



Novinarska konferenca:

URAVNOTEŽIMO ČAS ZA DELO IN ČAS ZA DRUŽINO

V ZSSS na letošnji 10. december, ko obeležujemo mednarodni dan človekovih pravic, želimo opozoriti na temeljno pravico vsakega posameznika do dela in do počitka ter prostega časa. V ospredje tako postavljamo razmislek o pomembnosti uspešnega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki je tudi eden izmed temeljnih pogojev za doseganje ekonomske neodvisnosti tako žensk kot moških v družbi. Pri tem želimo še posebej opozoriti na kulturo dolgih delovnikov, ki postaja pravilo v številnih slovenskih podjetjih in na pomen vključevanja ukrepov za lažje usklajevanje v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe ter delovna okolja.

Številne delavke in delavci se vsakodnevno soočajo z vse večjo intenzivnostjo dela ter zahtevami delodajalcev po stalni dosegljivosti kadarkoli in kjerkoli. Vse to povzroča konflikte med zahtevami dela na eni strani in zahtevami družine na drugi. Slabe možnosti za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pa puščajo nepopravljive posledice na zdravju zaposlenih ter pomembno vplivajo na kakovost družinskega življenja. Še posebej zaskrbljujoč je podatek, da kar 72 % Slovencev poroča, da pogosto doživlja stres na delovnem mestu, pri čemer povprečje v EU27 znaša 51 %. Prav tako odsotnost ukrepov usklajevanja lahko povzroči začasen ali celo stalen izstop zaposlenih staršev s trga dela, posledica tega pa so ekonomska odvisnost, socialna izključenost in večje tveganje za revščino. Še posebej to velja za ženske, ki še vedno prevzemajo večinski delež skrbstvenih obveznosti. Zanimiv je tudi podatek, da je zaradi lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti službo že kdaj zamenjalo 31,6 % žensk in 14,7 % moških. Eno izmed ključnih ovir za uspešno usklajevanju dela in družine tako predstavlja neurejen deloven čas. Poleg dolgih delavnikov tudi preko 50 ur tedensko se številni zaposleni soočajo tudi z neenakomerno razporejenem delovnim časom ter z nefleksibilni, družinskemu življenju neprijaznimi in nepredvidljivi delovni urniki.

Podatki razkrivajo, da v Sloveniji skoraj 10 % delovno aktivnih običajno dela več kot 48 ur tedensko, oziroma 9,6 ur dnevno, kar nas uvršča v evropsko povprečje. Razlogi za dolge delovnike so različni: med plavimi ovratniki prevladuje želja po boljšem plačilu, pri vodstvenem, vodilnem ter razvojnem in strokovnem kadru pa delovna (pre)obremenitev in občutek zavezanosti delodajalcu. Delež moških, ki delajo dolge delovnike je v vseh evropskih državah (tudi v Sloveniji) občutno večji v primerjavi z deležem žensk. Ženske namreč na drugi strani še vedno opravijo večino neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, prav tako so ženske tudi večinske uporabnice starševskih dopustov in drugih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine kot je odsotnost zaradi nege otrok.

Podatki za Slovenijo nadalje kažejo, da ima dostop do fleksibilnih oblik delovnega časa, ki so prijazni do zaposlenih z družinskimi obveznostmi kot je premični delovni čas, banka ur, zgoščeni delovni teden, delo na domu le 29 % delavk in delavcev, medtem ko ima takšen dostop več kot 60 % delavk in delavcev v nordijskih državah. Fleksibilne oblike delovne organizacije pa morajo služiti zaposlenim in ne delodajalcem!

Področje usklajevanja delovnega in družinskega življenja je področje, ki zahteva sprejetje in vključevanje ukrepov na različnih ravneh: državni, institucionalni, na ravni kolektivnega dogovarjanja ter ravni delodajalcev. Kolektivne pogodbe dejavnosti, kot temelj socialnega dialoga predstavljajo pomemben mehanizem s katerim se lahko nadgrajujejo pravice zaposlenih staršev in vpeljujejo ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine. Vloga sindikatov pri tem pa je ključna. Raziskave v tujini kažejo, da imajo delovna okolja, kjer je organiziran sindikat sprejetih več ukrepov, tako plačanih kot tudi neplačanih, v primerjavi z delovnimi okolji, kjer organiziranega sindikata ni.

Dejstvo pa je, da se ukrepi uresničujejo na ravni podjetij zato je vzpostavitev organizacijske klime, ki razume in podpira vpeljevanje in koriščenje ukrepov za lažje usklajevanje, nujno potrebno. Delodajalci bi se morali zavedati, da ukrepi niso le strošek temveč učinkovito orodje za povečanje zadovoljstva zaposlenih pa tudi za izboljšanje njihove motivacije in pripadnosti podjetju. Organizacijske kulture, ki v središče postavljajo spoštljivo sodelovanje z zaposlenimi prinašajo večjo produktivnost, inovativnost, kreativnost in posledično večjo dodano vrednost pri poslovanju. To pa lahko

dosežemo le s pripadnimi in zavzetimi zaposlenimi ter vodstvom, ki ima posluh za zaposlene ter njihove potrebe in želje.

Zaveza ZSSS je, da bo tudi v bodoče s svojimi aktivnostmi prispevala k zagotavljanju delovnih pogojev, ki delavcem in delavkam omogočajo lažje usklajevanje dela in družine. Verjamemo, da sprejemanje ukrepov usklajevanja dela in družine prinaša koristi tako zaposlenim in njihovim družinam kot tudi delodajalcem in družbi kot celoti.

Pripravila:

Irena Štamfelj

Strokovna sodelavka ZSSS

Ljubljana, 9.12.2015