

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**VPLIV USKLAJEVANJA DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA
ŽIVLJENJA NA RODNOST**

Ljubljana, oktober 2008

VESNA KAPLJA

IZJAVA

Študent/ka **Vesna Kaplja** izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom **dr. Tjaše Redek**, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 10. 9. 2008

Podpis:

KAZALO VSEBINE

UVOD.....	1
1 DEMOGRAFSKA GIBANJA V EVROPI V ZADNJIH LETIH.....	2
1.1 DEMOGRAFSKA GIBANJA V SLOVENIJI IN EU25	2
1.2 PROBLEMATIKA NIZKE RODNOSTI V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE.....	8
1.2.1 DEJAVNIKI RODNOSTI.....	8
1.2.2 VZROKI NIZKE RODNOSTI	10
2 USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN STARŠEVSKIH OBVEZNOSTI	12
2.1 RAZKOL MED DELOM IN PROSTIM ČASOM (DRUŽINO).....	13
2.2 REŠEVANJE PROBLEMA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE.....	16
3 UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE NA ORGANIZACIJSKI RAVNI..	17
3.1 UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH	19
3.1.1 PROŽNE OBLIKE DELOVNEGA ČASA IN DRUGE PROŽNE OBLIKE DELA	19
3.1.2 UGODNOSTI V ZVEZI S STARŠEVSKIM DOPUSTOM	24
3.1.3 LAJŠANJE VNOVIČNEGA PREVZEMA DELOVNIH NALOG PO DALJŠI ODSOTNOSTI Z DELA ZARADI STARŠEVSKIH OBVEZNOSTI	24
3.1.4 ORGANIZACIJA IN (SO)FINANCIRANJE OTROŠKEGA VARSTVA	25
3.1.5 DRUGE STORITVE ZA DRUŽINE.....	26
3.1.6 DODATNI PROSTI DNEVI	26
3.1.7 ORGANIZACIJA DOGODKOV ZA DRUŽINSKE ČLANE	27
3.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE KOT SPECIFIČEN UKREP	28
SKLEP.....	31
LITERATURA IN VIRI.....	33
PRILOGE	1

KAZALO TABEL

<i>TABELA 1: ŠTEVILO PREBIVALSTVA NA DAN 30.6, NARAVNI PRIRASTEK IN NETO MIGRACIJE, SLOVENIJA, 1960 - 2007</i>	2
<i>TABELA 2: STOPNJA TOTALNE RODNOSTI, POVPREČNA STAROST MATERE OB ROJSTVU PRVEGA OTROKA IN ROJENI OTROCI IZVEN ZAKONSKE ZVEZE, SLOVENIJA, 1980 - 2007</i>	4
<i>TABELA 3: STRUKTURA PREBIVALSTVA PO GLAVNIH STAROSTNIH SKUPINAH NA DAN 1.1., SLOVENIJA, 1990 – 2006</i>	6
<i>TABELA 4: PORABA ČASA ZAPOSLENIH ŽENSK V DESETIH EVROPSKIH DRŽAVAH V LETU 2004</i>	13
<i>TABELA 5: PORABA ČASA ZAPOSLENIH MOŠKIH V DESETIH EVROPSKIH DRŽAVAH V LETU 2004</i>	14
<i>TABELA 7: DELOVNO AKTIVNE OSEBE (15 - 64 LET), KI SO BILE V ZADNJIH 12 MESECIH ODSOTNE Z DELA ZARADI BOLEZNI ALI POŠKODBE DRUŽINSKEGA ČLANA, V%, SLOVENIJA, 2. ČETRLETJE 2005</i>	27

KAZALO SLIK

<i>SLIKA 1: POVPREČNA STOPNJA RASTI PREBIVALSTVA, STOPNJA NARAVNEGA PRIRASTKA IN STOPNJA NETO MIGRACIJ, EU25, OD LETA 1960 DO 2005</i>	3
<i>SLIKA 2: POVPREČNA STAROST MATERE OB ROJSTVU PRVEGA OTROKA, SLOVENIJA, 1954 - 2006</i>	5
<i>SLIKA 3: ROJENI V IN IZVEN ZAKONSKE ZVEZE V %, SLOVENIJA, 1990 - 2007</i>	6
<i>SLIKA 4: GIBANJE PREBIVALSTVA V STAROSTNI SKUPINI 0-14 LET IN 65+ LET, EU25, OD 1980 DO 2007</i>	7
<i>SLIKA 5: RAZPOLOŽLJIVOST PROŽNIH OBLIK DELA V LETIH 2003 IN 2007, VELIKA BRITANIJA, V%</i>	23

KAZALO PRILOG

<i>PRILOGA 1: STOPNJA TOTALNE RODNOSTI, POVPREČNA STAROST ŽENSK OB ROJSTVU PRVEGA OTROKA IN ROJENI IZVEN ZAKONSKE ZVEZE, EU 25, ZA LETA 1980, 1990, 2000, 2005 IN 2006</i>	1
<i>PRILOGA 2: STOPNJA RASTI PREBIVALSTVA, NARAVNI PRIRASTEK IN NETO MIGRACIJE, EU25, ZA LETA 1980, 1990, 2000 IN 2005</i>	2
<i>PRILOGA 3: ŽIVLJENJSKO PRIČAKOVANJE MOŠKIH IN ŽENSK OB ROJSTVU, EU25, ZA LETA 1980, 1990, 2000 IN 2005</i>	3

UVOD

Demografske analize in projekcije prebivalstva v Sloveniji in drugih evropskih državah že dalj časa opozarjajo na problem staranja prebivalstva, ki ga povzročata podaljševanje pričakovanja trajanja življenja in upadanje rodnosti. K temu stanju prispeva vedno večja izobraženost in ekonomska avtonomija žensk, povečano vlaganje v razvoj kariere, vedno večje potrošniške želje, samouresničevanje, poudarek na prostem času, zabavi in kakovosti življenja, želja po ohranitvi prihodnosti, v kateri bo vedno prostor za nove izzive, geografska mobilnost, ekonomski razlogi, kot so nezadostni in negotovi prihodki, stanovanjska problematika in tudi vse težje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Če želijo države spremeniti trend upadanja rodnosti, bodo morale na nek način spodbuditi mlade k odločitvi za ustvarjanje družine. Le-to lahko storijo z oblikovanjem različnih ukrepov, ki bi mladim zagotovili pogoje, ki morajo biti po njihovem izpolnjeni, da se odločijo za družinsko življenje. Poleg oblikovanja učinkovitih prebivalstvenih politik in ustrezne zakonske ureditve, mora država spodbuditi delodajalce, da bi mladim (bodočim) staršem pomagali pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti z različnimi, družini prijaznimi ukrepi.

Namen mojega diplomskega dela je proučiti možne vidike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kot enega izmed dejavnikov, s katerim bi lahko obrnili trend upadanja rodnosti.

Prvo poglavje namenjam orisu nekaterih ključnih demografskih kazalnikov ter njihovemu gibanju v zadnjih letih v Sloveniji in Evropski uniji, dejavnikom nizke rodnosti in pglavitnim vzrokom zanjo.

V drugem poglavju se dotaknem problema usklajevanja poklicnih in starševskih obveznosti. Sprva opredelim pomen razkola med delom in prostim časom oziroma družino. Sledi nekaj besed o tem, kako so se Slovenija in države EU spoprijele s problemom ter kakšen vpliv ima težavno usklajevanje dela in družine na rodnost.

Zadnje poglavje govori o ukrepih za lažje usklajevanje dela in družine na organizacijski ravni, saj so ravno podjetja tista, ki lahko na tem področju storijo največ. V tem poglavju omenjam tudi družini prijazno podjetje, kot specifični ukrep družini prijazne politike. Na tem mestu se dotaknem projekta *Družini prijazno podjetje*, ki je bil v Sloveniji uveden med leti 2006 in 2007. Z njimi želi Razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje* s skupnostjo Equal in Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve zagotoviti višjo kakovost življenja gospodinjestev z otroki in tako posredno vplivati na demografsko politiko.

1 DEMOGRAFSKA GIBANJA V EVROPI V ZADNJIH LETIH

Spremembe v velikosti, rasti in strukturi prebivalstva vplivajo tako rekoč na vsa področja družbenega življenja, zato so informacije o demografskih gibanjih in trendih ključne za oblikovalce različnih politik. Ti morajo demografske kazalnike upoštevati pri razvoju in uresničevanju družinske in prebivalstvene politike, pri oblikovanju politik na področju stanovanj, zdravstva, izobraževanja, trga dela, ekonomskega in fiskalnega planiranja in drugih, saj so le-te z demografskim procesom tesno povezane. Zato prvo poglavje namenjam predstavitvi nekaterih pomembnih demografskih kazalnikov v Sloveniji in EU ter prikazu njihovega gibanja v zadnjih letih in predstavitvi dejavnikov (nizke) rodnosti.

1.1 DEMOGRAFSKA GIBANJA V SLOVENIJI IN EU25

Prebivalstvo v večini držav Evropske unije rahlo raste. V letu 2005 je število prebivalcev EU25 naraslo za več kot 2 milijona in je konec leta 2005 (oziroma 1. januarja 2006) znašalo 463.646.244 prebivalcev. Vendar pa je kljub rasti prebivalstva na celotnem ozemlju EU, kar 6 držav EU poročalo o padcu števila prebivalstva (med njimi Nemčija, Estonija, Litva, Latvija, Madžarska in Poljska) (Lanzieri, 2006, str. 1). Statistični podatki kažejo, da gre zasluga za rast števila prebivalstva predvsem pozitivnim neto migracijam, ki so v mnogih državah postale edina rešitev za preobrat. Stopnja rodnosti je namreč v vseh državah EU pod ravnjo, ki zagotavlja enostavno obnavljanje prebivalstva (2,1 otroka na žensko v njeni rodni dobi).

V Tabeli 1 so zbrane vrednosti ključnih kazalnikov naravnega gibanja prebivalstva Slovenije. Skupno število prebivalstva vsa leta minimalno raste, do leta 1996 tudi po zaslugi pozitivnega naravnega prirastka. Od leta 1997 naprej pa je naravni prirastek ves čas negativen, kar pomeni, da se skupno število prebivalstva večja le zaradi pozitivnih neto migracij. Število imigracij je zaradi ugodnih ekonomskih in političnih razmer v Sloveniji v prejšnjem desetletju začelo naraščati in je bilo ves čas večje od števila emigracij (Kreigher, 2005, str. 73).

Tabela 1: Število prebivalstva na dan 30.6, naravni prirastek in neto migracije, Slovenija, 1960 - 2007

Leto	Število prebivalstva na dan	Naravni prirast (število)	Neto migracije (število)
1960	1588904	13072	1662
1970	1731787	10078	1503
1980	1909566	11082	5273
1990	1999945	3813	2167
1991	1998912	2259	-3073
1992	1994084	649	-387
1993	1989408	-219	1355
1994	1989477	104	936
1995	1990266	12	2507
1996	1986989	168	6510

se nadaljuje

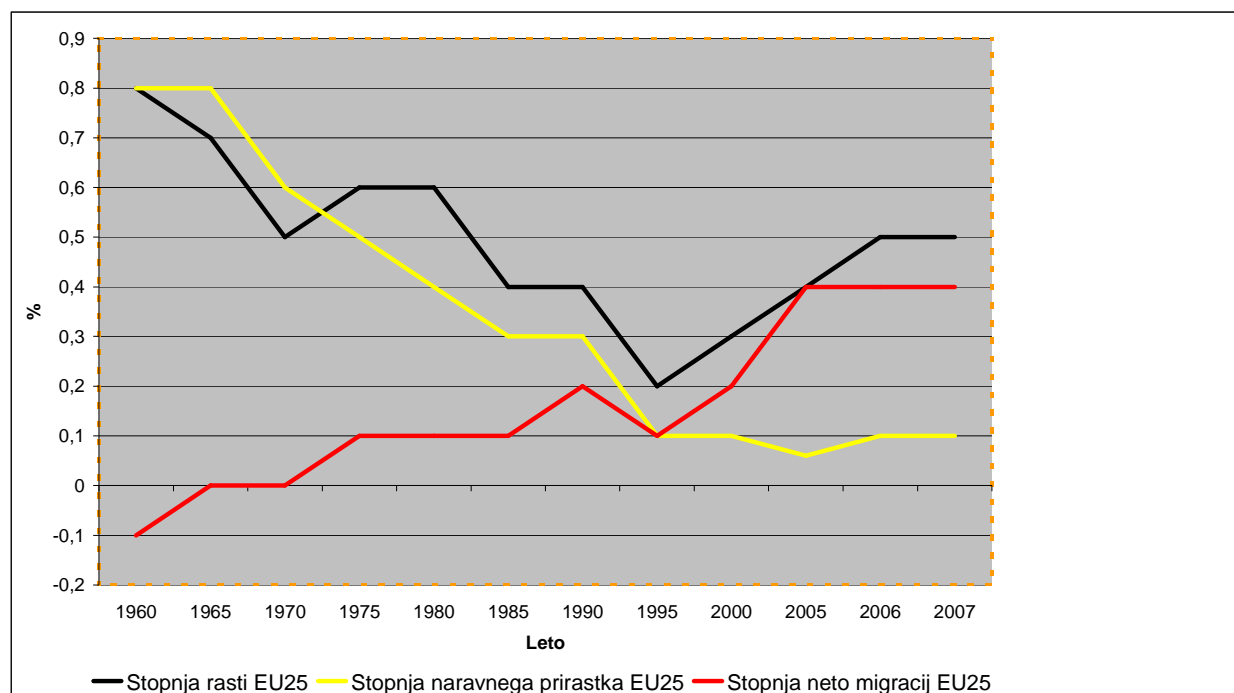
Nadaljevanje

Leto	Število prebivalstva na dan	Naravni prirast (število)	Neto migracije (število)
1997	1986989	-763	2442
1998	1984923	-1183	-2105
1999	1978334	-1352	2335
2000	1987755	-408	2615
2001	1990094	-1031	2992
2002	1994026	-1200	1865
2003	1995033	-2130	3412
2004	1996433	-562	1902
2005	1997590	-668	6436
2006	2003358	752	6267
2007	2010377	1355	14134

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 1996, 1997, 2002, 2007; M. Ilić, K. Kalin, J. Povhe, D. Šter & T. Žnidaršič, *Prebivalstvo Slovenije 2006, 2008*, str. 53; EUROSTAT.

Slika 1 prikazuje naravno gibanje prebivalstva držav EU25 med leti 1960 in 2005. Vse od leta 1960 do 1995 je viden trend padanja rasti prebivalstva s posameznimi manjšimi porasti, od leta 1995 pa je začelo prebivalstvo EU25 počasi naraščati. Stopnja naravnega prirastka, kot je vidno iz Slike 1, vsa leta pada. Sklenemo lahko, da je razlog za rast stopnje rasti prebivalstva v pozitivnih neto migracijah. Le-te po letu 1995 enakomerno rastejo s podobnim trendom kot raste v povprečju celotno prebivalstvo EU25. Trendi naravnega gibanja prebivalstva Slovenije in držav EU25 so torej zelo podobni. Vrednosti naravnega gibanja prebivalstva po posameznih državah EU25 so zbrane v Prilogi 2.

Slika 1: Povprečna stopnja rasti prebivalstva, stopnja naravnega prirastka in stopnja neto migracij, EU25, od leta 1960 do 2005



Vir: *Recent Demographic Developments in Europe 2005, 2006*, str. 49, 56, 63; Lasten prikaz.

Celotno gibanje prebivalstva bo tudi v prihodnosti zaznamovala nizka rodnot tako obstoječih, kot tudi prihodnjih generacij. Eurostat je konec marca 2008 pripravil projekcije prebivalstva (po spolu) za obdobje 2008–2060 za države članice EU, Norveško in Švico, in sicer po konvergenčnem scenariju. Izdelek ponuja vpogled o možnem prihodnjem razvoju prebivalstva posamezne države članice EU, upoštevajoč družbenoekonomske in kulturne razlike med državami članicami EU. Število prebivalcev v Evropski uniji se bo po podatkih Eurostatovih projekcij prebivalstva EUROPOP 2008 do leta 2035 povečevalo, po tem letu pa bo upadalo. Podobno velja za Slovenijo. Do leta 2020 naj bi se skupno število prebivalcev povečevalo, po tem letu pa začelo padati. Tako v Sloveniji kot EU27 se predvideva, da bo upadla tako stopnja naravnega prirastka, kot stopnja neto migracij (Statistični urad Republike Slovenije. Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2008–2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij, 2008).

Naslednji pomemben kazalnik naravnega gibanja prebivalstva je stopnja totalne rodnoti¹. Iz Tabele 2 je razvidno, da je kazalnik po letu 1980 padel pod stopnjo, ki zagotavlja normalno obnavljanje prebivalstva (2,1 otroka na žensko v njeni rodni dobi), kar pa je značilno tudi za ostale države EU25, kjer je po letu 2002 padla že na 1,5 otroka na žensko v rodni dobi. Podatki za vse države so zbrani v Prilogi 1. Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo napovedujejo, da naj bi ob dosedanji stopnji naraščanja stopnje totalne rodnoti le ta do leta 2060 narasla na 1,52, kar pa kljub povečanju še zdaleč ne zadostuje za zagotovitev enostavnega obnavljanja prebivalstva (Statistični urad Republike Slovenije. Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2008–2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij, 2008).

Tabela 2: Stopnja totalne rodnoti, povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka in rojeni otroci izven zakonske zveze, Slovenija, 1980 - 2007

Leto	Stopnja totalne rodnoti	Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka	Rojeni izven zakonske zveze (%)
1980	2,11	22,9	13,1
1990	1,46	23,9	24,5
2000	1,26	26,5	37,1
2001	1,21	26,7	39,4
2002	1,21	27,2	40,2
2003	1,20	27,3	40,5
2004	1,25	27,5	44,8
2005	1,26	27,8	46,7
2006	1,31	28,0	47,2
2007	-	-	48,1

Legenda: - ni podatka

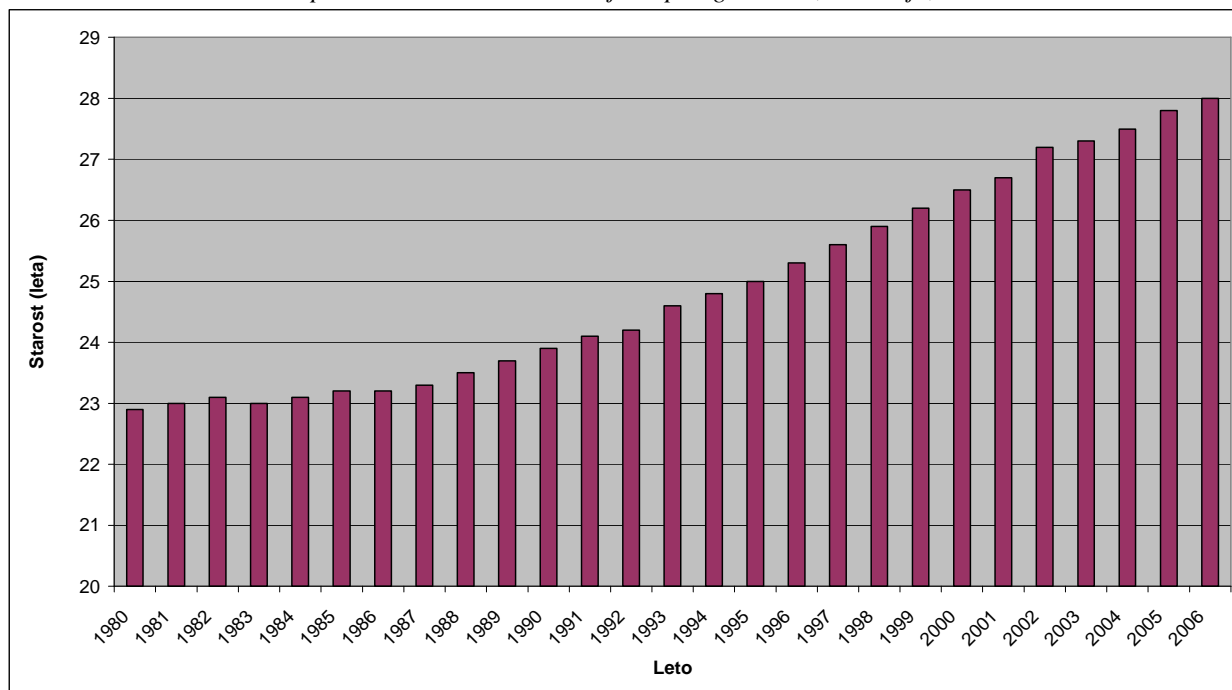
Vir: M. Ilič, K. Kalin, J. Povhe, D. Šter & T. Žnidaršič, Prebivalstvo Slovenije 2006, 2008, str. 87; EUROSTAT; Lasten prikaz.

Ženske se odločajo za rojstvo otroka v poznejših letih, posebej intenzivno se zvišuje povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka, ki je v letu 2006 v Sloveniji znašala že 28 let. Kako

¹ Kazalnik stopnja totalne rodnoti nam pove število otrok, ki jih v povprečju rodi ena ženska v svoji rodni dobi, s predpostavko, da je doživela 49. leto starosti. Ta kazalnik pogosto uporabljamo kot kazalnik obnavljanja prebivalstva (Malačič, 2006, str. 80).

strmo raste povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka, si lažje predstavljamo ob pogledu na Sliko 2. Vzroki za zvišanje povprečne starosti matere ob rojstvu so prelaganje rojstev prvega otroka zaradi podaljšanja izobraževanja, kariere, ureditve stanovanjskih razmer in »odgovornega starševstva«. (Ilić, Kalin, Povhe, Šter & Žnidaršič, 2008, str. 84). Gibanje povprečne starosti matere ob rojstvu prvega otroka je v Sloveniji podobno kot v EU25. Povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka v EU25 je namreč leta 2005 znašala že 27,5 let in podatki kažejo, da se to povprečje vse skozi povečuje. Podatki po posameznih državah so zbrani v Prilogi 1.

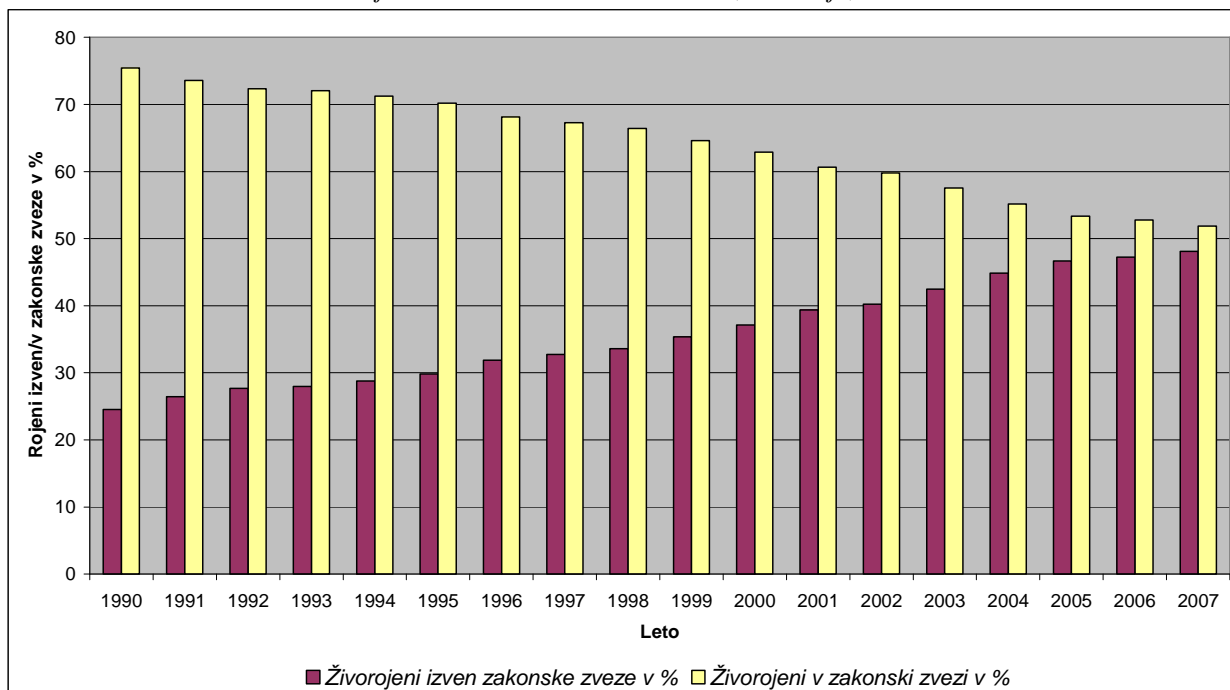
Slika 2: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka, Slovenija, 1954 - 2006



Vir: Ilić et al, *Prebivalstvo Slovenije 2006, 2008*, str. 85, 87; Lasten prikaz.

Drugačen pomen dobiva tudi družina, saj se vedno manj parov odloča za zakonsko življenje. Izven zakonske zveze se rodi vse več otrok, samo v zadnjih 10 letih se je odstotek rojenih otrok izven zakonske zveze v Sloveniji povečal za 10 odstotnih točk in je leta 2006 znašal 47,2%, v letu 2007 pa že 48,1%. Slika 3 lepo prikazuje, kako izven zakonska skupnost pridobiva na pomenu.

Slika 3: Rojeni v in izven zakonske zveze v %, Slovenija, 1990 - 2007



Vir: EUROSTAT; Lasten prikaz.

Tudi v državah EU25 se vsako leto več otrok rodi izven zakonske skupnosti. Zanimiv pa je podatek za Grčijo in Ciper, kjer se več kot 94% otrok rodi v zakonski skupnosti. Se pa tudi v teh dveh državah število rojenih izven zakonske skupnosti rahlo povečuje. Podatki po posameznih državah so zbrani v Prilogi 1.

Zaradi upadanja rodnosti in podaljševanja življenjskega pričakovanja se prebivalstvo vse bolj stara, generacije mladih pa so vse manjše, kar za Slovenijo dokazuje Tabela 3.

Tabela 3: Struktura prebivalstva po glavnih starostnih skupinah na dan 1.1., Slovenija, 1990 – 2006

Leto	Struktura prebivalstva po starostni skupini v %				
	0-14	15-24	25-44	45-64	65+
1990	20,9	14,8	30,8	22,8	10,6
1995	19,5	14,7	31,3	23,4	12,1
2000	16,1	14,7	30,6	24,8	13,9
2001	15,6	14,5	30,4	25,2	14,1
2002	15,4	14,2	30,3	25,6	14,5
2003	15,0	14,0	30,2	26,0	14,8
2004	14,6	13,8	30,2	26,4	15,0
2005	14,4	13,4	30,2	26,6	15,3
2006	14,1	13,1	30,2	27,0	15,6
2007	14,0	12,6	30,1	27,3	15,8

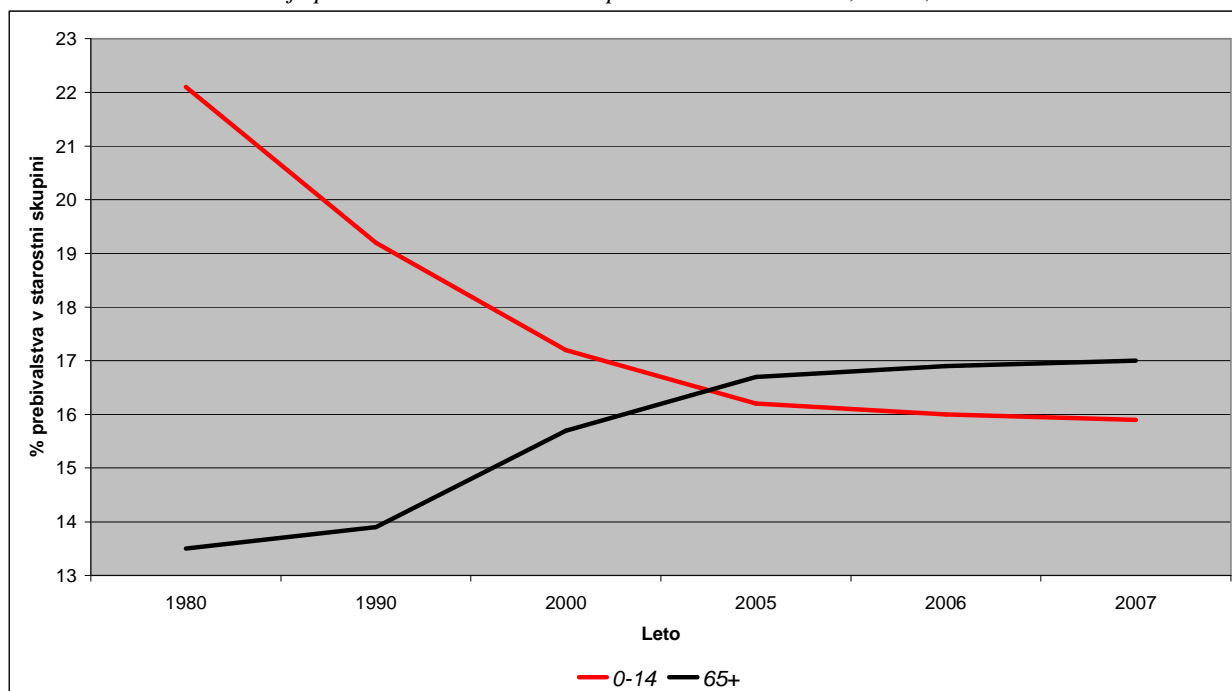
Vir: EUROSTAT.

Tabela 3 kaže, da je generacija mladih v starosti 0-14 let vse manjša, konec leta 2007 je bil delež tega prebivalstva znotraj celotnega 14%, medtem ko se delež starega prebivalstva (65+) povečuje in je konec leta 2007 znašal 15,8% celotnega prebivalstva.

Prihodnja starostna sestava prebivalstva Slovenije se seveda zrcali v zdajšnji. Tako se bo po pričakovanjih močneje povečevalo število prebivalcev v starosti, ko se ljudje upokojujejo, število mladih pa se bo krčilo. Deleža oseb, starih 0-14 let in 15-59 let, v celotnem prebivalstvu se bosta v drugi polovici stoletja po pričakovanjih Eurostatove projekcije zmanjšala za 1,1 odstotnih točk oziroma za 16,7 odstotnih točk, deleža oseb, starih 60 let in več ter 80 let in več, pa se bosta povečala za 17,8 odstotnih točk oziroma za 10,6 odstotnih točk (Statistični urad Republike Slovenije. Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2008–2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij, 2008).

Podobne trende je mogoče zaznati tudi v EU25. Delež mladih v starostni strukturi 0-14 let je v državah EU25 v letu 2007 znašal 15,9% celotnega prebivalstva. Delež je iz leta v leto manjši, kar je posledica premajhnega števila rojstev in daljšanja življenjske dobe starih ljudi. Prav tako se vsako leto povečuje delež starih prebivalcev v starostni strukturi prebivalstva. Leta 2007 je imela EU25 17% prebivalstva starega 65 let in več. Iz Slike 6 se lepo vidi, da je v letu 2005 delež državljanov EU starih nad 65 let presegel delež mladih v starostnem razredu 0-14 let.

Slika 4: Gibanje prebivalstva v starostni skupini 0-14 let in 65+ let, EU25, od 1980 do 2007



Vir: EUROSTAT; Lasten prikaz.

Podaljševanje življenjske dobe je najbolj značilen demografski pojav sodobne družbe, ki skupaj z znižanjem rodnosti vodi v staranje prebivalstva (Poberžnik, 2007, str. 78). Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu se podaljšuje. V obdobju 2005-2006 je bilo pričakovano trajanje življenja moškega v Sloveniji 74,1 let, ženske pa 81,3 let. V primerjavi z obdobjem 1980-1981 se je življenjsko pričakovanje Slovencev podaljšalo za 6,8 let (v obdobju 1980-1981 je le-to znašalo 67,3 let), pri Slovenkah pa je življenjsko pričakovanje daljše za 6,1 let (v obdobju 1980-1981 je te-to znašalo 75,2 let). Življenjsko pričakovanje ob rojstvu se viša tudi v vseh državah EU. Podatki o življenjskem pričakovanju po posameznih državah so zbrani v Prilogi 3.

Podatki kažejo, da sta se Slovenija in EU znašli v nezavidljivem položaju. Prebivalstvo se stara, rodnost je nizka, obnavljanje prebivalstva v trenutnem položaju ni zagotovljeno. Za ponoven porast rodnosti bo potrebnih veliko prizadevanj, učinkovita prebivalstvena politika in številni drugi ukrepi, ki bodo pare spodbudili k ustvarjanju družine.

1.2 PROBLEMATIKA NIZKE RODNOSTI V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE

Nizka rodnost je eden od glavnih dejavnikov staranja prebivalstva, negativnega naravnega prirastka in tudi zmanjševanja števila prebivalstva v primeru, da ni priseljevanja. Ker se s problemom nizke rodnosti soočajo praktično vse države EU, in tudi Slovenija ni izjema, bom v nadaljevanju predstavila dejavnike rodnosti. Sledilo bo kratko podpoglavje o tem, kateri izmed teh dejavnikov rodnosti so bistveno vplivali na upadanje in zadrževanje rodnosti pod ravno enostavnega obnavljanja prebivalstva.

1.2.1 DEJAVNIKI RODNOSTI

Dejavnikov rodnosti je veliko, vendar se njihova vloga s časom spreminja. Spreminjanje pomena posameznih dejavnikov poteka počasi, skladno z gospodarskim in socialnim razvojem družbe. V obdobju pred demografskim prehodom sta bila umrljivost in poročnost najpomembnejša dejavnika rodnosti v zahodnih deželah. Ob demografskem prehodu, za katerega je značilno zniževanje umrljivosti in načrtno omejevanje rojstev otrok, pa so na pomenu pridobili predvsem kraj prebivališča, dohodek, izobrazba, kulturna raven, pridružili pa so se jim še številni drugi, predvsem osebni dejavniki. Dejavnike rodnosti ločimo tudi po načinu delovanja, in sicer na neposredne in posredne. Neposredni vzroki so površinski izraz zapletenega in med seboj na različne načine povezanega delovanja posrednih dejavnikov. Posredni dejavniki pa delujejo preko neposrednih in tako oblikujejo rodnost prebivalstva (Malačič, 2006, str. 107).

Neposredne dejavnike razvrstimo v tri glavne skupine, ki jih krajše imenujemo tudi vzroki spolnih odnosov, zanositve ter nosečnosti in poroda. V prvo skupino sodijo **dejavniki, ki vplivajo na spolne odnose** in mednje uvrščamo nastajanje in razpadanje spolnih skupnosti v rodnem obdobju ter spolne odnose znotraj skupnosti. Druga skupina so **dejavniki, ki vplivajo na zanositev**, in sicer: plodnost in neplodnost zaradi neprostovoljnih vzrokov, uporaba ali neuporaba kontracepcije ter plodnost ali neplodnost zaradi prostovoljnih vzrokov (sterilizacija ipd.). Tretjo skupino neposrednih dejavnikov pa sestavljata **dejavnika, ki vplivata na nosečnost in porod**. Ta dva dejavnika sta smrt plodu zaradi neprostovoljnih oziroma prostovoljnih vzrokov (Malačič, 2006, str. 107).

Prva velika skupina **posrednih dejavnikov** so biološki. Med nebiološkimi dejavniki pa na kratko opredeljujem ekonomske, družbene, kulturne, antropološke in psihološke dejavnike, kot jih v svoji knjigi Demografija opredeli Malačič (2006, str. 107-109).

V okviru raziskovanj **bioloških dejavnikov rodnosti** je najpomembnejše ugotavljanje sposobnosti rojevanja ali plodnosti prebivalstva in z njo povezane neplodnosti ali sterilnosti. Sterilnost povzročajo razni med seboj povezani biološki in socialni dejavniki. Med najpomembnejše biološke sodijo trajanje plodnega obdobja, starost, število porodov, dojenje, itd. Najvažnejši socialni dejavniki pa so spolno prenosljive in nalezljive bolezni, fetalne smrti, prehrana, alkoholizem, kontracepcija, splav, pogostost spolnih odnosov, itd (Šircelj, 2006, str. 38).

Ekonomski dejavniki rodnosti so povezani z ekonomsko vsebino življenja človeka in njegove reprodukcije. Med ekonomske dejavnike sodijo zlasti nezadostni in negotovi dohodki, ki so posledica ekonomske nestabilnosti in brezposelnosti, visoki stroški oskrbe otrok, slabe možnosti reševanja stanovanjskega vprašanja, objektivne težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja (Ule & Kuhar, 2003, str. 109).

Najpogostejši **družbeni dejavniki** so družbenoekonomski položaj posameznika, njegov poklic, izobrazba in kvalificiranost, življenje v vaškem ali mestnem okolju, vloga in pomen žensk v družbi, spremenjena vloga družine, lokalne skupnosti in celotne družbe na področju reprodukcije in podobno. Ljudje v urbaniziranih območjih imajo manj otrok. Danes so izrednega pomena družbene norme, vrednote in cilji glede števila otrok v družini. V sodobnih družbah so se uveljavile norme nizkega števila otrok v družini. Globalna družbena zavest praktično ne vsebuje komponente o biološki reprodukciji. Vrednote rojevanja komaj še ostajajo v modernem sistemu vrednot, ki je preobremenjen z vrednotami ekonomskih in političnih zadev (Malačič, 2006, str. 108, 109).

Med **kulturne dejavnike** običajno uvrščamo versko in etično pripadnost, moralne norme, javno mnenje, družbene norme in vrednote ter raso. Danes, ko so družina, zakonska zveza, rojevanje otrok in smrt, zlasti v modernih družbah, prišli v izpod pristojnosti cerkve v domeno države, le-ti dejavniki niso več tako pomembni (Malačič, 2006, str. 109).

Antropološki dejavniki so povezani s človeškim bistvom, eksistenco, smislom in perspektivami. Rojevanje je pomembna sestavina človekovega življenja v vsaki družni, vendar se je v sodobnih razmerah umaknila iz središča, kar še posebej velja za ženske. Ideal mladih je imeti vse možnosti, da iz svojih življenj naredijo čim več (Šircelj, 2006, str. 42).

Psihološki dejavniki rodnosti delujejo na treh ravneh: na osebni (psihološke posebnosti posameznika, stališča, motivi, volja pričakovanja, čustva), na ravni odnosa v majhnih skupinah, predvsem v družini (pomembno razreševanje konfliktov in drugih stanj v zvezi z reprodukcijo), ter socialno- psihološki ravni (socialne in druge skupine, v katerih se oblikuje družbeno ozračje, javno mnenje, norme in vrednote) (Malačič, 2006, str. 109).

1.2.2 VZROKI NIZKE RODNOSTI

Norma enega do dva otroka na družino postaja vse bolj trdna in jo bo sorazmerno težko spremeniti. Osnovni problem je najbrž v tem, da ženske v modernem svetu niso pripravljene roditi dva do tri otroke, kar bi zagotavljalo enostavno reprodukcijo prebivalstva. K temu veliko prispeva spremenjena motivacija za rojevanje otrok, vse večja nestabilnost zakonske zveze, sorazmerno slaba združljivost materinske funkcije žensk z njihovo potrebo po zaposlitvi, konkurenca porabe časa in denarja za otroke z raznovrstnimi in zelo privlačnimi drugimi možnostmi porabe družinskega dohodka in časa, pa tudi razne neudobnosti, ki izvirajo iz skrbi za otroke (Malačič, 2006, str. 229). Poberžnik (2007, str. 24) med razlogi omenja tudi vedno večjo izobraženost in ekonomsko avtonomijo žensk, naraščajoče in visoke potrošniške težnje, povečano vlaganje v razvoj kariere ter samouresničevanje. Pomembni razlogi so še poudarek na prostem času, kakovosti življenja in zabavi ter ekonomski razlogi, kot so negotovi in nezadostni prihodki, stanovanjska problematika in drugi.

Danes je imeti otroka za starše svojevrsten vseživljenjski projekt. Starši se nikoli v preteklosti niso toliko ukvarjali s svojimi otroci kot danes. Razvoj pedagogike, psihologije in medicine je staršem postavil visoka merila za nego, vzgojo in izobraževanje njihovih otrok. Poleg denarja zahteva dobra vzgoja tudi zelo veliko psihične in fizične energije. Ker imamo slednji le v omejenih količinah, je potrebno s to energijo ravnati skrajno racionalno, kar v današnjih časih dobesedno vsiljuje strategije nizke rodnosti. Ljudje določijo število otrok, ki jih želijo imeti, tako, da primerjajo zadovoljstvo in koristi, ki jih dobijo od dodatnega otroka, z denarnimi in psihološkimi koristmi za tega otroka (Boh, 1999, str. 137).

Evropske raziskave kažejo, da je v večini evropskih držav stopnja totalne rodnosti manjša od zelenega števila otrok. Očitno posamezniki v času oblikovanja družine naletijo na določene ovire, ki vplivajo na odločitev za otroka oziroma jim preprečujejo imeti več otrok, kot so jih sprva želeli. Socialno- ekonomski faktorji (daljši čas izobraževanja, nezdržljivost dela in družinskega življenja, spremenjeni odnos med spoloma, večja avtonomnost posameznika, ekonomska odgovornost, itd), faktorji odnosa med partnerjema (kasnejša poroka, ločitev) in biološko- reproduktivni faktorji (zmanjšanje plodnosti zaradi podaljševanja izobraževanja in iskanja ter zagotavljanja stalne zaposlitve) so se izkazali kot dejavniki, ki vplivajo na razlike, ki se ustvarjajo med željo po imeti več otrok in realnostjo. (Brunhart, 2004, str. 15). Slovenci, predvsem mladi ljudje in starši majhnih otrok, se v zadnjih dveh desetletjih soočajo z omejenimi možnostmi zaposlitve in zato še vedno visoko brezposelnost mladih (ta se je sicer zmanjšala v primerjavi z najvišjimi doseženimi stopnjami), negotovostjo zaposlitve (zaradi nestabilnosti ali propada podjetij, odpovedi, ipd), neustreznim delovnim časom in drugimi delovnimi pogoji (na katere imajo le majhen ali nikakršen vpliv), negativnim odnosom delodajalcev do potencialnega starševstva, neustreznim odnosom delodajalcev do starševskih obveznosti in neustreznim delovnim časom vrtcev (oziroma neusklajenostjo le-le-tega z lastnim delovnim časom). Vse to mlade družine in ženske navajajo kot razloge, zakaj se odločajo za rojstva v kasnejših letih in za

manj otrok (Stropnik, 2006, str. 70; Kreigher, 2005, str. 74). Med razlogi za nizko rodnost v Sloveniji v zadnjih petnajstih letih pa se navajajo tudi stanovanjski problemi in problemi pri zaposlovanju žensk, potencialnih mamic (Kreigher, 2005, str. 74).

Nedeljko (2006, str. 7) povzema dejavnike upadanja rodnosti in prelaganja rojevanja več avtorjev: vedno višja izobraženost in ekonomska avtonomija žensk, naraščajoče in visoke potrošniške želje (ki ustvarjajo potrebo po dveh dohodkih v gospodinjstvu), povečano vlaganje v razvoj kariere pri obeh spolih in naraščajoča tekmovalnost na delovnem mestu. Izpostavlja tudi razširjenost »postmaterialističnih« vrednot, kot so samouresničevanje, razvijanje osebnih nagnjenj, etična avtonomija, svoboda izbire, strpnost in nekonvencionalnost. Mladi dajejo vse večji poudarek kakovosti življenja, prostemu času, zabavi, izogibajo se nepreklicnim obvezam in si želijo prihodnost, ki bo odprta za nove izzive. Rodnost upada tudi zaradi naraščajoče verjetnosti ločitve in zato bolj previdnega investiranja v lastno osebnost. Med razlogi so navedeni tudi geografska mobilnost mladih odraslih v terciarnem izobraževanju, slabe možnosti reševanja stanovanjskega vprašanja (visoki stroški, nedostopnost– tako za mlade odrasle v začetnih fazah oblikovanja družine, kot za gospodinjstva v nadaljnjih družinskih fazah), fleksibilnost trga dela ter nezaposlenost mladih. Tudi dostopnost in učinkovitost kontracepcije, možnost splava, osvobojenost od vpliva tradicionalnih avtoritet (npr. religije) so pripomogli k temu, da se mladi odločajo za manj otrok oziroma prelagajo ustvarjanje družine na kasnejša obdobja življenja.

Ule in Kuhar (2002, str. 317) sta leta 2002 v Sloveniji izvedli zanimivo raziskavo med študenti in študentkami. Raziskavo je spodbudilo odkritje javnomnenjskih raziskav, da vsi mladi želijo in nameravajo imeti otroke, več otrok, in statističnimi ugotovitvami, da v Sloveniji močno upada rodnost od osemdesetih let prejšnjega stoletja. V raziskavi Mladi, družina in starševstvo, je več kot 40% anketiranih študentov in študentk na vprašanje, kdaj bodo imeli otroke, odgovorilo, da takrat, ko se bodo počutili zadosti zrele za to odgovorno nalogo. Manj kot petini se zdi ključen dejavnik zagotovitev osnovnih materialnih razmer, malo manj kot desetini zagotovitev stalnega delovnega mesta, nekaj več kot desetina si želi najprej ustvariti poklicno kariero, 10% pa postavlja kot pogoj stalno partnersko zvezo. 6% jih je odgovorilo, da sploh ne nameravajo imeti otrok, ker imajo druge načrte v življenju. Le približno 2% je takih, ki nameravajo imeti otroke takoj, ko zaključijo šolanje (Ule & Kuhar, 2002, str. 323-325; Ule & Kuhar, 2003, str. 108-116).

Podobno raziskavo sta opravili tudi Mrčela in Sadar (2007), vendar v fokusni skupini zaposlenih bodočih staršev. Anketiranci so predvsem izrazili strah pred časovnimi omejitvami pri usklajevanju dela in starševstva, spremembo dosedanjega življenjskega sloga, negativne izkušnje pri delodajalcih in nadrejenih zaradi potencialnega starševstva (izrecno izražen negativen odnos do nosečnosti s strani delodajalca), željo po delovnem razmerju za nedoločen čas in varno zaposlitev. Mlajši kot pogoj za odločitev za otroka omenjajo tudi zadovoljiv dohodek, ureditev stanovanjskega vprašanja, osebno zrelost, predvsem ženske pa tudi možnost, da bi po rojstvu otroka ostale doma ali delale le skrajšan delovni čas. Tisti, ki delajo v izmenah in tudi ob koncu tedna, pričakujejo, da jim bodo pri skrbi za otroke lahko pomagali partnerji, starši in tudi država.

Veliko teh navaja, da bi se za starševstvo lažje odločili, če bi imeli redno službo v dopoldanskem času, zato nekateri načrtujejo menjavo službe, ko bodo začeli resno razmišljati o otrocih. Tudi v tej anketi je nekaj udeležencev izpostavilo, da otrok ne načrtujejo ali jih sploh ne želijo imeti. Nekateri službo in uspeh v poklicni karieri postavljajo na prvo mesto. Dolgi delavniki v današnjem času so postali pravilo, prav tako delo ob vikendih. Ob takem tempu življenja nekateri ne vidijo niti možnosti niti prostora za otroke. V razvitem svetu se vse bolj uveljavlja t.i. življenjski stil brez otrok (angl.: *childfree lifestyle*). V skupini odraslih, rojenih od srede do poznih šestdesetih let prejšnjega stoletja je odstotek parov, ki nimajo otrok, okrog 20% in še narašča (Ule & Kuhar, 2003, str. 315).

Če povzamem argumente, ki so jih navajali intervjuvanci v intervjuju, ki so ga izvedli v Centru za socialno psihologijo v Sloveniji leta 2002, je nizka rodnost odvisna predvsem od (Ule & Kuhar, 2002, str. 330):

- ekonomskih razlogov; nezadostnih in negotovih dohodkov kot posledice ekonomske krize in brezposelnosti, visokih stroškov pri oskrbi otrok, slabih možnosti reševanja stanovanjskega vprašanja, težav pri usklajevanju profesionalnega/kariernega in družinskega življenja;
- kakovosti življenja; težnje po bolj udobnem življenju, želje po neodvisnosti in osebnem razvoju, karieri, samoizpolnitvi;
- novih tveganj in negotovosti; strahu pred prihodnostjo, nestabilnih partnerskih zvez, večje odgovornosti in zahtevnosti pri odraščanju, vzgoji, šolanju otrok, slabih zgledov iz starševskih družin;
- velike odgovornosti in zahtevnosti, ki jo prinaša starševstvo; visokih želja, ki jih imajo starši za otroke, želijo biti odgovorni starši in odlašajo z odločitvijo za otroke, dokler nimajo vseh pogojev za vzorno starševstvo.

Zaključimo lahko, da je dejavnikov, ki vplivajo na odločitev za otroka zares veliko. Dejstvo je, da se želja po otrocih s starostjo in izpolnitvijo osnovnih zahtev, kot so varna zaposlitev, stabilno partnersko razmerje, rešeno stanovanjsko vprašanje in zadovoljiv dohodek, poveča. Takrat v ospredje stopijo drugi dejavniki, ki mladim olajšajo odločitev za ustvarjanje družine. Med njimi tudi vprašanje usklajevanja dela in družine. Zato je naslednje poglavje posvečeno problematiki usklajevanja plačanega dela in starševskih obveznosti.

2 USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA IN STARŠEVSKIH OBVEZNOSTI

Nizka rodnost je vzrok za mnogo težav, ki spremljajo Slovenijo in ostale članice EU. Vpliva na staranje prebivalstva, negativen naravni prirastek in če ni imigracij, tudi na zniževanje števila prebivalstva. Demografski trendi, kakršne je zaznati danes, bodo prav gotovo imeli dolgoročne in radikalne posledice za posameznike in družbe v celoti. Omenjene težave, ki pestijo praktično

vse države EU, so sprožile mnogo diskusij med strokovnjaki, s problemom se soočajo vlade vseh držav, nevladne in privatne organizacije in mnogi drugi. Med drugim so v ospredje prišle tudi teme o razkolu med delom in družino ter ukrepih za lažje usklajevanje dela in družine, o katerih bom pisala v tem poglavju.

2.1 RAZKOL MED DELOM IN PROSTIM ČASOM (DRUŽINO)

Kako vzpostaviti smiselno ravnovesje med časom, ki ga porabimo za delo, in časom, ki ga namenimo drugim pomembnim stvarim v življenju, je vprašanje, ki si ga danes vse bolj zastavljamo. Podatki za ameriško in zahodnoevropsko prebivalstvo kažejo, da kar 40 do 78 odstotkov zaposlenih staršev občasno doživlja konflikt med obveznostmi plačanega dela in družinskega življenja. Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja je sprva veljalo za bolj ali manj prezrto vprašanje žensk, ki so morale intenzivnejše udejstvovanje pri plačanem delu uskladiti z obveznostmi v družini. S postopnim spreminjanjem očetovske vloge v družini pa postaja vprašanje usklajevanja pomembno tudi za moške (Vladimirov, 2005).

Podatki raziskave *How Europeans Spent Their Time* (European Communities, 2004, str. 43-103) kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo za gospodinjske obveznosti 2 uri in 18 minut več kot moški in da njihov celotni delovni čas (plačano in neplačano delo) presega celotni delovni čas moških za dobro uro. Še več. Ženske v Sloveniji delajo več kot moški in ženske v vseh desetih proučevanih državah². Tudi z otroci preživijo več časa kot moški, ne glede na zaposlitveni status (zaposlene ali brezposelne). Moški medtem več časa posvetijo službi in prostemu času. Tabeli 6 in 7 kažeta, kako za polni delovni čas zaposleni moški in ženske iz desetih evropskih držav porabijo čas za različne dejavnosti.

Tabela 4: Poraba časa zaposlenih žensk v desetih evropskih državah v letu 2004

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Prosti čas	3:51	4:49	4:00	3:08	3:43	3:51	4:38	4:38	4:21	5:22
Uživanje obrokov, osebna nega	2:36	2:31	2:06	2:57	2:21	2:02	2:02	2:23	2:07	2:02
Spanje	8:16	8:11	8:23	8:38	8:18	8:12	8:22	8:05	8:25	8:07
Potovanje	1:30	1:27	1:15	1:05	1:54	1:09	1:16	1:28	1:33	1:17
Skrb za gospodinjstvo in družino	3:52	3:11	4:04	3:40	3:54	4:24	3:21	3:32	3:28	3:26
Plačano delo, študij	3:53	3:52	4:13	4:32	4:43	4:23	4:20	4:05	4:06	3:46

Vir: *How Europeans Spent Their Time 2004*, 2004, str. 10.

² V raziskavi, ki je potekala od aprila 2000 do marca 2001, so bili udeleženi za polni čas zaposleni moški in ženske iz naslednjih evropskih držav: BE- Belgija, DE- Nemčija, EE- Estonija, FR- Francija, HU- Madžarska, SI- Slovenija, FI- Finska, SE- Švedska, UK- Ukrajina, NO- Norveška.

Največ prostega časa so v letu 2004 imele Norvežanke, najmanj pa Francozinje. Največ časa gospodinjstvu in družini namenijo Estonke, najmanj Nemke. Zaposlene ženske na Madžarskem opravijo največ plačanega dela (ali časa namenjenega študiju), najmanj Norvežanke. Slovenke so bile leta 2004 po prostem času skoraj na dnu lestvice desetih držav, pri vrhu lestvice pa po urah opravljenega plačanega dela in skrbi za gospodinjstvo in družino.

Tabela 5: Poraba časa zaposlenih moških v desetih evropskih državah v letu 2004

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
Prosti čas	4:23	5:11	4:47	3:51	4:37	4:52	5:06	4:51	4:41	5:37
Uživanje obrokov, osebna nega	2:35	2:21	2:11	2:58	2:30	2:07	1:55	2:05	1:55	1:58
Spanje	8:01	8:00	8:22	8:24	8:08	8:06	8:12	7:52	8:11	7:53
Potovanje	1:43	1:31	1:20	1:10	1:10	1:14	1:17	1:32	1:36	1:23
Skrb za gospodinjstvo in družino	2:15	1:52	2:20	1:53	2:09	2:24	1:59	2:23	1:54	2:12
Plačano delo, študij	5:03	5:05	5:00	5:44	5:25	5:20	5:32	5:17	5:42	4:56

Vir: How Europeans Spent Their Time 2004, 2004, str. 12.

Med zaposlenimi moškimi so imeli v letu 2004 največ prostega časa prav tako Norvežani, ki so opravili tudi najmanj plačanega dela. Najmanj prostega časa so med zaposlenimi moškimi imeli Francozi, bili pa so vodilni v času, porabljenem za plačano delo. Posledično so ti isti moški najmanj časa namenili skrbi za gospodinjstvo in družino. Največji delež moških, ki posvečajo skrbi za gospodinjstvo in družino, prihaja iz Slovenije, Švedske in Estonije. Kljub temu da zaposleni moški posvetijo več časa službi, imajo še vedno več prostega časa kot zaposlene ženske.

Kljub vidnim izboljšavam še vedno obstaja družbeno prepričanje, da večji del gospodinjstev in skrbi za otroke prevzamejo ženske. Ker so torej moški v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega skrbstvenega in gospodinjstvenega dela, so ženske nadpovprečno obremenjene v zasebni sferi. Dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom pa je v današnjem času tudi eden največjih problemov zaposlenih žensk. Vse večje zahteve delodajalcev in vse večja težnja le teh po popolni predanosti delu pa, predvsem mlajšim zaposlenim, še zmanjšuje možnost za usklajevanje delovnega in zasebnega (družinskega) življenja (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004, str. 3, 4).

Raziskava o vplivu zaposlitve na starševstvo v Sloveniji (Černigoj Sadar, Kanjuo Mrčela, Stropnik & Žaucer Šefman, 2007), katere rezultati so bili predstavljeni v letu 2006, je potrdila diskriminacijo na delovnem mestu zaradi starševstva. Še posebej so diskriminacijo izpostavljale matere in potencialne matere ter moški, ki želijo uveljavljati zakonsko določene starševske pravice. Delodajalci pričakujejo, da oče ne bo izostajal z dela zaradi starševskih obveznosti, zato jih dojemajo kot zanesljivejše od žensk. Moškim so torej delovna mesta sicer dostopnejša, hkrati

pa so zaposleni moški pod bistveno večjim pritiskom, kadar želijo prevzeti vlogo aktivnega očeta. Diskriminacija na delovnem mestu se kaže z neprijetnimi odzivi delodajalcev in tudi sodelavcev na nosečnost in bolniške odsotnosti zaradi nege otroka, z oviranim napredovanjem ali celo nazadovanjem po porodniškem dopustu, zaposlovanjem za določen čas, ipd. Prav tako je diskriminatorno početje ali želja delodajalcev po zaposlovanju mladih ljudi, ki nimajo starševskih ali drugih obveznosti zunaj službenega okolja. Zavedati bi se morali tudi, da ne morejo enačiti delavca s starševskimi obveznostmi in tistega brez njih. Tako so bili nekateri starši po prihodu iz porodniškega dopusta deležni dodatnih obremenitev na delovnem mestu. Anketiranci so poročali tudi o prekinitvi delovnega razmerja s strani delodajalca po rojstvu otroka oziroma zaradi starševskih obveznosti, kar je najhujša oblika diskriminacije na delovnem mestu. Nekateri zaposleni so delovno razmerje zaradi nevzdržnih razmer prekinili celo sami (predvsem ženske) (Černigoj Sadar & Kanjuo Mrčela, 2004, str. 24-28; Černigoj Sadar et al., 2007, str. 39, 40; Poberžnik, 2008, str. 46, 47; Repovž, 2006a).

Evropske politike jasno povezujejo vprašanja enakopravnosti žensk na trgu delovne sile s socialno politiko skrbi za otroke, enakopravnejšo delitvijo plačanega in neplačanega dela in možnostmi za usklajevanje delovnega in drugih področij življenja (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 2). Kako pereč je problem razkola med delom in prostim časom in kako pomembna je integracija delovnega in zasebnega življenja, se kaže v nekaterih ukrepih socialne in politike zaposlovanja v Sloveniji. Slovenija še vedno nima enotne prebivalstvene in družinske politike, je pa problematika dokaj uspešno urejena v različnih zakonih in drugih pravnih aktih, poleg tega pa država podpira delovanje vladnih in nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo z omenjeno problematiko. Najpomembnejši zakoni glede dela in zaposlovanja žensk so Zakon o delovnih razmerjih (sprejet leta 2002), Zakon o enakih možnostih (sprejet leta 2002) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (sprejet leta 2001). Prva dva zakona prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju in določata pravice delavcev in obveznosti delodajalcev, usmerjene v doseganje enakopravnosti spolov. Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih pa predstavlja podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti in podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (najbolj z uvajanjem očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta). Pri sprejemanju omenjene zakonodaje in prizadevanju za izboljšanje položaja žensk v družbi je imel v zadnjem desetletju pomembno in pozitivno vlogo Urad za enake možnosti vlade Republike Slovenije. Poleg tega ti pravni akti dajejo dobro podlago za uspešno reševanje konflikta tudi na organizacijski ravni. Še vedno pa je problem samo uresničevanje zakonodaje v praksi, tako individualno kot na organizacijski ravni (Malačič, 2006, str. 287-289; Mrčela & Sadar, 2004, str. 17; Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 2).

Sama uresničitve problema v praksi je problematična zato, ker ponavadi ne poznamo dobro specifične problematike posameznih socialnih skupin in pa zaradi odziva delodajalcev na probleme usklajevanja dela in družinskega življenja. Vendar pa raziskave pri nas in v svetu jasno kažejo, da imajo ljudje premalo časa za zasebno življenje (Černigoj Sadar & Kanjuo Mrčela,

2004, str. 3). Kot ugotavljata Ule in Kuhar (2003), pa tudi drugi analitiki v Sloveniji in po svetu, sta področji dela in družine neločljivo povezani in je torej za učinkovito uresničevanje družinske politike potrebno poskrbeti za tako delovno okolje in javne storitve, ki bodo družini prijazne in bodo zagotavljale pomoč pri usklajevanju vloge zaposlenega in starša.

2.2 REŠEVANJE PROBLEMA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

Načrt za enakost med ženskami in moškimi za obdobje 2006–2010 (Komisija Evropskih skupnosti, 2006, str. 4) med drugimi področji opisuje tudi načrte za boljše usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja. Osredotoča se na prožno ureditev dela za ženske in moške, na povečanje obsega skrbstvenih storitev in na boljšo politiko usklajevanja za ženske in moške. Prožna ureditev dela povečuje produktivnost, zadovoljstvo delojemalcev in ugled delodajalca. Vendar dejstvo, da veliko več žensk kot moških uporabi možnost za takšno ureditev dela, ustvarja neravnovesje med spoloma, to pa negativno vpliva na položaj žensk na delovnem mestu in njihovo ekonomsko neodvisnost. Ker se Evropa trenutno spopada z nizko rodnostjo na eni in s staranjem prebivalstva na drugi strani, se kot del odgovora na to demografsko vprašanje ponuja boljša ureditev poklicnega in zasebnega življenja, cenovno ugodnejše, kakovostnejše in dostopnejše otroško varstvo ter zagotavljanje storitev, ki ustrezajo potrebam starejših in invalidnih oseb po oskrbi. Načrt prav tako predvideva hitrejše prilagajanje storitev razmeram, ki vladajo na trgu dela, in enakomernejšo porazdelitev uveljavljanja pravice do starševskega dopusta oziroma do dela z delovnim časom, krajšim od polnega, zaradi varstva otrok. Trenutno se za izrabo starševskega dopusta, za možnost krajšega delovnega časa in za skrb za otroke oziroma starejše, ki potrebujejo pomoč, v glavnem odločajo ženske (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrtletje 2005, 2007, str. 2).

Staršem naklonjene organizacijske politike so v večini povezane predvsem z izpolnjevanjem zakonskih določil, povezanih s starševstvom, pa še tu je potrebno poudariti, da imajo vodje na različnih ravneh odločanja velik vpliv na to, ali bo delavec zakonsko pravico tudi uveljavil ali ne. Slovenija in tudi druge države EU so že naredile korak na tem področju, saj spodbujajo aktivno vključevanje tudi drugih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine. Kot sem že prej poudarila, je osnovni zakonski okvir v Sloveniji na tem področju dober, država pa mora dodatno poskrbeti za splošno ozračje v državi, vplivati na uvajanje in ohranjanje meril in vrednot, ki bodo obsojale v prejšnjem podpoglavju opisano diskriminacijo in podpirale pravico do aktivnega starševstva.

Slovenija sodeluje v projektu Evropskega socialnega sklada, skupnosti EQUAL, katerega namen je vzpostavljanje prijaznejšega delovnega okolja do starševstva. Projekt *Razvojno partnerstvo – mladim materam in družinam prijazno zaposlovanje* izvaja več partnerskih organizacij, med njimi tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Gre za poseben proces, ki ga od septembra 2006 v Sloveniji izvaja zavod Ekvilib, v okviru katerega podjetje najprej pridobi osnovni certifikat, v procesu revizije oziroma napredka pa v treh letih dokončni certifikat. V letih 2007/2008 naj bi omenjeni projekt postal stalnica (Repovž, 2006b). Več o certifikatu Družini prijazno podjetje, ki je specifičen ukrep na področju reševanja problematike, bom pisala v četrtem poglavju.

Pri nas je uvajanje politik enakih možnosti in prožnih oblik dela močno odvisno od velikosti organizacije in izobrazbene sestave, saj večje organizacije uvajajo več politik, čeprav neformalno, enako pa velja tudi za podjetja z večjim deležem visoko izobraženih kadrov (Černigoj Sadar & Kanjuo Mrčela, 2006, str. 143). Strokovnjaki (med njimi Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, Stropnikova, Žaucer Šefmanova, idr.) vzroke pripisujejo razpolaganju z večjim obsegom sredstev v primerjavi z manjšimi podjetji in dejstvom, da imajo velika podjetja tudi veliko kadrov, kar pomeni, da so nadomeščanja lažje izvedljiva. Ker je uvajanje družini prijaznih politik pri nas večinoma neformalno, je precej odvisno od ozaveščenosti menedžmenta (Turk, 2004).

3 UKREPI ZA LAŽJE USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE NA ORGANIZACIJSKI RAVNI

Ena večjih sprememb na ekonomskem in socialnem področju v zadnjih desetletjih je povečanje števila zaposlenih mater. Medtem, ko je večja zaposlenost očitno povečala možnost odločitve glede dela ali družine, pa je po drugi strani s seboj prinesla tudi povečano odgovornost. Ker se kot primarna vloga žensk še vedno smatra skrb za otroke in gospodinjstvo, nosijo ženske sedaj poleg te odgovornosti še dodatno, odgovornost do svojega plačanega dela (Gray & Tudball, 2002, str. vi).

Sprva je bilo vprašanje usklajevanja dela in družinskih obveznosti problem vsake ženske, ki se je odločila aktivno vključiti na trg delovne sile. Odkar pa obstaja želja moških, da se bolj aktivno vključijo v opravila zunaj službe, je usklajevanje dela in družinskih obveznosti postalo predmet širše razprave.

Vse pomembnejša vloga žensk na trgu dela, večja enakost žensk in moških pri vključenosti v gospodinjstva in skrbi za otroke, povečana potreba po vzdrževanju in skrbi za starejše ter vladni ukrepi, s katerimi so želeli povečati število staršev na trgu dela, so v Veliki Britaniji spodbudili potrebo po ukrepih za lažje usklajevanje dela in družinskih obveznostih. Mumford in Budd (2006, str. 92) sta izpostavila tudi, da se je treba zavedati razlike med ponujenimi ukrepi in možnostmi, da se jih delavci poslužujejo, in da je razlikovanje med tema pomembnima razlikama včasih težko (Mumford & Budd, 2006, str. 92).

Slovenska zakonodaja na področju delovnih razmer starševskega varstva in enakih možnosti spolov predstavlja ustrezno podlago za uresničevanje enakega položaja mladih žensk ter staršev

mlajših otrok na trgu dela, zato je kocka sedaj na strani delodajalcev, ki morajo zaznavati potrebe staršev ter z družini prijazno politiko ustvarjati delovno okolje, ki bo kolikor je le mogoče preprečevalo konfliktnost starševske vloge in vloge zaposlenega. Delodajalci se torej pri odločanju za dodatne ukrepe oziroma ugodnosti na eni strani prilagajajo institucionalnemu okolju, na drugi strani pa upoštevajo konkretne značilnosti dela na svojem področju, demografsko strukturo zaposlenih in njihove potrebe in želje (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 135, 136).

Slovenska vlada in socialni partnerji so leta 2007 podpisali *Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009*, ki vključuje med drugim tudi naloge vlade, delodajalcev in sindikatov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti in so tema dvanajstega poglavja socialnega sporazuma. V sporazumu so zapisali, da je usklajevanje poklicnih obveznosti z družinskim in zasebnim življenjem zahtevna naloga vsakega posameznika, ki pa jo je mogoče uspešneje udejanjiti ob podpori družini prijaznih politik, ki vključujejo tudi izboljšanje družbene klime do zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Med naloge slovenske vlade sodijo (*Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009*, 2007, str. 37, 38):

- spodbujati povečano prilagodljivost delovnega časa, tako da je omogočeno lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja;
- v programih aktivne politike zaposlovanja predvideti spodbude za vračanje v zaposlitev tistih, ki so dalj časa odsotni zaradi starševskega dopusta;
- prilagajati in uvajati nove oblike varstva otrok ter oskrbe starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članov in članic, ki bodo omogočale lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja;
- spodbujati podjetja, da zagotovijo delovno okolje, ki upošteva potrebe družin z odvisnimi družinskimi člani (otroci, starejši in drugi pomoči potrebni člani), z uvedbo projekta za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje;
- sprejeti ukrepe za spodbujanje očetovskega dopusta ter delitve dopusta za nego in varstvo otroka med oba od staršev ter enakomernejše odsotnosti z dela zaradi nege bolnega družinskega člana;
- spodbujati zaposlovanje žensk zaradi zmanjšanja zaposlitvenih tveganj za delodajalce zlasti v obdobju odločanja za starševstvo s subvencioniranjem nadomestne zaposlitve ali zaposlitve po končanem starševskem dopustu, da bi dosegli večjo rodnost in s tem zmanjšali strukturne težave žensk;
- spodbujati očete in matere za delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva,
- spodbujati uvajanje bolj fleksibilnega obratovalnega časa vrtcev glede na drugačen in daljši delovni čas staršev.

Delodajalci pa so prevzeli naslednje naloge in se zavezali k njihovi uresnitvi:

- spodbujati ukrepe za zagotavljanje možnosti fleksibilnega delovnega časa za družine z odvisnimi družinskimi člani;

- spodbujati prilagajanje delovnega procesa in sistemizacijo dela na način, ki bi omogočil delo na domu, kjer je to mogoče;
- spodbujati člane h kvalitetnejšemu odnosu do usklajevanja družinskega in poklicnega življenja zaposlenih;
- s pravočasnim obveščanjem in opozarjanjem delodajalcev vplivati na dosledno izvajanje zakonodaje s področja delovnih razmerij in starševskega varstva;
- uvajanje certifikata mladim družinam prijaznega delodajalca;
- aktivno sodelovanje pri podeljevanju znaka družinam prijaznega podjetja;
- v pogajanjih o kolektivnih pogodbah iskati rešitve, ki bodo prispevale k usklajenosti poklicnih in družinskih obveznosti (npr: delovni čas, nadurno delo,...).

V Socialnem sporazumu so opredeljene tudi naloge socialnega partnerja oziroma sindikatov, mednje pa sodijo:

- uvajanje certifikata mladim družinam prijaznega delodajalca;
- aktivno sodelovanje pri podeljevanju znaka družinam prijaznega podjetja;
- v kolektivnih pogodbah zagotoviti rešitve, ki bodo prispevale k usklajenosti poklicnih in družinskih obveznosti.

V sedmem poglavju Socialnega sporazuma so delodajalci med drugim prevzeli tudi nalogi promovirati enakopravnost med spoloma na delovnem mestu, pri zaposlovanju, usposabljanju in usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter promovirati mladim materam/družinam prijazno podjetje.

3.1 UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH

Družini prijazni ukrepi sodijo na področje ravnanja s človeškimi viri. Vpeljava teh ukrepov v podjetju lahko močno zmanjša konflikt med delom in družino. Ukrepi so zlasti pomembni za starše majhnih ali nesamostojnih otrok, pa tudi za zaposlene, ki morajo skrbeti za ostale, predvsem starejše družinske člane. Navajam najpogostejše ukrepe in njihove oblike, kot jih povzema Stropnikova (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 137, 138).

3.1.1 PROŽNE OBLIKE DELOVNEGA ČASA IN DRUGE PROŽNE OBLIKE DELA

Med prožne oblike delovnega časa uvrščamo (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 137):

- prožni delovniki (angl.: *flexitime*) – npr. možnost poznejšega prihoda na delo in/ali zgodnejšega odhoda z delovnega mesta in možnost nadaljevanja dela med odmorom za kosilo;

- kombinacija prožnega delovnika s časovnim skladom: prenašanje viška ali manjka ur iz enega tedna/meseca v drugega (angl.: *annualised hours*), izraba nadur v obliki plačanega dopusta;
- strnjen delovni teden (angl.: *compressed work week*) – zaposleni npr. opravijo tedenske delovne ure v štirih dneh in so preostale tri dni prosti;
- krajši delovni čas od polnega (dnevna/tedenska/mesečna izravnava ur) (angl.: *part-time working*);
- delitev delovnega mesta (angl.: *job sharing*) – dve osebi sta zaposleni na istem delovnem mestu, vendar vsaka s polovičnim delovnim časom;
- delo med šolskim letom (angl.: *term-time working*) – pri tem je plača enakomerno porazdeljena prek vsega leta, s čimer so zaposlenim zagotovljeni redni dohodki;
- sodelovanje zaposlenih pri sestavljanju urnikov.

Druge prožne oblike dela pa so:

- delo na daljavo (angl.: *teleworking*); ena od oblik je delo na domu (angl.: *homework*) – lahko se izvaja hkrati s prožnim delovnim časom ali pa ga plačujejo skladno z rezultati dela;
- možnost prekinitve zaposlitve za določen čas z zagotovljeno vrnitvijo na isto ali enakovredno delovno mesto (angl.: *career break*);
- možnost prehoda iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno (angl.: *voluntary reduced hours working, V-time*);
- usklajevanje dela s šolskimi obveznostmi otrok (delo v času, ko so otroci v šoli).

Za zaposlene starše je pomembno, da ima delodajalec posluh tudi za občasne potrebe po spremembi delovnega časa ali delu na domu. Glede na to, da sta delovni čas v podjetju in družinske obveznosti zaposlenih neposredno povezane, je ureditev delovnega časa osrednje področje, na katerem podjetje lahko z ustreznimi ukrepi pomaga pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti. Namen prožnih oblik delovnega časa je omogočiti časovno prilagoditev dela zahtevam družinskih obveznosti, kot so npr. odpiralni čas vrtcev, večja potreba po negi družinskih članov, ipd (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 139).

Pri časovno prožnih oblikah delovnega časa začetek in konec delovnika nista določena, zaposleni morajo le delati določeno število ur na teden/mesec/leto. Tudi v Sloveniji je zaposlenim omogočena prožnost delovnega časa. Nekoliko več kot 80 odstotkov delovno aktivnih prebivalcev (v starosti od 15 do 64 let) lahko pride na delo vsaj uro pozneje oziroma odide z dela vsaj uro prej zaradi družinskih obveznosti. To možnost lahko v nekoliko večji meri kot zaposlene osebe uporabljajo samozaposlene osebe in pomagajoči družinski člani, in to v enaki meri ženske in moški (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 3).

Hoffmann in Solbrig (2003, str. 6, 7) izpostavljata, da prožni delavniki in delo na domu povečujejo zaposlitvene možnosti žensk, ter da so najpomembnejši ukrepi, ki jih podjetja lahko uporabijo za lajšanje združljivosti družine in poklica. To potrjujejo različne mednarodne in nacionalne študije. Avtorja izpostavljata eno izmed raziskav, kjer so raziskovali uvedene družini prijazne ukrepe v podjetjih tistih državah, kjer zakonodaja ne zagotavlja zadostnih pogojev za usklajevanje dela in družine (npr. Avstralija, Japonska, Velika Britanija in ZDA). Kot najpomembnejši so se pokazali ukrepi prožnih oblik delovnega časa, med njimi prožni delavniki in krajši delovni čas od polnega. Do enakih ugotovitev so prišli tudi na inštitutu za raziskave javnega mnenja Allensbach, kjer je dve tretjini anketiranih prožne oblike delovnega časa navedlo kot najpomembnejše družini naklonjene ukrepe. Inštitut za nemško gospodarstvo (angl.: *The Institute of German Economy Cologne*) je objavil, da je leta 2003 prožni delovnik v Nemčiji ponujalo 58% podjetij, individualno dogovorjeni delovni čas 56,4% podjetij, krajši delovni čas od polnega 40,4%, delitev delovnega mesta 9,1% in delo na domu 7,8%.

Avstralski inštitut za raziskovanje družine (angl.: *Australian Institute of Family Studies*) je izvedel obsežno raziskavo, katere cilj je bil ugotoviti, katere so ugodnosti za usklajevanje dela in družine ter v kolikšni meri so le-te ponujene avstralskim delavcem. Raziskali so štiri ukrepe: prožni delovnik, dostop do telefona v primeru družinskih zadev, možnost redne zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in možnost odhoda iz delovnega mesta zaradi bolnega družinskega člana. Tudi ta raziskava poudarja, da je prožni delovnik (angl.: *control over start and finish time; flexitime*) najboljši ukrep za lažje usklajevanje dela in družine. Vendar opozarjajo, da je ukrep smiseln le v primeru, da sta začetek in konec delovnega časa svobodna odločitev zaposlenega in kadar nadrejeni, ob dogovarjanju o pravilih dela na delovnem mestu, to pravico delavcev upoštevajo (npr. čas začetka sestanka, začetek internih izobraževanj, itd). O možnosti dostopa do ukrepa je poročalo 52% avstralskih delavcev. Dovoljena uporaba telefona na delovnem mestu v primeru družinskih zadev (angl.: *access to a telephone for family reasons*) zaposlenim omogoča, da lažje uskladijo varstvo družinskih članov, preverijo kako je z njimi in so tudi dostopni družinskemu članom v primeru težav. Čeprav se zdi, da razširjenost mobilnih telefonov rešuje ta problem, je vendarle potrebno upoštevati, da si mobilnega telefona ne more privoščiti vsak ali ga na delovnem mestu ne more imeti zaradi varnosti pri delu oziroma drugih varnostnih protokolov in dogovorov. 74,8% odstotkov delavcev je poročalo, da lahko uporabijo telefon na delovnem mestu. Možnost redne zaposlitve s skrajšanim delovnim časom (angl.: *availability of permanent part-time employment*) omogoča zaposlenim, da delajo manj ur, vendar hkrati obdržijo enake pravice in ugodnosti, kot redno zaposleni delavci. Včasih se ukrepu očita, da povzroča diskriminacijo na delovnem mestu pri delavcih, ki ga koristijo. Izpostavljena sta manjša verjetnost napredovanja in izključenost iz izobraževanj, kar tem delavcem otežuje možnost razvoja kariere in na ta način ne omogoča vseh ugodnosti, kot jih imajo delavci, ki delajo polni delovni čas. Vendar pa je ukrep predvsem pri ženskah, mladih mamicah, zelo dobrodošel pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Kljub določenim slabostim je v času izvajanja ankete o koriščenju ukrepa poročalo 42,5% delavcev (Gray & Tudball, 2002, str. 3). Četrti ukrep, odsotnost z dela zaradi bolezni družinskega člana (angl.: *type of leave used for the care of*

a sick family member), bom predstavila v poglavju 4.1.6 dodatni prosti dnevi, saj vsebinsko sodi v to podpoglavje.

V Sloveniji je možnost dela s krajšim delovnim časom omogočena z zakonom, vendar sta Černigoj Sadarjeva in Kanjuo Mrčela (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 48-88) v svoji raziskavi ugotovili, da se ukrepa ne poslužuje veliko zaposlenih. Poleg finančnih razlogov so anketiranci navajali ravno prej omenjene slabosti, diskriminacijo na delovnem mestu s strani nadrejenih in zaposlenih ter odvzete možnosti za napredovanje ali celo možnost nazadovanja, v skrajnem primeru tudi odpoved delovnega razmerja. V raziskavi se je med delodajalci ukrep izkazal kot zelo stigmatiziran, saj se zaradi rezultatov, ki jih je treba doseči ne glede na čas, ki je potreben, vse bolj uveljavlja praksa dolgih delavnikov, nadurnega dela, dežurstva, dela ob vikendih in drugih.

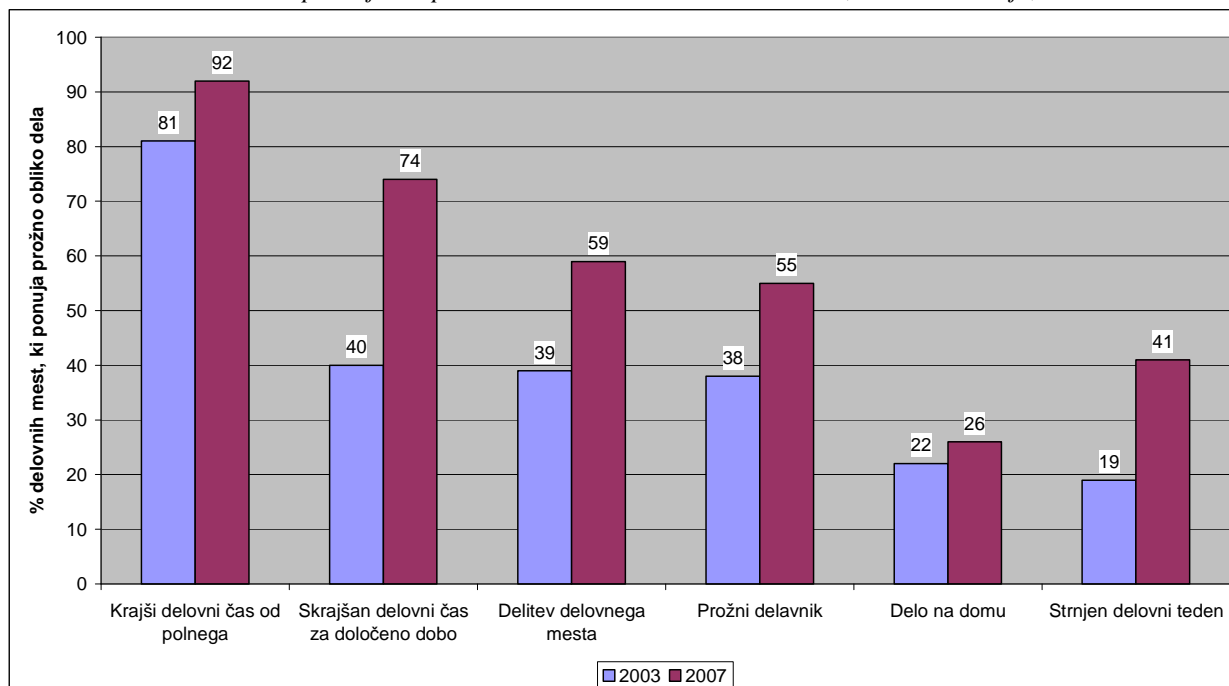
Leta 2007 je britanski Nacionalni center za družbene vede opravil raziskavo o učinkih družini prijazne politike in ugotovil, da so prožne oblike dela najpogostejši ukrepi družini prijaznih politik. 95% delovnih mest je omogočalo vsaj enega izmed šestih³ prožnih oblik dela (88% v letu 2003), najpogosteje so ponujali delo s krajšim delovnim časom od polnega. Ukrep je postal skoraj stalnica, saj ga je omogočalo skoraj 92% delovnih mest (v primerjavi z 81% v letu 2003). Povečala se je tudi možnost skrajšanega delavnika⁴, ki ga je leta 2007 ponujalo 74% delodajalcev (leta 2003 40%), ter možnost strnjene delavnika (iz 19% v letu 2003 na 41% v letu 2007). Delitev delovnega mesta je nudilo 59% (leta 2003 39%), prožni delovnik pa 55% (leta 2003 38%) delodajalcev. Tudi delež delavcev, ki ukrepe koristi se povečuje (Hayward, Fong & Thornton, 2007a, str. 3).

V primerjavi z letom 2003 se je v letu 2007, v Veliki Britaniji, povečala razpoložljivost vseh šestih prožnih oblik delovnega časa. Medtem, ko je krajši delovni čas postal skoraj stalnica, saj ga je ponujalo 92% delovnih mest, pa je delo na domu še vedno med najmanj razširjenimi prožnimi oblikami dela. Leta 2003 ga je ponujalo 22% delovnih mest, leta 2007 le 4 odstotne točke več (26%). Medtem pa se je delež ostalih štirih prožnih oblik dela (delitev delovnega mesta, prožni delovnik, strjen delovni teden in skrajšan delovni čas za določeno dobo) od leta 2003 do leta 2007 občutno povečal. Razpoložljivost prožnih oblik dela v Veliki Britaniji v letih 2003 in 2007 je prikazana na Sliki 5.

³ WLB3 (The Third Work- Life Balance Employer Survey) je zajela šest prožnih oblik delovnega časa: krajši delovni čas od polnega, delitev delovnega mesta, prožni delovnik, strjen delovni teden, skrajšan delovni čas za določeno dobo, delo na daljavo (Hayward, Fong & Thornton, 2007a, str. 24).

⁴ V literaturi se omenja tri možnosti skrajšanega delovnega časa: krajši delovni čas od polnega, delitev delovnega mesta in prostovoljno skrajšan delovni čas (Factsheet: Working Reduced Hours, 2008).

Slika 5: Razpoložljivost prožnih oblik dela v letih 2003 in 2007, Velika Britanija, v%



Vir: B. Hayward, B. Fong & A. Thorton, *The Third Work – Life Balance Employer Survey: Main Findings*, 2007, str. 26.

Z dostopnostjo osebnih računalnikov ter z razvojem informacijske tehnologije in telekomunikacij so se močno povečale možnosti za delo na daljavo. Elektronska tehnologija je odpravila časovne in prostorske omejitve za opravljanje številnih nalog. Ker veliko delavcev pri svojem delu ni odvisno od fizične navzočnosti v podjetju, lahko delo opravijo doma ali kje drugje. Delo na daljavo ima več prednosti (samoorganiziranje delovnega časa in prostora, možnost zaposlitve zaradi določenih specifičnih znanj, ki jih ni mogoče opravljati industrijsko, več časa preživetega z družino, pomoč družine), ki pri marsikateremu delavcu odtehtajo slabosti e- dela (pomanjkanje samodiscipline, pomešanje zasebnega življenja z delom, razširitev pisarne oziroma delovnega prostora po celi hiši) (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 140; Predstavitev projekta Delo na daljavo, b.l.). V Veliki Britaniji je leta 2003 delo na domu ponujalo 22% podjetij, leta 2007 pa je delež narasel na 26% (Woodland, Simmonds, Thornby, Fitzgerald & McGee, 2003, str. 8; Hayward et al., 2007a, str. 25).

Druge oblike dela so v Evropi redkejše. Delo med šolskim letom je prav tako ukrep, ki se ga večinoma poslužujejo ženske. Ukrep dovoljuje delavcem, da vzamejo neplačan dopust v dolžini štiri do dvanajst tednov v poletnih mesecih, ko imajo šoloobvezni otroci počitnice. (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 140; Plantega & Remery, 2005, str. 63). V Nemčiji prekinitev dela zaradi bolezni otroka ponuja 41,5% podjetij, prekinitev dela zaradi nege svojcev pa 23,4% (Hoffmann & Solbrig, 2003, str. 9).

3.1.2 UGODNOSTI V ZVEZI S STARŠEVSKIM DOPUSTOM

V literaturi se med ugodnostmi v zvezi s starševskim dopustom pojavljajo zlasti naslednje (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 138):

- prožnejši starševski dopust, ki omogoča staršem, da sami izberejo način izrabe dopusta in njegovo trajanje, vključno s postopno vrnitvijo na delo;
- dodaten porodniški dopust, (dodaten) očetovski dopust, dodaten starševski dopust;
- plačilo ali dodatno plačilo porodniškega/očetovskega/starševskega dopusta;
- daljše obdobje od zakonskega, ko je po porodniškem/starševskem dopustu zagotovljena vrnitev na delovno mesto.

Zgoraj omenjene ugodnosti so v Evropi redke. Plantega in Remery (2005, str. 52-56) izpostavljata, da kar v devetnajstih državah Evrope ni nikakršne vpletenosti (ali pa ni znana) delodajalcev pri ponujanju ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom. Le na Nizozemskem in Danskem ter v Veliki Britaniji delodajalci igrajo pomembno vlogo pri ugodnostih v zvezi s starševskim dopustom. Od 1. aprila 2007 dalje, lahko matere ob rojstvu otroka koristijo eno leto materinskega dopusta. Pred 1. aprilom 2007 je to ugodnost vendarle svojim delavkam omogočila več kot polovica (53%) britanskih podjetij, 15% pa jih je plačevalo višja nadomestila od zakonsko določenih (teh 15% delodajalcev zaposluje 41% delavk). 18% podjetij je očetom omogočilo očetovski dopust daljši od zakonsko določenega, 19% pa jim je plačevalo višja nadomestila za očetovski dopust (Hayward, Fong & Thornton, 2007a, str. 4, 5).

3.1.3 LAJŠANJE VNOVIČNEGA PREVZEMA DELOVNIH NALOG PO DALJŠI ODSOTNOSTI Z DELA ZARADI STARŠEVSKIH OBVEZNOSTI

Vnovični prevzem delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti lajšata predvsem dva ukrepa (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 138):

- obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v podjetju nasploh, vabilo na sestanke;
- programi usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto.

Po daljši odsotnosti z dela je za delavca vrnitev lahko zelo stresna, za podjetje pa lahko to pomeni tudi večje izgube človeškega kapitala. Zato je pomembno in dobrodošlo, da zaposleni ohranja stike s podjetjem tudi med svojo daljšo odsotnostjo. Le to lajša vrnitev na delovno mesto in vnovični prevzem delovnih nalog. Oseba, ki je dalj časa na porodniškem dopustu, se lahko med tem časom tudi strokovno izpopolnjuje. Lahko ji posredujemo informacije o novi zakonski in drugi ureditvi na konkretnem delovnem področju in o uresničevanju le-te v njihovem podjetju. Po daljši odsotnosti zaradi družinskih obveznosti bi morali tem osebam z vnovičnim ali

dodatnim usposabljanjem pomagati, da bi dosegle tako raven znanja in veščin, kakršna je bila pred odsotnostjo (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 142).

V Nemčiji so le-ti med najmanj razširjenimi družini prijaznimi ukrepi: 12,4% podjetij omogoča programe usposabljanja in ponovnega uvajanja v delo po vrnitvi na delovno mesto (Hoffmann & Solbrig, 2003, str. 11).

3.1.4 ORGANIZACIJA IN (SO)FINANCIRANJE OTROŠKEGA VARSTVA

V to skupino sodijo naslednji ukrepi (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 138):

- lastni vrtec za predšolske otroke;
- rezervacija/zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva;
- vavčerji za otroško varstvo;
- pomoč pri iskanju otroškega varstva;
- organizacija otroškega varstva v nujnih (nepredvidljivih) primerih;
- organizacija varstva šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki (če starši takrat delajo), pozno popoldne ali dopoldne (če takrat ni pouka);
- (delno) kritje/subvencioniranje stroškov otroškega varstva.

V večini držav EU, tudi v Sloveniji, storitve otroškega varstva organizira država. Zato je vloga podjetij pri zagotavljanju ali financiranju otroškega varstva zelo majhna ali pa je sploh ni. Izjema so nekatera večja podjetja, predvsem banke, bolnice in tudi večja industrijska podjetja. V Grčiji, Franciji, Luksemburgu, Sloveniji in Veliki Britaniji večja podjetja ponujajo varstvo otrok ali pomagajo pri iskanju in plačevanju varstva. V Franciji je leta 2005 224 podjetij zagotovilo 7,5% vseh otroških vrtcev v državi. Na Nizozemskem je otroško varstvo skupna odgovornost vlade, delodajalcev in delojemalcev. Vlada je delodajalce motivirala k vzpostavitvi otroških vrtcev predvsem z zakonodajo in davčnimi olajšavami (Plantega & Remery, 2005, str. 6). V Veliki Britaniji je določeno obliko otroškega varstva ali podporo v ta namen leta 2007 zagotovilo 18% delodajalcev (v primerjavi z letom 2003 se je prispevek delodajalcev na tem področju več kot podvojil, saj je leta 2003 znašal 8%). Tudi delež zaposlenih, ki so bili deležni ugodnosti ukrepa je v štirih letih narasel iz 25% v letu 2003 na 45% v letu 2007. 62% delodajalcev je staršem nudilo finančno pomoč pri plačevanju storitev, 18% podjetij pa je poskrbelo za varstvo v lastnem ali kakem drugem vrtcu. Tako veliko povečanje deleža finančnih pomoči s strani delodajalcev v primerjavi z letom 2003 pripisujejo uvedbi vavčerjev za otroško varstvo. Raziskava je tudi pokazala, da so podjetja in organizacije v javnem sektorju omogočila zaposlenim skoraj dvakrat več ukrepov organizacije in (so)financiranja varstva kot podjetja v privatnem sektorju. Potrdila je tudi, da večja podjetja (100 ali več zaposlenih) ponujajo več ukrepov kot manjša podjetja oziroma večje ko je podjetje, več ukrepov ponuja svojim zaposlenim (Hayward et al., 2007a, str. 5, 57). V Sloveniji je eno redkih podjetij, ki omogoča vrtec za otroke svojih zaposlenih, farmacevtsko podjetje Lek d.d. Zaposleni ga cenijo predvsem zaradi bližine (Turk, 2008).

V Veliki Britaniji je poznan sistem žrtvovanja dela plače za nedenarne ugodnosti. Žrtvovanje dela plače pomeni, da se delavec odpove pravici do prejemanja dela svoje pogodbene plače v zameno za kakšno nedenarno ugodnost, ki mu jo ponudi delodajalec (na primer: službeni računalnik, avto, mobilni telefon in varstvo otrok). Zelo cenjen ukrep lajšanja usklajevanja dela in družine s strani delodajalca so vavčerji za otroško varstvo. Vavčerji so pobuda vlade, s katero želi pomagati zaposlenim staršem pri stroških otroškega varstva. Glede na pogoje, pod katerimi delodajalec v shemo vplačuje prispevke za otroško varstvo, delavec žrtvuje del svoje denarne plače (obdavčene plače) v zameno za vavčerje za otroško varstvo, ki so izvzeti iz prispevka za nacionalno zavarovanje in plačila davkov. Za delavca to pomeni, da del plače, ki jo je zaslužil, ne bo razdeljen med izplačano plačo in prispevke za državo, ampak bo v celotnem znesku prejel vavčer za otroško varstvo. Ukrep je dobrodošel tudi za delodajalca, saj z njim nima nobenih dodatnih stroškov (What is 'Salary Sacrifice' for Child Care?, 2008; Childcare Vouchers - For Your Benefit, 2008).

3.1.5 DRUGE STORITVE ZA DRUŽINE

Druge storitve, ki jih podjetje lahko nudi za družine svojih zaposlenih so: svetovanje v zvezi z zadevami, pomembnimi za družine, ponudba gostinskih storitev in kosila v menzi podjetja za otroke zaposlenih (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 138).

Hoffmann in Solbrig (2003, str. 11) kot tretje veliko področje družini prijaznih ukrepov omenjata družinski servis in družinsko pomembne informacijske ter svetovalne ponudbe. Med njimi so najbolj razširjeni zdravstveni programi in preventiva. Leta 2002 je 12,7% nemških podjetij ponujalo omenjene ugodnosti. 7,7% podjetij je ponujalo hrano za otroke delavcev v menzi podjetja, 4% podjetij je zaposlenim zagotavljalo družinski servis, ki staršem pomaga pri pranju, likanju, čiščenju in delih na vrtu. V reviji *The Economist* menijo, da bi podjetja lahko plačevala za gospodinjске storitve in varstvo otrok svojih vodstvenih delavk, da bi jih le obdržala v službi (Helping Women Get to the Top, 2005).

3.1.6 DODATNI PROSTI DNEVI

Nekatera podjetja pomagajo svojim zaposlenim pri usklajevanju dela in družine tudi tako, da jim omogočajo (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 139):

- plačan ali neplačan dodaten dopust za nego (bolnega) otroka ali družinskega člana;
- plačano ali neplačano odsotnost zaradi drugih družinskih obveznosti (npr. odsotnost staršev na prvi šolski dan, odsotnost staršev prvi teden ob uvajanju otroka v vrtec);
- neplačan dopust med šolskimi počitnicami;
- neplačano načrtovano daljšo odsotnost (npr. zaradi daljše nege bolnega otroka ali po operaciji);
- zagotovljen dopust v času božičnih praznikov za zaposlene z otroki.

Leta 2005 je skoraj 80 odstotkov delovno aktivnih prebivalcev, starih od 15 do 64 let, lahko dobilo kak prost dan zaradi družinskih obveznosti, manjkajoče delovne ure pa pozneje nadomestilo z dodatnim delom. Ta delež je bil precej večji pri samozaposlenih osebah in pomagajočih družinskih članih kot pri zaposlenih osebah. Večjih razlik med moškimi in ženskami glede tega ni bilo zaznati. (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 3).

Med letoma 2004 in 2005 je bilo zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana z dela odsotnih 104.000 delovno aktivnih prebivalcev. Med njimi je bilo nekoliko več žensk kot moških. Skoraj tri četrtine teh delovno aktivnih prebivalcev je zaradi nege družinskega člana vzelo bolniški dopust, najmanj, 13 %, pa jih je za skrb družinskega člana uporabilo proste ure (Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 4).

Tabela 6: Delovno aktivne osebe (15 - 64 let), ki so bile v zadnjih 12 mesecih odsotne z dela zaradi bolezni ali poškodbe družinskega člana, v%, Slovenija, 2. četrletje 2005

	Skupaj	Moški	Ženske
Izrabili presežek ur	12,5	13,4*	57,1*
Vzeli bolniški dopust	73,5	67,9	63,1
Koristili oboje	14,1	18,7*	47,0*

Legenda: * manj natančna ocena

Vir: Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005, 2007, str. 6.

Avstralska raziskava (Gray & Tudball, 2002, str. 3,4) kot četrti pomemben ukrep izpostavlja odsotnost z dela zaradi bolezni družinskega člana (angl.: *type of leave used for the care of a sick family member*). V anketi je le 4 % zaposlenih poročalo, da v primeru bolnega družinskega člana niso mogli vzeti prosto. Ukrep ima različne oblike: plačan izredni dopust za nego družinskih članov, ki je bil na voljo 17,7% delavcev, lasten dopust ali bolniška zase, ki ga je v primeru bolnega družinskega člana vzelo okrog 40% delavcev, 15,9% jih je prosti čas nadomestilo z delom, neplačan dopust je koristilo 33,3% delavcev. 7,2% jih je poročalo o drugih oblikah odsotnosti z dela, 3,8% pa te možnosti sploh ni imelo. Vendar pa se je izkazalo, da preostalih 96% nima le dobrih izkušenj z ukrepom. Delodajalci so se sicer strinjali s tem, da delavec vzame prosto, vendar so od njih zahtevali, da vzamejo neplačan dopust, plačan dopust ali bolniško zase, kar pa vpliva na dohodke in dejansko odločitev delavca, ali bo ukrep sploh koristil. Oblika dopusta, kot je izredni plačan dopust za nego družinskih članov, je sicer za zaposlene velika prednost, vendar pa za podjetje predstavlja velik strošek.

3.1.7 ORGANIZACIJA DOGODKOV ZA DRUŽINSKE ČLANE

Med ukrepe organizacije dogodkov za družinske člane sodijo dan odprtih vrat za družinske člane, izleti in/ali pikniki za družine zaposlenih, obdaritev otrok (npr.: novoletna) (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 139). V družbi Mobitel d.d., ponudnik telekomunikacijskih storitev, sem na podlagi lastnega opazovanja prišla do ugotovitve, da podjetje vsako leto obdari otroke v času

novoletnih praznikov, staršem pokloni manjše darilo ob rojstvu otroka (otroško pregrinjalo), v času poletnih počitnic za otroke zaposlenih omogoča poletne delavnice (lutkovna, likovna, jezikovna delavnica in druge), med letom prireja lutkovne predstave za otroke in starše, in podobno.

3.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE KOT SPECIFIČEN UKREP

Napredne organizacije so ugotovile, da je upravljanje s človeškimi viri za uspeh ravno tako pomembno kot kontrola nad finančnimi in kapitalskimi viri. Dinamične organizacije, usmerjene k trajnostnemu razvoju, sodelujejo z zaposlenimi tako pri ustvarjanju ekonomske vrednosti kot tudi pri načinih zadovoljevanja potreb zaposlenih. Uspeh podjetja se pogosto povezuje z razvojem tako imenovane zdrave kulture v kombinaciji s sistematičnim pristopom k poklicnemu zdravju (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 100).

Rezultati najnovejših raziskav v Sloveniji (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2004; Ule & Kuhar, 2002) kažejo, da uresničevanje dveh vrednot, družina in delo, v praksi postaja za mlado generacijo iz dneva v dan težje. Certifikat Družini prijazno podjetje omogoča proces uvajanja sprememb v organizacijah, ki se zanj odločijo. Gre za spremembe, ki v organizacijskem okolju pomenijo inovacijo, usmerjeno k staršem (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 100).

Podjetja je k starševstvu bolj naklonjenemu ravnanju mogoče prepričati predvsem z empiričnimi podatki o pozitivnih učinkih, ki jih prinaša spremenjena kultura vodenja in notranjih odnosov. Na Inštitutu za ekonomska raziskovanja so dokazali, da imajo delodajalci zaradi uvajanja družini prijazne politike neposredne finančne koristi. Analiza primerov ravnanj namreč kaže, da se zaradi zadovoljstva z možnostmi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje ter motiviranost za dobro delo, prizadevnost in produktivnost, manj pa je tudi bolniških odsotnosti. Vse to vpliva na boljšo podobo podjetja, občutno se zmanjša fluktuacija zaposlenih, s tem pa tudi stroški iskanja novih zaposlenih in njihovega usposabljanja. Mednarodne raziskave kažejo, da 97% podjetij z družini prijazno politiko dosega nadpovprečne finančne rezultate, 92% velikih podjetij pa navaja, da je imela uvedba družini prijazne politike pozitivne ekonomske učinke (Repovž, 2006b).

Razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje* je skupaj s skupnostjo Equal Slovenija in Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve med leti 2006 in 2007 uvedlo pilotski projekt imenovan *Družini prijazno podjetje*. Namen uvedbe certifikata je oblikovati orodje za javno nagrajevanje podjetij, ki podpirajo pozitiven in aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu, in so pripravljeni na osnovi vzajemnega razumevanja potreb zaposlenih in organizacije uvajati spremembe, ki bodo omogočale kakovostno delo in sodelovanje različnih generacij. S tega vidika so spremembe na področju organizacijskih politik in praks pomemben element za upravljanje človeških virov s pozitivnimi posledicami za organizacijo, kot so: kar najboljša izraba sposobnosti in kompetenc zaposlenih, ustvarjanje

pozitivnega vzdušja v kolektivu, pridobitev in zadržanje najboljših kadrov ter povečevanje pripadnosti kolektivu (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 102).

Certifikat "Družini prijazno podjetje" je licenca "European Family Audit", ki ga je razvila nemška organizacija *Beruf und familie*. Licenco kot osnovo uporabljajo tudi v Avstriji, na Madžarskem in Slovaškem ter v italijanski pokrajini Bolzano. Tako v Nemčiji kot v Avstriji, kjer projekt izvajajo že od leta 1998, se število podjetij, ki se odločijo za pridobitev certifikata, povečuje iz leta v leto. Podjetja poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in menedžerjev, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih, posledično pa tudi o večji produktivnosti in pripadnosti podjetju. Izboljšala se je tudi sama organizacija dela. Podjetja imajo tudi zelo konkretne podatke. Od tega, da se je zmanjšala bolniška odsotnost, v nekem nemškem podjetju pa naj bi se rojstvo otrok med zaposlenimi v treh letih kar podvojilo (Mrak, 2006).

Pridobitev certifikata je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca v podjetju odločijo za načrt vpeljave ukrepov, ki imajo za cilj izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po pozitivni ocenitvi izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje dobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljeni in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi Certifikat »Družini prijazno podjetje« (DPP) (O certifikatu, 2008).

Osnovni certifikat Družini prijaznega podjetja je 14. maja 2007 prejelo vseh 32 organizacij⁵ (od tega 24 podjetij in 8 ustanov), ki so se jeseni 2006 vključile v postopek certificiranja. Največ organizacij je iz Osrednjeslovenske regije 42%, prevladujejo pa organizacije iz zasebnega sektorja (74%), med njimi jih je največ s področja računalništva in informacijske tehnologije, industrije, financ in zavarovalništva. Med javnimi organizacijami jih je največ s področja izobraževanja, raziskav in razvoja ter različnih javnih storitev (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 105).

⁵ Prejemniki osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje 14. maja 2008 so bili: AJM d.o.o., Pesnica pri Mariboru; Andragoški zavod Maribor; Domenca d.o.o., Jesenice; Družina d.o.o., Ljubljana; e-Študentski servis d.o.o., Ljubljana; Helios Domžale d.o.o.; IBM Slovenija d.o.o., Ljubljana; Infotehna d.o.o., Novo mesto; Inštitut Jožef Štefan, Ljubljana; Intera d.o.o., Ptuj; KZPS, d.o.o., Ljubljana; Kopa Golnik Lek d.d., Ljubljana; Ljudska univerza Ptuj; Medvešek Pušnik d.d., Ljubljana; Mikro+Polo d.o.o., Maribor; Org.Tend d.o.o., Maribor; PIC, Ljubljana; Pinus d.d., Rače; Planet GV, d.o.o., Ljubljana; Poslovna skupina Sava, Kranj; Poslovni sistem Mercator, d.d., Ljubljana; Racio, Družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o., Celje; Racio Social, zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov, Celje; Si.mobil, d.d., Ljubljana; Tero d.o.o., Pameče, Slovenj Gradec; TI, d.o.o., Jesenice; TOM d.d., Mokronog; Unija d.d., Ljubljana; Fakulteta za kmetijstvo, Univerza v Mariboru, Maribor; Ydria Motors, d.o.o., Cerknica; Zavarovalnica Maribor d.d., Maribor (Seznam vključenih podjetij v letu 2008, 2008).

Večina organizacij (94%) je v organizacijsko prakso že uvedla vsaj enega ali več družini prijaznih ukrepov, še preden so se vključile v proces certificiranja. V povprečju so značilni štirje ukrepi na eno organizacijo. Najpogostejši so bili naslednji ukrepi (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 106):

- časovna prožnost pri prihodu na delo in odhodu z dela, delavec lahko dela manjše število dni na teden (86%);
- starši imajo prednost pri načrtovanju odsotnosti/počitnic (41%);
- delo na domu ali delo od doma – občasno ali stalno (38%);
- organizacija športnih in prostočasnih aktivnosti za zaposlene in njihove družinske člane/članice (34%);
- pomoč pri vnovični vključitvi v delovni proces po vrnitvi s starševskega dopusta (31%);
- delo za krajši delovni čas (31%);
- prožnosti pri prenosu manjkajočih/presežnih delovnih ur (24%).

Manj pogosto (več kot 10% organizacij) so delodajalci navajali naslednje ukrepe: novoletno obdarovanje otrok ali obdarovanje zaposlenih ob njihovih osebnih praznikih, politika enakih možnosti, različne oblike usposabljanja zaposlenih, ki pripomorejo k uravnoteženemu življenju in možnost uporabe počitniških objektov (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 106).

Za postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje so se odločile predvsem tiste organizacije, ki so že uvedle nekaj ukrepov, namenjenih staršem, vendar so v praksi zaznale različne probleme, povezane z usklajevanjem delovnega in zasebnega življenja, ali pa so hotele predvsem izboljšati organizacijsko politiko na tem področju in s tem doseči prednost pri pridobivanju mladih kadrov, večjo delovno uspešnost zaposlenih, večjo prepoznavnost ter ustrezno podobo v javnosti (Černigoj Sadar et al., 2007, str. 106).

Podjetja (delovne skupine) so iz Kataloga ukrepov lahko izbirale med sto desetimi ukrepi na osmih področjih upravljanja s človeškimi viri in organizacijo delovnega procesa: 1. delovni čas, 2. organizacija dela, 3. omogočanje prostorske prožnosti delovnega mesta in podpora tovrstni prožnosti, 4. politika obveščana in komuniciranja, 5. strategija/filozofija vodenja, ocenjevanje, razvoj in izobraževanje vodilnih kadrov za prevzemanje novih vlog, 6. razvoj in napredovanje zaposlenih, 7. finančne in druge ugodnosti, 8. storitve za družino (Katalog ukrepov, 2007, str. 18-31; Černigoj Sadar et al., 2007, str. 107).

Število izbranih ukrepov se je med organizacijami zelo razlikovalo (od pet do devetindvajset). Med finančno najzahtevnejše ukrepe, ki so jih opredelila slovenska podjetja, sodi ustanovitev vrtca oziroma posebnega otroškega kotička, kamor bodo starši lahko oddali svoje otroke – ponekod za ves dan, ponekod ob koncu delovnega časa drugih vrtcev. Kotičke bo poskusilo uvesti pet podjetij. Tudi sicer je ta ukrep eden izmed staršem najbolj naklonjenih ukrepov (Turk, 2007). Med najbolj dejavnimi je farmacevtsko podjetje Lek d.d., kjer so podobno kot v drugih podjetjih že pred prejetjem certifikata uvedli številne ugodnosti za zaposlene z otroki (novoletna

obdaritev otrok, počitniške zmogljivosti, družinski kolesarski maraton, uporaba fitnesa in sodelovanje v športnih klubih), nato pa jih še nadgradili z drugimi - uvedba dela na domu, uvedba prilagodljivega prihajanja v službo, aktivne počitnice za otroke, sistem internega obveščanja o možnostih in druge. Najbolj viden in finančno najzahtevnejši ukrep je Lekov vrtec v bližini podjetja, ki deluje že 33 let, spomladi 2008 pa so odprli sodobnejši in prostornejši vrtec, za kar so namenili 700 tisoč evrov (Turk, 2008).

V skupini Sava so lani določili 14 ukrepov, od katerih so jih 80% že uvedli. Med zanimivejšimi so možnost najema cenejšega stanovanjskega posojila za reševanje stanovanjske problematike v dogovoru z banko, možnost za izkoriščanje letnega dopusta med sezono za zaposlene v turističnih dejavnostih ter uvedba problematike ukrepov družini naklonjenega podjetja kot stalne točke dnevnega reda na zborih zaposlenih, sejah sveta delavcev in sindikata (Turk, 2008).

V Simobilu so oblikovali sedem ukrepov, usmerili pa so se predvsem na boljšo možnost vnovičnega vključevanja v delovni proces po porodniškem in starševskem dopustu, saj je v letu 2006 otroka dobilo 30 zaposlenih. Otroški časovni bonus omogoča prost dan na prvošolčkov prvi šolski dan (izkoristilo ga je 90% upravičencev), prosti dan ob zamenjavi šole za učence do četrtega razreda ter izkoriščanje ur ob uvajanju otroka v vrtec. V pravilnike o delovnem času pa so, na predlog zaposlenih, uvedli tudi prilagodljive dnevne odmore (Turk, 2008).

Januarja 2008 je izšel drugi razpis za pridobitev certifikata Družini prijaznega podjetja. V spomladanskem delu se je v postopek certificiranja vključilo 12 podjetij, med njimi tudi Telekom Slovenije d.d., Mobitel d.d., Siemens d.o.o. in drugi (Seznam vključenih podjetij v letu 2008, 2008). Sicer pa zanimanje za pridobitev tovrstnega certifikata narašča (Turk, 2008).

Tako v Sloveniji, kot tudi v drugih državah EU in po svetu, je bilo na področju reševanja problematike usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti sprejetih precej dobrih ukrepov, ki naj bi ne le olajšali usklajevanje delovnega in zasebnega življenja zaposlenim, ampak tudi spodbudili mlade k odločitvi za starševstvo. Čas pa bo pokazal, ali bodo sedanje in prihodnje »rešitve« dosegle svoj namen.

SKLEP

Vedno večja izobraženost in ekonomska avtonomija žensk, povečano vlaganje v razvoj kariere, stanovanjska problematika, ekonomski razlogi, poudarek na prostem času in težko usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so nekateri izmed pglavitnih dejavnikov, ki vplivajo na upadanje rodnosti in prelaganje rojstev na kasnejša obdobja. Medtem ko je odločitev za otroka posameznikova svobodna odločitev, pa ta posameznikova svoboda na drugi strani za države predstavlja velik problem. Spremembe v velikosti, rasti in strukturi prebivalstva namreč vplivajo tako rekoč na vsa področja družbenega življenja in sodobni demografski trendi (upadanje

rodnosti, prelaganje rojstev na kasnejša obdobja, podaljševanje trajanja življenja, staranje prebivalstva) nakazujejo na resen demografski problem.

Omenjene težave pestijo praktično vse države EU in so med strokovnjaki, vladami, vladnimi in privatnimi organizacijami že sprožile mnogo diskusij. Države lahko obrnejo trend upadanja rodnosti z oblikovanjem ustrezne prebivalstvene politike in oblikovanjem drugih (zakonskih) ukrepov, ki bi mladim zagotovili pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da se odločijo za otroke. Država pa mora poleg tega poskrbeti tudi za splošno ozračje v državi, vplivati na uvajanje in ohranjanje meril in vrednot, ki bodo obsojale diskriminatrono vedenje delodajalcev do (bodočih) mladih staršev in podpirale pravico do aktivnega starševstva. Vsekakor je za posameznika dobro, da se država ne umakne pri reševanju zgoraj omenjene problematike, vendar je pomembno, da tudi delodajalci zaznajo potrebe staršev ter z družini prijazno politiko ustvarijo delovno okolje, ki bo kolikor je le mogoče preprečevalo konfliktnost starševske vloge in vloge zaposlenega. Tega se zavedajo tudi slovenska vlada in socialni partnerji, ki so v *Socialnem sporazumu za obdobje 2007- 2009* zapisali, da je usklajevanje poklicnih obveznosti z družinskim in zasebnim življenjem zahtevna naloga vsakega posameznika, ki pa jo je mogoče uspešneje udejanjiti ob podpori družini prijaznih politik, ki vključujejo tudi izboljšanje družbene klime do zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Pomemben korak na področju lažjega usklajevanja dela in družine je tudi projekt imenovan *Družini prijazno podjetje*, ki ga je med leti 2006 in 2007 uvedlo razvojno partnerstvo *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje* skupaj s skupnostjo Equal Slovenija in Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve. Namen uvedbe certifikata je oblikovati orodje za javno nagrajevanje podjetij, ki podpirajo pozitiven in aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu in so pripravljene na osnovi vzajemnega razumevanja potreb zaposlenih in organizacije uvajati spremembe, ki bodo omogočale kakovostno delo in sodelovanje različnih generacij. Tudi v drugih državah EU, predvsem v Veliki Britaniji, na Nizozemskem in v skandinavskih državah, pa tudi drugod po svetu (Avstralija, ZDA), je bilo na tem področju že sprejetih precej dobrih ukrepov, ki mlade spodbujajo k odločitvi za starševstvo, staršem pa pomagajo pri usklajevanju delovnih in starševskih obveznosti.

Kljub še tako optimističnim političnim in organizacijskim ukrepom pa se je potrebno zavedati, da je odločitev za otroka individualna odločitev posameznika, ki je v tej odločitvi egoističen in v njej ne vidi pozitivnih učinkov na celotno družbeno blaginjo. Zato bi bilo potrebno poleg vplivanja na organizacije, z ustreznimi prijemi vplivati tudi na razmišljanje ljudi, osveščati in izobraževati posameznike o pomembnosti sprejemanja odgovornih odločitev tako zase, kot za družbo kot celoto. Še vedno pa velja misel, da dokler odnos delodajalcev do starševstva ne bo spodbujajoč, dokler mladi ne bodo čutili, da so otroci v družbi zaželeni, tudi večjega odločanja mladih za otroke ne bo in po vsej verjetnosti bo demografska slika ostala enaka ali pa se bo celo poslabšala.

LITERATURA IN VIRI

1. Boh, K. (1999). (Ne)uspehi prebivalstvene politike. *Družboslovne razprave*, 15 (30/31), 134-144
2. Brunhart, C. (2004). *Population trends in Europe and their sensitivity to policy measures*. Strassbourg: Committe on Migration, Refugees and Population. Najdeno 28.septembra.2008 na spletnem naslovu <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc04/edoc10182.htm>
3. Childcare Vouchers - For your benefit. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.childcarechoice.co.uk/>
4. Černigoj Sadar, N. & Mrčela Kanjuo, A. (2004). *Starši med delom in družino. Zaključno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf
5. Černigoj Sadar, N., Kanjuo Mrčela, A., Stropnik, N. & Žaucer Šefman, B. (2007). *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. European Communities. (2004). *How Europeans Spend Their Time: Everyday Life of Women and Men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF
7. Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo, 2008–2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij. (2008). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1683
8. Factsheet: Working Reduced Hours. Najdeno 28. septembra na spletni strani http://www.workingfamilies.org.uk/asp/family_zone/fs_fw3_reducedhours.asp
9. Gray, M. & Tudball, J. (2002). Family-Ffriendly Work practicies: Differences Within and Between Workplaces. *Research Report no. 7*. Melbourne: Australian Institue of Family Studies. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0405/0405003.pdf>

10. Hayward, B., Fong, B. & Thornton, A. (2007a). The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings. *Employment Relations Research Series, no. 86*. London: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.berr.gov.uk/files/file42645.pdf>

11. Hayward, B., Fong, B. & Thornton, A. (2007b). The Third Work-Life Balance Employer Survey: Executive Summary. *Employment Relations Research Series, no. 86*. London: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.berr.gov.uk/files/file42220.pdf>

12. Helping Women Get to the Top (2005, 23. julij): *The economist*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://zontabotanybay.org/documents/Economistongettingwomentothetop.pdf>

13. Hoffmann Flüter, C. & Solbrig, J. (2003). Wie Familienfreundlich ist die Deutsche Wirtschaft?. *Iw-trends*, 4. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends04_03_2.pdf

14. Ilić, M., Kalin, K., Povhe, J., Šter, D. & Žnidaršič, T. (2008). Prebivalstvo Slovenije 2006. *Rezultati Raziskovanj*. (Št. 831, 2008). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. septembra 2008 na spletni strani <http://www.stat.si/doc/pub/05-RR-007-0801.pdf>

15. Katalog ukrepov. Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/kompletgradiv.doc>

16. Komisija Evropskih skupnosti. (2006). Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006-2010. Bruselj: Svet Evropske unije. Najdeno 28.9.2008 na spletnem naslovu http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Na__rt_za_enakost-slo.pdf

17. Kreigher, T.(2005). Nekatere možne smeri bodočega demografskega razvoja Slovenije in izbira predpostavk za nove projekcije prebivalstva. *IB revija*, Ljubljana; UMAR, 4 (3), 71–84. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2005/ib3-05.pdf#5,

18. Lanzieri, G. (2006). Population in Europe 2005: First results. *Statistics in focus. Population and social conditions*. (Št. 16, 17. november 2006). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-016/EN/KS-NK-06-016-EN.PDF

19. Malačič, J. (2006). *Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli*, 6 izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Mean Age of Women at Birth of First Child. Eurostat Statistics. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/populat/pop/demo/demo_fer&language=en&product=EU_MASTER_population&root=EU_MASTER_population&scrollto=0
21. Mrak, S. (2006, 20. maj). Bolj uspešno je družini prijazno podjetje. *Dnevnik*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/?n=94>
22. Mumford, A. K. & Budd, W. J. (2006). Family- Friendly Work Practicies in Britain: Availability and percieved accessibility. *Human Resource Management*. 45 (1), 91-110. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=761584
23. Nedeljko, V. (2006). *Mladi ob prehodu v odraslost in načrtovanju družine*. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
www.sbaza.net/download_sb1_zip.php?ClanekID=1601
24. Net migration, including corrections. Eurostat statistics. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985in_dad=portalin_schema=PORTALinscreen=detailrefinlanguage=eninproduct=REF_TB_populationinroot=REF_TB_population/t_popula/t_pop/t_demo_gen/tps00008
25. O certifikatu. Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>
26. Plantega, J. & Remery, C. (2005). *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE6905828ENC/KE6905828ENC_002.pdf
27. Poberžnik, A. (2007). *Izzivi nizke rodnosti in prebivalstvena politika v Sloveniji in Evropski uniji: magistrsko delo*. Ljubljana. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
<http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/poberznik3398.pdf>
28. Population structure indicators on 1st January. Eurostat statistics. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734in_dad=portalin_schema=PORTALinscreen=welcomerefinopen=/populat/pop/demo/demo_ferlanguage=eninproduct=EU_MASTER_populationinroot=EU_MASTER_populationinscrollto=208

29. Predstavitev projekta Delo na daljavo. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.e-delo.net/libs/zloenkaDDba.pdf>
30. Proportion of live births outside marriage. Eurostat statistics. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/populat/pop/demo/demo_fer&language=en&product=EU_MASTER_population&root=EU_MASTER_population&scrollto=0
31. Recent Demographic Developments in Europe 2005. (2006). Strasbourg: Council of Europe.
32. Repovž, G. (2006a, 15. maj). Starševstvo v primežu delodajalcev. *Delo*, str. 1
33. Repovž, G. (2006b, 15. maj). Milijonski prihranki. *Delo*, str. 2
34. Seznam vključenih podjetij v letu 2008. Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/javni-poziv-20082/seznam-vkljucenih-podjetji-v-letu-2008/>
35. *Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009*. Najdeno 28. september 2008 na spletnem naslovu http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_sporazum_260707_parafiran.pdf
36. *Statistični letopis Republike Slovenije 1996*. (1996). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=1996&jezik=s
37. *Statistični letopis Republike Slovenije 1997*. (1997). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=1997&jezik=s
38. *Statistični letopis Republike Slovenije 2002*. (2002). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2002&jezik=si

39. *Statistični letopis Republike Slovenije 2007*. (2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani http://www.stat.si/letopis/index_letopis.asp
40. Stropnik, N. (2006). Položaj in problemi mladih družin z vidika zaposlovanja ter usklajevanja dela in družine. *IB revija*, Ljubljana; UMAR, 4 (4), 70-72. Najdeno 29.9.2008 na spletni strani http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2006/ib4-06.pdf#8
41. Šircelj, M. (2006). Rodnost v Sloveniji od 18. do 21. stoletja. *Posebne publikacije*. (št. 5, 2006). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. september 2008 na spletnem naslovu: <http://www.stat.si/doc/pub/rodnostvsloveniji.pdf>
42. Total Fertility Rate. Eurostat Statistics. Najdeno 28. september 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/populat/pop/demo/demo_fer&language=en&product=EU_MASTER_population&root=EU_MASTER_population&scrollto=0
43. Total population. Eurostat statistics. Najdeno 28. september 2008 na spletnem naslovu http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985in_dad=portalin_schema=PORTALin_screen=detailrefin_language=enin_product=REF_TB_populationin_root=REF_TB_population/t_popula/t_pop/t_demo_gen/tps00001
44. Turk, D. (2004, 25. julij). Slovenska podjetja niso družinam prijazna. *Finance*. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani <http://www.finance.si/84602>
45. Turk, D. (2007, 27. maj). Največ zanimanja je v osrednjeslovenski regiji. *Finance*. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani <http://www.finance.si/182843>
46. Turk, D. (2008, 21. februar). Do družine prijazni ukrepi kažejo pozitivne posledice. *Finance*. Najdeno 28. september 2008 na spletni strani <http://www.finance.si/205418>
47. Ule, M. & Kuhar, M. (2002). Družina kot projekt: družinske orientacije mladih v Sloveniji. *Socialna pedagogika*, 6 (3), 309-334. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.zzsp.org/revija/2002/02-3-308-334.pdf>
48. Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
49. Usklajevanje delovnega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrletje 2005. (2007). *Statistične informacije*. (št. 68, 8. oktober 2007). Ljubljana: Statistični urad Republike

Slovenije. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
<http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0705.pdf>

50. Vladimirov, P. (2005, 11. oktober). Do družine prijazni in hkrati konkurenčni?. *Manager*.
Najdeno 28.9.2008 na spletni strani
http://www.finance.si/133745/Do_dru%BEine_prijazni_in_hkrati_konkuren%E8ni
51. What is 'Salary Sacrifice' for Child Care?. Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu
http://www.worksmart.org.uk/money/what_is_salary_sacrifice_for_child_care
52. Wodland, S., Simmonds, N., Thornby, M., Fitzgerald, R. & McGee, A. (2003). The Second Work- Life Balance Study: Results from the Employers' Survey – Executive Summary. *Employment Relations Research Series no. 22*. London: Department of Trade and Industry.
Najdeno 28. septembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.berr.gov.uk/files/file12690.pdf>

PRILOGE

Priloga 1: Stopnja totalne rodnosti, povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka in rojeni izven zakonske zveze, EU 25, za leta 1980, 1990, 2000, 2005 in 2006

Država	Stopnja totalne rodnosti					Povprečna starost žensk ob rojstvu 1. otroka				Rojeni izven zakonske skupnosti v %				
	1980	1990	2000	2005	2006	1980	1990	2000	2005	1980	1990	2000	2005	2006
Avstrija	1,7	1,5	1,4	1,4	1,4	...	25,0	26,4	27,2	17,8	23,6	31,3	36,5	37,2
Belgija	1,7	1,6	1,7	1,7	...	24,7	26,4	4,1	11,6	22,1	26,9	...
Danska	1,5	1,7	1,8	1,8	1,8	24,6	26,4	27,7	28,4	33,2	46,4	44,6	45,7	46,4
Finska	1,6	1,8	1,7	1,8	1,8	...	26,5	27,4	27,9	13,1	25,2	39,2	40,4	40,6
Francija	1,9	1,8	1,9	1,9	2,0	25,0	27,0	27,9	28,5	11,4	30,1	42,6	48,4	50,5
Nemčija	1,6	1,5	1,4	1,3	1,3	25,0	26,6	28,2	29,1	11,9	15,3	23,4	29,2	30,0
Grčija	2,2	1,4	1,3	1,3	1,4	24,1	25,5	28,3	28,5	1,5	2,2	4,0	5,1	5,3
Irski	3,2	2,1	1,9	1,9	1,9	25,5	26,6	27,6	...	5,0	14,5	31,5	32	33,2
Italija	1,6	1,3	1,3	1,3	...	25,0	26,9	4,2	6,3	9,7	17,3	18,6
Luksemburg	1,5	1,6	1,8	1,7	1,7	25,5	26,5	28,4	29,0	6,0	13,9	21,9	27,2	28,8
Nizozemska	1,6	1,6	1,7	1,7	1,7	25,7	27,6	28,6	28,9	4,1	11,4	24,9	34,8	37,1
Portugalska	2,3	1,6	1,6	1,4	1,4	24,0	24,9	26,4	27,4	9,2	14,7	22,2	30,7	31,6
Španija	2,2	1,4	1,2	1,3	1,4	25,0	26,8	29,7	29,3	3,9	9,6	17,7	26,8	28,4
Švedska	1,7	2,1	1,5	1,8	1,9	25,3	26,3	27,9	28,6	39,7	47,0	55,3	55,4	55,5
Velika Britanija	1,9	1,8	1,6	1,8	1,8	...	27,3	29,1	29,8	11,5	27,9	39,5	42,8	43,7
Ciper	2,5	2,4	1,6	1,3	1,5	...	24,7	26,2	27,5	0,6	0,7	2,3	4,4	5,6
Češka	2,1	1,9	1,1	1,3	1,3	22,4	22,5	25,0	26,6	5,6	8,6	21,8	31,7	33,3
Estonija	2,0	2,0	1,3	1,5	1,6	23,2	22,7	24,3	25,2	18,3	27,2	54,5	58,5	58,2
Litva	2,0	2,0	1,4	1,3	1,3	23,8	23,2	23,9	24,9	6,3	7,0	22,6	28,4	29,6
Latvija	1,9	2,0	1,2	1,3	1,4	22,9	23,0	24,0	25,0	12,5	16,9	40,3	44,6	43,4
Madžarska	1,9	1,9	1,3	1,3	1,3	22,4	23,1	25,9	26,7	7,1	13,1	29,0	35,0	35,6
Malta	2,0	2,0	1,7	1,4	1,4	28,6	...	1,1	1,8	10,9	20,0	22,3
Poljska	2,3	2,1	1,4	1,2	1,3	23,4	23,3	24,5	25,8	4,8	6,2	12,1	18,5	18,9
Slovenija	2,1	1,5	1,3	1,3	1,3	22,9	23,7	26,5	27,7	13,1	24,5	37,1	46,7	47,2
Slovaška	2,3	2,1	1,3	1,2	1,2	22,7	22,6	24,2	25,7	5,7	7,6	18,3	26,0	27,5
EU 25	2,0	1,8	1,5	1,5	1,5	24,2	25,2	26,8	27,5	10,1	16,5	27,2	32,5	33,5

Legenda: ... ni podatka

Vir: Lanzieri, 2006, str. 4; Recent Demographic Developments in Europe 2005, 2006, str. 78, 84, 87; EUROSTAT.

Priloga 2: Stopnja rasti prebivalstva, naravni prirastek in neto migracije, EU25, za leta 1980, 1990, 2000 in 2005

Država	Stopnja rasti prebivalstva				Naravni prirastek				Neto migracije			
	1980	1990	2000	2005	1980	1990	2000	2005	1980	1990	2000	2005
Avstrija	0,1	0,9	0,2	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,8	0,2	0,6
Belgija	0,1	0,4	0,2	0,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,5
Danska	0,0	0,2	0,4	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,1
Finska	0,3	0,5	0,2	0,4	0,4	0,3	0,1	0,2	0,0	0,2	0,1	0,2
Francija	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1	0,2	0,2
Nemčija	0,3	0,8	0,1	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,2	0,4	0,8	0,2	0,1
Grčija	1,2	0,7	0,3	0,4	0,6	0,1	0,0	0,0	0,5	0,6	0,3	0,4
Irski	1,2	0,4	1,5	2,4	1,2	0,6	0,6	0,8	0,0	-0,2	0,8	1,3
Italija	0,2	0,1	0,1	0,5	0,2	0,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,4
Luksemburg	0,4	1,3	1,2	1,0	0,0	0,3	0,5	0,4	0,4	1,0	0,8	0,6
Nizozemska	0,8	0,8	0,8	0,2	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,1
Portugalska	1,1	-0,4	0,6	0,4	0,7	0,1	0,1	0,0	0,4	-0,6	0,5	0,4
Španija	1,1	0,1	1,1	1,7	0,8	0,2	0,1	0,2	0,3	-0,1	1,0	1,5
Švedska	0,2	0,7	0,2	0,4	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,4	0,3	0,3
Velika Britanija	0,1	0,3	0,4	0,6	0,2	0,3	0,1	0,2	-0,1	0,0	0,2	0,4
Ciper	1,1	1,8	0,9	2,3	1,1	1,0	0,5	0,4	0,0	0,8	0,6	1,9
Češka	0,2	0,0	-0,1	0,3	0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,4
Estonija	0,7	-0,2	-0,4	-0,2	0,3	0,2	-0,4	-0,2	0,4	-0,4	0,0	0,0
Litva	0,5	0,2	-0,7	-0,7	0,5	0,5	-0,1	-0,4	0,1	-0,2	-0,6	-0,3
Latvija	0,2	-0,4	-0,7	-0,5	0,1	0,1	-0,5	-0,5	0,1	-0,5	-0,2	0,0
Madžarska	0,0	0,0	-0,2	-0,2	0,0	-0,2	-0,4	-0,4	-0,1	0,2	0,2	0,2
Malta	1,0	1,0	2,9	0,4	0,7	0,7	0,3	0,2	0,2	0,2	2,6	0,0
Poljska	0,9	0,4	-1,0	0,0	1,0	0,4	0,0	0,0	-0,1	0,0	-1,1	0,0
Slovenija	0,9	0,2	0,1	0,3	0,6	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,3
Slovaška	0,8	0,4	-0,4	0,1	0,9	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,0	-0,4	0,1
EU 25	0,6	0,4	0,23	0,44	0,4	0,3	0,07	0,06	0,14	0,15	0,15	0,36

Vir: Lanzieri, 2006, str. 5; Recent Demographic Developments in Europe 2005, 2006, str. 49, 56, 63.

Priloga 3: Življenjsko pričakovanje moških in žensk ob rojstvu, EU25, za leta 1980, 1990, 2000 in 2005

Država	Življenjsko pričakovanje ob rojstvu v letih							
	1980		1990		2000		2005	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Avstrija	69,0	76,0	72,2	78,8	75,1	81,1	76,7	82,2
Belgija	69,9	76,5	72,7	79,3	74,6	80,8	76,7	82,4
Danska	71,2	77,2	72,0	77,8	74,3	79,0	75,6	80,2
Finska	69,3	77,8	71,0	78,9	74,1	81,0	75,5	82,3
Francija	70,2	78,3	72,8	80,9	75,2	82,8	76,7	83,8
Nemčija	69,6	76,1	72,0	78,4	75,0	81,0	76,2	81,8
Grčija	73,1	77,7	74,6	79,3	75,4	80,5	76,6	81,5
Irski	70,1	75,6	72,1	77,7	73,9	79,1	77,1	81,8
Italija	70,6	77,2	73,6	80,1	76,6	82,5	77,6	83,2
Luksemburg	70,3	75,4	72,5	78,5	74,8	81,1	76,2	82,3
Nizozemska	72,5	79,1	73,8	80,0	75,5	80,5	77,2	81,6
Portugalska	68,0	74,9	70,4	77,3	73,2	80,0	74,9	81,4
Španija	72,2	78,2	73,3	80,3	75,6	82,5	77,4	83,9
Švedska	72,8	78,8	74,8	80,4	77,4	82,0	78,4	82,8
Velika Britanija	70,8	76,9	72,9	78,5	75,4	80,2	76,9	81,1
Ciper	72,3	77,0	74,1	78,6	76,1	81,0	77,0	81,7
Češka	66,8	73,9	67,6	75,5	71,6	78,4	72,9	79,1
Estonija	64,1	74,1	64,7	74,9	64,1	76,0	67,3	78,1
Litva	65,4	75,4	66,4	76,2	66,8	77,4	65,4	77,4
Latvija	63,6	73,9	64,3	74,6	64,9	76,2	65,6	77,4
Madžarska	65,5	72,7	65,2	73,7	67,1	75,6	68,6	76,9
Malta	68,5	72,7	73,7	78,1	74,3	80,2	77,7	81,4
Poljska	66,0	74,4	66,5	75,5	69,7	78,0	70,8	79,4
Slovenija	67,3	75,2	69,8	77,8	71,9	79,1	74,1	81,3
Slovaška	66,8	74,3	66,7	75,6	69,1	77,4	70,1	77,9
EU 25	69,0	76,0	70,8	77,9	74,4	80,8	75,8	81,9

Vir: Lanzieri, 2006, str. 9; Recent Demographic Developments in Europe 2005, 2006, str. 114, 115, 117.