



**ANALIZA UČINKOV IN OVIR VKLJUČEVANJA UKREPOV ZA LAŽJE USKLAJEVANJE  
POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V KOLEKTIVNO POGAJANJE  
POGLED DELODAJALCEV**

**Pripravilo Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.**

**Avgust 2015**



REPUBLIKA SLOVENIJA  
SLUŽBA VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE ZA RAZVOJ  
IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO



Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma (<http://norwaygrants.si/>, <http://norwaygrants.com>)

Za vsebino tega dokumenta, ki je nastal v okviru projekta GEQUAL, je odgovorno izključno Združenje delodajalcev Slovenije in odraža stališča avtorja ter zanj v nobenem primeru ne velja, da odražajo stališča nosilca Programa Norveškega finančnega mehanizma.

## KAZALO

<b>Značilnosti raziskave.....</b>	<b>4</b>
Metodološke značilnosti raziskave.....	4
<b>Opis vzorca raziskave.....</b>	<b>5</b>
Struktura vzorca z vidika značilnosti podjetij zaposlitve respondentov.....	5
Struktura vzorca z vidika značilnosti respondentov .....	7
<b>Rezultati raziskave.....</b>	<b>9</b>
Pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij.....	9
Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih .....	12
Kolektivne pogodbe v podjetjih.....	16
Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi .....	18
Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.....	26
Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe.....	30
Ovire oziroma razlogi za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe .....	37

## ZNAČILNOSTI RAZISKAVE

Osrednja tema raziskave so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Raziskava se osredotoča na pogled delodajalcev v zvezi s pomembnostjo ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij, z usklajevanjem ukrepov, njihovem pomenu in učinkih v praksi ter ovirah za vključevanje ukrepov v kolektivne pogodbe.

### Metodološke značilnosti raziskave

Zbiranje podatkov je potekalo s spletnim anketiranjem v mesecu aprilu in maju 2015. Povezava do spletne ankete je bila dne 17.4.2015 poslana na elektronske naslove predstavnikov slovenskih podjetij s prošnjo za sodelovanje v raziskavi, naknadno pa je bil dne 7.5.2015 poslan še opomnik za vključitev v raziskavo.

Pri zbiranju podatkov smo zagotovili popolno anonimnost respondentov, brez možnosti sledenja. Prav tako smo respondentom omogočili možnost »neodgovora« za primer, ko respondent bodisi ne želi, bodisi se do vprašanja ne zna opredeliti.

Vprašalnik je vseboval dva sklopa vprašanj in sicer se prvi sklop vprašanj nanaša na ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, drugi del pa na socio-demografske značilnosti respondentov oziroma podjetij, v katerih so le-ti zaposleni.

V poglavjih v nadaljevanju sledijo rezultati analize zbranih podatkov. Rezultati so predstavljeni na skupnem nivoju, na tistih mestih, kjer je to smiselno, pa še segmentirano glede na značilnosti respondentov oziroma podjetij, v katerih so zaposleni. V segmentacijski analizi tako respondente v njihovih stališčih o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti primerjamo glede na spol, članstvo v odboru sekcije pri druženju delodajalcev Slovenije (ZDS) ter glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški in panožni ravni, pa tudi glede na obstoj certifikata Družini prijazno podjetje. Pri interpretaciji rezultatov segmentacijske analize je potrebna posebna previdnost na tistih mestih, kjer je število respondentov (numerus) v posameznih skupinah respondentov nizek.

Število respondentov, ki so odgovarjali na vprašanja, se lahko od vprašanja do vprašanja razlikuje, saj smo v analizi upoštevali tudi nepopolno izpolnjene vprašalnike.

## OPIS VZORCA RAZISKAVE

Vzorec raziskave je nepristranski, saj so bili vanj naključno zajeti predstavniki slovenskih podjetij, ki so oz. niso člani ZDS.

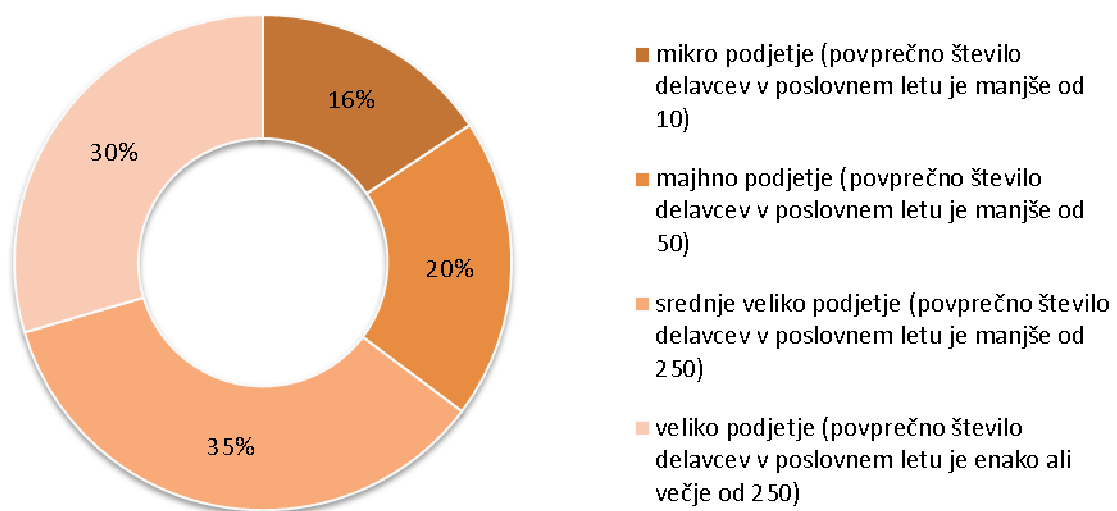
Prošnja za izpolnitev anketa je bila poslana na 11.498 elektronskih naslovov. V raziskavo se je vključilo skupaj 421 predstavnikov podjetij, vendar vsi respondenti niso zaključili z izpolnjevanjem anketnega vprašalnika, zato pri posameznih vprašanjih obstaja določeno število manjkajočih podatkov.

Vprašanja o socio-demografskih značilnostih respondentov so se nahajala na koncu vprašalnika, zato je število respondentov, ki so odgovarjali na ta vprašanja, manj kot pri vprašanjih, vezanih na ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega življenja.

### Struktura vzorca z vidika značilnosti podjetij zaposlitve respondentov

Struktura vzorca raziskave z vidika značilnosti podjetja, v katerem je respondent zaposlen, se nanaša na velikost podjetja, registrirano glavno dejavnost (po Standardni klasifikaciji dejavnosti iz leta 2008), regijo/-e, v kateri/-h se izvaja glavnina dejavnosti podjetja in obstoj certifikata "Družini prijazno podjetje".

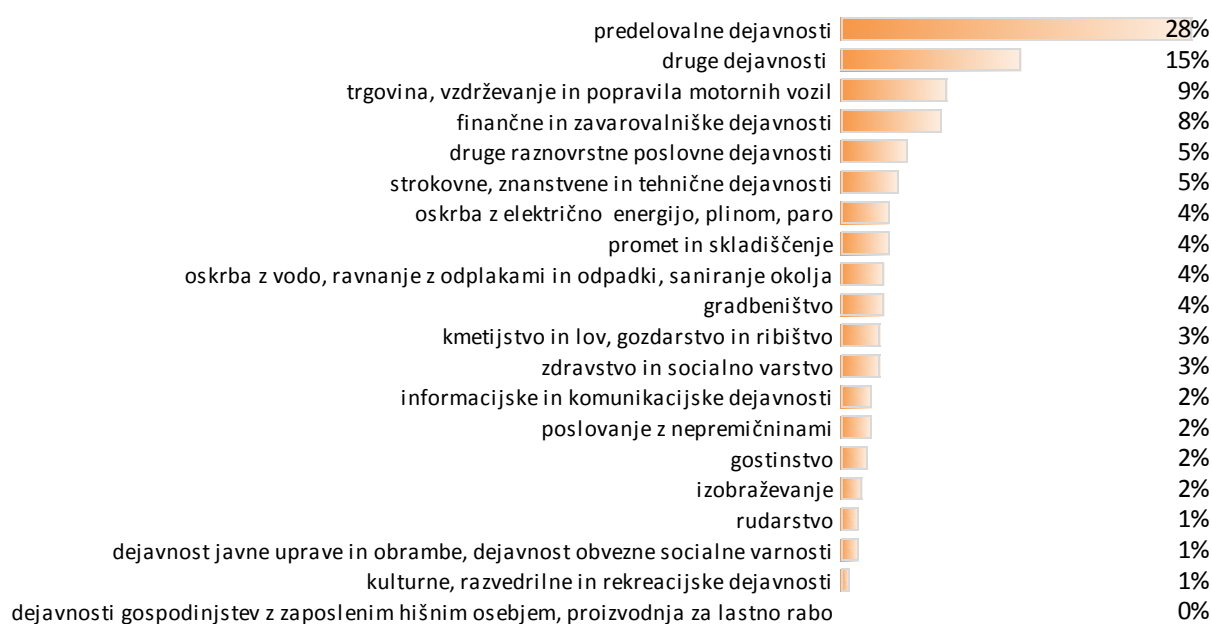
Struktura vzorca glede na velikost podjetja, v katerem je respondent zaposlen, je približno enakomerno razporejena, pri čemer je najmanj respondentov zaposlenih v mikro podjetjih (16%), sledijo jim zaposleni v majhnih podjetjih (20%). Največ respondentov je zaposlenih v velikih (30%) in srednje velikih podjetjih (35%).



Slika 1: Vzorec raziskave glede na velikost podjetij (n=281)

Največ respondentov (28%) je zaposlenih v podjetjih, ki imajo glavno dejavnost registrirano v predelovalnih dejavnostih, sledijo jim respondenti, zaposleni v podjetjih z registriranimi drugimi dejavnostmi (15%). Respondenti, zaposleni v podjetjih, ki imajo svojo glavno dejavnost registrirano v preostalih dejavnostih, so zastopani v manj kot 10% deležu.

V vzorcu raziskave ni respondentov, ki bi bili zaposleni v podjetjih, ki imajo registrirano glavno dejavnost kot dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem oziroma proizvodnja za lastno rabo.



**Slika 2: Vzorec raziskave glede na glavno registrirano dejavnost podjetja po SKD (n=281)\***

\* Vsota deležev lahko presega 100% zaradi možnosti izbire več odgovorov

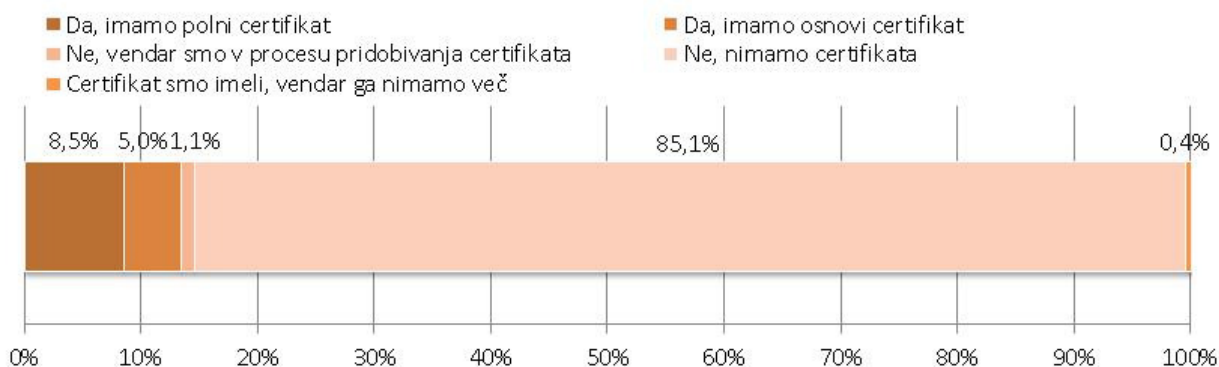
Največ respondentov (43%) je zaposlenih v podjetjih, ki glavnino svoje dejavnosti opravljajo v Osrednjeslovenski regiji, medtem ko so podjetja, ki glavnino svoje dejavnosti opravljajo v ostalih regijah, zastopana v manjši meri. Naslednja, v največji meri zastopana regija, je Savinjska regija (17%), ki ji sledita Podravska (13%) in Gorenjska (12%). Podjetja, ki glavnino svoje dejavnosti izvajajo v preostalih regijah, so zastopane v manj kot 10% deležu.



Slika 3: Vzorec raziskave glede na regijo izvajanja glavnine dejavnosti podjetij (n=282)\*

\* Vsota deležev lahko presega 100% zaradi možnosti izbire več odgovorov

V vzorec raziskave je bilo zajetih največ respondentov (85,1%), zaposlenih v podjetjih, ki nimajo certifikata Družini prijazno podjetje. Pridobljeni polni (8,5%) oziroma osnovni (5%) certifikat ima približno osmina podjetij, v katerih so respondenti zaposleni. Preostali respondenti so zaposleni v podjetjih, ki so v procesu pridobivanja certifikata (1,1%) oziroma so certifikat že pridobili, a ga nimajo več (0,4%).



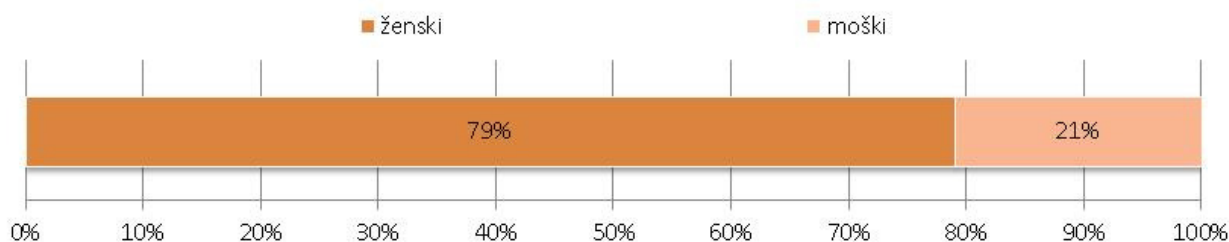
Slika 4: Vzorec raziskave glede na obstoj certifikata "Družini prijazno podjetje" v podjetju zaposlitve respondenta (n=281)

Odgovore respondentov, ki so odgovorili, da so certifikat imeli, vendar ga nimajo več ali da so v procesu pridobivanja certifikata, smo iz segmentacijskih analiz glede na obstoj certifikata Družini prijazno podjetje zaradi nizkega numerusa izločili. V vseh ostalih analizah so njihovi odgovori upoštevani.

#### Struktura vzorca z vidika značilnosti respondentov

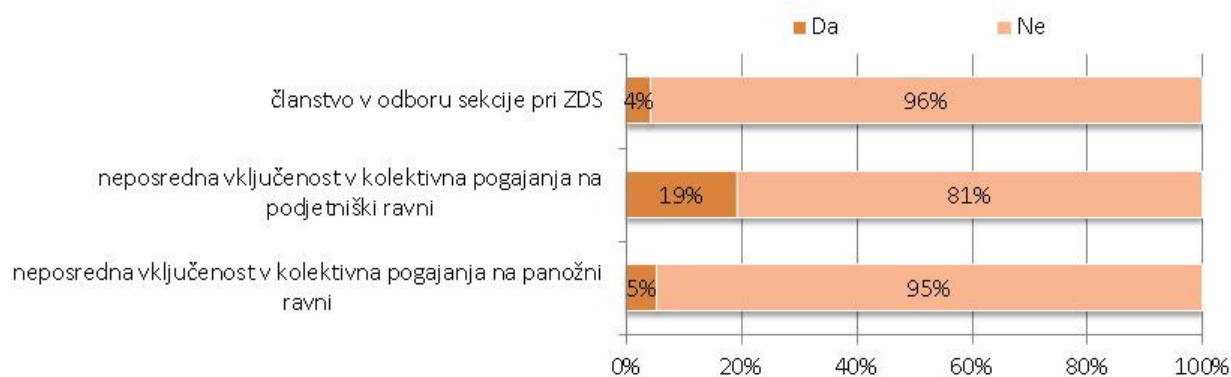
V vzorec raziskave so v večini vključene respondentke ženskega spola (79%), medtem ko je respondentov moškega spola nekaj več kot petina (21%). Pri segmentacijskih analizah, izvedenih glede na spol, je zato potrebno upoštevati, da je struktura vzorca po spolu neuravnotežena.

Respondentke ženskega spola so se v raziskavo vključevale v bistveno večji meri kot respondenti moškega spola, najverjetneje zato, ker so se čutile bolj nagovorjene s tematiko.



Slika 5: Vzorec raziskave glede na spol respondentov (n=282)

V raziskavi so sodelovali 4% respondentov, ki so člani odbora sekcije pri ZDS. Vključenih v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni je 19% respondentov, vključenih v kolektivna pogajanja na panožni ravni pa 5%.



Slika 6: Vzorec raziskave glede na aktivnosti respondentov (n=280)

## REZULTATI RAZISKAVE

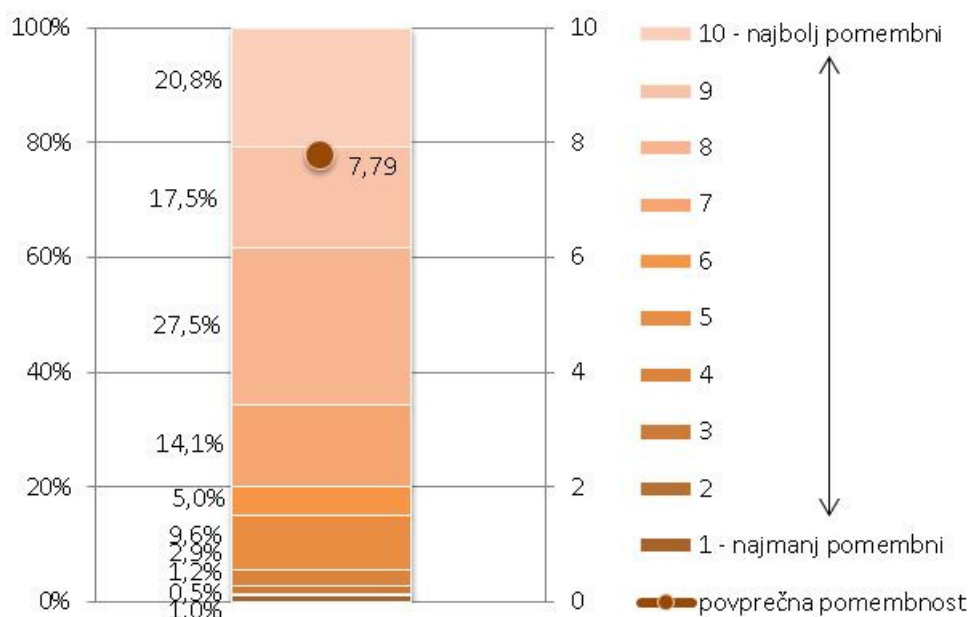
V poglavju o rezultatih raziskave so predstavljene opisne značilnosti posameznih vprašanj, s katerimi smo želeli osvetliti različne vidike ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Rezultati raziskave so predstavljeni na splošni ravni ter segmentirano, glede na značilnosti respondentov.

### Pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij

Respondenti so na 10-stopenjski merski lestvici ocenjevali pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij, pri čemer ocena 1 pomeni, da so ukrepi najmanj pomembni oziroma nepomembni in ocena 10, da so ukrepi najbolj pomembni oziroma zelo pomembni.

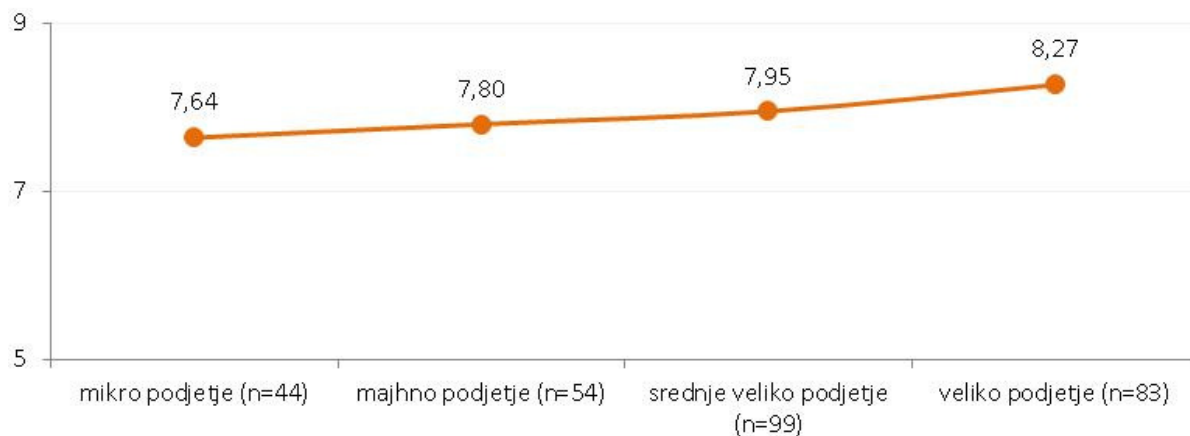
Dve tretjini respondentov sta izkazali visoko pomembnost (ocena 8 ali več) ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij, pri čemer je največ (27,5%) respondentov pomembnost ukrepov ocenila z oceno 8, manj (17,5%) pa z oceno 9. Več kot petina respondentov (20,5%) ocenjuje ukrepe za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij kot zelo (najbolj) pomembne. Srednje visoko pomembnost (stopnje pomembnosti od vključno z 4 do vključno z 7) je ukrepom izkazala nekaj manj kot tretjina respondentov, najpogosteje z oceno 7 (14,1%), pa tudi z oceno 5 (9,6%). Respondenti, ki bi bili mnenja, da so ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij najmanj oziroma nepomembni (stopnje pomembnosti od vključno z 1 do vključno z 3), so v manjšini.

Povprečna ocena pomembnosti ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij znaša 7,79, najpogosteje izbrana ocena pomembnosti pa je ocena 8.



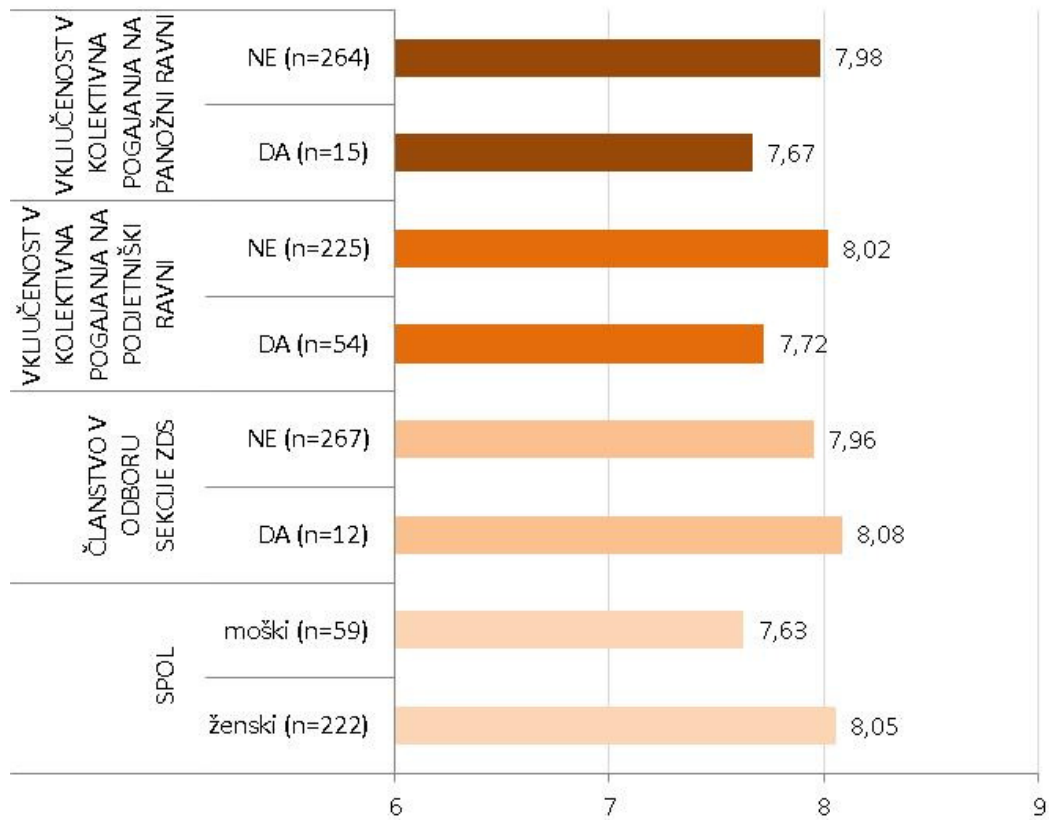
**Slika 7: Pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij (n=418)**

Najvišjo pomembnost ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij pripisujejo zaposleni v podjetjih, ki so pridobila osnovni certifikat Družini prijaznega podjetja (8,64), sledijo jim zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat (8,25). V povprečju pa najnižjo pomembnost tem ukrepom pripisujejo zaposleni v podjetjih, ki nimajo certifikata Družini prijaznega podjetja (7,88).



**Slika 8: Pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetjih, v katerih so respondenti zaposleni (n=276)**

Glede na značilnosti respondentov lahko ugotovimo, da v povprečju višjo pomembnost ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij pripisujejo respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ali podjetniški ravni, respondenti, ki so člani odbora sekcije pri ZDS in respondentke ženskega spola.



Slika 9: Pomembnost ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti pri urejanju delovnih razmerij glede na značilnosti respondentov

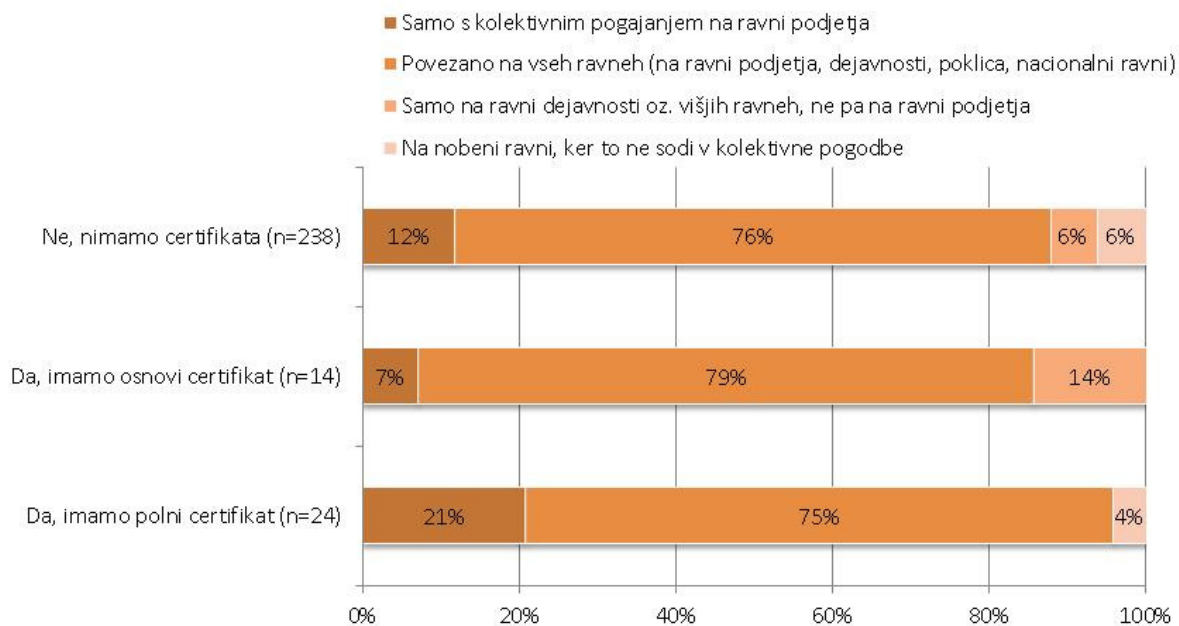
## Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih

Na vprašanje »Na katerih ravneh kolektivnega pogajanja bi se morali urejati ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja?« je največ, skoraj tri četrtine (72%) respondentov odgovorilo, da bi se ukrepi morali urejati *povezano na vseh ravneh* (na ravni podjetja, dejavnosti, poklica, nacionalni ravni). Bistveno manj respondentov je mnenja, da bi se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja morali urejati *samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja* (13%), najmanj pa, da bi se morali urejati *samo na ravni dejavnosti oz. višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja* (6%). Da ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih *ne sodijo v kolektivne pogodbe* in se torej ne bi urejali na nobeni ravni kolektivnega pogajanja, meni 9% respondentov.



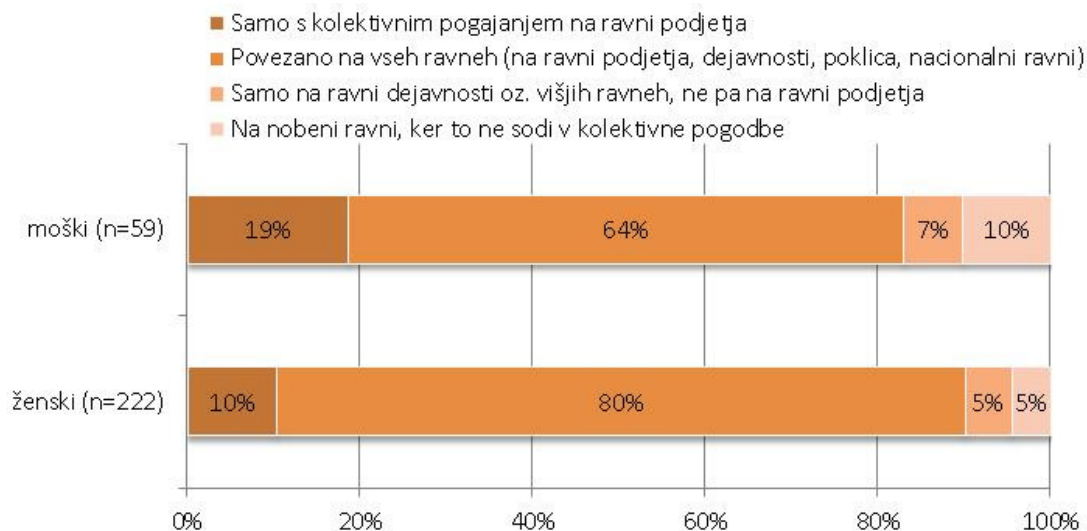
Slika 10: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih (n=386)

Da bi se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja morali urejati *samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja*, meni največ respondentov, ki so zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat Družini prijazno podjetje (21%). V skupini slednjih respondentov ni nobenega respondenta, ki bi bil mnenja, da mora urejanje teh ukrepov potekati *samo na ravni dejavnosti oziroma višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja*. Respondentov, ki bi menili, da mora urejanje teh ukrepov potekati *samo na ravni dejavnosti oziroma višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja*, je sicer največ med tistimi, ki so zaposleni v podjetjih, ki so pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje (14%). V skupini respondentov, zaposlenih v podjetjih, ki nimajo certifikata, je v primerjavi z ostalima skupinama največ respondentov (6%), ki so mnenja, da urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ne sodi v kolektivne pogodbe.



**Slika 11: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju, v katerem je respondent zaposlen (n=276)**

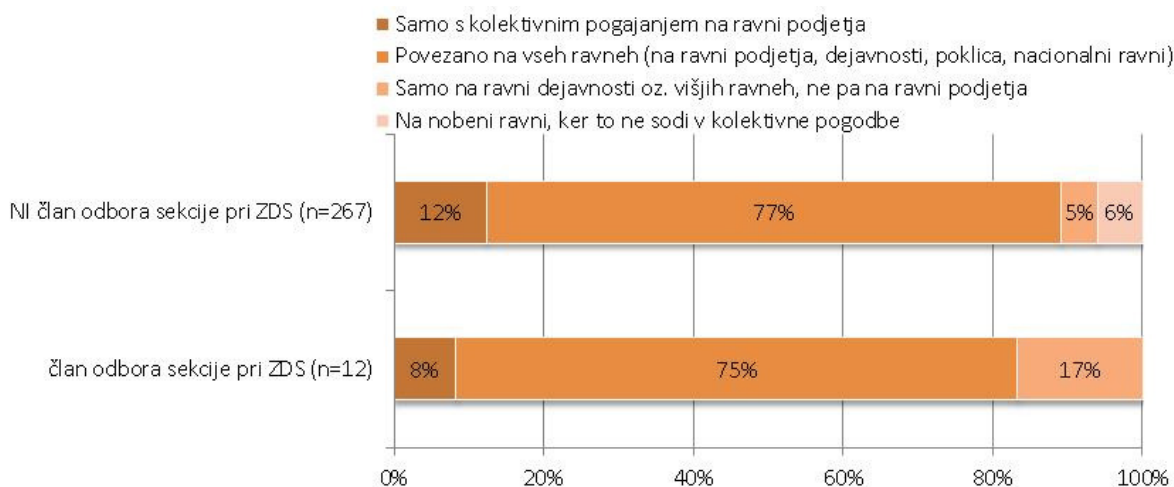
Da bi moralo urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja potekati *povezano na vseh ravneh (na ravni podjetja, dejavnosti, poklica, nacionalni ravni)* meni več respondentk ženskega (80%) kot moškega spola (64%), medtem pa je na drugi strani pomembno več respondentov moškega spola (19%) naklonjeno urejanju teh ukrepov *samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja*.



**Slika 12: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih glede na spol respondenta (n=281)**

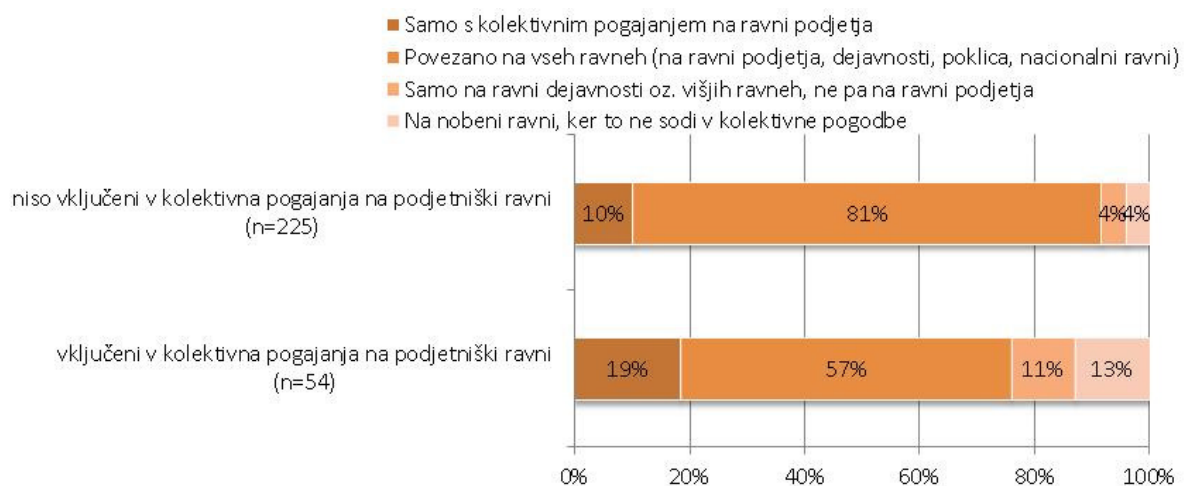
Med respondenti glede na njihovo članstvo v odboru sekcije pri ZDS prihaja do razlik v mnenju o urejanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih *samo na ravni dejavnosti oz. višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja*, čemur so v večji meri naklonjeni

člani odbora sekcije pri ZDS (17%) kot ne-člani (5%). Med člani odbora sekcije pri ZDS ni nobenega respondenta, ki bi bil mnenja, da urejanje teh ukrepov ni potrebno, *ker to ne sodi v kolektivne pogodbe*.



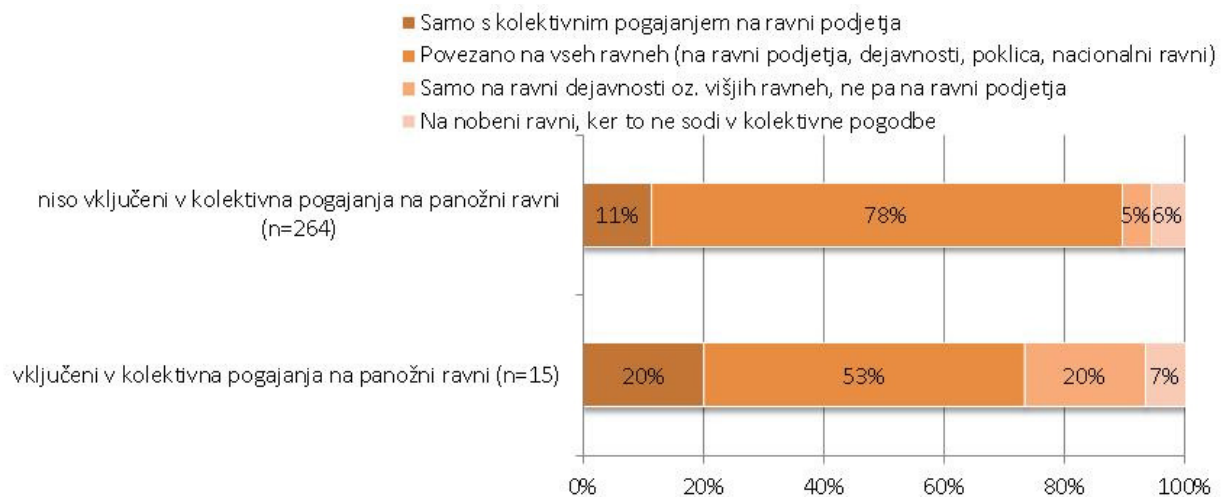
**Slika 13: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS (n=279)**

Respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, so *na vseh ravneh povezanemu* urejanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja naklonjeni v bistveno manjši meri (57%) kot tisti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (81%). Respondenti, vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, pa so nekoliko bolj kot tisti, ki niso vključeni v taka pogajanja, naklonjeni preostalima načinoma urejanja teh ukrepov (*samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja in samo na ravni dejavnosti oziroma višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja*), hkrati pa je v skupini respondentov, vključenih v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, več takih, ki so mnenja, da urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja *ne sodi v kolektivne pogodbe* (13%).



**Slika 14: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (n=279)**

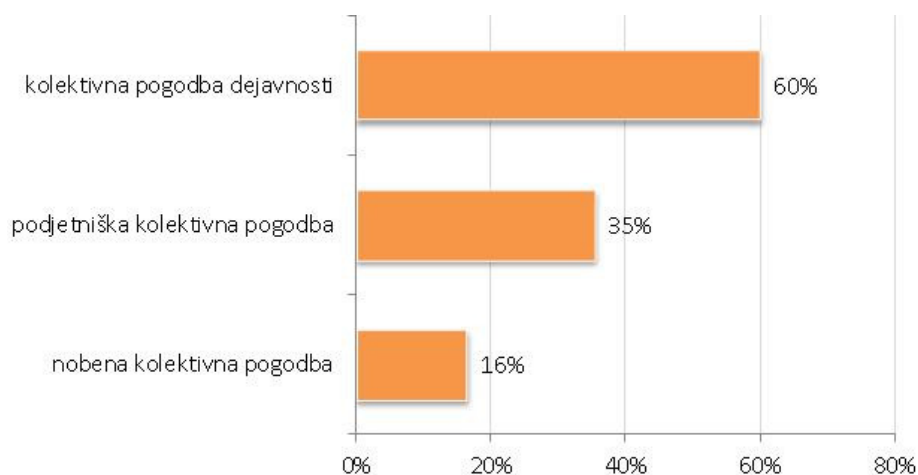
Tudi respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, so *na vseh ravneh povezanemu* urejanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja naklonjeni v bistveno manjši meri (53%) kot tisti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (78%), medtem ko so na drugi strani pa nekoliko bolj naklonjeni urejanju teh ukrepov *samo s kolektivnim pogajanjem na ravni podjetja* in *samo na ravni dejavnosti oziroma višjih ravneh, ne pa na ravni podjetja*.



**Slika 15: Urejanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogajanjih glede na vključenost v kolektivna pogajanja na panožni ravni (n=279)**

## Kolektivne pogodbe v podjetjih

Respondenti, ki so sodelovali v raziskavi, so najpogosteje zaposleni v podjetjih, v katerih se uporablja kolektivna pogodba dejavnosti (60%). Nekaj več kot tretjina respondentov (35%) je zaposlenih v podjetjih, v katerih je v uporabi podjetniška kolektivna pogodba. Prav tako pa obstaja 16% respondentov, ki so zaposleni v podjetjih, ki ne uporabljajo nobene kolektivne pogodbe.



Slika 16: Kolektivne pogodbe v podjetjih (n=379)\*

\* Vsota deležev lahko presega 100% zaradi možnosti izbire več odgovorov

Med tistimi respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki uporabljajo kolektivno pogodbo dejavnosti (60%), jih je največ zaposlenih v podjetjih, ki uporabljajo Kolektivno pogodbo za kovinsko industrijo Slovenije (18,3%) in Kolektivno pogodbo za dejavnost trgovine (12,2%). Sledijo jim respondenti, zaposleni v podjetjih, ki uporabljajo Kolektivno pogodbo za dejavnost elektroindustrije Slovenije (7%), Kolektivno pogodbo dejavnosti bančništva Slovenije (6,1%), Kolektivno pogodbo za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (5,6%) in Kolektivno pogodbo komunalnih dejavnosti (5,6%). Respondenti, zaposleni v podjetjih, ki uporabljajo preostale kolektivne pogodbe dejavnosti, so zastopani v manj kot 5% deležu.

Tabela 1: Delež respondentov, zaposlenih v podjetjih, ki uporabljajo kolektivno pogodbo dejavnosti po posameznih kolektivnih pogodbah (n=213)\*

IME KOLEKTIVNE POGODBE	% RESPONENTOV
KP za kovinsko industrijo Slovenije	18,3%
KP dejavnosti trgovine	12,2%
KP za dejavnost elektroindustrije Slovenije	7,0%
KP dejavnosti bančništva Slovenije	6,1%
KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije	5,6%
KP komunalnih dejavnosti	5,6%

IME KOLEKTIVNE POGODBE	% RESPONDENTOV
KP za lesarstvo Slovenije	3,8%
KP za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije	3,8%
KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije	3,3%
KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije	3,3%
KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti	3,3%
KP za javni sektor	3,3%
KP za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS	2,8%
KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije	2,3%
KP za zavarovalstvo Slovenije	2,3%
KP gradbenih dejavnosti	2,3%
KP elektrogospodarstva Slovenije	2,3%
KP za dejavnost poslovanja z nepremičninami	1,9%
KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva	1,4%
KP za negospodarske dejavnosti v RS	1,4%
KP za obrt in podjetništvo	1,4%
KP za poštne in kurirske dejavnosti	0,9%
KP za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije	0,9%
KP za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti	0,9%
KP za raziskovalno dejavnost	0,9%
KP za gozdarstvo Slovenije	0,5%
KP časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti	0,5%
KP za papirno in papirno-predelovalno dejavnost	0,5%
KP premogovništva Slovenije	0,5%
KP za cestni potniški promet Slovenije	0,5%

\* Vzorec je pristranski, zato strukturna porazdelitev KP v uporabi ne odraža nujno populacijske porazdelitve, in zato posploševanje na celotno populacijo ni ustrezno.

## Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi

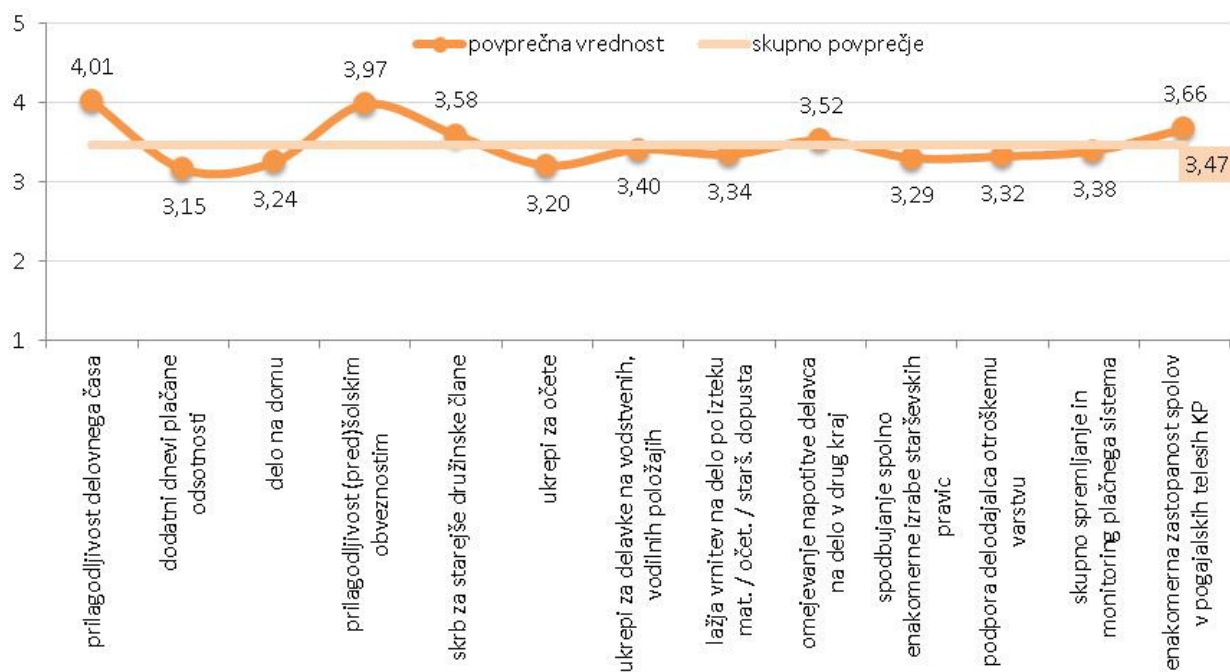
Najpogosteje respondenti posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi pripisujejo srednje velik oziroma velik pomen. V povprečju tem ukrepom zelo velik pomen pripisuje približno petina vseh respondentov, medtem ko je tistih, ki bi jim pripisovala majhen pomen, manj. Najmanj respondentov ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi ne pripisuje nobenega pomena.

**Tabela 2: Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi**

	N	nobenega pomena	majhen pomen	srednje velik pomen	velik pomen	zelo velik pomen
prilagodljivo urejanje delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi	320	1%	3%	22%	42%	32%
dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti	317	8%	18%	35%	27%	11%
delo na domu na predlog delavca	312	9%	15%	36%	24%	16%
prilagajanje za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.)	317	3%	5%	19%	38%	35%
posebni ukrepi za lažje usklajevanje za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu)	315	4%	10%	29%	41%	17%
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine namenjeni očetom	317	4%	19%	39%	29%	9%
posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih	317	7%	11%	34%	31%	17%
posebni ukrepi za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta (t.i. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje ipd.)	316	7%	13%	34%	32%	14%
omejevanje napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj	316	5%	8%	34%	35%	18%
spodbujanje bolj enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, delavk in delavcev	316	5%	13%	42%	28%	12%
podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.)	317	8%	16%	29%	31%	16%
skupno (delodajalec/sindikati, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih	316	8%	13%	29%	34%	17%
enakomerna zastopanost obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja	316	5%	8%	31%	28%	28%

Respondenti so v povprečju največji pomen za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi prepoznali v *prilagodljivem urejanju delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje*

delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi (povprečna ocena pomena znaša 4,01) in v prilagodljivosti (pred)šolskim obveznostim oziroma prilagajanju za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec (prost dan na 1. šolski dan za prvošolce; izraba letnega dopusta glede na šolske počitnice ipd.) (3,97). Nekoliko manjši pomen so respondenti v povprečju pripisali enakomerni zastopanosti obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja (3,66), posebnim ukrepom za lažje usklajevanje za zaposlene, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo pomoč/oskrbo (npr. dodatni dnevi plačane odsotnosti, fleksibilen delovnik, občasno delo na domu) (3,58) kot ukrepu za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi, pa tudi omejevanju napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj (3,52). Po pripisanemu pomenu navedenim ukrepom sledijo še posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih (3,40), skupno (delodajalec/sindikato, predstavniki zaposlenih) spremljanje in monitoring plačnega sistema s ciljem odpraviti vzroke za morebitne razlike v plačilu, ki so povezane z družinskimi obveznostmi zaposlenih (3,38), posebni ukrepi za lažjo vrnitev nazaj na delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta (t.i. obdobje uvajanja, dodatno usposabljanje ipd.) (3,34) in podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca (vrtec v podjetju, počitniško varstvo, organiziranje varstva na domu, ponoči, sofinanciranje ipd.) (3,32). Kot manj pomembni (a ne nepomembni) se izkažejo ukrepi spodbujanja bolj enakomerne izrabe pravic v zvezi s starševstvom s strani obeh spolov, delavk in delavcev (3,29), delo na domu na predlog delavca (3,24), posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine namenjeni očetom (3,20) in dodatni dnevi plačane odsotnosti zaradi družinskih obveznosti (3,15).



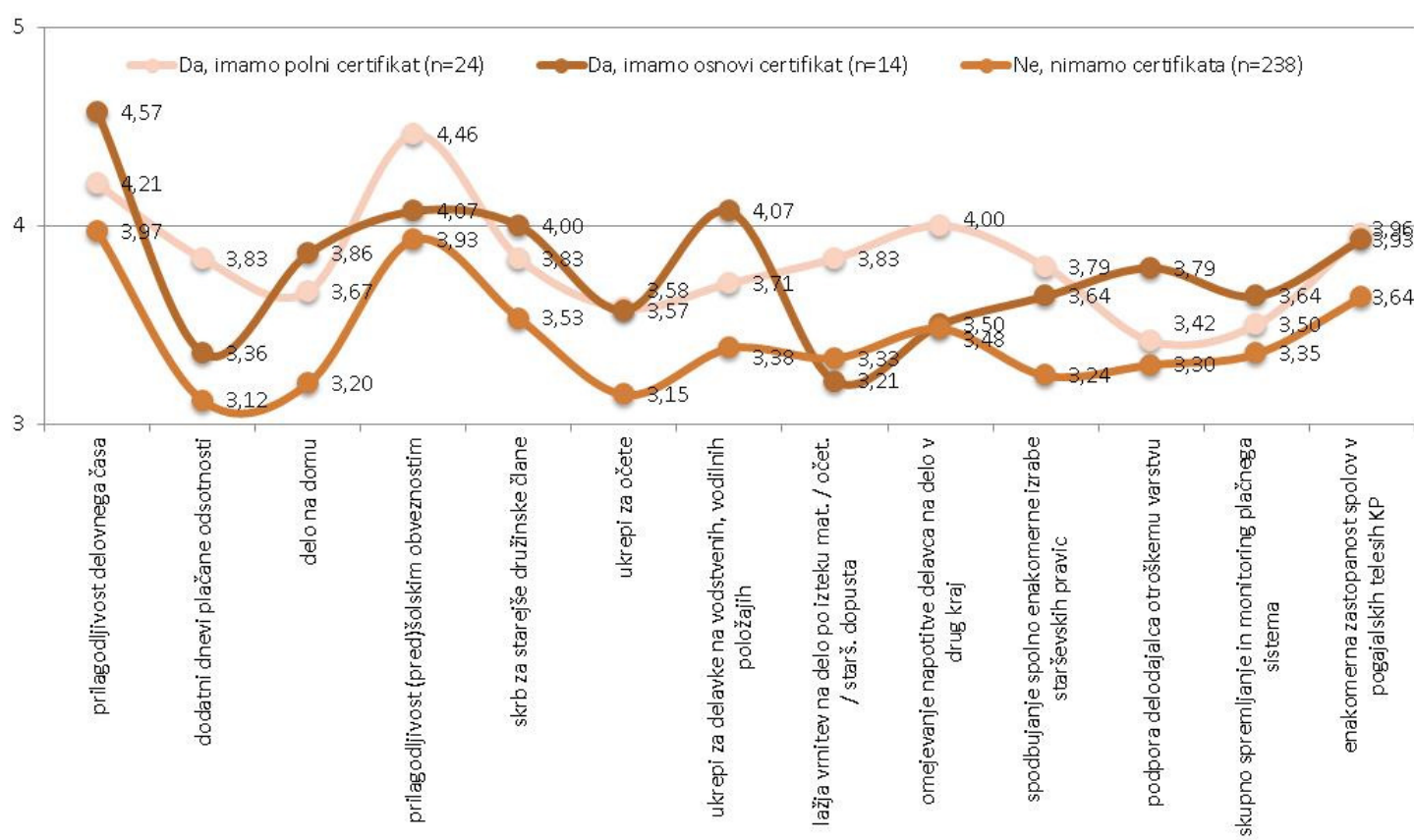
Slika 17: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi

Respondenti so na vprašanje o drugih ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi navajali naslednje predloge:

- čimmanj regulativ
- delovni čas za vse zaposlene od 6. do 14. ure
- družini prijazno podjetje
- filozofija: daj-dam
- finančne spodbude družinam prijaznim podjetjem
- fleksibilnost delovnega časa
- fleksibilnejše delo kadrovske službe
- fleksibilni delovni procesi
- fleksibilnost
- gibljiv delovni čas prihoda in odhoda
- izobraževanje vodstva na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja
- izraba dopusta po želji delavca
- javni promet
- Kar je predpisano, se izvaja. Na tisto, kar ni predpisano, pa ni za z gotovostjo računati, da bo delodajalec ponudil ali akceptiral predlog
- krajši delovni teden za starše z otroci, ki to želijo
- lažja odsotnost z dela zaradi bolezni otroka
- možnost dogovarjanja med zaposlenimi o zamenjavi izmen
- možnost izrabe bolniške odsotnosti za nego otroka s polnim delovnim časom in s celotno refundacijo, tudi če drug starš uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva
- možnost izrabe neplačanih ur za potrebe šoloobveznih otrok
- možnost neplačanega dopusta
- nižje obremenitve plač za delavce z otroki
- odpiralni čas vrtcev
- omogočen izhod
- pogovor
- poudarek na usposobljenosti vodij za prepoznavanje potreb zaposlenih in ravnanje v skladu s tem ob hkratnem upoštevanju potreb podjetja
- predvsem stopiti naproti posameznikom
- prilagodljiv delovni čas
- primernost ukrepov je odvisna od velikosti podjetja
- pripravljenost, da bi sploh lahko to usklajevali
- razumevanje pri bolniškem staležu za otroka
- sporazum med strankama: upoštevati potrebe delovnega procesa in potrebe delavca
- sprotno dogovarjanje
- še več dodatnega dopusta za starše otrok, ki hodijo v 1. do 5. razred osnovne šole, zaradi težav z varstvom v času šolskih počitnic, predvsem poletnih
- ukinitve deljenega delovnega časa za zaposlene, ki imajo družino (ali za vse)
- usklajevanje časa za izrabo dopusta
- Večji nadzor - ni toliko problem, da ni omejitev, problem je, da delodajalec od delavca dejansko zahteva, da dela cele dneve.

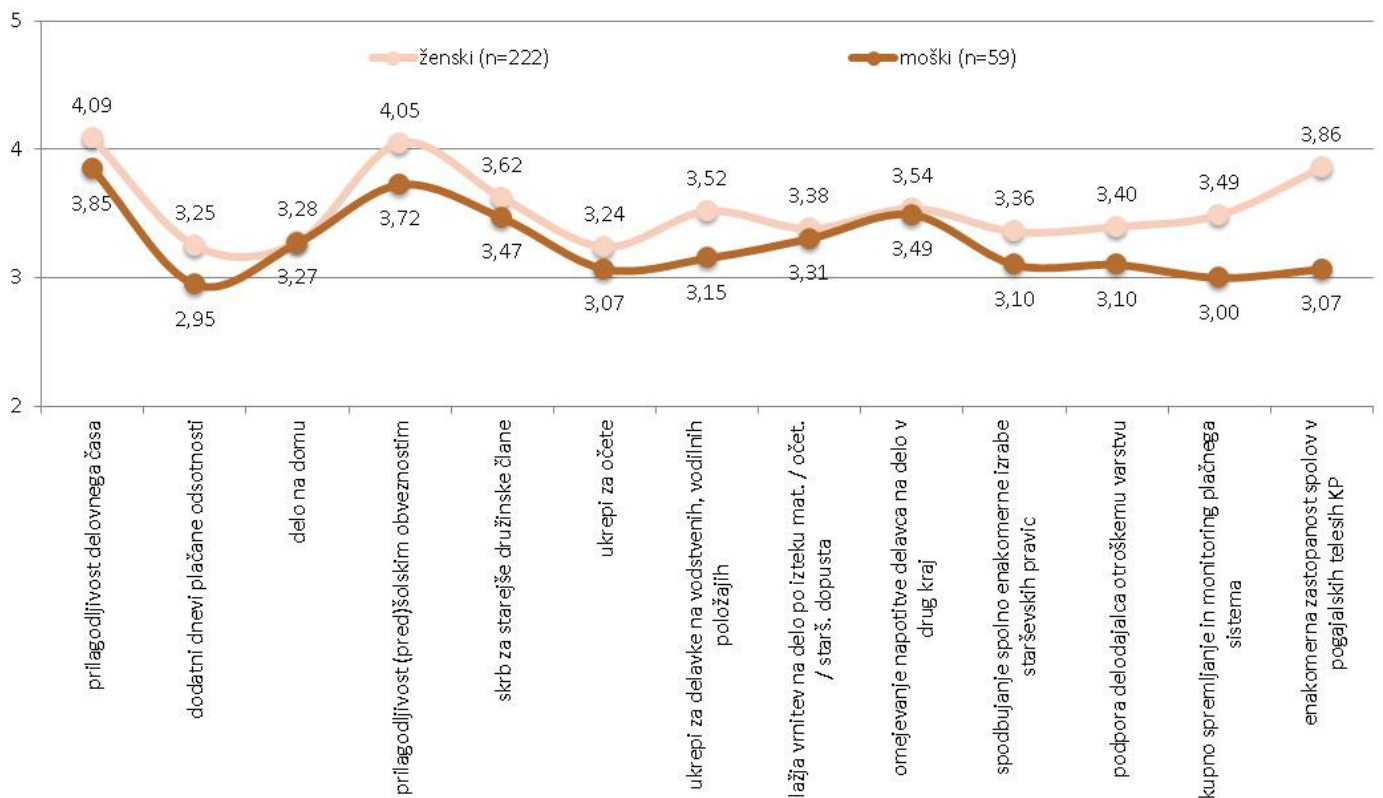
V povprečju so najvišji pomen posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi, gledano z vidika obstoja certifikata Družini prijazno podjetje, pripisali tisti

respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki so pridobili polni certifikat, sledijo jim tisti respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki imajo osnovni certifikat. Najnižji pomen so ukrepom pripisali respondenti, zaposleni v podjetjih, ki nimajo certifikata Družini prijazno podjetje. Respondenti, zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat, v višini pomembnosti, ki jo pripisujejo posameznim ukrepom, bistveno odstopajo od preostalih v pomembnosti ukrepov *prilaganja za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec ter v omejevanju napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj*. Zaposlenim v podjetjih, ki so pridobila osnovni certifikat, so v kontekstu ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi bistveno pomembnejši od preostalih respondentov ukrepi *prilagodljivo urejanje delovnega časa, tako da se upoštevajo potrebe in želje delavk in delavcev z družinskimi obveznostmi; posebni ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih in podpora glede otroškega varstva s strani delodajalca*.



**Slika 18: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju, v katerem je respondent zaposlen (n=276)**

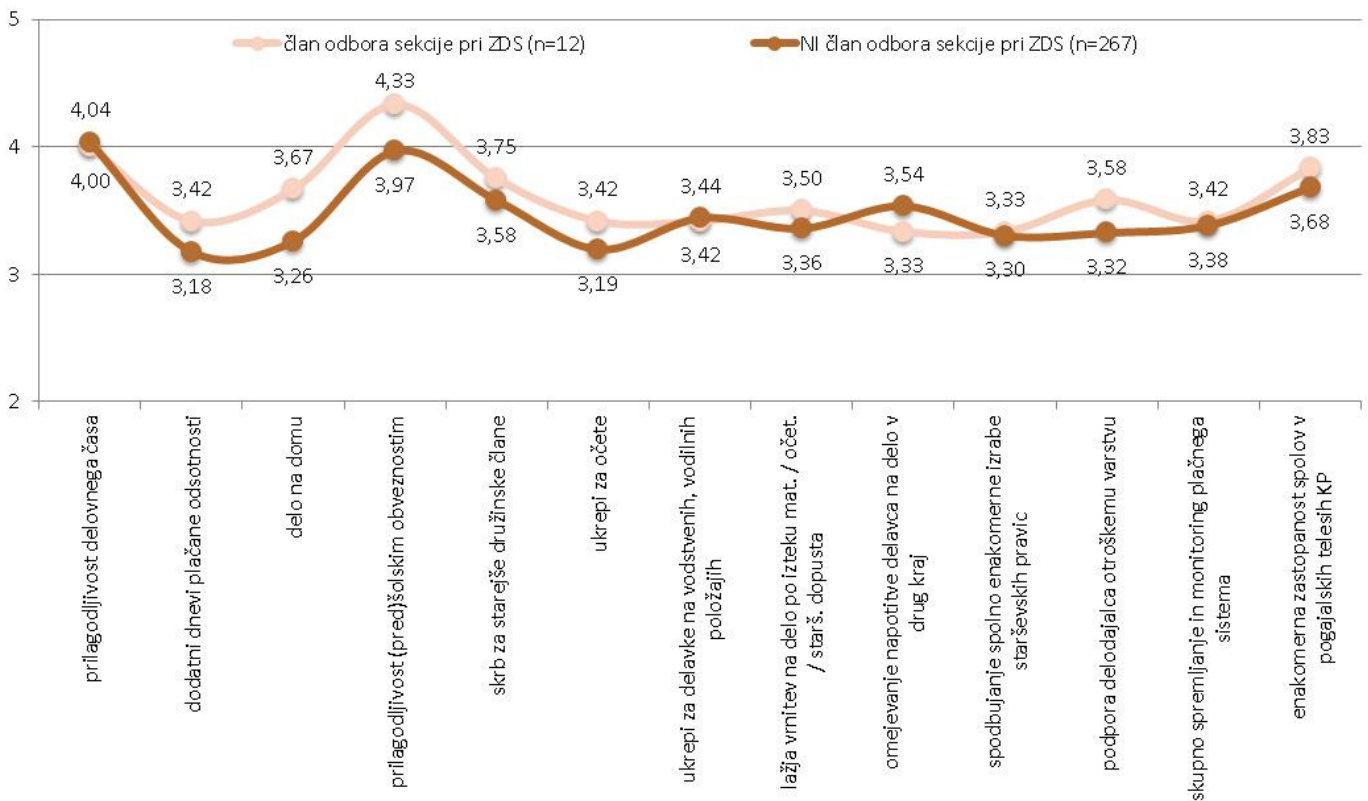
V povprečju so respondentke ženskega spola ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi pripisale višjo pomembnost kot respondenti moškega spola. Še do največjega razkoraka v pripisani pomembnosti prihaja pri ukrepu *enakomerne zastopanosti spolov v pogajalskih telesih kolektivnih pogajanj*.



Slika 19: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi glede na spol respondenta (n=281)

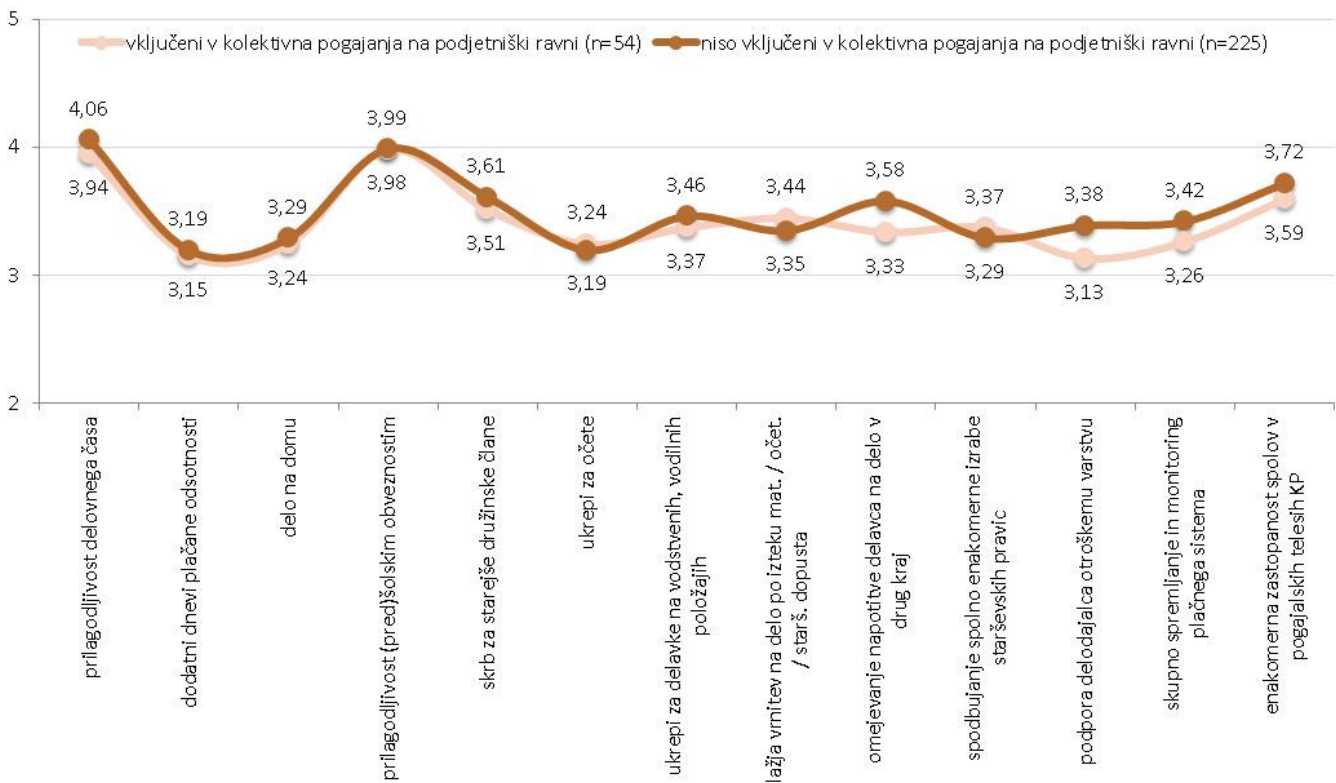
V povprečju so respondenti, ki so člani odbora sekcije pri ZDS, ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi pripisali nekoliko višji pomen, čeprav se od tistih respondentov, ki niso člani odbora, ne razlikujejo bistveno.

Do največjih razlik med respondenti glede na njihovo članstvo v odboru sekcije pri ZDS prihaja pri ukrepih *delo na domu na predlog delavca* in *prilagajanje za šoloobvezne otroke in vstop v vrtec*, čemur so člani odborov sekcije pri ZDS pripisali višji pomen.



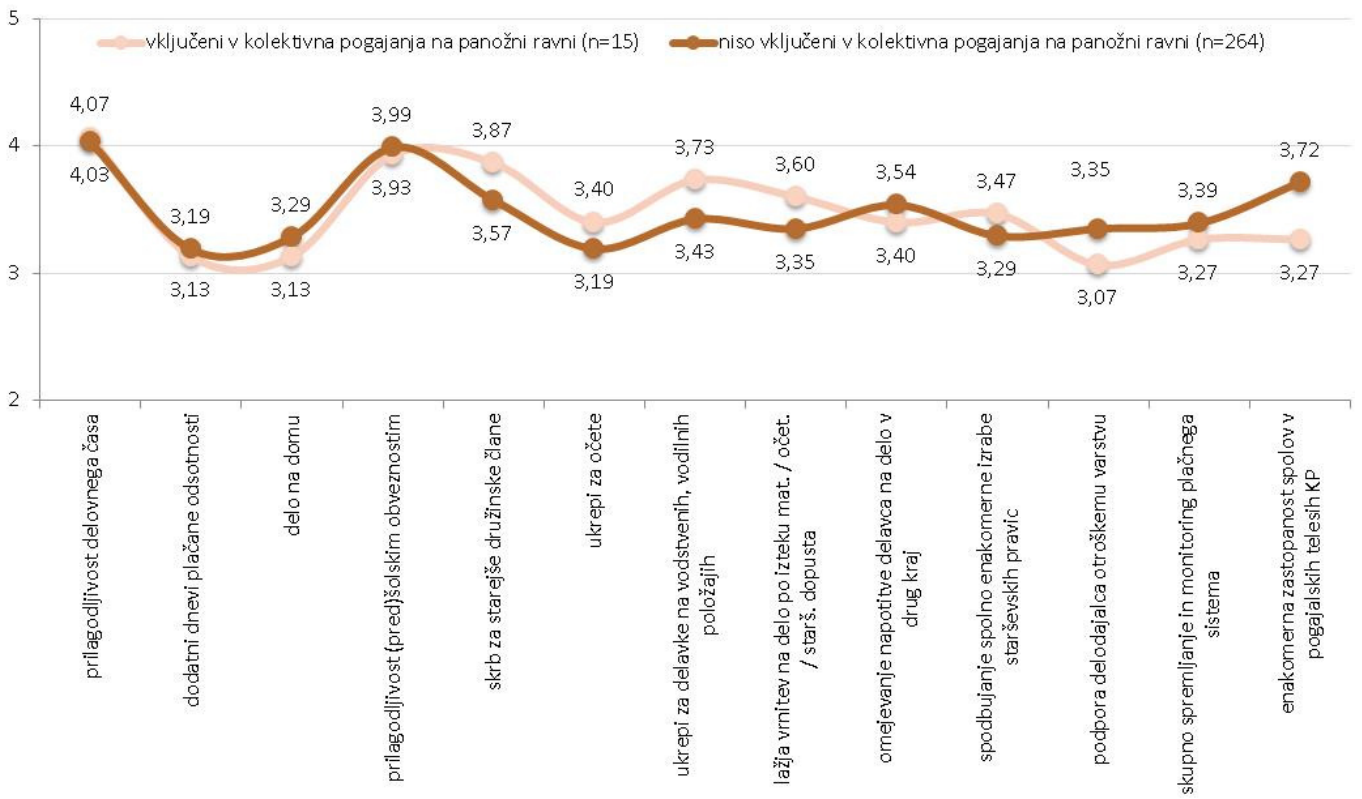
**Slika 20: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS (n=279)**

V kontekstu pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi, ugotavljamo, da med njimi z vidika vključenosti v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, ni bistvenih razlik. Nekoliko bolj se razlikujejo le pri ukrepih *omejevanja napotitve delavca z družinskimi obveznostmi na delo v drug kraj* in *podpore glede otroškega varstva s strani delodajalca*, čemur so v povprečju respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, pripisali nekoliko večji pomen.



**Slika 21: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (n=279)**

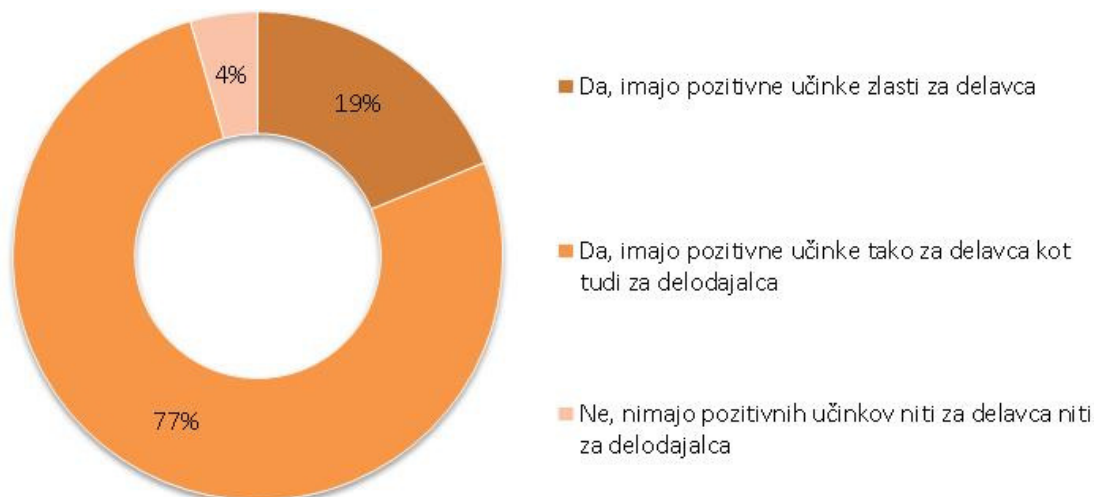
Prav tako ni moč zaznati bistvenih razlik med respondenti glede pomena, ki ga pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi z vidika vključenosti v kolektivna pogajanja na panožni ravni. Respondenti, ki so vključeni v pogajanja na panožni ravni, so le *posebnim ukrepom za lažje usklajevanje dela in družine za delavke na vodstvenih, vodilnih položajih* pripisali pomembno večji pomen za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi kot respondenti, ki niso vključeni v pogajanja na panožni ravni. Slednji pa so v ukrepu *enakomerne zastopanosti obeh spolov v pogajalskih telesih za kolektivna pogajanja* prepoznali pomembno večji pomen kot respondenti, vključeni v pogajanja na panožni ravni.



**Slika 22: Povprečne vrednosti pomena, ki ga respondenti pripisujejo posameznim ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi glede na vključenost v kolektivna pogajanja na panožni ravni (n=279)**

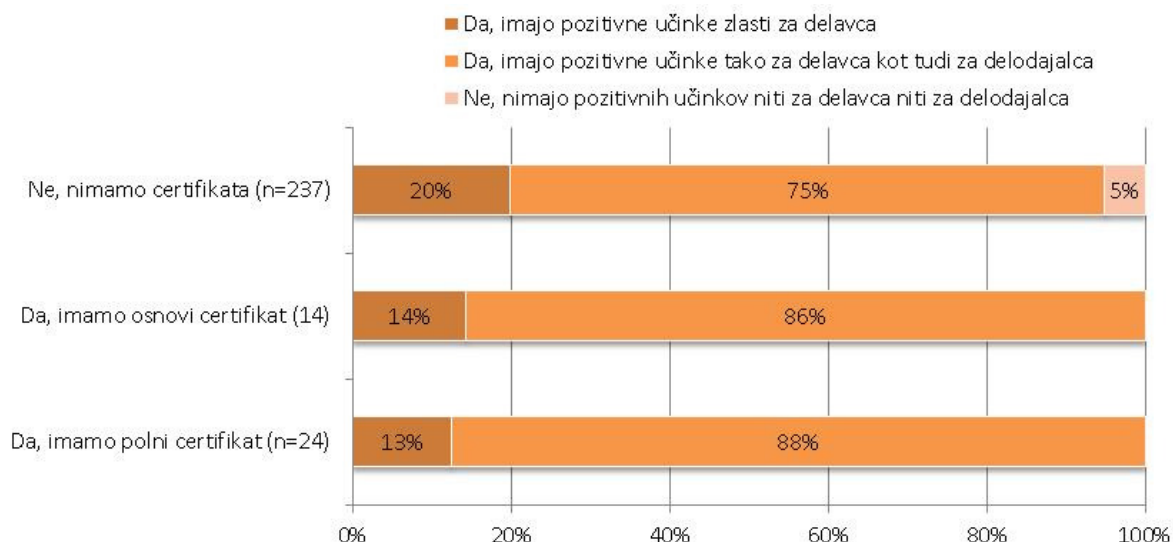
## Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Na vprašanje, ali menijo, da imajo ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi, predstavljeni v prejšnjem poglavju, pozitivne učinke, je večina respondentov (77%) odgovorila, da so ti učinki pozitivni tako za delavca kot tudi za delodajalca. Da so učinki pozitivni zlasti za delavca, meni manj kot petina (19%) respondentov, medtem ko je le 4% respondentov mnenja, da ukrepi nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca, niti za delodajalca.



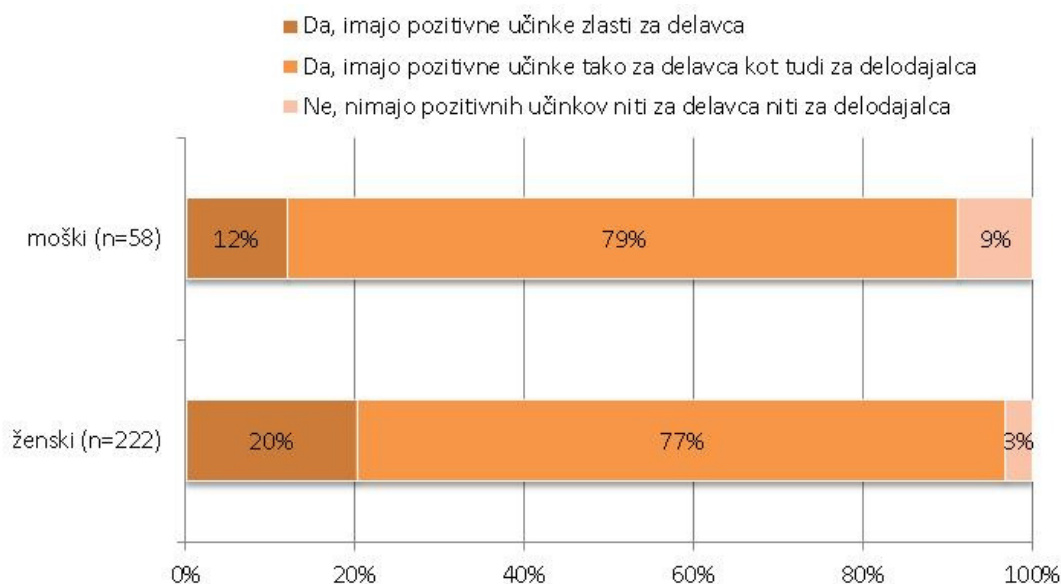
Slika 23: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (n=314)

Pozitivne učinke ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za *delavca in delodajalca hkrati* v večji meri prepoznavajo respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki so pridobila osnovni ali polni certifikat Družini prijazno podjetje kot tisti, ki so zaposleni v podjetjih, ki certifikata nimajo. Respondenti, zaposleni v slednjih podjetjih, v večji meri prepoznavajo pozitivne učinke teh ukrepov *zlasti za delavca*. Da ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi *nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca, niti za delodajalca*, meni 5% respondentov, zaposlenih v podjetjih, ki nimajo certifikata Družini prijazno podjetje, medtem ko med respondenti, zaposlenimi v podjetjih, ki imajo (osnovni ali polni) certifikat, takih respondentov ni.



**Slika 24: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju, v katerem je respondent zaposlen (n=275)**

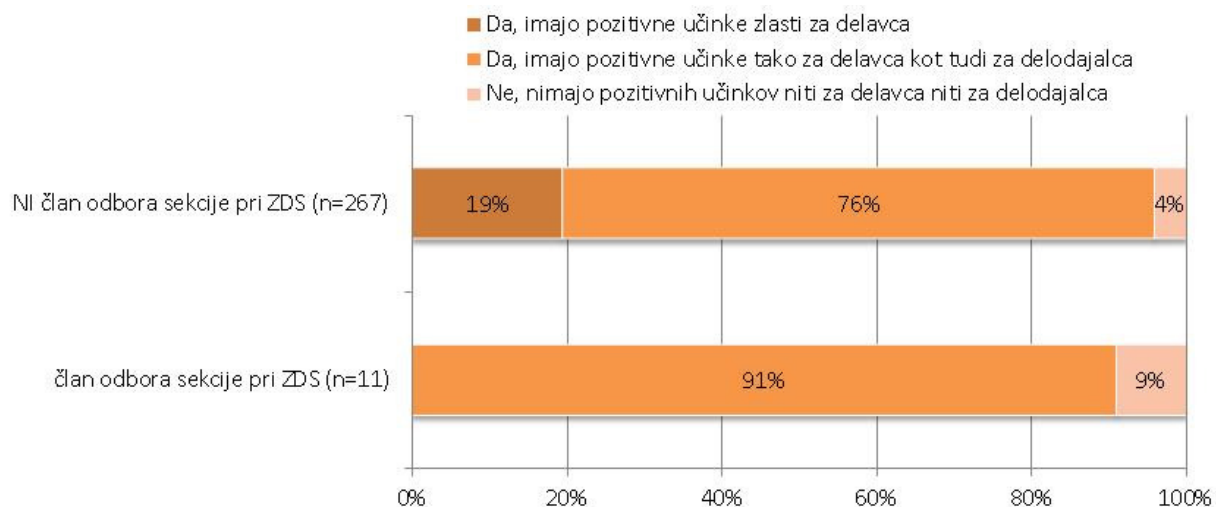
Med respondenti v pripisanih pozitivnih učinkih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za *delavca in delodajalca* po spolu ni bistvenih razlik. Respondentke ženskega spola v nekoliko večji meri (20%) kot respondenti moškega spola (12%) prepoznavajo pozitivne učinke teh ukrepov *zlasti za delavca*, medtem ko so respondenti moškega spola (9%) nekoliko pogosteje kot respondentke ženske spola (3%) mnenja, da ti ukrepi *nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca, niti za delodajalca*.



**Slika 25: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na spol respondenta (n=280)**

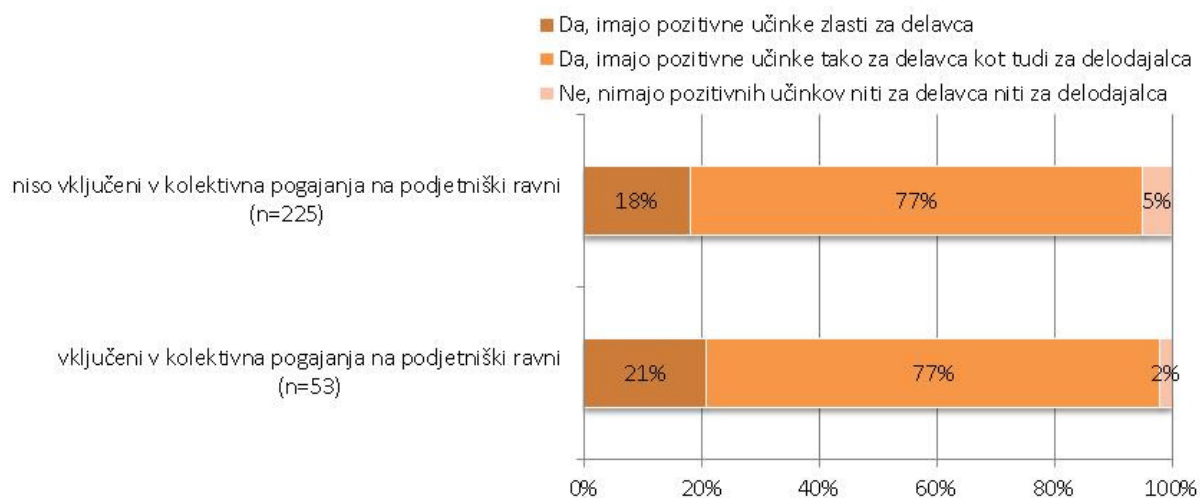
Člani odbora sekcije pri ZDS pogosteje (91%) kot ne-člani (76%) v ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja prepoznavajo pozitivne učinke za *delavca in delodajalca*, hkrati pa tudi nekoliko pogosteje (9%) *ne* prepoznavajo pozitivnih učinkov *niti za delavca, niti za delodajalca*.

Respondenti, ki niso člani odbora sekcije pri ZDS, so prepoznali tudi pozitivne učinke *zlasti za delavca* (19%), medtem ko takih respondentov med člani odbora sekcije pri ZDS, ni.



**Slika 26: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS (n=278)**

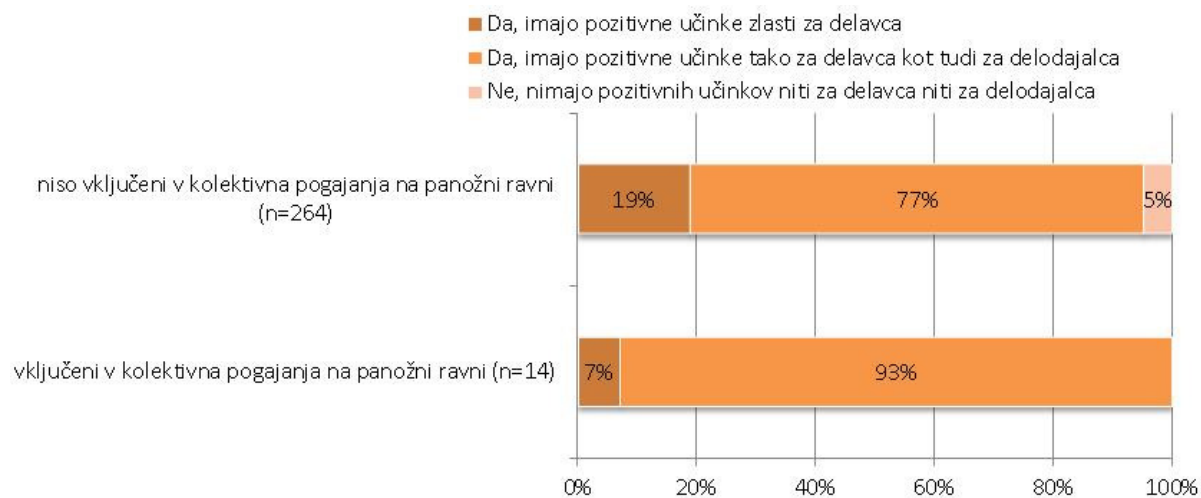
Med respondenti v prepoznavanju pozitivnih učinkov ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, z vidika njihove vključenosti v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, ni razlik.



**Slika 27: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (n=278)**

Respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, v ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja prepoznavajo le pozitivne učinke, medtem ko med respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, obstaja 5% takih, ki so mnenja, da ti ukrepi *nimajo pozitivnih učinkov niti za delavca, niti za delodajalca*. Respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, v večji meri (93%) prepoznavajo pozitivne učinke ukrepov *tako za delavca*

kot tudi za delodajalca, kot tisti respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni (77%) , medtem ko slednji v večji meri pozitivne učinke teh ukrepov pripisujejo *zlasti delavcu* (19%).



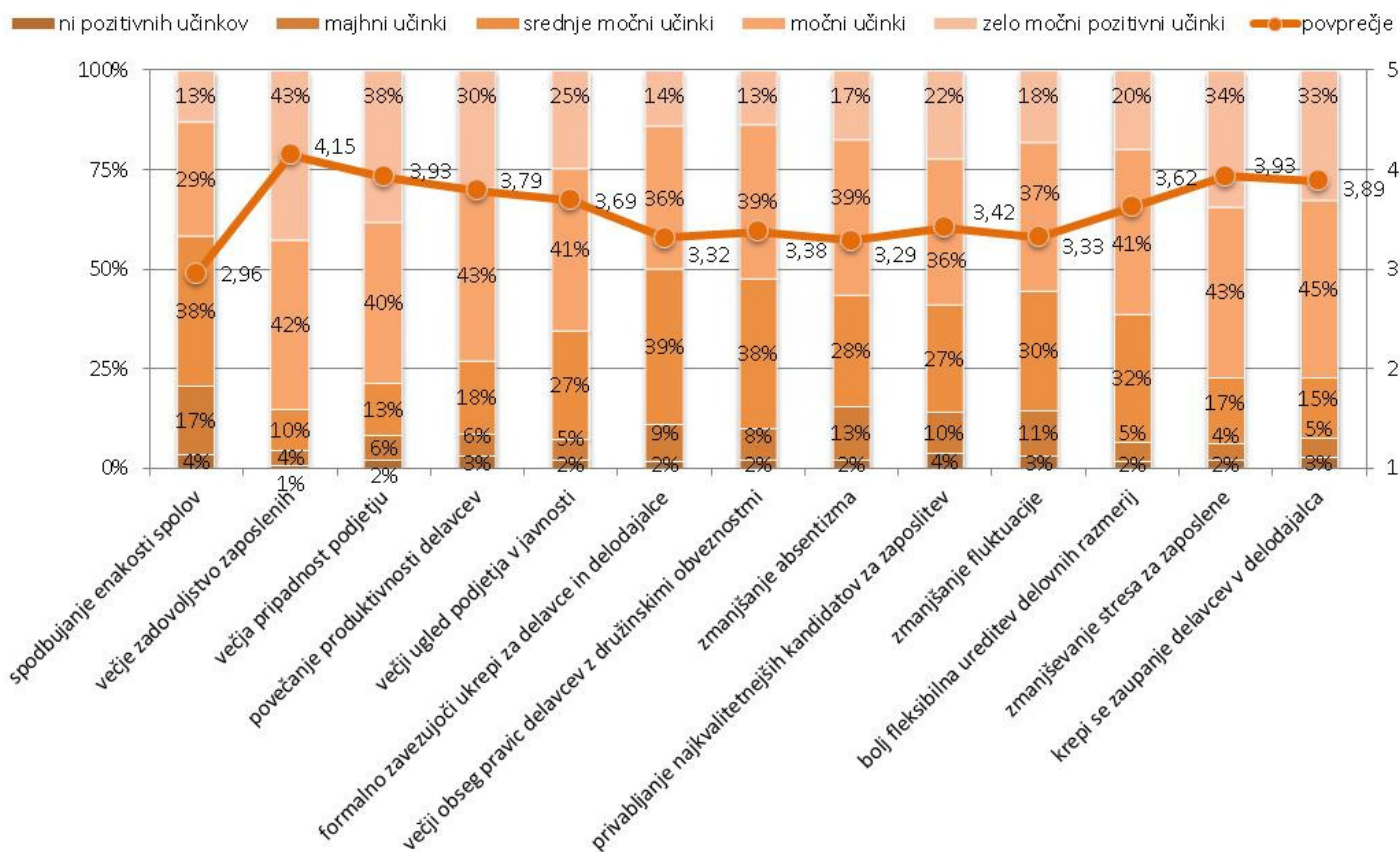
**Slika 28: Učinki ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja glede na vključenost v kolektivna pogajanja na panožni ravni (n=278)**

## Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe

Največ respondentov je mnenja, da ima vpeljevanje posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe močan učinek. Približno četrtna respondentov je vpeljevanju posameznih ukrepov pripisala zelo močan učinek in v približno enakem deležu tudi srednje močan učinek. Respondenti, ki bi bili mnenja, da ima vpeljevanje posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe majhen učinek oziroma da učinka nima, so v manjšini.

Med najpomembnejše učinke lahko po mnenju respondentov prištejemo *večje zadovoljstvo zaposlenih* (povprečna vrednost ocene učinka znaša 4,15), ki se kaže kot najpomembnejši učinek vpeljevanja posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe; pa tudi *zmanjševanje stresa za zaposlene* (3,93), *večja pripadnost podjetju* (3,93) in *krepitev zaupanja delavcev v delodajalca* (3,89). Navedenim sledijo učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na *povečanje produktivnosti delavcev* (3,79), *večji ugled podjetja v javnosti* (3,69), *bolj fleksibilno ureditev delovnih razmerij* (3,62) in *privabljanje najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev* (3,42).

Med manj pomembne učinke lahko prištejemo *večji obseg pravic delavcev z družinskimi obveznostmi* (3,38), *zmanjšanje fluktuacije* (3,33), *formalno zavezujoči ukrepi za delavce in delodajalce* (3,32) in *zmanjšanje absentizma* (3,29), pri čemer je potrebno poudariti, da je povprečna ocena učinka vpeljevanja teh ukrepov v kolektivne pogodbe še zmeraj relativno visoka. Kot najmanj pomemben pa se sicer izkaže učinek *spodbujanja enakosti spolov* (2,96).



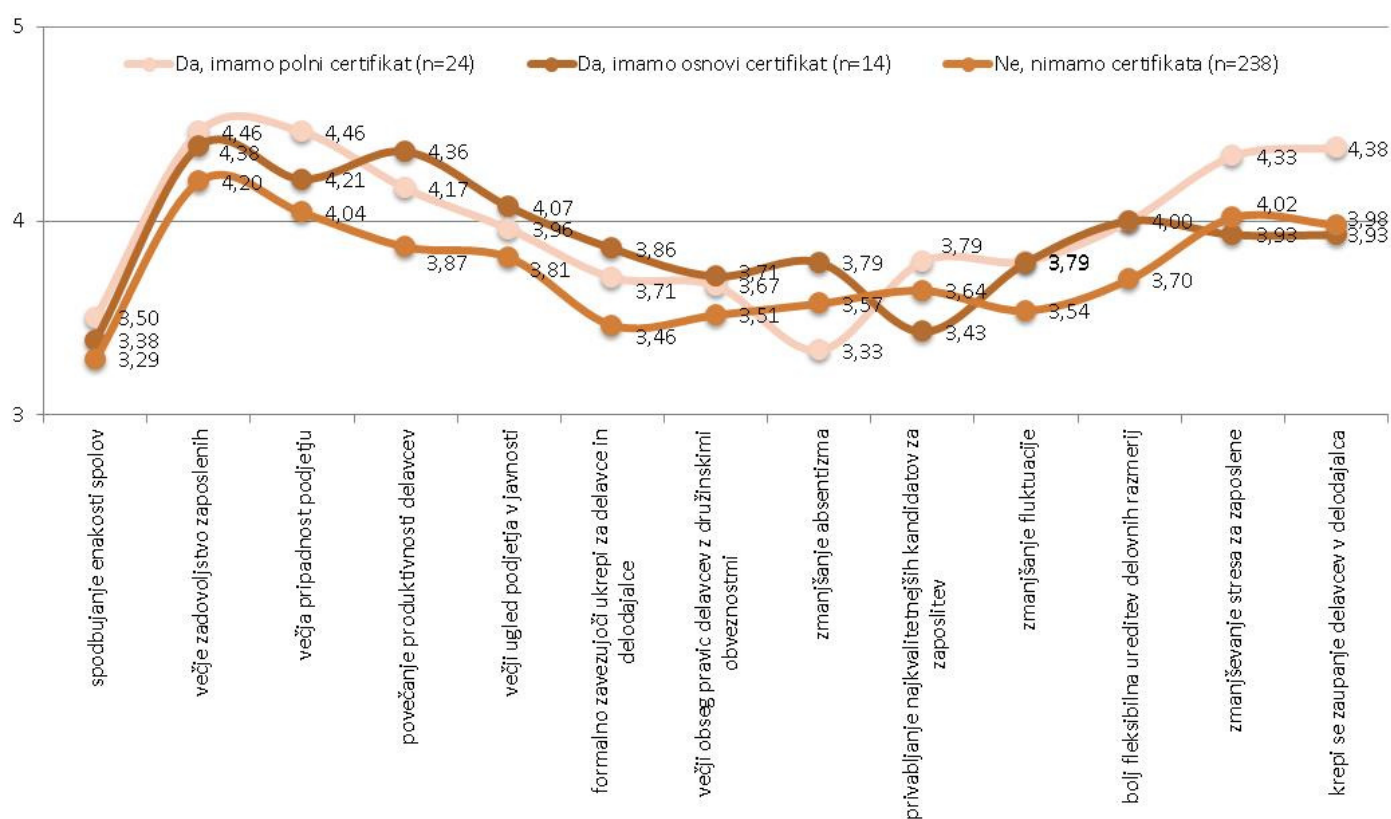
Slika 29: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe (n=302)

Med drugimi učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe so respondenti prepoznali naslednje učinke:

- delavci zadovoljni
- hoditi na delo z veseljem
- humanost odnosov
- izboljšanje pogojev dela
- lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti
- obremenjevanje delodajalcev brez da bi dosegli želene efekte
- pozitivni zgledi vlečejo tudi druga okolja
- prijazno delovno okolje
- samo za podjetniško kolektivno pogodbo
- splošna klima v podjetju
- spoštovanje delodajalca
- uspešnost celotnega gospodarstva
- večja koncentracija zaposlenih
- večja kvaliteta življenja zaposlenih
- zadovoljstvo vseh vpletenih - delavcev, njihovih družin in posledično delodajalcev
- zavzetost zaposlenih

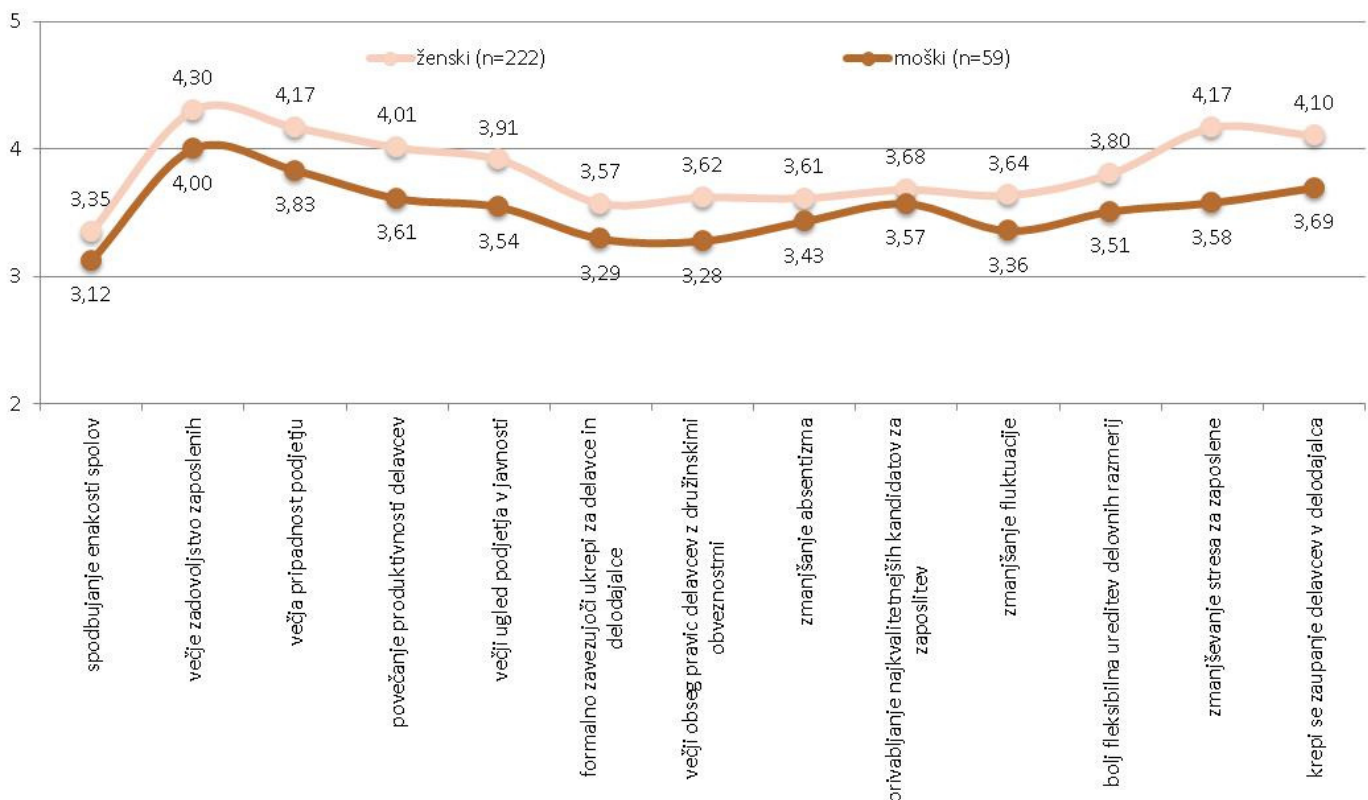
V povprečju so najmočnejše učinke vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe gledano z vidika obstoja certifikata Družini prijazno podjetje pripisali tisti respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat, sledijo jim tisti respondenti, ki so zaposleni v podjetjih, ki imajo osnovni certifikat. Najmanj močne učinke so vpeljevanju ukrepov v kolektivne pogodbe pripisali respondenti, zaposleni v podjetjih, ki nimajo certifikata Družini prijazno podjetje.

Respondenti, zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat, v moči učinka, ki ga prepoznajo pri vpeljevanju posameznih ukrepov v kolektivne pogodbe, bistveno odstopajo od preostalih v prepoznani *večji pripadnosti podjetju, zmanjševanju stresa za zaposlene in krepitvi zaupanja delavcev v delodajalca*. Medtem pa zaposleni v podjetjih, ki niso pridobila certifikata, v pomembneje manjši meri kot ostali respondenti prepoznajo *povečanje produktivnosti delavcev, formalno zavezujoči ukrepi za delavce in delodajalce in bolj fleksibilna ureditev delovnih razmerij* kot učinke vpeljevanja ukrepov v kolektivne pogodbe.



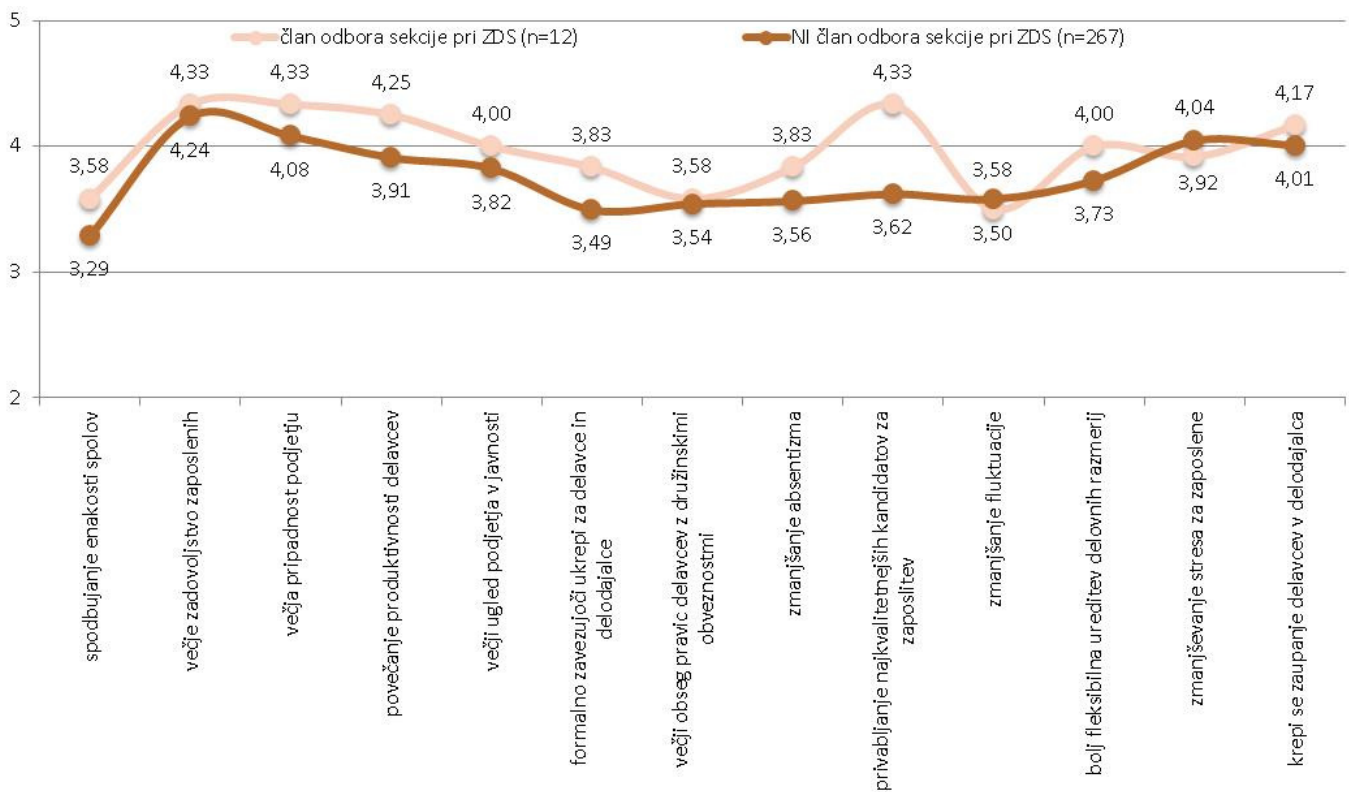
**Slika 30: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju, v katerem je respondent zaposlen (n=276)**

V povprečju so respondentke ženskega spola prepoznale močnejše učinke vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe kot respondenti moškega spola. Do največjega razkoraka v prepoznani moči učinka prihaja pri učinku *zmanjševanje stresa za zaposlene*, kjer je razkorak višji od polovice stopnje (ocene) moči učinka teh ukrepov.



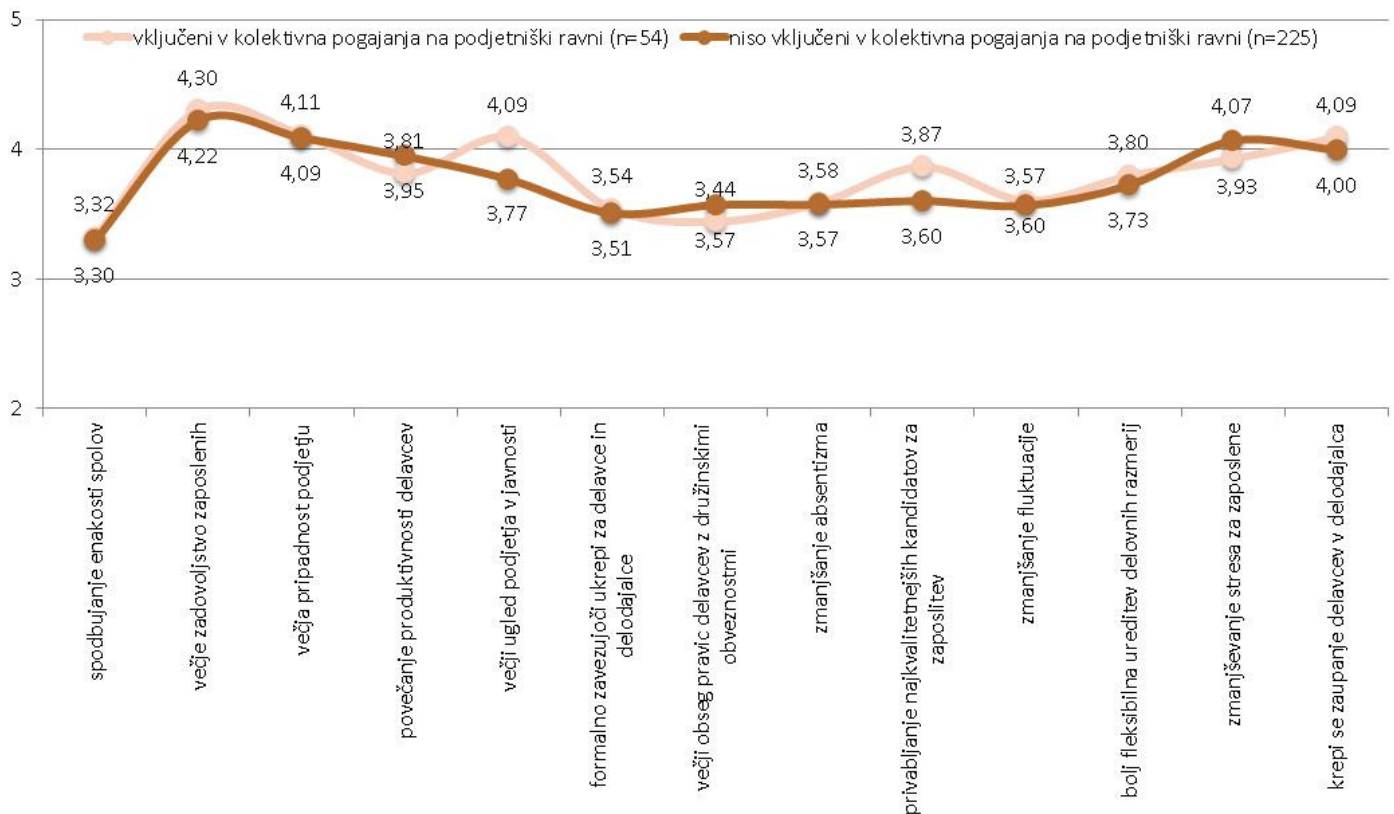
**Slika 31: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na spol respondenta (n=281)**

V povprečju so respondenti, ki so člani odbora sekcije pri ZDS, ukrepom za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe pripisali nekoliko močnejši oziroma bolj pozitiven učinek. Še najbolj so razlike med respondenti v prepoznavanju učinka vključevanja ukrepov glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS vidne v prepoznavanju *privabljanja najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev*, kar so kot močnejši učinek prepoznali respondenti, ki so člani odborov sekcije pri ZDS. Slednji so prav tako *povečanje produktivnosti delavcev* in *formalno zavezujoče ukrepe za delavce in delodajalce* v večji meri prepoznali kot pozitivne učinke vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe.



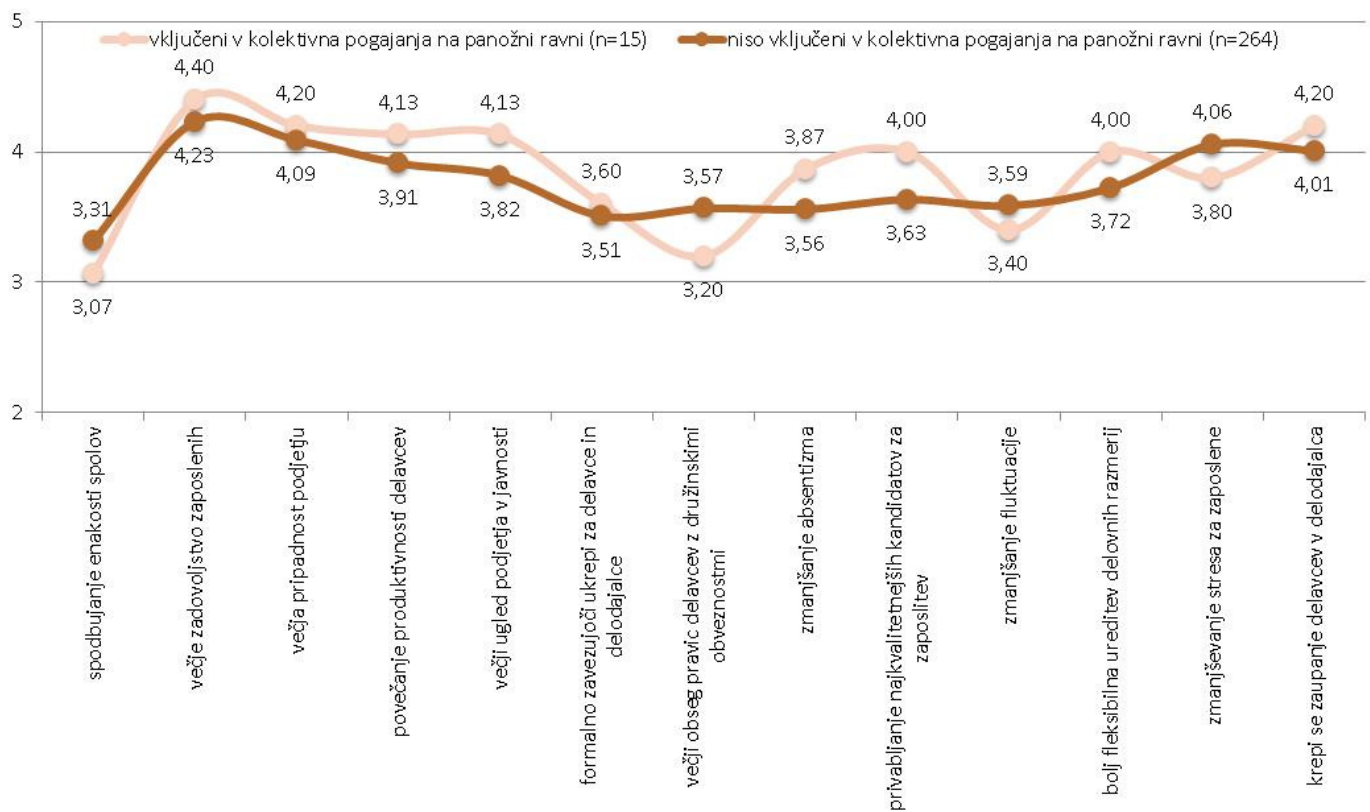
**Slika 32: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS (n=279)**

Respondenti se glede moči učinka, ki ga prepoznajo v vpeljevanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, glede na njihovo vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, ne razlikujejo bistveno. V nekoliko večji meri so respondenti, vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, pozitiven učinek uvajanja teh ukrepov prepoznali v *večjem ugledu podjetja v javnosti* in *privabljanju najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev*.



**Slika 33: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (n=279)**

Prav tako ni moč zaznati bistvenih razlik med respondenti glede moči učinka, ki ga prepoznava v vpeljevanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe z vidika vključenosti v kolektivna pogajanja na panožni ravni. Sicer so respondenti, ki so vključeni v pogajanja na panožni ravni, v nekoliko večji meri prepoznali pozitiven učinek ukrepov v *privabljanju najkvalitetnejših kandidatov za zaposlitev*, pa tudi v *večjemu ugledu podjetja v javnosti* in v *zmanjšanju absentizma* zaposlenih. Nasprotno pa respondenti, ki niso vključeni v pogajanja na panožni ravni, v nekoliko večji meri prepoznava pozitiven učinek vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe v *večjem obsegu pravic delavcev z družinskimi obveznostmi*.

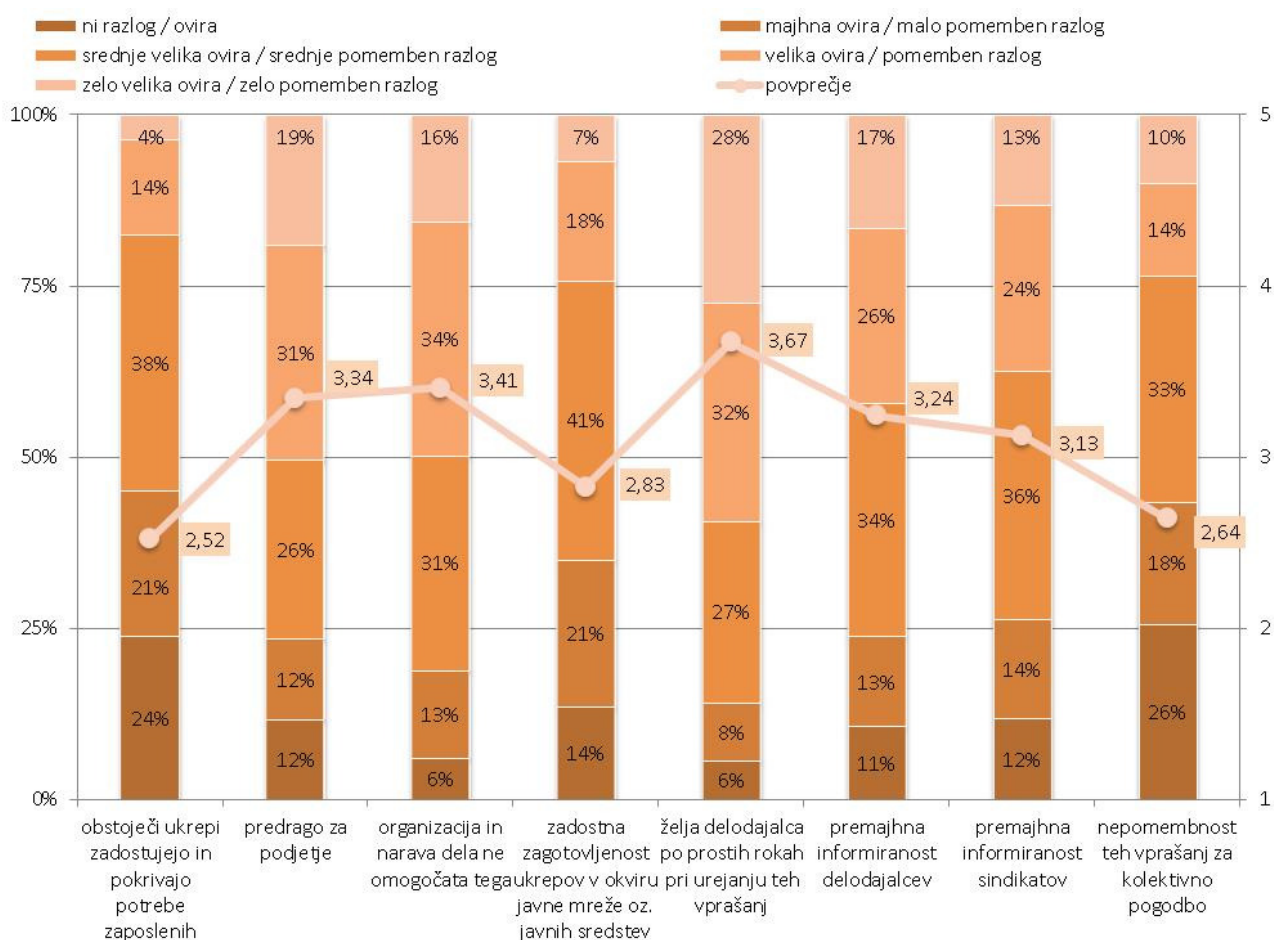


**Slika 34: Učinki vpeljevanja ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na vključenost v kolektivna pogajanja na panožni ravni (n=279)**

## Ovire oziroma razlogi za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe

Med najpomembnejše ovire oziroma razloge za to, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi ne bi vključevali v kolektivne pogodbe v še večji meri kot se doslej, po mnenju respondentov lahko prištejemo dejstvo, da želi imeti delodajalec proste roke pri urejanju teh vprašanj (neformalizirani ukrepi, urejanje s splošnimi akti ali z neobvezujočimi akti - mehka pravila) (povprečna ocena pomembnosti ovire znaša 3,67). Temu razlogu po pomembnosti sledijo še razlogi, da tega ne omogočata organizacija in narava dela (3,41) in ker bi bilo to predrago za podjetje (3,34), nato pa še ne dovoljšnja informiranost delodajalcev (3,24) in sindikatov (3,13) na tem področju.

Med manj pomembne ovire oziroma razloge za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe po mnenju respondentov lahko prištejemo razlog, da so ostali ukrepi zadostno zagotovljeni zaposlenim v okviru javne mreže oz. javnih sredstev (javni vrtci, domovi za ostarele ipd.) (2,83), ker ta vprašanja niso pomembna za kolektivno pogodbo (2,64) in ker obstoječi ukrepi zadostujejo in pokrivajo potrebe zaposlenih (2,52).



**Slika 35: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe (n=283)**

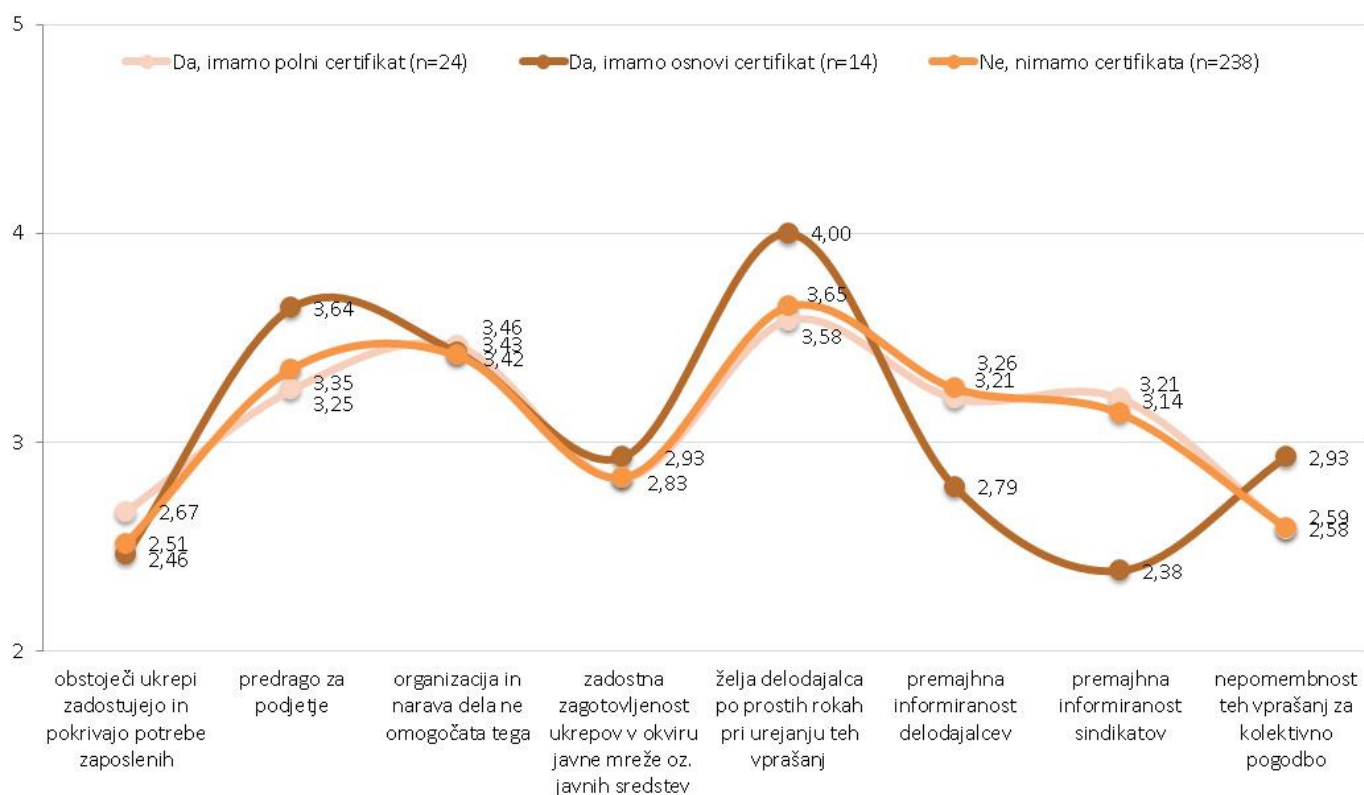
Med druge ovire oz. razloge za to, da se ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi ne vključujejo v kolektivne pogodbe v še večji meri, lahko po mnenju respondentov uvrstimo še:

- bo potreben dvig zavesti vseh vpletenih pri pogajanjih
- bolj usklajeno poklicno in družinsko življenje
- delodajalec ne vidi prednosti oz. o tem ne razmišlja
- ker ljudje delajo pod takimi pogoji in se z njimi zadovoljijo.
- ker se išče samo profit
- ker to zahteva organizacijsko prilagajanje
- ker za to nobeden ne da pobude
- kombinacija s privatno mrežo
- manjša davčna obremenitev dela
- miselnost delodajalcev
- način vodenja zaposlenih
- nerazumevanje, da morajo tudi delodajalci in država prispevati svoj del k "ustvarjanju" bodočih davkoplačevalcev - to bo korist za vse, tudi za državo čez 20 let, delodajalci pa sebično gledajo le na trenutne, k dobičku usmerjene, interese.
- Ni problem neinformiranost, problem je, ker delodajalci za to niso zainteresirani, ker še vedno velja fama, da več ur ko si v službi, več narediš, kar ni res.
- odnos širše družbe do teh vprašanj
- pogled skozi stroške in prevalitev odgovornosti na socialne idr. državne institucije
- predpisi omogočajo veliko. delodajalec to spoštuje, če je le mogoče.
- premalo znanih podatkov o učinkih
- preveč pravic delavcem
- prevelika usmerjenost v dobiček
- različnost interesov
- Rigidnost in nefleksibilnost razmišljanja
- urejena javna mreža
- večje plače

Z vidika obstoja certifikata Družini prijazno podjetje v podjetju, v katerem so respondenti zaposleni, glede ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, je opazno, da respondenti, zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni certifikat, in v podjetjih brez certifikata, podobno prepoznavajo pomen posameznih ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov v kolektivne pogodbe.

Respondenti, zaposleni v podjetjih, ki so pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, pa se od predhodno omenjenih skupin respondentov bistveno razlikujejo v pripisani pomembnosti oviram oziroma razlogu za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na *premajhno informiranost sindikatov*, pa tudi *premajhno informiranost delodajalcev* in sicer v teh dejavnikih prepoznavajo bistveno manjšo oviro za večje vključevanje ukrepov v kolektivne pogodbe. Nekoliko večjo oviro za vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe pa ti respondenti

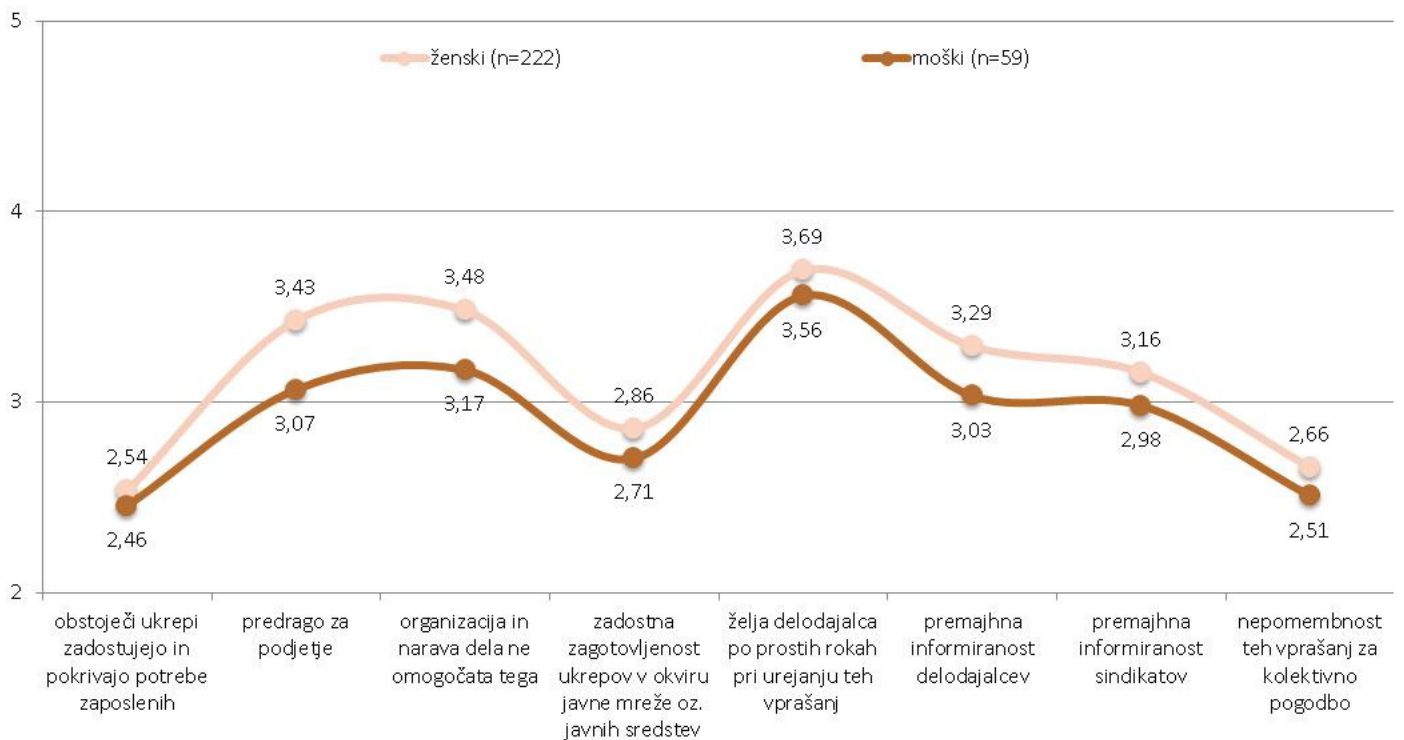
(zaposleni v podjetjih, ki so pridobila osnovni certifikat) vidijo v *želji delodajalca po prostih rokah pri urejanju teh vprašanj, nepomembnosti teh vprašanj za kolektivno pogodbo* in ker bi to bilo *predrago za podjetje*.



**Slika 36: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na obstoj certifikata »Družini prijazno podjetje« v podjetju, v katerem je respondent zaposlen (n=276)**

V pomembnosti ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, ki jo respondenti pripisujejo posameznih oviram z vidika njihovega spola, lahko rečemo, da respondentke ženskega spola v večji meri prepoznava posamezne dejavnike kot ovire za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, a ne v pomembno večji meri kot respondenti moškega spola.

Še najbolj so razlike po spolu vidne v mnenju, da bi vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe bilo *predrago za podjetje* in da *organizacija in narava dela ne omogočata tega*, kar so respondentke ženskega spola v večji meri prepoznale kot oviro za večje vključevanje teh ukrepov.



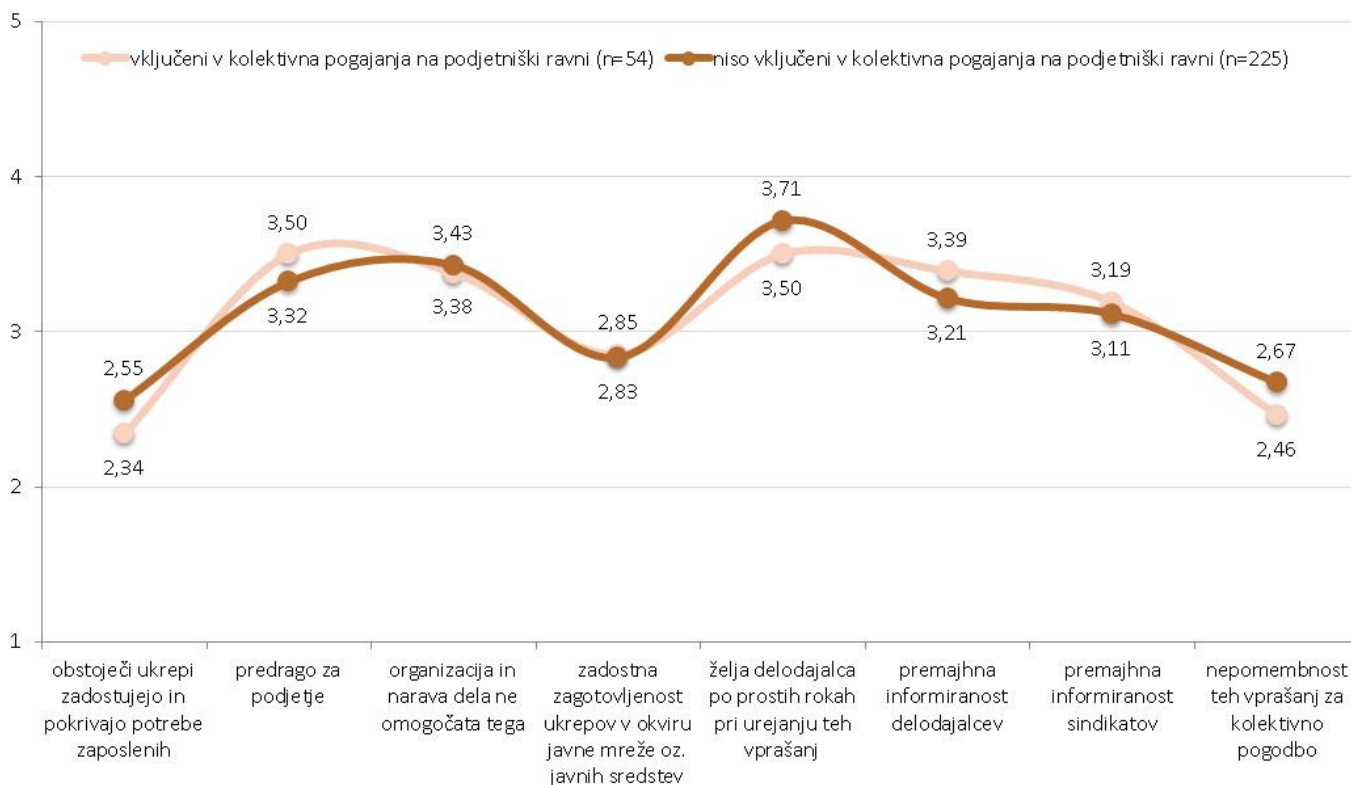
**Slika 37: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na spol respondenta (n=281)**

Člani odbora sekcije pri ZDS so v povprečju posamezne dejavnike na splošno v manjši meri prepoznavali kot ovire za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe, a se bistveno od tistih respondentov, ki niso člani odbora sekcije pri ZDS, ne razlikujejo. Člani odbora sekcije pri ZDS so kot nekoliko večjo oviro za vključevanje teh ukrepov v kolektivne pogodbe prepoznali le v *premahnji informiranosti sindikatov* in *delodajalcev*, medtem ko so ti respondenti mnenja, da sta dejavnika *obstoječi ukrepi zadostujejo in pokrivajo potrebe zaposlenih* in *želja delodajalca po prostih rokah pri urejanju teh vprašanj*, bistveno manjša ovira za vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe kot po mnenju tistih respondentov, ki niso člani sekcije odbora pri ZDS.



**Slika 38: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na članstvo v odboru sekcije pri ZDS (n=279)**

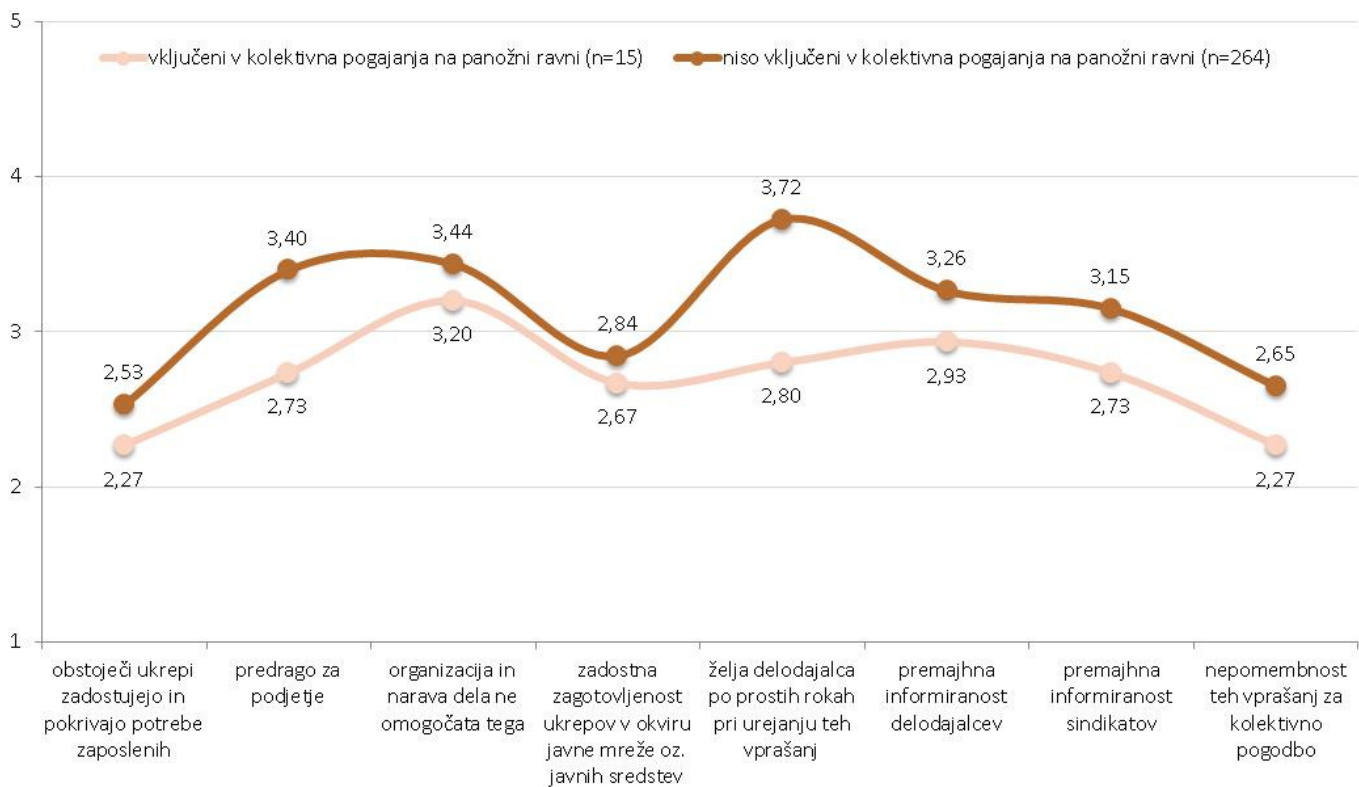
Med respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, in tistimi, ki niso, v prepoznavanju posameznih dejavnikov ne prihaja do bistvenih razlik.



**Slika 39: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni (n=279)**

Če smo predhodno ugotavjali, da med respondenti v zaznani pomembnosti ovir za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na njihovo vključenost v kolektivna pogajanja na podjetniški ravni, ni razlik, pa lahko gledano z vidika vključenosti respondentov v kolektivna pogajanja na panožni ravni ugotovimo, da so razlike velike.

Namreč na splošno so respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, posamezne dejavnike v bistveno večji meri prepoznali kot ovire za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe kot respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni. Respondenti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, v *želji delodajalca po prostih rokah pri urejanju teh vprašanj*, previsokih stroških (*predrago za podjetje*) in *premajhni informiranosti sindikatov in delodajalcev* vidijo bistveno manjšo oviro za vključevanje teh ukrepov v kolektivne pogodbe kot tisti respondenti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni.



**Slika 40: Pomembnost ovir oziroma razlogov za večje vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe glede na vključenost v kolektivna pogajanja na panožni ravni (n=279)**

## POVZETEK

Ukrepom za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je pripisana relativno visoka pomembnost pri urejanju delovnih razmerij. Pomembnost teh ukrepov v večji meri prepoznavajo podjetja s pridobljenim osnovnim ali polnim certifikatom Družini prijazno podjetje, ženske, člani odbora sekcije pri ZDS in tisti, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni in / ali podjetniški ravni.

Večina sodelujočih v raziskavi je mnenja, da bi se morali ukrepi za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti urejati povezano na vseh ravneh, torej tako na ravni podjetja, dejavnosti in poklica kot tudi na nacionalni ravni. Tega mnenja so v večji meri ženske, medtem ko so moški bolj kot ženske naklonjeni urejanju teh vprašanj na ravni podjetja. Ugotovljeno je bilo še, da tisti, ki so vključeni v kolektivna pogajanja na podjetniški in / ali panožni ravni, povezanemu urejanju teh ukrepov na vseh ravneh priprisujejo manjši pomen kot preostali.

Pomen posameznega ukrepa za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi v večji meri prepoznavajo zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni ali osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, in ženske.

Učinki vpeljevanja teh ukrepov v prakso so za večino sodelujočih v raziskavi pozitivni tako za delodajalca, kot tudi za delavca, med najpomembnejšimi učinki pa so bili v raziskavi identificirani večje zadovoljstvo zaposlenih in njihova večja pripadnost podjetju ter zmanjšanje stresa za zaposlene. Pozitivne učinke teh ukrepov v prakso v večji meri prepoznavajo zaposleni v podjetjih, ki so pridobila polni ali osnovni certifikat, ženske, člani odbora sekcije pri ZDS in vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni.

Med največjimi ovirami za vključevanje ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivne pogodbe se kaže želja delodajalca po prostih rokah pri urejanju teh vprašanj. Za ženske, nečlane odbora sekcije pri ZDS in tiste, ki niso vključeni v kolektivna pogajanja na panožni ravni, so na splošno posamezne ovire v večji meri prepoznane kot take kot pri ostalih respondentih.