

RECENZIJA

Chatherine Hein (2005), *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from global Experience*. Geneva: ILO (XV+207 strani). ISBN 92-2-115352-5.

Publikacija Mednarodne organizacije dela je bila objavljena ob 10-letnici mednarodnega leta družine. Konflikt med zahtevami dela in družine je postal ob koncu 20. stoletja žgoče socialno in politično vprašanje po vsem svetu. Globalni pogled je koristen, ker odvrta od evrocentrizma. Razlike med razmerami v industrializiranih deželah in v deželah v razvoju so velike, primeri dobre prakse in hudih problemov se najdejo pri obojih. Publikacija izhaja z vidika dela. Družina je obravnavana kot »odvisna spremenljivka«, čeprav se večji del teksta ukvarja s položajem družin in žensk.

Knjiga je razdeljena na sedem poglavij:

1. Uskladitev/pomiritev dela in družine: Politični izziv
2. Zakaj poseg vlade in socialnih partnerjev?
3. Pregled nacionalnih politik in ukrepov
4. Politike in praksa na delovnem mestu
5. Urejanje varstva (*care arrangements*)
6. Odsotnosti z dela
7. Razporeditev delovnega časa in kraj opravljanja dela.

Priloženi so konvencije in priporočila MOD: Konvencija (156) o delavcih z družinskimi obveznostmi, 1981, Priporočilo (165) o delavcih z družinskimi obveznostmi, 1981, Konvencija (183) o varstvu materinstva, 2000, in Priporočilo (191) o varstvu materinstva, 2000. Knjiga ima obsežen spisek literature in abecedno kazalo pojmov.

Vsako poglavje se začne s kratkim povzetkom, sledi vsebina in na koncu napoved naslednjega poglavja. Tekst je opremljen s petimi tabelami, osmimi grafi in 159 poudarki. Slednji so vsebinsko zelo različni. Vsebujejo definicije, podatke iz posameznih držav, primere bolj ali manj dobre prakse in opis različnih težav.

Prvi poudarek opredeli tri temeljne pojme: družinske obveznosti, konflikt med delom in

družino in pomiritev oziroma uravnoteženje med delovnimi in družinskimi obveznostmi.

Družinske obveznosti so definirane skladno s konvencijo 156 in se nanašajo na »odvisne otroke in druge člane bližnje družine, ki očitno potrebujejo njihovo pomoč«. Vsaka država zase določi osebe, na katere se nanašajo ti izrazi, ker imata pojma družina in družinske obveznosti v različnih družbah in okoliščinah različen pomen. Konvencija izrecno vključuje odvisne, bolne, stare in otroke. Domače delo naj velja za del družinskih obveznosti.

Nasprotje med delom in družino se nanaša na istočasne zahteve dela in družine, ki so v nekaterih pogledih nezdružljive, tako da izpolnjevanje ene vloge oteži izpolnitev zahtev druge vloge.

Pomiritev (*reconciling*) ali uravnoteženje (*balancing*) delovnega in družinskega življenja sta podobna pojma. V knjigi je uporabljen izraz pomiritev, ker se konvencija 156 nanaša na zmanjšanje nasprotja med delovnimi in družinskimi obveznostmi. Izraz uravnoteženje poudarja problem neravnotežja. Predstava nasprotja ali konflikta se zdi ustrežnejša, ker bolje prikaže, kako težki in stresni so vsakodnevnih problemi za tiste, ki jih dejansko doživljajo.

POMIRITEV DELA IN DRUŽINE: POLITIČNI IZZIV

Konflikt med delom in družino je nastopil z industrijsko revolucijo kot posledica ločitve doma in kraja dela. Zaposleni moški so veljali za hranilce družine, ženske so opravljale domača, gospodinjska in skrbstvena dela, ki niso bila plačana in zato niso veljala za delo.

Po II. svetovni vojni je začelo zaposlovanje žensk hitro naraščati. Za to je več razlogov:

spremembe v družini in nizke oz. nezadostne, nepredvidljive in negotove plače, zaradi katerih je en sam hranilec za družino preveliko tveganje (str. 5). Tradicionalna pomoč nezaposlenih družinskih članov, članic je vedno težje dosegljiva. Narašča potreba po negi starih.

Konkurenca med podjetji zahteva visoko kakovost, nizke cene in strogo upoštevanje rokov, kar se kaže v vedno večjem pritisku na delavce glede hitrosti, produktivnosti in dolgega delovnega časa. Podaljšuje se čas za pot na delo in z dela. Hude stiske in težave so v družinah, ki jih prizadene HIV/aids, kar je pogosto v afriških državah.

Delavci, delavke in njihove družine so se znašli v škarjah časa in denarja. Družinski urnik je težko uskladiti z običajnim delovnim časom. Delovanje šol in vrtcev, dolgi opoldanski odmori, počitnice in delovni čas, ki je pogosto dolg in nepredvidljiv, niso usklajeni. Dodaten problem so nujne družinske zadeve, npr. bolezen otroka, daljše odsotnosti zaradi nege otroka, bolnega zakonca, umirajočega starša. V posebno težkem položaju so ženske, ki opravijo večino skrbstvenega in domačega dela. Tudi če moški pomagajo v gospodinjstvu, imajo pogosto daljši delovni čas in zato manj možnosti za domače delo, kar ustvarja začarani krog.

Konflikt med delom in družino se kaže pri zaposlenih in pri delodajalcih. Pri prvih je tendenca, da eden v paru, navadno moški, dela kot »idealni« zaposleni brez družinskih obveznosti, drugi, navadno ženska, pa išče rešitve, ki so bolj združljive z družinskimi obveznostmi, npr. delo s krajšim delovnim časom, samozaposlitev, delo na domu. To ima negativne posledice za ženske na trgu dela, ker je delo s polnim delovnim časom za nedoločen čas še vedno izhodišče za socialno varnost in plačne sisteme. Utrjuje tudi kulturo dolgega delovnega časa in pomanjkanje dostopnega in ustreznega otroškega varstva.

Pri delodajalcih prevladuje predstava o ženskah, ki zaposlitve in kariere ne vzamejo dovolj resno zaradi družinskih obveznosti. To ovira tudi poklicno kariero žensk, ki so brez otrok. Čeprav so ženske enako usposobljene, bistre in nadarjene kot moški, delodajalci raje zaposlijo moške, ker pričakujejo, da se bo pri ženskah (ne pa tudi pri moških) produktivnost zmanjšala zaradi rojstva otroka. Moški pa so pod pritiskom, da nastopajo kot idealni delavci, ki delajo dolg delovni čas.

Problemi nasprotja med delom in družino ne zadevajo le zaposlenih in njihovih družin, ampak

vplivajo na družbo kot celoto ter na podjetja in druge organizacije (str. 12)

ZAKAJ POSEG VLADE IN SOCIALNIH PARTNERJEV?

Odnos države do konflikta med delom in družino se nahaja nekje med visoko in minimalno stopnjo intervencije in podpore.

Visoko stopnjo intervencije države utemeljujejo z nacionalnim interesom. Posegi so različni. V nekdanjih socialističnih državah so predpisani in sankcionirani, vendar s tranzicijo državni sistem otroškega varstva slabi. Države z razvitim sistemom socialne blaginje, kot so Francija, Norveška in Švedska, zagotavljajo zaposlenim z družinskimi obveznostmi različne storitve in plačane odsotnosti z dela. Kot primer liberalnih držav z minimalno stopnjo podpore za delavce z družinskimi obveznostmi so navedene ZDA, Avstralija in številne države v razvoju.

Izdatke za otroško varstvo je težko izračunati in primerjati. Še težje je ugotoviti stroške neaktivnosti, ki so zelo realni, a se pokažejo šele dolgočasno. Kot stroški neaktivnosti so navedeni:

- Neustrezne rešitve otroškega varstva. Pomoči starih staršev, zlasti starih mater, je vedno manj zaradi migracij, urbanizacije in ker tudi sami, same delajo. Če starejši otroci pazijo na mlajše, morajo prekiniti šolanje, kar doleti zlasti deklice. Če matere jemljejo otroke s seboj na delo, je to ugodno za dojenje, a otroke izpostavi škodljivim vplivom delovnega okolja (pesticidi, prah, hrup itn.). Pogosto so zelo majhni otroci zaprti sami doma. Šoloobvezni otroci so sami, ko se vrnejo iz šole. Problemi nastopijo, če otrok zboli. V ZDA je v neki raziskavi 41 % staršev izjavilo, da so imele njihove delovne razmere neugodne posledice na zdravje otrok, ker jih niso mogli pravočasno peljati k zdravniku in jih primerno negovati. Oblike »varstva«, h katerim so prisiljeni nekateri starši, ker ni boljših rešitev, imajo lahko resne posledice za socialni, moralni, fizični in spoznavni razvoj otrok, ohranja neenakost in ogroža temelje človeških virov.
- Neizkoriščenost izobrazbe in sposobnosti žensk. Podatki za Evropo kažejo, da je delež žensk, ki se zaradi družinskih obveznosti ne morejo zaposliti, najvišji, to je okoli 30

%, v državah, kjer so možnosti za primerno varstvo otrok majhne (Irska, Italija, Grčija). V državah, ki so znane po razvitem otroškem varstvu (Danska, Švedska), je ta delež le 2 ali 3 %.

- Ekonomska/materialna ranljivost žensk in družin. Narašča število enostarševskih družin. Delež revnih otrok v teh družinah močno presega delež revnih otrok v dvostarševskih družinah. Okolje, kjer bi lahko ženske napredovale pri delu in bile finančno neodvisne, bi zmanjšalo potrebo po posebnih programih za tiste, ki so izgubile ali nikoli niso imele podpore partnerja.
- Naraščajoče neenakosti. V državah, ki minimalno posegajo v odnose med delom in družino, to storijo nekateri delodajalci, a navadno le tisti, ki zaposlujejo visoko kvalificirano delovno silo. Zaposleni, ki bi pomoč najbolj potrebovali, je niso deležni. Vlade spoznavajo, da je treba zagotoviti minimalne standarde, ki bodo veljali tudi za najbolj potrebne. Politika odsotnosti z dela zaradi nege otrok, ki se nanaša na vse gospodarstvo, razdeli stroške na vse delodajalce, zato je bolj verjetno, da bo pospeševala zaposlovanje žensk.
- Zdravstveni stroški. Tudi ženske, ki so zaposlene, opravijo večino domačega dela. To je zlasti naporno v revnih gospodinjstvih brez vode in elektrike. Celo v Evropi imajo zaposlene ženske resne zdravstvene posledice zaradi dvojne obremenitve.
- Nizka rodnost v industrializiranih državah. Nizka rodnost je ena od družinskih rešitev za konflikt med delom in družino. To lahko v prihodnosti povzroči visoke javne izdatke. V Evropi je v nordijskih državah z razvito pomočjo družinam velik delež zaposlenih žensk, stopnja rodnosti pa je med najvišjimi v industrializiranih državah. V mediteranskih državah, kjer je največje neskladje med delom in družino, je stopnja rodnosti najnižja. Vendar je pričakovanje, da bi uskladivena politika dvignila rodnost na raven 60-ih let, nerealistično.

Odnos delodajalcev do družinskih razmer zaposlenih je različen. Nekateri se na to ne ozirajo, so za družino slepi (*family blind*). Drugi spoznavajo koristnost družini prijaznih ukrepov. Upoštevanje družine zmanjša fluktuacijo, ki povzroča stroške zaradi izbiranja, uvajanja in

usposabljanja novih delavcev. Družinam prijazne politike lahko zmanjšajo absentizem in zamujanje na delo. Vedno več delodajalcev uvaja ugodnosti, ki presegajo zakonske obveznosti, ker so ugotovili, da se jim to splača.

Za sindikate je upoštevanje družine priložnost, da pridobijo nove člane, članice. S kolektivnim pogajanjem je lažje doseči izboljšanje delovnih razmer, tudi družini prijazno ureditev, kot povišanje plač. Zavzemanje za družini prijazno politiko lahko okrepi položaj sindikatov v socialnem dialogu. (Verjetno je slovenskim sindikatom uspela omejitev nedeljskega dela trgovin prav zaradi poudarjanja družinskih vrednot.)

PREGLED NACIONALNIH POLITIK IN UKREPOV

Pri pomiritvi dela in družine se pojavljajo tri vrste problemov: rutinska organizacija vsakdanjega življenja, večji družinski dogodki, kot sta rojstvo otroka ali daljša bolezen družinskega člana, reševanje kratkoročnih težav, kot so nenadna obolelost otroka, spremljanje starejše osebe k zdravniku, ureditev začasnega varstva, če običajno odpove.

Vrsto ukrepov na tem področju lahko sprejme država v obliki predpisov delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejše so določbe o odsotnosti z dela – dopust, odsotnost zaradi bolezni, porodniški dopust in druge vrste starševskega dopusta in ureditev delovnega časa, polnega, nadurnega in krajšega. Glavna odgovornost države je zagotoviti, da se predpisi zares izvajajo. To še zlasti velja za varstvo žensk v zvezi z materinstvom. (Očitno to ni le slovenski problem.) Kot poudarek je navedeno, da je v Gvatemali inšpekcija dela dosegla ponovno zaposlitev 349 žensk, ki so bile od julija 1995 do junija 1996 odpuščene zaradi bolezni, povezanih z materinstvom in zaradi dojenja.

Nadomestila za porodniški, očetovski in starševski dopust običajno izhajajo iz sistema socialne varnosti. Konvencija o varstvu materinstva določa, naj bodo nadomestila zagotovljena s socialnim zavarovanjem ali javnim financiranjem, ker se na ta način stroški reprodukcije porazdelijo na vse delodajalce in delavce, ki plačujejo prispevke ter na celotno družbo.

K uskladitvi dela in družine bistveno pomagajo varstvene storitve. Države najbolj pogosto poskrbijo za predšolsko vzgojo in vrtnice. Za otroke

do treh let starosti je javnega financiranja manj. Obstaja v nekaterih evropskih, zlasti nordijskih državah. Države spodbujajo k organiziranju varstva otrok in starih tudi privatni sektor, nevladne organizacije, verske organizacije, sindikate in delodajalce. Nekatere države poskušajo napraviti otroško varstvo bolj dostopno s subvencijami za izvajalce ali z dajatvami za starše. Stroške za odvisne družinske člane upoštevajo z davčno politiko.

Najpomembnejša storitev, za katero poskrbi država, je šola. Čas pouka ima velik pomen za delo staršev. Pomemben je tudi obratovalni čas drugih institucij, državnih uradov, bank, trgovin, zdravstvene službe. Prilagajanje delovanja teh institucij uporabnikom pa oteži razporejanje delovnega časa pri njih. Težave lahko delno ublaži prometna politika in prostorsko načrtovanje, če so vse službe, ki jih ljudje potrebujejo, blizu skupaj. Pomagajo dostop do tehničnega napredka – od tekoče vode do električnih naprav – in razni servisi.

Daljše odsotnosti z dela zaradi varstva otrok (starševski dopust), starih in bolnih povzročijo upad delovnih sposobnosti in potrebo, da se jih obnovi. Nekateri delodajalci v tem času ohranjajo stik z zaposlenimi in jim omogočijo usposabljanje, ko se vrnejo. Če se mora oseba ponovno zaposliti, so v pomoč ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Konvencija 156 zavezuje države, da spodbujajo informiranje in vzgojo javnosti za širše razumevanje enakih možnosti moških in žensk kot delavcev z družinskimi obveznostmi. Tu imajo države glavno vlogo. Pomembni so zgledi državnih voditeljev. V poudarku je naveden finski premier Paavo Lipponen, ki je izkoristil dva tedna očetovskega dopusta, kolikor ga pripada očetom na Finskem.

K napredku lahko prispevajo delodajalci in sindikati. Vlade nekaterih držav spodbujajo družini prijazna podjetja (Avstralija, Madžarska, Japonska, Singapur), drugod vlada in socialni partnerji ustanavljajo tripartitne odbore, ki spremljajo napredovanje politik uravnoteženja dela in družine (Irska). Ponekod posamezni delodajalci v sodelovanju z vlado pomagajo preprečevati druge o koristnosti politik usklajevanja dela in življenja. Sindikati se zavzemajo za zakonodajo v prid usklajevanja dela in družine in vprašanja s tega področja vključujejo v kolektivna pogajanja.

O odnosu delo–družina imajo svoja stališča verske skupnosti, ženske nevladne organizacije, skrbstvene organizacije, združenja potrošnikov, organizacije za zaščito otrok itn. Pomembno je posvetovanje in sodelovanje z njimi.

Namen konvencije 156 je ustvariti dejansko enakost moških in žensk v svetu dela. Kot izhaja iz poročila MOD iz leta 1992, sprejeti ukrepi nimajo povsod takih učinkov. Zaradi zaposlovanja žensk se krši tradicionalni model moškega hranilca družine, ostaja pa njegovo zrcalna slika, model ženske skrbnice in gospodinje. Od žensk se še naprej pričakuje glavna odgovornost za družino. Ženske postajajo sekundarne hranilke in njihovo breme je podvajeno. Če zakonodajalec predpostavlja, da imajo družinska bremena le ženske, se njihov položaj na trgu dela poslabša. Starševski dopust, ki pripada tako ženskam kot moškim, navadno izkoristijo ženske, pa ne le zaradi svoje tradicionalne vloge, temveč tudi zato, ker imajo nižje plače. Tudi delo s krajšim delovnim časom lahko utrdi tradicionalno delitev dela. Posledice dela s krajšim delovnim časom za enakost spolov so odvisne od nacionalnih razmer in zakonodaje. Izboljšanje razmer za delo s krajšim delovnim časom in za delo na domu bi te oblike naredile privlačnejše za oba spola.

Kultura dela in pričakovanje, da bo idealni delavec postavil delo in kariero pred ukvarjanje z družino, odvrata moške, da bi izkoristili starševski dopust in podobne ugodnosti. Potrebni so ukrepi, ki bi priznali in spodbujali večjo udeležbo moških pri skrbi za otroke. Če moški izkoristijo možnosti, ki jih imajo, je to ne samo pomoč ženskam, ampak tudi zmanjša pomisleke trga dela do žensk kot dražje delovne sile.

POLITIKE IN PRAKSA NA DELOVNEM MESTU

Odločilnega pomena za resnično družini prijazno delovno okolje je kultura organizacije, ki podpira ravnotežje med delom in življenjem. Ali je ureditev družini prijazna, lahko sodijo le zaposleni sami. Zaradi demografskih sprememb in spolne in kulturne različnosti zaposlenih je priporočljivo, da imajo delodajalci širok pogled na pojem družine. Poleg otrok naj upoštevajo tudi druge osebe, ki so odvisne od zaposlenih, npr. stare osebe in invalidne partnerje. V poudarku je navedena ameriška organizacije, kjer so uvedli program za očete. Program je bil posledica

nezadovoljstva zaposlenih moških, ki so navajali, da imajo tudi sami družinske obveznosti (str. 62). Drugi poudarek je iz Xeroxa v ZDA, ki je prvi upošteval potrebe samskih delavcev in delavk.

Za zaposlene je pomembno zlasti dvoje, prilagajanje delovnih razmer družinskim potrebam, kar se nanaša na delovni čas in odsotnosti z dela, in zagotavljanje ugodnosti, ki olajšujejo opravljanje družinskih obveznosti – zlasti varstvo otrok in drugih odvisnih družinskih članov.

Pri oblikovanju družini prijaznega delovnega okolja je treba vedno upoštevati dve zahtevi, pravičnost in razmerje med stroški in koristjo. Tudi delavci brez otrok lahko imajo družinske obveznosti. Razmerje med stroški in koristjo je treba gledati dolgoročno. Kot poudarek je opisan korejski »kavarniški pristop« (*cafeteria approach*), ki zaposlenim omogoča, da si iz ponudbe (menija) ugodnosti izberejo tiste, ki jim najbolj ustrezajo.

Delavce je treba seznaniti z ugodnostmi in jih spodbujati, da jih izrabijo. Študija v šestih britanskih podjetjih je pokazala veliko vrzel med izraženimi interesi in poznejšim koriščenjem ugodnosti. Vzroki za to so bili bojazen, da bo izraba ugodnosti vplivala na kariero, odklonilen odnos nadrejenih, veliko dela, pomanjkanje informacij in podporne infrastrukture in tehnologije.

Koristi družini prijaznega okolja so zmanjšanje fluktuacije in absentizma, večja možnost pridobiti nove zaposlene, izboljšanje produktivnosti, zadovoljstvo uporabnikov, boljša morala in večja lojalnost zaposlenih. Bistvena je resnična podpora menedžmenta – ne le v besedah, ampak tudi v dejanjih.

UREJANJE VARSTVA (CARE ARRANGEMENTS)

Varstvo in gospodinjstvo sta glavni skrbi delavcev z družinskimi obveznostmi. Ureditev varstva delimo na tri vrste:

- neformalno brezplačno varstvo, navadno v družini
- zaposleni v gospodinjstvu: pestunje, varuške, družinske pomočnice
- formalna plačana pomoč: varstveni centri, plačano varstvo na tujem domu, družinski servis.

Družina ima najpomembnejšo, a podcenjeno vlogo pri vzreji in socializaciji otrok. V Evropi je v zadnjem času tendenca k začasnemu prenehanju

dela (dopustom) in spremenljivemu delovnemu času. Namesto vlaganja v varstvene institucije (*facilities*) gredo izplačila neposredno staršem. Vprašanje je, kako odsotnosti z dela vplivajo na enako obravnavanje spolov v delovnem okolju.

Zaposleni v gospodinjstvih so v delovnem razmerju z družino, ki jih zaposluje. V deželah v razvoju, kjer so velike socialne razlike, ima večina srednjega sloja plačano gospodinjsko pomoč. Širi se tudi v Evropi, kjer kot pomoč v gospodinjstvu nastopajo priseljenci. S tem nastaja problem njihovih delovnih razmer.

Varstvo otrok izven doma je razširjeno v državah z zelo različno ravnijo ekonomskega razvoja. Tri- do petletniki so vključeni v pripravo za šolo, kar ima bolj izobraževalni kot varstveni pomen. Otroci do tretjega leta so redkeje v varstvu izven doma. Razlike so velike, od 1 % na Češkem do 64 % na Danskem. Britanske raziskave so pokazale, da zaposlitev mater za večino otrok ni imela negativnih posledic. Odločilna je kakovost varstva, ne to, kdo ga izvaja. Pomembni so tudi delovni čas varstvenih institucij, fleksibilnost uslug, lokacijski trikotnik (razdalja med domom, delom in varstvom), kakovost in cena uslug.

V mnogih deželah so popularna rešitev varuške, ki varujejo otroke na svojem domu. Druga oblika so varstvene ustanove – jasli, centri za dnevno varstvo, otroški vrtci, male šole. Pomemben je obratovalni čas teh ustanov, dnevno, tedensko in v teku leta. Urniki se podaljšujejo, a niso dovolj usklajeni z običajnim delovnim časom, sploh pa ne ustrezajo atipičnim in neenakomernim delovnim urnikom staršev. Posamezni delodajalci so ustanovili jasli ob kraju dela, večina pa raje pomaga zaposlenim najti usluge drugod ali pa jim varstvo subvencionirajo. Tako imajo tudi zaposleni več izbire.

Za starše in državo je najpomembnejša kakovost otroškega varstva, ki je odvisna od usposobljenosti osebja. Če kakovost pomeni visoko usposobljeno in motivirano osebje z ustreznimi plačami, strokovno preverjene metode varstva, dovolj stimulativnih igralnih pripomočkov, ugodno razmerje med številom otrok in vzgojiteljic, je zagotovitev dostopnih programov za večino držav nerealno (str. 88). (V Sloveniji je kvalitetno varstvo dostopno večini otrok. Gojiti bi ga morali kot posebno dragocenost in ga upoštevati kot dolgoročno strateško prednost na področju razvoja človeških virov.)

Varstvo šolskih otrok je pogosto še večji problem kot varstvo predšolskih. Pouk je krajši in počitnice

daljše kot v jaslih in vrtcih. Če po pouku ni varstva in nadzora, se otroci vrnejo v prazno domovanje ali se potikajo okrog do vrnitve staršev. Težko je zagotoviti varstvo med počitnicami. Starši imajo v zvezi s šolo obveznosti, kot so roditeljski sestanki in razni šolski dogodki, ki se jih morajo udeležiti.

Varstvo starih je za zaposlene v več pogledih bolj stresno kot varstvo otrok. Potrebe po otroškem varstvu so znane vsaj nekaj mesecev vnaprej, starejši sorodniki pa lahko postanejo odvisni od pomoči nenadoma. Prebivajo največkrat ločeno od gospodinjstva zaposlenih, kar povzroči dodatne potne in organizacijske napore. Ko nastopi potreba po skrbi za starše, zaposleni sami niso več mladi. Če opustijo zaposlitev, da bi negovali starše, bodo težko našli drugo delo.

Stari ljudje imajo raje pomoč na domu kot institucionalno varstvo. V nobeni državi OECE ni v institucionalnem varstvu več kot 7 % starih, v večini pa znatno manj. Tisti, ki si to lahko privoščijo, imajo raje plačano pomoč kot brezplačno pomoč družinskih članov. Plačana pomoč je dostopnejša, kjer je veliko priseljenih delavcev. Kljub taki pomoči morajo sorodniki ukrepati v nujnih zadevah. Zaposleni skrbnik je tako bolj *care manager* kot neposredni izvajalec. Zaposleni, ki sami doma skrbijo za stare, so pod hudim stresom. Treba jim je omogočiti premor in oddih. Skoraj nikjer ni dovolj ponudbe za kratkotrajno pomoč – za nekaj dni ali tednov.

Ameriški delodajalci so v zvezi s skrbjo za zaposlenih za starše ugotovili motnje v delovnem procesu: zamujanje na delo, nepredvideni prosti dnevi, absentizem, pretirana uporaba telefona in odsotnosti z dela zaradi nujnih dogodkov.

Zaposleni potrebujejo pomoč pri negi družinskih članov, ki so krajši ali daljši čas bolni, hudo bolni ali invalidni. Položaj je podoben kot pri varstvu otrok in pomoči starim. Tudi kratkotrajne bolezni in nesreče zahtevajo organizacijo skrbi po odpustu iz bolnišnice, ker se hospitalizacije skrajšujejo pri dolgotrajnih boleznih. Najbolj obremenjujoča je terminalna faza. Za zaposlene je v takih okoliščinah pomembna fleksibilnost delodajalca in primeren čas odsotnosti z dela.

Z naraščanjem potreb po varstvu narašča število zaposlenih v varstvenih institucijah in pri družinah. Skrbstveno delo velja za nekvalificirano in je slabo plačano. Opravljajo ga večinoma ženske. V nekaterih državah organizirajo usposabljanje in si prizadevajo za večje zaposlovanje moških zlasti pri varstvu otrok, npr. v Veliki Britaniji.

Za odnos delo–družina so pomembni dopusti in odsotnosti z dela. Tekst obravnava letni dopust, dopust zaradi nujnih zadev (*emergency leave*), materinski oz. porodniški dopust, starševski dopust, dopust za skrbnika in praznike. Med državami so velike razlike v trajanju dopusta in praznikov. Konvencija MOD št. 132 predvideva najmanj tri tedne dopusta za vsako leto dela. Vse države je niso ratificirale in imajo krajši dopust, v ZDA na zvezni ravni dopust sploh ni urejen. Dopust je težko uskladiti s šolskimi počitnicami. Kjer lahko nadurno delo kompenzirajo s prostimi dnevi, je mogoče podaljšati dopust ali uporabiti proste dni za nujne družinske zadeve. To je družini bolj ali manj prijazno, kajti delodajalec se izogne višjemu plačilu za nadure.

Absentizem otežuje organizacijo dela, a se mu ni mogoče izogniti, ker pri zaposlenih nastopijo dogodki, zaradi katerih morajo izostati z dela. Pogost primer je nenadna bolezen ali poškodba družinskega člana, ki ga je treba zato peljati k zdravniku. Zaposleni imajo za ta namen različne možnosti: izrabo dela letnega dopusta, bolniški dopust, dopust za nujne primere, čas, pridobljen z nadurnim delom, ali fleksibilni delovni čas.

Evropska direktiva o starševskem dopustu ima določila o odsotnosti zaradi višje sile, npr. ob bolezni ali nesreči v družini, ko je prisotnost delavca nujna. Podobne določbe imajo tudi druge države. Ponekod so predvidene odsotnosti zaradi žalovanja: na Novi Zelandiji 3 plačani dnevi za ožjega sorodnika, na Japonskem 7 dni za starše, 3 dni za druge sorodnike.

Porod je dogodek, ki zahteva daljšo odsotnost z dela zaradi zdravja matere in otroka. To je uredila že konvencija MOD št. 3 o varstvu materinstva iz leta 1919, zdaj revidirana konvencija št. 183 iz leta 2000 predpisuje najmanj 14 tednov porodniškega dopusta. V večini od 166 držav članic MOD minimum ni dosežen.

Pravica do porodniškega dopusta s pravico do vrnitve na delo je nujna, da lahko imajo zaposlene ženske otroke, ne da bi jim grozila izgube zaposlitve. Zaradi verjetnosti, da bodo mlade ženske šle na porodniški dopust, pa jih delodajalci neradi zaposlujejo. Nadomestilo za porodniški dopust mora biti zadostno, da lahko mati sebe in otroka vzdržuje v primernih zdravstvenih in življenjskih razmerah. Če nadomestilo izhaja iz socialnega zavarovanja, ga lahko uveljavijo le ženske, ki so plačevale prispevek. Plačevanje nadomestila iz javnih ali skupnih sredstev ne obremenjuje

delodajalca. V nekaterih državah morajo delodajalci v celoti ali delno plačevati nadomestilo za porodniški dopust, kar ovira zaposlovanje žensk v rodni dobi. Delodajalci so s kolektivnim pogajanjem ali po lastni iniciativi dopolnili zakonodajo, ki ne predvideva plačanega porodniškega dopusta, npr. v Avstraliji in ZDA.

Koliko delavk se po porodniškem dopustu dejansko vrne na delo, je odvisno od zakonodaje, osebnih razmer in delovnega okolja. V britanski raziskavi so ugotovili, da se je od žensk, ki so rodile junija 1995, vrnilo na delo 67 %, velika večina k istemu delodajalcu. Več se je vrnilo starejših žensk, tistih z višjimi plačami in z daljšo delovno dobo. Pokazal se je tudi pomen podpore v delovnem okolju. Delodajalci spodbujajo vrnitev na delo tako, da vzdržujejo stike z delavkami na porodniškem dopustu, nekateri celo izplačujejo posebne dodatke. Za ženske, ki nadaljujejo delo, je največji problem dojenje. Svetovna zdravstvena organizacija priporoča 6 mesecev izključnega dojenja, kar je za mnoge ženske neizvedljivo.

Očetovski dopust je vedno pogostejši v nacionalnih zakonodajah in kolektivnih pogodbah. Navadno je kratek in v celoti plačan. Rekordnerka je Finska z 18 dnevi, čeprav je v tabeli tudi Slovenija z 90 dnevi plačanega dopusta. (Kot da avtorica dvomi v slovenski podatek, ki je dejansko poenostavljen.)

Starševski dopust po Priporočilu MOD št. 165 lahko izkoristita oba starša. Predpisan je pretežno v industrijskih državah in državah v tranziciji. Razlike v krogu upravičencev, višini nadomestila, trajanju, fleksibilnosti uporabe, otrokovi starosti in delitvi med staršema so zelo velike. Odražajo interese, ki se nanašajo na razvoj otroka, rodnost, potrebo po delovni sili, enakost spolov in distribucijo dohodka. Starševski dopust je največkrat razmeroma dolg, nadomestilo pa je pogosto nizko. Za ženske in moške je odločilno, ali je dopust plačan. Glede na to se odločajo, ali in koliko ga bodo izkoristili. Najpogosteje ga izkoristijo matere po izteku porodniškega dopusta, vendar ne vedno v celoti, če je nadomestilo nizko. Očetje ta dopust redko izrabijo, čeprav delež narašča. Študije kažejo, da je glede tega zelo pomemben odnos delodajalca. Zaposleni imajo raje krajše dopuste z višjim nadomestilom kot dolge z nizkim nadomestilom. Dolge odsotnosti prinašajo nevarnost dopustniške pasti (*leave trap*).

Stališče OECD je: »Dolgotrajen dopust slabo vpliva na bodoče pričakovane zasluge mater. Že

samo iz tega razloga naj bi plačan dopust pokrival le kratko obdobje vzreje (*rearing*) otroka.« (Str. 125.) Letno poročilo o enakih možnostih moških in žensk v EU izraža zadržke glede podaljševanja starševskega dopusta: »Čeprav je to pozitiven element, je glede na spolno neravnovesje v zvezi z varstvom, ki še vedno zadeva ženske, nevarno, da bi dolga obdobja odsotnosti negativno vplivala na udeležbo žensk v delovni sili, da bi se povečale razlike pri plačah in da bi se povečala spolna segregacija.« (Str. 125.)

Pri izrabi starševskega dopusta je možna fleksibilnost na dva načina: da se ga izrabi kot delo s polovičnim delovnim časom ali da se ga razdeli na več delov.

Družinske krize, kot so nesreče in resne bolezni – ne le otrok, ampak tudi zakonca in staršev –, lahko povzročijo, da delavec potrebuje daljšo odsotnost z dela. Iz humanitarnih razlogov nekateri delodajalci delavcem v takih primerih odobrijo neplačan dopust. Potrebo po daljšem dopustu za varstvo bolnih družinskih članov spoznava tudi vedno več držav, ki so začele uvajati dopust za varuha (Japonska, Nizozemska).

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA IN KRAJ OPRAVLJANJA DELA

Koliko časa imajo zaposleni za družino in sploh za življenje izven dela, je v veliki meri odvisno od trajanja in razporeditve delovnega časa. Raziskava v Evropi iz leta 2002 ugotavlja, da so ključni razlogi za zmanjševanje kompatibilnosti dela in družine za oba spola dolg delovni tednik, delo v neugodnem delovnem času, dolg dnevni delovni čas, delo zvečer, nočno delo, delo ob koncu tedna. Ureditev delovnega časa, ki omogoča krajši delovnik, nadzor zaposlenih nad razporeditvijo delovnega časa in možnost, da izbirajo kraj dela, lahko zelo pomaga pri uskladihvi dela in družinskih obveznosti.

Skoraj vse države imajo predpise, ki urejajo trajanje polnega delovnega časa in nadurno delo. V večini industrializiranih držav znaša delovni teden 40 ur. Kaže se tendenca k razporejanju in preračunavanju polnega delovnega časa na povprečje v daljšem časovnem obdobju. Kako dolgo zaposleni dejansko delajo, je težko ugotoviti, ker so podatki nezanesljivi. V sliki, ki prikazuje povprečni delovni čas po spolu, je navedena tudi Slovenija. Poprečni delovni čas za moške in

ženske naj bi bil okrog 36 ur. (Ni jasno, kako je bil rezultat izračunan. Verjetno je odštet odmor med delom.)

Dolg »normalni« delovni čas je glavni vzrok za neskladje med delom in družino. Tako delajo zlasti moški. Kjer je polni delovni čas dolg, npr. na Japonskem, ga zakonodaja skrajšuje, kar ne pomeni nujno dejanskega skrajšanja.

Daljši delovni čas in nadure lahko podjetjem omogočijo, da rešijo razne urgentne zadeve, vpliv na produktivnost delavcev pa ni najboljši. Narobe, obstajajo dokazi, da skrajšanje delovnega časa poveča produktivnost (str. 133). O nadurnem delu je treba vnaprej obvestiti vse zaposlene, zlasti tiste z družinskimi obveznostmi, da lahko organizirajo varstvo.

V mnogih državah narašča delo ob večerih, ponoči in ob koncu tedna. To je označeno kot *unsocial* ali *asocial* čas. (V slovenskih aktih se uporablja izraz manj ugoden delovni čas.) Ta trend je posledica hitre rasti storitvenega sektorja, naraščajočih zahtev potrošnikov, da so jim dobrine in storitve dostopne vse dni v tednu, in sprememb v komunikacijski tehnologiji – od tod potreba po 24-urni prisotnosti. Tudi naraščanje deleža žensk v delovni sili je faktor, ki zahteva, da so storitve dostopne dalj časa.

Izmensko delo je v nekaterih dejavnostih tradicionalno zaradi boljše izrabe delovnih naprav, v nujnih službah, kot so policija in gasilci, in v storitvenih dejavnostih, kot so hoteli, bolnišnice ipd. Delavcem, ki delajo v izmenah, je v pomoč, če lahko po potrebi zamenjajo izmeno. Nočno delo je lahko težava pri varstvu otrok.

Neugoden delovni čas ima negativne posledice za zdravje delavcev, kar velja zlasti za nočno delo. Delo zvečer, ponoči in ob koncu tedna vpliva na družinsko življenje, kar je slabše raziskano in dokumentirano. V nekaterih primerih je to celo ugodnost, ker omogoči lažjo organizacijo varstva. Problem za delavce, ki delajo z neugodnim delovnim časom, je najti čas, da so lahko skupaj z otroki, zlasti šoloobveznimi.

Za delavce, ki delajo v običajnem delovnem času, je pomembno, kdaj se delo začne in konča in kako dolg je opoldanski odmor. Zaradi večje porabe časa za prihod na delo in z dela opoldanska prekinitve ne omogoči vrnitve domov in ni več družini prijazna.

Delo s krajšim delovnim časom je način povezovalja dela in družine. Matere z majhnimi otroki v industrijskih državah ugotavljajo, da se

ujema z družinskimi obveznostmi. Nejasen pa je vpliv krajšega delovnega časa na enakost spolov. Če te možnosti ne bi bilo, mnoge ženske ne bi bile zaposlene. Vendar so v številnih državah *part-time* delavci v marsičem na slabšem od tistih, ki delajo polni delovni čas. Razlika je, ali se delavec, delavka sam, sama odloči za krajši delovni čas ali ga sprejme zato, ker ne dobi zaposlitve s polnim delovnim časom. Delo s krajšim delovnim časom narašča, opravljajo pa ga zlasti ženske. MOD je leta 1994 sprejela Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, ki naj bi izboljšala položaj delavcev, ki delajo na ta način. Posebna oblika takega dela je *job-sharing*, ko je eno delovno mesto zasedeno z dvema ali več delavci.

Fleksibilnost delovnega časa, ki omogoči delodajalcem, da pokrijejo dolg obratovalni čas ali se prilagodijo različnemu povpraševanju in kratkim rokom, je lahko za družino neprijazna. Za družine ugodno pa je, če lahko delavci izberejo delovni čas, kar jim olajša organizacijo vsakodnevnega življenja in reševanje nujnih družinskih zadev.

Trende v širjenju fleksibilnega delovnega časa je težko ugotavljati, ker je malo zanesljivih podatkov. Obstajajo različne oblike: spremenljivi delovni čas, razporejanje delovnega časa v daljšem obdobju, skrčeni delovni čas, ko se 40 ur razdeli na 4 dni po 10 ur namesto 5 dni po 8 ur.

Vedno pogostejša je fleksibilnost kraja dela. Delo na domu je tradicionalen način dela žensk. Omogoči jim zaslužek, če ne morejo od doma zaradi družinskih razlogov ali drugih omejitev. Ta vrsta dela se je ohranila do 21. stoletja. Nove oblike dela na domu oziroma od doma je omogočil razvoj informacijske tehnologije. Delavci, ki delajo na ta način, so posebno občutljiva skupina.

»Teledelo« je oblika dela, ko lahko delavci opravljajo delo izven prostorov delodajalca, ni pa nujno, da prav doma. Ta vrsta dela narašča. Če se opravlja doma, lahko olajša uskladitev med delom in družino. Ima pa tudi negativne posledice: izoliranost delavca, zmanjšano varnost in zdravje pri delu. Dvomljiva prednost je varstvo majhnih otrok, ki lahko zelo oteži delo na domu.

SKLEP

Predstavljena publikacija vsestransko obravnava problem uskladitve dela in družine. Kljub tehnološkemu napredku in mednarodnim normam je še vedno zelo pereč. Nastajajo dobre rešitve,

a so največkrat namenjene visokokvalificiranim delavcem, ki so že itak v ugodnejšem položaju. Z razmerjem med delom in družino je povezano enako obravnavanje moških in žensk na področju dela, kar je del splošno priznane pravice do enakopravnosti in prepovedi diskriminacije. Ukrepi v prid družini se večinoma nanašajo na ženske, kar lahko poslabša njihov položaj v svetu delu. Zdi se najboljša pot, da kot delavce z družinskimi obveznostmi enakopravno obravnavamo moške in da upoštevamo tudi potrebe samskih ljudi. Družinske obveznosti vključujejo skrb za otroke in za stare in bolne družinske člane. Usklajevanje dela in družine je eden večjih problemov kakovosti delovnega življenja, to pa je tema, pomembna za vse zaposlene, ne le za tiste, ki imajo družino. Splošno upoštevanje življenjskih razmer zaposlenih bi lahko morda zmanjšalo potrebo po posebnih ugodnostih, ki so *privilegium odiosum*. Z izboljšanjem na enem področju nastanejo negativne posledice na drugem.

Kljub nekaterim pesimističnim tonom je treba ugotoviti, da se je občutljivost za družinske in življenjske razmere zaposlenih povečala in da delodajalci spoznavajo gospodarski pomen usklajevanja dela in družine in kakovosti delovnega življenja na splošno. L. Duxbury v *Financial Times* piše: »Vedno več organizacij začneja ugotavljati, da je za dobre finančne rezultate potrebno, da so stranke zadovoljne. Če hočete, da so zadovoljne stranke, morajo biti zadovoljni delavci.« (Str. 63.)

Andreja Kavar Vidmar