

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**ZAPOSLOVANJE STARŠEV IN DRUŽINAM PRIJAZNA  
PODJETJA**

**Ljubljana, april 2009**

**BRIGITA RIHTER ERMENC**

## **IZJAVA**

Študentka Brigita Rihter Ermenc izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Janeza Malačiča, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

UVOD .....	1
1 ENAKOPRAVNOST MED ŽENSKAMI IN MOŠKIMI .....	2
1.1 Pravna podlaga .....	2
1.2 Načrt EU za enakopravnost med ženskami in moškimi .....	3
1.2.1 Enaka ekonomska neodvisnost za ženske in moške .....	3
1.2.2 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja .....	5
1.2.3 Enaka zastopanost pri odločanju .....	6
1.2.4 Izkoreninjenje vseh oblik nasilja na podlagi spola .....	7
1.2.5 Odprava stereotipov o spolih .....	7
1.2.6 Spodbujanje enakopravnosti med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah .....	8
1.3 Institucije za izvajanje politike enakih možnosti žensk in moških .....	8
1.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških .....	10
1.4.1 Diskriminacija .....	10
1.5 Evropsko leto enakih možnosti za vse .....	11
1.6 Enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju ter poklicnem delu .....	11
2 ZAPOSLOVANJE MLADIH .....	12
2.1 Brezposelnost mladih .....	12
2.2 Izobraževanje mladih in njihova integracija v delovno okolje .....	13
2.3 Oblike zaposlitve mladih .....	14
2.4 Aktivna politika zaposlovanja .....	17
3 DRUŽINA IN STARŠEVSTVO .....	17
3.1 Družinska politika in njeni ukrepi .....	18
3.1.1 Starševski dopust .....	19
3.1.2 Pravica do starševskega nadomestila .....	20
3.1.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa .....	20
3.1.4 Pravica do družinskih prejemkov .....	20
3.2 Demografske spremembe .....	21
3.3 Smrtnost .....	22
3.4 Migracije .....	22
3.5 Rodnost .....	23
3.5.1 Enakopravnost med spoloma .....	26
3.5.2 Starševski dopust .....	26
3.5.3 Stabilnost zaposlitve in rodnost .....	27
3.5.4 Otroško varstvo .....	28
4 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA .....	29
4.1 Socialni sporazum 2007–2009 .....	30
4.2 Vloga delodajalcev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja .....	31
5 DRUŽINI PRIJAZNA KADROVSKA POLITIKA IN CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE .....	33
5.1 Certifikat Družini prijazno podjetje .....	35
5.1.1 Značilnosti certifikata .....	35
5.1.2 Postopek pridobitve certifikata .....	36
5.1.3 Katalog ukrepov .....	37
5.2 Osnovni certifikat .....	38
5.3 Polni certifikat .....	38
5.4 Odvzem certifikata .....	39
5.5 Stanje v Sloveniji .....	40

SKLEP.....	42
LITERATURA IN VIRI .....	43

## UVOD

Danes, v času recesije, nam mediji vsaki dan poročajo o odpuščanju delavcev. Mnogim, ki so zaposleni za določen čas, delodajalci po izteku pogodbe o zaposlitvi ne podaljšajo delovnega razmerja. Tisti, ki so zaposleni s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pa vsak dan živijo v negotovosti, kaj bo z njihovo službo. Delodajalci jim velikokrat nalagajo dodatne delovne obveznosti, delojemalci pa jih »ubogajo«, saj se bojijo, da jih bo delodajalec odpustil.

Težko je tudi mladim. Zdi se, da recesija najbolj prizadene prav njih, saj delodajalci ne najemajo nove delovne sile. Po zaključenem šolanju se polni življenjske energije trudijo za zaposlitev. Zaradi finančne stiske jih veliko sprejme zaposlitev na delovnem mestu, za katerega je zahtevana precej nižja stopnja izobrazbe, kot jo imajo. Velikokrat je takšna zaposlitev za določen čas, po izteku pogodbe so odpuščeni, ali pa jim delodajalec podaljšuje pogodbo v nedogled, seveda vsakič za določen čas. Z opravljanjem takšnih del ne dobijo potrebnih delovnih izkušenj, s katerimi bi lažje konkurirali za takšna delovna mesta, ki so primerna njihovi izobrazbi oziroma željam. V mladosti, ko bi morali zreti v prihodnost optimistično, težko najdejo upanje za boljšo prihodnost.

Večina mladih si najprej želi uspešno zaključiti šolanje, najti primerno zaposlitev in si ustvariti kariero, šele nato pride na vrsto družina. Starševstvo odlagajo v prihodnost, saj je v današnjem tempu življenja težko uskladiti kariero in družino brez pomoči, ki jim jo največkrat nudijo starši. Po drugi strani tudi delodajalci raje zaposlijo izobraženega mladega človeka, brez družinskih obveznosti.

Zdi se, da je za ženske še težje. Na veliko področjih so še vedno prisotne razlike med spoloma. Kljub zakonodaji, ki prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo, so ženske pri zaposlovanju zaradi bodočega materinstva velikokrat v neenakopravnem položaju z moškimi. Vzpodbudno pa je dejstvo, da je vedno več delodajalcev, ki jim starševstvo zaposlenih ni v breme temveč želijo z raznimi ukrepi pomagati staršem, da bi lažje uskladili delo in družino.

V prvem poglavju diplomskega dela opisujem enakopravnost med ženskami in moškimi, saj ima velik vpliv na vseh področjih življenja. Še vedno je prisotna razlika med ženskami in moškimi v zaposlenosti, brezposelnosti, višini plač, obliki pogodbe o delu itd. Slovenija je država, v kateri so si ženske in moški zelo enakopravni, kljub temu pa bi se dalo predvsem na področju zaposlovanja, plač in podjetništva stvari še izboljšati.

V drugem delu opisujem področje zaposlovanja mladih. Eno od glavnih in najbolj aktualnih področij je brezposelnost, s katero se srečujejo. Država si z aktivno politiko zaposlovanja prizadeva brezposelnost mladih znižati. Veliko ukrepov iz aktivne politike zaposlovanja je namenjenih prav njim in pa delodajalcem, ki jih zaposlijo.

V naslednjem delu opisujem družino in starševstvo. Veliko pomoč staršem predstavljajo ukrepi družinske politike, saj družinam olajšajo finančno stisko. Slovenija je država, ki ima to področje zelo dobro zakonsko urejeno. Kljub temu pa ima Slovenija eno najnižjih stopenj rodnosti v Evropi in v svetu. Na kratko sem opisala dejavnike, ki imajo največji vpliv na rodnost.

Zaradi upadanja rodnosti in vse večje zaposlenosti žensk, se je pojavila potreba po boljšem usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. Opremila sem, kakšne so naloge države, da bi z zakonodajo omogočila lažje usklajevanje dela in družine. Največji vpliv na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja imajo delodajalci. Če vodijo družini prijazno politiko, imajo večje koristi kot so stroški takšne politike. Takšna podjetja lahko pridobijo certifikat družini prijazno podjetje in postanejo iskan delodajalec.

# **1 ENAKOPRAVNOST MED ŽENSKAMI IN MOŠKIMI**

## **1.1 Pravna podlaga**

Načelo enakopravnosti v Sloveniji zagotavlja Ustava (Uradni list RS, št. 33/91). Republiko Slovenijo opredeljuje kot demokratično, pravno in socialno državo, ki zagotavlja uživanje ter uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli osebno okoliščino.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), ki je bil sprejet leta 2002, določa smernice za ustvarjanje enakih možnosti in spodbujanje enakopravnosti spolov na različnih področjih življenja. Leta 2004 je bil sprejet Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/2004), ki je nadgradil že obstoječi zakon.

Organizacija Združenih narodov je leta 1979 sprejela Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki jo je ratificirala tudi Slovenija (Uradni list SFRJ-MP, št. 11-48/1981). Je osrednji pravno zavezujoči instrument za varstvo pravic žensk, ki posega na vsa področja javnega in zasebnega življenja. Je obvezujoča za Slovenijo in od nje zahteva, da sprejme vse potrebne ukrepe, vključno s pozitivnimi ukrepi, da se odpravi diskriminacija in zagotovi polna enakopravnost spolov na vseh področjih, zlasti političnem, družbenem, ekonomskem ter kulturnem.

Leta 1966 je bil sprejet Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/1971). Države pogodbenice zavezuje, da ženskam in moškim omogočijo enakopravno uživanje ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic ter svoboščin, zagotovljenih s paktom ter s konvencijami Mednarodne organizacije dela (Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z aktom o notifikaciji, 2009), ki se nanašajo na enako plačilo za enako

delo, na odpravo diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih ter enako obravnavanje delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi.

V okviru Sveta Evrope sta za varstvo pravic žensk najpomembnejši Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS-MP, št. 7/1994) in Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/1999), ki zagotavljata nediskriminatorno uživanje pravic in svoboščin, zagotovljenih s konvencijo, ne glede na spol, raso, barvo, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno poreklo, pripadnost narodni manjšini, premoženje, rojstvo ali drugo okoliščino.

## **1.2 Načrt EU za enakopravnost med ženskami in moškimi**

EU se aktivno zavzema za dejansko enakopravnost med spoloma. Predvsem pri vprašanih gospodarske rasti in zaposlovanja ter pri vprašanju demografskih sprememb, je politika enakopravnosti bistveni sestavni del. Zato je sprejela Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010. Načrt določa šest prednostnih področij za ukrepe EU, ki se nanašajo na enakopravnost med spoloma, ki jih EU želi doseči v tem časovnem obdobju. Ti ukrepi so (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 3–9):

- enaka ekonomska neodvisnost za ženske in moške;
- usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja;
- enaka zastopanost pri odločanju;
- izkoreninjenje vseh oblik nasilja na podlagi spola;
- odprava stereotipov o spolih;
- spodbujanje enakopravnosti med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah.

### **1.2.1 Enaka ekonomska neodvisnost za ženske in moške**

Doseganje enake ekonomske neodvisnosti za ženske in moške obsega:

- **doseganje lizbonskih ciljev na področju zaposlovanja:** cilj je povečanje zaposlenosti žensk iz 57,2 % v letu 2006 v EU na 60-odstotno zaposlenost do leta 2010. V Sloveniji je stopnja zaposlenosti žensk nekoliko višja od povprečja v EU in znaša 61,8 % (Vertot, 2008). Pri ženskah je tudi stopnja brezposelnosti višja kot pri moških. V Sloveniji je bila leta 2006 stopnja brezposelnosti 6 %, za moške 4,9 %, za ženske pa 7,2 % (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 16). K večji zaposlenosti žensk lahko pripomore ravnanje v skladu z zakonodajo o enakem obravnavanju ter uporaba novih strukturnih skladov, predvsem ukrepov za izobraževanje in podjetništvo;

- **odpravo razlik v plačah med spoloma:** zakonodaja EU določa enako plačilo za ženske in moške. Kljub temu so v EU ženske za vsako opravljeno delovno uro v letu 2005 povprečno zaslužile 15 odstotkov manj kot moški. To je posledica diskriminacije žensk in strukturnih neenakosti, kot so ločevanje po sektorjih, poklicih in vzorcih dela (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 3). V Sloveniji je bila v letu 2005 razlika v povprečnem zaslužku za enako delo okrog 8 % v korist moških (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 19). Zaposlovanje žensk še vedno v glavnem poteka v panogah, dejavnostih in poklicih, ki so pretežno ženski. V teh poklicih in sektorjih je raven plač nizka, zato je potrebno nameniti pozornost predvsem razlogom, ki vodijo do tega;
- **ženske in podjetništvo:** ženske se pri ustanovitvi podjetja, pri usposabljanju ter dostopu do financ pogosto srečujejo z večjimi težavami kot moški. Ženske sestavljajo povprečno 30 % podjetnikov v EU. Da bi ta delež povečali, akcijski načrt EU za podjetništvo predvideva boljši dostop do financ in razvoj podjetniških mrež;
- **enakopravnost spolov v socialnem varstvu in boju proti revščini:** ženske imajo še vedno krajše ali prekinjene kariere in zato manj pravic kot moški. Zaradi tega so ženske bolj izpostavljene izključenosti in revščini. Kar dvajsetim odstotkom žensk v starosti nad 65 let grozi revščina, kar je za 5 odstotnih točk več kot moškim. Pri enostarševskih družinah, med katerimi so ženske v veliki večini, pa ta odstotek znaša kar 34 % (Poročilo komisije svetu, Evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007, 2007, str. 6);
- **upoštevanje vidika spolov v zdravstvu:** ženske in moški se srečujejo z boleznimi ter tveganji, ki vplivajo na zdravje. To zajema tudi okoljska vprašanja, predvsem uporabo pesticidov in kemikalij. Posebej ogrožene so ženske in otroci, saj se pesticidi ter kemikalije med nosečnostjo in dojenjem pogosto prenašajo. Raziskave v medicini in mnogi varnostni ter zdravstveni standardi se bolj nanašajo na moške in delovna področja, v katerih so zaposleni pretežno moški. Kot ukrep je predvideno izboljšanje dostopnosti, kakovosti in odzivnosti socialnih, zdravstvenih ter skrbstvenih storitev;
- **boj proti večstranski diskriminaciji, zlasti priseljenc in žensk iz etničnih manjšin:** te ženske so pogosto v še slabšem položaju kot njihovi moški pripadniki, saj so izpostavljene dvojni diskriminaciji. Spodbujati je potrebno enakost med spoloma že v politikah priseljevanja in vključevanja ter izboljšati dostop do izobraževanja in vseživljenjskega učenja.



## 1.2.2 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

Usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja zajema (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 5–6 in Poročilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007, 2007, str. 5–7):

- **prožno ureditev dela za ženske in moške:** ženske se še vedno soočajo z velikimi težavami pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter z neenako razdelitvijo del v gospodinjstvu in družini. Ženske pogosteje kot moški delajo s skrajšanim delovnim časom in bolj pogosto prekinejo kariero zaradi skrbi za družino in nego družinskih članov. To negativno vpliva na njihov poklicni razvoj. Stopnja zaposlenosti žensk v starosti med 20 in 49 leti se zniža za 15 odstotnih točk, kadar imajo otroka, pri moških pa se poveča za 6 odstotnih točk (Poročilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007, 2007, str. 5). Ukrepi morajo pomagati ustvarjati prožno gospodarstvo ob hkratnem izboljševanju kakovosti življenja žensk in moških. Prednost prožne ureditve je povečanje produktivnosti, zadovoljstvo delojemalcev in ugled delodajalca. Takšno ureditev uporablja veliko več žensk kot moških, kar ustvarja neravnovesje med spoloma. Leta 2005 je s skrajšanim delovnim časom v EU-25 v povprečju delalo 36,5 % žensk in 7,5 % moških. V Sloveniji je bila ta številka pri ženskah precej nižja, saj je s skrajšanim delovnim časom delalo 11,1 % žensk in 7,2 % moških. V EU-25 je v letu 2005 14,2 % žensk in 14,6 % moških delalo na podlagi pogodbe za določen čas, v Sloveniji pa je imelo takšne pogodbe o delu 15,7 % moških in 19,3 % žensk (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 23). Politike, s katerimi se skušata doseči hkrati prožnejši trg dela in večja varnost zaposlitve, imajo različen učinek na ženske in moške, zato bi se morali izogniti, da bi vidik fleksibilnosti prizadel predvsem ženske, vidik varnosti pa moške;
- **povečanje skrbstvenih storitev:** Evropa se sooča z zmanjševanjem števila aktivnega prebivalstva, nizko rodnostjo in povečevanjem starejše populacije. Del rešitve predstavljata boljša usklajenost poklicnega in družinskega življenja ter cenovno ugodnejše in dostopnejše otroško varstvo. Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010 do leta 2010 predvideva 90 % vključenost otrok v vrtec med 3. letom starosti in starostjo šoloobveznih otrok, ter vsaj 33 % vključenost otrok pod 3. letom starosti. Zaradi povečevanja starejše populacije in potrebe po oskrbi je potrebno razvijati dostopne ter cenovno ustrezne zdravstvene in ostale storitve, ki ustrezajo potrebam starejših in invalidom. Uvedli bi lahko hčerinski dopust, ki bi moškim in ženskam omogočal oskrbo ostarelih staršev (Poročilo komisije svetu, Evropskem parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007, 2007, str. 7);

- **boljše politike usklajevanja za ženske in moške:** največkrat posameznika pri svobodni izbiri usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ovirajo finančni vidik, negativen vpliv na kariero, tveganje izgube delovnih znanj in sposobnosti, premalo otroških vrtcev ter njihov neugoden čas odpiranja in zapiranja pri čedalje daljšem delavniku zaposlenih staršev ter pritisk stereotipov. Na področju starševskega dopusta vidimo velik napredek, vendar se kljub temu še vedno malo moških odloča za starševski dopust ali delo s krajšim delovnim časom. V EU je povprečno kar 32,6 % žensk in le 7,4 % moških koristilo starševski dopust ali krajši delovni čas (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 5). Po podatkih iz leta 2005 je v Sloveniji dopust za nego in varstvo otroka koristilo približno dve tretjini žensk in ena tretjina moških (Svetin, 2007, str. 4). Da bi povečali privlačnost starševskega dopusta, je potrebno zagotoviti, da je starševski dopust namenjen ženskam in moškim, da je neprenosljiv, da je finančno privlačen, da ga je mogoče deliti in ne ovira vrnitve na delo. S tem bi spodbudili moške, da prevzamejo družinske obveznosti od otrokovega rojstva naprej. Na tem področju je še vedno prisotnih precej stereotipov. Predvsem moški in podjetja bi morali spremeniti miselnost. Podjetja bi bilo potrebno podpreti pri izvajanju ukrepov, ki bi omogočala lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

### 1.2.3 Enaka zastopanost pri odločanju

Spodbujati je potrebno enako sodelovanje žensk in moških v politiki, gospodarstvu ter na področju znanosti in tehnologije, in sicer:

- **sodelovanje žensk v politiki:** potrebno je spodbujati sodelovanje žensk v politiki in na vodstvenih položajih lokalne, regionalne, nacionalne ter evropske ravni javne uprave;
- **ženske pri odločanju v gospodarstvu:** uravnoteženo sodelovanje žensk in moških pri odločanju lahko prispeva k produktivnejšemu in inovativnejšemu delovnemu okolju ter večjim gospodarskim dosežkom. Kljub napredku na področju enakosti med ženskami in moškimi je na vodstvenih položajih še vedno zaposlenih več moških kot žensk (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 22);
- **ženske na področju znanosti in tehnologije:** spodbujati je potrebno sodelovanje žensk na teh področjih, saj to prispeva k povečevanju inovacij, h kakovosti in konkurenčnosti znanstvenih ter industrijskih raziskav. Cilj je, da bi na področju raziskav v javnem sektorju kar 25 % vodstvenih delovnih mest zasedale ženske.

## 1.2.4 Izkoreninjenje vseh oblik nasilja na podlagi spola

Nujen je boj proti nasilju na podlagi spola in proti trgovini z ljudmi (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 7):

- **izkoreninjenje nasilja na podlagi spola:** glavne žrtve nasilja na podlagi spola so ženske. Nasilje na podlagi spola je kršitev temeljnih pravic do življenja, varnosti, svobode, dostojanstva ter fizične in čustvene integritete. Najpomembnejše je preprečevanje nasilja, kar pa zahteva izobrazbo, znanje, razvoj mrežnega povezovanja in partnerstva ter izmenjavo dobrih praks;
- **odprava trgovine z ljudmi:** ta oblika sodobnega suženjstva najbolj ogroža revne ženske in otroke. Za odpravo so potrebni preventivni ukrepi, kriminalizacija trgovine z ljudmi in zaščita ter pomoč žrtvam.

## 1.2.5 Odprava stereotipov o spolih

Na različnih področjih življenja so še vedno prisotni stereotipi o spolu. Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010 si prizadeva za njihovo odpravo, in sicer za:

- **odpravo stereotipov o spolih pri izobraževanju, usposabljanju in kulturi:** pri izobraževanju in usposabljanju ženske še vedno najpogosteje izbirajo tradicionalno ženske poklice, moški pa moške poklice. To pogosto vodi ženske do manj priznanih in slabše plačanih poklicev. Boj proti stereotipom o spolu je potrebno začeti že pri mladih. Pri njih je potrebno zbuditi interes in jih spodbujati, da izberejo netradicionalne izobraževalne poti. Reševati je potrebno tudi problem prezgodnjega zapuščanja šole, ki se pogosteje pojavlja pri fantih kot pa dekletih;
- **odprava stereotipov na trgu dela:** vzroki razlikovanja na trgu dela izvirajo predvsem iz stereotipne izbire področja vzgoje, izobraževanja in poklicne usmeritve (Poročilo komisije svetu, Evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007, 2007, str. 7). Potrebno je omeniti predvsem nizko raven plač v poklicih in sektorjih, kjer so zaposlene predvsem ženske. Vzrok je v tem, da so ti poklici in sektorji premalo cenjeni. Ženske so v organizacijski hierarhiji na splošno zaposlene na nižjih položajih kot moški, zato je nujno prizadevanje za odpravo vseh ovir, ki otežujejo dostop žensk do vodilnih položajev. Pomembno je olajšati dostop ženskam v sektorje, ki so tradicionalno moški, in spodbujati moške za zaposlitev v tradicionalno ženske sektorje;

- **odprava stereotipov o spolih v medijih:** mediji imajo pomembno vlogo pri odpravi stereotipov, saj lahko pomembno prispevajo k predstavitvi sposobnosti in potenciala žensk in moških ter preprečijo njihovo poniževalno in žaljivo prikazovanje. Potrebno je spodbujati kampanje za povečanje ozaveščenosti.

### **1.2.6 Spodbujanje enakopravnosti med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah**

Zajema predvsem (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 9):

- **uveljavljanje zakonodaje EU v državah pristopnicah, kandidatkah in potencialnih kandidatkah:** enakopravnost med spoloma je temelj demokracije, temeljna pravica, skupna vrednota EU in nujen pogoj za dosego ciljev EU za rast, zaposlovanje in socialno kohezijo. Vse države, ki se pridružijo EU, morajo sprejeti temeljno načelo enakopravnosti med spoloma. V prihodnjih širitvenih procesih bo spremljanje prenosa, izvajanje in uveljavljanje zakonodaje EU o enakopravnosti med ženskami in moškimi prednostna naloga EU;
- **spodbujanje enakopravnosti med spoloma v evropski sosedski politiki, zunanji in razvojni politiki:** enakopravnost med spoloma je temeljna človeška pravica. Upoštevanje te pravice pripomore k zmanjševanju revščine. EU spodbuja enakopravnost med spoloma v zunanjih odnosih, še zlasti upošteva posebne potrebe žensk. EU bo še naprej spodbujala izobraževanje in varno okolje za dekleta ter ženske.

### **1.3 Institucije za izvajanje politike enakih možnosti žensk in moških**

Velik del mednarodnih prizadevanj predstavlja zagotavljanje enakopravnosti. Zato so v evropskih državah, z namenom oblikovanja politike enakih možnosti in spodbujanja enakopravnosti spolov, ustanovili posebne institucije za izvajanje politike enakih možnosti. Te institucije so bile večinoma ustanovljene z zakoni o enakih možnostih, v katerih so tudi določene njihove naloge in pristojnosti. So vez med civilno družbo in državo, saj pobude ter predloge civilne družbe vključujejo v politične programe vlade in zakonodajo. Te institucije spremljajo izvajanje zakonov s področja enakih možnosti žensk in moških ter obravnavajo primere diskriminacije zaradi spola. Med naloge teh institucij spadajo tudi izobraževanje o enakopravnosti spolov, razvijanje metod in tehnik za integracijo spolov v politike ter zbiranje dobrih praks za integracijo in koordinacijo nacionalnih programov na področju enakosti spolov ter ozaveščanje javnosti (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 21).

V prejšnjem političnem sistemu je prevladovalo mnenje, da je za vse človekove pravice, tudi za enakopravnost žensk in moških, dobro poskrbljeno. Položaj žensk je bil takrat v marsičem v primerjavi z drugimi državami na dokaj visoki ravni. Da bi se položaj žensk še izboljšal, so v osemdesetih letih prejšnjega stoletja predstavnice ženskih gibanj dale pobudo za ustanovitev ministrstva, ki bi skrbelo za enakopravnost. S spremembo političnega sistema je bil omogočen nastanek vladne organizacije, ki skrbi za uveljavljanje načela enakopravnosti žensk in moških; tako je bila junija 1990 ustanovljena Komisija za žensko politiko. Zaradi potrebe po sistematičnem spremljanju položaja žensk, je bil julija 1992 ustanovljen Urad za žensko politiko, ki je deloval kot strokovna vladna služba. Februarja 2001 se je preimenoval v Urad za enake možnosti. Med glavne naloge Urada za enake možnosti spada koordiniranje oblikovanja politik in predpisov na področju preprečevanja ter odpravljanja diskriminacije, spremljanje položaja žensk in uresničevanja njihovih pravic, spremljanje predpisov, aktov in ukrepov, ki jih sprejema Vlada Republike Slovenije, ter dajanje mnenj in predlogov pred njihovim sprejetjem, sodelovanje pri pripravi predpisov, aktov in ukrepov, dajanje Vladi Republike Slovenije in ministrstvom pobude in predloge, priprava analiz in poročil s področja enakih možnosti žensk in moških, informiranje in osveščanje ter obravnava pobud nevladnih organizacij, ki se nanašajo na enake možnosti žensk in moških (Urad za enake možnosti, 2009 in Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 23).

Kljub temu, da že Ustava določa, da so vsakomur zagotovljene enake pravice in temeljne svoboščine, so te pravice nekaterim družbenim skupinam, posameznicam ali posameznikom velikokrat kršene. Zaradi tega po Zakonu o enakih možnostih žensk in moških pri Uradu za enake možnosti deluje zagovornica oziroma zagovornik načela enakopravnosti. Namen tega instituta je odkrivanje diskriminacije žensk in moških na posameznih področjih družbenega življenja ter večanje prepoznavnosti tega problema v širši javnosti. Zagovornik ali zagovornica obravnava primere domnevne neenakopravnosti glede na katerokoli osebno okoliščino (spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino). Obravnava domnevne kršitve je neformalna. Zaključni se s pisnim mnenjem, v katerem zagovornik navede svoje ugotovitve, opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo. Mnenje ni pravno zavezujoče. Če kršitelj ugotovljenih nepravilnosti ne odpravi, lahko zagovornik svoje pisno mnenje odstopi pristojni inšpekciji, ki je dolžna obravnavati mnenje zagovornika. Če inšpekcija oceni, da so podani vsi znaki diskriminacije, je dolžna predlagati uvedbo postopka zaradi prekrška. Prav tako ima pravico in dolžnost odrediti ukrepe za zavarovanje diskriminirane osebe ali osebe, ki pomaga žrtvi.

## **1.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških**

Diskriminacija med spoloma izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog ženske ter moškega. Stroga delitev dela na ženska in moška opravila je prisotna že skozi celotno zgodovino v večini kultur. Kljub temu, da se v današnjem času te meje vse bolj brišejo, je delitev dela še vedno prisotna tako v poklicnem kot družinskem okolju. Slovenija se je s sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002), Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001) ter Zakona o enakih možnostih žensk in moških uskladila s pravnim redom EU. Najbolj splošni zakon, ki obravnava problem neenakopravnosti med spoloma, je v Sloveniji Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki ga je Državni zbor sprejel 21. junija 2002. Namen tega zakona je izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja.

Po tem zakonu pomeni enakopravnost med spoloma, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

### **1.4.1 Diskriminacija**

Pojem diskriminacija pomeni neenako obravnavanje. O diskriminaciji govorimo takrat, kadar so posameznice oziroma posamezniki ali skupine zaradi določene osebne okoliščine obravnavane slabše od drugih (Urad za enake možnosti, 2009). Diskriminacija se lahko pojavi na vseh področjih družbenega življenja. Med najpomembnejša področja sodijo zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v organizacije delavcev ali delodajalcev in druga poklicna združenja, socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom, socialne ugodnosti, izobraževanje ter dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji in preskrba z njimi. Najpogosteje smo lahko neenako obravnavani na podlagi spola, narodnosti, rase, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Do neenakega obravnavanja lahko pride tudi na podlagi drugih osebnih okoliščin, ki pa v zakonodaji niso izrecno omenjene.

Poznamo neposredno in posredno obliko diskriminacije zaradi spola. Za neposredno diskriminacijo se šteje, če je bila ali bi lahko bila oseba zaradi osebnih okoliščin v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot oseba, ki takšnih okoliščin nima. Posredna diskriminacija pa obstaja, če določbe, merila ali ravnanje, ki so na videz nevtralne, v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj

ugoden položaj kot druge osebe. Izvzete pa so določbe, merila in ravnanje, ki so ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana z osebnimi okoliščinami.

Glavni nosilci nalog ustvarjanja enakih možnosti po Zakonu o enakih možnostih so državni zbor, ki sprejme resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ter vlada in ministrstva, ki vsako na svojem delovnem področju uresničuje cilje tega zakona. V nacionalnem programu so določene temeljne politike enakih možnosti, ki vsebujejo cilje ter ukrepe in odgovornost za doseg ciljev na posameznih področjih družbenega življenja, predvsem na področjih delovnih razmerij, socialnega in zdravstvenega varstva, izobraževanja, družinskih razmerij, nasilja nad ženskami in zastopanosti obeh spolov.

## **1.5 Evropsko leto enakih možnosti za vse**

Evropski parlament in Svet Evropske unije sta razglasila leto 2007 za »evropsko leto enakih možnosti za vse« (Uradni list EU, L 146). Cilji, ki jih želijo doseči, so:

- **pravice:** omogočiti vsem ljudem, še posebej pa skupinam, ki so izpostavljene možni diskriminaciji, da se seznanijo s svojimi pravicami in obstoječo zakonodajo, ki ureja to področje. Sporočilo evropskega leta enakih možnosti je, da imajo vsi ljudje pravico do enakega obravnavanja ne glede na spol, raso ali etnično pripadnost, versko prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost;
- **zastopanost:** iskanje rešitev, kako povečati sodelovanje diskriminiranih skupin v družbi in uravnotežiti sodelovanje moških in žensk, tudi na področju boja proti diskriminaciji;
- **priznavanje:** k družbi kot celoti pozitivno prispevajo ljudje ne glede na spol, raso ali etnično pripadnost, versko prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost. Pomembno je, da se zavedamo, da različnost bogati naše življenje;
- **spoštovanje:** odpravljanje stereotipov, predsodkov in nasilja ter uveljavljanje dobrih odnosov med vsemi pripadniki družbe. Med vsemi pripadniki družbe je potrebno uveljavljati sistem vrednot, ki je osnova boja proti diskriminaciji.

## **1.6 Enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju ter poklicnem delu**

Prepovedana je vsaka diskriminacija zaradi spola. Ženske in moški imajo pravico do enakega obravnavanja na vseh področjih, kot so dostop do zaposlitve, vključno z merili izbire dostopa do vseh delovnih mest, ne glede na področje ali vrsto dejavnosti, ter dostopa do vseh ravni znotraj poklicne lestvice poklicnega usmerjanja, poklicnega izobraževanja in prekvalifikacije ter delovnih razmerij, vključno s pogoji, ki urejajo odpuščanje. Načelo enakopravnosti ne sme

biti kršeno zaradi spola, prav tako tudi ne zaradi zakonskega ali družinskega statusa (Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji, 2003, str. 10).

V Sloveniji je načelo enakopravnosti pri zaposlovanju in poklicnem delu urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih. Zakon določa, da delodajalec iskalke oziroma iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavko oziroma delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih, nagrajevanju, odsotnosti z dela, delovnih pogojih, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če iskalka oziroma iskalec zaposlitve ali delavka oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da gre za kršitev prepovedi diskriminacije, je dokazno breme na strani delodajalca. Zakon določa enako obravnavanje žensk in moških pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske in pri zaposlitvi ne sme dajati prednosti določenemu spolu.

Zakon ureja tudi pravico žensk in staršev do odsotnosti z dela ali do zaposlitve za krajši delovni čas zaradi koriščenja porodniškega in starševskega dopusta ter dopusta za nego ožje družinske članice ali člana. V času nosečnosti in ves čas, ko delavka doji, in v času izrabe starševskega dopusta delavkam oziroma delavcem ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. V času nosečnosti in v času koriščenja starševskega dopusta pa lahko delavki oziroma delavcu preneha pogodba zaradi izteka časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena. Takšna pogodba preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavec iz naslova starševstva ni varovan.

## **2 ZAPOSLOVANJE MLADIH**

### **2.1 Brezposelnost mladih**

Brezposelnost ima pomembne ekonomske, socialne, socialnopsihološke, demografske in politične posledice. Za posameznika in celotno družbo je pomembno propadanje strokovne usposobljenosti, znanja, spretnosti in izurjenosti, do katerega pride med nezaposlenostjo. Posameznika doleti poleg ekonomske prizadetosti tudi družbena, socialnopsihološka in psihološka. Družbene vezi se pričnejo trgati, prekinjajo se prijateljstva in popuščajo moralne norme. Nezaposlenost velikokrat vodi v kriminal. Seveda pa ima brezposelnost velike



demografske posledice. Zaradi nezaposlenosti ljudje odlagajo rojstva v prihodnost, ker upajo, da se bodo razmere v prihodnosti izboljšale (Malačič, 1985, str. 179–180).

Brezposelnost mladih je eden izmed najbolj perečih problemov, s katerim se sooča EU. Med mlade štejemo tiste osebe, ki so stare od 15 do 29 let, torej so v življenjskem obdobju, ko se največ izobražujejo. Na eni strani primanjkuje delovnih mest za mlade, po drugi pa ni dovolj ljudi, ki bi zapolnili prosta delovna mesta. Zaradi brezposelnosti so mladi izpostavljeni večjemu tveganju socialne izključenosti in socialne neenakosti tudi na drugih področjih življenja. V populaciji je vse manj mladih, brezposelnost mladih pa se je v mnogih članicah EU v zadnjih letih povečala. V vseh članicah EU je stopnja brezposelnosti mladih višja od skupne stopnje brezposelnosti, v nekaterih državah članicah celo dvakrat višja od celotne brezposelnosti. Leta 2006 je bila v EU-27 v kategoriji mladih od 15 do 24 let brezposelnost 17,4 %. V kategoriji od 25 do 29 let je bila brezposelnost 10 %. Bistvene razlike med ženskami in moškimi ni bilo (Employment in Europe, 2007, str. 38–39).

V Sloveniji je bila brezposelnost mladih od 15 do 24 let 13,9 %. Opazna je velika razlika med ženskami in moškimi. Brezposelnost mladih moških je bila 11,6 %, žensk pa kar 16,8 %. Med mladimi od 25 do 29 let je bila v Sloveniji 10,4 % brezposelnost. Brezposelnost moških je bila 7,5 %, pri ženskah pa je bila zopet višja in je znašala 13,5 % (Employment in Europe, 2007, str. 38–39).

## ***2.2 Izobraževanje mladih in njihova integracija v delovno okolje***

V skoraj vseh članicah EU se delež mladih delavcev zmanjšuje. To je predvsem posledica nizke rodnosti, večje vključenosti mladih v izobraževanje ter daljšega trajanja izobraževanja. Zaradi vse višje ravni izobrazbe mladih lahko predvidimo višjo raven produktivnosti in boljše prilagodljivost kot pri starejših generacijah. Zdi se, da so mladi delavci še bolj kot ostali občutljivi za gospodarsko recesijo, saj se delodajalci na gospodarske pritiske odzovejo tako, da na novo zaposlujejo manj mladih delavcev, delovnih pogodb za določen čas pa po izteku ne podaljšujejo. Vključevanje mladih v delovno življenje je bistvenega pomena za družbo, podjetja in za mlade same, saj to močno vpliva na njihovo zdravje in dobro počutje. Zaposlenost mladih vpliva tudi na demografijo. Ekonomski položaj mladih močno vpliva na pripravljenost za ustvarjanje družine. Mladi se srečujejo z velikimi težavami pri integraciji v delovno okolje, med katerimi so predvsem (Zelena knjiga »Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami«, 2005, str. 6):

- **visoka brezposelnost;**
- **izpostavljenost tveganju revščine:** leta 2004 je bilo kar 19 % mladih, starih od 16 do 24 let, izpostavljenih tveganju revščine, medtem ko je v skupini od 25 do 64 let takšnih 12 % ljudi in v skupini starejših od 65 let 17 % ljudi;
- **diskriminacija zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj in starosti:** mladi se zaradi tega težje vključijo v aktivno življenje in družbo. Veliko mladih v času študija dela

preko študentskega servisa in si tako nabira znanje ter izkušnje, vendar veliko delodajalcev tem izkušnjam ne daje takšne teže kot delovnim izkušnjam iz rednega delovnega razmerja;

- **znanje, pridobljeno v šoli, ni vedno v skladu s potrebami družbe:** zadnjih nekaj let je na tem področju opaziti napredek, saj država s svojimi institucijami predstavlja in spodbuja vpis v programe za pridobitev poklica, ki je deficitaren. Povpraševanje po ljudeh s takšnimi znanji je precej večje od ponudbe takšnih znanj, zato je tudi prehod iz šolanja v delovno okolje lažji, brez nepotrebnega čakanja na prosto delovno mesto;
- **šolski neuspeh:** leta 2005 je v EU-25 zapustilo izobraževanje brez formalne izobrazbe 17 % šolajočih oseb. V Sloveniji je ta številka precej nižja, saj je brez formalne izobrazbe zapustilo šolanje 6 % oseb (Europe's demographic future, 2007, str. 134).

### **2.3 Oblike zaposlitve mladih**

Leta 2005 so bili v EU-25 mladi delavci stari od 15 do 24 let v primerjavi z ostalimi delovno aktivnimi prebivalci<sup>1</sup> redkeje zaposleni za polni delovni čas (72 % v primerjavi z 82 %) in kar 39 % mladih je imelo sklenjeno pogodbo za določen čas, v kategoriji ostalih delavcev je bilo teh 14 % (Mladi delavci – dejstva in številke, 2007).

Delavci, ki so zaposleni za določen čas, imajo v primerjavi z redno zaposlenimi manj možnosti za usposabljanje in napredovanje, raven njihovih plač in socialne varnosti je običajno nižja, njihovo delo monotono, imajo manj nadzora nad razporeditvijo delovnih nalog, tempom dela in delovnimi metodami, manj zahtev v zvezi z opravljanjem delovnih nalog, so slabše obveščeni o tveganjih pri delu in pogosteje delajo v izmenah.

V EU-25 je bilo v letu 2005 največ mladih delavcev zaposlenih v hotelirstvu in gostinstvu, in sicer 22,7 %, ter v dejavnosti trgovine 16,3 %. Za te dejavnosti so značilni nizko plačilo, sezonska narava zaposlitve ter fizično zahtevne delovne naloge (Mladi delavci – dejstva in številke, 2007). V EU-27 je bilo v letu 2006 samo 4 % mladih starih od 15 do 24 let samozaposlenih, med 25 in 29 let je samozaposlenih 9 %, kar je v primerjavi s 16 % samozaposlenih med 30 in 54 letom razmeroma malo. Temu botruje tudi dejstvo, da imajo mladi še premalo izkušenj in tudi premalo sredstev, da bi se samozaposlili (Employment in Europe, 2007, str. 44).

Za tako velik odstotek brezposelnih med mladimi gre pripisati tudi dejstvu, da v EU skoraj eden od šestih mladih ne dokonča šolanja. Ta odstotek se zmanjšuje, saj je leta 2000 17,6 % mladih opustilo šolanje brez formalne izobrazbe, leta 2006 pa 15,3 %. Cilj EU je, da bi se ta odstotek znižal na 10 %. Delež mladih brez izobrazbe je še posebej visok na Malti in na Portugalskem, kjer kar štirje od desetih zapustijo šolo, brez da bi dosegli formalno izobrazbo.

---

<sup>1</sup> Delovno aktivno prebivalstvo sestavljajo zaposlene in samozaposlene osebe.

Predčasno zapusti šolo več mladih moških kot žensk. V primerjavi z ostalimi članicami EU je Slovenija na področju preprečevanja prezgodnjega zapuščanja izobraževanja najuspešnejša, saj zapusti šolo brez formalne izobrazbe okrog 7 % mladih moških in približno 4 % mladih žensk (Employment in Europe, 2007, str. 43).

Obstaja povezava med stopnjo izobrazbe in verjetnostjo, da bo mlada oseba brezposelna. V večini držav članic EU velja, da je večja verjetnost za brezposelnost za tiste, ki imajo nižjo izobrazbo. V nekaterih članicah EU pa velja ravno obratno, kar pomeni, da imajo mladi od 20. do 24. leta starosti in so visoko izobraženi večjo verjetnost, da bodo brezposelni, kot njihovi manj izobraženi vrstniki. To je značilno predvsem za Grčijo, Španijo, Ciper in Portugalsko. Za Slovenijo, Nemčijo, Litvo, Madžarsko, Romunijo in Bolgarijo je značilno, da je tveganje brezposelnosti nižje pri visokoizobraženih v primerjavi s tistimi z nizko izobrazbo, vendar je višje kot pri tistih s srednjo izobrazbo. V večini držav članic pa teh razlik v skupini mladih med 25 in 29 let ni več, razen v Sloveniji in na Portugalskem, kjer je tveganje za brezposelnost mladega človeka z visoko izobrazbo večje kot pa za tistega s srednjo izobrazbo. Kljub temu ima izobrazba pozitiven vpliv na zaposlenost, saj ko enkrat mladi z visoko izobrazbo vstopijo v delovno razmerje in si pridobijo izkušnje, je verjetnost, da izgubijo službo nižja kot pri tistih z nizko izobrazbo (Employment in Europe, 2007, str. 40–41).

Zaskrbljujoče je dejstvo, da v enem letu po končanem šolanju tako malo mladih dobi zaposlitev. V povprečju je v EU dobilo v prvem letu po končanem šolanju delo dve tretjini mladih od 15 do 24 let. Slovenija v tem pogledu skupaj še z nekaterimi državami članicami ostaja pod povprečjem EU (Employment in Europe, 2007, str. 42).

Primer dobre prakse v tem pogledu so Avstrija, Nizozemska in Nemčija, kjer imajo poklicno usmerjene sisteme usposabljanja glede na potrebe podjetij in pouk v šoli. Številne raziskave poudarjajo kakovost tako imenovane »dualne organizacije poklicnega usposabljanja« in ji pripisujejo velik pomen pri lažjem prehodu iz šole v poklic ter s tem manjšo razliko med brezposelnostjo mladih in splošno stopnjo brezposelnosti (Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zaposlovanju prednostnih kategorij, 2007). Zaposlenost mladih eno leto po koncu takšnega izobraževanja je precej nad povprečjem EU.

Mladi, v primerjavi z zaposlenimi med 30. in 54. letom starosti, tudi bolj pogosto ostanejo brez službe ali jo zamenjajo. V letu 2006 je kar 25 % zaposlenih mladih odpovedalo, izgubilo ali zamenjalo službo. Med 30. in 54. letom starosti pa je bilo takih 11 % zaposlenih. To samo po sebi ni nič slabega, če mladi s tem iščejo delo, ki bi jim glede na njihove sposobnosti najbolj ustrezalo. Velikokrat pa je to posledica dejstva, da je veliko mladih zaposlenih za določen čas in po poteku pogodbe ostanejo brez dela (Employment in Europe, 2007, str. 42).

Opažamo pa naraščanje teh nestandardnih oblik zaposlitve tako pri mladih kot pri starejših, vendar je pri mladih to precej bolj izrazito. Mladi so v primerjavi s starejšimi bolj pogosto zaposleni za določen čas ali za skrajšani delovni čas. Kar štirje od desetih zaposlenih mladih

med 15. in 24. letom starosti v EU-27, so zaposleni za določen čas. V kategoriji zaposlenih med 30. in 54. letom pa je za določen čas zaposlen eden od desetih. Približno 25 % mladih od 15 do 24 let dela s skrajšanim delovnim časom, v kategoriji zaposlenih starih med 25 in 54 let pa dela s skrajšanim delovnim časom 16 % zaposlenih (Employment in Europe, 2007, str. 46).

V Sloveniji je bilo v letu 2006 v kategoriji mladih od 15 do 24 let med zaposlenimi moškimi 56,4 % zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, med ženskami pa je bilo takih kar 74,9 % (Employment in Europe, 2007, str. 46). Zakon o delovnih razmerjih v 53. členu določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. V Sloveniji je še vedno veliko delodajalcev, ki tega ne spoštujejo in sklepajo zaporedne pogodbe o zaposlitvi, katerih čas trajanja je precej daljši kot dve leti. Zaposlitev za določen čas lahko postane problematična, kadar so mladi ujeti v krog zaposlitev za določen čas brez možnosti zaposlitve za nedoločen čas, čeprav si jo želijo. Raziskave so pokazale, da je v Sloveniji v skupini mladih med 15. in 24. letom, tistih, ki so zaposleni za določen čas, okrog 60 %, od tega je skoraj 40 % takšnih, ki si iz različnih razlogov takšne zaposlitve želijo. V skupini mladih med 25. in 29. letom, je tistih, ki so zaposleni za določen čas, okrog 30 % (Employment in Europe, 2007, str. 47).

Zaposlenih za krajši delovni čas je precej več žensk kot moških. V EU-27 je leta 2006 s skrajšanim delovnim časom delalo 18,4 % moških od 15 do 24 let in 33,6 % žensk od 15 do 24 let. S skrajšanim delovnim časom je v letu 2006 v Sloveniji delalo 38,4 % mladih žensk od 15 do 24 let in 23,8 % mladih moških (Employment in Europe, 2007 str. 46–47).

Mladi velikokrat opravljajo dela, ki niso povezana z njihovo poklicno kvalifikacijo. Bolj pogosto se to dogaja mladim ženskam kot mladim moškim. Slabost tega je, da ne dobijo dovolj delovnih izkušenj s področja, za katerega so se šolali in bi jim olajšale najti zaposlitev, ustrezno izobrazbi. Takšna zaposlitev je velikokrat začasna ali s skrajšanim delovnim časom ter zahteva nižjo stopnjo izobrazbe, kot pa jo zaposleni dejansko ima. Zaradi tega je zelo koristno, če mladi v času šolanja opravljajo dela preko študentskega servisa, s področja, za katerega se šolajo oziroma si želijo kasnejše zaposlitve. Na ta način pridobijo znanje in veščine, ki bodo dolgoročno koristile bodočemu poklicu. Na ta način imajo tudi večjo možnost, da jih delodajalec zaposli po končanem študiju ali pa jih priporoči drugemu delodajalcu.

## **2.4 Aktivna politika zaposlovanja**

Med aktivnimi politikami zaposlovanja v Sloveniji je za spodbujanje predvsem težje zaposljivih mladih oseb na voljo program, ki omogoča povračilo prispevkov delodajalca, če le-ta zaposli brezposelno osebo, mlajšo od 26 let, ki je iskalec prve zaposlitve in je več kot 6 mesecev prijavljena na Zavodu za zaposlovanje ter ima suficitarni poklic, ali brezposelno osebo, mlajšo od 28 let, ki je 24 mesecev prijavljena pri Zavodu za zaposlovanje, ali brezposelno osebo, prijavljeno pri Zavodu za zaposlovanje, namesto delavca na porodniškem dopustu in na dopustu za nego ter varstvo otroka. Zavod za zaposlovanje povrne prispevke delodajalca, če zaposli delavca za eno leto. Za zaposlenega, ki nadomešča delavca na porodniškem dopustu in na dopustu za nego ter varstvo otroka povrne prispevke za celotno obdobje nadomeščanja, vendar ne več kot za 15 mesecev (Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2009).

Težava je, da v praksi veliko delodajalcev zaposli takšno osebo za eno leto, nato pa ji pogodbe ne podaljša in raje zopet zaposli nekoga, ki je težje zaposljiv in tako spet dobi subvencijo. Kljub temu je prednost tega, da ima oseba vsaj eno leto delovnih izkušenj in lažje konkurira na trgu dela.

## **3 DRUŽINA IN STARŠEVSTVO**

Družina je življenjska skupnost staršev in otrok. Predstavlja primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, obenem pa nosi tudi odgovornost za njihovo blaginjo. Družina kot pomembna proizvodna in potrošniška enota vpliva tudi na gospodarski razvoj družbe. Za družino štejemo tudi vse življenjske skupnosti otrok in odraslih oseb, ki trajno skrbijo zanje. To so stari starši in vnuki, rejniki in rejenci ter skrbniki in otroci pod skrbništvom. Subjekt predlagane družinske politike poleg družin predstavljajo tudi pari oziroma žene, ki pričakujejo otroke (Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, 1993, str. 3).

Družina gre v svojem obstoju skozi več življenjskih ciklov. V prvem pride do poroke ali do osnovanja izvenzakonske skupnosti. Naslednji cikel imenujemo širjenje družine. V njem pride do rojstva otrok. Tretji cikel se imenuje krčenje družine, v kateri otroci postopoma zapuščajo družino staršev. Četrty cikel se imenuje »prazno gnezdo« in traja do smrti enega od zakoncev oziroma enega od izvenzakonskih partnerjev. Zadnji cikel traja do smrti preostalega zakonskega oziroma izvenzakonskega partnerja (Malačič, 2006, str. 72).

Varstvo družine je v Sloveniji določeno že v Ustavi Republike Slovenije, ki v 53. členu določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere.

### **3.1 Družinska politika in njeni ukrepi**

Družinska politika pomembno vpliva na nastanek in varnost družine ter na njen razvoj. »Temeljni cilj družinske politike v Republiki Sloveniji je zato ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in za enake možnosti osebnega razvoja vseh članov družine« (Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji, str. 4). Posebni cilji družinske politike so ustvarjanje pogojev za bolj kvalitetno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev, spodbujanje k enaki odgovornosti obeh staršev ter zmanjšanje finančnega bremena za družine z delno kompenzacijo stroškov s strani družbe, saj je od otrok odvisna prihodnja življenjska raven celotne družbe.

Težko je ugotoviti konkretne razloge zato, da ljudje nimajo več otrok. Mnogi kot razlog navajajo finančni položaj, ki bi jim onemogočal vzdrževanje še enega otroka. Na primeru razmeroma bogatih držav vidimo, da med finančnim položajem in rodnostjo ni neposredne povezave. Marsikje se dogaja celo nasprotno. Višji kot imajo življenjski standard, manj otrok si želijo in imajo. Raje imajo enega otroka in višjo življenjsko raven kot nižji standard ob več otrocih. Drugi navajajo, da nimajo več otrok zaradi nerešenega stanovanjskega vprašanja. Po drugi strani pa se tudi tisti, ki imajo urejene stanovanjske razmere, ne odločajo za več otrok. V Sloveniji imamo dostopne in kvalitetne programe predšolske vzgoje. Zaradi tega to ne more biti razlog za nizko rodnost (Stropnik, 2005, str. 29–30). Ukrepi družinske politike so v večji meri namenjeni družinam, ki že imajo otroke. Za dvig rodnosti bi bilo potrebno več storiti na področju zaposlovanja mladih in sprejeti ukrepe, ki bi omogočali lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Prav gotovo se ljudje raje odločajo za otroke v državi, ki je ekonomsko, socialno in politično stabilna, saj vidijo svetlo prihodnost zase ter za svoje otroke.

Namen družinske politike je v največji možni meri odpraviti »kaznovanje družin«, ki imajo otroke, s tem, da se jim vsaj delno nadomestijo izdatki v zvezi z vzdrževanjem otrok. Za družine z otroki velja, da imajo nižjo življenjsko raven od drugih družin. Družinska politika želi s transferji družinam zagotoviti vsem otrokom, še posebno tistim, iz revnejših družin, minimalne pogoje za normalen razvoj (Stropnik, 1997, str. 13, 38).

Rezultati kažejo, da se bo prebivalstvo Slovenije do leta 2036 pretirano postaralo. Posledice pretiranega staranja se bodo kazale na številnih področjih. Obstoje slovenskega naroda bo resno ogrožen. »Zato Slovenija nujno potrebuje učinkovito prebivalstveno politiko, ki bo vrednotam rojevanja otrok povrnila tisto vlogo, ki jo morajo imeti v družbi, ki hoče dolgoročno preživeti« (Malačič, 2003, str. 174).

Republika Slovenija je sprejela različne ukrepe na področju družinske politike. Ekonomsko-fiskalno področje zajema neposredne in posredne dajatve družinam. Namen tega je, da družinam olajšajo finančno stisko, s katero se soočajo v različnih življenjskih obdobjih, da materialne omejitve ne bodo razlog, da se pari, ki si želijo otroke, zanje ne odločijo, da bi vsi otroci imeli čim boljše osnovne materialne pogoje za življenje, in da materialno in pravno pomagajo staršem, ki si želijo več časa posvetiti družini.

Najpomembnejši zakon, ki ureja področje starševstva in družine, je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Ta zakon ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo. Te pravice so:

- starševski dopust;
- pravica do starševskega nadomestila;
- pravica staršev do krajšega delovnega časa;
- pravica do družinskih prejemkov.

### 3.1.1 Starševski dopust

K starševskemu dopustu spadajo:

- **porodniški dopust:** pravico do njega ima mati in traja 105 dni. Izkoristiti ga mora v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. V določenih primerih ima pravico do porodniškega dopusta oče otroka ali druga oseba;
- **očetovski dopust:** pravico do očetovskega dopusta ima oče v trajanju 90 dni. Najmanj 15 dni mora izrabiti do dopolnjenega 6 meseca otroka, in sicer v obliki polne odsotnosti z dela. Ostalih 75 dni lahko oče izkoristi do otrokovega 3. leta starosti;
- **dopust za nego in varstvo otroka:** pravico do dopusta za nego in varstvo otroka ima eden od staršev ali druga oseba, in sicer v trajanju 260 dni, ki ga mora začeti koristiti neposredno po preteku porodniškega dopusta. Dopust je potrebno izkoristiti v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih v 26. členu predvideva tudi določene pogoje, pod katerimi se trajanje dopusta lahko tudi podaljša. Del dopusta za nego in varstvo, in sicer največ 75 dni, je mogoče izrabiti do 8. leta starosti otroka;
- **posvojiteljski dopust:** pravico do posvojiteljskega dopusta ima posvojitelj oziroma druga oseba, ki varuje in neguje otroka z namenom posvojitve. Trajanje posvojiteljskega dopusta je odvisno od starosti posvojenega otroka, in sicer za otroka starega od 1 do 4 let, traja dopust 150 dni, za otroka, starega od 4 do 10 let, pa 120 dni. Posvojiteljski dopust je potrebno nastopiti najkasneje 30 dni po namestitvi otroka v družino. Izkoristiti ga je

potrebno v strnjenem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela enega ali obeh staršev hkrati. Skupno trajanje dopusta ne sme presegati 150 oziroma 120 dni.

### 3.1.2 Pravica do starševskega nadomestila

K pravici do starševskega nadomestila spadajo:

- **porodniško nadomestilo;**
- **očetovsko nadomestilo;**
- **nadomestilo za nego in varstvo otroka;**
- **posvojiteljsko nadomestilo.**

Zakon v 39. členu določa, da imajo pravico do starševskega nadomestila tiste osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta oziroma so bile zavarovane po tem zakonu najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih. Osnova za izračun nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo. Starševsko nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 % osnove.

### 3.1.3 Pravica staršev do krajšega delovnega časa

Pravico do krajšega delovnega časa ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do 3. leta starosti. Če neguje in varuje otroka, ki je težko gibalno oviran ali zmerno ali težje duševno prizadet, se mu ta pravica podaljša do 18. leta starosti otroka. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Zakon o delovnih razmerjih v 66. členu določa, da ima takšen delavec pravice iz socialnega zavarovanja kot če bi delal polni delovni čas. Pravico do plačila za delo pa ima po dejanski delovni obveznosti.

### 3.1.4 Pravica do družinskih prejemkov

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki po 57. členu Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih zajemajo:

- **starševski dodatek**, ki je denarna pomoč staršem, ki po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila. Pravica traja 365 dni od rojstva otroka, od tega mora prvih 77 dni izkoristiti mati, po tem času pa se o izrabi lahko mati in oče dogovorita. Višino starševskega dodatka določa zakon;
- **pomoč ob rojstvu otroka**, ki se je izkazala za potrebno pomoč, do katere je upravičen vsak otrok, katerega mati ali oče imata stalno prebivališče v Republiki Sloveniji, saj se



stroški družine z rojstvom otroka bistveno povečajo. Pomoč je enkratni denarni prejemek, katerega višino določa zakon. Namesto denarnega prejema se lahko starši odločijo za opremo za novorojenca v obliki zavitka, ki pa mora biti v enaki vrednosti kot je enkratni denarni prejemek;

- **otroški dodatek** je denarni prejemek, ki staršem oziroma otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje. Dejstvo je, da imajo neposredne datjavte družinam, kot je otroški dodatek, največji učinek pri izenačevanju pogojev življenja družin z različnim številom otrok (Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v RS, str. 6). Višina otroškega dodatka je odvisna od višine dohodka na družinskega člana. Otroški dodatek se za otroka, ki živi v enostarševski družini, poveča za 10 %, za otroka, ki ni vključen v predšolsko vzgojo, pa za 20 %;
- **dodatek za veliko družino** je letni prejemek, ki je namenjen družinam s tremi ali več otroki. Višino dodatka določa zakon;
- **dodatek za nego otroka** je denarni dodatek, namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Višino dodatka določa zakon;
- **delno plačilo za izgubljeni dohodek** je prejemek enega od staršev, ki zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka, zapusti trg dela ali začne delati krajši delovni čas.

Odločitev za starševstvo in število otrok mora biti svobodna odločitev para. Država pa želi z vsemi temi ukrepi finančno in tudi drugače pomagati staršem, ki že imajo otroke, da bi lažje uskladili poklicno in družinsko življenje. Tistim, ki družino načrtujejo, pa naj bi bili ti ukrepi dodatna spodbuda, da se bodo odločili za rojstvo otrok tudi v tem času, ko je stabilnost zaposlitve zelo negotova.

### **3.2 Demografske spremembe**

Danes se evropske države srečujejo z velikimi demografskimi spremembami. Najpomembnejši kazalniki teh sprememb so rodnost, umrljivost in migracije. Rodnost v EU upada, življenjska doba se podaljšuje, od druge polovice dvajsetega stoletja naprej pa je velik del Evrope priča priseljevanju in ne več izseljevanju. Največ aktivnega prebivalstva (15 do 64 let) bo okrog leta 2010 (Europe's demographic future, 2007, str. 12). Po tem letu bo število začelo upadati. Problem nastane, ko pride do nesorazmerja med delovno aktivnim prebivalstvom in upokojenci. To nesorazmerje se bo še povečalo v nekaj letih, ko se bo pričela upokojevati dokaj velika generacija, rojena med letom 1945 in 1965. S podaljševanjem življenjske dobe pa se poveča uporaba storitev zdravstvenega sistema in domov za ostarele. Zaradi nizke rodnosti se bo zmanjšalo število aktivnega prebivalstva, zato

bo težko zagotoviti zadostne finančne vire za pokojnine, zdravstvo in nego starejših. Zelo pomembne so migracije, saj če bi priseljevanje ostalo na tako visokem nivoju, bi število delovno aktivnega prebivalstva raslo do leta 2030 (Europe's demographic future, 2007, str. 12–13), čeprav se po drugi strani porajajo vprašanja, kako uspešno integrirati imigrante.

### **3.3 Smrtnost**

V tradicionalnem načinu obnavljanja prebivalstva je imela smrtnost glavno vlogo. Bila je visoka in ljudje praktično niso imeli nanjo nobenega vpliva. Še posebno je narasla v času vojn, epidemij in lakote (Malačič, 2006, str. 211). Na znižanje smrtnosti je vplivala predvsem višja življenjska raven in razvoj medicine. Zniževanje smrtnosti nam kažejo spremembe življenjskega pričakovanja ob rojstvu. Pričakovano trajanje življenja se je v drugi polovici prejšnjega stoletja podaljšalo v vseh delih sveta. V povprečju je življenjska doba svetovnega prebivalstva, ki je v začetku petdesetih let prejšnjega stoletja znašala 46,5 let, porasla za 18,5 let (Povhe & Ilič, 2005). V Sloveniji lahko ženske, ki so rojene leta 1960 pričakujejo, da bodo doživele starost 72 let, moški, rojeni tega leta, pa 67 let. Pričakovana življenjska doba v Sloveniji se podaljšuje. Deklica, rojena leta 2005, lahko pričakuje, da bo dočakala 81,9 let, deček, rojen v istega leta, pa 74,8 let (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 33).

### **3.4 Migracije**

Slovenija je doživela največje emigracije v drugi polovici 19. in v začetku 20. stoletja. V tem času je v prekomorske države emigriral velik del naravnega prirastka. Slovenija spada med evropske države z največjo emigracijo v tem obdobju. Šele v 60. letih prejšnjega stoletja je postala Slovenija imigracijska država.

Če se bo nizka rodnosti in staranje prebivalstva v prihodnosti še nadaljevalo, bo prišlo do negativnih vrednosti naravnega prirastka. Spremenila se bo starostna struktura prebivalstva, delež otrok in mlajšega zrelega prebivalstva bo nizek. Pojavile se bodo potrebe po večji imigraciji mlajšega prebivalstva. Do sedaj so se v razvitejše države selili predvsem prebivalci iz geografsko in kulturno bližnjih območij. V primeru imigracij večjih razsežnosti bodo imigranti izvirali iz geografsko in kulturno precej oddaljenih območij. Zaradi tega lahko pride do težav pri prilagajanju evropskemu načinu življenja. Temu bi se lahko izognili samo s povečanjem rodnosti. Najverjetneje bodo razvitejše države poskušale rešiti težave v reprodukciji prebivalstva s kombinacijo pronatalistične politike in politike selekcioniranja imigrantov (Malačič, 2006, str. 232).

### 3.5 Rodnost

V tradicionalnem tipu reprodukcije je imela odločilno vlogo smrtnost, v sodobnem tipu reprodukcije pa ima odločilno vlogo rodnost. Od nje je odvisno, kakšen bo razvoj posameznega prebivalstva (Malačič, 1985, str. 90–91). Že zelo majhne spremembe v stopnji rodnosti imajo dolgoročno velik vpliv na velikost populacije in njeno starostno strukturo. Danes povečana stopnja rodnosti pomeni večjo populacijo aktivnega prebivalstva čez približno 20 let. Dejstvo je, da se bo zaradi majhnega števila mladih v prihodnjih desetletjih zmanjšalo število žensk v rodni dobi.

Rodnost na neposreden in posreden način vpliva na ekonomsko aktivnost. Neposredno vpliva z rojevanjem nove delovne sile, ki bo čez nekaj časa vstopila med aktivno prebivalstvo. Prav tako ima neposreden vpliv na ekonomsko aktivnost žensk. Med aktivnostjo ženske in številom otrok, ki jih rodi, je negativna povezava. Čim več otrok rodijo ženske, tem manjša je njihova aktivnost. V današnjem času ima število otrok precej manjši vpliv na aktivnost žensk. Posredno rodnost deluje na ekonomsko aktivnost preko starostne strukture, staranja ali pomlajevanja prebivalstva. Na začetku vpliva staranje prebivalstva na obseg aktivnega prebivalstva pozitivno, saj se večja delež aktivnih. Ko rodnost zelo pade, vodi proces staranja prebivalstva do zmanjševanja deleža aktivnih, povečuje pa se delež starih ljudi (Malačič, 1985, str. 137–138).

Spremembe v družinskem življenju in rodnosti gredo po mnenju mnogih avtorjev pripisati čedalje daljšemu izobraževanju in vse večji zaposlenosti žensk (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 15). Že v 60. letih prejšnjega stoletja so se v večini evropskih držav pričele dogajati dramatične spremembe na področju družinskega življenja. Stopnja rodnosti je pričela upadati, vse manj je sklenjenih zakonskih zvez, starost žensk in moških ob poroki narašča, vse več je razvez in starost matere ob rojstvu prvega otroka narašča.

Slovenija je po številu zakonskih zvez na 1000 prebivalcev zadnja med državami EU, saj je imela leta 2007 komaj 3,2 sklenitve zakonske zveze. Razmeroma malo sklenjenih zakonskih zvez so imele tudi Madžarska in Luksemburg s 4,1 sklenitve zakonske zveze ter Francija in Italija s 4,3. Največ sklenitev zakonskih zvez je bilo v Romuniji, in sicer 8,8, sledijo ji Latvija in Litva s 6,8 in Danska s 6,7 sklenjenih zakonskih zvez na 1000 prebivalcev (Ilič & Šter, 2008).

Povprečna starost žensk in moških ob prvi poroki je začela naraščati že v devetdesetih letih dvajsetega stoletja. Leta 2003 je bila na Švedskem, Islandiji in Danskem povprečna starost ženske ob prvi poroki okrog 30 let, najnižja, to je okrog 22,5 let, pa v Belorusiji. Najvišjo povprečno starost ob prvi poroki imajo v starih članicah EU, najnižjo pa v novih članicah, čeprav tudi v teh starost narašča (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 18). V Sloveniji je bil leta 2003 ženin ob prvi poroki star povprečno 30,1 let, nevesta ob prvi poroki

pa povprečno 27,5 let (Statistični letopis Republike Slovenije 2008). Ta starost se vsako leto zviša. Leta 2007 je bil v Sloveniji ženin, ki je prvič sklenil zakonsko zvezo, povprečno star 30,7 let, nevesta, ki je prvič sklenila zakonsko zvezo, pa povprečno 28,1 let. Pred tridesetimi leti je bila ta starost precej nižja, saj je bil ženin takrat povprečno star 25,8 let, nevesta pa povprečno 22,1 let (Ilič & Šter, 2008).

Raste tudi povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka, saj se evropske ženske odločajo za materinstvo vedno kasneje. V državah članicah EU-25 je bila v letu 2006 povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka 28,3 let (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 30). Leta 2006 je bila v Sloveniji povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka 28 let. Med ženskami, ki so prvič rodile, je bila le še slaba četrtnina mlajša od 25 let, starejših od 35 let pa 6,1 %. Povprečna starost matere ob rojstvu vseh otrok je bila v letu 2006 29,7 let (Vertot, 2008). Delež otrok, ki se rodijo materam, ki svoje zveze s partnerjem ne potrdijo s poroko, narašča. Sredi sedemdesetih let je bil delež otrok rojenih neporočenim materam 10 %, leta 1987 več kot 20 %, leta 2002 več kot 40 %. Leta 2006 je bilo 61 % prvorojencev rojenih neporočenim materam. Zunajzakonske skupnosti postajajo vedno pogostejša oblika življenjskih skupnosti, na kar kaže tudi dejstvo, da je 38 % drugorojencev in 22 % tretjerojencev bilo rojenih neporočenim staršem (Žnidaršič, 2008).

Še pred dobrimi štiridesetimi leti so ženske v EU-25 lahko pričakovale, da bodo v življenju povprečno rodile več kakor 2,5 otroka. Danes celotna stopnja rodnosti v večini evropskih držav pada in ženske lahko pričakujejo, da bodo imele povprečno manj kakor 1,5 otroka. Leta 1980 je bila v EU povprečna stopnja rodnosti 1,9, do leta 2005 pa je padla na 1,5 (Europe's demographic future, 2007, str. 134). Vsekakor pa obstajajo tudi med temi državami razlike. Najnižjo rodnost beležijo v vseh na novo pridruženih državah EU in državah vzhodne Evrope, precej višjo rodnost pa države na severu Evrope. Za obnavljanje prebivalstva bi morala vsaka ženska v povprečju roditi 2,1 otroka. To ima zagotovljeno v Evropi edino Turčija, saj je ženska v rodni dobi tam rodila v povprečju 2,4 otroka (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 29).

Celotna stopnja rodnosti v Sloveniji pada že od osemdesetih let dvajsetega stoletja in je v letu 2003 dosegla vrednost 1,2 živorojenega otroka na žensko v rodni dobi. Po tem letu se je rodnost pričela rahlo dvigati in je v letu 2006 dosegla 1,31 otroka na žensko. Slovenija ima z 9,1 rojenega otroka na 1000 prebivalcev eno najnižjih stopenj rodnosti v Evropi in svetu (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 29).

V literaturi se pojavljata dve različni teoriji, s katerimi bi lahko razložili padanje rodnosti. Zagovorniki prve so predvsem ekonomisti. Po besedah Garyja Beckerja (Europe's demographic future, 2007, str. 33) se z višjo izobrazbo ženske povečajo tudi oportunitetni stroški vzgoje otrok, saj matere vsaj nekaj časa ne morejo biti toliko prisotne v službi. Richard Easterlin (Europe's demographic future, 2007, str. 33) poudarja pomen gmotnega stanja para. Če par solidno zasluži, ima bolj optimističen pogled na prihodnost in se lažje odloči za poroko

ter otroke. Prav nasprotno pa se par, katerega zaslužek je slab, težje odloči za poroko in otroke. David Friedman (*Europe's demographic future*, 2007, str. 33) odločitev o številu otrok povezuje z ekonomsko vrednostjo otrok. Bistvo tega je, da imajo ljudje več otrok zaradi tega, da si zagotovijo varnejšo prihodnost. To je še danes prisotno v mnogih državah po svetu, v katerih socialni sistemi ne funkcionirajo tako, kot bi morali.

Drugo teorijo o rodnosti zagovarjajo sociologi. Dirk van de Kaa (*Europe's demographic future*, 2007, str. 33) posveča več pozornosti dramatičnim spremembam posameznikovih vrednot in njegovemu obnašanju. Za današnji čas je značilno predvsem manj sklenjenih zakonskih zvez, višja starost žene in moža ob sklenitvi zakonske zveze, veliko ločitev, odlaganje materinstva ter neporočenost mater ob rojstvu otroka.

Danes imajo ljudje drugačen sistem vrednot in različne življenjske stile. Postali so manj zainteresirani za starševstvo. Veliko je takšnih, ki živijo s partnerjem, vendar so se zavestno odločili, da ne bodo imeli otrok, saj jim takšen način življenja povsem ustreza. Prebivalci evropskih držav imamo načeloma pozitiven odnos do starševstva. Najbolj običajna družina je družina z dvema otrokoma. Idealno število otrok, ki si jih želijo Evropejci, tako ženske kot moški, sta v povprečju dva. Na splošno si ženske želijo več otrok, kot pa jih dejansko imajo, vendar si jih želijo imeti kasneje v življenju (v povprečju pol leta kasneje), kot pa jih imajo (*Europe's demographic future*, 2007, str. 35).

Raziskave so pokazale, da so glavni razlogi, da imajo danes ženske manj otrok kot pretekle generacije, predvsem zaradi (Stropnik & Černič-Istencič, 2001, str. 12):

- nezadostnih in negotovih dohodkov, ki so posledica ekonomske krize in brezposelnosti;
- slabe dostopnosti primernih socialnih stanovanj, velikega finančnega bremena najema ali nakupa, majhne možnost zadovoljivega reševanja stanovanjskega problema v času, ko ima družina majhne otroke;
- stroškov otrok.

Za družinsko življenje in vzgojo otrok je zelo pomembna prisotnost obeh partnerjev, vendar se zdi, da ima mati še vedno ključno vlogo v življenju družine. Splošno mnenje je, da naj oba, tako ženska kot moški, prispevata finančna sredstva v družinski proračun. Polovica anketiranih meni, da matere ne bi smele delati v službi s polnim delovnim časom, saj se bojijo, da bi zaradi tega družina trpela, več kot polovica pa je prepričana, da bi predšolski otroci trpeli, če bi mati šla v službo. Po drugi strani pa okrog 70 % Evropejcev meni, da lahko mati, ki je v službi, ravno tako ustvari toplo in ljubeče vzdušje v družini kot mati, ki je doma in ni zaposlena (*Europe's demographic future*, 2007, str. 37).

Pomembni dejavniki, ki imajo velik vpliv na rodnost, so:

- enakopravnost med spoloma;
- starševski dopust;

- stabilnost zaposlitve;
- dobro organizirano otroško varstvo.

### 3.5.1 Enakopravnost med spoloma

Raziskave (Europe's demographic future, 2007, str. 84–85) so pokazale, da ima enakopravnost med spoloma vpliv na rodnost. V državah, kjer je visok odstotek žensk zaposlenih, moški bolj sodelujejo pri gospodinjskih opravilih in pri vzgoji otrok. Če so ženske in moški enako obravnavani, je tudi rodnost višja. V severnoevropskih državah je rodnost višja. Značilno za te države pa je, da vodijo družini naklonjeno politiko. Politike, ki so družini naklonjene in promovirajo enakost med spoloma, pozitivno vplivajo na rodnost. Večja enakopravnost med spoloma, velik delež zaposlenosti žensk, učinkovita družinska politika in dobra podpora mladim, ki bi si radi ustvarili družino ima velik vpliv na rodnost v EU. V zakup je potrebno vzeti, da bo danes večja rodnost vplivala na boljšo uravnoveženost med delovno aktivnim prebivalstvom in upokojenci, šele čez približno dvajset let, do takrat pa bo potrebno precej investirati v izobraževanje teh mladih.

Bolj enakomerno angažiranost obeh staršev v skrbi za otroke bi lahko dosegli tako, da bi (Stropnik, 2005, str. 14):

- spodbujali v javnosti pozitivno podobo očeta, ki se odloči za starševski dopust ali dopust za nego bolnega otroka in
- pri delodajalcih spodbujali in razvijali pozitiven odnos do očetovstva tako, da bo zanje postalo običajno, da oče koristi starševski dopust ali dopust za nego bolnega otroka.

Za enakomernejšo porazdelitev gospodinjskih opravil med ženskami in moškimi bi morali sprejeti naslednje ukrepe (Stropnik, 2005, str. 15):

- odpraviti miselnost, da je delitev dela med ženskami in moškimi naravno dana;
- vzgajati otroke, da ne bodo podlegli stereotipom o vlogi spolov;
- bolj poudarjati pomen partnerstva v medsebojnih odnosih.

### 3.5.2 Starševski dopust

V Evropi obstajajo velike razlike med državami glede trajanja, načina izrabe in višine plačila v času starševskega dopusta. Za države zahodne in severne Evrope je značilno precej visoko denarno nadomestilo v času starševskega dopusta. Prav nasprotno je v državah južne Evrope, kjer je običajno starševski dopust slabo plačan (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 28–29).

Področje starševskega dopusta ima Slovenija zakonsko dobro urejeno. Je ena izmed držav, ki imajo zakonsko določen očetovski dopust. Statistične analize kažejo, da se danes vse več

očetov odloči za očetovski dopust, saj želijo aktivno sodelovati pri negi in vzgoji otroka že od rojstva. V letu 2005 se je približno dve tretjini očetov odločilo za očetovski dopust (Ilič & Žnidaršič, 2007). Še pred časom je veljalo, da sta vzgoja in varstvo otrok domena ženske, moški pa naj finančno skrbi za družino, danes pa se ti stereotipi o vlogah v družini spreminjajo. Pravica očeta do očetovskega dopusta je še en korak do večje enakopravnosti med ženskami in moškimi.

Odsotnost z dela zaradi starševskega dopusta zavira poklicno uveljavitev žensk. Potrebno bi bilo spodbuditi moške, da bi koristili starševski dopust. Do sedaj so ga koristile večinoma le ženske.

### **3.5.3 Stabilnost zaposlitve in rodnost**

Visoka stopnja nezaposlenosti mladih ima velik vpliv na odločitev za družino. Mlade sili, da odložijo materinstvo in očetovstvo na kasnejši čas, ko dobijo zaposlitev za nedoločen čas. Raziskave so pokazale, da nezaposlenost, samozaposlenost in pogodbe za delo za določen čas slabo vplivajo na odločitev za otroka v skupinah mladih od 20 do 24 let in od 25 do 29 let. Nasprotno pa zaposlitve za nedoločen čas z vsemi ugodnostmi pozitivno vplivajo na rodnost pri starejših skupinah (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 34). Zaposlitev za nedoločen čas pomeni za mlade gotovost in ekonomsko neodvisnost, ki je zelo pomembna za formiranje družine. Znano je, da se moški z zaposlitvijo za nedoločen čas lažje odloči za poroko in očetovstvo kot pa moški z zaposlitvijo za določen čas. Pri visoki stopnji nezaposlenosti in velikem deležu zaposlitev za določen čas mati po končanem starševskem dopustu težje najde primerno zaposlitev, zato je odločitev za materinstvo težja.

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom omogoča staršem lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. V EU je bilo v letu 2005 zaposlenih s skrajšanim delovnim časom 33 % žensk in 7 % moških. V Sloveniji je bilo zaposlenih za krajši delovni čas 11 % žensk in 7 % moških (Europe's demographic future, 2007, str. 81). V Sloveniji bi morali zaradi lažjega usklajevanja družinskega in poklicnega življenja bolj spodbujati zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Ker je več žensk kakor moških zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, lahko sklepamo, da morajo večinoma ženske podrediti kariero družini. Vse bolj se uveljavlja tudi delo s fleksibilnim delovnim časom, ki ženskam in moškim olajša usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po drugi strani pa ima zaposlitev s skrajšanim delovnim časom lahko tudi negativne posledice na višino plače in nadaljevanje kariere zaposlene matere.

V Sloveniji pravico staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. 48. člen tega zakona omogoča enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, da dela krajši delovni čas, ki mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno

obveznost. Delavec prejema plačo po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost. V primeru varstva in nege dveh otrok ima eden od staršev pravico do dela s krajšim delovnim časom do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka.

### **3.5.4 Otroško varstvo**

Cilja, ki jih EU želi doseči na področju otroškega varstva, sta, da bi do leta 2010 vsaj 33 % otrok pod 3. letom starosti in vsaj 90 % otrok med 3. letom starosti in starostjo šoloobveznih otrok bilo vključenih v otroško varstvo (Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010, 2006, str. 5). V Sloveniji je bilo v letu 2003 27 % otrok do 3. leta vključenih v varstvo, ter 59 % otrok med 3. letom in starostjo šoloobveznih otrok (Job Instability and Family Trends, 2005–2006, str. 30). Neurejeno otroško varstvo je v nasprotju z načelom enakih možnosti in slabo vpliva na gospodarsko rast. Je eden izmed dejavnikov, ki so krivi za upadanje števila rojstev v večini držav članic EU. Pari se vsekakor težje odločijo za naraščaj, če niso prepričani, da bodo našli varstvo zanj.

Starši imajo različne potrebe po otroškem varstvu. Nekateri potrebujejo varstvo samo dopoldne, drugi pa bolj prilagodljive oblike otroškega varstva. To je večinoma odvisno od delovnega časa staršev. V Sloveniji je mreža vrtcev dokaj dobro razvita. Imamo javne in zasebne vrtce. Še vedno pa se zgodi, da kljub nizki rodnosti, ki pesti Slovenijo, zaradi prenapoljenosti oddelkov v vrtcih starši ne morejo vpisati otroka v tisti vrtec, ki ga želijo. Prednost vrtcev je v tem, da otroka varuje in vzgaja osebje, ki ima zato primerno izobrazbo, otrok pa ima več stika z ostalimi in je zaradi tega bolj socializiran. Nezanemarljivo je tudi dejstvo, da so vrtci subvencionirani s strani države. Slabost delovanja vrtcev je predvsem v tem, da njihov delovni čas večinoma ni usklajen z delovnim časom staršev. Druga slabost pa je, da je v vrtcih precej otrok v skupini in je zaradi tega večja možnost, da otrok zboli. Vedno pa je nekaj otrok, za katere vključitev v vrtec iz zdravstvenih razlogov ni priporočljiva. Pediatri celo odsvetujejo varstvo otrok v večjih skupinah do otrokovega tretjega leta. Otroke, ki niso v vrtcu, običajno varujejo babice, dedki, ostali sorodniki ali pa najeta varuška.

Za veliko družin predstavlja izobraževanje in zaposlenost matere izhod iz revščine, saj se dohodek družine poveča. To je mogoče le ob dobro organizirani predšolski vzgoji, ki je primerne kvalitete in cenovno dosegljiva. Če mati ne more najti vrtca ali osebe, ki bi po sprejemljivi ceni skrbela za otroka v času njene odsotnosti, je prisiljena ostati doma. S tem se ekonomski položaj družine poslabša, zaradi česar družine pogosto živijo od socialne pomoči in pod pragom revščine (Stropnik, 1997, str. 79, 85).



## 4 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Večja zaposlenost žensk in upadanje rodnosti zahtevata boljše ureditev poklicnega in zasebnega življenja. Vloga matere se je danes precej spremenila. Pred približno petdesetimi leti je bila več kot polovica slovenskih mater doma. Njihovo glavno opravilo je bila skrb za otroke, moža, širšo družino in gospodinjstvo. Danes sodijo slovenske matere v primerjavi z materami iz drugih držav članic EU med nadpovprečno zaposlene.

Matere se odločajo za zaposlitev zaradi objektivnih ekonomskih in subjektivnih dejavnikov. Glavni ekonomski dejavnik je predvsem zagotavljanje dodatnega dohodka za vzdrževanje družine, subjektivna pa sta osebno zadovoljstvo žensk in doseganje profesionalne uveljavitve, saj so ženske vedno bolj izobražene. Denarno izraženi strošek, če ženska ostane doma in se s tem odreka zaslužku na trgu dela, se je v zadnjih desetletjih povečeval predvsem zaradi višje izobrazbene ravni žensk in s tem tudi zaradi boljših možnosti zaposlovanja ter zaradi splošnega povečanja plač (Stropnik, 1997, str. 80, 82). Kljub zaposlenosti matere še vedno večino gospodinjskega dela pade na njena ramena (Žnidaršič, 2008). Poraba časa v državah članicah EU (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 22) se med spoloma razlikuje. Moški ne glede na to, ali imajo redno ali začasno zaposlitev, porabijo 7 ur na teden za neplačana gospodinjska opravila, ženske pa 35 ur, če so zaposlene začasno, in 24 ur, če so zaposlene s polnim delovnim časom. Ženske imajo v primerjavi z moškimi tudi manj prostega časa.

Raziskave (Stropnik & Černič-Istenič, 2001, str. 77–84) so pokazale, da so obveznosti do otrok med partnerjema bolj enakomerno porazdeljene, čim mlajši so anketiranci oziroma, da obremenjenost žensk s temi aktivnostmi s starostjo linearno narašča. Pomembna je tudi izobrazba, saj dobljeni rezultati kažejo, da z višjo izobrazbo narašča delitev obveznosti med partnerjema. Vlogo pri delitvi dela med partnerjema ima tudi število otrok. Čim več je otrok, manjša je razporeditev obveznosti za otroke med partnerjema. Razlike so najizrazitejše med anketiranci s tremi ali več otroki.

Ženske se v primerjavi z moškimi veliko pogosteje odločajo za delo s skrajšanim delovnim časom in pogosteje prekinejo kariero zaradi skrbi za družino ter nego družinskih članov, kar ima negativen vpliv na poklicni razvoj ženske. Ženske in moški so iz različnih razlogov odsotni z dela. V letu 2005 so bili moški v povprečju največkrat odsotni zaradi poškodb pri delu ali izven dela, ženske pa največkrat zaradi nege družinskih članov (Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji, 2007, str. 15, 22).

»Zaradi drastičnih političnih, socialnih in ekonomskih sprememb po osamosvojitvi so se v Sloveniji spremenili tudi odnosi med delodajalci in delojemalci. Oba partnerja sta se znašla v razmerah, ki zahtevajo nova znanja, veščine in seveda tudi nove vzorce vedenja« (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 16).

## **4.1 Socialni sporazum 2007–2009**

Usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti je precej bolj uspešno, če država vodi družini prijazno politiko, ki vključuje tudi izboljšanje družbenega ozračja do zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Pomembno vlogo imajo tudi javne storitve in delovno okolje, ki razume potrebe zaposlenih staršev. Zaradi tega so Vlada Republike Slovenije in predstavniki delodajalcev ter sindikatov podpisali Socialni sporazum za obdobje 2007–2009 (Uradni list RS, št. 93/2007). Podpisniki sporazuma se strinjajo, da je socialni dialog ena najučinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih, ki zajemajo predvsem blaginjo posameznikov ter solidarnost in skrb za socialno varnost tistih, ki si je sami na morejo zagotoviti. Nove naloge in cilje je mogoče doseči s prizadevanjem vseh udeležencev v gospodarskem, socialnem in kulturnem življenju. Podpisniki socialnega sporazuma se strinjajo, da je zaposlenim potrebno omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. S tem namenom so v socialnem sporazumu opredelili naloge, ki jih morajo izpolniti vlada, delodajalci in sindikati.

Naloge vlade na tem področju so predvsem:

- povečanje prilagodljivosti delovnega časa in s tem lažje usklajevanje delovnega ter družinskega življenja;
- predvideti spodbude v aktivni politiki zaposlovanja za vračanje v zaposlitev tistih, ki so dalj časa odsotni zaradi starševskega dopusta;
- prilagoditi stare in uvesti nove oblike varstva otrok ter oskrbe starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članov, ki bodo omogočale lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja;
- spodbujati podjetja, da zagotavljajo 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, s katerimi bi spodbudili koriščenje očetovskega dopusta, delitev dopusta za nego in varstvo otroka med oba starša ter dosegli bolj enakomerno porazdelitev odsotnosti z dela zaradi nege bolnega družinskega člana med ženske in moške;
- spodbujati zaposlovanje žensk z zmanjšanjem zaposlitvenega tveganja za delodajalce zlasti v obdobju odločanja za starševstvo, in sicer s subvencioniranjem nadomestne zaposlitve ali zaposlitve po končanem starševskem dopustu, z namenom doseganja večje rodnosti in zmanjšanja strukturnih težav žensk;
- spodbujati matere, da bi se odločale za delo s skrajšanim delovnim časom zaradi starševstva;
- spodbujati vrtce, da bi uveljavili delovni čas, ki bi bil bolj prilagojen drugačnemu in daljšemu delovnemu času staršev.

Naloge delodajalcev so:

- spodbujanje ukrepov za zagotavljanje možnosti prilagodljivega delovnega časa za družine z odvisnimi družinskimi člani, kot so otroci, starejši in drugi pomoči potrebni člani;
- spodbujanje prilagajanja delovnega procesa in sistematizacija dela tako, da je omogočeno delo na domu;
- spodbujanje članov h kvalitetnejšemu odnosu do usklajevanja družinskega in poklicnega življenja zaposlenih;
- uvajanje certifikata družinam prijaznega delodajalca;
- sodelovanje pri podeljevanju znaka družinam prijaznega podjetja;
- iskanje rešitev pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah, ki bodo prispevale k usklajenosti poklicnih in družinskih obveznosti.

Naloge sindikatov zajemajo:

- uvajanje certifikata družinam prijaznega delodajalca;
- sodelovanje pri podeljevanju znaka družinam prijaznega podjetja;
- zagotavljanje rešitev v kolektivnih pogodbah, ki bodo prispevale k usklajenosti poklicnih in družinskih obveznosti (npr. delovni čas, nadurno delo itd).

»Delodajalec/delodajalka sicer plača delavca zgolj za opravljeno delo, toda rezultati dela so odvisni od delavčeve osebnosti kot celote. To pomeni, da so zahteve in problemi, ki se ustvarjajo na drugih področjih življenja, prisotni tudi na delovnem mestu« (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 16). Bolj napredna podjetja vključijo v strateške načrte problematiko usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter na ta način omogočajo boljšo kakovost življenja zaposlenih in večjo učinkovitost podjetij.

## **4.2 Vloga delodajalcev pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja**

Delodajalci imajo velik vpliv na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Največkrat je prav od delodajalcev odvisno, kdaj se bodo mladi odločili za družino. Mladi navajajo tri nujne pogoje, ki morajo biti izpolnjeni za odločitev za otroka. Le-ti so redna služba, urejene stanovanjske razmere in ugodni finančni pogoji (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 17). Rezultati raziskave (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 17) kažejo, da sta starost zaposlenega in oblika delovnega razmerja povezani. Čim mlajši so zaposleni, tem več je takih, ki so zaposleni za določen čas. V skupini mladih do 25 let jih je skoraj polovica zaposlenih za določen čas. 60 % zaposlenih za nedoločen čas, starih od 22 do 35 let, ima otroke; med tistimi, ki so zaposleni za določen čas, pa večina, to je 66 %, nima otrok. Mladi se lažje odločajo za otroke, če jim delodajalci nudijo zaposlitev za nedoločen čas, če

podpirajo odločitev očetov za očetovski dopust in če vedo, da jih po prenehanju starševskega dopusta delovno mesto še vedno čaka.

Danes je težko najti primerno zaposlitev. Tisti, ki so zaposleni, se velikokrat bojijo, da bodo delovno mesto izgubili. Nadomestitev odpuščenega delavca za delodajalce ni težava, razen v primeru, da so za delo potrebna specifična znanja, saj se zaradi visoke stopnje brezposelnosti za zasedbo prostega delovnega mesta običajno poteguje veliko brezposelnih. V prihodnosti se bo to spremenilo. Po besedah Nade Stropnik, strokovnjakinje za družinsko politiko »velja, da če so slovenski delodajalci danes v situaciji, ko je ponudba dela večja od povpraševanja po njem, v prihodnje ne bo več tako. Zaradi aktualnih demografskih trendov bo na trgu dela vedno manj ponudbe, ker v aktivno delovno dobo vstopajo vse manj številne generacije. Prav tako pa se moramo zavedati, da so mlade ženske povprečno bolj izobražene kot mladi moški, predvsem jih je več med visoko izobraženimi. To pomeni, da bodo iskalci in iskalke dela v prihodnosti imeli večjo izbiro zaposlitve in bodo več pozornosti namenili pogojem zaposlovanja ter dela, tudi tistim, ki se nanašajo na njihovo vlogo staršev« (Žaucer Šefman, 2006, str. 63).

Po raziskavah (Kanjuro-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 18) imajo predvsem ženske negativne izkušnje z zaposlovanjem in na delovnem mestu. Deležne so neodobravanja odsotnosti zaradi otroka in morajo predčasno zaključiti dopust za otroka. Pri iskanju zaposlitve naletijo na ovire zaradi že obstoječega ali potencialnega starševstva. Najpogostejše težave, s katerimi se matere soočajo na delovnem mestu po rojstvu otroka, so dodatne delovne obremenitve, onemogočena zaposlitev na želenem delovnem mestu, onemogočeno napredovanje, nazadovanje v karieri, slabši delovni odnosi na delovnem mestu in prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca. Očete pa velikokrat doleti podpis odpovedne pogodbe v naprej, nezaželeno podaljševanje delovnega časa preko 40 ur tedensko in prekinitve delovnega razmerja zaradi nevdržnih razmer. Skoraj polovica staršev v zadnjem letu ni bila odsotna z dela zaradi otrok. 13 % jih je predčasno zaključilo dopust, namenjen otroku. Očetje za to odločitev navajajo predvsem finančne razloge, matere pa negativno stališče nadrejenega. Za večino mladih je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja obremenjujoče. Samo 38 % mladih takšno usklajevanje ne obremenjuje. Večina (kar 58 %) anketiranih mladih meni, da imajo delodajalci razumevanje za starševstvo iz česar lahko sklepamo, da mladi od delodajalcev ne pričakujejo veliko. Želijo si predvsem več razumevanja, boljšo organizacijsko klimo, ki bi upoštevala njihove potrebe in večjo časovno prožnost.

Še vedno se najdejo delodajalci, ki pogojujejo zaposlitev mladih žensk in moških z vnaprejšnjim podpisom odpovednih pogodb, in obvezo, da si še nekaj let ne bodo ustvarili družine. Če se prej odločijo za družino, jih delodajalec odpusti. Seveda med razlogi, ki jih navede delodajalec za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ni nosečnost ali starševstvo, temveč kaj drugega, saj Zakon o delovnih razmerjih starše ščiti. 115. člen tega zakona določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti in ves čas, ko

doji otroka, ter staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

Danes delajo ljudje vedno dlje. Zaradi skrbi, da bi izgubili službo, se trudijo ugoditi vsem delodajalčevim zahtevam, čeprav niso v skladu z opisom delovnega mesta in nalog, ki jih določa pogodba o zaposlitvi. Po raziskavah (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 17) zaposleni od 22. do 35. leta posvetijo plačanemu delu 47 ur na teden. Moški delajo v povprečju 10 ur na dan. Kar 48 % jih nima nobene avtonomije pri določanju delovnega urnika. Popolno avtonomijo jih ima le desetina. 22 % žensk in 11 % moških želi delati skrajšani delovni čas. Z raziskavo so ugotovili, da se kriteriji za kakovostno izvedbo dela višajo in veliko je nadurnega dela. Delovni čas je precej neprožen, skrajšani delovni čas pa stigmatiziran tako s strani delodajalcev kot zaposlenih. Pri napredovanju je prisotna diskriminacija zaradi starševstva.

Po raziskavah (Stropnik, 2005, str. 25) je gibljivemu delovnemu času za zaposlene starše z majhnimi otroki naklonjeno 88,1 % slovenskih anketirancev, starih 20–24 let. Možnosti, da bi starši z majhnimi otroki delali s krajšim delovnim časom, je bilo naklonjenih kar 93,6 % anketirancev iste starostne skupine.

## **5 DRUŽINI PRIJAZNA KADROVSKA POLITIKA IN CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

Podjetje, ki ne vodi družini prijazne politike, utrpi precejšnje stroške. Neposredni stroški so predvsem povezani z absentizmom, s fluktuacijo zaposlenih, s prekinitvami dela in stavkami. Kvaliteta dela je slabša, veliko je nesreč pri delu. K posrednim stroškom štejemo predvsem nezadovoljstvo z delom in nizko predanost delu ter podjetju. Medsebojne odnose v podjetju poslabšujejo nezaupanje, sovraštvo in agresivnost.

Delodajalci različno gledajo na usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Nekateri se zavedajo pomena pozitivnega odnosa do starševstva na delovnem mestu, drugi ne vidijo nobene potrebe po sodelovanju pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Problemi staršev so zasebna stvar, s katero se menedžment ne ukvarja posebej. Kakšno je stališče menedžerja do starševstva, je precej odvisno od njegove starosti in starševske izkušnje. Mladi menedžerji, ki so sami starši, imajo pozitivnejši odnos do starševstva (Žaucer Šefman, 2006, str. 62).

Z namenom pomagati pri usklajevanju dela in poklicnih obveznosti, podjetja zaposlenim običajno omogočajo (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 16):

- pomoč pri varstvu in negi otrok ter drugih družinskih članov;
- časovno in prostorsko prožnost pri organizaciji dela, kot je skrajšani delovni čas ter delo doma;

- dodatne dopuste zaradi družinskih razlogov, kot dodatek z zakonom določenim dopustom;
- možnost prekinitve kariere, izredne dopuste;
- usposabljanje in informiranje zaposlenih.

Programi družini prijaznih politik so se začeli uveljavljati v 90. letih dvajsetega stoletja v večjih in uspešnejših podjetjih v Evropi ter ZDA. Uvedba teh programov prinaša podjetju finančne koristi. »Toda ti programi so uspešni le v primerih, ko s podporo najvišjega menedžmenta postanejo del celovitega spreminjanja organizacije dela v smeri večje avtonomije zaposlenih pri določanju organizacije in poteka dela, večje časovne in prostorske prilagodljivosti ter sprememb upravljanja, ki ne temelji več na nadzoru, ampak na zaupanju« (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007a, str. 16–17). Možnosti, ki jih ponujajo ti programi, so koristile večinoma ženske z majhnimi otroki. »Glavna ovira za učinkovito in širšo uporabo teh programov je organizacijska kultura, ki postavlja na prvo mesto dobiček in pogosto temelji tudi na predsodkih (npr. neutemeljeno enačenje prisotnosti in uspešnosti)« (Kanjuo Mrčela & Černigoj Sadar, 2007b, str. 135). V prihodnosti se bo pomen uvajanja ukrepov, ki so družini prijazni, vse bolj povečeval.

Izkušnje v svetu kažejo, da je ustvarjanje starševstvu naklonjene klime v podjetjih zelo donosna naložba. Pozitivni učinki v podjetju se kažejo predvsem kot (Stropnik, 2009):

- boljši odnosi med zaposlenimi in vodstvom;
- večja motivacija zaposlenih in boljša predanost delu;
- manjša fluktuacija in s tem manjši stroški iskanja, izobraževanja ter usposabljanja novih kadrov;
- višja produktivnost;
- manj absentizma;
- večja pripadnost podjetju;
- večje zadovoljstvo in manj stresa pri zaposlenih;
- večanje ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih;
- konkurenčne prednosti pri zaposlovanju novih kadrov in manjši strošek pri oglaševanju prostih delovnih mest.

Podjetju to prinaša finančne koristi. Po besedah Nade Stropnik »se zaradi zadovoljstva, ker lahko usklajujejo poklicno in družinsko življenje, poveča čustvena navezanost zaposlenih na podjetje in na delodajalca ter njihova motiviranost za dobro delo, prizadevnost in produktivnost. Dokazano se zmanjša število bolniških odsotnosti. Ker je podjetje prijaznejše do svojih zaposlenih, kot so druga podjetja, ima dobro podobo v javnosti in ljudje se raje odločajo za zaposlitev v njem. Naenkrat lahko podjetje izbira med najboljšimi« (Vagaja, 2006).

Nevladna organizacija Childcare4Busines ugotavlja, da se 97 % podjetij z družini prijazno politiko lahko pohvali z nadpovprečnimi finančnimi rezultati. V skupini podjetij brez družini prijazne politike je takih podjetij le 59 %. V tej raziskavi je 92 % velikih podjetij potrdilo, da je imela uvedba družini prijazne politike pozitivne ekonomske učinke. Kar 77 % anketiranih staršev z otroki, mlajšimi od 6 let, je navedlo družini prijazno politiko kot pomemben dejavnik pri iskanju zaposlitve (Žaucer Šefman, 2006, str. 63).

## **5.1 Certifikat Družini prijazno podjetje**

Podlaga za certifikat Družini prijazno podjetje je licenca »European work & family audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und familie in izhaja iz certifikata Beruf&Familie, ki ga podeljujejo od leta 1999. To licenco kot osnovo za podeljevanje certifikata uporabljajo v Avstriji, Nemčiji, na Madžarskem in v Italiji. V Sloveniji je certifikat v okviru programa Equal v letu 2007 vpeljalo razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje. Od novembra 2007 je nosilec postopka in izvedbena organizacija Zavod Ekvilib, ki izvaja postopek v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter zainteresiranimi partnerji razvojnega partnerstva (Kanjuo-Mrčela & Černigoj-Sadar, 2007b, str. 140–141).

### **5.1.1 Značilnosti certifikata**

Glavne značilnosti certifikata Družini prijazno podjetje so (Certifikat »Družini prijazno podjetje«):

- ovrednotenje trenutnega stanja in spodbujanje podjetja k izboljšanju le-tega;
- ne nagrajuje trenutnega stanja v podjetju, temveč pripravljenost za izboljšanje obstoječega stanja;
- dolgoročna naravnost;
- primernost za podjetja, javne ustanove, nevladne organizacije in združenja z najmanj desetimi zaposlenimi, ki so registrirana v Republiki Sloveniji.

Pridobitev certifikata je revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih (Certifikat »Družini prijazno podjetje«). Podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Potrebno je oceniti dejansko stanje in se glede na to s pomočjo zunanjega svetovalca odločiti za način, kako vpeljati rešitve, s katerimi bi dosegli izboljšanje organizacije in delovnega okolja, ki bi omogočala lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

## 5.1.2 Postopek pridobitve certifikata

Koraki pri uvajanju certifikata so:

- **uvodni sestanek**, na katerem so prisotni predstavniki *prijaviteljev* (organizacije, ki bi rada pridobila certifikat). To so običajno kadrovski vodja ali predstavnik menedžmenta in predstavniki *izvedbene organizacije* (pooblaščen organizacije, ki skrbi za izvajanje celotnega sistema certificiranja), to je *ocenjevalec/svetovalec* (pooblaščen strokovnjak, ki skupaj s projektno skupino prijavitelja vodi celoten postopek) ali koordinator izvedbe certificiranja. Cilji uvodnega sestanka so predstavitev celotne revizije, uskladitev potrebe po *zastopniku prijavitelja* (zaposlene osebe pri prijavitelju, ki s strani prijavitelja sodeluje in koordinira aktivnosti skozi celoten postopek) in *projektne skupini prijavitelja* (delovni skupini predstavnikov prijavitelja, ki sodeluje v postopku pridobitve certifikata), predstavitev *pogodbe o vključitvi v postopek* (pisni dogovor, sklenjen med izvajalcem in prijaviteljem) ter analiza uvodnega vprašalnika, ki ga izpolni prijavitelj;
- **ocenjevalno-svetovalna delavnica**, na kateri delovna skupina organizacije skupaj z zunanjim svetovalcem naredi analizo stanja v podjetju ter razmišlja o možnih ukrepih, ki bi izboljšali družinsko politiko;
- **svetovalna analiza**, pri čemer ocenjevalec/svetovalec analizira pridobljene rezultate iz ocenjevalno-svetovalne delavnice. Na podlagi dobljenih podatkov pripravi predloge za primerne družini prijazne ukrepe;
- **prezentacijska delavnica**, na kateri ocenjevalec/svetovalec predstavi razširjeni predlog ukrepov iz *kataloga ukrepov* (nabor 110 ukrepov za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja), ki jih projektna skupina oceni glede na pomembnost in nato pripravi končni izbor ukrepov;
- **prezentacijski sestanek z generalnim menedžmentom**, na katerem ocenjevalec/svetovalec predstavi končni predlog družini prijaznih ukrepov. Generalni menedžment se nato odloči, katere ukrepe bo organizacija vpeljala v naslednjih treh letih. Določijo osebo, ki je odgovorna za pripravo izvedbenega načrta za implementacijo ukrepov. Menedžment nato podpiše seznam izbranih ukrepov;
- **priprava izvedbenega načrta implementacije ukrepov**, pri čemer zastopnik prijavitelja pripravi izvedbeni načrt po predlogi, ki jo pripravi izvajalec. Načrt mora vsebovati natančen opis ukrepov/ciljev, časovni okvir, glavne mejnike, odgovorne osebe ter pričakovane rezultate. Izvedbeni načrt potrdi ocenjevalec/svetovalec. Podpišeta ga predstavnik menedžmenta in zastopnik prijavitelja;
- **pridobitev osnovnega certifikata**, ki ga prijavitelj prejme za dobo treh let, v katerih mora implementirati izbrane ukrepe. Za pridobitev mora pridobiti pozitivno mnenje Revizorskega sveta, ki mnenje izda na podlagi izvedbenega načrta in poročila o poteku postopka ter ocene izvedbenega načrta.



Slika 1: Potek postopka za pridobitev certifikata



Vir: Certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2008.

### 5.1.3 Katalog ukrepov

Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti obsega 110 ukrepov, ki so razdeljeni na osem področij (Certifikat »Družini prijazno podjetje« - katalog ukrepov, 2008), in sicer:

- delovni čas;
- organizacija dela;
- delovno mesto;
- politika informiranja in komuniciranja;
- veččine vodstva;
- razvoj kadrov;
- struktura plačila in nagrajevani dosežki;
- storitve za družine.

Podjetje, ki želi pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje, mora iz tega kataloga izbrati vsaj tri ukrepe in jih v roku treh let tudi udejanjiti.

## 5.2 Osnovni certifikat

Po podelitvi osnovnega certifikata mora prijavitelj v 36-ih mesecih implementirati izbrane ukrepe v skladu z izvedbenim načrtom. Prijavitelj mora izvedbeni organizaciji vsakih 12 mesecev predložiti letno poročilo o napredku implementacije. Za pripravo in oddajo poročil je zadolžen zastopnik prijavitelja. Letna poročila o napredku morajo biti oddana v roku in so pogoj za veljavnost osnovnega certifikata. Zadnje letno poročilo hkrati predstavlja tudi končno poročilo in lahko vključuje tudi nov izvedbeni načrt za implementacijo novih ukrepov v naslednjem triletnem obdobju. Resničnost poročil preverja ocenjevalec s pregledom dokumentacije in obiskom pri prijavitelju.

Prijavitelj mora predložiti vsa letna poročila o napredku. Če tega ne stori, se mu osnovni certifikat odvzame po 18-ih mesecih od dneva podelitve oziroma po 6-ih mesecih od predložitve zadnjega vmesnega poročila o napredku. Če prijavitelj izstopi iz postopka pridobitve osnovnega certifikata ali če mu je bil le-ta odvzet, mora prijavitelj za pridobitev certifikata začeti postopek od začetka, vključno s pridobitvijo osnovnega certifikata. Vsak prijavitelj se lahko vključi v postopek največ dvakrat (Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008, str. 11).

Dobitnik osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje prejme plaketo z znakom družini prijaznega podjetja, na katerem so stilizirane podobe očeta, matere in otroka.

*Slika 2: Znak Družini prijazno podjetje*



*Vir: Certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2008.*

## 5.3 Polni certifikat

Za postopek pridobitve polnega certifikata skleneta prijavitelj in izvajalec posebno pogodbo o izvajanju postopka za pridobitev polnega certifikata. Prijavitelj mora najkasneje v štirih mesecih po pridobitvi osnovnega certifikata skleniti to pogodbo, sicer se smatra, da je izstopil iz postopka za pridobitev polnega certifikata. V tem primeru se mu osnovni certifikat

odvzame v roku 30 dni po preteku roka za podpis pogodbe o pridobitvi polnega certifikata (Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008, str. 11). Po pozitivni oceni vseh vmesnih poročil pridobi prijavitelj polni certifikat Družini prijazno podjetje. Certifikat velja 12 mesecev od njegove pridobitve. Prijavitelj ima možnost podaljšati veljavnost certifikata na 36 mesecev. To lahko stori tako, da ob končnem poročilu za revizijo za pridobitev polnega certifikata oziroma najkasneje v osmih mesecih po dodelitvi polnega certifikata odda nov izvedbeni plan za implementacijo novih ukrepov. Če je izvedbeni plan potrjen, je veljavnost certifikata podaljšana na tri leta.

Po pridobitvi osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje ima prijavitelj pravico uporabljati registrirani znak Družini prijazno podjetje – osnovni certifikat po pridobitvi polnega certifikata pa znak Družini prijazno podjetje. Uporablja ga lahko za predstavitev in opis podjetja v javnosti, kot npr. na prireditvah, na pisemskem papirju, v oglasih, v logotipu itd. To pravico mu s pisnim dovoljenjem podeli imetnik blagovne znamke Zavod Ekvilib. V primeru pripojitve drugega podjetja za pripojeno podjetje ne sme uporabljati certifikata, temveč mora izpeljati celoten postopek certificiranja od začetka. Prav tako ne sme uporabljati certifikata, če se imetnik pripoji k drugemu podjetju (Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008, str. 13–14).

#### **5.4 Odvzem certifikata**

Prijavitelju preneha pravica do uporabe znaka Družini prijazno podjetje v primeru, če je prijavitelj v stečajnem postopku in je bil zahtevek za uvedbo stečajnega postopka zaradi pomanjkanja premoženja, potrebnega za kritje stroškov postopka zavržen razen, če v sklopu stečajnega postopka pride do prisilne poravnave ali do odobritve plačilnega načrta in se le-ta tudi dejansko izvaja.

Pravica preneha tudi, če prijavitelj kljub povabilu še šest mesecev po predvidenem roku ne odda letnega poročila ali če se pri preverjanju poročila izkaže, da ne odraža dejanskega stanja. Certifikat se prijavitelju odvzame po 12-ih mesecih pridobitve polnega certifikata, če ob njegovi pridobitvi oziroma najkasneje v osmih mesecih po pridobitvi ne predloži izvedbenega plana za implementacijo novih ukrepov ali če le-ti niso potrjeni s strani revizorskega sveta.

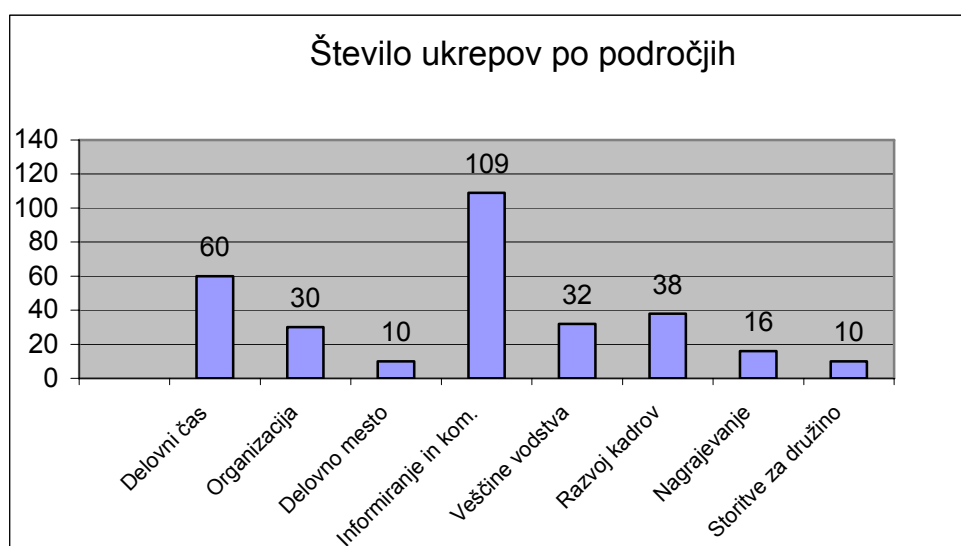
Ob prenehanju pravice do uporabe certifikata sledi izbris prijavitelja iz seznama imetnikov osnovnega ali polnega certifikata, ki ga vodi izdajatelj certifikata. Prijavitelj je o tem pisno obveščen, objavljeno pa je tudi na uradni internetni strani certifikata (Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008, str. 14).

## 5.5 Stanje v Sloveniji

V Sloveniji so certifikat Družini prijazno podjetje pričeli podeljevati v letu 2007. V tem letu je osnovni certifikat prejelo 32 podjetij, v letu 2008 pa 11 podjetij oziroma organizacij. V teh podjetjih je skupno okrog petindvajset tisoč zaposlenih. Nov poziv za vključitev v postopek certificiranja bo objavljen v maju 2009.

V letu 2007 so podjetja skupno sprejela 305 ukrepov. Povprečno število ukrepov, ki jih je prijavitelj izbral izmed 110 ukrepov, je 9,5.

Slika 3: Število ukrepov po področjih, ki so jih sprejela slovenska podjetja v letu 2007



Vir: Certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2008.

V letu 2007 se je največ podjetij odločilo za ukrepe s področja *informiranja in komuniciranja*, znotraj njega pa za komuniciranje z javnostmi in za pooblaščenca, ki bo pomagal usklajevati vprašanja poklica ter družine. Pooblaščenec v podjetju opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zastopa interese zaposlenih v podjetju. Podjetja bodo opravljala mnenjske raziskave med zaposlenimi, uvajala in nadgradila bodo interno komuniciranje ter izvajala aktivnosti, ki bodo promovirale usklajevanje družine in dela ter nediskriminacijo staršev. Na področju *delovnega časa* je največkrat izbran ukrep otroški časovni bonus. Podjetja, ki so se odločila za ta ukrep, so na prvi šolski dan staršem prvošolčkov dala izredni plačani dopust, da so svoje otroke lahko pospremili v šolo. Ta ukrep je razmeroma preprost in je zato med najpogosteje izbranimi ukrepi za usklajevanje družine ter poklica. Poleg otroškega časovnega bonusa so se podjetja odločala za časovni konto (presežne ure se izkoristijo kot dopust), fleksibilne delovne odmore, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda ter za upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela. Temu sledijo ukrepi s področja *razvoja kadrov*,

ki zajemajo izobraževanje in s tem lažje vključevanje dalj časa odsotnih delavcev, vzpodbujanje žensk na delovnem mestu, vzpodbujanje in podpora aktivnemu očetovstvu, priprava individualnih načrtov kariernega razvoja in omogočanje opravljanja počitniškega dela svojcem zaposlenih. Na področju *veščin vodstva* so se podjetja zavezala k vključevanju družini prijaznih načel v osnovne principe vodenja in filozofije poslovanja. Podjetja bodo izobraževala vodje in vodilni bodo delovali kot vzor pri usklajevanju družine in dela. Podjetja bodo investirala v razvoj socialnih veščin vodij. Na področju *organizacije dela* bodo izvajala predvsem ukrepe za varovanje zdravja. Na področju strukture *plačila in nagrajevanja dosežkov* so se podjetja odločila za določanje višine letnega regresa zaposlenega na podlagi družinskega statusa, nekatera podjetja pa bodo za zaposlene oblikovala ponudbo za počitnice in prosti čas. Najmanj ukrepov je bilo sprejetih na področju *storitev za družino*. Vzrok gre verjetno pripisati dejstvu, da so te storitve največkrat povezane z večjimi investicijami. Na tem področju je bil največkrat izbran ukrep otroci v podjetju, ki zajema razne delavnice (Certifikat »Družini prijazno podjetje«).

Kot primer družini prijaznega podjetja bom navedla farmacevtsko družbo Lek d.d., ki zaposluje približno dva tisoč ljudi. Odzivi zaposlenih so na uvedene ukrepe večinoma pozitivni, nekaj pa je tudi negativnih, kar gre pripisati predvsem nerazumevanju koncepta. Tako kot mnoga druga podjetja so že pred prejetjem certifikata nudili zaposlenim z otroki številne ugodnosti, med katerimi so predvsem novoletna obdaritev otrok, uporaba počitniških zmogljivosti, družinski kolesarski maraton, uporaba fitnesa na sedežu družbe in sodelovanje v športnih klubih. Sedaj so to dopolnili še z uvedbo dela na domu in prilagodljivega prihajanja v službo, z aktivnimi počitnicami za otroke ter s sistemom internega obveščanja. Zaposlenim omogočajo dodatna izobraževanja na področju ohranjanja ravnovesja med delom in družino. Med finančno najbolj zahtevnimi in najbolj vidnimi ukrepi v tem podjetju je odprtje sodobnejšega ter prostornejšega vrtca, ki deluje že dobra tri desetletja. Za starše je takšen vrtec zelo dobrodošel, saj lahko otroke pripeljejo v vrtec in odpeljejo ob najmanjši izgubi časa. Potrebno je poudariti, da so številni ukrepi lahko tudi zastoj (Simonič, 2008, str. 58, Turk, 2008, str. 18–19). V Leku pa že razmišljajo naprej. Zaposleni starši počasi postajajo zaposleni otroci starajočih se staršev. Njihovim staršem želijo v prihodnje ponuditi pomoč. Iz Lekove kuhinje bi jim razvažali hrano na dom, za čiščenje pa bi poskrbele Lekove čistilke (Lupša, 2007).

Ustvarjanje kulture družini naklonjenega podjetja je dolgotrajen postopek, ki je usmerjen v različne skupine sodelavcev. Zaradi tega ne moremo pričakovati, da bodo čez noč odpravljene vsi problemi zaposlenih. Vsekakor pa je pričakovati, da bodo učinki na dolgi rok pozitivni.

## SKLEP

V tem diplomskem delu sem podrobneje spoznala težave s področja demografije, s katerimi se sooča večina držav EU, med njimi tudi Slovenija. Prebivalstvo se stara. To pomeni, da se večja delež prebivalstva, starega nad 65 let, hkrati pa se zmanjšuje število otrok, mlajših od 15 let. Zaradi tega bo prišlo do nesorazmerja med delovno aktivnim prebivalstvom in upokojenci. Povečala se bo potreba po zdravstvenih storitvah in možnostih za dolgotrajno oskrbo.

EU želi doseči zadane cilje, ki bi prinesli socialno pravičnost in izboljšano blaginjo državljanov. Ostati želi konkurenčna na področju svetovnega gospodarstva in zagotoviti enakopravno možnost za delo ter življenje vseh ljudi. Glavni zakonski okvir predpisuje EU, podrobneje pa socialne zadeve urejajo same države članice z zakonskimi predpisi na nacionalni ravni. Zaradi staranja prebivalstva EU potrebuje zaposlene ženske, da bi zapolnile delovna mesta.

Slovenija ima področje enakosti med spoloma zelo dobro urejeno. Odstotek zaposlenosti žensk je v primerjavi z drugimi državami članicami precej visok. Tudi razlika v višini plače, ki jo prejmeta ženska in moški za isto delo, je precej nižja kot je povprečje v EU-25. Tudi področje starševstva je dobro urejeno. Slovenija je ena izmed redkih držav, ki staršem zagotavlja polno nadomestilo plače kar 12 mesecev, to je ves čas koriščenja starševskega dopusta. Še nikoli niso bile družine deležne takšne finančne podpore s strani države, kot so danes. Kljub temu ima rodnost v Sloveniji eno najnižjih stopenj v Evropi in svetu. Družinska politika bi bila še učinkovitejša, če bi uvedli finančno in moralno podporo mladim, ki bi si radi ustvarili družino in obdavčili opremo za otroke po nižji davčni stopnji. Spremeniti se mora tudi miselnost ljudi. Še pred časom so bile marsikatero družine z večjim številom otrok deležne očitajočih pogledov in pomilovanja okolice.

K rešitvi tega problema lahko veliko prispevajo delodajalci. Vzpodbuditi jih je potrebno, da bodo raje zaposlovali mlade, čeprav vedo, da bodo verjetno kmalu postali starši in bodo koristili starševski dopust. K ureditvi tega področja je pripomogla tudi aktivna politika zaposlovanja. Če bi delodajalci nudili mladim možnost zaposlitve za nedoločen čas, bi se lažje odločili za starševstvo. Že zaposlenim staršem pa bi morali nuditi pogoje dela, ki bi omogočali lažje usklajevanje dela in družine.

Tudi za delodajalce ni lahko, saj so tržni pogoji poslovanja vse ostrejši. Razveseljivo je dejstvo, da je nekaj delodajalcev, ki vidijo v vodenju družini naklonjene politike konkurenčno prednost. Do sedaj je v Sloveniji 43 podjetij prejelo osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. To je le kaplja v morje med vsemi delodajalci, vendar je viden napredek. Upamo, da bo še več takšnih delodajalcev, ki se bodo zavedali, da so človeški viri eden najpomembnejših dejavnikov.

## LITERATURA IN VIRI

1. *Certifikat »Družini prijazno podjetje« - katalog ukrepov*. Najdeno 10. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
2. *Certifikat »Družini prijazno podjetje«*. Najdeno 10. marca 2008 na spletnem naslovu <http://certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve>.
3. *Dejstva o ženskah in moških v Sloveniji*. (2007). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
4. *Employment in Europe*. (2007). (oktober 2007). European Commission.
5. *Europe's demographic future: Facts and figures on challenges and opportunities*. (2007). (oktober 2007). European Commission.
6. Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. (1994). *Uradni list RS-MP*. (Št. 7/1994, 13. junij 1994).
7. Evropska socialna listina. (1999). *Uradni list RS*. (Št. 24/1999, 10. april 1999).
8. Evropsko leto enakih možnosti za vse (2007) - pravični družbi na poti. (2006). *Uradni list EU*. (Št. L 146, 31. maj 2006).
9. Ilič, M. & Žnidaršič, T. (2007, 15. junij). Očetje v Sloveniji. *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 2. marca 2009 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=959](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=959)
10. Ilič, M. & Šter, D. (2008, 4. avgust). Sklenitve in razveze zakonskih zvez. *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 2. marca na spletnem naslovu <http://www.stat.si/PrikaziPDF.aspx?ID=1784>
11. *Job Instability and Family Trends*. Fondazione Giacomo Brodolini (2005–2006).
12. Kanjuro-Mrčela, A. & Černigoj-Sadar, N. (2007a). Družini prijazno podjetje-usklajevanje dela in zasebnega življenja. *Industrijska demokracija*, št. 3.
13. Kanjuro-Mrčela, A. & Černigoj-Sadar, N. (2007b). Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in certifikat družinam prijazno podjetje. *Delavci in delodajalci*, 1/2007/VII
14. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Zavod za zaposlovanje. Najdeno 1. marca 2009 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf>
15. *Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z aktom o notifikaciji*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 28. februarja 2009 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/\\_organizacija\\_dela/konvencije\\_ki\\_jih\\_je\\_slovenija\\_nasledila\\_z\\_aktom\\_o\\_notifikaciji/#c7845](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/_organizacija_dela/konvencije_ki_jih_je_slovenija_nasledila_z_aktom_o_notifikaciji/#c7845)
16. Lupša, M. (2007, 23. november). S posluhom za mlade starše. Najdeno 28. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.revijaanja.si/aktualno&aiid=3582>

17. Malačič, J. (1985). *Sodobno obnavljanje prebivalstva in delovne sile*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
18. Malačič, J. (2003). Staranje prebivalstva Slovenije po projekcijah prebivalstva 2001–2036: naravna rast nasproti celotni rasti prebivalstva. *Zbornik referatov 13. mednarodnega statističnega posvetovanja* (str. 174-184). Radenci: Statistično društvo Slovenije.
19. Malačič, J. (2006). *Demografija: teorija, analize, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Mladi delavci – dejstva in številke. *European Agency for Safety and Health at Work*. (19. junij 2007). Najdeno 1. marca 2009 na spletnem naslovu <http://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets>
21. Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o zaposlovanju prednostnih kategorij (lizbonska strategija). (2007). *Uradni list EU*. (Št. C 256/93, 27. oktober 2007).
22. Načrt za enakost med ženskami in moškimi 2006–2010. (2006). *Sporočilo Komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij*. (1. marec 2006). Bruselj: Komisija evropskih skupnosti.
23. *Poročilo Komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu svetu in odboru regij o enakosti med spoloma – 2007*. (7. februar 2007). Bruselj: Komisija evropskih skupnosti.
24. Povhe, J. & Ilić, M. (2005, 7. julij). Svetovni dan prebivalstva. *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 25. marca 2009 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novice\\_poglej.asp?ID=630](http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=630)
25. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2008*. Najdeno 10. marca 2008 na spletnem naslovu [http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila\\_20081.pdf](http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_20081.pdf)
26. Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 40/1993, 17. julij 1993).
27. Simonič, J. (2008, 27. maj). Usklajevanje službe in družine je lažje v družini prijaznih podjetij. *Finance*, str. 58 in 59.
28. Socialni sporazum za obdobje 2007–2009. (2007). *Uradni list RS*. (Št. 93/2007, 12. oktober 2007).
29. *Statistični letopis Republike Slovenije 2008*. (2008). Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
30. Stropnik, N. (1997). *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
31. Stropnik, N. (2005). *Stališča prebivalstva kot odraz novih trendov v starševstvu in podlaga za preoblikovanje družinske politike v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
32. Stropnik, N. Ekonomski vidiki vlaganj v družini prijazno zaposlovanje in primeri družini prijazne politike v podjetjih. Najdeno 1. marca 2009 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/druzini\\_prijazno\\_zaposl\\_ek\\_vidik.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/druzini_prijazno_zaposl_ek_vidik.pdf)



33. Stropnik, N. & Černič Istenič, M. (2001). *Prebivalstvo, družina in blaginja: Stališča do politike in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
34. Svetin I. (2007, 8. oktober). Trg dela. *Statistične informacije* št. 68/2007. Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0705.pdf>
35. Turk, D. (2008, 22. februar). Do družine prijazni ukrepi kažejo pozitivne posledice. *Finance*, str. 18–19.
36. *Urad za enake možnosti*. Najdeno 1. marca 2009 na spletnem naslovu <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Brosura.pdf>.
37. Ustava Republike Slovenije. (1991). *Uradni list RS*. (Št. 33/91, 28. december 1991).
38. Vagaja, A. (2006). Družini prijazno podjetje: Finančne koristi so in mogoče jih je izmeriti. *Moja tajnica za osebno in poslovno odličnost*. Najdeno 23. februarja 2008 na spletnem naslovu [http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a\\_id=282](http://www.poslovna-asistenca.si/index.php?page=magazine&s=2&iid=9&a_id=282)
39. Vertot, N. (2008, 6. marec). *Ženske v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 28. februar 2009 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1497](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497)
40. *Zagovorništvo enakih možnosti žensk in moških v EU in Sloveniji*. (2003). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije. Urad za enake možnosti.
41. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 15. maj 2002).
42. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 59/2002, 5. julij 2002).
43. Zakon o ratifikaciji mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. (1971). *Uradni list SFRJ*. (Št. 7/1971, 4. februar 1971).
44. Zakon o ratifikaciji konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. (1981). *Uradni list SFRJ-MP*. (Št. 11-48/1981, 9. oktober 1981).
45. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. (2001). *Uradni list RS*. (Št. 97/2001, 4. december 2001).
46. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. (2004). *Uradni list RS*. (Št. 50/04, 6. maj 2004).
47. *Zelena knjiga »Odziv na demografske spremembe: nova solidarnost med generacijami«*. (2005, 16. marec). Bruselj, 16.3. 2005.
48. Žaucer Šefman, B. (2006, 30. oktober). Uspešna podjetja so družini prijazna. *Glas gospodarstva*. Najdeno 1. marec 2009 na spletnem naslovu [http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne\\_informacije/podatkovne\\_zbirke/glas\\_gospodarstva/arhiv/letnik\\_2006/oktober\\_2006/30799](http://www.gzs.si/slo/storitve/poslovne_informacije/podatkovne_zbirke/glas_gospodarstva/arhiv/letnik_2006/oktober_2006/30799)
49. Žnidaršič, T. (2008, 21. marec). Materinski dan. *Statistični urad Republike Slovenije*. Najdeno 21. maja 2008 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1525](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1525)