu in podlaga za preoblikovanje družinske politike v Sloveniji. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana, september 2005.*

*Stropnik, Nada (2006): Raziskovalno poročilo za RP Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana, marec 2006 (neobjavljeno).*