

KAZALO

1. PREDGOVOR	5
<i>ALEKSANDRA KANJU MRČELA IN NEVENKA ČERNIGOJ SADAR</i>	
2. UVOD: PLAČANO DELO IN »OSTALO«	11
<i>ALEKSANDRA KANJU MRČELA</i>	
2.1 TEKMOVANJE MED PLAČANIM DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V SODOBNI DRUŽBI	13
2.2 POGOJI IN PRAKSE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V SLOVENIJI	16
2.3 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE: NEGOTOVO IN INTENZIVNO	19
2.4 PARTNERSTVO PRI REŠEVANJU PROBLEMOV USKLAJEVANJA?	22
3. PROBLEMI PRI USKLAJEVANJU PLAČANEGA DELA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA MLADIH V SLOVENIJI	27
<i>NEVENKA ČERNIGOJ SADAR IN ALEKSANDRA KANJU MRČELA</i>	
3.1 METODOLOŠKI PRISTOP	29
3.2 ZAPOSLOTVENE RAZMERE MLADIH	31
3.3 DOPUSTI ZA NEGO IN VZGOJO OTROK	33
3.4 PROBLEMI MLADIH PRI USKLAJEVANJU DRUŽINSKEGA/ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELA	35
3.5 KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA	37
3.6 SKLEP	39
4. MLADI MED DELOVNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM: IZKUŠNJE V SEDMIH PODJETJIH/ORGANIZACIJAH	43
<i>ALEKSANDRA KANJU MRČELA IN NEVENKA ČERNIGOJ SADAR</i>	
4.1 METODOLOŠKI PRISTOP	45
4.2 »TRGOVINA«: TEŽAVNO USKLAJEVANJE TRGOVSKEGA DELA IN STARŠEVSTVA	48
4.3 NEZNOSNA LAHKOST DELA V »HI-TECH-U«: NEJASNE MEJE MED DELOVNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	53
4.4 »FRIZER«: PRIJAZEN DELODAJALEC MLADIH LJUDI BREZ DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI	58
4.5 »TEKSTIL«: PRIJAZNOST DO ZAPOSLENIH SE OBREŠTUJE	61
4.6 »ZDRAVJE«: ZA STARŠE »NEZDRAVO« DELO V ZDRAVSTVU	67
4.7 »RESTAVRACIJA«: DO STARŠEV NEPRIJAZNO GOSTINSTVO	72
4.8 »UPRAVA«: NEOBREMENJENOST BIROKRATSKE ORGANIZACIJE	78
4.9 DELO IN »OSTALO« PRI ZAPOSLENIH MLADIH	85

5. NA POTI K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI PODJETIJ V SLOVENIJI	91
5.1 OPREDELITEV IN POMEN DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ <i>NEVENKA ČERNIGOJ SADAR IN BARBARA ŽAUCER ŠEFMAN</i>	93
5.2 UVAJANJE CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE V SLOVENIJI <i>NEVENKA ČERNIGOJ SADAR</i>	100
5.3 KOMUNIKACIJSKI VIDIKI UVAJANJA UKREPOV ZA USKLAJEVANJE DRUŽINE IN PLAČANEGA DELA <i>BARBARA ŽAUCER ŠEFMAN</i>	113
6. EKONOMSKI VIDIKI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH <i>NADA STROPNIK</i>	133
6.1 POTREBA PO UPOŠTEVANJU DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI ZAPOSLENIH	135
6.2 UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH	137
6.3 POZITIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH	147
6.4 STROŠKI UVEDBE IN IZVAJANJA DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV	161
6.5 MOREBITNE NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV	163
6.6 ANALIZE STROŠKOV IN KORISTI	166
6.7 PRIMERI DOBRE PRAKSE	171
6.8 SKLEP	175
7. SKLEP: K SPREMEMBAM <i>ALEKSANDRA KANJUO MRČELA IN NEVENKA ČERNIGOJ SADAR</i>	183
8. PRILOGE	189
PRILOGA 1: IZJAVA REVIZORSKEGA SVETA ZA JAVNOST	190
PRILOGA 2: PRIMER OSNOVNEGA CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	191
PRILOGA 3: SEZNAM PODJETIJ, KI SO PREJELA OSNOVNI CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	192
PRILOGA 4: POUČENJE IZ SOCIALNEGA SPORAZUMA ZA OBDOBJE 2007–2009	194
PRILOGA 5: PRIMERI DOBRE PRAKSE	196
9. STVARNO IN IMENSKO KAZALO	205
10. O AVTORICAH	213

1.

PREDGOVOR

»Nowadays men often feel that their private lives are a series of traps ... the sociological imagination ... is a quality of mind that seems most dramatically to promise an understanding of the intimate realities of ourselves in connection with larger social realities.«

C. W. Mills, 1959

Namen knjige, ki je pred vami, je imanentno sociološki, kot bi ga opisal C. W. Mills – prispevati k osvetlitvi »osebnih težav« in »javnih problemov«. Tema, ki jo v knjigi preučujemo – odnos med plačanim delom in družino,¹ ki je med drugim tudi prostor neplačanega dela – se dotika definicij dela, družine, delitve dela po spolu ter ekonomskih, političnih in družbenih sprememb, ki se kažejo v praksah, vrednotah, željah posameznikov in posameznic ter strategijah in praksah kolektivnih družbenih akterjev, kot so delodajalci, sindikati in oblikovalci javnih politik. Obravnava teme bo vključevala multidisciplinarni pristop glede na strokovni profil avtoric in družboslovnih konceptov, na katerih temeljijo posamezna poglavja. Tematika je umeščena v slovenski prostor v času, ki je označen s prehodom – zapuščanjem ene ekonomske in družbene ureditve in oblikovanjem druge ter z iskanjem ravnovesja med nasledstvom, ki določa prihodnost, in ocenami tega nasledstva ter možnostmi, ki jih odpirajo različne perspektive in modeli sprememb. Za čas prehoda je značilno tudi zaostrovanje razmer na trgu delovne sile, kjer so posebej izpostavljeni mladi in ženske/starši, ki se srečujejo z diskriminacijo pri zaposlovanju in na delovnih mestih, pri napredovanju in nagrajevanju.

¹ V knjigi bodo uporabljeni različni pojmi, ki opredeljujejo dvojnost med plačanim delom (poklicno življenje, delovno življenje) na eni strani in družino/zasebnim življenjem (družinsko življenje, družinske obveznosti, neplačano delo, skrbstveno delo, gospodinjstvo) na drugi.

Uvodoma želimo spregovoriti o tem, kako je knjiga nastajala, in o konceptualnih izhodiščih, ki so v knjigi eksplicitno ali implicitno uporabljena. Del gradiva, ki ga predstavljamo v knjigi, je analiza že objavljenih rezultatov dela domačih in tujih raziskovalcev, del rezultatov pa je prispevalo raziskovalno delo, ki smo ga v letih 2005–2007 opravile avtorice (predstavljeno v tretjem in četrtem poglavju). Raziskovalno delo je bilo opravljeno v okviru Razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki je delovalo v okviru Programa pobude skupnosti EQUAL v Sloveniji (v letih 2005–2007).² V **Razvojnem partnerstvu Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje** so sodelovale naslednje organizacije:

1. Inštitut za ekonomska raziskovanja, Ljubljana, (koordinator projekta),
2. Zavod Ekvilib, Ljubljana
3. Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani,
4. Zavod za informiranje in pomoč brezposelnim in iskalcem zaposlitve, Maribor,
5. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
6. Konfederacija sindikatov Pergam,
7. Združenje delodajalcev Slovenije.

Medijski partner projekta so bile *Finance*. V knjigi so predstavljeni samo nekateri rezultati dela, ki je potekalo v okviru partnerstva.

Okvir sociološke obravnave so feministične študije in študije spolov, ki so vplivale na (re)definiranje pojmovanj dela, družine in odnosov med spoloma.³ Patriarhalno/androcentrično delitev moči med spoloma razumemo kot podlago delitve in organizacije dela (»partiarhalnega načina proizvodnje«, kot ga imenuje Walby, 1986; delitve med plačanim in »domačim« delom (Bradley, 1989)). Obstoječa delitev in organizacija dela pa pomagata reproducirati obstoječe odnose moči med spoloma. Pri analizi upoštevamo vseobsežnost praktičnih, ideoloških in materialnih sestavin socialnega konteksta, ki temeljijo na neenakopravnih konstruktih moškosti in ženskosti, ki sta temelj »spolne ureditve« (Connell, 1987) ali »hierarhije med spoloma« (Jogan, 1990). Pojemovno teoretski okvir raziskave je vplival na izbrano metodologijo raziskovanja – na povezovanje kvantitativnih in kvalitativnih metodoloških pristopov.

Danes se problemi, povezani z usklajevanjem plačanega dela in zasebnosti/družine, prav tako kot nekatera tveganja na trgu delovne sile, kopičijo pri mladih, zato smo v vzorec naše raziskave vključili posameznike in posameznice v starosti od 22 do 35 let. Z raziskavo smo hotele ugotoviti, kako mladi zaposleni in njihovi delodajalci razumejo potrebo po usklajevanju plača-

² Skrbnik programa je bilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki je skupaj z Evropskim socialnim skladom sofinanciralo program.

³ Feministična analiza je v zadnjih desetletjih spremenila vsebino in metodologijo sociologije dela in ekonomske sociologije (glej Milkman in Townsley, 1994).

nega dela z neplačanim in možnosti zanj, s skrbstvenim delom in zasebnostjo v času, za katerega je značilno stopnjevanje negotovosti na trgu delovne sile in intenziviranje plačanega dela. Posebej nas je zanimalo, kako starševska vloga vpliva na izkušnje pri zaposlovanju, na delovnem mestu in na prakse usklajevanja. Avtorice knjige smo si prizadevale prispevati k razumevanju in tudi spreminjanju družbene prakse, ki je neprijazna do posameznikov in posameznic, ki si želijo uravnoteženo življenje, v katerem bodo svoj čas in energijo enakomerno usmerjali v javno in zasebno, delovno in zunajdelovno življenje. Na osnovi rezultatov raziskave predlagamo načine dopolnjevanja obstoječih javnih politik, zakonodaje in institucionalnega okvira s politikami in programi v podjetjih in organizacijah, ki bi omogočali lažje usklajevanje plačanega dela in drugih področij življenja. Eden najpomembnejših rezultatov dela partnerstva *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje* je bilo spoznanje o pomembnosti partnerskega sodelovanja države, delodajalcev in zaposlenih pri iskanju ustreznih rešitev na področju usklajevanja (plačanega) dela in družinskega/zasebnega življenja zaposlenih, od katerega bi imeli koristi vsi udeleženci.

Za našo analizo je še posebej pomembno razumevanje aktivne vloge organizacij/institucij pri ohranjanju po spolu neenakopravne ureditve ekonomskega življenja. Tako kot o novi opredelitvi in vrednotenju vlog, ki jih imajo posamezniki in posameznice, danes razmišljamo tudi o tem, kaj je in kaj naj bi bila vloga in cilj delovanja podjetij. Definiranje gospodarskih organizacij izključno kot instrumentov za povečevanje vrednosti kapitala delničarjev zanemarja številne vezi in odnose, ki se plečejo med drugimi pomembnimi deležniki⁴ organizacij, in med njimi so tudi zaposleni. Zato je posebna pozornost v petem poglavju posvečena konceptu družbene odgovornosti podjetij, konceptu, ki je že nekaj časa navzoč v razmišljanjih o vlogi sodobne poslovne organizacije v svetu in zadnje čase v Sloveniji. V naši knjigi smo poseben poudarek namenile razširjanju in redefiniranju koncepta, ki danes vključuje nove teme, kot je odgovornost podjetij do zaposlenih in še bolj specifično do njihovih potreb pri usklajevanju (plačanega) dela in družinskega/zasebnega življenja. Eden mogočih načinov delovanja v duhu družbene odgovornosti je zagotovo pridobitev certifikata *Družini prijazno podjetje*, ki smo ga v Sloveniji pilotsko začeli uvajati leta 2007. Postopek certificiranja, ki je sledil raziskovalnemu delu in upošteval njegove izsledke, je bil dober primer povezovanja teorije in prakse. V petem poglavju poročamo o procesu uvajanja certifikata v podjetja, o organizacijskih programih ukrepov za naslednja tri leta in pomenu komunikacijskih vidikov uvajanja ukrepov, ki omogočajo lažje usklajevanje družinskega življenja in plačanega dela.

Predlagane družini prijazne politike v podjetjih imajo merljive pozitivne ekonomske učinke za podjetja, ki jih uvajajo. O tem bomo, na temeljih analize bogatega gradiva iz tujih podjetij in analiz stroškov in koristi, spregovorile v šestem poglavju.

⁴ Deležnike razumemo kot posameznike ali skupine, ki lahko vplivajo na delovanje organizacije in doseganje organizacijskih ciljev, delovanje organizacije pa vpliva nanje.

Številni družbeni analitiki v zadnjih desetletjih opažajo, da posamezniki in posameznice v plačanih službah delajo vse več in so vse bolj negotovi⁵ ter vse bolj prevzemajo nase polno breme ekonomskih in družbenih napetosti. Razpeti so med zahtevami, ki jih pred njih postavljajo mnogotere in zahtevne družbene vloge. Tako opisujejo »družbo tveganja« (Beck, 1992, 2000) ali »nedružbo« (Gorz, 1999) in se strinjajo, da so potrebni novi in inovativni načini razvoja »multiaktivne družbe«, v kateri bodo vse oblike dela vrednotene enako, spolna dihotomija zasebnega in javnega bo presežena (Rifkin, 1995, Beck, 2000, Glucksman, 1995, Pahl, 1997), neplačano delo pa bo enakopravno razdeljeno med spoloma (Beck, 2000). Tako usklajevanje (plačanega) dela in družine/zasebnosti/(neplačanega dela)⁶ postaja vse bolj priznано kot »javni problem« in ne samo »osebna težava«; s prehodom iz zasebnega v javno postajajo načini reševanja zasebnih težav legitimna sestavina reševanja javnih problemov. K temu bi avtorice rade prispevale v pričujoči knjigi.

Naša knjiga je namenjena predvsem posameznicam in posameznikom, ki se soočajo s težavami pri usklajevanju plačanega dela in družinskega/zasebnega življenja, ter delodajalcem in delodajalkam, menedžerjem in menedžerkam, ki iščejo načine, kako izboljšati poslovne rezultate in pri tem vidijo zaposlene kot tiste, ki k tem rezultatom lahko največ prispevajo, če jim kakovost delovnega življenja to omogoča. Menimo, da bo knjiga zanimiva tudi za oblikovalce in oblikovalke javnih politik, za vse, ki tematiko uvrščajo na seznam svojih prednostnih nalog (npr. za sindikate), pa tudi za strokovno in širšo zainteresirano javnost.

Raziskovalno delo znotraj našega partnerstva je bilo v marsičem enkratna in posebej kakovostna izkušnja. K temu so pripomogli že sama tema, ki je osebno blizu tako raziskovalkam kot tudi večini udeležencev in udeleženk projekta, uporaba multidisciplinarnega pristopa ter sinergijski učinki sodelovanja strokovnjakov in strokovnjakinj z različnih področij. Avtorice bi se rade zahvalile vsem, ki so pomagali pri nastajanju knjige in pri uresničevanju ciljev, ki si jih je zastavilo partnerstvo. Hvala vsem posameznicam in posameznikom ter institucijam, ki so sodelovali v Partnerstvu. Posebna zahvala gre mladim moškim in ženskam ter menedžerjem in menedžerkam v sedmih podjetjih, ki so nam posvetili svoj čas in so bili pripravljeni z nami deliti izkušnje ter razgrniti del svoje zasebnosti in delovnega življenja. Brez njihove pomoči in zavzetega sodelovanja knjiga, ki je pred vami, ne bi bila napisana!

⁵ R. Reich (2001) govori o nadobremenjenosti s plačanim delom pri vseh skupinah ameriške delovne sile (od najslabše do najboljše plačanih zaposlenih) in pri tem omenja družine »DINS« (»double income, no sex« oz. »dvojni prihodki, nič seksa«) ter »sindrom zanemarjenosti« otrok – probleme ameriških družin, v katerih zaradi preobremenjenosti obeh partnerjev/staršev v službah ni več časa za partnerske in starševske odnose.

⁶ Alenka Švab (2003) kritizira uporabo koncepta usklajevanja dela in družine in trdi, da v tem razmerju ne gre za usklajevanje, ampak za podrejanje družinske/zasebne sfere sferi dela, ter se zavzema za povezovanje politike usklajevanja dela in družine s politiko enakih možnosti in politiko etike skrbi.

LITERATURA

- Beck, U. (1992): *Risk Society*. London: Sage.
- Beck, U. (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, H. (1989): *Men's Work, Women's Work*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (1987): *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Glucksmann, M. A. (1995): Why "Work"? Gender and the "Total Social Organization of Labour". *Gender, Work and Organization*. Vol.2. No.2: 63–75.
- Gorz, A. (1999): *Reclaiming Work*. Cambridge: Polity Press.
- Jogan, M. (1990): *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: FSPN.
- Milkman, R. in Townsley, E. (1994): Gender and Economy. V Smelser, N. J in Swedberg, R. (ur., 1994): *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, N. J.: Princeton University Press in New York: Russell Sage Foundation.
- Mills, C. W. (1959): *The Sociological Imagination*. London, New York: Oxford University Press.
- Pahl, R. E. (1997): "Bringing Work to Life". v Holmer, J. in Karlsson, J. C. (1997): *Work – Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldeshot: Ashgate Publishing Ltd.
- Reich, R. B. (2001): *The Future of Success*. London: Heinemann.
- Rifkin, J. (1995): *The End of Work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam.
- Švab, A. (2003): Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*. Let 40. 6/2003, str. 1112–1126.
- Walby, S. (1986): *Patriarchy at work*. Cambridge: Polity Press.



2.

UVOD: PLAČANO DELO IN »OSTALO«

2.1 -----
TEKMOVANJE MED PLAČANIM DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V SODOBNI DRUŽBI

2.2 -----
POGOJI IN PRAKSE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V SLOVENIJI

2.3 -----
MLADI NA TRGU DELOVNE SILE: NEGOTOVO IN INTENZIVNO

2.4 -----
PARTNERSTVO PRI REŠEVANJU PROBLEMOV USKLAJEVANJA?



2.

UVOD: PLAČANO DELO IN »OSTALO«

»To find a creative balance between paid work and »the rest«(!) of life is already today the main cultural and political project – in the United States, in Europe, in Japan and elsewhere«

U. Beck, 2000

2.1 TEKMOVANJE MED PLAČANIM DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V SODOBNI DRUŽBI

Številni domači in tuji raziskovalci in raziskovalke že desetletja opozarjajo na to, da analiza usklajevanja formalnega plačanega dela in drugih oblik dela ter drugih vidikov življenja problematizira uveljavljene koncepte, delitev in vrednotenje dela v družbi, opredelitve spolnih vlog, definiranje družine in njene socialne, emocionalne in ekonomske funkcije,⁷ vloge in namen gospodarskih organizacij in nadaljnji razvoj kapitalistične ekonomske ureditve. Dela ne moremo razumeti samo kot plačane formalne zaposlitve, zlasti če upoštevamo pomen, ki ga ima za gospodarstvo delo, ki ga ljudje opravijo zunaj plačane formalne službe v zasebnem življenju. Družbena delitev dela implicira (neenako) vrednotenje vlog, vezanih na javno (v katerem je umeščeno plačano delo) in zasebno (v katerem so umeščeni neplačano delo in družinski odnosi): javno ima večjo veljavo in je nadrejeno zasebnemu. Dve področji družbe sta definirani tudi po spolu: javno kot prostor moških/moškosti in zasebno kot prostor žensk/ženskosti.

Tudi na organizacijski ravni obstajata delitev in hierarhično vrednotenje dela in spolnih vlog. Spolna določenost organizacij in organizacijskih kultur je razvidna iz eksplicitnega in implicitnega upoštevanja po spolu razdeljenega plačanega in neplačanega dela, ustvarjanju in

⁷ Renér (2007) govori o politični ekonomiji družinskega dela in se sklicuje na številne raziskave, ki tvorijo večdesetletno »razpravo o domačem delu«, ki razkriva nezmanjšano ekonomsko produktivno funkcijo družine v sodobnosti. V tej knjigi bo družina analizirana samo v obsegu, ki se nanaša na družino kot na prostor dela (gospodinjskega in drugega neplačanega dela ter starševstva).

ohranjanju načinov delovanja in komuniciranja, ki temeljijo na spolnih stereotipih in prevladi (hegemonistične) moškosti v družbi in jih podpirajo in reproducirajo (Kanjuo Mrčela, 2000). Vpliv organizacijskega delovanja in kultur na oblikovanje in vzdrževanje spolnih identitet ter segregacijo moških in žensk v plačano/neplačano delo so v devetdesetih 20. stoletja in na prehodu v 21. stoletje razkrile analize številnih raziskovalk (Cockburn, 1991; Maddock in Parkin, 1994; Itzin in Newman, 1995; Hochschild, 1997; Bradley et al., 2000).

V življenju posameznikov in posameznic se čutijo posledice omenjenih napetosti med neenako vrednotenimi življenjskimi področji. Posebej so navzoče v določenih življenjskih obdobjih. Danes mladi z odločitvijo za starševsko vlogo odlašajo, kar je povezano s sodobnimi procesi in spremembami (individualizacija, spremembe vrednot in s tem povezana negotovost v zasebnem in delovnem življenju). Želje po starševstvu in pričakovanja mladih glede možnosti usklajevanja družine in dela so povezane z dominantnimi vrednotami v družbi. O teh vrednotah v ameriškem okolju je spregovorila A. Hochschild (1997; 2003), na osnovi analize prakse usklajevanja dela in družinskega življenja zaposlenih v ameriški družbi Amerco v devetdesetih letih 20. stoletja. Spraševala se je, kaj so razlogi za to, da starši ne izrabijo možnosti, ki jim jih je podjetje ponujalo za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. V podjetju skorajda ni bilo očeta, ki bi uporabil starševski dopust ali po rojstvu otroka začel delati s skrajšanim delovnim časom, čeprav je bilo oboje mogoče; skoraj 99 % zaposlenih je delalo poln delovni čas (v povprečju 47 ur tedensko); 56 % staršev je redno delalo tudi ob koncih tedna, 72 % staršev pa je redno delalo nadure. To podjetje, ki je imelo vzorno, družini/staršem prijazno politiko, je bilo po izjavah zaposlenih »deloholično okolje«. Pri odgovorih na vprašanje, zakaj starši ne uporabijo ponujene možnosti, da bi delali manj ur in se več posvečali otrokom, je Hochschild ugotovila, da »samoumevni« odgovori ne držijo. Na primer, izkazalo se je, da ni res, da si starši ne morejo privoščiti krajšega delovnika: tisti, ki so imeli višje zaslužke, so bili še manj kot drugi zainteresirani za skrajšan delovni čas.⁸ Tudi strah pred odpuščanjem, ki ga pogosta navajajo kot razlog za podaljševanje delovnega časa, v omenjenem podjetju ni bil navzoč (praktično nihče ni omenil strahu, da bi izgubil službo). Raziskava je pokazala tudi to, da so bili družini prijazni programi in politika v podjetju ustrezno predstavljeni in da so zaposleni verjeli, da najvišji menedžment misli resno. Res je, da je del srednjega menedžmenta pri izvajanju politik vplival zaviralno, prav tako pa se je izkazalo, da se zaposleni niso zanimali za to, da bi izkoristili družini naklonjene programe/politike tudi pri najbolj naklonjenih srednjih menedžerjih. Hochschild ugotavlja, da je videti, da si starši s prenatrpanimi urniki želijo več časa za otroke, vendar si česa drugega želijo še več. V družbi, v kateri je cenjen predvsem uspeh v plačanem delu na javnem področju in je to osnova družbene vključenosti, statusa in mobilnosti, finančnih in drugih nagrad, je starševanje na drugem mestu – ali kot pravi Hochschild (2003: 8) – »skrbeti za družino je vse bolj

⁸ Hochschild (1997) opozarja, da tudi statistični podatki za ZDA kažejo, da boljše plačane matere ne ostajajo z otroki po porodu nič dlje od slabše plačanih.

razumljeno kot 'obtičati' zunaj glavnega toka dogajanja«. Hochschild verjame, da je kapitalizmu kot ekonomskemu sistemu, in enako pomembno tudi kot kulturnemu projektu uspelo zmagati v tekmovalnosti z družinskim/zasebnim življenjem. »Simboli in rituali tega kulturnega sistema tekmujejo, čeprav je videti, kot da so podrejeni simbolom in ritualom skupnosti in družine. To pomeni, da dolgi delovniki in zapravljanje veliko denarja (...) vse bolj postajajo način, kako rečemo 'rad te imam'.« Zaradi tega so, meni Hochschild, zaposleni v Amerci morali odgovoriti na izzive kapitalizma »ne samo kot sistema, ki jim zagotavlja službe, ampak sistema, ki jim ponuja smisel in cilj in jih vodi skozi konfuzen čas« (Hochschild, 2003: 148).

V tem smislu je treba preučevati tudi vedenje in zahteve mladih (staršev) v Sloveniji, ki je nedavno znova izbrala kapitalistično ureditev – v ekonomskem in tudi kulturnem pomenu. Poiskati je torej treba odgovor, kako usmerjati razvoj na vseh ravneh, da bo zagotavljal ekonomsko uspešnost, enakopravnost moških in žensk in enako vrednotenje plačanega/javnega in neplačanega/zasebnega/skrbstvenega dela. Beck (2000) v smislu iskanja ustrezne alternativne današnji družbi (tveganja) govori o scenariju graditve kozmopolitske demokratične civilne multiaktivne družbe, za katero je treba uresničiti naslednje pogoje: skrajšati delovni čas, zagotoviti pravico ženskam in moškim do plačanega dela, enako družbeno vrednotiti starševstvo kot civilno delo⁹ v umetnosti, kulturi in politiki ter omogočiti ljudem hkratno navzočnost v plačanem in civilnem delu, kar predpostavlja prerazdelitev družinskih nalog med ženskami in moškimi. Hochschild (2003) pa med tremi načini usklajevanja časa, ki ga posvečamo delu in družini, izbira »toplo moderno«¹⁰ držo, ki implicira enakopravnost doma in dela (in zaradi tega tudi krajšanje delovnega časa in uvajanje družini prijazne organizacijske politike).

V nadaljevanju poglavja bomo spregovorile o tem, kakšni pogoji usklajevanja dela in starševstva v Sloveniji so zagotovljeni na ravni nacionalnih politik, kakšen je položaj mladih na trgu delovne sile ter kako se nadgrajujejo nacionalne politike s partnerskim sodelovanjem akterjev na ravni podjetij in organizacij, in o tem, kako bi jih bilo mogoče še nadgrajevati, da bi prispevali k ustvarjanju pogojev za »toplo moderno«, »multiaktivno« družbo, v kateri bi posameznice in posamezniki imeli pravico do uravnoveženega življenja in možnost izbire za udejstvovanje na različnih področjih.

⁹ Civilno delo Beck (2000) definira kot delo, ki je družbeno priznано in vrednoteno, čeprav ni plačana služba. Je alternativni vir identitete in prispeva k družbeni vključenosti in koheziji, je prostovoljno, samoorganizirano ustvarjalno delo, ki v političnem smislu mobilizira in aktivira ljudi.

¹⁰ Drugi dve držji sta »hladna moderna« (»cool modern«) drža, ki po Hochschildovi postaja normalna, celo modna, in implicira racionalizacijo dela in doma, pri čemer oba spola večino časa posvečata delu (ne zahteva spremembe delovnih mest, v kulturi ali pri moških, samo prilagajanje žensk temu, da več časa posvečajo delu kot domu), in »tradicionalna« drža, ki zahteva, da bi ženske ves svoj čas posvečale domu, moški pa delu; ali njena različica, »kvazitradicionalna« drža, ki ženskam določa drugorazreden položaj na področju plačanega dela in primarno odgovornost za družino (obe tradicionalni različici vidita ženske in moške kot v osnovi različne in jim namenjata različni časovni področji: »industrial time for men and family time for women« (Hochschild, 2003: 199).

2.2 POGOJI IN PRAKSE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V SLOVENIJI

V Sloveniji so ženske in moški že desetletja prisotni na trgu delovne sile v zaposlitvah za poln delovni čas. Delovna aktivnost žensk je bila leta 2005 po podatkih Evropske komisije 61,3 %, torej nad povprečjem EU (nad lizbonskim ciljem, ki si prizadeva doseči 60 % delovne aktivnosti žensk do leta 2010), delovna aktivnost moških (70,4 %) pa je bila pod povprečjem EU. Spolna vrzel v delovni aktivnosti je 8,1 %, to je za 7 % manj kot v EU (Evropska komisija, 2006). Stopnja brezposelnosti je bila leta 2005 7,0 % za ženske in 6,1 % za moške (za oboje nižja, kot je povprečje EU 25). Tudi pri stopnji brezposelnosti je spolna vrzel (0,9 %) nižja, kot je povprečje za EU 25 (1,9 %) (Evropska komisija, 2006).

Podatki v tabeli 2.1 kažejo, da v zadnjih letih prožne oblike delovnih razmerij in organizacije dela naraščajo, kar še zlasti velja za ženske.

Tabela 2.1 Prožne oblike zaposlovanja in dela

	Ženske (2000)	Ženske (2005)	Moški (2000)	Moški (2005)	Spolna vrzel (2000)	Spolna vrzel (2005)
Delo s skrajšanim delovnim časom	7,8 %	11,1 %	5,3 %	7,2 %	2,5 %	3,9 %
	Ženske (1999)	Ženske (2005)	Moški (1999)	Moški (2005)	Spolna vrzel (1999)	Spolna vrzel (2005)
Zaposlitev za določen čas	11,2 %	19,3 %	9,9 %	15,7 %	1,3 %	3,6 %

Visoka stopnja zaposlenosti velja za oba spola, tudi takrat ko postanejo starši. V drugem četrtletju leta 2007 je bilo npr. zaposlenih 88,1 % žensk, starih od 25 do 49 let (SURs, 2007). Na zaposlenost mater ne vpliva pomembneje niti število otrok. Leta 2003 je bila stopnja delovne aktivnosti mater z enim otrokom 86 %, mater s tremi ali več otroki pa 82 % (SURs, 2006). V Sloveniji starševstvo vpliva na povečanje stopnje delovne aktivnosti tako pri moških kot pri ženskah. Pri moških je vpliv starševstva samo nekoliko večji kot drugod po Evropi, pri ženskah pa ta vpliv bistveno odstopa od podatkov, značilnih za ženske drugod v Evropi. V povprečju je bila leta 2005 delovna aktivnost žensk brez otrok v EU za 14,3 % višja od delovne aktivnosti žensk, ki imajo otroka/-e, materinstvo v Sloveniji pa je povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti (za 1,5 % leta 2005).¹¹

¹¹ Višjo stopnjo zaposlenosti kot v Sloveniji imajo ženske z otroki (gre za ženske v rodnem obdobju, stare od 20 do 50 let, ki imajo enega ali več otrok starih 0 do 6 let) samo še na Portugalskem. Pri podatkih za Slovenijo je treba omeniti tudi spremembo med podatki v letih od 2003 (ko so ženske z otroki imele za 7,9 % višjo stopnjo zaposlenosti od žensk brez otrok), 2004 (ko je bila razlika 5,1 %) in 2005 (1,5 %), kar bi lahko nakazovalo naraščajoče neugoden položaj žensk z otroki na trgu delovne sile.

Slovenska zakonodaja o starševskih dopustih in subvencioniranju javnih storitev in drugih ugodnosti za otroke že dolgo vrsto let pomaga staršem pri usklajevanju plačanega dela in starševskih obveznosti (več o razvoju ustreznih javnih politik, ki so v obdobju po drugi svetovni vojni omogočale usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in tudi ekonomsko neodvisnost žensk glej v Jogan, 2004, in Jogan, 2006). Slovenska zakonodaja in socialna politika na področju starševstva in skrbi za otroke v obdobju tranzicije nista nazadovali, ampak sta se, kljub obstoječim težnjam k retradicionalizaciji družbe in redomestifikaciji žensk, na nekaterih področjih celo izboljšali. V zadnjem desetletju sprejeti zakoni nadgrajujejo prej obstoječo dobro podlago za usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti: Zakon o delovnih razmerjih (sprejet leta 2002; štiti starše na starševskih dopustih in določa, da med dopustom ne smejo biti odpuščeni), Zakon o enakih možnostih (sprejet leta 2002; je podlaga za enakopravno udeležbo žensk in moških na trgu delovne sile) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (sprejet leta 2001; določa pravice staršev do različnih oblik starševskih dopustov in nadomestil med dopusti ter z uvajanjem očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta vzpodbuja enakopravnejše sodelovanja obeh staršev v skrbi za otroke). Tudi dolga tradicija urejene javne skrbi za otroško varstvo (razvijala se je v zadnjih tridesetih letih) v času tranzicije v Sloveniji ni bila prekinjena. Pomen in dostopnost javnih vrtcev se nista zmanjšala, kar je v primerjavi z drugimi srednje- in vzhodnoevropskimi državami izjema. Večina staršev v mestih ocenjuje zmogljivosti vrtcev kot zadovoljive, starši na ruralnih območjih pa so bolj nezadovoljni (Stropnik, 2001). Po zadnjih podatkih SURS-a (2007) je bilo leta 2005 v Sloveniji 777 vrtcev, v katere je bilo vpisanih 57.000 otrok.

Stropnik (2002: 5) poroča, da v Sloveniji glede na celotno populacijo otrok ustrezne starosti odstotek otrok v vrtcih narašča s starostjo otrok: v vrtcih je 16,5 % otrok, starih eno leto, 36,3 % otrok, starih dve leti, 52,4 % otrok, starih tri leta, 67,7 % otrok, starih štiri leta, 73,2 % otrok, starih pet let, in 86,5 % otrok, starih šest let.

Dosedanje raziskave so pokazale, da so zakonsko določene možnosti usklajevanja bolj uporabljale ženske kot moški. Prevladujoča strategija usklajevanja plačanega dela in skrbi za otroke je za ženske enoletni dopust (materinski dopust ter dopust za nego in varstvo otroka), moški pa so bili od 1976 do devetdesetih let pri izkoriščanju starševskega dopusta udeleženi v simboličnem obsegu (okrog 1 %). Ženske, zaposlene s polnim delovnim časom, praviloma izrabijo leto dni trajajoč plačan dopust (porodniški in dopust za nego in varstvo otroka) in se po njem vrnejo v plačano zaposlitev z enakim številom ur kot pred dopustom (80,2 %; Stropnik, 2001).¹² Samo 14 % žensk in 3 % moških zapusti trg delovne sile (začasno ali popolnoma), 5,9 % mater in 1,5 % očetov pa dela manj ur kot pred dopustom (Stropnik, 2001a). Celo po uvajanju neprenosljivega očetovskega dopusta (ki ga v delu, za katerega prejmejo polno finančno

¹² Po starševskem dopustu 95,6 % očetov dela enako število ur kot pred dopustom (Stropnik, 2001a).

nadomestilo, izkoristi večina očetov¹³), se je odstotek očetov, ki se odločijo za starševski dopust, povzpел samo na okrog 2 %. To kaže na globoko zasidranost prepričanja, da je skrb za majhne otroke poglavito ženska naloga, ki je v kapitalističnem gospodarstvu marginalizirana, kar negativno vpliva na položaj žensk na trgu delovne sile in na možnosti aktivnejšega vključevanja moških v skrbstvene/starševske dejavnosti.¹⁴ Raziskave ugotavljajo, da se sicer kažejo premiki k aktivnejšemu očetovanju, vendar v glavnem na ravni vrednot, stališč, kot pomoč materam, kultura in prakse aktivnega očetovanja pa so še v zametkih (Rener et al., 2005). »Novi očetje«, ki izražajo stališča v prid dejavnejšemu vključevanju moških v družinske in gospodinjske obveznosti, »svojo vlogo razumejo predvsem kot podporno (asistenca partnerkam)« (Rener, 2007: 135). Po podatkih Evropske komisije v Sloveniji preživijo ženske z otroki (starimi do šest let) 2 uri in 23 minut, moški pa samo 56 minut dnevno (Evropska komisija, 2004, v Kanjuo Mrčela, 2005).

Tudi drugo neplačano domače delo je neenakomerno razdeljeno med spoloma. Ženske porabijo za gospodinjske obveznosti 4 ure in 57 minut na dan, moški pa 2 uri in 39 minut (Evropska komisija, 2004, v Kanjuo Mrčela, 2005).¹⁵

Analiza stališč slovenskih moških in žensk glede vključenosti enih in drugih v plačano in neplačano delo, kaže, da na koncu devetdesetih let 20. stoletja večina respondentov zavrača ideologijo enega (moškega) hranilca družine in sprejema egalitarne standarde in dejavno vlogo žensk kot legitimno in kot osnovo ekonomske neodvisnosti žensk (podatki SJM v Jogan, 2004). Leta 2003 se je večina (88,3 % moških in 91,5 % žensk) strinjala s stališčem, da morata oba, moški in ženska, prispevati del družinskega dohodka.¹⁶ Glede neplačanega dela pa se moški in ženske (ki oboji poročajo o tem, da ženske opravijo več tovrstnega dela) ne strinjajo popolnoma glede stališča, »da bi moški morali opraviti več gospodinjskega dela, kot sedaj«: 50,9 % moških in 66,4 % žensk (močno) soglašata s tem stališčem; 28,8 % moških in 22,6 % žensk je neodločenih in 20,4 % moških in samo 11 % žensk (močno) ne soglašata s stališčem. (Jogan, 2006).

Rezultati raziskave iz leta 2004 (na vzorcu 608 staršev otrok, starih do sedem let) so pokazali, da starševstvo vpliva na zaposlovanje in izkušnje pri delu (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar,

¹³ Po podatkih Urada za enake možnosti (2007) je leta 2004 očetovski dopust z nadomestilom izkoristilo 72 % očetov, očetovski dopust brez nadomestila pa samo 9 % očetov.

¹⁴ Rener (2007) opozarja na pogojenost delitve starševskih obveznosti (tudi »novega očetovstva«) s praksami liberalnega kapitalizma in patriarhalne ideologije.

¹⁵ Pri pričakovanih trendih vse večje udeležbe moških pri gospodinjskem delu je zanimivo opozoriti na podatke, ki jih o reverzibilnih vzorcih vključevanja moških v gospodinjsko delo v ZDA navaja A. Hochild (1989, 2003). Raziskave kažejo, da se je nekaj desetletni trend vse večjega vključevanja moških v gospodinjska dela (ki je zmanjšal spolno vrzel za 1045 ur na leto), začel obračati po letu 1994 in da so moški znova začeli opuščati gospodinjske obveznosti.

¹⁶ Egalitarna stališča so se v Sloveniji ohranila/okrepila kljub tendencam redomestifikacije žensk in repatriarhalizacije družbe, ki so v zadnjih dveh desetletjih obstajale v Sloveniji in so prispevale k posredni in/ali neposredni materialni in moralni nadobremenjenosti žensk (Jogan, 2000). M. Jogan s tem pojasnjuje večjo stopnjo kritičnosti, ki jo kažejo ženske pri ocenjevanju rezultatov tranzicije.