socialno delo

Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani

letnik **48** – **avgust 2009** – št. **4**

Izdajatelj
Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani
Vse pravice pridržane

Urednik
Bogdan Lešnik

Uredniški odbor
Lena Dominelli, Srečo Dragoš
Mojca Urek, Darja Zaviršek

Pomočnica uredništva
Tamara Rape Žiberna

In memoriam
Jo Campling

Uredniški svet
Viktorija Bevc, Gabi Čačinovič Vogrinčič
Bojan Dekleva, Vito Flaker, Andreja Kavar Vidmar
Zinka Kolarič, Anica Kos, Blaž Mesec
Marija Ovsenik, Jože Ramovš
Pavla Rapoša Tajnšek, Tanja Rener, Bernard Stritih
Marta Vodeb Bonač, Marjan Vončina

Naslov
Topniška 31, 1000 Ljubljana
tel. (01) 2809260, faks 2809270
socialno.delo@fsd.uni-lj.si
www.fsd.uni-lj.si/sd

Subvencije
Javna agencija za knjigo
Republike Slovenije

Tisk
BOEX DTP, Ljubljana
Naročnina (cena letnika)
za pravne osebe € 63,39
za fizične osebe € 36,22 (študentje € 31,69)

Oblikovanje
Jaka Modic

Vključenost v podatkovne baze
International Bibliography of the Social Sciences
Linguistics & Language Behavior Abstracts
Mental Health Abstracts
Social Planning/Policy & Development Abstracts
Sociological Abstracts
Studies on Women Abstracts

Časopis izhaja dvomesečno, začenši s februarjem.

Navodila, kako pripraviti in predložiti prispevek za objavo, in s tem povezane informacije se nahajajo na spletnih straneh časopisa (www.fsd.uni-lj.si/sd – Pisanje za SD).

Simona Smolej

NEGATIVNE PLATI FLEKSIBILIZACIJE ZAPOSLOVANJA

DELO ZA DOLOČEN ČAS V STORITVENEM SEKTORJU IN POJAV REVŠČINE MED ZAPOSLENIMI

Zahodne družbe, ki so uveljavile kapitalističen način produkcije kot odgovor na postmoderne družbene spremembe, se na področju zaposlovanja in trga delovne sile vse bolj oprijemajo fleksibilizacije. Povezana je z današnjo redefinicijo dela, za katero je značilno, da razširja pojem dela od za industrijsko moderno družbo značilnega modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas (standardna zaposlitev) na drugačne, manj formalne, neformalne oziroma fleksibilne oblike dela. Za Ignjatovića (2001, po Svetlik *et al.* 2002) je fleksibilizacije zaposlovanja celo spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja, in številnih drugih razsežnosti samega trga delovne sile. Gre za povečanje raznovrstnosti zaposlitvenih pogojev, oblik, praks in izkušenj posameznika. Te nove forme podzaposlenosti, kot jih imenuje Beck (2001), so fleksibilni, pluralni trg dela, ki se razlikuje od klasičnega trga dela industrijske družbe, kot smo ga bili vajeni. Postaja vse bolj razširjen, priljubljen med delodajalci in državno spodbujan, zaradi česar tudi vedno bolj obvladuje klasični trg dela.

Fleksibilizacija zaposlovanja ima različne učinke na različne skupine ljudi in ima pozitivno in negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka, in vidika, s katerega jo ocenjujemo (Kanjuo Mrčela, Ignjatović 2004). Pomembno pri njenem razumevanju in vrednotenju je zavedanje, da podjetja in delodajalci dojemajo in sprejemajo ta pojav drugače kot delavci oziroma zaposleni, tretja med ključnimi akterji fleksibilizacije zaposlovanja pa je še država. Delodajalcem različne vrste in načini fleksibilnega zaposlovanja kadrov omogočajo stalno prilagajanje trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja, zato vse večja priljubljenost in zaželenost tovrstnega zaposlovanja pri njih ni presenetljiva. Daje jim več svobode pri odpuščanju, dopušča pa jim tudi omejevanje nekaterih pravic iz dela. Kot bistveni koncept za področje trga dela in zaposlovanja jo spodbuja tudi država. Vendar pa je njen pomen za državo dvojen in nasprotujoč – po eni strani daje priložnost za pospešitev zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti, po drugi strani pa prinaša manj sredstev v državno blagajno in manjša socialno varnost zaposlenih, kar ustvarja številna tveganja za nastanek socialnih problemov. Delavci večinoma zavzemajo nasprotno stališče in si želijo stalne zaposlitve, ki jim prinaša več socialne varnosti. Če je fleksibilna zaposlitev delavčeva lastna izbira zaradi boljšega usklajevanja področja dela z drugimi življenjskimi aktivnostmi oziroma usklajevanja družinskega življenja z delovnimi obveznostmi, zaradi možnosti dodatnega zaslužka ali kakšnih drugih dejavnikov, potem je tovrstna zaposlitev za delavca pozitivna možnost. Vendar Ignjatović (2002) pravi, da je v vseh podskupinah fleksibilne delovne sile prisoten značilen delež neprostovoljne fleksibilnosti, se pravi, da je med fleksibilno delovno silo velik delež tistih delavcev, ki so v nestandardno, fleksibilno zaposlitev potisnjeni, ker nimajo druge izbire in zaradi pomanjkanja možnosti sprejmejo tisto, kar je trenutno mogoče, da se vsaj integrirajo v sfero dela. Socialna negotovost delovno

aktivnih ljudi se s fleksibilizacijo zaposlovanja nedvomno povečuje. Fleksibilizacija trga delovne sile ne pomeni samo omogočanja večje gibljivosti med zaposlitvami, temveč ima tudi skriti pomen, ki pa je za delavce bistven, saj prinaša zmanjšanje njihovih pravic in lažje odpuščanje z dela (Leskošek 2005).

Za Baumana (2005) je bistveni problem pri fleksibilizaciji zaposlovanja ta, da jo zagovarja predvsem elita, manjšina na vrhu, ki se vsakodnevno srečuje s številnimi priložnostmi in jim tovrstna zaposlitev ustreza. Ti verjamejo, da ponujeno fleksibilno delo in taki delovni pogoji za vsakega delavca pomenijo absoluten blagoslov in dobrodošlo novost. Pri tem pa pozabljajo na vse pasti in tveganja tovrstnega zaposlovanja za delavce, ki jim v življenju niso na vsakem koraku ponujene številne priložnosti in za katere fleksibilizacija zaposlovanja pomeni zmanjšanje socialne varnosti in pravic iz dela, zmanjšanje avtonomije, zmanjšanje možnosti, da zagovarjajo in zahtevajo svoje pravice, in potisnjenost v negotovo in tvegano prihodnost. Fleksibilizacija zveni pragmatično, ponuja prosto izbiro, nešteto paleto možnosti, več svobode in navzven deluje privlačno. Kot taka je povsem v skladu z novodobno kapitalistično logiko, ko svobodna izbira postaja najpomembnejša vrednota, ki rangira vse ostale vrednote, tudi osnovne socialne pravice, ki izhajajo iz dela.

PREKARIZACIJA ZAPOSLOVANJA

To, čemur se iz perspektive kapitala reče fleksibilizacija, prožnost trga delovne sile in zaposlovanja, s stališča delavcev in delavk opredeljuje izraz prekarizacija zaposlovanja (Močnik 2004). Izraz *prekarno* opredeljuje nezavarovane življenjske in delovne pogoje, vsekakor pa se je najbolj uveljavil v zgodnjih osemdesetih letih prejšnjega stoletja v povezavi z zaposlovanjem in delom s povečanimi tveganji. Prekarizacija zaposlovanja se dogaja na več ravneh, nanaša se na slabšanje delovnih pogojev za delavce in delavke, zmanjševanje delavske zaščite in pravic iz dela, delavčevo prepuščenost samemu sebi in slabšanje možnosti za spopad s tveganji zaradi manjše kolektivne povezanosti in pospešene individualizacije, povečano moč delodajalcev in pospešeno spreminjanje standardnih zaposlitev v praviloma slabše, negotove službe z več tveganji. Prakarizacija se s področja dela prenaša tudi na druga področja in pomeni prekarizacijo življenja nasploh.

Prekarnim zaposlitvam so še posebej izpostavljene ranljivejše skupine ljudi, ki imajo že tako zmanjšane možnosti spopadanja s tveganji; to so zlasti manjšine, migranti, ljudje z nizko izobrazbo, hendikepirani. Prekarizacija zaposlovanja hkrati nakazuje krizo uveljavljenih institucij, ki so zastopale gotovost na tem področju. Zlasti za sindikate se zdi, da kljub vzpostavljenemu socialnemu dialogu z državo in delodajalci potihoma pristajajo na slabšanje položaja delavcev in delavk predvsem v fleksibilnih zaposlitvah. Njihovo delovanje in aktivnosti so omejene na branjenje že pridobljenih delavskih pravic, na branjenje tistega, kar delavcem in delavkam v standardnih zaposlitvah nekako pripada, jim je zagotovljeno. Področje fleksibilnih, prožnejših oblik zaposlovanja in dela ostaja kot nekaj novega še izključeno iz območja njihovega delovanja. Sindikati na to področje ne posegajo, čeprav so delavci in delavke v takih zaposlitvah manj zaščiteni, bolj izpostavljeni in prepuščeni samim sebi in številnim tveganjem kot tisti v klasičnih zaposlitvah. Fleksibilne zaposlitve prinašajo več prožnosti in nedoločljivosti v delovna razmerja ter prav zato dopuščajo tudi več kršitev, več novih problemov, ki so tudi za sindikate novo bojišče, na katerega še ne stopajo. Zdi se, da je področje fleksibilnih zaposlitev za sindikate prekislo jabolko, da bi sploh ugriznili vanj.

Država prek zaposlovalne politike in predvidenih reform spodbuja fleksibilizacijo zaposlovanja in prožnejša delovna razmerja. Zastavlja se vprašanje, katere interese zastopata oba socialna partnerja (država in sindikati), saj se zdi, da prekarni delavci in delavke v socialnem dialogu nimajo predstavnika.

Prekarnost zaposlitve lahko ocenimo s kazalci, ki se navezujejo zlasti na (ne)gotovost, (ne)zanesljivost zaposlitve (Burgess, Campbell 1998 po Precarious Non-Standard

Employment 2002) oziroma na kakovost same zaposlitve in dela, kot predlaga Clark (po *ibid.*). Pravi, da je zaposlitev tem bolj prekarna, čim nižje je na kvalitativni lestvici. Ko torej govorimo o prekarnosti določene zaposlitve ali dela, moramo upoštevati te dimenzije:

- zaposlitveno (ne)varnost
- funkcionalno (ne)varnost (kombiniranje ali nekombiniranje delovnih nalog večjega števila delovnih mest)
- (ne)varnost delovnega mesta, razmer in okolja
- plačno, dohodkovno (ne)varnost (višina plače, rednost ali nerednost izplačil, oblika izplačil)
- dostop do ugodnosti in pravic iz dela (bolniški stalež, dopust, odpravnine, upokojitev)
- stalnost oziroma nestalnost delovnega časa (dolžina in porazdelitev delovnega časa)
- možnost kolektivnega ugovora, pritožbe, skupnega zastopanja interesov
- možnost dostopa do novega znanja, izobraževanj in usposabljanj in posledično napredovanja na delovnem mestu
- delavčevo zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo s službo, njen ugled in neodvisnost
- odnose med zaposlenimi, med podrejenimi in nadrejenimi.

ŠTUDIJA PRIMERA PRODAJALK, ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS

S študijo primera prodajalk, zaposlenih za določen čas, smo želeli oceniti prekarnost dela in zaposlitve v tej poklicni skupini, ki je zaradi razcveta potrošništva ena najštevilčnejših in še v porastu, hkrati pa so prav prodajalke in prodajalci tisti, ki pri svojem delu velikokrat občutijo negativne plati tega razcveta in neposredne podvrženosti razmeram na trgu. Da zožimo poklicno skupino in se osredotočimo zlasti na prekarnost zaposlitve in dela, smo v študijo primera vključili samo zaposlene v tem poklicu, ki imajo delovno razmerje sklenjeno za določen čas, saj so ti podvrženi še dodatnim tveganjem, pritiskom in negotovostim. Delež žensk v tej poklicni skupini v zadnjih petih letih ni padel pod 63 % (Statistične informacije 150/2006), kar kaže na izrazito spolno segregacijo tega poklica; to pa je tudi razlog, da smo v študijo primera vključili le prodajalke.

V prvi vrsti smo se usmerili v ocenjevanje prekarnosti dela in zaposlitve, pri čemer smo pod drobnogled vzeli vse naštete dimenzije dela v trgovini in zaposlitve prodajalk, hkrati pa smo želeli dobiti vpogled v celoten kontekst in ozadje njihove zaposlitvene in življenjske situacije, njihovo doživljanje, odnos in videnje trenutnega položaja, njihova mnenja, vrednote, želje, strahove in pričakovanja. Zato smo jih povprašali (kot merski instrument smo uporabili delno strukturiran intervju) tudi o vplivu zaposlitve na drugih področjih njihovega življenja, o življenju doma in odnosu družine in bližnjih do njihove zaposlitve. V drugi polovici leta 2005 je bilo opravljenih deset poglobljenih intervjujev s prodajalkami, ki so bile v tistem času zaposlene za določen čas v eni izmed treh največjih trgovskih hiš v Sloveniji, ki prodajajo pretežno živila.

Po pričakovanjih se prekarnost v zaposlitvah prodajalk, ki so zaposlene za določen čas, kaže v vseh proučevanih dimenzijah njihovega dela in zaposlitve (ali vsaj v večini), hkrati pa se prekarnost s področja dela prenaša tudi na nekatera druga področja njihovega življenja. Prodajalke, ki so bile vključene v študijo, kot najbolj problematično omenjajo to, da njihova zaposlitev ni varna, saj zaposlitev za določen čas zaradi narave začasnosti prinaša več negotovosti in tveganja, večjo izpostavljenost razmeram na trgu in samovolji delodajalca kot zaposlitev za nedoločen čas, ter da so potisnjene v konstantno stanje nedorečenosti. Kljub zakonski prepovedi verižnega sklepanja oziroma obnavljanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem ali delavko za isto delo za več kot dve leti (ZDR, člen 53), delodajalci ponekod uporabljajo raznovrstne trike za dolgotrajnejše zaposlovanje za določen čas, ki jim omogočajo, da še ostajajo na varni strani zakona, prodajalke pa posledično dlje časa v negotovosti. Prodajalke, vključene v študijo, imajo izkušnje z zaposlitvami za tri, šest ali dvanajst mesecev. Vse z eno izjemo so že podpisale več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Tovrstna zaposlitev prinaša nepredvidljivost tako prihodnosti kot tudi vsakdana. Prodajalke omenjajo močan neposreden vpliv razmer na trgu in obsega prodaje na stabilnost zaposlitve in posledično na njihovo socialno varnost, vsakodnevno pa dogajanje v trgovini vpliva na količino dela, razporeditev delavnika in količino delovnih ur, izrabo dopusta in podobno. Moti jih tudi nereden delavnik, ki izrazito negativno vpliva na obseg, načrtovanje in organiziranje aktivnosti izven službenega časa. Nedeljsko delo moti zlasti prodajalke z majhnimi otroki, večina pa bolj negoduje nad nestalnostjo, nerednostjo delavnika, ki otežkoča ali celo onemogoča prisotnost in delovanje na področjih, ki niso povezana z delom (na primer zmanjšanje količine prijateljskih in družabnih stikov, odsotnost od družinskih praznovanj, onemogočeno popoldansko izobraževanje). Nekatere omenjajo občutek, da nimajo več »svojega življenja«, da so ves čas v trgovini in da se njihovo življenje vrti le okrog trgovine. Stres in napetosti, ki jih doživljajo na delovnem mestu, prinašajo domov, v prostor zasebnosti, kar se kaže v odnosu z otroci in drugimi domačimi. Prekarnost s področja dela se torej prenaša v prostor zasebnosti in vpliva na kvaliteto življenja prodajalk nasploh.

Prodajalke večinoma dojemajo svoje delo kot avtomatizirano, enolično in monotono, brez pravih izzivov in možnosti za dokazovanje in napredovanje. V manjših trgovinah je napredovanje kljub pridobitvi višje stopnje izobrazbe nemogoče, pri večjih pa delodajalci kot razlog za nenapredovanje omenjajo tudi premajhno lojalnost podjetju, ki jo je od prodajalke, zaposlene za nekaj mesecev ali eno leto, absurdno pričakovati. Prisotni so nenehen boj za kupce, nervoza, hitenje in pritiski vedno bolj zahtevnih strank in nadrejenih, do katerih prodajalke občutijo izrazito podrejenost. Vse to pa vpliva tudi na odnose med zaposlenimi ter povzroča kopičenje psihične in fizične utrujenosti, izčrpanost in izgorelost. Izrazito slabo voljo povzročajo tudi različne denarne sankcije, ki so jih deležne prodajalke ob primanjkljajih v blagajni, pretečenih rokih uporabnosti živil, napačnih deklaracijah na živilih in podobno. Ob osebnem dohodku, ki se giblje okrog minimalne plače (povprečna plača v študijo vključenih prodajalk je znašala okrog 85.000 SIT ali 354,70 evrov neto), so tovrstne sankcije pomemben in občuten primanjkljaj. Nekatere poročajo o velikih količinah nadur, tudi neplačanih, posebej decembrski delavniki so zanje prava mora. Povezanost med zaposlenimi je majhna, zaupanje v moč sindikata prav tako. V študijo vključene prodajalke izražajo otopelost, brezvoljnost, nekatere vdanost v trenutni položaj in čakanje na boljšo priložnost ali pa silovito jezo in bes. Možnosti in volje za kolektivno akcijo ne omenjajo, pač pa vsakodnevno občutijo pospešeno individualizacijo, prepuščenost samemu sebi in popolni samovolji delodajalca. Omenjajo tudi povečano disciplíniranje in nadzorovanje (spremljanje prek kamer, sprotno telefonsko opozarjanje na nepravilnosti pri blagajničarkah, evidentiranje odhoda na kavo ali malico z žigosanjem) po piramidalnem vzorcu; prodajalke nadzira njihov nadrejeni oziroma poslovodja v trgovini, ta pa je močno izpostavljen internemu nadzoru in kontrolam notranjih inšpekcij trgovske hiše, še zlasti v tistih manjših trgovinah, kjer je promet v upadanju (Smolej 2006).

Pri prodajalkah se kažejo protislovja njihovega dela in zaposlitve. Vsakodnevno opravljajo avtomatizirana, rutinska in monotona dela brez pravih izzivov, kjer se ponavljajo enake ali podobne delovne operacije, ki so blizu fordističnemu načinu proizvodnje in nasprotujejo načelom današnje postmoderne družbe. Prav nasproten predznak pa pripada ocenam njihovih zaposlitev, saj jih zaznamuje turbulentnost, nestalnost in nepredvidljivost. Prodajalke so ves čas na prepihu, stabilnost njihove zaposlitve pa je odvisna od zunanjih dejavnikov, na katere nimajo vpliva, prinašajo pa povečana tveganja in negotovost.

NOVI PROLETARIAT IN NOVE OBLIKE REVŠČINE

Prodajalke lahko uvrstimo med tako imenovane rutinske delavce, ki so zadnja izmed štirih kategorij delovne sile, kot jih je opisal

Reich (2001, po Bauman 2005). Pravi, da gre pri tej skupini za delavce v širokem spektru služb, ki jih na eni strani zaznamujeta rutina in enoličnost vsakodnevnih opravil, na drugi strani pa nestabilnost zaposlitve, pogosti prehodi iz ene službe v drugo z vmesnimi obdobji brezposelnosti. V ta kontekst tveganih zaposlitev sodijo večinoma slabo plačana dela, ki jih opravljajo osebe z nižjimi stopnjami izobrazbe brez zahtevanih posebnih znanj in izkušenj. Tovrstne zaposlitve se razširjajo zlasti v storitvenem sektorju, pri delih, kjer je veliko stika s strankami in so bližja področju zasebnosti. Za to področje je značilna močna spolna dihotomija delovne sile, saj so že skozi zgodovino tovrstna dela pogosto opravljale ženske. Gre za rutinska, monotona in enolična dela, ki ne prinašajo pravega zadovoljstva in izzivov. Reich (*ibid.*) v to skupino zajame širok spekter služb v storitvenem sektorju, zelo konkretno pa jih je, sicer za območje Združenih držav Amerike, opredelila Shulman (2005), ki poudari zlasti nizke dohodke in revščino med zaposlenimi v teh službah, omeni pa tudi druge prekarne značilnosti tovrstnih zaposlitev. Našteje službe s področja nege, zdravstva in socialnega varstva (delo negovalk v domovih za stare in bolnišnicah, varovanje otrok, gospodinjska in druga pomoč na domu), različna pomožna dela v trgovinah, strežbo, pripravo in pakiranje hrane, delo sobaric in čistilk, delo v različnih klicnih centrih, delo raznašalcev časopisov in podobna pomožna dela v storitvah. Ironično je, da prispevkov teh delavcev kot potrošniki večinoma sploh ne opazimo, jih dojemamo kot zanemarljive in manj pomembne, za Shulman (*ibid.*) pa je njihovo delo temelj današnje na potrošništvu in storitvah temelječe ekonomije.

Obstaja splošno prepričanje, da imajo omenjene zaposlitve naravo začasnosti oziroma prehodnosti. Vendar Shulman (*ibid.*) opozarja, da je mnenje, da slaba zaposlitvena situacija, minimalne plače, nesprejemljive delovne razmere, ki na primer revne zaposlene v Ameriki potiskajo na rob družbe, trajajo samo začasno, postopoma pa se stanje izboljša in ustali, napačno, saj podatki podirajo ta mit. Kažejo namreč, da večina zaposlenih oseb, katerih dohodki ne presegajo praga tveganja revščine, nikoli ne pride v ameriški srednji razred. Torej situacija večinoma ni začasna, ampak za marsikoga vseživljenjska realnost. Gre večinoma za odrasle osebe, ki imajo družine; njihova slaba zaposlitvena situacija in nizki dohodki tako vse gospodinjstvo potiskajo v tveganje revščine.

Znotraj nove razcepitve trga delovne sile med klasičnim in fleksibilno-pluralnim, pri čemer se drugi kvantitativno širi in vedno bolj obvladuje prvega, se tako oblikuje in veča skupina delavcev, ki jih prepoznamo pod pojmom *revni zaposleni*. Izraz se je najprej uveljavil v Združenih državah Amerike, kjer so ga uporabljali že v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v povezavi z naraščajočo problematiko gospodinjstev, ki so kljub zaposlenim članom ostajala pod pragom revščine. Trenutno v svetu obstaja kar nekaj različnih definicij revnih zaposlenih. V Evropski uniji velja, da so revni zaposleni tisti zaposleni posamezniki (njihov najpogostejši status aktivnosti v preteklem letu je bil »zaposlen«), katerih razpoložljiv dohodek gospodinjstva ne presega 60 % mediane razpoložljivega dohodka gospodinjstev v državi, kjer živijo. Revščino med zaposlenimi torej povzročajo ali prenizki dohodki gospodinjstva, kar pomeni, da plača in različni socialni prejemki ne zadoščajo za preseganje praga revščine, ali pa neugodna struktura gospodinjstva, kar pomeni, da zaposleni ne prejema nizkega plačila, vendar ob porazdelitvi dohodka med večje število nepreskrbljenih članov gospodinjstva slednje zdrsne pod prag revščine (Working poor in the European Union 2004). Poleg višine dohodka in dejavnikov na ravni gospodinjstva so za pojav revnih zaposlenih pomembni tudi tako imenovani dejavniki na individualni ravni (spol, starost, stopnja izobrazbe, državljanstvo), kvaliteta in vrsta zaposlitve (samozaposleni, vrsta pogodbe o zaposlitvi – določen, nedoločen čas itn.) in kolektivna oziroma makro raven, znotraj katere imajo pomembno vlogo socialna, družinska in ekonomska politika države in celotna ureditev področja trga dela (Lohmann 2006).

Po rezultatih raziskave Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev

(Working poor in the European Union 2004) je bilo leta 1999 v takratni Evropski uniji od vseh zaposlenih 6 % revnih, kar je približno 7,8 milijona prebivalcev. Revščina med zaposlenimi je nižja v nordijskih državah, Avstriji, Belgiji in na Irskem (3 do 4 % zaposlenih), višja kot v evropskem povprečju pa v južni Evropi, Franciji, Luksemburgu in Veliki Britaniji (7 do 10 % zaposlenih). Revščina je pogostejši pojav v nestandardnih zaposlitvah, med zaposlenimi za polovični delovni čas, za določen čas, med občasno zaposlenimi, še zlasti pa med samozaposlenimi, saj je bilo med njimi v letu 1999 revnih kar 14 % oseb. Revščina med zaposlenimi je najpogostejša v primerih, ko je med člani gospodinjstva le en zaposlen. Največje tveganje se tako pojavlja v enostarševskih gospodinjstvih in gospodinjstvih z otroki, kjer dela le eden od staršev. Ustrezna družinska politika, ki omogoča uspešno usklajevanje kariere in družinskega življenja, posledično pa boljše možnosti za zaposlovanje žensk in njihov enakovreden položaj na trgu dela, je tako za preprečevanje revščine med zaposlenimi zelo pomembna. V vseh evropskih državah je struktura gospodinjstva faktor, ki najbolj vpliva na pojav revščine med zaposlenimi. Nizko plačilo je kot vzrok najpomembnejši v nekaj manj kot tretjini primerov. Med slabo plačanimi je tri četrtine žensk, k čemur prispeva tudi razmah slabo plačanih del v storitvenem sektorju, ki jih večinoma opravljajo ženske. Poročilo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev omenja področje storitev in pomoči na domu kot eno najbolj rastočih zaposlitvenih panog v Evropi, pri čemer pa avtorji, podobno kot Shulman (2005) za območje Združenih držav Amerike, opozarjajo na prekarnost, nizka plačila in nezaščitenost žensk, ki ta dela v večini opravljajo. Na tem področju je veliko dela opravljenega tudi na črno, kjer pa ženske tvegajo še bistveno več.

Glede na izobrazbo je revščina med zaposlenimi najpogostejša med nizko izobraženimi, pogostejša kot med večinskim prebivalstvom pa je med pripadniki etničnih manjšin in emigranti. Glede na starost so mladi zaposleni bolj izpostavljeni tveganju revščine na severu Evrope (Danska, Nizozemska, Luksemburg, Finska), nekoliko bolj južno pa to tveganje z leti narašča (Grčija, Portugalska, Italija). Kljub tem ugotovitvam raziskava ne podaja kakšnih splošnih sklepov glede tveganja revščine med zaposlenimi po različnih starostnih skupinah na ravni celotne Evropske unije.

Poleg strukture gospodinjstva, ki je najpogostejši razlog revščine v gospodinjstvih z enim ali več zaposlenimi člani, je treba biti pri iskanju vzrokov in razpravah o tej temi pozoren tudi na omenjene dejavnike na individualni in kolektivni ravni, še zlasti pa na samo zaposlitev in njeno kvaliteto, na zaposlitveni status, vrsto pogodbe o zaposlitvi, njeno varnost in plačilo. Zaposlitev je namreč tista točka razhajanja, ki loči revne (ne glede na status aktivnosti) in revne zaposlene.

SKLEP

Prekarizacija zaposlovanja in revščina med delovno aktivnim prebivalstvom sta že nekaj časa resničnost tudi v evropskih državah. Posebej revščina zaposlenih je na videz nezdružljiva in v protislovju s temeljnimi principi posebej za evropski prostor značilnega razumevanja zaposlitve kot najboljše možne poti za preseganje revščine. Tako razumevanje pa ne zajame vsega spektra možnih oblik in praks zaposlovanja, saj danes poleg (standardnih) zaposlitev, ki so temeljna aktivnost za zagotavljanje pridobivanja dohodka in s tem preseganje (zmanjšanje in odpravo) revščine in socialne izključenosti, obstaja in se celo povečuje delež prekarnih zaposlitev, ki pa revščino in socialno izključenost med zaposlenimi ohranjajo oziroma ju vsaj ne odpravljajo. S spodbujanjem fleksibilnih zaposlitev in večje prožnosti v delovnih razmerjih se tako na novo generira delež zaposlenih, ki kljub zaposlitvi ne presegajo praga revščine, imajo nizko socialno varnost in živijo v konstantnem stanju nedorečenosti. Ustvarja se nova ločnica med tistimi, ki s procesi fleksibilizacije zaposlovanja pridobivajo, in tistimi, ki ob tem izgubljajo; polarizacija družbe na zmagovalce in poražence, revne in bogate se tako nadaljuje.

S procesom fleksibilizacije zaposlovanja se zmanjšuje število brezposelnih, saj se povečujejo možnosti za razmah številnih oblik in praks zaposlovanja. Ta proces pa žal ni povezan s samo kvaliteto zaposlitev oziroma ne vpliva pozitivno nanjo. Na to kaže tudi študija primera prodajalk, zaposlenih za določen čas, kjer vzporedno z razcvetom potrošništva in trgovine narašča tudi število zaposlitev v tem storitvenem sektorju. Vendar imajo te zaposlitve naravo začasnosti in so zato manj (socialno) varne, zaznamujejo jih številna tveganja, nizki dohodki, nereden delavnik, delavke občutijo negotovost, nemoč, vse večjo individualizacijo in pritiske zaradi konkurenčnega boja, skratka, gre za prekarne zaposlitve, katerih značilnosti se prenašajo tudi na druga področja življenja prodajalk.

Med najpomembnejšimi elementi kakovosti zaposlitve je varnost zaposlitve, ki jo je ob vse večji fleksibilizaciji zaposlovanja in prožnejših delovnih odnosih težko zagotoviti. Zato bi bilo smiselno na ravni države ugotoviti, katere so tiste oblike zaposlovanja, ki zagotavljajo ali vsaj omogočajo usklajen gospodarski in socialni razvoj in napredek družbe ter jih kot take tudi spodbujati.

V zvezi z združevanjem fleksibilnosti in varnosti zaposlitve je v Evropi v ospredju zlasti koncept *flexicurity* oziroma prožne varnosti. Ta model po definiciji evropske komisije in držav članic Evropske unije sestavljajo štirje elementi: fleksibilni pogodbeni dogovori skozi moderno delovno zakonodajo, aktivna politika trga dela, ki učinkovito pomaga ljudem pri obvladovanju hitrih sprememb, brezposelnosti in prehoda na novo delovno mesto, zanesljiv in ustrezen sistem vseživljenjskega učenja za zagotavljanje nenehne prilagodljivosti in zaposljivosti ljudi in moderen sistem socialne varnosti, ki zagotavlja primerno dohodkovno podporo in mobilnost na trgu dela, vključujoč ukrepe, ki pomagajo ljudem pri usklajevanju dela s privatnimi in družinskimi odgovornostmi (Flexicurity Pathways 2007).

Najstarejši in najbolj znan model prožne varnosti je danski. Tudi oblikovalci gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji ga navajajo kot zgled, ki je najprimernejši za posnemanje v slovenskem prostoru (Ignjatović 2006). Direkten prenos takega modela prožne varnosti v Slovenijo, ki ima drugačno tradicijo na tem področju, je seveda vprašljiv. Čeprav so spremembe področja zaposlovanja in trga dela v smeri prožne varnosti skoraj nujne, pa njihova velikopoteznost ni potrebna, saj bi moral biti cilj katere koli vlade in oblikovalcev zaposlovalne politike v prvi vrsti dosledno izvajanje obstoječe delavske zakonodaje in predpisov v praksi, še zlasti ko so ogrožene pravice in socialna varnost delavcev, ne pa reforme in spremembe za vsako ceno. Te se morajo zgoditi postopno, z upoštevanjem vseh specifik in značilnosti slovenskega trga dela, ob aktivnem sodelovanju vseh socialnih partnerjev in prevzemanju socialne odgovornosti vseh vpletenih.

VIRI

Baumann, Z. (2005), *Work, Consumerism and the New Poor*. Maidenhead: Open University Press.

Beck, U. (2001), *Družba tveganja: Na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.

Flexicurity Pathways. Expert group on flexicurity: Interim report from the rapporteur. Presented at the Stakeholder Conference at the Flexicurity (2007). Http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_interimexpertrep_en.pdf (31. 7. 2007).

Kanjuo Mrčela, A., Ignjatović, M. (2004), Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V: Svetlik, I., Ilič, B. (ur.), *Razpoke v zgodbi o uspehu.* Ljubljana: Sophia (230–258).

Ignjatović, M. (2002), *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (doktorska disertacija).

– (2006), Contribution to the EEO Autumn Review 2006 »Flexicurity«. European Employment Observatory. Http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Slovenia-FlexicurityAR06.pdf (11. 7. 2007).

Leskošek, V. (2005), Neoliberalni novorek o socialni državi. Http://dpu.mirovni-institut.si/leskosek.php (16. 11. 2005).

LOHMANN, H. (2006), Working poor in Western Europe: What is the influence of the welfare state and labour market institutions? Paper prepared for the presentation at the »2006 Conference of the EuroPanel Users Network«. Http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/Lohmann-paper.pdf (6. 1. 2007).

MOČNIK, R. (2004). Prolog: H koncu kapitalizma. V: Callinicos A., *Antikapitalistični manifest.* Ljubljana: Sophia (7–26).

Precarious Non-Standard Employment – A Review of the Literature. Labour Market Policy Group. Deparment of Labour (2002). Http://www.dol.govt.nz/PDFs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf (12. 5. 2005).

SHULMAN, B. (2005), *The Betrayal of Work: How Low-Wage Jobs Fail 30 Million Americans*. New York, London: The New Press.

SMOLEJ, S. (2006) , *Tvegane zaposlitve kot vidik fleksibilizacije trga delovne sile in nove oblike revščine*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (magistrsko delo).

Statistične informacije, 150/2006. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

SVETLIK, I., GLAZAR, J., KAJZER, A., TRBANC, M. (2002), *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Working poor in the European Union (2004). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22.

Vesna Leskošek

ZAPOSLITVENE MOŽNOSTI MLADIH

Mladina je v Sloveniji ena od družbenih skupin, ki so najbolj izpostavljene spremembam na zaposlitvenem trgu. Poleg starejših od 50 let starosti, dolgotrajno brezposelnih in hendikepiranih ima najvišjo stopnjo brezposelnosti. Še posebno velik je delež mladih, ki iščejo prvo zaposlitev in šele vstopajo na trg zaposlovanja. Problem je obsežen, dolgotrajen in ga prepoznava tako država kot Evropska unija. Čeprav se država loteva zmanjševanja brezposelnosti mladih z ukrepi aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), natančnejša analiza pokaže, da ne zajamejo kompleksnosti pojava, so poenostavljeni, niso naravnani ciljno in ne prepoznavajo raznolikosti skupine. Spregledajo, da se spreminjata oba parametra problema, tako mladost kot zaposlovanje, in da so spremembe hitre in obsežne; za mlade brez spretnosti, izobrazbe in s šibkim dostopom do virov so lahko tudi usodne, in sicer tako, da so lahko dolgoročno izključeni s trga dela. Problem bomo v nadaljevanju premišljevali s treh vidikov: sprememb na področju mladosti, pomenov izključenosti mladih, ki imajo šibkejši dostop do virov, in sodobnih sprememb trga zaposlovanja. Pogledali bomo, kako se ukrepi APZ skladajo z ugotovitvami.

MLADOST

Kot pravi M. Ule (2000), je mladina v devetdesetih letih naletela na nova tveganja in nevarnosti, ki se zdijo močnejše od priložnosti, ki jih ponuja modernizacija. K temu so prispevali zlasti hiter padec bipolarnega sveta (obsežne družbene spremembe v zadnjem desetletju prejšnjega stoletja), nestabilnost, nova vojna žarišča in globalne ekonomske spremembe, ki so korenito spremenile politike in družbe. V prvem desetletju novega tisočletja se tveganja, nevarnosti in pritiski množijo in poglabljajo. Beck (2001) razvitejšo moderno, kjer je proizvodnja bogastva velika, poveže z družbeno proizvodnjo novih in netipičnih tveganj. Ne gre več za osebna tveganja, temveč za globalne situacije ogroženosti. V tej globalni situaciji ogroženosti so tveganja neenako porazdeljena med bogate in revne; prvi se jim lahko izognejo in celo vplivajo na njihovo produkcijo, drugi pa jih doživljajo in zanje postajajo vedno bolj neizogibna. Neenakost tveganj je še vedno razredno[1] pogojena, bogastva se zbirajo zgoraj, tveganja pa spodaj. Bogastvo se vedno bolj koncentrira v rokah maloštevilnih posameznikov, med katerimi lahko najdemo tako tiste, ki so bogastvo dedovali, kot tiste, ki so ga pridobili z izkoriščanjem neurejenih razmer (države, kjer se je spremenil politični sistem, ali države s šibkimi demokratičnimi standardi, kršitvami človekovih pravic, neurejeno zakonodajo in podobno). Bogastvo se globalizira, revščina (in s tem tveganja) pa lokalizira (Bauman 1998), vendar Beck (2001: 49) opozori, da tveganja ne moremo enačiti z ogroženostjo (npr. klimatske spremembe), ki se ji nihče zares ne more izogniti. Bogati se sicer tveganjem lažje

[1] Kategorijo razreda uporabljamo ob zavedanju vseh sprememb, ki so se v družbeni strukturi zgodile v času postfordizma. Delavstvo se iz proizvodnih dejavnosti seli v storitvene, ki postajajo mesto novih izkoriščanj (npr. multinacionalne trgovinske verige in trgovke kot novi proletariat).

izognejo, ker si lahko kupijo svobodo pred njimi, ne morejo pa se izogniti ogroženostim, ki ne poznajo meja. Konflikt, ki nastaja med željo po še večjem bogastvu in ogroženostjo, ki jo ta želja proizvaja, je konflikt med kratkoročnim zaslužkom in dolgoročnimi posledicami, ki so preveč oddaljene, da bi jih zaslužkarji imeli za faktor tveganja. Bogati nanje ne naletijo tudi zato, ker se tveganja, ki jih proizvajajo ogroženosti, lokalizirajo in kopičijo pri tistih, ki živijo na dnu (črpanje nafte v Nigeriji, Braziliji ali kemična industrija drugod po nerazvitem svetu). Neenakosti se na ta način poglabljajo in s tem se poglablja prepad med tistimi, ki imajo dostop do resursov, in tistimi, ki se jim resursi vedno bolj oddaljujejo. To se ne nanaša samo na oddaljen nerazviti svet, temveč velja tudi za razvite dele sveta.

Nova razmerja moči (ali vzpostavljanje novega družbenega reda, kot dogajanja zadnja desetletja poimenuje Wallerstein po Beck 2003: 54–56) se ne dogajajo le na globalni ravni, temveč se odražajo tudi na lokalnih ravneh. Prepad med bogatimi in revnimi postaja znotraj nacionalnih držav vse bolj očiten. Pritiski mednarodnih korporacij in vedno nova vojna žarišča povzročajo pretrese in vplivajo na zmanjšanje standardov in možnosti za dostojno preživetje vseh ljudi, ne glede na to, ali so si sposobni dostojno preživetje zagotoviti sami ali pa jim ga zagotavlja država. Znižuje se raven socialne zaščite, kar je značilno predvsem za države bivšega vzhodnega bloka, kjer so neoliberalne ideologije najprej dobile domicil.

Vse te spremembe se odražajo tudi na spremenjenih pomenih mladosti. Rener (2000: 93) vzroke za probleme mladih pripisuje povečani ekonomski odvisnosti mladih ob hkratnem razvijanju psihosocialne neodvisnosti, vplivu vrstniških skupin in subkulturnih življenjskih stilov in pomanjkanju spoznavnih orientacij, fragmentaciji referenčnih območij, ki bi omogočala umeščanje lastnih izkušenj v širši pomenski kontekst. Nadaljuje, da modernizacija od mladih zahteva sposobnosti hitrega prilagajanja na spremenjene razmere, vendar ne učinkuje na vse mlade enako. Ena skupina mladih ima družbene in osebne vire, s katerimi izkoriščajo priložnosti, druga pa nima ne prvih in ne drugih.

DRUŽBENA IZKLJUČENOST

Obe skupini mladih naletita na tveganja, ki smo jih že opredelili kot neizogibna. Kljub temu postajajo razlike med njima večje kot kdaj koli prej. Razlike se kažejo na ravni dostopa do virov in hkrati na ravni družbenih in osebnih podpor pri nastopu novih tveganj. Družbene in osebne podpore postajajo ključne pri tem, kako bodo mladi preživeli svoje življenje. Tveganja so lahko namreč za nekatere priložnost, za druge nevarnost. Nov koncept socialnega vključevanja pojasnjuje izključenost kot omejen ali onemogočen dostop do virov, ki vpliva na to, kako se spopadamo s tveganji, ki jih prinašajo spremembe. V nasprotju s splošnim prepričanjem so spremembe za tiste, ki se spopadajo z revščino ali družbeno izključenostjo, ogrožajoče in ne spodbudne. Vsaka sprememba zanje pomeni še večji zaostanek in poglabljanje njihovega položaja, ker zahteva nove spretnosti in znanja in sposobnost hitrega prilagajanja in obvladovanja (Ball 1994).

Katherine Duffy (1998) opredeli razliko med revščino in socialno izključenostjo kot razliko med neustreznimi ali neenakimi materialnimi resursi in neustrezno ali neenako participacijo v javnem življenju. Revščina se nanaša na izključenost od denarja in storitev, socialna izključenost pa presega zgolj izključenost iz porabništva in zajema izključenost iz družbe. Revščina in neenakost se v današnjih družbah močno prekrivata. Rezultati raziskave, ki jo je avtorica opravila v državah EU15, so pokazali, da so v večjem tveganju, da postanejo socialno izključeni, tiste skupine in posamezniki, ki imajo šibko vez z vsaj eno od dimenzij družbene integracije. Te dimenzije so država, ekonomski trgi (zlasti trg dela) in civilna družba, ki se primarno nanaša na nedržavne organizacije privatnega življenja (družine, osebne mreže, skupnost in osnovne prostovoljne organizacije). Tisti v resnem tveganju imajo šibke ali pretrgane povezave z dvema dimenzijama ali vsemi tremi. To so

v razmerju do države tisti z nelegalnem ali neregularnim statusom, mlade matere, tisti, ki zlorabljajo substance, bivši storilci kaznivih dejanj in mladi, v razmerju do trga zaposlitve tisti, ki imajo manjše spretnosti, ki jih doleti diskriminacija in ki skrbijo za druge (bolne, s prizadetostmi), v razmerju do civilne družbe pa stari, izolirani, iz vaških okolij, alkoholiki in odvisni od pomoči države.

Treba je razumeti, na kaj izključene skupine in posamezniki, posameznice naletijo v vsakdanjem življenju in kaj izključenost pomeni za vsakega od njih posebej. Nasploh velja, da nosijo dvojno breme (izključenosti se kopičijo). So subjekti ali bolje objekti regulacij, čeprav so kot marginalizirani manj vidni. Bolj verjetno je, da bomo govorili o njih kot pa z njimi. Ta dvojna nevarnost je pomemben vir tveganja za človekovo dostojanstvo najmanj prednostnih ali najbolj zapostavljenih skupin. Rener (2000: 94) opozori, »da se mladi ljudje, ki pripadajo različnim družbenim razredom, razlikujejo v količini in vrsti virov, možnosti in priložnosti, vendar so konkretni izteki njihovih poti v odraslost bolj kot kdaj koli prej odvisni od uvrstitev in podpor v podsistemih«. Med podsisteme uvršča družino, izobraževanje, zaposlovanje, prosti čas. Veča se ranljivost celotne populacije mladih, vendar se hkrati poglablja ranljivost klasičnih izključenih skupin iz nižjih družbenih razredov. Še posebej so ranljivi tisti mladi, ki so v interakcijah s socialnimi institucijami deležni več sankcij in družbenega nadzora kot podpor in koristi (Rener 2000: 95).

DRUŽBENE IN OSEBNE OPORE

V sedanjem času se prisila izbir pomika v zgodnje otroštvo. Starši in otroci so prisiljeni sprejemati odločitve o nadaljnji poti že zgodaj in tako začrtati pot v odraslost. Rener (*ibid.*) opozori na nasprotje med zgodnjimi izbirami po eni strani in podaljševanjem mladosti na drugi. Zgodnje izbire predpostavljajo individualno odgovornost, vendar ob hkratnem pomanjkanju mehanizmov, ki bi omogočali ekonomsko samostojnost mladih. Tveganja se kopičijo na prehodih iz enega referenčnega okvirja v drugega (npr. iz šole v zaposlitev, iz družine v samostojnost itn.), individualizirane življenjske poti zato postajajo nepredvidljive. Opore postajajo vedno pomembnejše, ker po eni strani prinašajo stabilnost, varnost, ki je primanjkuje v nenehno spreminjajočem se svetu, po drugi strani pa so opore pomembne pri premagovanju ovir na poti v odraslost. V obeh primerih gre za večpomenskost opor, ki se nanašajo tako na emocionalne razsežnosti kot na interakcijske in komunikacijske razsežnosti (Kogovšek, Ferligoj 2004: 17). Omrežja so namreč izvir socialnega kapitala[2], ki je pomemben za dostop do pomembnih virov. Med vire štejemo informacije (na podlagi katerih se orientiramo med izbirami), možnosti za izobraževanje, uresničevanje interesov, zaposlitev ali delo, bivališče in podobno. Omrežja opor torej večajo socialni kapital ali pa ga zmanjšujejo. Omrežje tesnih socialnih vezi samo po sebi še ne zagotavlja dostop do virov, čeprav ponuja stabilnost in varnost. Če pa so socialne vezi razrahljane, potem umanjka tudi ta dimenzija opore.

Osebna omrežja opor različno vplivajo na življenjske poti mladih. Kjer opore spremljajo tudi statusne in materialne podpore, je nastop tveganj olajšan, saj lahko bogati kupijo svobodo pred tveganji, pravi Beck. Statusne podpore so v tradicionalnih družbah, kot je slovenska, še vedno pomembne (ali pa s kapitalizmom še pridobivajo na pomembnosti). Hierarhični odnosi v patriarhalnih družbenih redih dajejo več pomena tistim, ki so nosilci bogastva ali zasedajo pomembne družbene položaje. Izobrazba je pogosto odvisna od statusa in ne le od znanja in sposobnosti. Romski otroci so pogosteje usmerjeni v posebne šole in pridobijo nižjo stopnjo izobrazbe kot njihovi neromski vrstniki, ker se romskost povezuje z intelektualno inferiornostjo (Zaviršek 2002). Podobno

[2] Socialni kapital je podobno kot kulturni kapital odvisen predvsem od referenčnih okvirov, še zlasti tistih, ki jih organizira država. Bolj ko podpira posameznike pri aktivni udeležbi v javnosti z zagotavljanjem enakih možnosti in nediskriminatornimi praksami, bolj omogoča povezovanje, iz česar ljudje črpajo moč in vire za kreiranje svojih življenjskih poti. Socialni kapital je relacijska vrednost (Lin *et al.* 2001).

je z revščino – otroci iz revnih družin težje pridobijo dobro izobrazbo, ker se tudi revščina pogosto povezuje z intelektualno nerazvitostjo, pa tudi z lenobo (torej nemoralnostjo), pasivnostjo, pomanjkanjem interesa in se na ta način individualizira. Nižja stopnja izobrazbe je tako videti posledica individualnih izbir in hotenj. Emocionalna opora v družini ne zadošča za doseganje uspeha, potrebne so družbene podpore, v katere štejemo tako materialne vire kot mentalitetne, ki se vzpostavljajo v institucijah, predvsem izobraževalnih. Na poti skozi institucije namreč dobivamo ideje o sebi, o svojih zmožnostih, sposobnostih, na podlagi katerih lahko kreiramo življenjsko pot. Tako lahko mladi iz revnejših družin z nizkim socialno ekonomskim statusom kljub morebitnim visokim sposobnostim dosegajo nižjo izobrazbo, saj se morajo v izobraževalnih institucijah bolj dokazovati kot njihovi premožnejši vrstniki. To ne velja le za revne, temveč tudi (ali predvsem) za pripadnike etničnih manjšin. Mladi iz nižjih slojev morajo svoje sposobnosti dokazovati, pri višjih pa so te samoumevne.

Starši z nizko izobrazbeno stopnjo in zaposleni na slabo ovrednotenih delovnih mestih pogosto tudi sami nimajo meril, po katerih bi lahko vrednotili sposobnosti in zmožnosti svojih otrok, zato jih ne morejo spodbujati pri razvijanju potencialov ali pri doseganju čim višje izobrazbe. Če poleg tega ni družbenih spodbud, potem se zdi načrtovanje čim višje izobrazbe preveč ambiciozno in utopično. Pri zgodnjem načrtovanju življenjskih karier, v katerega so danes prisiljeni starši in njihovi otroci, so družbene spodbude še bolj pomembne, ker ideje o sebi pridobivamo na poti skozi institucije in z vključitvijo v javno življenje.

V tem smislu je treba razumeti tudi načelo enakih možnosti. Te ne pomenijo le enakih izhodiščnih možnosti, kot je možnost vseh vpisati se na katero koli šolo, temveč posebne spodbude tistim, ki so zaradi svojih osebnih okoliščin že v izhodišču prikrajšani (Mencin Čeplak 2000: 124). Posebne spodbude pa ne morejo zagotavljati starši, temveč jih mora zagotoviti država skozi sistem institucij. Pri tem so države z obsežnejšim blaginjskim sistemom uspešnejše kot tiste, kjer je raven socialne države nizka, in sicer zato, ker socialna država ne pomeni le sistema socialnih dajatev, temveč je utemeljena na principih socialne pravičnosti, enakosti in solidarnosti, ki vključujejo spoznanja o temeljnih prikrajšanostih in hkrati odgovornost za zmanjševanje neenakosti.

ZAPOSLOVANJE MLADIH

Mencin Čeplak (*ibid.*) opozarja, da je izobrazba sicer pomembna, vendar ne zagotavlja varnosti. Izobrazba namreč ne zagotavlja zaposlitve, brezposelnost pa ni politično izhodišče, če ne preseže določenega deleža aktivnega prebivalstva. Strah pred nezaposlenostjo se krepi, je realen in se pomika po starostni lestvici navzdol. Rener (2000: 101) navaja, da strahovi prizadenejo mlado generacijo, ki je še vedno socializirana v delovno etiko in možnosti individualnih dosežkov, kjer naj bi trud in prizadevanja prinašala uspeh. Hkrati pa so vedno bolj izključeni iz zaposlitev, kar naj bi bil poglavitni razlog za deviantne in kriminogene poti v odraslost. Vse več mladih se giblje v »sivih conah« zaposlovanja, ki ne pomenijo dela na črno v klasičnem pomenu besede, temveč zaposlitev v lokalnih polformalnih mrežah (Habermas po Rener 2000: 101). Tudi to delo zahteva veliko mero fleksibilnosti in prilagajanja, vendar je ta fleksibilnost osebna odločitev in odraz novih življenjskih stilov. Nasprotno je fleksibilnost, ki jo propagirajo neoliberalni politiki, predvsem prisila, ki je rezultat tržne diskontinuitete zaposlitvenih vzorcev. Fleksibilnost kot izbira je nekakšen disidentski odgovor mladih na grožnje o večinskem izrinjanju generacije iz zaposlitev. Do takih odgovorov pri nas prihaja le delno (tovarna Rog, Metelkova mesto itn.) in večinoma med mladimi, ki za svojo ustvarjalnost in aktivizem ne najdejo prostora v prevladujočih sistemskih oblikah delovanja (pridobitnega in nepridobitnega).

Spremembe v zaposlovanju so v zadnjem desetletju, še zlasti pa v zadnjih nekaj letih intenzivne in obsežne. Zaposlitev je še do nedavno pomenila izhod iz revščine in pridobitev

družbeno vrednotenega statusa. V sedanjem času tudi zaposlitev ne zagotavlja več, da bi se ljudje izvili iz pasti pomanjkanja in bede. Situacija je ogrožajoča za vse, še posebno pa za mlade, ki imajo težave že pridobiti prvo zaposlitev. Po podatkih zavoda za zaposlovanje je bilo od vseh iskalcev zaposlitve v letu 2006 22 % iskalcev prve zaposlitve in 19, 4 % brezposelnih do 26 let starosti (gl. Zavod za statistiko 1). V marcu 2007 je odstotek nižji; isti vir navaja, da je bilo 19,9 % vseh brezposelnih iskalcev prve zaposlitve in 17,2 % brezposelnih do 26 let starosti. Nekaj tisoč ljudi je vsak mesec izbrisanih iz evidence brezposelnih, od tega je le 10 do 20 % upokojenih ali vključenih v šolanje. Največ brezposelnih iskalcev prve zaposlitve je v Novem mestu, sledijo Murska Sobota, Trbovlje in Ptuj. Največ brezposelnih do 26 leta starosti pa je v Trbovljah, sledijo Velenje, Ptuj in Murska Sobota (gl. Zavod za statistiko 2).

Večina mladih je zaposlenih za določen čas in zlahka prehajajo iz zaposlenosti v brezposelnost. Značilno za zadnja leta je tudi večje število brezposelnih z visoko izobrazbo, kar je povsem nov pojav. Zdi se, da začasne zaposlitve ne vodijo več v trajnejše oblike, kar za mlade pomeni nove položaje tveganja, saj jim zaposlenost ne omogoča tudi dejanske neodvisnosti, npr. neodvisnosti od družine, samostojnega bivanja ali načrtovanja življenjskih skupnosti. Trbanc (2005: 163) navaja, da so mladinski trgi delovne sile segment, ki je najhitreje izpostavljen različnim nihanjem in kjer so pritiski po prožnosti in prilagodljivosti največji. Dejavniki, ki vplivajo na zaposlitvene možnosti mladih, so kompleksni in prepleteni in je težko razpoznati, kateri so vzrok in kateri posledica. Tako je podaljševanje izobraževanja odlaganje zaposlitve, hkrati pa nuja in izhod iz položaja brezposelnosti. Demografska slika kaže upadanje rodnosti in s tem zmanjševanje skupine mladih v aktivnem prebivalstvu, hkrati pa imajo prav mladi najvišje stopnje brezposelnosti. Če bi bilo mladih več, bi bil problem najbrž še večji. Kot pravi Trbanc (*ibid.*), je tudi znižanje stopnje mladinske brezposelnosti pripisati manjši populaciji in ne uspešnemu vključevanju v trg dela. Avtorica opozori, da je kljub perečemu problemu malo ciljnih programov, ki bi povečevali možnosti zaposlovanja mladih, zlasti pridobitev prve zaposlitve. Pripravništvo, na primer, je bilo zalo učinkovit način vstopanja v zaposlitev, saj je hkrati zagotavljalo pridobivanje praktičnih spretnosti, prevajanje teorije v prakso, pridobitev strokovnih licenc z opravljanimi strokovnimi izpiti in spoznavanje z delovno organizacijo. Večina zaposlitev za daljši čas zahteva opravljen strokovni izpit, ki ga mladi danes ne morejo opraviti, ker ne dobijo pripravništva, vsaj plačanega ne. Prisiljeni so se vključevati v t. i. prostovoljna pripravništva, torej opravljati delo zastonj in tako pridobiti možnost pristopa do strokovnega izpita. Ni povsem jasno, zakaj je tako koristen program izginil iz strategij zaposlovanja. Po podatkih zavoda za zaposlovanje je bilo v letu 1993 kar 88 odstotkov vseh prvih zaposlitev mladih izpeljanih s pomočjo tega ukrepa (*op. cit.*: 174). Država se loteva problematike predvsem z aktivno politiko zaposlovanja, ki ga poznajo tudi ostale države EU.

AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Program aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013 (gl. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve) posega v trg z načrtovanimi ukrepi, da bi odpravil kratkoročne in druge probleme glede zaposlovanja in trga dela, ki jih s preostalimi sistemskimi rešitvami in ukrepi drugih politik ni mogoče učinkovito odpravljati. Program APZ vsebuje štiri ukrepe. Ukrepi naj bi spodbujali inovativne in posebne prijeme in projekte, ki naj bi urejali probleme in spodbudili nosilce razvoja v lokalnem okolju. Med izzive je uvrščena tudi skupina brezposelnih mladih (15–24). V obdobju 2007–2013 se bodo izvajali štirje ukrepi programa APZ, ki so splošni in se ne nanašajo na nobeno od ciljnih skupin posebej. Vsi ukrepi se nanašajo na vse ciljne skupine, diferencirajo se le, ko gre za izvajanje posameznega ukrepa, in sicer tako, da izvajalci posamičnih programov usmerijo aktivnosti na eno (ali več) skupin.

Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve

Namen ukrepa je svetovanje in pomoč posameznikom pri iskanju zaposlitve, seznanjanje s poklicnimi možnostmi in poglobljena obravnava določenih skupin oseb. Predvidene so tri aktivnosti:

- poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje
- pomoč pri iskanju zaposlitve
- razvoj in izvajanje novih oblik pomoči in predstavitev.

Usposabljanje in izobraževanje

Namen ukrepa je povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela s pridobivanjem novega znanja, spretnosti in zmožnosti in z dvigom izobrazbe in kvalifikacijske ravni zaposlenih in brezposelnih. Predvidene so naslednje aktivnosti:

- programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije
- programi praktičnega usposabljanja
- programi izobraževanja
- usposabljanje in izobraževanje zaposlenih
- preventivni in inovativni projekti na trgu dela.

Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja

Namen ukrepa je spodbujanje samozaposlovanja brezposelnih oseb, ki želijo po usposabljanju uresničiti podjetniško idejo in se samozaposliti, spodbujanje zaposlovanja najteže zaposljivih skupin brezposelnih oseb, zlasti prejemnikov denarne socialne pomoči, povečevanje prilagodljivosti trga dela s spodbujanjem novih oblik zaposlovanja, povečanje regijske in sektorske mobilnosti, ohranitev delovnih mest in podpora preoblikovanju podjetij.

Aktivnosti so v ukrepu večinoma oblike državne pomoči, zato se izvajajo v skladu s pravili o dodeljevanju državnih pomoči. Predvidene aktivnosti so:

- spodbujanje samozaposlovanja
- subvencije za zaposlitev teže zaposljivih skupin brezposelnih oseb
- povračilo stroškov dela
- spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij
- ohranitev delovnih mest.

Programi za povečevanje socialne vključenosti

Namen ukrepa je spodbujati socialno vključenost ljudi, torej uresničevati in uveljaviti aktivnosti in projekte za ustvarjanje okolja, ki bo motiviralo ljudi k aktivnosti in v katerem bodo laže in hitreje našli delo, hkrati pa uživali tudi potrebno raven socialne zaščite. Predvidene aktivnosti so:

- *Spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti za tiste, ki potrebujejo posebno pomoč pri vključitvi na trg dela.* Del tega ukrepa so tudi javna dela, pomoč na domu, osebna asistenca, zaposlitveni projekti za invalide in podobni projekti, namenjeni spodbujanju novega zaposlovanja v neprofitnem sektorju in izenačevanju možnosti zaposlovanja teže zaposljivih brezposelnih oseb. Uresničevali se bodo projekti organizacije in izvajanja začasnega ali občasnega humanitarnega ali podobnega dela, kakor jih določa zakon o socialnem varstvu. Izvajalo se bo tudi začasno in občasno humanitarno ali podobno delo v skladu s členom 36c zakona o socialnem varstvu, ki je namenjeno prejemnikom denarne socialne pomoči in razvoju in uveljavitvi t. i. sheme »*in-work benefit*«; njeno bistvo je, da delo prinaša korist (primerno nagrajevanje in podpora tistim, ki delajo in so aktivni). Shema je namenjena zlasti dolgotrajno brezposelnim osebam in prejemnikom denarne socialne pomoči za ponovno aktiviranje na socialnem in delovnem področju.
- *Spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti.* Za zaposlovanje v storitvenem in nevladnem sektorju bodo spodbujali oblikovanje in izvajanje netržnih zaposlitvenih projektov, zlasti za razvoj novih oblik socialnih programov in socialnovarstvenih in drugih storitev v javnem interesu, ki bogatijo lokalno družbeno in

delovno življenje. Podpirajo zlasti projekte, ki ustvarjajo delovna mesta v neprofitnem sektorju in nevladnih organizacijah (NVO). Spodbujali bodo tudi aktivnosti za pospeševanje nastanka novih enot socialnega podjetništva in razvoj obstoječih oblik socialnega podjetništva in za širitev mreže socialnih podjetij na podlagi novih socialnih in socialnovarstvenih oblik, ustvarjalne tvornosti in drugih storitev v javnem interesu. Spodbujali bodo razvoj zaposlitvenih zmogljivosti na podeželju in na področjih, kjer obstajajo zaposlitvene priložnosti (npr. okoljevarstveno področje).

- *Inovativni programi za pospeševanje socialnega vključevanja in boja proti zapostavljanju na trgu dela.* V okviru ukrepa bodo podpirali razvoj in izvajanje inovativnih in mednarodnih projektov za krepitev socialne vključenosti in boja proti diskriminaciji. V ukrep sodijo tudi zagotavljanje enakih možnosti z razvojem in podpiranjem projektov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja in neenakosti v demografski sestavi, izvajanje akcij boja proti zapostavljanju na trgu dela, podpora pilotnim projektom itn.

SKLEP

Aktivna politika zaposlovanja le delno odgovarja na potrebe brezposelnih mladih, čeprav je prostora za kritiko manj kot pred leti. Vendar lahko ugotovimo, da program spregleda raznovrstnost skupine mladih in zato tudi njihov neenak družbeni položaj.

Najprej so pomembne razlike med spoloma. Med brezposelnimi mladimi je več deklet kot fantov. Pri natančnejšem branju programa ne zasledimo nobenih aktivnosti, ki bi se lotevale spolnih razlik in posebej spodbujale zaposlovanje deklet ali vsaj zagotavljale enako dostopnost obema spoloma.

Položaj etničnih manjšin ali skupin ni izhodišče za ukrepe. Med etnične skupine (poimenovanje ni ustrezno, vendar večina etnij nima statusa manjšine) uvrščamo tako Rome kot drugo ali tretjo generacijo priseljencev iz bivših jugoslovanskih republik, v zadnjem času pa tudi priseljence iz vzhodnih držav, ki jih je v Sloveniji več kot v preteklosti. O položaju etničnih skupin ne vemo veliko zaradi pomanjkanja raziskav, statističnih podatkov in študij. Ne vemo, na primer, kolikšen je delež pripadnikov etničnih skupin med brezposelnimi mladimi, je morebiten visok delež posledica nedostopnosti do izobrazbe ali je vzroke iskati drugje. Pri romski skupnosti smo že lahko prepričani, da je slabši položaj posledica diskriminacijskih institucionalnih praks, o tem obstaja več študij. Če je vzrok za nezaposlenost iskati v manjših možnostih, potem so klasični ukrepi aktivne politike zaposlovanja dokaj neučinkoviti.

Ugotovili smo, da je treba za številna dela, ki zahtevajo ustrezno izobrazbo, opraviti strokovni izpit, pred tem pa opraviti dobo pripravništva. Koristnost tega obdobja je podcenjena, kar je nevarno. Nerazumljivo je, da se morajo mladi za eno leto prijaviti na zavod za zaposlovanje, šele potem so upravičeni do sredstev za pripravništvo. Znanje, ki ga med študijem pridobijo, se mora vendar čim prej navezati na praktične izkušnje, samo tako lahko prakso reflektirajo in znanje uporabijo ter utrdijo. V tem letu so upravičeni do denarne pomoči, a bi raje prejemali pripravniško plačo in bili zaposleni. Na ta način jih država prisili v odvisnost od pomoči in hkrati zmanjšuje njihovo zaposljivost.

Ukrepi ne vključujejo vednosti o tveganjih, ki se kopičijo na prehodih. Eden od najpomembnejših prehodov je prav prehod iz šolanja v zaposlitev. Zgodi pa se, da mladi doživijo prehod iz izobraževanja v brezposelnost. Mladi se sicer zavedajo, da zaposlitev ni več nekaj, kar se pridobi z lahkoto, vendar ne pričakujejo, da bo brezposelnost trajala dalj časa.

Zaradi spreminjajoče narave dela in zaposlitve je treba razmišljati tudi o nestandardnih oblikah zaposlovanja. Pri tem nimamo v mislih časovnih omejitev, temveč možnosti zaposlovanja v »sivi coni«, kot to poimenuje Tanja Rener (2000: 101). Tako zaposlovanje zahteva kreiranje neodvisnih prostorov, kot so na primer mladinske kooperative. Finci imajo razvit sistem usposabljanja mladih za opravljanje različnih del, s katerimi lahko zaslužijo tudi

brez vključitve v prevladujoč zaposlitveni trg. Usposabljajo jih za izdelovanje raznih lesnih izdelkov (tudi čolnov), popravljanje motorjev in koles in podobno. Usposabljanje ni spolno specifično in je dostopno vsem, zlasti pa tistim, ki izpadejo iz šolskega sistema. Pri teh oblikah ne gre le za delo v nevladnih organizacijah, temveč za kreiranje lastnih prostorov in kolektivitet, ki pripomorejo tudi k bolj aktivnemu vključevanju v javno življenje.

V Sloveniji nimamo nobene celostne raziskave ali študije o zaposlovanju mladih. Ukrepi zato temeljijo le na internih evalvacijah, hitrih ocenah ali izkušnjah institucij, ki se s tem tradicionalno ukvarjajo. Načrtovanje ustreznih ukrepov bi bilo učinkovitejše, če bi izhajali iz ugotovitev neodvisnih raziskovanj.

Sklenemo lahko, da obstaja razkorak med položajem mladih na trgu zaposlitev in med ukrepi države. Spremembe se dogajajo hitreje od sposobnosti institucij, da bi jim sledile in našle nove odgovore.

VIRI

Beck, U. (2001), *Družba tveganja: Na poti v neko drugo moderno.* Ljubljana: Krtina.

Beck, U. (2003), *Kaj je globalizacija?* Ljubljana: Krtina.

Ball, C. (1994), *Bridging the Gulf.* Dublin: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.

Bauman, Z. (1998), *Globalization: The Human Consequences.* Cambridge: Polity Press.

Duffy, K. (1998), *Opportunity and Risk: Trends of Social Exclusion in Europe.* Strasbourg: Council of Europe.

Kogovšek, N., Ferligoj, A. (2004), Konceptualizacija socialne opore. V: Novak M. (ur.), *Omrežja socialne opore prebivalstva Slovenije.* Ljubljana: Inštitut za socialno varstvo (15–31).

Lin, N., Cook, K., Burt, S. R. (ur.) (2001), *Social capital: Theory and research.* New York: Aldine de Gruyter.

Mencin Čeplak, M. (2000), Šola ter zgodbe o (pre) velikih pričakovanjih in izgubljenih iluzijah. V: Ule, M., Rener, T., Čeplak Mencin, M., Tivadar, B., *Socialna ranljivost mladih.* Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Založba Aristej (119–142).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013. Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf (15. 5. 2007).

Rener, T. (2000), Ranljivost, mladi in zasebno okolje. V: Ule, M., Rener, T., Čeplak Mencin, M., Tivadar, B., *Socialna ranljivost mladih.* Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Založba Aristej (91–118).

Trbanc, M. (2005), Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V: Črnak Meglič A. (ur.), *Otroci in mladina v prehodni družbi. Analiza položaja v Sloveniji.* Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Založba Aristej (161–188).

Ule, M. (2000), Mladi v družbi novih tveganj in negotovosti. V: Ule, M., Rener, T., Čeplak Mencin, M., Tivadar, B., *Socialna ranljivost mladih.* Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino, Založba Aristej (11–32).

Zaviršek, D. (2002), Zaščita manjšin v Sloveniji. V: *Spremljanje pridruževanja EU: Zaščita manjšin.* Ljubljana: Open Society Fund, Peace institute (65–108).

Zavod za statistiko 1. Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/Kazalci/StrukturneZnacilnostiRegBP.htm (15. 5. 2007).

Zavod za statistiko 2. Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2007/tabela0307.htm (15. 5. 2007).

Tjaša Žakelj, Alenka Švab

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

MED ZAKONODAJNIMI SPODBUDAMI IN VSAKDANJIM ŽIVLJENJEM

UVOD

Usklajevanje dela in družine je aktualno sociološko in socialnopolitično vprašanje, ki je postalo relevantno s trendi spreminjanja družinskega življenja, rodnostnimi spremembami in zlasti spremembami na trgu delovne sile oz. množičnim zaposlovanjem žensk, ki se v zahodnih državah prične v 50-ih in 60-ih letih prejšnjega stoletja. Leta 1969 sociologa Rapoport (The dual-career family, *Human Relations*, 22: 3–30, v Gilbert 1993: 4) vpeljeta termin dvokariernih družin, da bi opisala nov, za tiste čase v zahodnem svetu revolucionaren družinski model – (heteroseksualno) družino z dvema dohodkoma. Model dvokarierne družine je v nasprotju s takratnim tradicionalnim razumevanjem spola in spolnih vlog, ki ga je poprej promovirala t. i. »standardna modernistična sociološka teorija družine«, kamor štejemo funkcionalizem T. Parsonsa (Cheal 1991). Za model nuklearne moderne družine je značilna spolna delitev vlog in dela, obeležena z vlogo zaposlenega moškega, odgovornega za materialno preskrbo družine, in vlogo ženske kot nezaposlene matere in gospodinje (model enokarierne družine). Pojav dvokariernih družin ima pomembne posledice za notranjo družinsko organizacijo dela in družinskih vlog. Zato ni naključje, da je postalo vprašanje enakomerne delitve družinskega dela med spoloma (pozneje tudi v kontekstu usklajevanja dela in družine) ena ključnih dimenzij socioloških razprav in ključni vidik oblikovanja politik usklajevanja dela in družine.

Razmerje med delom in družino se v družinskih politikah v obliki različnih konceptov in ukrepov pojavi sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja (Hantrais, Letablier 1996), ko je porast deleža žensk na trgu delovne sile v zahodnih državah že zelo očitna. Takrat postane to razmerje politično relevantno in je izpostavljeno kot družbeni *problem*, zlasti kot problem množičnega zaposlovanja žensk in njegovih posledic za družinsko življenje, pri katerem je politika enakih možnosti bistvena dimenzija politike usklajevanja dela in družine. Danes je velik pomen usklajevanja dela in družine v evropski socialni agendi posledica tako udeležbe žensk na trgu dela kakor tudi spreminjajočih družinskih oblik in demografskih pritiskov zaradi staranja prebivalstva (Plantenga *et al.* 2005: 5).

V pričujočem tekstu bomo poskušali osvetliti razmerje med delom in družino s pomočjo analize koncepta usklajevanja dela in družine, ki se pojavlja v večini evropskih družinskih ali socialnih politik. Koncept usklajevanja razumemo kot širši mehanizem, ki lahko vključuje zelo različne ukrepe, iz katerih je mogoče razbrati tudi različne vrednostne orientacije, ki jih imajo posamezne države v razmerju delo–družina, v razumevanju družine, vlog posameznih družinskih članov in članic in v dolgoročni usmeritvi glede enakosti spolov.

Namen članka je prikazati umeščenost in značilnosti koncepta usklajevanja dela in družine v za to področje najpomembnejših aktih družinske politike in politike enakih možnostih. V drugem delu članka predstavljamo empirične podatke o usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti v vsakdanji praksi staršev z majhnimi otroki, ki smo jih pridobili

v okviru projekta »Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva ter predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju« (Rener *et al.* 2008). Z njimi želimo pokazati na učinkovitost in pomanjkljivosti ukrepov družinske politike in mesta, kjer so potenciali za razvoj novih ukrepov družinske poliltike na področju usklajevanja dela in družine.

KONCEPT USKLAJEVANJA DRUŽINE IN DELA V DRUŽINSKI POLITIKI V SLOVENIJI

Družinsko politiko v Sloveniji opredeljuje zlasti resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji (Ur. l. RS, 40/1993). Dejstvo, da je od njenega sprejetja minilo že 15 let, nakazuje potrebo po spremembi usmeritev družinske politike; na to so opozorile različne študije, na primer Analiza izvajanja resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Stropnik 1998).

V normativnem okviru resolucija definira družino kot primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok in je odgovorna za njihovo blaginjo. To pomeni, da je primarna funkcija družine *skrb za otroke*, ki je v družinski politiki pravzaprav edina politično priznana vrsta skrbi znotraj družine. Deklarativno resolucija poudarja tudi promoviranje enakih možnosti obeh spolov (5. načelo družinske politike), ki naj bi zaživelo z različnimi ukrepi, predvsem v navezavi na usklajevanje dela in družine. Kot 8. cilj družinske politike pa postavi ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev in spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev.

V posebnem razdelku resolucije z naslovom »Delo, zaposlitev, zaposlovanje« so podrobneje opredeljene namere države v usklajevanju dela in družine. Resolucija poudarja, da se družinska politika in politika zaposlovanja stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med *družinskimi obveznostmi* in *profesionalnimi aktivnostmi*. Kot rečeno, gre za *problem* – porabe in delitve časa, uveljavljanja enakih možnosti spolov, upoštevanja družinskih potreb v profesionalni sferi in usklajevanja potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi.

Država se v resoluciji zavezuje, da bo za usklajevanje dela in družine podpirala tele aktivnosti: *primernejše* moralno in materialno *družbeno* vrednotenje dela z otroki in enakomernejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom in med starši, podjetji (delodajalci) in družbo, *reorganizacijo delovnega časa*, zakonske prilagoditve na področju *oblik zaposlitve*, *ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta* in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi, *polno socialno zavarovanje* v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka ali nege in skrbi za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju in zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, *mesto* za njihove otroke *v vzgojnovarstveni ustanovi* ali drugih oblikah varstva. Ker »te stične točke zahtevajo določeno družbeno intervencijo«, resolucija navaja še podrobnejše ukrepe v tej smeri, med njimi porodniški dopust in dopust za nego otroka, nadomestilo izgubljenega zaslužka za čas tega dopusta in pravico do različnega delovnega časa za starše z majhnimi otroki do treh let.

Zdi se, da je glavni problem koncepta usklajevanja dela in družine prav razmerje med obema sferama, ki daje določenim vidikom razmerja med delom in družino prednost. Prednost je v tem konceptu dana *otroku* in njegovim potrebam oz. njegovi blaginji. Skrb je reducirana na skrb za otroke, ki je prepoznana tudi kot najpomembnejša družinska funkcija, medtem ko je skrb za starejše, zlasti v smislu zagotavljanja institucionalnih in alternativnih oblik varstva, vpeljana bolj v načrte za razvoj socialnega varstva, čeprav je jasno, da velik del skrbi za starejše prevzemajo družinski člani, članice oz. sorodniki, sorodnice in bi morala biti skrb za starejše zajeta in obravnavana (tudi) v družinski politiki. Zaradi težiščne usmeritve skrbi v družinski politiki na skrb za otroke so ukrepi za usklajevanje dela in družine usmerjeni le v skrb za otroke (otroško varstvo, porodniški dopust). Enake možnosti spolov

so obravnavane le v okviru skrbi za otroke in se večinoma nanašajo nanj, izpuščajo pa vse ostale segmente skrbi in spolne delitve dela v družini.

Posebna prioriteta v razmerju delo–družina je v resoluciji dana *delu* oz. zaposlitvi, ob predpostavki, da so vsi odrasli aktivni na trgu delovne sile in so sposobni skrbeti zase (in za družino). Pomembna podmena je tradicionalna spolna delitev dela, ki izvira iz tradicionalnega razumevanja monolitne nuklearne družine kot družbeno zaželenega modela in v kateri je skrb še vedno pojmovana kot spolno specifično delo. Pojdimo po vrsti.

MODEL EKONOMSKO NEODVISNEGA POSAMEZNIKA V DRUŽINSKI POLITIKI

Favoriziranje modela neodvisnega zaposlenega posameznika je v resoluciji jasno razvidno tako iz vrednostne orientacije tega dokumenta kot tudi iz njenih ukrepov. Uvodoma je sicer navedena zahteva po preseganju industrijskega modela socialne politike, po katerem je socialna varnost zagotovljena prvenstveno aktivnemu delu populacije (zaposlenim), pa tudi to je navedeno, da socialna politika ne bo mogla več temeljiti na polni zaposlenosti oz. statusu zaposlitve. Vendar pa je že dodana »varovalka«, da bo morala socialna varnost človeka temeljiti na *statusu državljanstva* in še dodatno na *zaposlitvenem statusu*. Najbolj očiten primer favoriziranja statusa zaposlenosti so *starševski dopusti*. Pravica do nadomestila za čas starševskih dopustov je pravica iz dela, medtem ko nezaposleni starši prejemajo v primeru porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka zgolj starševski dodatek. Vezava skrbi na zaposlitveni status vodi v selektivnost, ki prikrajša najbolj ranljive socialne skupine (brezposelne, študente, študentke).

V razmerju med delom in družino opazimo protislovje med vrednotami sfere dela in vrednotami sfere družine. To postane problematično, ko v razpravi o razporeditvi obveznosti med državo in družino vrednote skrbi postanejo podrejene vrednotam neodvisnega posameznika. To je razvidno v različnih ukrepih, ki so namenjeni izvajanju tega mehanizma (npr. porodniški dopust). Razmerje med delom in družino je v konceptu *usklajevanja* razumljeno kot dualizem, v katerem si elementa vrednostno nasprotujeta in sta hkrati v razmerju podrejenosti, ker ima sfera dela dominantno mesto in diktira vlogo družine v tem razmerju: »posameznik [*sic!*] deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi« – delo je označeno pozitivno kot profesionalna aktivnost (implicira graditev kariere), družina pa kot breme (obveznosti), kar implicira, da so družinske obveznosti ovira v razvijanju kariere in ne narobe. Z vidika družinskega življenja je razmerje med delom in družino prej obrnjeno – delovne razmere ovirajo uresničevanje družinskih obveznosti oz. zahtevajo nenehno prilagajanje sebi. Narobe pa dobra praksa politike usklajevanja v skandinavskih državah kaže, da je rezultat družinam prijaznih političnih ukrepov prav ustvarjanje okolja, v katerem sta delo in družinsko življenje razumljena kot komplementarni sferi (Hantrais, Latablier 1996: 27).

Problem družinske politike, ko gre za razmerje med delom in družino, je razdrobljenost ukrepov; niso povezani v sistemsko politiko, ki bi vključevala državo, posameznike/državljane in delodajalce. Resolucija se osredotoča na ozke segmente oz. ukrepe – na primer starševski dopusti, javno otroško varstvo –, ki niso povezani v celostno politiko usklajevanja dela in družine. Zdi se, da so tu poudarjeni tisti aspekti skrbi, ki jih je lažje *instrumentalizirati*, medtem ko ostajajo tisti, ki se navezujejo na zasebnost in torej zlasti na *skrb* in spolno delitev dela v družini, nerealizirani, saj zanje niso izdelani konkretni ukrepi niti sistemska politika. Največji del pozornosti v dejanskih ukrepih je namenjen področju starševskega varstva oziroma vrsti starševskih dopustov, ki pa so osredotočeni zlasti na obdobje prvega leta po rojstvu otroka. Dejansko usklajevanje dela in družine se prične po vrnitvi na delo in prav tu je, če odštejemo institucionalizirano otroško varstvo, ukrepov zelo malo. Zaradi odsotnosti sistemske politike je problem tudi

končna realizacija konkretnih ukrepov. Poglejmo nekaj zgledov.

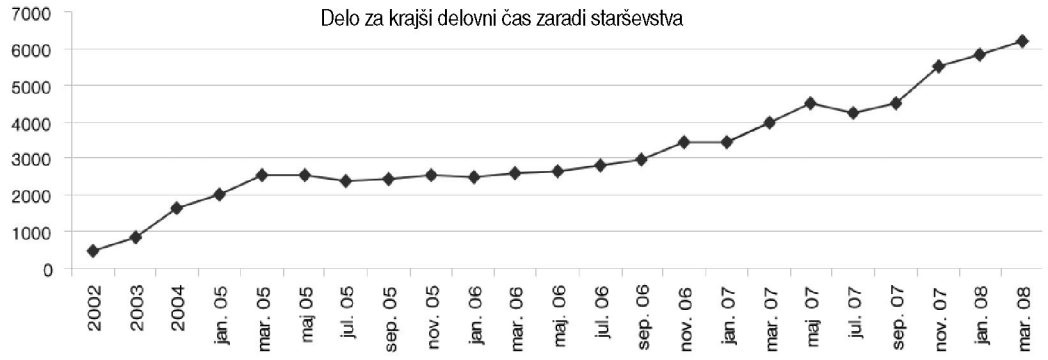
UREDITEV STARŠEVSKIH DOPUSTOV

Prvi primer ukrepov iz mehanizma politike na področju usklajevanja dela in družine se nanaša na *starševski dopust*. V Sloveniji razlikujemo štiri vrste starševskega dopusta: porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Porodniški dopust je neprenosljiva pravica matere ob rojstvu otroka in traja 105 dni; sledi mu 260 dni dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga lahko izkoristi ali mati ali oče. Očetovski dopust je namenjen spodbujanju skupne skrbi za novorojenega otroka in je neprenosljiv. Vključuje 15 dni dopusta s polnim nadomestilom, ki ga oče lahko izkoristi do 6. meseca otrokove starosti, in 75 dni dopusta, za katerega država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače, oče pa ga lahko izkoristi do otrokovega 3. leta (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – UPB2, *Ur. l. RS*, 110/2006). Dopust za nego in varstvo otroka je po podatkih MDDSZ v letu 2007 izkoristilo 5 odstotkov očetov (ostalo izkoristijo matere) (T. D., Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, elektronsko poslani podatki, 3. 10. 2008). Glede na te podatke ima sedanja ureditev očetovskega dopusta, upoštevaje trajanje in nadomestila za koriščenje, manjše možnosti za doprinos k enakomernejši delitvi skrbi med staršema, čeprav velja, da kvotni sistemi, ki določajo na drugega starša neprenosljiv del pravic, delujejo stimulativno na koriščenje starševskih dopustov očetov (Carlsen 1998). Zakoreninjenost ženske skrbi za otroke je s kulturnega vidika zaradi močnega moško-središčnega reda še razumljiva, vendar pa bi država verjetno lažje spodbudila očete k vključevanju v skrb za otroka s celotnim plačilom nadomestil za očetovski dopust. Na drugi strani bi morali mehanizmi za motivacijo aktivnejše skrbstvene vloge očetov vključevati tudi npr. medijsko naklonjenost delitvi skrbi za otroke, izobraževalni sistem, ki bi spodbujal večjo enakost med spoloma, ipd. Problem sedanje ureditve družinske politike na področju usklajevanja dela in družine je tudi v poudarjanju posameznih ukrepov v razmerju delo–družina; ti so primarno namenjeni varstvu posameznika, posameznice, ki zaradi starševstva začasno izstopa iz sfere dela, in so premalo povezani s politiko enakih možnosti.

DELO ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

Delo za krajši delovni čas je v nekaterih državah EU prevladujoča oblika zaposlenosti žensk in tudi ena od možnih strategij usklajevanja družinskih obveznosti in obveznosti na področju plačanega dela. Med zaposleni ženskami je npr. na Nizozemskem tri četrtine žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas, več kot dve petini jih s krajšim delovnim časom dela tudi v Nemčiji in Veliki Britaniji. Razširjenost zaposlitve za krajši delovni čas v zahodnih državah je predvsem posledica dejstva, da je bila od druge svetovne vojne naprej večina žensk z majhnimi otroki odsotnih s trga delovne sile vsaj v predšolskem obdobju otrok. Temu so sledile različne oblike zaposlitev za krajši delovni čas, ki so ženskam omogočile usklajevanje dela in družine. Trendi polne zaposlitve žensk se začnejo šele v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. V Sloveniji je zaposlitev za krajši delovni čas bistveno redkejši pojav, med drugim zaradi tradicije polne zaposlenosti in tudi zaradi tradicionalno dobro organiziranega sistema javnega dnevnega otroškega varstva. Med zaposlenimi Slovenkami je bil v letu 2006 za krajši delovni čas zaposlena zgolj vsaka deseta (Eurostat 2006 a), pa še ta ne nujno zaradi skrbi za otroke. Kljub temu se kažejo premiki k vedno pogostejšem izkoriščanju možnosti, zlasti v času po izteku dopusta za nego in varstvo otrok, ko lahko eden od staršev uveljavlja pravico do dela za krajši delovni čas na osnovi zavarovanja za starševsko varstvo (ZSDP, *Ur. l. RS*, 47/2006). Pravica do dela za krajši delovni čas, ko država plača prispevke za socialno varnost v razliki do polnega delovnega časa, traja v primeru, da starš neguje in varuje

Graf 1: Gibanje števila upravičencev do dela za krajši delovni čas zaradi starševstva



Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/.

enega otroka, do otrokovega dopolnjenega 3. leta, do dopolnjenega 6. leta starosti pa, če starš neguje in varuje dva otroka. Število staršev, ki izkoristijo to možnost, od njene uveljavitve konstantno narašča, kar potrjuje nujnost plasiranja strategij za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delo s krajšim delovnim časom pa je močan »kompromis spolov«, rešitev, ki je vezana na spol.

Očitna in sprejeta je norma, da matere delajo s krajšim delovnim časom, medtem ko očetovstvo nima vpliva na preference moških v zvezi z delovnim časom (Cousins, Tang 2004: 544). Zato je treba omeniti nevarnost redomestifikacije žensk, ki je še toliko večja z ukrepom, ki staršu, ki zapusti trg dela zaradi nege in varstva štirih ali več otrok, daje pravico do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače vse do dopolnjenega desetega leta starosti najmlajšega otroka. Po podatkih MDDSZ je ta ukrep v decembru 2007 izkoristilo 763 upravičenk in 83 upravičencev (D. K, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, elektronsko poslani podatki, 14. 1. 2008).

OTROŠKO VARSTVO

Poleg starševskih dopustov je največji del politike usklajevanja dela in družine namenjen institucionaliziranemu *otroškemu varstvu.* Ob sicer dobro razvitem sistemu javnih vrtcev obstaja v Sloveniji velik problem nenadzorovanega zasebnega varstva. Ni nepomembno, da velik del dnevnega otroškega varstva zagotavljajo *neformalne sorodniške mreže*, najpogosteje stari starši. Za otroke v starosti do 15. let v času, ko so starši v službi, skrbijo v dobri petini primerov sorodniki, sosedje ali prijatelji (Statistični urad RS 2007 b), treba pa je upoštevati, da je ta delež še veliko večji v primeru varstva mlajših otrok. Ta oblika dnevnega otroškega varstva ima več prednosti; je cenejša, starši ji bolj zaupajo in časovno je dosti prožnejša kot institucionalno dnevno varstvo. Javni otroški vrtci večinoma delujejo v okviru klasičnih 8-urnih dopoldanskih delavnikov in se le počasi prilagajajo raznovrstnim delovnim urnikom staršev, redki vrtci imajo organizirano tudi sobotno ali poznopopoldansko varstvo. V šolskem letu 2006/2007 je bilo v vrtce vključenih 64,8 % predšolske populacije otrok ali 28,7 % otrok, starih 1 leto, 70,1 % otrok, starih 3 leta, in 86,3 % otrok, starih 5 let (Statistični urad RS 2007 a).

DELODAJALCI IN DELOVNO OKOLJE

Zaposlenost obeh partnerjev in potrebe po usklajevanju dela in družinskega življenja so v Evropski uniji in drugod v razvitem svetu privedle najprej do ukrepov za usklajevanje dela in družine, pozneje pa tudi za uveljavitev družini prijaznih politik v delovnih okoljih, ki lajšajo usklajevanje z možnostmi, kot so terminsko delo, delitev službe, delo za krajši

delovni čas, delo doma, karierni dnevi, prosti dnevi ipd. (Balance solutions, http://www.ibh.org.uk/balance/flexwork.html). Družini prijazni delovni sporazumi so zgled dobre prakse v nekaterih zahodnih državah na področju usklajevanja sfere dela in družinskega življenja, pogostejši pa so »v državah, v katerih delodajalci z njimi nadomeščajo neobstoječe ali slabo razvite nacionalne politike« (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar 2006: 134). V Sloveniji se je proces certificiranega podpiranja družini prijaznih delovnih ureditev šele začel, saj smo v letu 2007 dobili prva podjetja, ki so prejela certifikat »Družini prijazno podjetje«. Podeljevanje certifikatov »Družini prijazno podjetje« je v letu 2007 teklo v okviru razvojnega partnerstva »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«. Podeljenih je bilo prvih 32 certifikatov podjetjem, ki so pristopila k postopku revizijskega uvajanja družini prijaznih ukrepov (Certifikat Družini prijazno podjetje, http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/).

Vloga delodajalcev v politiki usklajevanja dela in družine je z resolucijo prepuščena delodajalcem. Država sicer izraža obljubo, da bo podpirala npr. »reorganizacijo delovnega časa« in »zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve«, vendar na koncu odgovornost prenese na delodajalca: »svojo vlogo pa bodo morala odigrati tudi podjetja, in sicer s takšno organizacijo dela, ki bo zagotavljala fleksibilna (družini prilagojena) delovna mesta in fleksibilni delovni čas«. Ta vloga je delodajalcem dana tudi s tretjim odstavkom 187. člena zakona o delovnih razmerjih (*Ur. l. RS*, 42/2002), ki določa, da mora delodajalec »delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti«. Iz izkušenj držav, kjer politiko usklajevanja dela in družine realizirajo sistemsko usklajeno, vemo, da delodajalci brez direktne državne stimulacije ne prispevajo k ustvarjanju družinam prijaznega delovnega okolja.

Ukrepi družinske politike, opredelitev dolžnosti delodajalcev za zagotavljanje možnosti za lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti in nagrajevanje primerov dobrih praks bi morali pomeniti začetne korake k spremembam delovne kulture, ki bo prepoznala tudi dolgoročne prednosti, kot so npr. boljša kvaliteta dela, manjša fluktuacija delovne sile, večja produktivnost ipd. Kljub temu se zdijo realne možnosti za fleksibilno usklajevanje dela in družine v mnogih pogledih bolj izjema kot pravilo, še zlasti če upoštevamo pogoste grobe kršitve pravic delavk in delavcev. Podatki Urada za enake možnosti (2007) kažejo, da so kršitve 26. člena zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata, kandidatke ne sme zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, pogoste (S. R., Urad za enake možnosti, elektronsko poslani podatki, 12. 4. 2008). Posredna ovira za usklajevanje je tudi zaposlovanje za določen čas. Skoraj polovica žensk (in nekaj manj kot 40 % moških), mlajših od 30 let, je v Sloveniji zaposlena za določen čas (Eurostat 2007 c). (Ne)stabilnost delovnih razmerij je močan dejavnik, ki vpliva na zmanjševanje priložnosti za prizadevanja za in koriščenje možnosti za usklajevanje dela in družinskega življenja.

UMESTITEV USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V ZAKONODAJO O ENAKIH MOŽNOSTIH

V skandinavskih državah je politika enakih možnosti vodilo in osnova za ukrepe na področju usklajevanja dela in družine (Hantrais, Letablier 1996: 126). Usklajevanje dela in družine je tema, ki je obravnavana z vidika enakih možnosti, in ne narobe kakor v slovenski družinski politiki. Zakon o enakih možnostih, ki obravnava neenakost spolov v družbi, spregleda vidik neenakosti na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. V ospredje postavlja javno sfero in sfero dela, s čimer postavlja področje zasebnosti v podrejen položaj, kar nakazuje, da je treba zasebno, družinsko življenje prilagajati delovni sferi. To prilagajanje ne daje možnosti usklajevanja, ki bi pomenilo prosto izbiro staršev za strategijo usklajevanja in dajanja prednosti sferi, ki jo v danem trenutku in v danih možnostih dojemajo kot pomembnejšo.

Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja in družinskih obveznosti zaposlenih žensk in moških je umeščena tudi v 4. cilj Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013) (*Ur. l. RS*, 100/2005), drugega pomembnega dokumenta, ki usmerja prizadevanja za enakost spolov. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je v resoluciji prepoznano kot eden izmed pogojev za »uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela« (Resolucija … 2005). Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri »porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških«. Kot posebna cilja sta poudarjena lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in izboljšanje javnih in podpornih storitev za zagotavljanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ukrepi, namenjeni doseganju prvega cilja, obsegajo programe, namenjene usklajevanju, spodbude delodajalcem in delodajalkam za omogočanje usklajevanja s fleksibilnimi oblikami dela, prilagojenim urnikom in dodatnimi usposabljanji za oba spola, podporo raziskavam, uvedbo tekmovanja za družini prijazno podjetje in vzpostavitev in spremljanje kazalcev EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Drugi cilj pa naj bi dosegli z razvijanjem obstoječih in uvajanjem novih programov in storitev varstva otrok, prilagojenih različnim potrebam staršev in otrok, in storitev za skrb starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članic in članov.

Poglavje o odnosih med spoloma in podpoglavje o družinskem življenju in partnerstvu se neposredno osredotočita na pomen zasebne sfere kot pomembnega segmenta družbenega življenja pri zagotavljanju enakosti med spoloma. Tako je v resoluciji poudarjeno: »Enakovredno partnerstvo in uravnotežena vloga žensk in moških v družinskem življenju sta temelj uresničevanja enakih možnosti v širšem družbenem kontekstu.« Še zlasti pomembno se zdi, da je poleg starševstva in družinskega življenja omenjeno tudi partnerstvo, saj je družinska politika v Sloveniji izrazito »otrokocentrična« in pogosto zanemarja vidik partnerstva v zasebni sferi (Švab 2003).

Resolucija o nacionalnem programu s poudarkom na pomenu enakosti v zasebni sferi kaže premik v prepoznavanju problematike neenakosti žensk in moških v delitvi gospodinjskega dela in skrbi za otroke, vendar je zgolj priporočilo. Ker se nanaša na zasebno sfero, se je treba zavedati njenega deklarativnega pomena, ki bi lahko imel pomemben vpliv na vsakdanje življenje le z jasnimi, kontinuiranimi in konkretnimi spodbudami za enako delitev dela v zasebni sferi in odgovorno starševstvo in partnerstvo.

USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI SFER DELA IN DRUŽINE V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU

Z namenom preverjanja vsakdanjih strategij usklajevanja dela in družine smo v okviru projekta »Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva ter predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju« (Rener *et al.* 2008) izvedli dve fokusni skupini mater in tri fokusne skupine očetov, v katerih smo poizvedovali, kakšne so običajne prakse usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti staršev z majhnimi otroki. S prvo fokusno skupino mater, katerih partnerji so izkoristili očetovski dopust, smo preverjali učinke tega dopusta in delitev družinskih obveznosti med izrabo očetovskega dopusta in po njej. V drugi fokusni skupini smo matere, ki so se po dopustu za nego in varstvo otroka vrnile na delovno mesto, povprašali o zahtevah trga dela in usklajevanju obeh sfer, v fokusne skupine očetov pa smo vključili očete s predšolskimi otroki in jih povprašali o delitvi gospodinsjkega dela, skrbi za otroke in o usklajevanju družinskih in službenih obveznosti.

OBDOBJE OBLIKOVANJA DRUŽINE

Z rojstvom otroka se oblikuje družina in z njenim nastankom tudi potreba po delitvi skrbi za otroka in del v gospodinjstvu. Rezultati prve fokusne skupine mater so pokazali, da se vloga

očetov v prevzemanju svojega deleža skrbi in gospodinjskih opravil krepi zlasti v obdobju izrabe očetovskega dopusta. V tem sicer kratkem obdobju so očetje prevzeli gospodinjska opravila, ki so jih prvotno opravljale partnerke, medtem ko so se matere bolj posvetile novorojenemu otroku. Pomoč očetov se izkaže kot zelo dobrodošla in pomembna, izkaže se tudi, da lahko po rojstvu otroka očetje prevzamejo tudi aktivnejšo skrb za starejše otroke. Kljub temu pa z vrnitvijo očetov na delovno mesto pride do zmanjševanja vključenosti očetov v skrb za otroke in zmanjševanja delitve gospodinjskih opravil.

Delovno okolje je pomemben dejavnik, ki vpliva na delitev družinskih obveznosti. Matere so povedale, da so očetje v času koriščenja očetovskega dopusta pogosto opravljali tudi službene obveznosti. Enako je pokazala anketa med 232 očeti, ki so izrabili očetovski dopust. Tretjina anketiranih očetov je med očetovskim dopustom opravljala službene obveznosti: 16 % jih je šlo v službo in opravilo neodložljivo delo, vsak deseti je neodložljivo delo opravil doma, 6 % pa jih je šlo v službo, da so opravili manjša sprotna opravila (Rener *et al.* 2005).

V obdobju oblikovanja družine in po vrnitvi očetov v službo imajo pomembno vlogo tudi neformalne sorodstvene mreže (zlasti stari starši in ženske sorodnice – tete, sestre itn.), ki pogosto opravljajo skrbstvena dela in pomagajo pri gospodinjskih opravilih. Pomoč ožjih sorodnikov obsega predvsem varovanje otrok, kuhanje, pomoč pri pospravljanju ipd. Pokaže se, da matere poskušajo za pospravljanje gospodinjstva, če se le da, poskrbeti same, da pa to lažje storijo, občasno zaprosijo za pomoč pri varstvu otrok babice, sestre ipd.

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE PO KONČANEM DOPUSTU ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA

Udeleženke druge fokusne skupine, v okviru katere smo se osredotočili na vrnitev na delovno mesto in možnosti in ovire za usklajevanje družinskega življenja in delovnih obveznosti po končanem dopustu za nego in varstvo otroka, niso imele dileme, ali se vrniti na trg dela ali ostati doma, kar tudi sicer potrjujejo statistični podatki, ki kažejo, da so slovenske matere z majhnimi otroki med vsemi državljankami EU najbolj delovno aktivne. V letu 2003 je v Sloveniji znašala stopnja delovno aktivnih mater med 20. in 49. letom, katerih otroci so mlajši od 12 let in so delale več kot 30 ur tedensko, 85 %, medtem ko je bilo povprečje v EU 60 % (Eurostat 2005). Zanimivo pa podatki iz raziskave slovenskega javnega mnenja 2003/2 kažejo, da anketiranci v več kot polovici primerov (52,6 %) soglašajo, da družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena. Podobno jih 45,7 % meni, da naj se ženska, ko ima majhnega otroka, ki še ne hodi v šolo, zaposli s krajšim delovnim časom, 28,8 % jih celo meni, naj ostane doma, le 22,9 % pa jih zagovarja zaposlitev ženske s polnim delovnim časom. Tudi ko prične najmlajši otrok hoditi v šolo, je za 40,4 % anketirancev zaželena oblika zaposlitve zaposlitev žensk s skrajšanim delovnim časom (Toš *et al.* 2004: 486). Ideja dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva je bila blizu tudi udeleženkam in je tudi načelno zaželena oblika dela, ki pa je v praksi redkeje realizirana. Kot razlog, zakaj se ne odločijo za uresničitev te načeloma bolj zaželene oblike udeležbe na trgu dela, so matere poudarile finančni vidik, po drugi strani pa tudi občutek, da je pri obstoječem številu otrok usklajevanje sfer dela in družine še mogoče.

Pokazalo se je, da je usklajevanje dela in družinskega življenja zlasti naloga žensk, medtem ko očetje ostajajo na trgu dela enako aktivni kot pred očetovsko vlogo. Statistični podatki kažejo, da je v starosti od 25 do 54 let zaradi družinskih obveznosti delovno neaktivnih le 3,9 % Slovenk (Eurostat 2007 b). Delitev obveznosti v zvezi s skrbjo za otroke kot tudi delitev gospodinjskih del organizirajo in koordinirajo ženske. Moški zato v delitvi skrbi za otroke in gospodinjskih opravil nastopajo zlasti kot pomočniki žensk. Na drugi strani matere sebe dojemajo kot primarnega starša, ki je dolžan poskrbeti za družinske kot tudi gospodinjske obveznosti. Menijo, da naj bi očetje poskrbeli za otroke, kadar same ne

morejo, opis dejanske prakse pa pokaže, da med delavniki v primerjavi z očeti dejavneje skrbijo za otroke stari starši, s čimer se kaže razkorak med dojemanjem odgovornosti skrbi za otroke (pri ženskah) in realizacijo slednje (pri moških). Tudi raziskave v tujini kažejo, da ženske pogosteje kot moški izkoristijo alternativne delovne urnike z namenom lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti, medtem ko naj bi moški alternativne delovne urnike uporabljali bolj z namenom izboljšanja osebne produktivnosti (Sharpe *et al.* 2002: 78).

Možnosti za lažje usklajevanje dela in družine, so, kot so navedle udeleženke te skupine, odvisne od pripravljenosti in posluha nadrejenih in sodelavcev. Še zlasti pomembne so oblike neformalnih dogovorov med sodelavci in sodelavkami, ki lajšajo usklajevanje obeh sfer. Fleksibilnost delovnih mest udeleženk je obsegala predvsem premični delovni čas in možnosti občasnih izhodov v primeru nujnih opravkov zaradi družinskih obveznosti.

Starševska vloga mladim materam ni pomenila neposredne ovire za vključevanje na trg dela, pač pa se je kot problematično izkazalo daljše ali pogostejše izostajanje zaradi nege otrok v primerih bolezni. Zato se v primeru bolezni otroka matere zaradi pritiskov delodajalca dostikrat odločijo, da ne bodo izkoristile možnosti odsotnosti z dela zaradi nege otroka, temveč skrb za bolnega otroka prevzamejo ženske sorodnice, zlasti babice oz. najete varuške.

DELITEV DRUŽINSKEGA DELA IN USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

O delitvi družinskega dela med partnerjema smo povprašali udeleženke druge fokusne skupine žensk in udeležence fokusnih skupin moških. Pokazalo se je, da moški oz. očetje stopajo v sfero gospodinjskih del zlasti znotraj opravil, ki so bolj razgibana in se manj ponavljajo (kuhanje, skrb za vrt, pospravljanje). Očetje navajajo, da s prihodom otroka oz. šele z oblikovanjem družine pride do potreb po delitvi del znotraj doma. Za gospodinjska dela navajajo, da si jih s partnerko delijo ali pa jih opravljajo glede na to, »kdo ima čas«. Skrb za perilo in likanje se pokažeta zlasti kot področje dela žensk. Starši si torej delijo nekatere skrbstvene naloge, medtem ko so druge naloge »rezervirane« za enega starša – po navadi matere (Larsen 2005: 101). Zdi se, da so ženske svojim partnerjem pogosto naštele, katera opravila je treba še postoriti, med njimi pa si moški izberejo tista (kar priznajo tudi sami), ki so jim ljubša.

Večjo delitev med partnerja pri skrbi za otroke in opravljanju gospodinjskih opravil je zaznati zlasti med vikendi in v večernih urah, manj pa med tednom, ko gre po navadi bolj za ustaljeno delitev dela med partnerjema. Očetje čas, ki ga posvetijo družini, prilagajajo potrebam službe. Najprej uresničijo delovne obveznosti, nato preostanek časa namenijo družini. Službe ne prilagajajo družinskim obveznostim, razen izjemoma, čeprav izražajo željo, da bi imeli več časa za družino. Skladno s tem je četrtina slovenskih anketirancev (očetov) v Eurostatovi raziskavi o usklajevanju dela in družine navedla, da v prejšnjem letu (2004) niso koristili starševskih dopustov, ker raje delajo, 3 % pa jih je menilo, da bi koriščenje starševskih dopustov imelo negativne karierne posledice (Eurostat 2007 a).

V primerjavi z materami so očetje na delovnem mestu redkeje odsotni zaradi nege otrok. Po podatkih inštituta za varovanje zdravja je bilo v letu 2007 razmerje med moškimi in ženskami v številu primerov bolniške odsotnosti z dela zaradi nege otroka 18.436 : 94.302 (ali 16,4 % : 83,6 %), delež koriščenja bolniške odsotnosti z dela zaradi nege otroka pri moških pa je praktično enak že celo desetletje, od leta 1997 (Statistična pisarna, Inštitut za varovanje zdravja, elektronsko poslani podatki, 8. 9. 2008). Iz fokusnih skupin je razvidno, da očete, ki se vendarle odločijo za bolniško odsotnost zaradi nege, delodajalci prav tako kot matere podvržejo različnim psihološkim pritiskom. Pokaže se, da je omenjen vidik usklajevanja potreb družine in službe tesno povezan s stabilnostjo zaposlitve. Očetje izkoristijo bolniško odsotnost zaradi nege otroka, če imajo stabilnejšo zaposlitev od partnerk, in ne razmišljajo o izrabi bolniške odsotnosti,

kadar so zaposleni za določen čas (partnerka pa za nedoločen). Potrebo po enakomernejši delitvi bolniške odsotnosti zaradi nege otroka včasih omenjajo tudi delodajalci, kar po navadi pelje v delitev bolniške odsotnosti med staršema ali pa se starša obrneta po pomoč k starim staršem, da čuvajo bolnega otroka in včasih, če so še delovno aktivni, celo izkoristijo dopust, da lahko starša na tak način premostita prepogoste ali predolge bolniške odsotnosti z dela zaradi bolezni otrok.

Tako očetje kot matere navajajo, da matere prevzemajo večjo vlogo v skrbi za otroke. Matere prevzemajo glavno vlogo v negi otrok, pri hranjenju, oblačenju ipd. Očetje so na tipično drugačen način kot matere prisotni predvsem pri igri otrok, ko se lahko popolnoma posvetijo otrokom, medtem ko matere med igro navadno opravljajo še gospodinjska opravila.

Rezultati fokusnih skupin so pokazali, da so današnji očetje vključeni v gospodinjska dela in v skrb za otroke. Med udeleženci fokusnih skupin se je kot izjemno močno pokazalo njihovo dojemanje lastnega deleža v skrbi za gospodinjstvo kot enakega ženskemu delu, medtem ko so udeleženke zagovarjale stališče, da imajo moški bolj vlogo pomočnikov. O še vedno neenakomerni delitvi gospodinjskih obveznosti govorijo tudi podatki o porabi časa moških in žensk, starih od 20 do 74 let, ki kažejo, da v Sloveniji ženske dnevno za gospodinjska dela porabijo 4 ure in 58 minut, medtem ko moški za gospodinjenje porabijo 2 uri in 40 minut (Eurostat 2006 b).

Na področju potreb usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti se izkaže, da gredo dojemanja idealne razporeditve časa med delom in družino v smeri želja po zmanjševanju obsega službenih obveznosti, kar je razumljivo in skladno s tem, da je bolj običajno, da družinske obveznosti prilagajamo zahtevam plačanega dela (Jacobs, Gerson 2004: 89). Vendar pa zaradi svoje »dvojne navzočnosti« (Rener 2000) ženske v primerjavi z moškimi pogosteje oz. intenzivneje doživljajo usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti kot konfliktno (Reid Keene, Reynolds 2005, Wharton, Blair-Loy 2006).

SKLEPNA RAZMIŠLJANJA

Analiza ključnih dokumentov, ki se dotikajo področja usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti, nakazuje rastoče zavedanje o pomembnosti tega vprašanja, ki je še vedno nemalokrat prepuščeno posamezniku in njegovim spretnostim v zahtevni nalogi usklajevanja obeh sfer. Možnosti usklajevanja prinašajo prednosti tako posameznikom in družinam kot tudi delodajalcem, končno pa se pričakuje pozitiven vpliv tudi v smeri uresničevanja razvojnih državnih ciljev. Nekateri ukrepi, npr. spodbujanje in podeljevanje certifikatov »družini prijazno podjetje«, so prvi korak k družbeni klimi, ki naj bi sčasoma pripeljala do vednosti, da družinskih obveznosti posameznika ni več mogoče prezreti in da je za uspešnost podjetja pomemben tudi ustrezen odnos do potreb posameznika, ki segajo izven področja dela.

Ker problematika usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti šele pridobiva pomen in so aktivnosti za lajšanje usklajevanja v praksi dokaj nove, starši z majhnimi otroki uporabljajo omejene možnosti, ki so odvisne od fleksibilnosti trga dela in posledično od zmožnosti sorodniške mreže, da s svojo pomočjo v skrbi za otroke omogoči staršem lažje prilagajanje zahtevam trga dela. Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela v praksi ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Usklajevanje družinskih in službenih obveznosti gre tako na račun prilagajanja družinskega življenja zahtevam trga dela. Kot poudarjata Hantrais in Letablier (1996), pri tem ne gre zanemariti kulturnega konteksta in politične klime, ki vplivata na individualne strategije za usklajevanje plačanega in neplačanega družinskega dela.

Usklajevanje dela in družine se pokaže kot zahtevna naloga, ki jo prevzemajo večinoma matere, medtem ko očetje redko prilagajajo službene obveznosti potrebam družine. Ali drugače: »Za ženske je bolj verjetno, da bodo za zmanjšanje konflikta med delom in družino uporabile alternativne delovne urnike, medtem ko jih bodo moški uporabili bolj zato, da dosežejo večjo osebno produktivnost« (Sharpe *et al.* 2002: 78). Ženske zaradi družinskih obveznosti

občutijo več negativnih posledic na področju plačanega dela, to pa zato, ker se na tem področju pogosteje prilagajajo potrebam družine (Reid Keen, Reynolds 2005: 292). Drugače povedano, problematika usklajevanja precej bolj zadeva ženske, ker morajo usklajevati obe sferi, medtem ko moški svojo vlogo v družini igrajo v obsegu, kot jim ga dopušča področje plačanega dela.

VIRI

Balance Solutions: Family Friendly Employment for the New Business Age. Http://www.ibh.org.uk/balance/flexwork.html (20. 8. 2008).

Carlsen, S. (1998), *Men on Parental Leave: How Men Use Parental Leave in Nordic Countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Certifikat Družini prijazno podjetje: Družinsko in poklicno življenje z roko v roki. Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/ (20. 8. 2008).

Cheal, D. (1991), *Family and the State of Theory*. New York, London: Harvester Wheatsheaf.

Cousins, C. R., Tang N. (2004), Working Time and Work and Family Conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment and Society*, 18, 3: 531-549.

Eurostat (2005), *News Release: Employment Rates Lower and Part Time Rates Higher for Women with Children*, 49/2005.

- (2006 a), *News Release: A Statistical View of the Life of Women and Men in the EU25*, 29/2006.

- (2006 b), *Statistics in Focus, Population and Social Conditions: How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?* 4/2006.

- (2007 a), Reconciliation Between Work and Family Life. Final Report to the 2005 LFS ad hoc Module.

- (2007 b), *Eurostat News Release: Women Outside the Labour Force in 2006: One Women in ten Aged 25-54 in EU27 is Inactive due to Family Responsibilities*, 169/2007.

- (2007 c), *Statistics in Focus, Population and Social Conditions: Men and Women Employed on Fixed-Term Contracts Involuntarily*, 98/2007.

Gilbert, L. (1993), *Two Careers / One Family*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

Hantrais, L., Letablier M.-T. (1996), *Families and Family Policies in Europe.* London, New York: Longman.

Jacobs, J. A., Gerson K. (2004), *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

Kanjuo Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (2006), Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43, 5-6: 716-736.

Larsen, T. P. (2005), Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Diffrerences? V: Kröger, T., Sipilä, J. (ur.), *Overstretched: European Families up Against the Demands of Work and Care*. Oxford: Blackwell Publishing (95-117).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/ (24. 4. 2008).

Plantenga, J., Chantal, R., Helming, P. (ur.) (2005), *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

Reid Keene, J., Reynolds J. R. (2005), The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 3: 275-299.

Rener, T. (2000), O delu iz ljubezni. V: Oakley, A., *Gospodinja*. Ljubljana: Založba /*cf (279-298).

Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., Humer, Ž. (2005), *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: Vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.

Rener, T., Švab, A., Žakelj, T., Humer, Ž., Vezovnik, A. (2008), *Novi trendi v starševstvu: Analiza očetovstva in predlogi za izboljšave družinske politike na tem področju*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo (končno poročilo za aplikativni projekt).

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-2013 (2005). *Ur. l. RS*, 100/2005.

Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji (1993). *Ur. l. RS*, 40/1993.

Sharpe, D. L., Hermsen, J. M., Billings, J. (2002), Gender Differences in Use of Alternative Full-Time Work Arrangements by Married Workers. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 31, 1: 78-111.

Statistični urad RS (2007 a), *Statistične informacije št. 43/2007: Izobraževanje, Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih*, šolsko leto 2006/2007.

Statistični urad RS (2007 b), *Statistične informacije št. 68/2007: Trg dela: Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: Slovenija*, 2. četrtletje 2005.

Stropnik, N. (1998), *Analiza izvajanja Resolucije o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji: 1. del*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.

Švab, A. (2003), Kako skrbna je država? Konceptualizacija skrbi v družinski politiki v Sloveniji. V: Sevenhuijsen, S., Švab, A. (ur.), *Labirinti skrbi: Pomen perspektive etike skrbi za socialno politiko.* Ljubljana: Mirovni inštitut.

Toš, N., Malnar, B., Hafner-Fink, M., Uhan, S., Kurdija, S., Miheljak, V., Štebe, J. (2004), *Vrednote v prehodu III: Slovensko javno mnenje 1999–2004.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV – CJMMK.

Wharton, A. S., Blair-Loy, M. (2006), Long Work Hours and Family Life. A Cross-National Study of Employee's Concerns. *Journal of Family Issues*, 27, 3: 415–436.

Zakon o delovnih razmerjih (2002). *Ur. l. RS*, 42/2002.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2) (2006). *Ur. l. RS*, 110/2006.

Jelena Juvan

USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V VOJAŠKI ORGANIZACIJI

Plačano delo in družina sta »neločljiva konstitutivna elementa socialne identitete tako za moškega kot za žensko« (Černigoj Sadar 1985: 55). Službeni in družinski sistem sta različna, vendar med seboj povezana (Clark Campbell 2000: 748). Oba sta enako pomembna, se stalno prepletata in sta medsebojno odvisna. Plačano delo je vsekakor tisto, ki omogoči preživetje družine. Velikost družine, struktura, starostni profil, notranja organizacija odnosov in obveznosti, razpoložljivi viri družine, vse to pa vpliva na kolektivno sposobnost družine oz. njenih družinskih članov, da delo pridobijo in z njim služijo (gl. *Families and the World of Work*: 4).

Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je postalo družbeni problem, ko so ženske začele bolj množično vstopati na trg delovne sile. Podobno meni tudi Švab (2003: 1112), ki pravi, da je »razmerje med delom in družino postalo politično relevantno šele takrat, ko je bil porast deleža žensk na trgu delovne sile že več kot očiten«. Pred tem, ko ženske niso bile zaposlene izven doma, je bilo samoumevno, da bodo one skrbele za družino, medtem ko je bil moški glavni in edini finančni preskrbnik družine. Za njega ni bilo nobene dileme, kako uskladiti družino in poklic, saj je za družino skrbela žena.

Danes so razmere drugačne. Delež zaposlenih žensk v industrijsko razvitih državah dosega (in ponekod presega) delež zaposlenih moških, delež enostarševskih družin narašča, ravno tako so tudi pari, v kateri sta oba partnerja zaposlena, prej vsakdanjost kot posebnost. Podobno ugotavljata tudi Jacobs in Gerson (2001: 40, 47), ki pravita, da so prav te spremembe v vzorcih družinskega življenja veliko bolj kot drugi dejavniki, npr. podaljševanje delovnega časa, vplivale na povečano skrb za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

Čas, ki ga kdo preživi ne delovnem mestu, vsekakor določa čas, ki mu preostane za druga področja njegovega življenja, vključno z njegovo družino. »Preveč časa, namenjenega delu, lahko oslabi njegovo osebno in družinsko blaginjo, premalo časa pa lahko ogrozi ekonomsko varnost družine in vpliva na znižanje življenjskega standarda« (Jacobs, Gerson 2001: 40, naš prevod). Doseganje učinkovitega ravnovesja med zahtevami delovnega mesta in družinskimi obveznostmi ni tako enostavno in je brez dvoma ključnega pomena za blaginjo in razvoj vsake družbe (Humphreys *et al.* 2000: 15). Razmerje med delom in družino velja danes za problematično ali vsaj nelagodno (Švab 2003: 1113). Uravnovešenje poklicnih in družinskih obveznosti je veliko več kot samo aritmetična funkcija delovnih zahtev, družinskih potreb in števila ur v delovnem dnevu. Ti dejavniki so pomembni, ampak pri tem moramo upoštevati tudi, kako so osebne izkušnje ljudi oblikovane s širšimi pomeni, ki jih sami pripisujejo delu in družinskemu življenju. Nekateri avtorji, kot npr. Thompson in Bunderson (Thompson, J. A., Bunderson J. S., *Not Just a Matter of Time? Transcending Temporal Determinants of Work/Nonwork Conflict,* prispevek na Annual Academy of Management Meetings, Boston, 1997, v Clark Campbell 2000: 750) in Carlson in Kacmar (Carlson, D. S, Kacmar, K. M., *Work – Nonwork Conflict in the Organization: Do Life Role Values*

Make a Difference?, prispevek na Annual Conference of the Academy of Management, Cincinnati, 1996, v Clark Campbell 2000: 750), ugotavljajo, da so ključnega pomena za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti tudi vrednote in pomeni, ki jih posameznik pripisuje enemu in drugemu (gl. tudi Wharton, Blair-Loy 2006: 416). Raziskave so pokazale, da enakopravnost v zakonu in partnerjevo oz. partnerkino zadovoljstvo z zakonom bistveno vplivata na učinkovito usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti (gl. Shelton, John 1996, Burley 1995, Guelzow *et al.* 1991).

Število ur, ki jih delavec preživi na delovnem mestu, povečuje možnosti za konflikt med delom in družino in za negativno pretakanje[1] v smeri delo-družina (gl. Wharton, Blair-Loy 2006: 418, 419). Intenzivnost in nestabilnost na delovnem mestu tudi povečujeta delavčevo izkušnjo konflikta med delom in družino kot tudi pogostejše opravljanje dela pod pritiskom (Jacobs, J., in K. Gerson, *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*, Harvard University Press, Cambridge, 2004, v Wharton, Blair-Loy 2006: 418.) V nasprotju s tem pa lahko manj intenzivni in bolj predvidljivi delovni pogoji zmanjšajo skrbi glede vpliva delavnih ur na osebno življenje delavca (Valcour, P. M., in R. Batt, *Work-Life Integration: Challenges and Organizational Responses*, Industrial and Labor Relations Press, Ithaca, 2003, v Wharton, Blair-Loy 2006: 418). Konflikt med delom in družino je pri zaposlenih ženskah večji kot pri zaposlenih moških (Wharton, Blair-Loy 2006: 418), saj je delo v družini praviloma razporejeno tako, da ga v pretežni meri opravljajo ženske, tudi če so zaposlene.

Zlasti povečanje deleža zaposlenih mater je sprožilo debate o usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti. Kljub prednostim, ki jih zagotavlja delo izven doma, kot so npr. osebno in finančno zadovoljstvo, pa so raziskave (npr. Crosby, F., *Juggling*, Free Press, New York, 1991, v Sprang *et al.* 1999: 101, in Zedeck, S., *Work, Families and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1992, v Sprang *et al.* 1999: 101) pokazale, da zaposlene matere lahko občutijo tudi krivdo, napetosti med obema vlogama – poklicno in materinsko –, kar lahko pripelje v konflikt, zaradi tega lahko imajo zdravstvene težave in se čutijo čustveno izropane. Vse to je lahko posledica njihovih želja, da bi bile »enako učinkovite na dveh medsebojno konkurenčnih področjih življenja« (Sprang *et al.* 1999: 101).

Sodobne teorije o usklajevanju dela in družine trdijo, da se med obema sistemoma, tj., med družino in delom pretakajo čustva oz. da nas lahko razočaranje, ki ga doživimo v enem sistemu, spodbudi, da se poskusimo bolj uveljaviti v drugem sistemu[2] (gl. Clark Campbell 2000: 748). Tako ljudje, ki imajo zasebne, družinske težave, pogosto iščejo tolažbo v čezmernem delu. Ali pa jih neuspeh na poklicnem področju niti ne prizadene, ker jim družina daje zadosten občutek osebnega zadovoljstva ali izpopolnitve. Sistem družine lahko potencialno ogrozi sistem dela in narobe, zato je treba v družbi, pri delodajalcih in posameznikih krepiti zavedanje dejstva, da zapostavljanje prvega ali drugega dolgoročno ne koristi nikomur.

»ŽENSKA« DRUŽINA IN »MOŠKA« VOJAŠKA ORGANIZACIJA

Kadar govorimo o usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti med družino na eni strani in vojaško organizacijo na drugi strani, se nikakor ne smemo izogniti spolni dimenziji obravnavane problematike. Dejstvo je, da družina danes še vedno velja za žensko institucijo, medtem ko je vojaška organizacija

[1] Angleški izraz *negative work-to-family spillover* označuje pretakanje negativnih vplivov delovnih obveznosti v družinsko življenje.

[2] »Kompenzacijska teorija« predpostavlja, da med delom in družino obstaja dopolnilno razmerje; ljudje različno vlagajo v oba sistema, tako da v enem kompenzirajo to, česar jim v drugem primanjkuje (Staines, G. L., *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Non-Work*. Human Relations, 1980, 33: 111–129, v Clark Campbell 2000: 749).

tradicionalno moška. Vzroke za prvo je mogoče iskati v tradicionalni delitvi dela med moškim in žensko. Černigoj-Sadar (1991: 148–151) definira elemente, ki to tradicionalno delitev dela ohranjajo, ter razmišlja tudi o možnostih za spremembe. Kot »elemente ohranjanja« opredeli naslednje:

- specifična diferenciacija spolnih vlog na nivoju neposredne intervencije in različnih oblik simboličnih posredovanj
- nagnjenost posameznikov h kontinuiteti spodbudi specifično kognitivno selekcijo in interpretacijo konsistentnosti v izvajanju spolnih vlog
- predstave o statičnosti identitete in povezovanje transformacije identitete z neobvladljivimi konfliktnimi situacijami; avtorica ugotavlja, da se ljudje vedno znova poskušamo zateči k »znanemu jazu«
- dominantne institucije družbe, kot so družina, religija in funkcioniranje ekonomskega sistema, legitimirajo model, ki spodbuja spolno diferenciacijo.

Vsi našteti elementi prispevajo k ohranjanju tradicionalne delitve dela, pa vendar to ne pomeni, da spremembe niso mogoče. V preteklih desetletjih so se zgodile obsežne družbene spremembe, ki so nedvomno tudi omajale to tradicijo. Černigoj Sadar (1991) je identificirala nekaj dejavnikov, ki spodbujajo k radikalnim spremembam. Eden izmed ključnih dejavnikov je ta, da se je obdobje rojevanja otrok skrajšalo, obenem pa se je podaljšala pričakovana življenjska doba. To pomeni, da je materinstvo postalo le eno izmed obdobij v življenju ženske in ne vseživljenjska aktivnost. Veliko spremembo je vnesla tudi legalizacija institucije načrtovanja družine. Ženska je tako dobila možnost izbire. Bistvena sprememba je tudi, da se je v nekaterih državah delež žensk v strukturi zaposlenih skoraj povsem približal deležu moških. Povečuje se število družin, v kateri sta oba starša zaposlena. Izobrazbena stopnja pri ženskah, zlasti pri mlajših generacijah, se viša in izenačuje z izobrazbeno stopnjo moških (*ibid.*).

Ne glede na spremembe v sodobnih družbah pa ženske še vedno opravijo večino družinskega dela. »V moderni družbi so vloge, ki naj bi jih opravljale ženske, še vedno pretežno povezane s privatnim življenjem, moški pa naj bi opravljali vloge v javnem,« pravi Kanjuo Mrčela (1996: 40). Kljub očitni udeležbi žensk na različnih področjih javnega delovanja in kljub povečanju njihove ekonomske neodvisnosti je delitev odgovornosti in vsakdanjih praktičnih obveznosti med spoloma znotraj družine pretežno asimetrična – z bistveno večjo obremenitvijo žensk kot moških (gl. tudi Jogan 1995: 50). Avtorica še ugotavlja, da je to praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnem svetu, ki obstaja neodvisno od dohodka žensk in ki jo razkriva skoraj vsaka raziskava o delitvi dela na tržno (plačano) in domače (neplačano) delo glede na spol. Zanimivo je, kot ugotavljata Černigoj Sadar (1995: 8) in Jogan (1995: 13), da ženskega vključevanja v javno delovanje ne spremljajo komplementarni interesi moških po ustreznem prevzemanju partnerske oz. starševske vloge v družini, in tako vzorci organizacije družinskega dela v sodobnih družbah še naprej ostajajo skorajda nespremenjeni (gl. tudi Jenkins 2004: 1). Celo brezposelni moški[3], kot ugotavlja Hobson (*No Exit, no Voice: A Comparative Analysis of Women's Economic Dependancy and the Welfare State.* Referat na First European Conference of Feminist Researchers: Women in Changing Europe, Aalborg, 1991, v Jogan 1995: 50), ne kažejo pripravljenosti, da bi se močneje vključili v domače gospodinjsko delo. Delež moških, ki so svojim ženam pomagali pri gospodinjskih opravilih, se je povečal le neznatno (Sieder 1998: 236) in to kljub vsem javnim razpravam o enakopravnosti med spoloma. Kaže pa, da je malce porasla udeležba moških pri vzgoji in varstvu otrok. Jogan (1995: 12) opozori, da lahko mirno govorimo o družinski preobremenjenosti žensk, ki jo potrjujejo raziskave po vsem svetu: »To je praktično univerzalna značilnost položaja žensk v sodobnosti, ki obstaja neodvisno od

[3] Podobno ugotavlja tudi Sieder (1998: 217), ki pravi, da je »celo v razmerah trajne brezposelnosti ostala tradicionalna delitev nalog med moškimi in ženskami v družinah nespremenjena«.

višine dohodka žensk, od njihovega statusa in podobno.« Delitev dela v gospodinjstvu je tako z vidika žensk še vedno nepravična. Res je, da morata tako moški kot ženska usklajevati zahteve in potrebe dela in družine, vendar je dejstvo, da to usklajevanje doživljata na različen način (Černigoj Sadar 1985: 56, 1991: 76); medtem ko je pri ženski dovoljeno oz. moralno in družbeno sprejemljivo, da njihova družinska vloga vpliva na delovno vlogo, pa se pri moških pričakuje, da njihove vloge v družini ne bodo motile njihove delovne vloge. Še vedno je gospodinjsko delo in skrb za družino pretežno »ženska naloga«.

Kot nasprotje »ženski« družini je vojaška organizacija s svojo militaristično dejavnostjo dolgo časa veljala (in ponekod še velja) za izključno moško zadevo in »najsvetejšo moško institucijo«, kot jo poimenuje Kotnik Dvojmoč (2002: 17). Oborožene sile veljajo za »eno od ekstremnih moških trdnjav« (Jogan 2001: 71). M. Segal (1995: 758) pa je vojaško organizacija označila kot najbolj »prototipno moško« od vseh družbenih institucij. Oborožene sile so bolj kot druge institucije utemeljene na ideji moškosti (Titunik 2000: 241).

Vzroke za to je mogoče najti v preteklosti, v že omenjeni strogi delitvi dela med moško in žensko sfero. Tako je bil položaj žensk v vojaški organizaciji v bistvu samo odsev položaja žensk v širši družbi. S tem se strinja tudi Grizold (2002: 7), ko pravi, da je (ne) reprezentativnost žensk v oboroženih silah odvisna zlasti od njihovega splošnega položaja v družbi (podobno tudi Kotnik Dvojmoč 2002: 34). To, da so bile ženske izključene iz javne sfere, pa ni pomenilo, da niso imele nikakršnih javnih političnih obveznosti. Njihova dolžnost je bila, »da so kot matere pravilno vzrejale in vzgajale nove rodove in tako koristile splošnim interesom – državi« (Jogan 2001: 72). Jogan (*op. cit.*: 71) ugotavlja, da je vprašanje neenake vključenosti spolov in zapostavljenosti žensk v oboroženih silah kot institucionalno določenih nosilcih državnega monopola nad nasiljem vsekakor zelo zapleteno in obremenjeno z različnimi predsodki o razlikah med spoloma. »Spolna neenakost na tem področju javnega delovanja ni le posledica subjektivnih spolno različnih osebnostnih značilnosti vključenih oseb, temveč je globinsko kulturno in strukturno pogojena« (*op. cit.*: 17).

DRUŽINA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA KOT »POHLEPNI INSTITUCIJI«

Pojem pohlepnih institucij je razvil Coser (1974) za tiste institucije, ki na svoje pripadnike naslavljajo »totalne zahteve in ki znotraj svojega kroga poskušajo zaobjeti celotno posameznikovo osebnost« (*op. cit.*: 4). Pohlepne institucije od svojih pripadnikov zahtevajo izključno in popolno zvestobo, hkrati pa poskušajo zmanjšati zahteve konkurenčnih vlog in statusnih položajev, ki prav tako hočejo »zaobjeti« posameznika. »Njihove zahteve do pripadnikov so požrešne« (*ibid.*). Pohlepne institucije ne temeljijo na prisili, ampak zvestobo svojih pripadnikov ohranjajo tako, da same sebe naredijo čim bolj privlačne. Temeljijo na prostovoljnem podrejanju in razvijajo različna sredstva za »aktiviranje te zvestobe«, s katerimi naredijo svoje člane še bolj zveste. Institucijo naredi pohlepno tudi to, da je njeno preživetje oz. funkcioniranje odvisno od popolne zvestobe njenih članov.

Njihova glavna »skrb«, poleg lastnega preživetja seveda, je v bistvu ta, kako na najbolj učinkovit način izrabiti energijo svojih pripadnikov za doseganje svojih ciljev. Poleg tega »morajo skrbeti za mehanizme, ki bodo zagotovili, da so ljudje zadostno motivirani, da ostanejo zvesti, tudi ko so ponudbe iz drugih virov znotraj širše socialne strukture privlačne« (Coser 1974: 1, naš prevod).

Vse institucije dejansko medsebojno tekmujejo za posameznikovo zvestobo, čas, energijo, pozornost. Vsaka vloga, ki jo človek igra v svojem življenju, vsaka institucija in skupina, ki ji pripada, postavlja do njega različne zahteve glede časa, energije, zvestobe. Za uresničevanje teh zahtev pa posameznik ne razpolaga z neomejenimi količinami energije in časa. Posledično to lahko pripelje do razmer, ko različne skupine in institucije medsebojno

tekmujejo za naš čas, pozornost in zvestobo. Zahteve različnih skupin in institucij je mogoče obvladovati, ker v sodobnem svetu naslavljajo na posameznika omejene zahteve. Delovanje nekaterih je tudi normativno urejeno. Problem nastane pri institucijah, pri katerih je temeljni pogoj za obstoj in delovanje popolna zvestoba in predanost njihovih pripadnikov. Torej pri pohlepnih institucijah. Konflikt med institucijama nastane, ko ena v svojih zahtevah postane tako pohlepna, da ogrozi obstoj in nemoteno delovanje druge.

Tipična zgleda pohlepnih institucij sta zgodovinska družina s služabniki in družina v sodobnem srednjem razredu, ki je pohlepna do matere in žene. Coser (1974: 89, 90) ugotavlja, da družina ni enako pohlepna do vseh svojih članov, temveč bolj do žensk, kajti od njih se pričakuje, da bodo večino svojega časa in energije posvečale družini. Pri ženski ne gre za konflikt, ki je samo posledica pripadnosti dvema različnima institucijama, temveč gre dejansko za konflikt zvestobe (*op. cit.*: 92). Coser (*op. cit.*) in Segal (1986) ugotavljata, da so v življenju družin obdobja, ko je družina pohlepna tako do žensk kot za moških. To so novi sklenjeni zakoni, družine z majhnimi otroki ali z otroki, ki potrebujejo stalni nadzor. Še zlasti pa je pohlepna enostarševska družina.

Poleg družine Coser (*op. cit.*: 11, 89) za zgled pohlepne institucije navaja še vojaško organizacijo. Vojaška organizacija je izjemno zahtevna do svojih pripadnikov; neredni delovni urniki, nepredvidljive delovne naloge, pogoste selitve, daljša odsotnost od doma in družine, delo v življenjsko nevarnih razmerah, če omenim samo nekatere (gl. tudi Soeters *et al.* 2003: 238). Po drugi strani pa ima tudi družina do svojih članov velike zahteve. Od družinskih članov se pričakuje, da so čustveno predani družini, da izražajo ljubezen do drugih družinskih članov, da se identificirajo z družino kot celoto in da izpolnjujejo svoje vloge, ki se prepletajo z drugimi družbenimi skupinami (Segal 1986: 13). Segal opozori, da vojska in družina v izjemnih oblikah ne posedujeta vseh značilnosti pohlepne institucije po Coserju, vendar pa dovolj ustrezata njegovi definiciji, da ju lahko poimenujemo pohlepni instituciji (Segal 1986: 12, 13). Vojska in družina sta pohlepni instituciji tudi zato, ker je preživetje obeh odvisno zlasti od zvestobe njunih pripadnikov. Posameznik je tako ujet med dve pohlepni instituciji in dejansko naleti na problem »dvojne zvestobe« (Moelker, Kloet 2003: 208). Če se odloči za eno institucijo, zapostavi drugo.

USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI MED DRUŽINO IN VOJAŠKO ORGANIZACIJO

Vojaška organizacija je tak tip delovnega okolja, v katerem je velika verjetnost, da »producira« konflikt iz dela v smeri družine (Britt, Dawson 2005: 204). Konflikt proizvajajo značilnosti in zahteve vojaškega poklica. Pri tem pa prav vojaška organizacija igra ključno vlogo pri uravnavanju »tekmovanja« med delovnimi in družinskimi obveznostmi, ker sama določa, ali posamezniki in družine delujejo po »pomanjkljivem« ali »obsežnem« modelu porabe posameznikovih virov (Bourg, Segal 1999). Po pomanjkljivem modelu so posameznikova energija, čas in zvestoba obravnavani kot omejeni viri, institucije, kot sta družina in vojska, pa za njih medsebojno tekmujejo (*op. cit.*: 634). Obsežni model obravnava vire kot razmeroma obilne in prostrane in dopušča možnost, da aktivnosti na enem področju posameznikove vire tudi proizvajajo, ne le porabljajo. Tudi čas, ki velja za najbolj dokončnega od vseh omenjenih virov, je mogoče v nekaterih vidikih obravnavati kot razširljiv (*op. cit.*: 634). Na primer, čas porabljen za organizacijo in načrtovanje naloge ima pogosto za posledico bolj učinkovito izvedbo te naloge ter s tem tudi prihranek časa. Avtorja menita, da se mora vojaška organizacija, da bi ohranila organizacijsko zvestobo svojih pripadnikov, ki so prav tako (vedno bolj) zvesti svojim družinskim vlogam, premakniti bolj k obsežnemu modelu porabe posameznikovih virov (*op. cit.*: 635). »Ko vojska deluje po obsežnem modelu zvestobe, tudi njeni pripadniki in njihovi partnerji delujejo tako« (*ibid.*, naš

prevod). Odzivnost vojaške organizacije na potrebe družin pa zmanjšuje stopnjo konflikta med obema pohlepnima institucijama (*op. cit.*: 647). Podpirajoča politika vojaške organizacije do vojaških družin in podpora neposrednega poveljnika vojaškim družinam zmanjšuje možnost konflikta med družino in vojaško organizacijo (Moelker, Kloet 2003: 210).

Delovanje vojaške organizacije mora biti usmerjeno tako, da preprečuje konflikt med delom in družino, ne pa da ga krepi. Posameznik, ki doživlja konflikt med delom in družino, ima lahko težave z izpolnjevanjem zahtev bodisi dela bodisi družine (ali obeh). Ko govorimo o konfliktu med vojaško organizacijo in družino, je treba prepoznati napovedovalce tega konflikta. Na tej podlagi je mogoče pravočasno reagirati in preprečiti morebitni konflikt ali pa vsaj ublažiti njegove posledice.

Najmočnejši in najbolj konsistenten napovedovalec konflikta iz dela v smeri družine je prav delovna obremenitev – dejanska količina dela, ki ga izvaja posameznik. Med konfliktom iz dela v smeri družine in številom delovnih ur med tednom obstaja pozitivna korelacija (Britt, Dawson 2005: 205). Poleg dejanskega števila opravljenih delovnih ur na konflikt vplivajo tudi število ur, ki jih posameznik potrebuje za prevoz na delo, število in pogostost nadur in neredno izmensko delo (*ibid.*). Ne le količina delovnih obremenitev, tudi stališča posameznika in njegov odnos do dela so lahko pomemben napovedovalec konflikta iz dela v smeri družine. Pri posameznikih, ki so še posebej privrženi svojemu delu ali ki izražajo veliko nezadovoljstvo z lastnim delom, je mogoče pričakovati močnejši konflikt iz dela v smeri družine (*op. cit.*: 206). Tudi zdravstvene težave pozitivno korelirajo s konfliktom iz dela v smeri družine (gl. MacEwen, Barling 1994).

Načinov preprečevanja konflikta med vojaško organizacijo in družino je več. Martin in McClure (2000: 16–18) poudarjata, da odgovornosti za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne nosi samo vojaška organizacija, temveč tudi njeni pripadniki in same vojaške družine. Prvi pogoj za prostovoljno službo v oboroženih silah je sprejetje filozofije »služba pred vsem«. Nedvomno v življenju vojaške družine pogosto nastopijo obdobja, ko je treba zaradi vojaške službe postaviti družino na drugo mesto. Pa vendar, kot ugotavljata avtorja (*ibid.*) to ne pomeni, da so vojaške družine nemočne. Vojaške družine se morajo naučiti usklajevati družinske in službene obveznosti ter »pametno izrabiti« čas, ki ga imajo na voljo. Razvijanje dobrih veščin porabe časa in postavljanje prioritet je eden izmed načinov prilagajanja družine vojaškemu načinu življenja. Drugi način pa je oblikovanje in vzdrževanje osebnih in družinskih omrežij in rednih stikov s sorodniki in prijatelji. Ključ do uspeha je tudi vključenost v formalne in neformalne aktivnosti v okviru vojaške skupnosti ali vojaške baze, ki zagotavljajo »možnost oblikovanja podpornih osebnih in družinskih odnosov« (*ibid.*).

SKLEP

Značilnosti in specifične zahteve vojaške organizacije naredijo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v takem okolju nekoliko težje kot v kakšnih civilnih institucijah. Na težavnost usklajevanja vpliva tudi dejstvo, da družina tudi v sodobnosti velja za žensko domeno, medtem ko so vojaške organizacije tradicionalno moške institucije. Za vojaško organizacijo so značilne moške norme, ki pripisujejo velik pomen učinkovitosti, hierarhiji, prevladi, nadzorovanju čustev in moči. »Te norme pa niso vedno združljive z družinskim življenjem« (Segal, Harris 1993), zaradi česar je lahko vojaško življenje za družine že samo po sebi problematično.

V preteklosti, ko so bile žene pretežno doma in so skrbele za gospodinjstvo in otroke, pripadniki oboroženih sil niso imeli posebnih težav z usklajevanjem družinskih in delovnih obveznosti. S povečanjem deleža zaposlenih žensk in tudi s spremenjenimi družbenimi pričakovanji glede vloge moškega in očeta v družini, od katerega se danes pričakuje bolj aktivna vloga, pa imajo pripadniki oboroženih sil zaradi značilnosti poklica, ki ga opravljajo, težave pri usklajevanju obeh področij. Pripadniki oboroženih sil opravljajo specifičen

poklic, katerega zahteve so podobne le redkim civilnim poklicem. Za delo v oboroženih silah so značilni dolgi in nepredvidljivi delovni urniki, velika izpostavljenost nevarnostim poškodb in smrti, večdnevne in večmesečne ločitve od družine, delo na terenu, dodatna usposabljanja, velika geografska mobilnost ipd. Vse to so značilnosti, za katere lahko rečemo, da so težko združljive z družinskim življenjem.

VIRI

Bourg, C., Segal, M. W. (1999), The Impact of Military Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army. *Armed Forces and Society*, 24, 4: 633-652.

Britt, W. T., Dawson, C. R. (2005), Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17, 3: 203-227.

Burley, A. K. (1995), Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *Journal of Social Psychology*, 135, 4: 483-499.

Clark Campbell, S. (2000), Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 6: 747-770.

Coser, A. L. (1974), Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment. New York: Free Press.

Černigoj Sadar, N. (1985), Izkušnje plačanega dela in družine. *Družboslovne razprave*, 2, 3: 55-65.

- (1991), Možnost za spremembe delitve dela med moškim in žensko. *Časopis za kritiko znanosti* 136-137: 146-151.

Families and the World of Work: Four Country Profiles of Family Sensitive Policies (2000). New York: United Nations.

Grizold, A. (2002), Predgovor. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (7-9).

Guelzow, G. M., Bird, G. W., Koball, E. H. (1991), An Exploratory Path Analysis of the Stress Process for Dual Career Men and Women. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1: 151-164.

Humphreys, C. P., Fleming, S., O'Donnell, O. (2000), *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements: Final Report*. Department of Social, Community and Family Affairs Families Research Programme. Http://www.welfare.ie/EN/Policy/ResearchSurveysAndStatistics/FamiliesResearchProgramme/Documents/work_fam.pdf (29. 11. 2006).

Jacobs, A. J., Gerson, K. (2001), Overworked Individuals or Overworked Families? *Work and Occupations*, 28, 1: 40-63.

Jenkins, S. (2004): *Gender, Place and the Labour Market*. Burlington: Ashgate.

Jogan, M. (1995), Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina. V: Rener, T., Potočnik, V., Kozmik, V. (ur.), *Družine: Različne-enakopravne*. Ljubljana: Vitrum (49-63).

- (2001), *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: FDV.

- (2002), Seksizem in oborožene sile: Zgodovinski in sociološki kontekst. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur.), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (17-25).

Kanjuo Mrčela, A. (1996), *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.

Kotnik Dvojmoč, I. (2002), Omejevalni dejavniki pri vključevanju žensk v oborožene sile. V: Jelušič, L., Pešec, M. (ur.), *Seksizem v vojaški uniformi*. Ljubljana: FDV (28-66).

Kozmik, V., Neubauer, V. (ur.) (1995), *Skladnost družinskega in poklicnega življenja.* Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.

MacEwen., K., Barling, J. (1994), Daily Consequences of Work Interference With Family and Family Interference With Work. *Work and Stress*, 8, 3: 244-254.

Martin, A. J., McClure, P. (2000), Today's Active Duty Military Family: The Evolving Challenges of Military Family Life. V: Martin, A. J., Rosen, L. N., Sparacino, L. R. (ur.), *The Military Family: A Practice Guide for Human Service Providers*. Westport: Praeger Publishers (3-25).

Moelker, R., Kloet, I. van der (2003), Military Families and the Armed Forces: A Two-Sided Affair? V: Caforio, G. (ur.), *Handbook of the Sociology of the Military*. London: Kluwer Academic/Plenum Publishers (201-223).

Segal, M. W. (1986), The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces and Society*, 13, 1: 9-38.

- (1995), Women's Military Roles Cross Nationally: Past, Present and Future. *Gender and Society*, 9, 6: 757-775.

SEGAL, M. W., HARRIS, J. J. (1993), *What We Know About Army Families?* Alexandria, Virgina: U.S. Army Reserach Institute for the Behavioral and Social Sciences.

SHELTON, B. A., JOHN, D. (1996), The Division of Household Labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 1: 299-322.

SIEDER, R. (1998): *Socialna zgodovina družine*. Ljubljana: ZRC.

SOETERS, L. J., WINSLOW, D. J., WEIBULL, A. (2003), Military Culture. V: Cafforio, G. (ur.), *Handbook of the Sociology of the Military*. London: Kluwer Academic/Plenum Publishers (223-254).

SPRANG, G., SCERET, M., BRADFORD, J. (1999), Blending Work and Family: A Case Study. *AFFILIA*, 14, 1: 98-116.

ŠVAB, A. (2003), Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40, 6: 1112-1116.

TITUNIK, F. R. (2000), The First Wave: Gender Integration and Military Culture. *Armed Forces and Society*, 26, 2: 229-257.

WHARTON, S. A., BLAIR-LOY, M. (2006), Long Work Hours and Family Life. *Journal of Family Issues*, 27., 3: 415-436.

Hannah Arendt (2007 [1963])

EICHMANN V JERUZALEMU

Ljubljana: Študentska založba, 385 strani
ISBN 978-961-242-112-0
Prevedla Polona Glavan
Spremna beseda Darij Zadnikar

Knjiga *Eichmann v Jeruzalemu*, ki je bila prvič objavljena leta 1963 v angleščini, je razširjena verzija poročil o sojenju enemu največjih nacističnih zločincev, ki jih je sprva objavljala ameriška revija *New Yorker.* V tem povojnem času je Hannah Arendt živela in ustvarjala v ZDA, kamor se je kot nemška Judinja zatekla, ko se je nacistično preganjanje Judov širilo po Evropi (iz Nemčije je najprej zbežala v Francijo, od tam pa v ZDA). Knjiga, ki je pisana v stilu raziskovalnega novinarstva, se (implicitno) opira na njen teoretski aparat, saj sta že pred tem izšli njeni obsežni deli *Izvori totalitarizma* (1949), kjer se podrobno ukvarja z antisemitizmom, rasizmom, nacionalno državo, imperializmom, totalitarnimi gibanji, državnim terorjem itn., in *Vita activa* (1958) o političnem mišljenju in delovanju. Teh konceptov posebej ne razlaga, vendar so prisotni v njenih kritičnih razmišljanjih glede samega procesa in vprašanjih, ki si jih ob tem zastavlja. Tako na primer ne pozabi omeniti uporov proti nacističnemu režimu, ki so sicer malo raziskani, a po njenem mnenju izredno pomembni; denimo upori v Amsterdamu, v varšavskem getu, na Danskem (danska vlada je jasno in odkrito nasprotovala protijudovskim ukrepom, zaščitila pa je tudi nemške judovske begunce brez državljanstva), zaščita Judov v Italiji in Bolgariji itn. »V pogojih terorja se bo večina ljudi uklonila, *nekateri pa ne*,« pravi Hannah Arendt, »prav tako kot so se države, v katerih je bila predlagana dokončna rešitev, naučile, da bi se ‚to lahko zgodilo' marsikje, vendar pa *se ni zgodilo povsod*« (str. 269, poudarek v izvirniku).

Vprašanje, zakaj se večina ukloni, nekateri pa ne, je relevantno tudi v današnjem času relativne demokracije in spoštovanja človekovih pravic. Zatiranj, rasizma in vojn namreč nismo presegli. Vprašanje je pomembno za delovanje javnih institucij, s tem pa tudi za teorijo in prakso socialnega dela. Prizadevanje socialnih delavk in delavcev za pravičnost in upoštevanje perspektive uporabnikov in uporabnic socialnih služb ni tehnično opravilo, ki bi se ga lahko naučili enkrat za vselej. Kaj je pravičnost in kaj perspektiva uporabnikov, je treba vselej znova definirati, kajti socialno delo ne deluje na nevtralnem terenu, v kakšnem praznem prostoru; zato ni mogoče prezreti širšega konteksta družbenih struktur in odnosov. Primer Eichmann razbije mit o apolitičnosti javnih služb in izostri vprašanje etičnih dilem, saj pokaže, da opravljanje uradniške službe ob vsem spoštovanju ukazov in zakonov ni nujno krepost. Narobe, Eichmannova ambicioznost in slepo sledenje firerjevim ukazom sta pripomogla k uničenju milijonov moških, žensk in otrok. Tudi današnje socialne delavke in delavci moramo kritično premišljevati učinke vladnih politik, neredko spojene z »narodovo voljo«. V mednarodnem etičnem kodeksu piše, da smo dolžni opozarjati vlado in javnost, kadar so ukrepi na socialnem področju zatiralski, škodljivi ali nepravični.

Lahko se strinjamo, da podrejanje pravilom ni vselej krepost, četudi živimo v delu sveta, ki se ima za svobodnega in demokratičnega. Težji je odgovor na vprašanje, kako bomo vedeli, kdaj je lahko izvajanje predpisanih ukrepov škodljivo za uporabnike in uporabnice oziroma kdaj s svojim delom prispevamo k izključevanju in reproduciranju prikrajšanosti posameznikov/posameznic ali določenih skupin. Knjiga Eichmann v Jeruzalemu ponuja le posredne odgovore na ta vprašanja, saj implicitno (ko opisuje obtoženca, njegova dejanja in strukturo odločanja v tretjem rajhu, širši kontekst njegove službe itn.) razlaga, kako je lahko običajen Nemec, ambiciozen uslužbenec, vzoren družinski človek, ki ni posebej sovražil Judov niti nikoli ni ubil človeka z lastnimi rokami, postal eden največjih vojnih zločincev in množični morilec.

Čeprav Arendt velik pomen pripisuje uporu, političnemu mišljenju in delovanju (v teoretskem smislu se s tem ukvarja v *Viti activi*), ki lahko preprečijo množične kršitve pravic in vzpon totalitarnih vladavin, pa to ne pomeni nerazumevanja situacij, ko upor ni bil mogoč. Nasprotno, že takoj na začetku knjige poda kritiko tožilstva jeruzalemskega sodišča, ko je tožilec pričo za pričo spraševal, zakaj se niso

upirali deportacijam v koncentracijska taborišča: »Zakaj ste stopili na vlak?« »Tam je stalo 15.000 ljudi, nasproti pa nekaj sto stražarjev – zakaj se niste uprli in se zapodili proti njim in jih napadli?« (Str. 22 in 23.) Odgovor ni preprost, saj je bilo uničenje Judov obenem sredstvo za zasužnjevanje celotnega ljudstva, torej tudi Nemcev, ne le Judov. Preprostejši del odgovora pravi, da je SS poskrbela, da so žrtve vedele, da obstaja veliko hujših reči od smrti. S tem, da se niso uprli, so se izognili mučenju. Kot piše Hannah Arendt, sta bila »slava vstaje v varšavskem getu in junaštvo redkih drugih, ki so udarili nazaj, [...] prav v tem, da so zavrnili razmeroma lahko smrt, ki jo jim jo ponudili nacisti – pred strelskim vodom ali v plinski celici« (str. 23–24).

Knjiga je spodbudila številne polemike in ostre proteste zlasti judovskih skupnosti zaradi navedb o sodelovanju judovskih svetov z nacisti pri uničenju evropskega judovstva. Poleg tega je Hannah Arendt kritično obravnavala tudi sam sodni proces v Jeruzalemu, ki ni sledil običajnim pravnim normam in načelom sodišč, ko so na zatožni klopi dejanja obsojenca, ki velja za nedolžnega, dokler mu ni dokazana krivda. Že od samega začetka se je vedelo, da je Eichmann kriv (na ta način so opravičevali njegovo ugrabitev iz Argentine, ki jo je izvedla izraelska tajna služba) in da ga čaka obsodba na smrt. Arendt je kritizirala sodni proces tudi zato, ker v središču ni bil le obsojenec oziroma njegova dejanja, ampak trpljenje in uničenje evropskih Judov v nacistični Nemčiji in antisemitizem nasploh. Po mnenju tožilstva »na tem zgodovinskem procesu ni na zatožni klopi niti posameznik niti sam nacistični režim, temveč antisemitizem skozi zgodovino« (str. 31). Arendt je predlagala, da bi – namesto da mu sodijo zmagovalci na svojem sodišču – sodni proces moral potekati na mednarodnem sodišču, tudi zato, ker je bil genocid nad Judi obenem tudi zločin proti človeštvu.

Eichmanna je v Argentini (kamor so se zatekli mnogi nacistični zločinci) izsledila izraelska tajna policija maja leta 1960. Izraelski policijski preiskovalec, ki je z njim preživel 35 dni, je iz 76 magnetofonskih trakov Eichmannove pripovedi popisal 3.564 tipkanih strani. Arendt poroča, da je Eichmann »kar prekipeval od energije, ves navdušen na to enkratno priložnostjo, ‚da iz sebe izlijem vse [...] kar vem', in hkrati tudi napreduje v najbolj kooperativnega obtoženca vseh časov« (str. 41). Glavna obravnava na sodišču, 114 zasedanj, je trajala od 2. aprila do 14. avgusta 1961. Po nekaj mesecih odloga so mu 15. decembra 1961 izrekli smrtno kazen.

Knjiga je pravzaprav veliko več kot zgolj poročilo o sojenju, saj na biografski način predstavi Adolfa Eichmanna kot osebo in njegovo poklicno vlogo v nacističnem režimu. Predstavi tudi širši kontekst njegove službe (nacistično politiko sprva prisilne emigracije Judov, nato pa »dokončne rešitve judovskega vprašanja«) in nacistično organizacijo stranke in države (zato da bi ugotovili njegov delež odločanja pri množičnih umorih). Da je antisemitizem v Nemčiji obstajal že dolgo pred prihodom Hitlerja na oblast, sploh ni nobenega dvoma, vprašanje pa je, zakaj je bil človek kot Eichmann, ki je v svoj zagovor povedal, da zasebno ni nikoli sovražil Judov, temveč je kot višji uradnik zgolj marljivo izvrševal ukaze nadrejenih, zmožen sodelovanja v zločinskem režimu in je s svojim delom prispeval k uničenju milijonov Judov in tudi drugih, ki jih je nacistični režim prepoznal kot »manjvredne« in zato nezaželene.

Poročilo pokaže več dejavnikov, ki so omogočili najgrozovitejše množične zločine. Ti zločini se niso zgodili čez noč, temveč je do njih pripeljala *postopnost* zatiranja. Po prihodu Hitlerja na oblast so z uvedbo protijudovskih zakonov najprej prepovedali Judom opravljanje javnih služb (umetniških, pravnih, izobraževalnih poklicev) in študij na univerzah. Leta 1935 so nürnberški zakoni odvzeli Judom politične pravice. Tisti, ki so bili naturalizirani, so državljanstvo izgubili takoj, ostali pa, ko so zapustili nemško ozemlje (ob deportacijah v taborišča na Vzhodu se je to zgodilo vsem). Spolni odnosi in sklepanje mešanih zakonov med Judi in Nemci so bili prepovedani. Nobena nemška ženska, mlajša od 45 let, se ni smela zaposliti v judovskem gospodinjstvu. Od preostalih prebivalcev so jih ločili s pomočjo zakonov in nasilja, »a tudi s pomočjo več kot običajnega tihega pristanka tistih, ki so jih obkrožali« (str. 54). Novembra 1938 so nacisti v tako imenovani *Kristallnacht* (kristalni noči) razbili 7.500 judovskih izložb, požgali vse sinagoge, 20.000 judovskih moških pa odpeljali v koncentracijska taborišča. Sprva je ukaz, da mora rajh postati *judenrein*, pomenil prisilno emigracijo Judov, odvzem državljanstva, ropanje, ubijanje, getoiziranje Judov, šele nato pa množične deportacije v taborišča smrti in delovna taborišča. Hitlerjev ukaz

o dokončni rešitvi, ki je pomenil fizično iztrebljenje Judov, torej načrtne množične poboje, se je pričel uresničevati leta 1941. Pred tem so nacisti že opravili številne preskuse splošnih političnih pogojev o tem, »ali se Jude lahko pripravi do tega, da odidejo v pogubo z lastnimi nogami, z lastnimi kovčki v rokah, sredi noči, brez predhodnega obvestila [in] kakšna bo reakcija njihovih sosedov, ko bodo zjutraj odkrili prazna stanovanja« (str. 183). Za naciste se je vse odvijalo zelo zadovoljivo, saj sosedje niso protestirali, množice so ostale tiho, večina marionetnih vlad pa je pristala na sodelovale pri preganjanju Judov (z uvajanjem protijudovskih zakonov in deportacijami judovskih prebivalcev v taborišča).

O pravnem vidiku deportacij v taborišča in ubijanju Judov se Hannah Arendt podrobneje ukvarja v *Izvorih totalitarizma*. Poudari, da so jim najprej odvzeli pravni status, da so postali drugorazredni državljani: »Bistvo je v tem, da je bil pogoj popolne brezpravnosti ustvarjen, še preden je bila kršena pravica do življenja« (Arendt 2003: 376). Preden so jih pognali v plinske celice, so nacisti proučili teren in na svoje zadovoljstvo ugotovili, da teh ljudi ne bo zahtevala nobena država (*ibid.*). Še natančneje se je s problemom prava in ubijanja ukvarjal Giorgio Agamben. Teorijo Arendtove je nadgradil tako, da se je vprašal, kakšna je pravno-politična struktura taborišča, da so se lahko v njih zgodili taki dogodki, oziroma s katerimi pravnimi procedurami in v kakšnem političnem dispozitivu so lahko človeška bitja »v celoti razlastili njihovih pravic in prerogativov, da izvršitev kakršnega koli dejanja nad njimi ni bila več zločin« (Agamben 2004: 185). Agamben meni, da lahko gledamo na taborišče kot na skrito matriko, *nómos* političnega prostora, v katerem živimo še danes (*ibid.*). Taborišče je prostor izjeme, ki v pravnem smislu izhaja iz izrednega stanja. Taborišče nastane, ko izredno stanje začne postajati pravilo. To »hoteno izredno stanje«, kot so ga imenovali sami nacisti, je obstajalo (oziroma še obstaja, če pogledamo današnje centre za tujce) onstran kazenskega in zapornega prava, neodvisno od sodnega nadzora in sklicevanja na normalni pravni red (*op. cit.*: 183).

Postopnost zatiranja, o kateri smo govorili prej, se kaže tudi pri nalogah, ki jih je opravljal obsojenec. Eichmann je bil sprva (leta 1938) »zgolj« strokovnjak za prisilno emigracijo, torej izgon iz države, z »neverjetnimi« organizacijskimi sposobnostmi. Tako je denimo v knjigi opisan primer enega njegovih birokratskih izumov. Problem izgonov je bil v tem, da so bili prisilni, pa vendar jih je bilo težko izvesti, saj mnogi Judje niso imeli ne veljavnih potnih listov ne denarja, za odhod iz države pa so potrebovali oboje. Glavna težava je bila veliko število dokumentov, ki jih je moral pred odhodom iz države zbrati vsak emigrant.

»Vsak dokument je veljal le za določen čas, tako da je prvemu potekla veljavnost že dolgo pred tem, ko si lahko pridobil zadnjega. Ko je Eichmann dojel, kako celotna zadeva deluje, ali bolje, ne deluje, se je ‚posvetoval sam s seboj' in ‚utrnila se mi je ideja, ki naj bi bila [...] pravična do obeh strank'. Zamislil si je ‚tekoči trak, na začetek katerega postavimo prvi dokument, nato druge listine, nazadnje pa dobimo potni list kot končni izdelek'. [...] Ko je bilo vse pripravljeno in je tekoči trak deloval gladko in hitro, je Eichmann judovske funkcionarje iz Berlina ‚povabil' na ogled. Bili so ogorčeni: [...] ‚Na en konec daš Juda, ki ima še vedno nekaj lastnine, tovarno ali trgovino ali bančni račun, in ta gre skozi stavbo od okenca do okenca, od urada do urada, na drugem koncu pa pride ven brez denarja, brez pravic, le s potnim listom, v katerem piše: ‚Državo morate zapustiti v štirinajstih dneh, sicer boste odšli v koncentracijsko taborišče'« (str. 60–61).

Ko so (leta 1942) Eichmanna zadolžili za izvajanje dokončne rešitve, »se je tolažil z mislijo, da več ni ‚gospodar svojih dejanj', da ne more ‚ničesar spremeniti'« (str. 161). Na sodišču se je zagovarjal z argumentom, da je opravljal svojo službo »kot pokoren državljan«, pri čemer ni ubogal zgolj ukazov, ampak tudi zakon (str. 160). Zakon v tretjem rajhu je namreč temeljil na firerjevih ukazih; dokončna rešitev je bila firerjev ukaz, ki ni bil nikjer napisan. K pokornosti je prispevalo tudi to, da je Eichmann videl Hitlerja in druge visoke naciste kot ugledne in uspešne ljudi. Hitler je na oblast prišel s pomočjo demokratičnih volitev, pri množicah pa je bil dolgo zelo priljubljen. »Že sam njegov uspeh je pomenil, da naj se podredim temu človeku,« je povedal Eichmann (str. 150). Arendt je ob tem zapisala, da je bila »njegova vest [...] dejansko pomirjena, ko je videl zagon in vnemo, s katero je ‚dobra družba' povsod reagirala tako kot on. Ni si mu bilo treba ‚zatiskati ušes pred glasom vesti', [...] ne zato, ker je ne bi imel, temveč zato, ker je njegova vest govorila z ‚uglednim glasom', z glasom ugledne družbe, ki

ga je obdajala« (str. 150–151). Kot je še povedal Eichmann, je bil najmočnejši dejavnik pomiritve lastne vesti kratko malo to, »da ni videl nikogar, prav nikogar, ki bi dejansko nasprotoval dokončni rešitvi« (str. 140).

Torej je bil eden od ključnih dejavnikov, ki je omogočil nacističnim zločincem mirno opravljanje njihovih nalog, tiho strinjanje množic. K pomiritvi prebivalcev Nemčije in tudi moralnemu zlomu judovske družbe je prispevala uvedba privilegiranih kategorij, na primer nemških Judov v nasprotju s poljskimi Judi, vojnih veteranov in odlikovanih Judov v nasprotju z običajnimi Judi, družin s predniki, ki so bili po rodu Nemci, v nasprotju z nedavno naturaliziranimi državljani itn. (str. 156). Za naciste te kategorije niso imele nobenega pomena, so pa pomagale umiriti nelagodje med prebivalci Nemčije (deportirali naj bi le poljske Jude, le ljudi, ki so se izmikali služenju vojske, itn.). »Pri sprejemanju teh privilegiranih kategorij je bilo z moralnega vidika tako katastrofalno to, da je vsak, ki je v svojem primeru zahteval ‚izjemo', implicitno priznaval pravilo« (str. 157).

Poleg *prelaganja odgovornosti* nacističnih uradnikov na višjo avtoriteto in strinjanja množic s politiko odstranjevanja »manjvrednih« so bila za mnoge nacistične zločince pomembna tudi *jezikovna pravila*. Ta jezikovna pravila so prikrivala pravo naravo njihovih nalog. V prvi Hitlerjevi odredbi, na primer, je besedo »ubiti« nadomestila fraza »omogočiti milostno smrt« (str. 131). Nacisti so očitno verjeli, da ni narobe ubijati ljudi, narobe je povzročati nepotrebno bolečino. V poznejših fazah dokončne rešitve je Eichmann verjetno občutil olajšanje, ko Judov ni bilo treba pošiljati v smrt s streljanjem, saj »je to postalo nepotrebno zaradi vseskozi naraščajoče zmogljivosti plinskih celic. [...] Ko se je vojna nadaljevala, nasilna in grozljiva smrt pa je kosila vsepovsod [...], so se centri za zaplinjevanje v Auschwitzu in Chelmnu, v Majdaneku in Belzeku, v Treblinki in Sobiboru najbrž dejansko zdeli kot ‚dobrodelne ustanove za institucionalno varstvo', kot so jih imenovali strokovnjaki za milostno smrt« (str. 132).

Nacisti so uporabljali tudi simbolni obrat, tako da so poudarjali trpljenje storilcev namesto žrtev: »Namesto da bi rekli: kako strašne reči sem storil ljudem, so morilci tako lahko rekli: Kako strašne reči sem moral gledati med opravljanjem dolžnosti, kako težko sem nosil breme naloge na plečih!« (str. 128).

Arendt je zanimal tudi obsojenec kot oseba, v psihološkem smislu. Zapisala je, da je na sodnem procesu govoril v klišejih in da se veliko dogodkov in podatkov ni mogel spomniti. Nezmožnost komunikacije in luknje v spominu je pripisala nezmožnosti empatije in nezmožnosti razsojanja, torej popolni brezbrižnosti. Natančno se je spomnil le tistih dogodkov, ki so bili povezani z njegovim službenim napredovanjem ali nazadovanjem. »Dlje ko si ga poslušal,« piše Arendt, »bolj očitno je postajalo, da je njegova nezmožnost govorjenja tesno povezana z nezmožnostjo *mišljenja*, namreč mišljenja s stališča nekoga drugega« (str. 65, poudarek v izvirniku).

Ob poslušanju obsojenca je prišla do teze o grozljivi »banalnosti zla«, ki je danes postala že skoraj pregovorna. Ta banalnost zla ni bila povezana z »zločinsko naravo«, ampak z ubogljivostjo:

»Razen izredne marljivosti, ki jo je [Eichmann] vložil v osebno napredovanje, ni imel nobenih motivov. In ta marljivost sama po sebi nikakor ni bila zločinska; zagotovo ne bi nikoli umoril svojega nadrejenega, da bi podedoval njegov položaj. Po domače povedano, preprosto ni nikoli spoznal, kaj dela. [...] Običajna nepremišljenost – nekaj, kar nikakor ni isto kot neumnost – je bila kriva, da je postal eden največjih zločincev tega obdobja. In če jo to ‚banalno' in celo smešno, če človek pri najboljši volji ne more v Eichmannu najti nobene diabolične ali demonske globine, to še vedno ne pomeni, da gre za nekaj običajnega« (str. 330).

Drugače je motive za zločine argumentiral Bauman, ki se je prav tako ukvarjal s holokavstom in je pri tem deloma izhajal iz del Hannah Arendt. Sodelovanje nacistov pri množičnem ubijanju po njegovem ni posledica njihove nepremišljenosti oz. nezmožnosti mišljenja, ampak nasprotno, posledica racionalnih odločitev in postopkov. V središču njegove teorije je modernost, ki je povezana z masovno proizvodnjo in učinkovito birokracijo, pa tudi z redom, urejevanjem, klasificiranjem ipd. (Bauman 2006). »Če enkrat razumete srečno družbo kot rasno čisto družbo, je odločitev o izgonih Judov ali Romov ali pa njihovo uničenje v plinskih celicah racionalna izpolnitev tega cilja, in veliko premišljenosti je potrebno za izvršitev teh nalog« (Bauman 2001: 58).

Čeprav knjiga skozi sodni proces opisuje obdobje največjih grozot, kar si jih lahko zamislimo, pa Hannah Arendt ostaja nepopustljivo kritična in natančna

do vsega, tudi do vloge judovskih svetov in sodišča v Jeruzalemu, kot že rečeno. Poleg te natančnosti knjige odlikuje pretanjen smisel za humor, s katerim še dodatno ironizira dvoličnost in hinavščino tedanje nemške družbe, tako za časa tretjega rajha kot obdobja po njem. Mnogo sodelavcev nacističnega režima je namreč ohranilo pomembne funkcije v državi tudi po koncu vojne.

Konec nacističnega režima, deklaracija o človekovih pravicah, prepoved delovanja neonacističnih in neofašističnih skupin in navsezadnje tudi konec vojne v nekdanji Jugoslaviji nas v ničemer ne odvezujejo od obveze nenehnega razsojanja in aktivnega prizadevanja za pravičnejšo družbo. To je ena od nalog socialnega dela oziroma socialnega skrbstva v vladnem in nevladnem sektorju. Zato je naša ne le državljanska, temveč tudi službena, strokovna dolžnost vedno znova kritično reflektirati svoja dejanja in postopke (z vidika uporabnikov služb) ter analizirati in javno opozarjati na pogoje in odnose, ki generirajo neenakosti in učinkujejo zatiralsko. Prihodnje generacije socialnih delavcev se bodo verjetno spraševale, denimo, kako sta bila mogoča izbris iz registra stalnega prebivalstva in pregon romske družine, zlasti pa, kakšna je bila pri tem vloga socialnih delavk in delavcev. Zakaj je večina ostala tiho?

Jelka Zorn

VIRI

AGAMBEN, G. (2004), *Homo Sacer: Suverena oblast in golo življenje*. Ljubljana: Študentska založba.

ARENDT, H. ([1958] 1996), *Vita activa*. Ljubljana: Krtina.

– ([1948] 2003), *Izvori totalitarizma*. Ljubljana: Študentska založba.

BAUMAN, Z. ([1989] 2006), *Moderna in holokavst*. Ljubljana: Študentska založba.

Grega Strban (2005)

TEMELJI OBVEZNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

Ljubljana: Cankarjeva založba, Scientia/Justitia, 328 strani
ISBN 961-231-506-X

Monografija, ki obravnava obvezno zdravstveno zavarovanje kot del prava socialne varnosti, je zanimiva za širšo strokovno javnost, kamor sodijo tudi socialne delavke in socialni delavci. Vključenost v obvezno zdravstveno zavarovanje je bistvenega pomena za kakovost življenja uporabnikov. Del socialnih delavk deluje na področju primarne prevencije v zdravstvu.

Delo je obsežno, sistematično, izčrpno in prijazno tudi do bralca, ki ni pravnik. Razpravljanje je jasno in argumentirano, na koncu vsakega poglavja so podane vmesne ugotovitve.

Publikacija je objavljena ob pravem času, ko se pripravljajo in sprejemajo spremembe na področju zdravstvenega zavarovanja. Slovenska ureditev je postavljena v evropski in primerjalni kontekst, kar daje podlago za utemeljeno razpravo o nadaljnjem razvoju (obveznega) zdravstvenega zavarovanja pri nas. Najpogostejše so primerjave z nemškim sistemom. Tradicija igra v sistemih socialne varnosti posebno vlogo, kar je treba pri spreminjanju upoštevati (str. 15).

Uvodnim pojasnilom sledi prikaz splošnih značilnosti sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja. Ta del prispeva tudi k razumevanj teoretskih temeljev socialne varnosti v celoti in mednarodnih norm, ki jo urejajo.

Sistemi zagotavljanja zaščite v primeru bolezni ali poškodbe so različni. Vsaka evropska država ima svoj način organiziranja zdravstvenega varstva. Skrajni možnosti sta nacionalna zdravstvena služba in zavarovalni sistem po načelu povrnitve stroškov. V Sloveniji velja srednja pot, to je sistem zagotovitve zdravstvenih dajatev v naravi, ki zagotavlja enak položaj zavarovanih oseb ob nastopu zdravstvenega primera, ne glede na njihov ekonomski položaj (str. 55).

Najobsežnejši je tretji del teksta z naslovom »Pravna razmerja v obveznem zdravstvenem zavarovanju«. Po analizi socialnozavarovalnega razmerja obveznega zdravstvenega zavarovanja sledi kritičen, polemičen prikaz kroga zavarovanih oseb. Ta se od zavarovanja delavcev širi proti nacionalnemu zavarovanju (str. 133). Z vidika socialnega dela je zanimiva razprava o (ne)primernosti vključitve prejemnikov denarnih socialnih pomoči (str. 118–121). Prednost vključitve sta enostavnejša organizacija in enako obravnavanje prejemnikov denarnih socialnih pomoči kot ostalih zavarovancev. Pomanjkljivost je v tem, da so vključeni v breme zaposlenih oseb. V Sloveniji se država izogiba plačilu primernih prispevkov za prejemnike denarnih socialnih pomoči, zanje plačuje le nizek pavšalni prispevek. Značilnosti sistema nacionalnega varstva se ne odražajo v organizaciji in financiranju obveznega zdravstvenega zavarovanja. Za skupine, ki prispevajo manj, kot prejmejo dajatev, mora breme njihove vključitve prevzeti celotna družbena skupnost. Samo na ta način se je mogoče izogniti prekomerni obremenitvi oseb povezanih z odvisnim delom in spoštovati načelo enakosti (str. 134).

V poglavju o nosilcih sistema nacionalnega varstva je pozornost namenjena organizaciji in pristojnosti nosilcev in vlogi oziroma vplivu države.

Sledi analiza prispevnopravnega razmerja. Plačevanje prispevkov je temeljna dolžnost zavarovancev. Delodajalci plačujejo prispevke za svoje zaposlene. Odnos med nosilcem zavarovanja, delodajalcem in delavcem glede plačevanja prispevkov je ponazorjen s skico (str. 166). Glede prispevkov obstaja temeljna razlika med obveznim zdravstvenim in obveznim pokojninskim zavarovanjem (str. 159). V pokojninskem zavarovanju so pokojnine sorazmerne prispevkom, kar utemeljuje različno višino prispevkov. Za zdravstvene dajatve to ne velja. Treba bi bilo upoštevati načelo prispevanja po zmožnostih.

Pravica zavarovanih oseb do dajatev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja izhaja iz dajatvenopravnega razmerja. V tem poglavju so opredeljeni pojmi zavarovalnozaščitnega in dajatvenega razmerja, zdravstvenega rizika in zdravstvenega primera. Opredelitve so pomembne za socialno varnost v celoti, ne le za zdravstveno zavarovanje. Nato so opisani posamezni zdravstveni primeri: bolezen in poškodba, materinstvo, smrt, nega družinskega

člana in dolgotrajna nega. Samo z natančno določitvijo zdravstvenih primerov in jasno razmejitvijo med načeloma solidarnosti in samoodgovornosti je mogoče zagotoviti enako obravnavanje oseb v enakem zdravstvenem položaju (str. 182).

Poglavje o pravicah zavarovanih oseb do dajatev se začne s teoretsko opredelitvijo različnih vrst dajatev in različnimi razvrstitvami dajatev. Za socialno delo so zanimive zlasti preventivne zdravstvene dajatve. Pri preventivnih ukrepih ne gre le za zmanjševanje stroškov obveznega zdravstvenega zavarovanja. Najmanj tako pomembno kot stroškovni vidik je izboljšanje kvalitete življenja (str. 188). Kot temeljno pomanjkljivost slovenske ureditve avtor navaja, da zakon ne določa dovolj pravno natančno kataloga pravic. Urejanje zakonske materije v avtonomnih aktih nosilca obveznega zdravstvenega zavarovana in aktih ministra, kot je to primer v naši ureditvi, je pravno nevzdržno (str. 225). Posebnost slovenske ureditve so doplačila za večino dajatev zdravljenja (str. 197). O pravnem institutu doplačil avtor meni, da ne doseže zmeraj svojega cilja, v posameznih primerih lahko celo omeji dostop do posameznih dajatev nekaterim zavarovancem. Glede pravice do denarnega nadomestila pa ugotavlja, da je v slovenski ureditvi določena nesorazmerno ugodno (str. 226).

V slovenskem sistemu zagotavljanja dajatev v naravi nosilec obveznega zdravstvenega zavarovanja pooblasti tretje osebe – izvajalce – za zagotavljanje zdravstvenih dajatev zavarovanim osebam. Tristransko razmerje med nosilcem obveznega zdravstvenega zavarovanja, izvajalcem in zavarovano osebo je prikazano s skico (str. 228). Zakonodajalec je dolžan urediti vse elemente pravnih razmerij med nosilcem obveznega zdravstvenega zavarovanja in izvajalci zdravstvene dejavnosti. Končna odgovornost za izvajanje dajatev je v domeni nosilca obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki je dolžan zagotoviti nemoteno zdravstveno oskrbo zavarovanih oseb. Temeljna pravica izvajalcev je pravica do plačila opravljenih zdravstvenih storitev. V slovenski ureditvi je zakon premalo pravno določen za urejanje zapletenih pravnih razmerij z različnimi izvajalci (str. 252).

Posebno poglavje obravnava pravna razmerja med zavarovano osebo in izvajalci zdravstvene dejavnosti. To so na prvem mestu zdravniki, obstajajo pa tudi drugi izvajalci. Prikazano je vprašanje pravice do proste izbire izvajalca in njene omejitve, stranske dolžnosti izvajalca, ki so predpisane predvsem v zakonu o zdravstveni dejavnosti, in stranske dolžnosti zavarovane osebe. Pozornost je namenjena aktualnemu problemu nesoglasja med izvajalci in zavarovano osebo. Prednost slovenske ureditve je, da ima zavarovana oseba pravico do proste izbire zdravnika in zobozdravnika. Izbrani osebni zdravnik igra vlogo vratarja pri dostopu do zdravstvenih dajatev. Ena večjih pomanjkljivosti je neureditev postopka varstva pravic zavarovane osebe, predvsem v primeru nestrinjanja z odločitvijo posameznih izvajalcev.

Tekst sklenejo končne ugotovitve. Zdravje je ena najpomembnejših vrednot človeštva, ki bistveno vpliva na obstoj in razvoj posamezne družbe in njenih članov (str. 287). Bolezni in poškodbe so v življenju pogost pojav. Brez kolektivnega združevanja sredstev bi posameznik kmalu presegel svoje zmožnosti, kar bi imelo negativne posledice ne le zanj, ampak tudi za širšo družbo. Ne glede na obliko javnega sistema zdravstvenega zavarovanja ga je država dolžna urediti in skrbeti za njegovo delovanje. Pri tem mora spoštovati načela zakonitosti, enakosti in solidarne pravičnosti. Bistvene pravne pomanjkljivosti slovenskega sistema so, da prepušča ureditev nekaterih vprašanj, ki so zakonska materija, podzakonskim in avtonomnim aktom ter da različno finančno obremenjuje ekonomsko primerljive skupine zavarovancev. Odvisno zaposlene zavarovance (in njihove delodajalce, op. AKV) postavlja v slabši pravni in ekonomski položaj. Nazadnje avtor podaja nekaj predlogov glede bodoče ureditve.

Delo je opremljeno z obširno bibliografijo, imenskim in stvarnim kazalom ter povzetkom v angleščini.

Avtor piše kritično, a objektivno in nepristransko. Ko opisuje posamezne rešitve, predstavi njihove prednosti in pomanjkljivosti. *Temelji obveznega zdravstvenega zavarovanja* bi morali biti obvezno branje za vse, ki kakor koli delujejo na zdravstvenem področju, predvsem pa za tiste, ki ga normativno urejajo.

Andreja Kavar Vidmar

EVROPSKE DRUŽBE V TRANZICIJI: SOCIALNI RAZVOJ IN SOCIALNO DELO

11. konferenca ICSD
Iaşi, 25. 6.–27. 6. 2008

V romunskem mestu Iaşi je od 25. do 27. junija 2008 potekala že 11. konferenca v organizaciji evropske veje mednarodnega konzorcija za socialni razvoj ICSD (International Consortium for Social Development) z naslovom »Evropske družbe v tranziciji – socialni razvoj in socialno delo«. Prijazni gostitelji so zagotovili prijetno delovno okolje na Univerzi Alexandru Ioan Cuza, ki je najstarejša univerza v Romuniji in ena od petih univerz v mestu z bogato tradicijo. Iaşi je eno najstarejših in pomembnih mest v zgodovini Romunije, ki je v dokumentih prvič omenjeno leta 1408, menijo pa, da je mesto obstajalo že precej pred prvo uradno omembo. Okrog leta 1560 je mesto postalo središče Moldavije in približno osemdeset let pozneje so ustanovili prvo šolo v domačem jeziku, ki je nadomestil grščino. Po letu 1860 je mesto pridobilo številne kulturno pomembne stavbe, kot so npr. Palača kulture, kjer so najprej potekali sodni postopki in kjer so prebivalci urejali uradne zadeve, Nacionalno gledališče in omenjeno univerzo. Po drugi svetovni vojni se je mesto širilo predvsem z novimi stanovanjskimi okoliši. Iaşi ima bogato religiozno dediščino z več kot 50 cerkvami in samostani.

Na konferenci so s prispevki sodelovali znanstveniki in znanstvenice, socialne delavke in delavci in študentke podiplomskih programov socialnega dela. Delo je poleg dveh plenarnih predavanj potekalo v obliki sekcij. Predavatelja na plenarnih predavanjih Gheorge Popa z univerze gostiteljice in David Macarov iz Izraela – prvi je predstavil etične principe socialnega razvoja iz perspektive pravoslavne cerkve, drugi je opozoril na številne mite, ki se pojavljajo v člankih in literaturi na področju socialnega razvoja in socialnega dela, vendar niso nikoli bili dokazani – sta poudarila, da je treba v sodobnem svetu paziti, da ne bi žrtvovali dostojanstva posameznikov in različnih kultur na račun materialnih dobičkov ter da je treba biti v okviru znanstvenega delovanja in raziskovanja pozoren na različne možne interpretacije podatkov, saj povezave, ki se kažejo med določenimi temami oz. socialnimi problemi in načini intervencij, še niso nujno vzročno povezane.

Ostali prispevki so bili predstavljeni v okviru treh sekcij. V prvi so bile predstavljene različne strategije, modeli in vrednote v okviru socialnega dela in skupnostnega dela, v drugi socialno vključevanje ranljivih skupin, še posebej otrok in manjšin, v tretji sekciji pa so bile predstavljene teme, povezane z vlogo religioznih skupnosti v razmerju med civilno družbo in državo. Prispevki v tretji sekciji so še posebej odražali razmere v Romuniji, kjer je po padcu komunističnega režima pravoslavna cerkev začela pridobivati pomembno vlogo pri izvajanju socialnih programov, saj ljudje zaupajo tej instituciji. Tudi v ZDA so organizacije, ki izvirajo iz religioznih skupnosti, v zadnjem desetletju v primerjavi z ostalimi nevladnimi organizacijami pridobile precej več finančnih sredstev za razvoj in implementacijo socialnih programov.

Sama sem v drugi sekciji predstavila rezultate raziskave, ki smo jo izvedli v okviru projekta »Delo z dementnimi osebami: Priprava modela obravnave oseb z demenco« na fakulteti za socialno delo v letu 2004, in jih povezala s predlogi za spodbujanje socialnega

vključevanja oseb z demenco kot ene od posebej ranljivih kategorij znotraj kategorije starih ljudi, ki jo kot ranljivo kategorijo prepoznava tudi Evropska komisija. Na podlagi predstavljenih prispevkov ugotavljam, da so teme, povezane z življenjskimi razmerami starih ljudi in s potrebami po storitvah, ki naj bi bile na voljo v skupnosti, aktualne v evropskih državah. Zato so pobude, ki so jih posredovali različni udeleženci, da je nujno raziskati tako potrebe starih ljudi kot tudi možnosti za zaposlitev v okviru storitev pomoči na domu, zelo pomembne, saj so migracije znotraj Evropske unije v nekaterih državah (npr. Poljska) povzročile, da so zaradi izseljevanja mladih ljudi njihovi starejši sorodniki ostali sami brez neformalne pomoči.

V času konference je bila priložnost še za skupščino članov evropske veje organizacije ICSD s poročili predsednika, sekretarke in finančnega nadzornika, ki so povedali, da je delo v okviru organizacije od prejšnjega zasedanja potekalo brez zapletov, organizacija konference je bila uspešna, v pripravi sta dva zbornika prispevkov s konferenc. Predsednik ICSD Frank Raymond je povabil na simpozij z naslovom »Promocija socialnega razvoja in zmanjševanje neenakosti: Kdo mora biti odgovoren?«, ki ga bodo konec julija 2009 organizirali v Monterreyju v Mehiki na Univerzi Nuevo Leon (več o organizaciji in simpoziju na spletnih straneh http://www.icsd.info). Ker bodo naslednje leto volitve v regionalni odbor, smo izvolili komisijo za volitve, sprejete so bile tudi spremembe statuta organizacije, ki natančneje določajo postopke volitev ter omogočajo, da je delovanje evropske veje organizacije usklajeno z delovanjem ICSD.

Konference ICSD so vedno priložnost za srečanja z ljudmi, ki imajo bogate izkušnje na področju socialnega dela in socialnega razvoja in so jih pripravljeni deliti z drugimi ne samo v okviru formalnega programa, ampak tudi v času, ki je na voljo za bolj sproščene pogovore.

Liljana Rihter

VPLIV NOVELE ZDR-A NA DELOVNA RAZMERJA

Z delovnopravne sekcije na dnevih slovenskih pravnikov 2008, Portorož

Na osrednjem slovenskem pravniškem kongresu, ki združuje vsa najpomembnejša pravna področja, se je tokrat zbralo prek 1200 pravnikov iz vse Slovenije.

Letošnja delovnopravna sekcija, ki jo je vodila Darja Senčur Peček z mariborske pravne fakultete, je bila posvečena zadnjim spremembam zakona o delovnih razmerjih (novela ZDR-A, *Uradni list RS*, 103/07) oziroma vprašanju njenih učinkov v praksi. Referenti so se usmerili v tista vprašanja spremenjene ureditve delovnih razmerij, ki v praksi odpirajo največ problemov, oziroma v tista, ki tudi po noveli ZDR-A ostajajo neustrezno urejena, povzročajo težave v praksi in so deležne kritične presoje v teoriji.

Darja Senčur Peček je v referatu z naslovom »Nekatera vprašanja sklepanja pogodb o zaposlitvi po noveli ZDR-A« obdelala vprašanje obstoja delovnega razmerja in njegovega dokazovanja, probleme, ki se navezujejo na obveznost javne objave prostih delovnih mest oziroma vrste del, vprašanje ustreznosti pravne ureditve konkurenčne klavzule, spremembo in suspenz pogodbe o zaposlitvi, zlasti pa je namenila pozornost posebnim pogodbam o zaposlitvi, kot so pogodba o zaposlitvi z agencijo za začasno delo, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za delo na domu in pogodba o zaposlitvi za določen čas, ter v tem okviru posebej obravnavala tudi pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi in vodilnimi delavci.

Etelka Korpič Horvat, tudi s pravne fakultete Univerze v Mariboru, je v referatu z naslovom »Delovno mesto in/ali vrsta dela« obdelala vprašanje, kaj prinaša novega možnost, da se lahko sedaj sklene pogodba o zaposlitvi tudi za vrsto dela in ne le za posamezno delovno mesto. Meni, da bo ta sprememba omogočila večjo mobilnost delavcev, opozarja pa tudi na potrebo po ustreznem varstvu delavcev v teh primerih.

Podpisana (s fakultete za socialno delo in ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani) sem v referatu z naslovom »Aktualna vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po noveli ZDR-A« predstavila najpomembnejše spremembe v pravni ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, nato pa obdelala nekaj problemov pravne ureditve odpovedi, ki jih novela ZDR-A ni odpravila. Analizirano je bilo vprašljivo stališče sodne prakse glede obveznosti delodajalca, da preveri možnosti za nadaljnjo zaposlitev delavca v primeru, če mu odpoveduje pogodbo iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Omejitev te obveznosti delodajalca zgolj na ponudbo druge ustrezne zaposlitve (če ta pri delodajalcu obstaja) je preozka; delodajalec bi moral namreč preveriti, ali je mogoče zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali prekvalificirati za drugo delo, kar je veliko širše opredeljena obveznost delodajalca. V referat sem bila kritična tudi do opredelitve »ustrezne zaposlitve« pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe, pri kateri je treba upoštevati enako vrsto in stopnjo izobrazbe, enak delovni čas kot v prejšnji pogodbi in to, da se kraj opravljanja dela pomembneje ne spremeni, medtem ko po dosedanji sodni praksi sprememba plače

ni relevantna okoliščina, ki bi jo bilo treba upoštevati pri presoji, ali je delodajalec pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe ponudil »ustrezno zaposlitev« ali ne. Med drugim je referat opozoril na neustrezno ureditev obsega sodnega varstva v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi.

Katarina Kresal Šoltes z inštituta za delo pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani je v referatu z naslovom »Aktualna vprašanja sistema kolektivnih pogodb: Pred novelo ZDR-A in po njej« obravnavala razmerje med kolektivnimi pogodbami in nacionalno zakonodajo s področja individualnih delovnih razmerij. Poudarila je, da avtonomija kolektivnega pogajanja, ki izhaja iz slovenske ustave in iz zavezujočih mednarodnih standardov s področja človekovih pravic, pomeni odsotnost omejevanja ali izločanja določenih vsebin, kategorij zaposlenih ali ravni sklepanja kolektivnih pogodb in/ali odsotnost predpisovanja obvezne vsebine kolektivne pogodbe z oblastnimi ukrepi. Opozorila je na novejšo prakso sodišča Evropskih skupnosti v zadevah Laval, Viking, Rüffert in Luksemburg, ki je močno razburila strokovno delovnopravno javnost. Referentka ugotavlja, da »ni mogoče prezreti, da je sodišče ES v zadnjih omenjenih primerih odtehtalo predvsem ekonomske nad socialnimi interesi Skupnosti«, in se sprašuje, ali je mogoče »v nadaljevanju pričakovati večjo občutljivost sodišča ES za socialne cilje skupnosti ali pa gre za odsev tega, da je EU kljub deklarativnemu zavzemanju za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev razmer in socialne varnosti vendarle predvsem ekonomska skupnost«.

Vrhovni sodnik svetnik na vrhovnem sodišču RS Janez Novak pa je v referatu z naslovom »Sedanja sodna praksa: Pred novelo ZDR in po njej« predstavil najpomembnejše sodne odločitve s področja delovnih razmerij. Ob tem je opozoril tudi na opredelitev pojmov sodna praksa, enotna sodna praksa, ustaljena sodna praksa. Poudaril je, da je vloga za oblikovanje take prakse dana le vrhovnemu sodišču Republike Slovenije. Sodna praksa v slovenskem pravnem sistemu sicer ni formalen pravni vir, vendar, poudari Novak, stališče ustavnega sodišča v tej zvezi »kljub temu [...] določa splošna in abstraktna pravila na ravni uporabe prava. Vrhovno sodišče veže ustaljena sodna praksa. Sodišče mora enake primere obravnavati enako, različne pa različno. Dolgoletne in ustaljene sodne prakse ni mogoče spremeniti v posamičnem primeru, temveč se mora sprememba nanašati na nedoločen krog oškodovancev in mora veljati na vse oškodovance hkrati«. Referent je bil kritične do prepogostega in obsežnega spreminjanja zakonodaje v Sloveniji: »Če se zakonodaja pogosto spreminja, ne more nastati enotna sodna praksa. To pa pomeni v končni posledici zmanjšanje pravne varnosti in nestabilnost pravnega sistema na splošno.«

Barbara Kresal

EVROPSKA GOSPODARSKA INTEGRACIJA IN NACIONALNI SISTEMI SOCIALNE ZAŠČITE

Konferenca evropske pravne akademije iz Trierja
Bruselj, 31. 5.–1. 6. 2007

Konferenca je obravnavala zelo aktualna in tudi delikatna vprašanja najnovejših pristopov in tudi predlogov za prihodnje pravno urejanje na naslovnem področju na ravni EU. Tako so bile še posebej izpostavljene teme, kaj obsega evropski *acquis communautaire* na področju zdravstva in upokojevanja, kakšne so nove usmeritve pri urejanju poklicnih pokojninskih shem v EU, vprašanje zagotavljanja solventnosti zavarovalniških institucij na področju pokojninskega zavarovanja s poudarkom na t. i. drugem in tretjem stebru, migracije in koordinacija sistemov socialne varnosti v EU, prenosljivost pravic in upravičenj iz dodatnih pokojninskih zavarovanj, nujnost posebnega urejanja socialnih storitev v splošnem interesu, ločeno od urejanja opravljanja drugih storitev na ravni EU, za katere veljajo temeljni postulati EU, kot so prost pretok storitev in konkurenčna pravila skupnosti, itn.

Na konferenci je sodelovalo okrog 40 udeležencev iz več kot desetih držav članic EU. Med uvodnimi predavatelji so bili ugledni predstavniki iz akademskega sveta in iz evropske komisije, prav tako pa tudi predstavniki iz prakse in predstavniki socialnih partnerjev: predstavnica Evropske komisije Helene Michard (DG za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti), predstavnika evropske komisije Erich Eggenhofer in Helene Massé (DG za notranji trg), Herwig Verschueren z Univerz v Antwerpnu in v Bruslju, Erika Szyszczak z Univerze v Leichesterju, Stéphane Rodrigues s pariške univerze Panthéon-Sorbonne, član evropskega parlamenta Joel Hasse-Ferreira, predstavnica evropske komisije Jessica Larsson (DG zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti), član evropskega odbora za storitve v splošnem interesu Jean-Claude Boual, Tamara Goosens iz evropske zveze sindikatov javnih služb, odgovorna za sektor zdravstvenih in socialnih storitev, Bruno Gabellieri iz evropske zveze paritetnih institucij socialne zaščite, Paul Maillard iz pariške družbe za pokojninska zavarovanja, Markus Seiler iz nemškega zveznega inštituta za pokojninsko zavarovanje, Yves Stevens z inštituta za socialno pravo katoliške univerze v Leuvnu in Franz Marhold z univerze v Gradcu.

Prva tema, ki je bila deležna tudi največ pozornosti, je bila posvečena poklicnim kolektivnim in individualnim dodatnim pokojninskim zavarovanjem, njihovemu organiziranju, varstvu, zagotavljanju solventnosti in vprašanju prenosljivosti pravic iz teh sistemov. Evelyne Massé je poudarila, da je predvsem treba zagotoviti ustrezno varnost, poudarila je pomen pravil, ki preprečujejo zlorabe. Cilji nove ureditve v direktivi o solventnosti II, ki naj bi bila pripravljena letos poleti, sprejeta do leta 2009, začela pa naj bi veljati med 2011 in 2012, so zlasti večja integracija evropskega zavarovalniškega trga, večja varnost zavarovancev, spodbujanje konkurence med evropskimi zavarovalnicami. Nujna je tudi večja obveščenost zavarovancev, da bi imeli na voljo informacije, potrebne za njihove odločitve. Glede prenosljivosti pravic iz dodatnih pokojninskih shem, za katere je prav tako v pripravi nova (sprva zelo ambiciozno zasnovana) direktiva, je Yves Stevens kritično poudaril, da bi bilo treba tej direktivi spremeniti

naslov, saj po političnih usklajevanjih v njej ni ostalo nič takega, kar bi urejalo prenosljivost. Ustrezno varstvo zavarovancev pa je mogoče le, če imajo zagotovljeno prenosljivost svojih »pokojninskih pravic« (ohranitev pravic in pričakovanj v ustrezni višini) v primeru spremembe zaposlitve, migracije v drugo državo ipd. To danes ne deluje, predvidena direktiva je še v fazi priprave odpovedala, zato je vprašanje, kaj bo v bodoče. Morda bo tudi glede vprašanja prenosljivosti – podobno kot s primerom Barber – odločilno vlogo odigralo sodišče Evropskih skupnosti.

Naslednja tema, ki je bila v središču obravnav in razprav, je bilo vprašanje socialnih storitev, njihovo razmerje do splošne ureditve opravljanja storitev v okviru EU, vprašanje njihove umestitve v okvir konkurenčnih pravil in pravil o prostem pretoku storitev na ravni EU in razmerja do urejanja socialne politike na ravni EU, poudarek na posebnosti socialnih storitev in posledično potrebi po posebnem, ločenem urejanju tudi v okviru EU. Jeseni 2007 bo namreč EU organizirala poseben forum, pripravila prvo poročilo in oblikovala evropsko strategijo za socialne storitve v splošnem interesu (več npr. na www.ec.europa.eu/comm/employment_social/social_protection/questionnaire_en.htm). Jessica Larson je v tej zvezi omenila probleme, ki jih imajo socialne storitve z evropsko ureditvijo javnega naročanja. Obstaja namreč nevarnost, da med kriteriji izbire najboljšega ponudnika prevlada zgolj kriterij cene, ker je vsebino socialnih storitev precej težko opredeliti, prav tako pa tudi pomembne cilje, kot so npr. dolgotrajna usklajenost in kontinuiteta storitev ipd. Med drugim naj bi nova pravila na tem področju dopustila tudi vključitev kriterijev po socialnih, zaposlitvenih, etičnih in ekoloških vidikih. V zvezi s konkurenčnimi pravili skupnosti je postavljena zahteva, da se poleg zdravstvenih storitev in socialnih stanovanj iz učinkovanja konkurenčnih pravil izvzamejo vse socialne storitve v splošnem interesu. Prav tako je potrebna ločena ureditev v razmerju do pravil notranjega trga (prost pretok storitev), ki bo upoštevala specifičnosti socialnih storitev. V tej zvezi je za opredelitev pomemben predvsem koncept solidarnosti. Herwig Verschueren je poudaril, da se konceptu prostega pretoka delavcev, ki je eden postulatov pravil EU o notranjem trgu in ki ga tudi sodišče ES interpretira zelo široko, dodajajo novi elementi, in sicer prost pretok prejemnikov storitev, zlasti zdravstvenih, s čimer nastaja nov pojem »notranji trg za paciente« (zadeve Kohll in Decker). Opozoril je na problem detaširanih delavcev, ki so izvzeti iz nacionalnih pravil socialne varnosti, temveč ostanejo zavarovani v deželi, od koder so poslani; kar je bila na začetku razvoja pravil EU izjema (detaširani delavci so bili mišljeni res le kot izjema), je sčasoma preraslo v pravilo, saj ti delavci sestavljajo večji delež delovne migracije v EU. Iz svobode opravljanja storitev tako izhaja pravica, da subjekt opravlja storitve (tudi zdravstvene, socialne) kjer koli v skupnosti s svojimi delavci (detaširanimi), ki so zavarovani v deželi izvora (kjer so npr. standardi socialne varnosti nižji, s tem pa tudi stroški dela), prav tako pa tudi pravica ustanovitve dopušča, da si kdor koli znotraj EU izbere sedež svoje dejavnosti tam, kjer je to zanj najugodneje, potem pa od tam opravlja svoje storitve tudi v drugih članicah s svojimi detaširanimi delavci.

Aktualne teme so spodbudile vrsto živahnih razprav med udeleženci in primerjave med pravnimi ureditvami in stanjem v različnih državah. Ugotovili smo, da smo si v marsičem podobni, da so problemi po svoje povsod enaki, čeprav je med sistemi veliko različnosti, posebnosti, tako da je res težko zaobjeti vse značilnosti. In nič čudnega, da je ob taki raznolikosti tudi na ravni EU še vedno toliko problemov.

Barbara Kresal

Simona Smolej

NEGATIVNE PLATI FLEKSIBILIZACIJE ZAPOSLOVANJA

DELO ZA DOLOČEN ČAS V STORITVENEM SEKTORJU IN POJAV REVŠČINE MED ZAPOSLENIMI

Znotraj procesa fleksibilizacije trga delovne sile se pojavljajo zaposlitve s povečanimi tveganji in nove oblike revščine kot posledica tega procesa. Fleksibilizacija zaposlovanja prinaša veliko možnosti za razmah novih oblik in praks zaposlovanja in na ta način pomembno vpliva na zmanjševanje brezposelnosti; na žalost pa proces nima ugodnega vpliva na kakovost zaposlitev. Zelo nizko na tej kakovostni lestvici so prekarne zaposlitve, katerih zgled so tudi zaposlitve prodajalk, ki delajo za določen čas. Tudi druge zaposlitve in pomožna dela v storitvah, ki jih večinoma opravljajo ženske (posebej s področja pomoči na domu oziroma v gospodinjstvu) in so v Evropi ena najbolj rastočih zaposlitvenih panog, sodijo v kontekst zaposlitev s povečanimi tveganji. Ob vse večji fleksibilizaciji zaposlovanja in prožnejših delovnih odnosih se pojavlja vprašanje, kako ob tem ohraniti ali izboljšati kakovost in povečati varnost zaposlitev, pomembno pa bi bilo tudi ugotoviti, katere so tiste oblike zaposlovanja, ki zagotavljajo usklajen gospodarski in socialni razvoj in napredek družbe. V zvezi z združevanjem fleksibilnosti in varnosti zaposlitve je v Evropi v ospredju predvsem koncept *flexicurity* oziroma prožne varnosti, ki ga v predvidenih reformah omenjajo tudi pri nas.

KLJUČNE BESEDE: fleksibilizacija trga delovne sile, prekarnost, revni zaposleni, prožna varnost, prodajalke.

Mag. Simona Smolej je višja raziskovalka na Inštitutu Republike Slovenije za socialno varstvo. Kontakt: Inštitut RS za socialno varstvo, Rimska 8, 1000 Ljubljana, tel. 01 2000258, simona.smolej@guest.arnes.si.

Vesna Leskošek

ZAPOSLITVENE MOŽNOSTI MLADIH

Mladina je v Sloveniji ena od družbenih skupin, ki so najbolj izpostavljene spremembam na zaposlitvenem trgu. Poleg starejših od 50 let starosti, dolgotrajno brezposelnih in hendikepiranih beleži najvišjo stopnjo brezposelnosti. Še zlasti visok je delež mladih, ki iščejo prvo zaposlitev in šele stopajo na trg zaposlovanja. Problem je obsežen, dolgotrajen in ga prepoznavajo tako država kot institucije Evropske Unije. Čeprav se država loteva zmanjševanja brezposelnosti mladih z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, natančnejša analiza pokaže, da ti ne zajamejo kompleksnosti pojava, so poenostavljeni, niso naravnani ciljno in ne prepoznavajo raznovrstnosti skupine. Spregledajo, da se spreminjata oba parametra problema, tako mladost kot zaposlovanje, da so spremembe hitre in obsežne; za mlade brez spretnosti, izobrazbe in s šibkim dostopom do virov so lahko tudi usodne, saj jih lahko dolgoročno izključijo s trga dela. Problem premislimo s treh vidikov – spremembe na področju mladosti, pomeni izključenosti mladih, ki imajo šibkejši dostop do virov, in sodobnih sprememb trga zaposlovanja. Pogledali bomo, kako se ukrepi aktivne politike zaposlovanja skladajo z ugotovitvami.

KLJUČNE BESEDE: mladost, zaposlovanje, brezposelnost, vključenost, enake možnosti, tveganja.

Dr. Vesna Leskošek je docentka na Fakulteti za socialno delo, Univerza v Ljubljani, ukvarja pa se z raziskovanjem družbenih neenakosti, spolov in mladine. Kontakt: Fakulteta za socialno delo, Topniška 33, Ljubljana, tel. 040 286715, vesna.leskosek@fsd.uni-lj.si.

Tjaša Žakelj, Alenka Švab

USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

MED ZAKONODAJNIMI SPODBUDAMI IN VSAKDANJIM ŽIVLJENJEM

Članek obravnava značilnosti zakonodaje družinske politike in politike enakih možnosti na mestih, kjer se dotikata področij usklajevanja družinskih in službenih obveznosti in vsakdanjih strategij, s pomočjo katerih ti dve sferi usklajujejo starši z majhnimi otroki. V slovenski zakonodaji se usklajevanje sfer dela in družine pokaže kot problem porabe in delitve časa, kot problem, ki se dotika enakih možnosti spolov, in kot problem upoštevanja družinskih potreb v sferi dela. Problematika usklajevanja dela in

družine se v vsakdanjem življenju odraža kot dvojna obremenjenost žensk z majhnimi otroki, ki s svojo udeležbo na trgu dela pogosto prehitevajo evropske sodržavljanke. Pridobljeni podatki kažejo, da so tudi moški postali dejavnejši pri delitvi gospodinjskih del in skrbi za otroke, kljub temu pa je bistvena razlika v usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti mater in očetov, saj očetje službenih obveznosti ne prilagajajo potrebam družine. Matere so v veliki večini tiste, ki s spretnim organiziranjem in koordiniranjem poskrbijo za prilagajanje obeh sfer. Čeprav kot idealno ocenjujejo delo za krajši delovni čas, se zanj redko odločijo, tudi zato, ker se jim zdi, da jim usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti s pomočjo mreže sorodnikov še uspeva.

KLJUČNE BESEDE: družinsko življenje, delovno življenje, družinska politika, družinsko delo.

Mag. Tjaša Žakelj je mlada raziskovalka Fakultete za družbene vede, Univerza v Ljubljani. Pri raziskovalnem delu obravnava sociologijo družin, teorije očetovstva, diskurze o starševskih vlogah v razveznih postopkih in iskanje partnerjev po internetu. Kontakt: tel. 01 5805258, tjasa.zakelj@fdv.uni-lj.si. Dr. Alenka Švab je izredna profesorica in raziskovalka na Fakulteti za humanistične študije, Univerza na Primorskem, in na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani. Njeno raziskovalno področje obsega študije spolov, sociologijo družin in zasebnosti, družinsko politiko, vsakdanje življenje, etiko skrbi, gejevske in lezbične študije in študije seksualnosti. Kontakt: tel. 041 486342, alenka.svab@fdv.uni-lj.si.

Jelena Juvan

USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V VOJAŠKI ORGANIZACIJI

Koncept usklajevanja dela in družine nikakor ni nov in je prisoten, odkar so se ljudje začeli zaposlovati izven domačega gospodinjstva. Še bolj aktualen je postal v drugi polovici dvajsetega stoletja, ko so ženske začele bolj množično stopati na trg delovne sile. Kljub vsem spremembam v zadnjih desetletjih je danes družina še vedno okarakterizirana kot domena žensk, obveznost žensk pa je primarno vezana na družino in šele potem tudi na njen »poklicni« svet. Od ženske se pričakuje, da je primarno zvesta družini, medtem ko se od moških pričakuje ravno narobe, saj ima »doma« žensko, ki bo poskrbela za družino. Na drugi strani pa imamo vojaško organizacijo, ki velja za tradicionalno moško organizacijo. Spolna dimenzija obravnavane tematike je tako izredno močna in je pri raziskovanju tega področja nikakor ne smemo zanemariti. Še bolj pride do izraza, ko govorimo o usklajevanju delovnih obveznosti med »moško« vojaško organizacijo in »žensko« družino. Obe instituciji morata najti obliko sobivanja, če ne, lahko pride do konflikta, ki ne koristi niti družini niti vojaški organizaciji.

KLJUČNE BESEDE: delitev dela po spolu, družina, pohlepne institucije, vojaška profesija, vojaška družina.

Dr. Jelena Juvan je asistentka za področje obramboslovja in raziskovalka na obramboslovnem raziskovalnem centru Fakultete za družbene vede, Univerza v Ljubljani. Leta 2008 je na Fakulteti za družbene vede doktorirala z disertacijo »Vojaške družine: Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v vojaški organizaciji«. Njeno delovno in interesno področje vključuje proučevanje religije in vojne, mirovnih operacij, človeškega dejavnika v vojski in vojaških družin. kontakt: Fakulteta za družbene vede, Kardeljeva ploščad 5, Ljubljana, tel. 01 5805330, jelena.juvan@fdv.uni-lj.si.

Simona Smolej

THE NEGATIVE SIDE OF FLEXIBLE EMPLOYMENT

FIXED-TERM EMPLOYMENT IN SERVICE SECTOR AND THE OCCURRENCE OF POVERTY WITHIN THE EMPLOYED POPULATION

The process of flexibilisation of labour market creates new risks for employment as well as new forms of poverty. With flexible employment new forms and practices of employment develop, which decreases unemployment rate, but on the other hand diminishes the quality of employment. Very low on the qualitative scale is the precarious employment as exemplified by shop assistants, employed for a fixed term. Many employments in the services that are mostly done by women (e. g. household assistance) are classifiable as risky employments. The most important question, in this context is how to preserve or improve quality of employments and enhance the security of labour. Also very important is to identify the forms of employments that assure harmonious economic and social progress. When dealing with integration of flexibility and security of employment, the concept that hold great currency in Europe is "flexicurity". It is also mentioned in Slovenian reforms.

KEYWORDS: flexibility of labour, precariousness, the working poor, flexicurity, shop assistants.

Simona Smolej, M.A., is a Senior Researcher at the Social Protection Institute of the Republic of Slovenia. Contact: Social Protection Institute, Rimska 8, 1000 Ljubljana, phone +386 1 2000258, simona.smolej@guest.arnes.si.

Vesna Leskošek

EMPLOYMENT POSSIBILITIES OF YOUNG PEOPLE

Young people in Slovenia are one of the groups that are most exposed to the changes in labour market. Together with over 50 years old people, long-term unemployed and physically or mentally handicapped, they have the highest rate of registered unemployment. Unemployment is particularly high among those that enter labour market for the first time. It is a broad and lasting problem and is recognised as such by the EU and by the state. Despite the fact that the state wants to reduce the problem mostly with an "active employment policy", analyses show that the policy is not efficient enough because it neglects the complexity of the problem. Also overlooked are the changing natures of both youth and labour – both have been subjected to extended and fundamental changes in recent decades. The consequences are especially dramatic for young people with low level of education, no support networks and weak access to resources. They can easily become excluded from the labour market (and consequently form participation in the society) for a considerable time. In the article we explore changes in the area of youth, the meanings of exclusion, and changes in labour market. We compare the "active employment policy" measures with our findings.

KEYWORDS: youth, unemployment, inclusion, equal opportunities, risks.

Dr. Vesna Leskošek is a lecturer at the Faculty of Social Work, University of Ljubljana. Her fields of interest are social inequalities, gender and youth. Contact: Faculty of Social Work, phone +386 40 286715, vesna.leskosek@fsd.uni-lj.si.

Tjaša Žakelj, Alenka Švab

RECONCILIATION OF FAMILY AND WORK BETWEEN LEGISLATION SUPPORT AND EVERYDAY LIFE

The article analyses the main characteristics of Slovenian legislation in the field of family policy and the equal opportunities policy that encompass the problem of reconciliation of the demands of family life and workplace, and the everyday strategies that are used by parents with small children to negotiate between them. Analysis reveals that the reconciliation in question is conceptualized as a problem of "the use of time" and its allocation, as a problem of inequality between men and women, and also as a problem of recognizing family needs on the part of employers. The participation of women with small children in labour, which indicates the double work of mothers, is higher in Slovenia than in other states of the European Union. Young fathers have indeed

taken a greater share in domestic labour and care, but there are still gender differences in reconciliation strategies. While fathers do not submit their work to family demands, the organization and coordination of both spheres remains a woman's everyday task. Although mothers consider part time job an ideal opportunity for combining family and work, they avoid it under the assumption that they are, with a help of relatives (mainly grandparents), still able to negotiate between the needs of their families and the demands of their workplace.

KEYWORDS: family life, work, family policy, family work.

Tjaša Žakelj, M.S., is a Research Assistant at the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana. In research, she focuses on sociology of families, theories of fatherhood, discourses on parental roles in divorce proceedings, and internet dating. Contact: Faculty of social sciences, phone +386 1 5805258, tjasa.zakelj@fdv.uni-lj.si. Dr. Alenka Švab is an Associate Professor at the Faculty of Humanities, University of Primorska, and the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana. Her field of interests encompasses gender studies, sociology of families and intimacy, family policy, everyday life, ethics of care, gay and lesbian studies, and sexuality studies. Contact: phone +386 41 486342, alenka.svab@fdv.uni-lj.si.

Jelena Juvan

RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY DEMANDS IN THE MILITARY

The reconciliation of work and family demands is not a novel concept and has been present since people started being employed outside their homes. It became more acute in the second half of the twentieth century, when women first entered labour market. In spite of all the changes, the family is still believed to be an exclusively female domain, and women's engagements in the family have a primacy. Women are still expected to be faithful to their families in the first place; men are expected the opposite. Military organization is a traditional "male" organization. The gender dimension of the discussed topic is thus very strong and should not be ignored. It becomes even more apparent when reconciliation of demands from "male" military organization and "female" family is an issue. Both institutions must find a way of cohabitation in order to avoid a conflict that can be useful to neither of them.

KEYWORDS: gender division of labour, greedy institutions, military profession, military family.

Dr. Jelena Juvan is a Graduate Research Assistant at the Defence Research Centre of the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana. Her doctoral thesis was about military families and the reconciliation of work and family demands in the military. Her fields of interest include war and religion, peace operations, human dimension in the military, military families. Contact: Faculty of Social Sciences, Kardeljeva ploščad 5, 1000 Ljubljana, jelena.juvan@fdv.uni-lj.si.

4. KONGRES SOCIALNEGA DELA

Od revščine in socialne izključenosti k enakosti, socialni pravičnosti in solidarnosti

Teme kongresa:

- Revščina in socialna izključenost
- Dostopnost javnih dobrin, storitev in pravic
- Koncept dostojnega dela v boju zoper revščino in socialno izključenost
- Globalizacija možnosti in lokalizacija posledic
- Konceptualna izhodišča in prakse pri povečevanju udeležbe revnih in socialno izključenih skupin

4. kongres socialnega dela bo v aprilu 2010, v letu, ki sta ga Evropski parlament in Svet Evropske unije razglasila za evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti. V obrazložitvi odločitve o razglasitvi je navedeno, da je v EU v letu 2008 (pred recesijo) pod pragom revščine živelo 79 milijonov ljudi (16 % prebivalstva), kar resno ogroža zavezanost EU trem temeljnim načelom socialne države – enakosti, solidarnosti in socialni pravičnosti. Zato bo poudarek evropskega leta boja proti revščini in socialni izključenosti na teh stališčih:

- Vsi ljudje imajo pravico do osebnega dostojanstva in do aktivne udeležbe v družbi.
- Zasebni in javni sektor si delita odgovornost za boj proti revščini in socialni izključenosti (to ni le odgovornost javnega sektorja).
- Odprava revščine, ki je pogoj za bolj kohezivno družbo, koristi vsem.
- Vsi nivoji družbe se morajo k temu zavezati, da bi bili uspešni.

Slovenija sodi med države, ki ima nižjo raven revščine od evropskega povprečja, vendar se v sedanji situaciji gospodarske krize revščina povečuje. Humanitarne organizacije poročajo o povečanih potrebah po humanitarni pomoči, skoraj podvojilo se je izplačano število izrednih denarnih pomoči. Spremembe zakona o socialnem varstvu v tistem delu, ki govori o denarnih socialnih pomočeh, so povzročile spremembe v dostopnosti socialne varnosti. Zaradi pomanjkanja raziskav o učinkih sprememb zakonodaj, ki urejajo pravice ljudi do javnih virov (sociala, zdravstvo, šolstvo), ne vemo, katere skupine ljudi zaradi sprememb dejansko izpadejo iz pravic, prav tako pa ne moremo popraviti napak, ki nastanejo s temi spremembami.

Raziskovanje v socialnem delu se povezuje prav s tem področjem, praksa socialnega dela pa se odvija v razmerah, ki jih oblikujejo države. Socialna politika (skupaj z izobraževalno, zdravstveno in stanovanjsko) ureja področja, ki vplivajo na zmanjšanje ali povečanje revščine in družbeno vključenost oz. izključenost prebivalcev. Hkrati vpliva na možnosti in omejitve izvajalcev storitev, programov in projektov na področjih, kjer so najpogosteje zaposlene socialne delavke in delavci. Socialno delo kot znanost in stroka lahko bistveno pripomore k zmanjšanju revščine in zvečanju socialne vključenosti, saj je zavezano k delovanju po načelih enakosti, socialne pravičnosti in solidarnosti. Kako to narediti, je kompleksno vprašanje, ki ga postavljamo v ospredje 4. kongresa socialnega dela v evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti.

Vesna Leskošek, predsednica programskega odbora

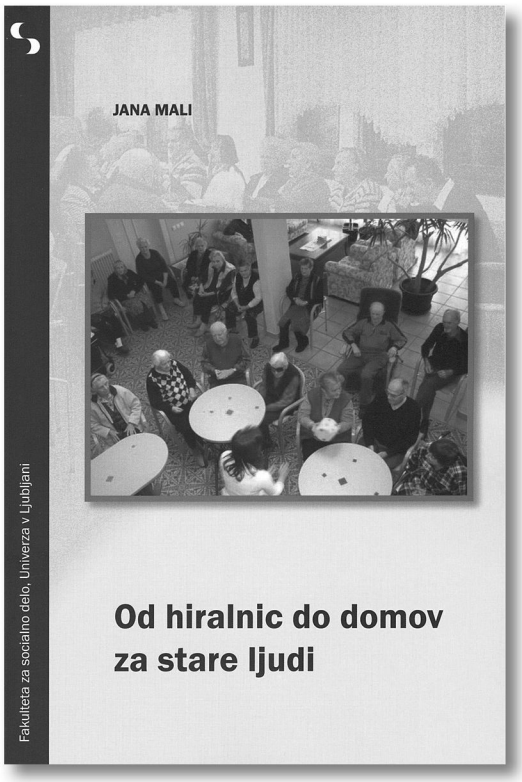
KNJIŽNE NOVOSTI FAKULTETE ZA SOCIALNO DELO

Najnovejše knjige fakultete za socialno delo obravnavajo zelo aktualne teme današnje družbe, kot so dolgotrajna oskrba, staranje in domovi za stare, tvegane situacije v prometu, droge med politiko in vsakdanjim življenjem, družbeni okvir neprofitnih organizacij, nova filozofija na področju opravljanja storitev v socialnem varstvu, preventivno delovanje za varno vožnjo ipd. Konec leta 2008 pa je v zbirki Katalog socialnega dela (v kateri so že izšle knjige z naslovi *Krepitev moči*, *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*, *Življenjski svet uporabnika: Raziskovanje, ocenjevanje in načrtovanje uporabe virov za doseganje želenih razpletov*) izšla še četrta knjiga z naslovom *Zapisovati socialno delo*.

Celotna ponudba izdajateljskega centra FSD je na voljo na spletnem naslovu http://fsd.kopiraj.si/index.php?cPath=21&osCsid=aecb472222afb087f388baf8231b946b, najnovejše knjige pa predstavljamo v nadaljevanju.

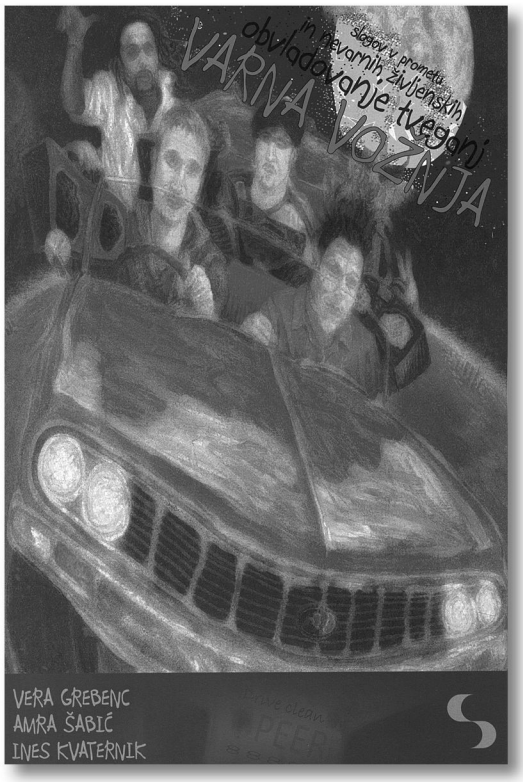
Nina Mešl: *Razvijanje in uporaba znanja v socialnem delu z družino: Procesi soustvarjanja teoretskega znanja v praksi*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. – 192 str. ISBN 978-961-6569-16-3

V knjigi avtorica piše o uporabi in razvijanju znanja v socialnem delu, o tem, kako se lahko v praktičnih situacijah socialnega dela opiramo na teoretsko znanje in kako lahko z neprecenljivimi praktičnimi izkušnjami prispevamo k razvoju vede in stroke socialnega dela. Piše tudi o posebnem, kompleksnem področju socialnega dela – o socialnem delu z družino. Knjiga ima dva dela; v prvem je orisan konceptualni okvir za uporabo in soustvarjanje znanja v socialnem delu z družino, v drugem pa avtorica predstavi svoje razumevanje kompetentnega ravnanja v socialnem delu z družino skozi model, ki ga je sama oblikovala.



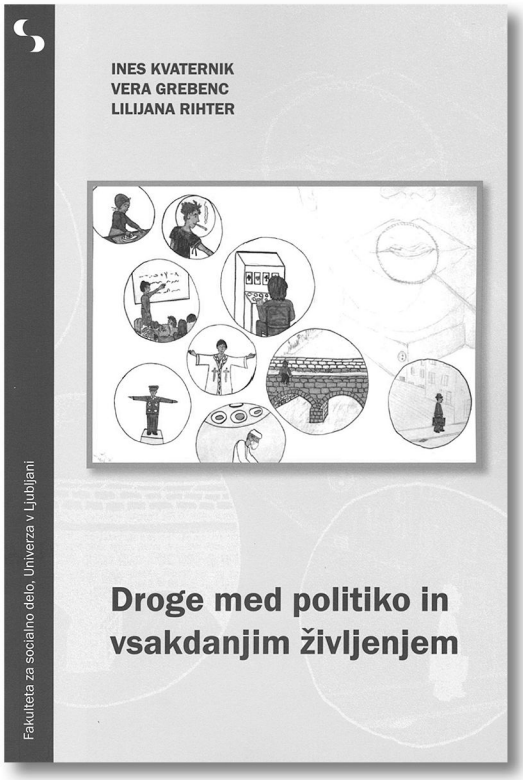
Jana Mali: *Od hiralnic do domov za stare ljudi,* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. – 258 str., ISBN 978-961-6569-21-7

Življenje in delo v domovih za stare sta v zadnjih letih postavljena pred nove naloge. Tako uporabniki ustanov kot tudi zaposleni strokovnjaki na tem področju ugotavljajo, da koncepti domov iz preteklosti ne ustrezajo današnjim potrebam, željam in zahtevam strok, zastopanih na področju domskega varstva. Na splošno lahko govorimo o pojavu nove filozofije na področju opravljanja socialnih storitev. Niso več bistvena vprašanja, koliko programov pomoči imamo, koliko ustanov za različne oblike varstva, kako usposobljene strokovne delavce, temveč kako vse to vpliva na reševanje problemov ljudi in njihovo kvaliteto življenja. Pomembne so posebnosti vsakega posameznika, njihove potrebe, želje in interesi. Poudarjena je pravica uporabnika do izbire. To pa je v nasprotju z osnovnimi značilnostmi institucije in prevladujočo medicinsko skrbjo za ljudi.



Vera Grebenc, Amra Šabić, Ines Kvaternik: *Varna vožnja: Obvladovanje tveganj in nevarnih življenjskih slogov v prometu,* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. – 110 str., ISBN 978-961-6569-17-0

Knjiga je nastala na podlagi dveh raziskovalnih projektov in sicer »Varna vožnja: Obvladovanje tveganj in nevarnih življenjskih slogov v prometu«, ki ga je financirala Mestna občina Ljubljana in podoktorskega projekta z naslovom »Kvaliteta življenja v primežu zasvojenosti in politike«. Avtorice so se lotile raziskovanja tveganih situacij v prometu (na območju MOL), v katerih so prisotni mladi. Akcijsko raziskovalni projekt, ki še traja, vključuje spoznavanje ravnanj, vednosti in izkušenj mladih ljudi, ki se vključujejo v promet, je tudi spodbujanje mladih, da razvijejo osveščene življenjske sloge in omogoča s povzemanjem pridobljenega znanja in izkušenj izdelavo tistih metod preventivnega delovanja, ki so kulturno in situacijsko primerne.

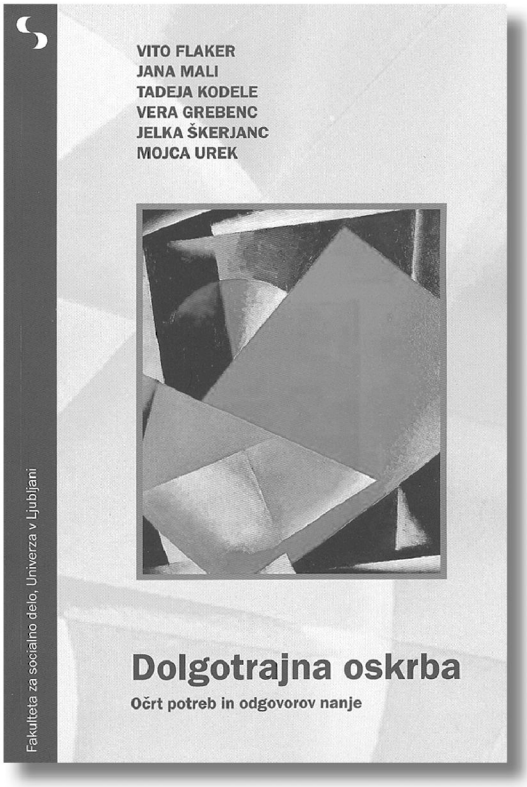


Ines Kvaternik, Vera Grebenc, Liljana Rihter: *Droge med politiko in vsakdanjim življenjem*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. – 141 str., ISBN 978-961-6569-19-4

V čem se kot pripovedi razlikujejo stališča, ki jih izrekajo predstavniki elit moči, strokovnjaki in poulični uporabnik drog? Na ravni pripovedi in na ravni osebne interpretacije stvarnosti prav nič, na ravni moči besede pa veliko. Kdo od njih lažje javno spregovori, čigavo mnenje prej obvelja kot dominantna interpretativna shema, kot dominantni družbeni fond znanja? Knjiga je nastala na podlagi dveh raziskovalnih projektov in sicer podoktorskega projekta z naslovom »Kvaliteta življenja v primežu zasvojenosti in politike« in ciljnega raziskovalnega projekta z naslovom »Vrednotenje izvajanja nacionalne strategije in medresorskega sodelovanja na področju dovoljenih in nedovoljenih drog«.

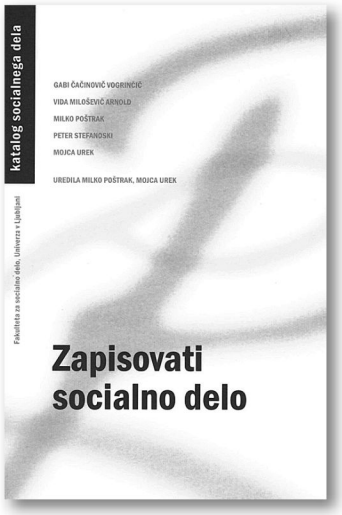
Bojana Mesec: *Družbeni okvir neprofitnih organizacij,* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. – 79 str., ISBN 978-961-6569-20-0

Delo je nastalo na podlagi desetletnega raziskovanja in dela na področju neprofitnih organizacij v socialnem varstvu. V raziskovanju organizacijskih dejavnikov na eni strani in socialnega dela na drugi je nastala svojstvena in po svoje inovativna inačica organizacije in menedžmenta v socialnih organizacijah. Delo zaznamuje socialnodelovni pristop k organiziranju dejavnosti, veliko poudarek pa je posvečen človeku, ki v teh organizacijah dela in živi. Bogata teoretska znanja se v delu prepletajo s prakso in dajejo bralcu oprijemljiv pogled na znanje, ki ga lahko sam prenaša tudi v vsakdanje delovno življenje.



Vito Flaker, Jana Mali, Tadeja Kodele, Vera Grebenc, Jelka Škerjanc, Mojca Urek: *Dolgotrajna oskrba: Očrt potreb in odgovorov nanje*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. - 480 str., ISBN 978-961-6569-23-1

Uporaba in namen te knjige sta večplastna. V prvi vrsti je beseda o potrebah. Je po eni strani opis situacij, v katerih se znajdejo ljudje z dolgotrajnimi stiskami, po drugi strani poskus na tej podlagi ugotoviti, kaj potrebujejo. Je zemljevid in hkrati vodič po potrebah. Je zbirka zgodbic in anekdot in hkrati razmislekov o njih. Po drugi strani pa je spisek različnih načinov in ravni odgovorov na opisane potrebe. S tem ustvarjamo hkrati teorijo sintakse odgovorov na potrebe ljudi, po drugi pa nabor različnih odgovorov, med katerimi lahko izbiramo. Z besedilom želimo doseči, da bi bolje razumeli situacije in da bi v njih znali bolje ravnati.



Gabi Čačinovič Vogrinčič, Vida Miloševič Arnold, Milko Poštrak, Peter Stefanoski, Mojca Urek / Uredila Milko Poštrak, Mojca Urek: *Zapisovati socialno delo*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo, 2008. - 107 str., ISBN 978-961-6569-22-4

Zdi se, da smo v socialnem delu namenili veliko pozornosti metodam neposrednega dela z ljudmi, manj pa smo se posvetili zapisovanju, poročanju in dokumentiranju dela. Pa vendar naj bi zapisi v vseh fazah nastajanja in ravnanja z njimi odsevali doktrinarna načela socialnega dela. Še več, so socialno delo. Zapiski niso nikoli le mrtve besede na papirju, temveč so obenem že dejanja. Posegajo v resničnost in jo spreminjajo. Imajo realno moč kot dokazila, strokovna mnenja, uradna poročila itn., hkrati pa pomembno vplivajo na samodojemanje uporabnikov. Pripovedne in s tem tudi zapisovalne prakse v socialnem delu dajejo vrsto priložnosti za dialog, soustvarjanje, izboljšano samopredstavitev, krepitev moči in za večji nadzor ljudi nad lastnim življenjem. Prav tako pa lahko izrazijo neenakomerno razporeditev moči med strokovnjaki in uporabniki. Človeka naj bi njegova zgodba krepila in ne še dodatno slabila njegovo moč in nadzor nad življenjem. Zato je ena od glavnih nalog zapisovanja iskati rešitve, kako zagotoviti vpliv uporabnikov na nastajanje zapisov in pri poročanju. Kako vzpostaviti tak skupen delovni odnos pri zapisovanju, ki se ne bo končal le z uporabnikovim podpisom pod zapisnik.

Publisher
University of Ljubljana Faculty of Social Work
All rights reserved

Editor
Bogdan Lešnik

Editorial Board
Lena Dominelli, Srečo Dragoš
Mojca Urek, Darja Zaviršek

Assistant Editor
Tamara Rape Žiberna

In memoriam
Jo Campling

Advisory Board
Viktorija Bevc, Gabi Čačinovič Vogrinčič
Bojan Dekleva, Vito Flaker, Andreja Kavar Vidmar
Zinka Kolarič, Anica Kos, Blaž Mesec
Marija Ovsenik, Jože Ramovš
Pavla Rapoša Tajnšek, Tanja Rener, Bernard Stritih
Marta Vodeb Bonač, Marjan Vončina

Address
Topniška 31, 1000 Ljubljana, Slovenia
phone (+386 1) 2809260, fax 2809270
socialno.delo@fsd.uni-lj.si
www.fsd.uni-lj.si/sd/eng

Subventions
Slovenian Book Agency

The Journal is issued bimonthly.

Instructions and information to foreign authors may be found on the Journal's web pages (www.fsd.uni-lj.si/sd/eng – To authors).

SOCIALNO DELO, Vol. 48, Issue 4
(August 2009)

SELECTED CONTENTS

199 Simona Smolej – The negative side of flexible employment: Fixed-term employment in service sector and the occurrence of poverty within the employed population
207 Vesna Leskošek – Employment possibilities of young people
215 Tjaša Žakelj, Alenka Švab – Reconciliation of family and work: Between legislation support and everyday life
227 Jelena Juvan – Reconciliation of work and family demands in the military
251 English Abstracts

SOCIALNO DELO
LETNIK 48
AVGUST 2009
ŠTEVILKA 4

ISSN 0352-7956
UDK 304+36

ISSN 0352-7956
2009 • 4

ČLANKI

Simona Smolej — NEGATIVNE PLATI FLEKSIBILIZACIJE ZAPOSLOVANJA: DELO ZA DOLOČEN ČAS V STORITVENEM SEKTORJU IN POJAV REVŠČINE MED ZAPOSLENIMI — 199

Vesna Leskošek — ZAPOSLITVENE MOŽNOSTI MLADIH — 207

Tjaša Žakelj, Alenka Švab — USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE: MED ZAKONODAJNIMI SPODBUDAMI IN VSAKDANJIM ŽIVLJENJEM — 215

Jelena Juvan — USKLAJEVANJE DELOVNIH IN DRUŽINSKIH OBVEZNOSTI V VOJAŠKI ORGANIZACIJI — 227

RECENZIJI

Jelka Zorn — Hannah Arendt (2007 [1963]), *Eichmann v Jeruzalemu* — 235

Andreja Kavar Vidmar — Grega Strban (2005), *Temelji obveznega zdravstvenega zavarovanja* — 241

POROČILA S POTI

Rihter Liljana — EVROPSKE DRUŽBE V TRANZICIJI: SOCIALNI RAZVOJ IN SOCIALNO DELO — 243

Barbara Kresal — VPLIV NOVELE ZDR-A NA DELOVNA RAZMERJA — 245

Barbara Kresal — EVROPSKA GOSPODARSKA INTEGRACIJA IN NACIONALNI SISTEMI SOCIALNE ZAŠČITE — 247

POVZETKI

SLOVENSKI — 249

ANGLEŠKI — 251

socialno delo