

## V ISKANJU RAVNOTEŽJA MED PLAČANIM DELOM IN SKRBTVENIM DELOM V DRUŽINI\*\*

*Povzetek. Članek obravnava problematiko skrbstvenega dela, predvsem starševskega skrbstvenega dela in povezanost le-tega z vzpostavljanjem uravnoveženega življenja zaposlenih staršev. Študija temelji na statističnih podatkih, sekundarni analizi primerjalnih empiričnih študij in novejših empiričnih študijah, ki sta jih avtorici naredili v Sloveniji. Z večnivojsko analizo ugotavljamo, kam se umešča Slovenija v primerjavi z Nizozemsko, Portugalsko, Veliko Britanijo in Švedsko glede javnih politik, ki staršem omogočajo usklajevanje plačanega dela in družinskih obveznosti. Javne politike, ki podpirajo usklajevanje delovnih in družinski obveznosti v Sloveniji so, z izjemo nekaterih najnovejših ukrepov, spolno pristranske, njihova implementacija pa pomanjkljiva tako na organizacijski kot zasebni ravni. Rezultati študije so pokazali, da je v Sloveniji implementacija politik usklajevanja v organizacijah, z izjemo Portugalske, na nižjem nivoju v primerjavi z organizacijami v drugih državah. Ključni pojmi: politike usklajevanja, skrbstveno delo, organizacijske politike, primerjalne analize, zaposleni starši.*

### Uvod

V postindustrijski družbi 21. stoletja obstajata dva med seboj povezana socialna trenda. Prvi predstavlja demografske spremembe, povezane s staranjem populacije in nesorazmerjem med ekonomsko neaktivno in aktivno populacijo. Drug, socialen trend, ki pa prizadene večino ljudi v njihovem vsakdanjem življenju, je pojav napetosti med plačanim delom in drugimi področji življenja zaradi sprememb v sistemih gospodinjstva in družine ter njihovih odnosov preko plačane zaposlitve s trgom in državo. Istočasno namreč upada kapaciteta družine za nudenje neplačanega skrbstvenega dela zaradi sodelovanja žensk v plačanem delu in se povečuje pritisk s strani sistemov plačane zaposlitve. S povečanjem svobode izbire ureditve zasebnih

---

\* Dr. Nevenka Černigoj Sadar, redna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani, dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, izredna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

\*\* Izvirni znanstveni članek.

odnosov in oblik dela ter zaposlovanja sta se povečala tudi negotovost in nivo tveganja, ki ga na svojih ramenih nosijo posamezniki in posameznice (Rifkin, 1995; Gorz, 1999; Beck, 2000; Esping Anderson et al., 2002). Konflikti v domačem okolju nastajajo zaradi intenzifikacije dela (podaljševanja delovnih ur, povečanega obsega dela in zahtev po večji kakovosti opravljenega dela) ter povečane negotovosti tako pri zaposlitvi kot z vidika dostopnosti raznih socialnih storitev. Zaradi povečanja stopnje ločitev, alternativnih in pogosto spreminjajočih se oblik domačega življenja, se število ljudi, ki živijo sami, povečuje. Sočasne divergentne spremembe v državi, na trgu in v družini povečujejo negotovost prihodnje dostopnosti do neformalne skrbi in formalnih socialnih storitev. Hochschild (2003) govori o 'skrbstvenem deficitu' (care deficit), Lewis (2002) pa o krizi skrbi (crisis in care). Po eni strani se ženske vse bolj zaposlujejo izven doma in se odločajo za več vzporednih karier, po drugi strani pa postaja zaposlovanje vse bolj negotovo, delovno okolje pa vedno bolj tekmovalno in zahtevno, kar vpliva na življenje moških in žensk ter zmanjšuje njihovo kapaciteto za skrb. Oblike vsakdanjega življenja postajajo vse bolj prožne in neopredeljene. Te spremembe so našle ljudi nepripravljene, saj njihov način razmišljanja pogosto še vedno tekmuje s preteklim normativnim modelom moškega kot prehranjevalca družine in ženske kot skrbnice doma in otrok, če le-ta že ne predstavlja kar njihov referenčni kognitivni okvir. Če želimo priznati ženski njene pravice kot državljanke, delavke in matere, potem mora priti do sprememb delitve dela znotraj družine. Nov normativni okvir in na njem utemeljene praktične rešitve so nujne tudi zato, da se moškemu omogoči aktivna skrbstvena vloga in enakopravno sodelovanje v delitvi neplačanega gospodinjanskega dela. Družinsko življenje ni več odvisno od institucije tradicionalne družine, pač pa je postalo izraz spreminjajočih se medosebnih odnosov med družinskimi člani, v katerih se prepletata ekspresivna in instrumentalna soodvisnost.

Stopnja zaposlenosti žensk je radikalno porasla v vseh OECD državah članicah in tudi v EU. Toda ženske opravijo še vedno večino skrbstvenih aktivnosti. Potreba za novimi oblikami skrbi za otroke predstavlja del iskanja novega ravnotežja med plačanim delom in neplačano družinsko skrbjo. Vrnitev v smer edinega moškega hranilca v družini ni več možna, saj bi to bilo v nasprotju z možnostmi izbire žensk, imelo pa bi tudi negativne fiskalne posledice zaradi zmanjšanja števila davkoplačevalcev. Kljub temu pa je še vedno kontinuirano povezovanje žensk s skrbstvenim delom bistveno za razumevanje spolne neenakosti. Da bi rešili aktualno neravnovesje med zaposlitvijo in skrbjo za pomoči potrebne člane družine, je potrebna nova socialna ureditev, ki bi omogočila tako ženski kot moškemu možnosti zaslužka in skrb za druge, bolj enakopravno delitev dela ter preseženo ločitev med javnim in zasebnim življenjem vsaj z vidika tradicionalno njim pripisanih značilnosti.

Prepoznavanje pomena uravnoveženja plačanega dela z ostalimi področji življenja je razvidno iz razprav o potrebi po družini prijaznih politikah tako s strani vlad kot delodajalcev v večini držav EU in tudi v nadvladnih politikah EU. Gre namreč za kolizijo trga in družine, produkcije in reprodukcije. Ženske se vedno bolj odločajo za državljanske pravice in druge možnosti, da dosežejo osebne cilje, kot so avtonomija in uveljavitev na različnih področjih. Tehnologija in spremenjene socialne konvencije jim omogočajo, da izbirajo čas za rojstvo otrok, medtem ko je razvoj otroškega varstva izven doma zelo omejen v večini držav, da ne govorimo o staremu človeku prijaznih oblikah socialnih in zdravstvenih pomoči. Soočamo se z nepopolno socialno revolucijo (Hochchild, 2003). Sodelovanje žensk v javnem življenju ni spremljano s spremembami v odgovornostih tako na področju skrbstvenih aktivnosti v družini ali v skupnosti kot tudi ne v javnem življenju.

V nadaljevanju si bomo ogledali nekatere uveljavljene politike usklajevanja formalnega plačanega dela in skrbstvenih družinskih obveznosti v državah z različnimi blaginjskimi sistemi in kakšno vlogo imajo pri tem delovne organizacije. Z večravnsko analizo bomo ugotovili, kam se umešča Slovenija v primerjavi z drugimi državami v Evropski uniji. Analiza bo usmerjena predvsem na politike, ki zagotavljajo usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja staršem predšolskih otrok. Z namenom primerjalnega vpogleda v vsebino javnih politik, povezanih s starševstvom, in politik usklajevanja na nivoju organizacij v različnih državah smo analizo omejili na dosegljive empirične podatke med letom 2003 in letom 2006, medtem ko so za Slovenijo upoštevani tudi novejši podatki.

## **Politike usklajevanja v različnih državah EU**

Politike usklajevanja so politike, ki neposredno podpirajo kombinacijo poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Med seboj bomo primerjali pet držav, ki imajo različne blaginjske sisteme z vidika vloge države, družine in trga (povzeto po Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004). Predstavljene bodo: Švedska, Nizozemska, Velika Britanija, Portugalska in Slovenija.

**Švedska** ima socialdemokratski sistem blaginje, ki podpira zaposlovanje žensk. Univerzalni javni servisi tako za varstvo otrok kot skrb za ostarele zmanjšujejo žensko nadobremenjenost s skrbstvenimi obveznostmi oz. njeno odvisnost od družine in različnih oblik neformalnih pomoči pri opravljanju skrbstvenega dela. Davčni sistem temelji na dohodkih posameznega člana družine. Ukrepi na področju zaposlovanja in različne javne politike, ki podpirajo starševstvo, vzpodbujajo zaposlovanje žensk.

V konzervativnem/korporativnem sistemu blaginje, značilnem za **Nizozemsko** imajo najpomembnejšo vlogo obvezne sheme socialnega zavarovanja in posebne poklicne sheme. Za tiste, ki niso v delovnem razmerju,

obstajajo finančno izredno omejene sheme socialnih zavarovanj. Ugodnosti, ki izhajajo iz socialne politike so delno individualizirane, delno pa vezane na družino, pri čemer so moški obravnavani kot delavci, skrbniki in hranilci družine, ženske pa predvsem kot matere in žene. Javno otroško varstvo in različne sheme starševskih dopustov niso razvite. Razvoj države blaginje je bil na Nizozemskem pod močnim vplivom modela moškega hranitelja družine in dolgo je javna politika temeljila na tradicionalni spolni delitvi plačanega in neplačanega dela. Šele v osemdesetih, s povečano udeležbo žensk na trgu dela, je začela Nizozemska razvijati reforme v smeri enakosti med spoloma. V devetdesetih pa je v ospredje vstopila problematika usklajevanja dela in družine, toda to ni privedlo do prenosa vsaj dela družinskih skrbstvenih obveznosti na javne ustanove in/ali komercializacije skrbstvenega dela. Pač pa je država vzpodbujala zaposlovanje za polovični delovni čas in od leta 1996 (Zakon o enaki obravnavi zaposlenih za polni in za skrajšani delovni čas) so morali delodajalci zaposlene za skrajšani ter tiste za polni delovni čas enako obravnavati. Obstaja kar nekaj zakonskih aktov, ki olajšujejo usklajevanje različnih področij življenja, toda iniciativa je prepuščena predvsem socialnim partnerjem in posameznim organizacijam. Razvoj programov za usklajevanje dela in družinskega življenja se smatra za deljeno odgovornost države, delodajalcev in zaposlenih.

Čeprav ima **Velika Britanija** v svojem sistemu nekaj univerzalističnih elementov (na primer javni zdravstveni sistem), v Evropi predstavlja primer liberalnega sistema blaginje. Javna preskrba servisov je minimalna, ni toliko poudarka na vlogi družine, ampak na trgu kot regulativnem mehanizmu. Konzervativna vlada je zasledovala liberalno politiko, ki je imela za posledico minimalne regulative za delodajalce. Laburistična vlada pa je sprejela starševski dopust v skladu z direktivo EU (v trajanju treh mesecev) in izdelala Nacionalno strategijo otroškega varstva in Nacionalno strategijo za ljudi, ki skrbijo za druge (care workers – skrbstveni delavci/delavke). Vlada tudi spodbuja uvajanje družini prijaznih politik v podjetja, toda javna preskrba ostaja minimalna in namenjena zgolj najbolj ogroženim, zato morajo starši iskati storitve na trgu.

Za **Portugalsko** sta značilni, podobno kot pri drugih južnoevropskih državah, močna in eksplicitna ideološka zavezanost družini ter slabo razvita družinska socialna politika. Številni ukrepi socialne politike so bili v tej državi uvedeni kasneje, večinoma šele v sredini devetdesetih let, kot v drugih državah Evropske unije. Davčni sistem razlikuje med samskimi in poročenimi; pari z enim samim zaposlenim imajo več ugodnosti, kar glede na tradicionalno določene vloge spolov, postavlja ženske v manj ugoden položaj glede delitve plačanega in neplačanega dela.

**Slovenija** ima značilnosti tako korporativnega kot socialdemokratskega sistema blaginje, čeprav se z vidika javnih servisov, namenjenih otrokom in

ostalim članom družine ter zakonskih ugodnosti, povezanih z nego iz vzgojo otrok, bolj približa Švedski. Imajo pa tisti, ki so zaposleni za nedoločen čas bistveno več ugodnosti kot tisti, ki niso zaposleni ali tisti, ki so v delovnem razmerju za določen delovni čas. Z relativno ugodno socialno politiko je država že od druge svetovne vojne naprej vzpodbujala zaposlovanje žensk in tudi v obdobju tranzicije je delež žensk v delovni sili, ki se zelo približa polovici, ostal nespremenjen. V novo sprejete zakonske akte na področju delovnih razmerij, otroškega varstva in starševstva so bile vključene vse antidiskriminacijske direktive in direktive enakih možnosti Evropske unije. Kljub temu, da je bil porast vključevanja žensk na trg delovne sile izjemen, pa na področju skrbstvenega dela, katerega izvajajo predvsem ženske, ni bistvenih premikov.

### *Položaj žensk in moških na trgu delovne sile*

Tabela 1: *STOPNJA ZAPOSLENOSTI PO SPOLU – 2004 (%)*

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Moški*	67,4	74,2	80,9	78,1	75,0
Ženske*	57,8	71,5	65,8	65,3	61,4
Ekvivalent za polni DČ - spolna vrzel	10,6	9,3	31,5	23,3	17,6
Zaposlitev za skrajšan DČ					
Moški	1,4	5,5	14,8	7,5	0,7
Ženske	2,8	25,5	60,9	39,6	5,5

\*zaposlenost za polni in skrajšan delovni čas (DČ)

Viri: Joint Employment Report (JER) 2004/2005 (Annex 2); Full-time Equivalents: JER 2003/2004, Statistical Annex.

Iz **tabele 1** so razvidne značilne spolne razlike v stopnji zaposlenosti, ki so neposredno povezane s sistemi blaginje in s tradicijo javnih politik na področju usklajevanja dela in družine. Najmanjše spolne vrzeli, izražene v ekvivalentu za polni delovni čas, so na Švedskem in v Sloveniji, največje pa na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu, Portugalska je med obema skupinama držav. Sorazmerno visok delež zaposlenosti žensk in srednja stopnja spolne vrzeli je povezana tudi s socialno-ekonomskimi dejavniki v slednji državi, BDP na prebivalca je med najnižjimi med starimi članicami EU.

### *Javne politike, povezane s starševstvom*

Sinteza javnih politik, povezanih s starševstvom, in stališč do različnih oblik varstva predšolskih otrok je bila narejena na osnovi nacionalnih poročil o usklajevanju dela in zasebnega življenja v Sloveniji (Kanjuo Mrčela, 2005), na Švedskem (Löfström, 2005), na Nizozemskem (Plantenga, 2005), v Veliki Britaniji (Fagan et al., 2005) in na Portugalskem (Ferreira, 2005).

#### *Otroško varstvo*

Zagotavljanje kakovosti in enakomerne porazdelitve skrbstvenega dela ter ekonomska neodvisnost so neposredno odvisni od javnih storitev na področju otroškega varstva. V Evropi se pojavljajo intenzivna prizadevanja za pozitivne spremembe na tem področju že več kot poldrugo desetletje. Marca leta 1992 je Evropski svet izdal priporočilo za ustvarjanje pobud, ki bi omočile tako moškim kot ženskam lažje usklajevanje poklicnih, družinskih in vzgojnih odgovornosti, povezanih s skrbjo za otroke (92/241/EEC). Na vrhu v Lizboni pa so bili leta 2002 poleg polne zaposlenosti, postavljeni tudi jasni cilji glede varstvenih ustanov za otroke, ki naj bi delovale v skladu z nacionalnimi vzorci preskrbe varstva za otroke. Do leta 2010 naj bi bilo v javno varstvo vključenih najmanj 90 % predšolskih otrok, starih več kot tri leta in najmanj 33 % otrok starih manj kot tri leta.

Tabela 2: *POKRITOST OTROŠKEGA VARSTVA – 2006 (%)\**

	Slovenija		Švedska		Nizozemska		Velika Britanija		Portugalska	
	1-29 ur	30 ur in več	1-29 ur	30 ur in več	1-29 ur	30 ur in več	1-29 ur	30 ur in več		30 ur in več
Čas trajanja varstva tedensko										
Starost otrok										
0-2 let	3	26	17	27	41	4	28	5	1	32
3 do vstopa v obvezno šolanje**	15	66	34	58	82	7	65	24	9	66

\* Način izračuna: izračunan je delež vseh otrok določene starosti, ki so bili vključeni v različne formalne oblike varstva v skladu s kategorijami EU-SILC raziskave.

\*\* Vstop v obvezno šolanje je v Veliki Britaniji in na Nizozemskem pri 5-ih letih, v Sloveniji in na Portugalskem pri 6-ih letih in na Švedskem pri 7-ih. Vir: European Commission, 2008.

Primerjava vključenosti otrok v formalne oblike varstva glede na tedensko število ur kaže, da so med državami razlike, ki so skupaj s trajanjem starševskih dopustov povezane in tudi pogojujejo načine zaposlovanja staršev – predvsem mater.

Čeprav je v večini držav otroško varstvo subvencionirano in starši ne plačujejo polne cene, pač pa je cena povezana z njihovimi dohodki, večina staršev ocenjuje stroške za otroško varstvo kot visoke (Plantenga in Remery, 2005: 38). V Sloveniji je v letu 2008 prišlo do zakonskih sprememb, ki so po eni strani povečale dostopnost do javnega otroškega varstva, po drugi strani pa zaradi nepripravljenosti občin povzročile precej organizacijskih problemov. Starši, ki imajo v vrtcu dva ali več otrok so dolžni plačati prispevek le za prvega otroka, ostali otroci pa imajo brezplačno varstvo. Zaradi tega se je povpraševanje po javnih oblikah varstva povečalo in v nekaterih lokalnih skupnostih prostih mest za otroke ni dovolj. Poleg dostopnosti otroškega varstva pa je pomemben vidik sprejemljivost varstva otroka zunaj družinskega kroga, le-ta pa zelo variira od države do države in je povezana s starostjo otroka. Za male otroke stare do treh let večina meni, da so najbolj primerna oblika varstva starši in/ali sorodniki.

Najvišje deleže vključenosti otrok v formalne oblike varstva še vedno ugotovimo na Švedskem, kjer je pravica vseh otrok, da se vključijo v predšolsko varstvo, ki je večini dostopno (Löfström, 2005). Tudi Slovenija ima med primerjanimi državami visoko vključitev otrok v varstvene ustanove – v šolskem letu 2002/03 je bilo v javne vrtce vključenih preko 40 % otrok, starih od enega do treh let in 65 % otrok, starih od štiri do šest let. V šolskem letu 2008/09 pa je bilo že 70 % otrok starih do 6 let vključenih v vrtce, med otroki starimi do treh let je bilo takih 40 %, nad tremi leti pa 84 % (Statistični letopis RS, 2008). Značilno nižje stopnje vključenosti malih otrok (starih do štirih let) v vrtce pa zasledimo v drugih državah. Večina, z izjemo Švedske, omeja izjemen pomen neformalnih oblik otroškega varstva, ki ga opravljajo sorodnice, sosede in druge ženske. V stališčih do oblik otroškega varstva za male otroke se prepletajo kulturne norme in ekonomski položaj staršev. Na Švedskem so ustanove otroškega varstva dobro integrirane v sistem blaginje in tudi pozitivno sprejete. Na Portugalskem sicer prevladuje mnenje, da mora biti mati zaposlena, če želi dobro vzgajati otroka, vendar večina meni, da zaposlitev za polni delovni čas do otrokovega drugega leta starosti neugodno vpliva na njegovo blagostanje (Ferreira, 2005). Kulturne norme o tem, da 'dobra mati' ne da svojega otroka v vrtce, so izredno močne tudi v Veliki Britaniji (Fagan et al., 2005) in na Nizozemskem. Na Nizozemskem javno mnenje celo ne odobrava, da bi bili otroci stari do štirih let v vrtcu pet dni na teden, zato v povprečju ta starostna skupina preživi v varstvu izven doma 2,5 dni na teden (Plantenga, 2005). V Sloveniji so mnenja o najbolj primernem ravnanju ženske, ki ima predšolske otroke, zelo pestra in se v zadnjem desetletju nagibajo v prid zaposlovanja žensk, vendar je kljub temu več kot četrtnina anketiranih (28,8 %) žensk in dobra tretjina moških (35,7 %) mnenja, da naj ženska, ki ima predšolske otroke, ostane doma (Toš, 2004). Tako različno nasprotujoča si javna mnenja v večini primerjanih držav

nikakor ne pripomorejo h kakovostni organizaciji skrbstvenega dela in še manj k osebnemu blagostanju tistih, ki ga izvajajo.

*Dopusti, povezani s starševstvom*

Tabela 3: DOPUSTI, POVEZANI S STARŠEVSTVOM

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Trajanje materinskega dopusta in plačilo	105 dni 100% ; Min: 55% Max: 250%	12 tednov 80%	16 tednov 100%; Max = 165 Evrov na dan	26 tednov: (+26 tednov); 6 tednov 90% plače; 20 tednov določena vsota na teden; 26 tednov neplačano	17 tednov 100%
Starševski dopust	260 dni (d)	480 dni (i)	13 tednov (i)	13 tednov (i)	6 mesecev (i)
Celotni starševski dopust (1)	260 dni	960 dni	26 tednov	13 tednov	12 mesecev
Trajanje očetovskega dopusta in plačilo	90 dni; 15 dni- 100%; Ostalo - min. zavarovanje	10 dni; 90 dni od 480 dni starševsk. dopusta je neprenosljivih - za očeta	2 dni	Dva tedna; 100 funtov na teden	5 dni; oče lahko dobi dodatek v primeru, da vzame starševski dopust tako po ma- terinskem oz. očetovskem dopustu.

(1) Celotni starševski dopust = celotni starševski dopust v tednih X% plačila med dopustom

(i) - individualna pravica; (d) - pravica na družino

Vir: Plantenga in Remery (2005: 85-88)

Glede materinskega dopusta vse države sledijo evropski direktivi, razlika je le v deležu povrnjenih stroškov za materinski dopust v odnosu na plačo, ki so jo matere dobivale pred nastopom porodniškega dopusta. Plačilo se giblje od 80% na Švedskem do 100% v Sloveniji, na Nizozemskem in Portugalskem, pri prvih dveh je opredeljena zgornja meja, v Sloveniji pa tudi spodnja meja (55% povprečja v Sloveniji). V Veliki Britaniji imajo ženske



v prvih šestih tednih 90% povračilo in 20 tednov fiksno določeno vsoto. Pri starševskem dopustu pa so velike razlike med državami, po trajanju je na prvem mestu Švedska s 480 dni za vsakega starša, sledita Slovenija in Portugalska, na najslabšem pa je Velika Britanija, ki ima trinajst neplačanih tednov za vsakega starša. Tudi če upoštevamo efektivni starševski dopust, to je materinski in celoten starševski dopust ob upoštevanju deleža povračila, je na prvem mestu Švedska, sledi Slovenija, najbolj neugodne razmere pa se pokažejo na Nizozemskem. Z vidika podpore javnih politik pri spreminjanju predstave o tem, da je skrbstveno delo predvsem odgovornost žensk, vodita Švedska in Slovenija. Ti dve državi sta že sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja uvedli starševski dopust, ki ga je lahko izkoristil eden izmed staršev, tudi očetovski dopust sta uvedli pred ostalimi in še vedno prednjačijo tako v trajanju kot v plačilu. Iz omenjenega pregleda lahko zaključimo, da z izjemo Slovenije in Švedske ostale države nimajo večjih javnih podpor, ki bi olajšale skrbstveno delo z malimi otroki in vplivale na bolj enakomerno porazdelitev skrbstvenega dela med moškimi in ženskami.

### **Prožne oblike dela**

V večini držav v EU nacionalna zakonodaja omogoča vsaj eno izmed naslednjih prožnih oblik dela: prožni delovni čas, skrajšan delovni čas, tele-delo, delitev delovnega mesta, osebni fond ur in delo ob določenih dnevih/obdobjih. Delo za skrajšan delovni čas je najbolj popularno na Nizozemskem, saj skoraj 36% zaposlenih dela skrajšan delovni čas, sledi ji Velika Britanija s 23%. V Sloveniji, razen zakonodaje, ki velja za vso aktivno populacijo, imajo starši še posebne ugodnosti – delo za skrajšan delovni čas je pravica starša do šestega leta starosti najmlajšega otroka v družini, na Portugalskem je starostna meja otroka postavljena na dvanajst let, v obeh državah pa ni omejitev pri starosti otroka, če so otroci kronično bolni ali kako drugače hendikepirani. V Veliki Britaniji imajo starši z otroki do šestega leta starosti ali do 18 leta starosti, če so otroci hendikepirani, pravico zahtevati prožne oblike dela, če so pri delodajalcu zaposleni vsaj 26 tednov; prožna oblika dela je definirana kot sprememba v številu delovnih ur, v dnevih dela ali lokacijah dela. Na Nizozemskem so predlagali shemo življenjskega poteka (ki za enkrat še ni uveljavljena): na osnovi sistema prihranjenih ur lahko ljudje kombinirajo različne aktivnosti, kot so delo, izobraževanje in skrb, bolj učinkovito v različnih obdobjih njihovega življenja. To naj bi bila pravica zaposlenega, ki je neodvisna od ponudbe delodajalca. Ta predlog izjemno povečuje možnost izbir pri usklajevanju družinskih obveznosti in poklicnega dela.

## Politike, povezane s starševstvom na ravni organizacij/podjetij

Če so v nacionalnih politikah uredbe o skrajšanem delovnem času praktično pravilo, pa so druge uredbe, ki bi olajševale usklajevanje delovnih in družinskih skrbstvenih obveznosti odvisne od delodajalcev. Vloga delodajalcev se zelo razlikuje med državami, njihova vloga je posebno pomembna v državah, kjer so javne politike usklajevanja šibke in kjer je zadovoljevanje potreb po skrbstvenem delu prepuščeno trgu. Evans (2002) je na osnovi vzorca organizacij v 15-ih EU državah in Kanadi ugotovil, da v primeru, ko je javna preskrba na visokem nivoju in tudi tam, kjer so ukrepi javne politike minimalni, je angažiranje podjetij minimalno. Največja zavzetost delodajalcev pri uvajanju dopolnilnih ukrepov je v državah, kjer imajo javne politike srednje razvite ukrepe, razlike je avtor pojasnil s kulturnimi dejavniki. Primerjava uvajanja dopolnilnih ukrepov v organizacijah, ki so imele več kot 200 zaposlenih v Sloveniji, Veliki Britaniji, na Švedskem, Nizozemskem in na Portugalskem, je pokazala največ teh ukrepov na Nizozemskem in v Veliki Britaniji (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 275). Je pa uvajanje dopolnilnih organizacijskih ukrepov odvisno od velikosti organizacije, sektorja in oblike lastništva. Družini prijazne ukrepe najbolj pogosto uvajajo večje organizacije v javnem sektorju in tiste na področju storitev (Černigoj Sadar, Vladimirov, 2004; Den Dulk, 2001, OECD, 2001). Večina evropskih vlad poudarja pomen spolne enakosti in usklajevalnih politik, pri čemer so javne organizacije v primerjavi s privatnimi pod večjim pritiskom, da upoštevajo te norme; po drugi strani pa je v teh organizacijah običajno tudi veliko število žensk, kar poveča povpraševanje po teh politikah. Poleg tega so bili do nedavnega pritiski trga na te organizacije razmeroma majhni. Velikost organizacije je povezana z večjo vidnostjo, kar pomeni tudi večjo izpostavljenost normativnim pritiskom, poleg tega pa takšne organizacije lahko izkoriščajo prednosti ekonomije obsega.

Delodajalci lahko izoblikujejo politike/programme na naslednjih štirih področjih (Den Dulk, 2001: 8):

- fleksibilne oblike dela;
- otroško varstvo;
- dopuste povezane s starševstvom poleg zakonsko določenih;
- podporne storitve: svetovanja, usposabljanje na področju usklajevanja dela in družinskih obveznosti, raziskovanje potreb zaposlenih in podobno.

Omenjena mednarodna raziskava v organizacijah z več kot 200 zaposlenimi je pokazala, da v petih državah organizacije različno pogosto uporabljajo fleksibilne oblike organizacije dela s potencialno pozitivnim vplivom na zaposlene, kot kažejo podatki v tabeli 4.

Tabela 4: DELOVNE PRAKSE S POTENCIALNO DOBRIMI VPLIVI NA ZAPOSLENE – % ORGANIZACIJ, KI JIH UPORABLJAJO

	Slovenija	Švedska	Nizozemska	Velika Britanija	Portugalska
Delo-krajši delovni čas	N = 189 54,0	N = 337 99,1	N = 229 99,6	N = 1056 94,4	N = 153 30,7
Delitev del. mesta	N = 185 25,9	N = 332 39,8	N = 223 59,6	N = 1045 61,4	N = 147 55,1
Fleksibilni delovni čas	N = 194 77,3	N = 340 90,6	N = 230 93,0	N = 1033 49,6	N = 156 73,1
Delo na domu	N = 184 13,6	N = 338 59,8	N = 221 44,8	N = 1038 35,6	N = 149 3,4
Delo na daljavo	N = 181 5,5	N = 337 80,7	N = 219 38,4	N = 1024 15,5	N = 149 2,7

Vir: Černigoj Sadar, Vladimirov (2005: 273)

V povprečju organizacije uporabljajo manj prožnih oblik dela, ki potencialno lahko vplivajo pozitivno na zaposlene, v primerjavi s tistimi, ki sodeč po rezultatih empiričnih raziskav izrazito negativno vplivajo na zaposlene, kot na primer: zaposlitev za določen delovni čas, delo ob vikendih, dolgi delavniki in podobno, to velja za vse primerjane države. Pri uporabi pozitivnih prožnih oblik dela so razlike med državami velike. Najnižji delež organizacij, ki uporabljajo to obliko dela je v Sloveniji in na Portugalskem, največji pa na Švedskem in Nizozemskem. Najbolj pogosto organizacije uveljavljajo delo za krajši delovni čas. Izjemi sta Slovenija in Portugalska, kjer je najpogostejši fleksibilni delovni čas. Fleksibilni delovni čas ima tudi večina švedskih in nizozemskih organizacij. Najmanj je uveljavljeno delo na daljavo in delo na domu, kar pa ne velja za Švedsko. Slednja ima izrazito večji delež organizacij, ki to prakticirajo, predvsem v primeru dela na daljavo (80,7% organizacij). Organizacije so poročale, da omenjenih delovnih praks v treh letih pred raziskavo niso zmanjševale. Na Švedskem je najvišji delež organizacij, ki so jih v omenjenem obdobju povečevale – predvsem delo na daljavo, sledita ji Velika Britanija in Nizozemska, ki sta povečali predvsem delo za krajši delovni čas. V Sloveniji in na Portugalskem so pozitivne delovne prakse ostale v večini organizacij nespremenjene, desetina organizacij pa jih je povečala – spremembe so predvsem na področju uvajanja prožnega

delovnega časa. **Tabela 4** kaže, da je prožnih oblik dela manj v Sloveniji in na Portugalskem, v primerjavi z organizacijami v drugih državah.

Obstajajo velike razlike med državami in tudi med organizacijami znotraj držav pri uvajanju politik usklajevanja dela in družinskega življenja. Viri razlik so obseg javne preskrbe, kulturna ideologija in kolektivni dogovori. Delodajalci se na različne načine odzivajo na pomanjkljivosti v javni preskrbi, pri tem pa so izjemno pomembne družbene norme o spolni enakosti in pomenu usklajevanja plačanega dela in skrbstvenih obveznosti v družini. Če oboje postane splošna norma, potem bodo tudi organizacije pod večjim pritiskom implementacije teh norm. Izjemno pomembni so tudi industrijski odnosi in kolektivni dogovori. V nekaterih državah, kot so Švedska, Slovenija in do neke mere tudi Velika Britanija, so sindikati pomembni akterji pri vključevanju politik v delo-družinske skrbstvene obveznosti v kolektivna pogajanja. V Sloveniji je usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti tema posebnega (dvanajstega poglavja) socialnega sporazuma za obdobje od 2007 do 2009, kjer so naloge zelo jasno razporejene med obveznosti vlade, delodajalcev in sindikatov, kar pomeni zgodovinski premik od usmerjenega prizadevanja vladnega Urada za enake možnosti in pogosto difuznega akademskega zavzemanja za implementacijo enakih možnosti k obvezujočim nalogam odločilnih socialnih partnerjev. Seveda pa še vedno ostaja vprašanje, v kakšnem obsegu in kako bodo ti dogovori implementirani. Problemom mladih staršev namreč menedžment običajno ne posveča dosti pozornosti. Ko so soočeni s to problematiko, se odzivi menedžerjev razlikujejo: od odkritega neupoštevanja potreb staršev, preko prizadevanja za upoštevanje, ki pa dejansko ni mogoče zaradi zahtev delovnega procesa in pomanjkanja kadra, do upoštevanja, ker predpostavljajo, da bodo z zadovoljstvom zaposlenih povečali tudi produktivnost dela. Odnos menedžmenta do starševstva je odvisen od njihovega delovnega položaja, starosti in starševskih izkušenj (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007). K sorazmerno slabemu odzivu organizacij na potrebe zaposlenih z družinskimi obveznostmi prispevajo tudi zaposleni sami. Mladi namreč postavljajo v ospredje ustvarjanje predvsem družinskega in nato prijateljskega skrbstvenega kapitala ter na ta način kljub pozitivnim institucionalnim spremembam reproducirajo vzorce skrbstvenega dela svojih staršev, značilnega za prejšnje stoletje.

Odločilnega pomena poleg sodelovanja vseh partnerjev je motivacija delodajalcev in menedžmenta, torej, zakaj se delodajalci odločijo za uvajanje politik usklajevanja dela in družinskih obveznosti. Primerjava razlogov (Den Dulk, 2001: 144) za uvedbo dodatnih dopustov (poleg zakonsko določenih) v organizacije na Nizozemskem, Veliki Britaniji, na Švedskem in v Italiji kaže, da je najbolj pogosto naveden razlog zahteva zaposlenih, kot drug razlog je bil na Nizozemskem in v Italiji naveden rezultat kolektivnih

pogajanj. Največ razlogov so navedli v Veliki Britaniji, in sicer zmanjšanje absentizma, fluktuacije, večji bazen za pridobivanje kadrov ter izboljšanje podobe organizacije, slednji razlog je relativno pogosto omenjen (16%) tudi na Švedskem.

Čeprav poglobljenih raziskav o dejanskem vplivu družini prijaznih politik z vidika stroškov in pridobitev ni, predvsem takšnih, ki bi dale pregled nad longitudinalnimi spremembami, pa večina raziskav potrjuje, da uvedbe organizacijskih usklajevalnih politik pozitivno vplivajo na razvoj, zadovoljstvo in odnose med zaposlenimi ter njihovo učinkovitost (Stropnik, 2007). Iz tega zaključimo, da organizacije z ustreznimi ukrepi lahko vplivajo na razvoj skrbstvenega potenciala zaposlenih. Stropnik (2007: 140) poroča o rezultatih ankete britanskega Nacionalnega centra za družbene raziskave v letih 2002–2003, ki je zajela 1509 vodstvenih delavcev, katerih večina (94%) se zaveda pozitivnih učinkov družini prijazne politike; več kot polovica pa jih je navedla tudi naslednje pozitivne učinke: izboljšanje odnosov med zaposlenimi in vodstvom, povečanje motivacije in predanosti, manjšo fluktuacijo in povečano storilnost (49%). Tudi rezultati ankete v osemdesetih podjetjih v Nemčiji s certifikatom *'Poklic in družina'* kažejo na povečano zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih (Klammer, 2004: 15). Podjetja z družini prijazno politiko pošiljajo pozitivna sporočila vsem deležnikom (European Commission, 2001), torej ustvarjajo pogoje za oblikovanje etike skrbi v skupnostih, v katerih delujejo. Zmožnost uspešnega soočanja z zahtevami dela in družinskega življenja je verodostojen kazalec kakovostnega upravljanja, ki prispeva k zmanjševanju tveganj z negativnimi izidi.

## Sklep

Oblike in nosilce/nosilke skrbstvenega dela ter porazdelitev odgovornosti med različnimi deležniki določajo ekonomski vplivi, stopnja družbenega razvoja in družbeni konsenz o delitvi dela. Pobude, ki so prišle večinoma iz feminističnih vrst in na osnovi ugotovitev številnih empiričnih raziskav tudi izven feminističnih krogov, o nujnosti spreminjanja vloge in pomena skrbstvenega dela so bile prezrte, dokler ni problem skrbstvenega dela prerasel v družben problem večine držav v zahodnem svetu, in ko je vse večja zahtevnost in raznolikost dela, katero naj bi obvladoval posameznik/posameznica, pod pretvezo večje tekmovalnosti na trgu začela kazati znake kontraproduktivnosti. Splet vseh teh dejavnikov sicer spreminja odnos do skrbstvenega dela kot tudi njegovo družbeno vlogo, vendar so za enkrat prevladujoče le normativne spremembe.

Na primerih javnih socialnih in organizacijskih politik, povezanih s starševstvom v različnih družbenih okoljih, smo poskušali pojasniti možnosti za ustvarjanje pogojev za skrbstveno delo ter nasprotja, ki se vzpostavljajo z vse

večjo mednarodno tekmovalnostjo. Nadnacionalna politika Evropske Unije, ki poudarja kakovost življenja, socialno vzdržno delo ter enake možnosti, je sicer pomemben dejavnik pri prevrednotenju različnih oblik dela, toda pri le-tem imajo velik in včasih odločujoč vpliv različni akterji v posameznih državah, ki v interakciji sooblikujejo tako pogoje kot vrednote, ki postavljajo v ospredje skrb za drugega. Iz primerjav javnih politik, povezanih s starševstvom iz držav z različnimi blaginjskimi sistemi ter institucionalnimi vplivi, ki iz tega izhajajo, na podjetja/organizacije, je razvidno, da poleg tradicije odločilno vpliva na upoštevanje skrbstvenega dela stopnja vključenosti postulatov pravičnosti, solidarnosti, deljene odgovornosti ter enakosti med spoloma v javne politike in njihovo uveljavljanje v javnih diskurzih. Lahko rečemo, da v primerjanih državah več kot poldrugo desetletje tradicije enakih možnosti v javnih politikah, povezanih s starševstvom, z izjemo Švedske in Slovenije (sicer še vedno zelo omejenimi implementacijami), ni, in to se kaže tudi v javnih diskurzih o materinstvu, ki ni povezano z deljenjem starševskih obveznosti. Za uspešno ustvarjanje in impletementacijo odgovornosti za skrbstveno delo, je potrebno enakopravno sodelovanje ozaveščenih socialnih partnerjev, ki skupaj oblikujejo strategije doseganja ciljev. Rezultati empiričnih raziskav so pokazali, da imajo organizacijske politike skrbi za starše pozitivne učinke tako za delodajalce kot starše – torej ustvarjanje skrbstvenega potenciala ne izključuje sledenje ekonomski logiki, toda podjetjem se le redko uspe izogniti negativnim posledicam tržnih nihanj. Poleg tega pa so tako javne kot organizacijske politike lahko uspešne le, če dopolnjujejo druga drugo in so transparentne glede doseganja ciljev. Javne politike imajo pomembno vlogo pri oblikovanju stališč do enakovredne delitve skrbstvenega dela, in če teh ni, oziroma so parcialne, potem ostaja skrbstveno delo predvsem domena žensk, kar pomeni njihovo omejeno ali težje sodelovanje v javnem življenju. V Sloveniji so se javne politike, ki omogočajo usklajevanje delovnih in družinskih skrbstvenih obveznosti začele uveljavljate že po drugi svetovni vojni, vendar so bile dolga leta usmerjane predvsem na ženske in njihovo sodelovanje v javnem življenju, manj pa na moške ter spremembe v zasebnem življenju. To dejstvo v povezavi z organizacijskimi politikami, usmerjenimi predvsem na proizvodnjo izdelkov in storitev ter relativno nizkim nivojem razvoja politik upravljanja s človeškimi viri (Svetlik, 2004) je nižalo pričakovanja zaposlenih o vlogi organizacijskih politik pri vzpostavljanju uravnoveženega življenja (Černigoj Sadar in Kersnik, 2004) ter s tem ohranjalo odločilno vlogo družinskih vezi in pogosto tudi edini vir ustvarjanja skrbi za odvisne člane družine na eni strani in pretirana pričakovanja glede ugodnosti in servisov, ki naj bi jih nudila država. To pa je starše oziroma potencialne starše postavilo v podrejen položaj, saj niso uspeli prepričati delodajalcev o potencialih, ki jih lahko razvije samo starševstvo. Skrb za drugega je dvosmeren proces, ki je sestavni del

uspešne realizacije strateških načrtov podjetij/organizacij in vladnih vizij ter konkretnih javnih socialnih politik, ki z različnimi oblikami implementacij prepričujejo socialne partnerje o pomenu deljene odgovornosti za kakovost življenja. Torej preživetje družbene skupnosti je možno le z razvijanjem etike skrbi, ki se realizira v sodelovanju med državo, podjetji in posamezniki in posameznicami ter socialnimi skupinami z različnimi sposobnostmi ter skrbstvenimi obveznostmi.

#### VIRI IN LITERATURA

- Beck, Ulrich (2000): *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Kersnik, Polona (2004): *Organisational case study report – Slovenia. National report for the EU Framework 5 funded study' Gender, parenthood and the changing European workplace*.
- Černigoj Sadar, Nevenka in Vladimirov, Petra (2004): Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V I. Svetlik in Ilič, B. (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 259–281. Ljubljana: Sophia.
- Den Dulk, Laura (2001): *Work-family arrangements in organisations*. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Rosenberg Publishers.
- Esping Anderson, Gosta, Gallie, Duncan, Hemerijk, Anton in Myles, John (2002): *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurostat (2004): Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare. *Working papers and studies*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2008): *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis – 2008 compendium*.
- Evans, John M. (2002): Work/family reconciliation, gender wage equity and occupational segregation: the role of firms and public policy. V *Canadian public policy – Analyses*, vol. XXVIII, supplement, S187–S216.
- Fagan, Colette, Donnelly, Rory in Rubery, Jill (2005): *Reconciliation of work and private life in the UK – the UK national report, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit DG Employment*.
- Ferreira, Virginia (2005): *Reconciliation of work and private life in Portugal – the Portugese national report, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit DG Employment*.
- Gorz, André (1999): *Reclaiming work*. Cambridge: Polity Press.
- Hochschild, Arlie, R. (2003): *The commercialization of intimate life: Notes from home and work*. Berkley, CA: University of California Press.
- Joint employment report 2004/05, Council of the European Union*.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2005): *Reconciliation of work and private life in Slovenia – the Slovene national report, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit DG Employment*.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Černigoj Sadar, Nevenka (2007) (ur.): *Delo in družina: S partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka OST.
- Klammer, Ulrike (2004): *Reconciliation of work and family life*. Peer review in the Field of Social Inclusion (comment paper by the host country). <http://www.peer-review-social-inclusion.net/peer-reviews/2004>
- Lewis, Jane (2002): Individualisation, assumptions about the existence of an adult worker model and the shift towards contractualism. V A. Carling, S. Duncan in R. Edwards (ur.), *Analysing families: Morality and rationality in policy and practice*, 51–56. London: Routledge.
- Löfström, Asa (2005): *Reconciliation of work and private life in Sweden – the Swedish national report, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit DG Employment*
- Plantenga, Janneke in Remery, Chantal (ur.) (2005): *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.
- Plantenga, Janneke (2005): *Reconciliation of work and private life in the Netherlands – the Dutch national report, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit DG Employment*.
- Rifkin, Jeremy (1995): *The end of work*. New York: Jeremy Tarcher/Putman.
- Statistični letopis Slovenije, 2008. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije
- Socialni sporazum za obdobje 2007–2009 (parafiran 26. 7. 2007). [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf)
- Stropnik, Nada (2007): Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih. V Kanjue Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (ur.), *Delo in družina: S partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, 133–182. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka OST.
- Svetlik, Ivan (2004): Uvod: razpoke v zgodbi o uspehu. V I. Svetlik in Ilić, B. (ur.), *Razpoke o zgodbi o uspehu*, 1–12. Ljubljana: Sophia.
- Toš, Niko (ur.) (2004): *Vrednote v prehodu III*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV- CJMMK