

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**ALI LAHKO BOLJŠE USKLAJEVANJE
DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA
VPLIVA NA STOPNJO RODNOSTI V SLOVENIJI**

Ljubljana, maj 2008

MIRJANA TODORVIĆ

IZJAVA

Študentka **Mirjana Todorović** izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom **doc. dr. Polone Domadenik** in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

1 UVOD	1
2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA	2
2.1 PLAČANO DELO	2
2.2 NEPLAČANO DELO	4
3 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA	5
3.1 LIZBONSKA STRATEGIJA.....	5
3.2 ŽENSK NA TRGU DELA	6
3.2.1 Zaposlenost žensk v Sloveniji	8
3.2.2 Zaposlenost žensk v Italiji	9
3.2.3 Zaposlenost žensk v skandinavskih državah.....	11
3.2.4 Zaposlenost žensk v Franciji	14
3.3 MEDNARODNA PRIMERJAVA VRZELI V PLAČAH MOŠKIH IN ŽENSK.....	15
3.3.1 Plačna vrzel v Sloveniji	17
3.3.2 Plačna vrzel v Italiji	18
3.3.3 Plačna vrzel v skandinavskih državah.....	19
3.3.4 Plačna vrzel v Franciji	22
3.4 RODNOST V EVROPI.....	23
3.4.1 Rodnost v Sloveniji in dejavniki odločanja za starševstvo	25
3.4.2 Mehanizmi za povečanje rodnosti	30
3.5 USKLAJEVANJE DELA IN STARŠEVSTVA PRI DELODAJALCIH	31
3.5.1 Usklajevanje dela in starševstva pri delodajalcih v Sloveniji	32
3.5.2 Dobre prakse drugod po svetu	34
3.6 DRUŽINA IN/ALI KARIERA	36
3.6.1 Strategija za dvig rodnosti v Sloveniji.....	36
3.6.2 Rodnost in družinska politika v Franciji	38
4 SKLEP	40
LITERATURA.....	41
VIRI.....	43
PRILOGE	1

1 UVOD

Vloga in položaj žensk sta se skozi zgodovino spreminjala. Ženske so z enakopravnostjo moškim začele bolj zaupati vase in vstopati na tako imenovana moška področja. Nič več niso bile samo matere, ki so skrbele za gospodinjstvo in družino, stopile so tudi na trg dela in si ustvarile uspešno kariero. Množica različnih dejavnikov je omogočila vstop žensk na trg dela, ki se je začel pred desetletji in se še nadaljuje.

Posledica tega je poznejše odločanje za starševstvo in padanje stopnje rodnosti pod nivo enostavnega obnavljanja prebivalstva pri nas in drugod po svetu. Višja udeležba žensk na trgu dela in padec rodnosti tako pozitivno kakor negativno učinkujeta na možnosti, da države Evropske unije dosežejo socialne in ekonomske cilje, postavljene v Lizbonski strategiji. Na eni strani povečano število zaposlenih pomaga pokojninskemu sistemu, da se izplačujejo pokojnine zdajšnjim upokojencem, po drugi strani pa zmanjševanje števila aktivne populacije opozarja, da pokojninski sistem v Evropi trenda ne bo zdržal. Drugi pomembni negativni vplivi se nanašajo na nižjo gospodarsko rast in nižje investicije, na družbo brez otrok, v kateri brez novih generacij ne bo napredka in tudi ne nove delovne sile.

Namen diplomskega dela je raziskati, ali lahko ukrepi za boljše usklajevanje družinskega in poklicnega življenja vplivajo na odločitve o starševstvu in s tem na stopnjo rodnosti države. Številni strokovnjaki so mnenja, da pri odločitvah o starševstvu v času, ko podjetja in organizacije pod pritiski konkurence in ustvarjanja poslovnih rezultatov povečujejo obseg delovnih nalog in s tem zaposlenim krajšajo čas, namenjen družini in drugim aktivnostim, ima – poleg dobrih družinskih politik – pomembno vlogo tudi iskanje ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem. To omogoča, da se zaposleni brez večjega odrekanja posvetijo obveznostim v obeh sferah svojega življenja. Dodatno pa ti ukrepi razbremenijo ženske, ki imajo največ težav pri usklajevanju plačanega dela z družinskim.

V poglavju o položaju žensk na trgu dela, ki sledi uvodnemu, je opisana plačana zaposlitev žensk in lastnosti, ki naj bi označevale žensko delo ter neplačano delo, kot so gospodinjstva opravila in skrb za družino, ki ga še vedno večinoma opravljajo ženske. Drugi del diplomskega dela je sestavljen iz šestih podpoglavij. V prvem je predstavljena Lizbonska strategija, njen namen in cilji iz leta 2000, med katerimi je največji poudarek na cilju, ki se navezuje na stopnjo zaposlenosti žensk. Kako se je razvijala udeležba žensk na trgu dela in v katerih poklicnih skupinah se najpogosteje zaposlujejo ženske, razlaga drugo podpoglavje s primerjavo med štirimi evropskimi državami. Sledijo opis vrzeli v plačah med moškimi in ženskami, predstavitev vzrokov za njen obstoj in prikaz, kakšno je razmerje med moškimi in ženskimi dohodki danes. V četrtem delu so predstavljeni rodnost v Evropi, vzroki za razlike v stopnjah rodnosti med južno- in severnoevropskimi državami, dejavniki za odlaganje rojstev na poznejša leta pri nas ter v nadaljevanju mehanizmi, ki bi lahko omilili padanje stopenj rodnosti. V podpoglavju o usklajevanju dela in starševstva pri delodajalcih bomo s primeri

dobrih praks in projektom Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki se je odvijal v Sloveniji, lahko ugotovili, da se čedalje več podjetij zaveda pomembnosti usklajevanja obeh sfer in obilice pozitivnih učinkov, ki jih prinašajo ti ukrepi. Zadnje podpoglavje, pred sklepno besedo, pa povzema dve strategiji za dvig rodnosti. Prva se nanaša na Slovenijo, ki kljub nekaj dobrim predlogom ni bila sprejeta, druga pa na Francijo, ki je bila z spremembami v družinski politiki uspešna in je vplivala na dvig stopnje rodnosti.

2 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA

V sodobnem času je vključenost obeh spolov v plačano delo popolnoma običajna in pričakovana. Kljub številnim oviram in velikim obremenitvam ženske želijo biti zaposlene, saj jim trg dela omogoča neodvisno ekonomsko življenje in uresničevanje lastnih želja, interesov in ciljev. Vendar moški in ženske delo razumejo različno. Večina žensk gleda na delo kot na nekaj vsakdanjega, zanje predstavlja služba vir sredstev za preživetje, za moškega pa nalogo, ki jo je treba opraviti, dolžnost in odgovornost ter vir zaslužka (Kanjuro Mrčela, 1996, str. 62).

Zaposlenost žensk je tako postala nekaj povsem običajnega, je pa s tem večja tudi njihova obremenjenost. Obremenjene so tako z gospodinjstvi kakor delovnimi obveznostmi. To dvojno obremenjenost žensk bi lahko razložili kot dvojno zaposlitev; ena zaposlitev je plačano delo v družbi, druga pa neplačano delo doma, kjer skrbijo za gospodinjstvo in otroke. Vse te obveznosti pa omejujejo ponudbo dela žensk na trgu dela, zmanjšujejo njihove življenjske zaslužke in možnosti poklicnega napredovanja.

2.1 PLAČANO DELO

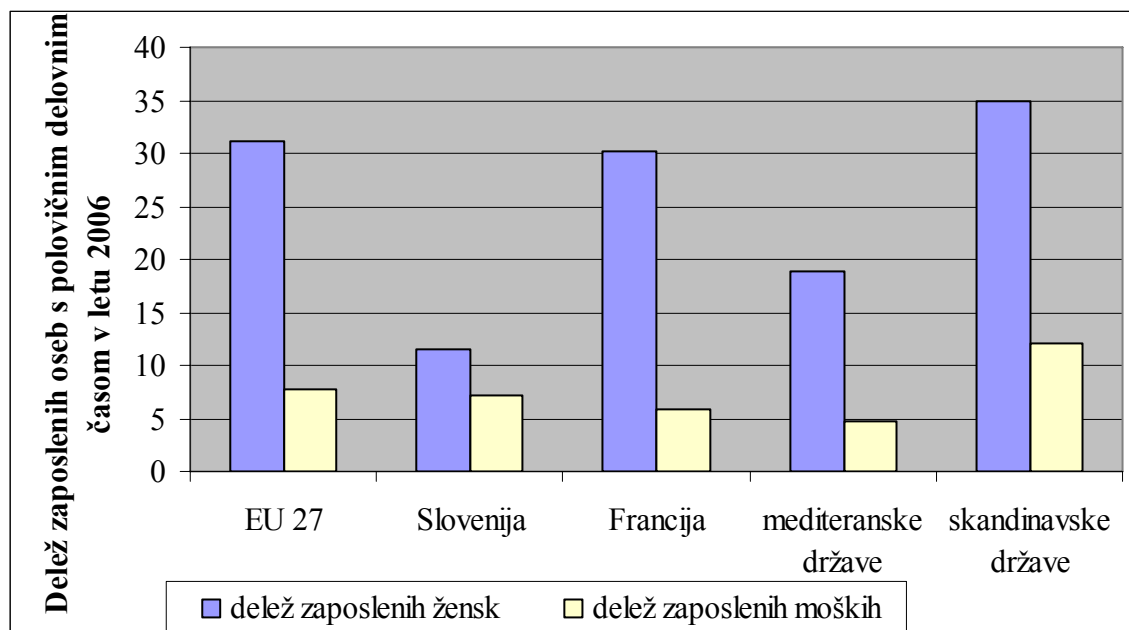
V zadnjih desetletjih se je v državah Evropske unije in drugod po svetu povečala udeležba žensk in mater z majhnimi otroki na trgu dela. Spremembe lahko povežemo z množico različnih dejavnikov, ki vplivajo na odločitev žensk, da se zaposlijo. Ti dejavniki so: želja po ekonomski neodvisnosti, širitev storitvenega sektorja, dostop žensk do izobraževanja in višja izobrazba žensk, padanje stopenj rodnosti, možnost odlaganja rojstva otrok zaradi uporabe kontracepcijskih sredstev, podaljševanje pričakovane življenjske dobe, povečanje števila enostarševskih družin, sodobni potrošniški vzorci itd.

Delež zaposlenih žensk je višji v bolj razvitih državah in nižji v manj razvitih. Ne glede na stopnjo razvoja države in deleža zaposlenih žensk se povsod pojavljajo nekatere skupne značilnosti v povezavi z ženskami na trgu dela.

Prva se nanaša na stopnjo zaposlenih žensk, ki prevladujejo v določenih dejavnostih in panogah, ki pomenijo nekakšno podaljšanje gospodinjskih dejavnosti (Cigale, 1992, str. 40). Številne raziskave so pokazale, da delodajalci večinoma iščejo ženske za zaposlitev v poklicih s področja vzgoje in izobraževanja, zdravstva, socialnega dela, v uradniških poklicih za pisarniško poslovanje in poslovanje s strankami, v poklicih s področja trženja in prodaje. Druga skupna značilnost dela žensk je, da so zaposlene ženske slabše plačane, čeprav ne delajo nič slabše ali manj kakor moški (Cigale, 1992, str. 40). Razlogi naj bi izhajali iz različnosti moške in ženske zaposlitve, predvsem so to razlike v delovnih razmerjih, nadurnem, nočnem, izmenskem delu in različnost delovnih mest. Toda ženske so slabše plačane tudi, ko opravljajo enak poklic kakor moški, pri čemer so enako strokovno usposobljene, opravljajo enako število delovnih ur ter nimajo družine in otrok, ki bi jih omejevali pri izpolnjevanju delovnih obveznosti zaradi uporabe starševskih ugodnosti. Celo v razvitih državah ženski zaslužki dosegajo le 70–80 % moških. Tretja značilnost se nanaša na nižji statusni položaj, ki ga zasedajo zaposlene ženske. Običajno so zaposlene na nižjih, slabše plačanih delih, na delih, ki se ocenjujejo kot manj pomembna, zahtevajo manj odgovornosti, dajejo manj družbene moči in vpliva. Tudi v okoljih, kjer ženske dosegajo enako stopnjo izobrazbe kakor moški, je delež žensk na odgovornejših mestih majhen (Cigale, 1992, str. 40). Kot četrto značilnost naj omenim povečanje zaposlitve za krajši delovni čas, katere delež se povečuje v zadnjih nekaj letih. V celotni strukturi zaposlitve za krajši delovni čas še vedno prevladujejo ženske, predvsem matere s predšolskimi in šolskimi otroki (Riedmann, 2006, str. 23). Takšno delo ponuja možnost za usklajevanje plačane zaposlitve z družinskimi ali gospodinjskimi obveznostmi in drugimi aktivnostmi, ne nudi pa možnosti za dodatno usposabljanje, promocijo niti ne perspektive za poklicno kariero.

Da v celotni strukturi zaposlenih s krajšim delovnim časom prevladujejo ženske, prikazuje tudi Slika 1 (na str. 4). Deleži zaposlenih žensk s polovičnim delovnim časom se močno razlikujejo po državah, saj so v nekaterih zelo visoki, v nekaterih pa ostajajo na nizki ravni. V Sloveniji se ženske kljub možnostim za zaposlovanje s krajšim delovnim časom redko odločajo za to obliko zaposlitve. Opazimo lahko, da je bil ta delež v Sloveniji najnižji med izbranimi državami in je v letu 2006 v povprečju znašal 11,6 %. Sledijo mediteranske države, kjer so možnosti zaposlovanja s polovičnim delovnim časom zelo redke, kot bomo videli v nadaljevanju, kljub velikemu povpraševanju žensk po tej obliki zaposlitve. Ta je v opazovanem letu v povprečju znašal nekaj manj kakor 20 %. Najvišji delež pa so imele skandinavske države, kjer se ženske poleg drugih oblik zaposlitve v veliki meri odločajo tudi za zaposlitev s polovičnim delovnim časom. Sledita jim povprečje EU 27 in Francija, kjer se v povprečju okoli tretjina vseh zaposlenih žensk odloča za delo s polovičnim delovnim časom. Predpostavko, da se za polovični delovni čas odločajo predvsem ženske, potrjuje tudi primerjava deležev moških in žensk s to obliko zaposlitve, ki pri moških v večini držav v povprečju ne dosegajo niti 10 %.

Slika 1: Delež oseb zaposlenih s polovičnim delovnim časom v nekaterih evropskih državah v letu 2006 (v %)



Legenda: **EU 27** = povprečje stopenj zaposlenosti moških in žensk s polovičnim delovnim časom 27 članic Evropske unije; **mediteranske države** = povprečje stopenj zaposlenosti moških in žensk s polovičnim delovnim časom v Italiji, Grčiji, Španiji in na Portugalskem; **skandinavske države** = povprečje stopenj zaposlenosti moških in žensk s polovičnim delovnim časom za Dansko, Finsko, Švedsko in Norveško.

Vir: EUROSTAT, 2006.

2.2 NEPLAČANO DELO

Poleg plačanega dela nosijo ženske tudi breme neplačanega dela, ki je vsaj tako pomembno in bistveno za človekov obstoj kakor plačana zaposlitev. Čeprav se njegova vrednost ne meri v denarju in je zato manj cenjeno, še ne pomeni, da ni zahtevno in pomembno za normalno delovanje posameznika in družbe.

Med ta dela štejemo družinska in gospodinjstva opravila. Običajna gospodinjstva opravila so priprava hrane, čiščenje, pranje, likanje, pomivanje posode itd. Ta dela so umeščena v domače okolje, so večinoma rutinska in se jih ne da odložiti. Manj pogosta opravila, denimo košnja trave, skrb za dvorišče in avtomobile, manjša hišna popravila, so fleksibilnejša in prijetnejša kakor rutinska opravila. Opisujemo jih tudi kot moška opravila, saj jih večinoma prevzemajo moški, rutinska vsakdanja opravila pa opravljajo ženske (Selinšek, 2004, str. 19). Po mnenju Oakleyjeve gospodinjstva dela zaznamujejo značilnosti, kakor so: monotonost, razdrobljenost del, zasebnost, avtonomija, neplačanost, nenagrajenost in druge (Oakley, 2000, str. 115, 238).

Med družinska opravila štejemo vzgojo in skrb za otroke ter velikokrat tudi za člane širše družine, denarne zadeve in upravljanje gospodinjstva, vzdrževanje socialnih stikov s širšo

družino in prijatelji. Številni se verjetno ne bi strinjali, da so ta opravila »delo«, da jih veliko spada v sfero prostega časa, pa vendar so naporna (čustveno in telesno) in jemljejo čas za aktivnosti, ki bi jih večina žensk želela početi, denimo sproščanje, branje, ukvarjanje s športom, počitek, igranje z otroki, ter povzročajo stres in napetost (Abram, 2005, str. 28).

Pri ženskah se torej delovni dan ne konča s plačano zaposlitvijo, temveč se nadaljuje z neplačanim delom. Tako je njihov delovnik veliko daljši od moškega.

3 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

3.1 LIZBONSKA STRATEGIJA

Kontekst delovanja Evropske unije v 21. stoletju zaznamujeta predvsem dva temeljna izziva: globalizacija ob hkratnem upadanju produktivnosti evropskega gospodarstva in staranje evropskega prebivalstva. Ob tem se države Evropske unije srečujejo tudi s problemi varstva okolja, ki zaradi podnebnih sprememb postajajo vse bolj pereči, ter zagotavljanjem varne preskrbe z energijo. Neustrezno ali prepočasno odzivanje na te dejavnike ima lahko resne posledice za prihodnost Evropske unije in blaginjo njenega prebivalstva.

To spoznanje je vodilo voditelje držav in vlad Evropske unije, da so leta 2000 na srečanju Evropskega sveta v Lizboni začrtali vrsto ambicioznih reform na nacionalni in evropski ravni ter sprejeli Lizbonsko strategijo. To je dolgoročna strategija, katere glavni cilj je, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več ter boljšimi delovnimi mesti. Strategija je bila v letu 2001 dopolnjena z ukrepi za urejanje okolja, tako da kot celota zajema tri področja, in sicer gospodarstvo, socialo in okolje (Lizbonska strategija, 2007).

Eden od ključnih ciljev Lizbone iz leta 2000 je bilo ustvarjanje več in kakovostnejših delovnih mest. Nastala naj bi kot posledica gospodarske rasti, ki naj bi bila plod večje konkurenčnosti, strukturnih reform in manj birokracije. Skupni cilj je bil:

- povečanje stopnje zaposlenosti do 70 % prebivalstva do leta 2010 (oziroma šest milijonov novih delovnih mest do 2010) z vmesnim ciljem 67 % do leta 2005 in
- dvigniti odstotek zaposlenih žensk z 51 % leta 1999 (v primerjavi z 61 % moških) na 60 % do leta 2010.

Drugi cilji iz leta 2000 so bili (Lizbonska strategija, 2007):

- dovršen in polno delujoč enoten evropski trg;
- večja integracija nacionalnih finančnih trgov Evropske unije;
- prijaznejše okolje za podjetja;

- razvoj informacijske družbe;
- »skupek makroekonomskih politik« in kot zadnji
- vlaganje v ljudi in razvijanje aktivne ter dinamične socialne države.

Poudarek je bil na izmenjavi primerov dobrih praks in izkušenj v evropskih državah. Pri uresničevanju reform, ki jih morajo države članice izvesti v okviru omenjene strategije, je bil dosežen precejšen napredek na državni in evropski ravni, kljub temu pa Evropa zaostaja za načrtovanim. Zato je komisija v začetku leta 2005 predlagala nov začetek za Lizbonsko strategijo z usmerjanjem naporov k dvema poglavitnima nalogama. To sta ustvarjanje novih in boljših delovnih mest ter vzpostavitev močnejše in trajnejše gospodarske rasti. Uresničitev izziva evropske rasti in novih delovnih mest je ključ, ki odpira vire, potrebne za uresničitev široko zastavljenih gospodarskih, socialnih in okoljskih načrtov (Lizbonska strategija, 2007).

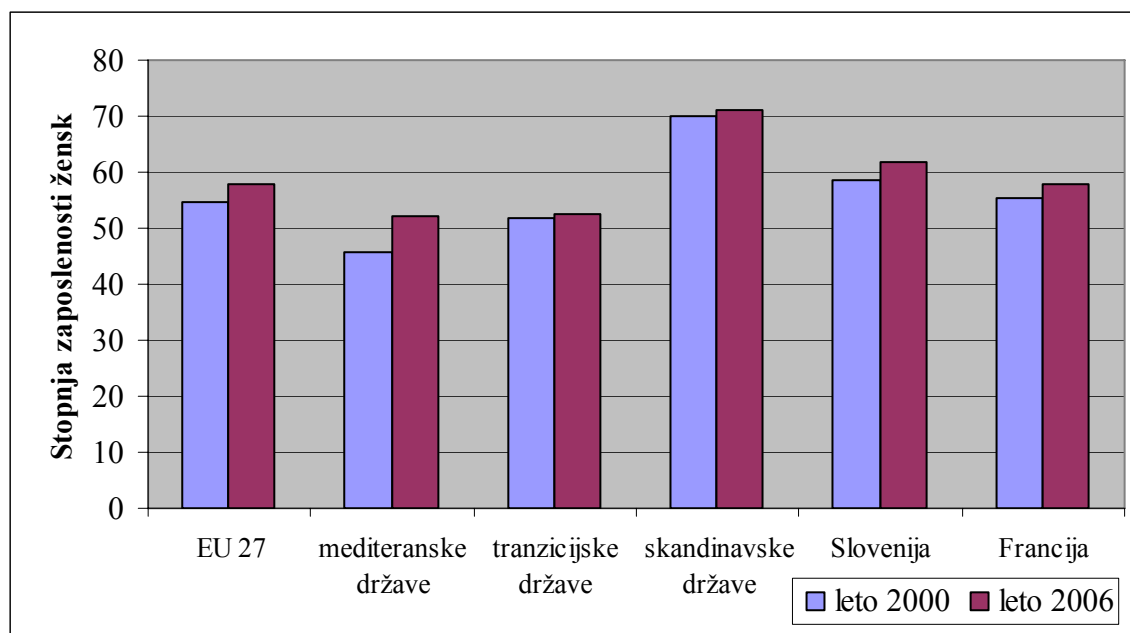
Tudi Slovenija se je z vstopom v Evropsko unijo leta 2004 zavezala k uresnitvi lizbonskih ciljev. V skladu s prenovljenim načinom upravljanja lizbonskega procesa je na podlagi »Strategije razvoja Slovenije« pripravila nacionalni program reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije pri nas in ga jeseni 2005 predstavila Evropski komisiji. V njem je posebno pozornost namenila reformam, povezanim z učinkovitim ustvarjanjem, prenosom in uporabo znanja, ukrepom, ki prispevajo k večji konkurenčnosti gospodarstva in vodijo k višji gospodarski rasti, ter reformam, usmerjenim k posodobitvi socialne države in večji zaposlenosti. Pri tem je v nacionalnem programu reform namenila še posebej velik poudarek ukrepom, ki vodijo k trajnostnemu razvoju ter prizadevanjem za cenejšo in učinkovitejšo državo (Lizbonska strategija, 2007).

3.2 ŽENSKE NA TRGU DELA

Prisotnost žensk v plačani zaposlitvi je torej popolnoma običajna, saj jim poleg ekonomske neodvisnosti omogoča tudi uresničevanje lastnih ciljev in interesov. Poleg tega ženski dohodki ogromno prispevajo k družinskemu proračunu in normalnemu družinskemu življenju. Spremenjena vloga žensk, možnosti nadaljnjega izobraževanja in drugi dejavniki omogočajo, da se stopnja zaposlenosti žensk iz leta v leto povečuje povsod po svetu, kjer se zaposlujejo predvsem v določenih poklicnih skupinah in se večinoma odločajo za zaposlitev s polovičnim delovnim časom, kjer ta možnost obstaja.

Slika 2 (na str. 7) prikazuje stopnjo zaposlenosti žensk po metodologiji EUROSTATA (Evropski statistični urad), ki predstavlja razmerje med številom zaposlenih žensk v starostni skupini 15–64 let in celotno žensko populacijo enake starostne skupine, v različnih državah in skupinah držav v letu 2000, ko so bili postavljeni lizbonski cilji, in v letu 2006. V primerjavo so zajete stopnje zaposlenosti v Sloveniji in Franciji, povprečje stopenj zaposlenosti žensk 27 članic Evropske unije, mediteranskih, tranzicijskih in skandinavskih držav.

Slika 2: Stopnja zaposlenosti žensk v letu 2000 in 2006 v nekaterih evropskih državah (v %)



Legenda: **EU 27** = povprečje stopenj zaposlenosti žensk 27 članic Evropske unije; **mediteranske države** = povprečje stopenj zaposlenosti žensk Italije, Portugalske, Španije in Grčije; **tranzicijske države** = povprečje stopenj zaposlenosti žensk Bolgarije, Češke, Madžarske, Poljske, Romunije in Slovaške; **skandinavske države** = povprečje stopenj zaposlenosti žensk Danske, Finske, Švedske in Norveške.

Vir: EUROSTAT, 2006.

Opazimo lahko, da se je stopnja zaposlenosti žensk v vseh državah povečala in so nekatere že presegle lizbonski cilj, in sicer 60 % zaposlenost pri ženskah, druge pa se mu vztrajno približujejo. Med vsemi naštetimi državami imajo skandinavske države najvišjo udeležbo žensk na trgu dela. Že v letu 2000 so imele v povprečju 70,1 % stopnjo zaposlenosti, ki jo še naprej počasi, a vztrajno višajo. Tudi Sloveniji je uspelo doseči in preseči zastavljeni lizbonski cilj, saj se je zaposlenost pri ženskah dvignila z povprečnih 58,4 % v letu 2000 na 61,8 % v letu 2006. Slovenija in tranzicijske države so v preteklosti imele podoben državni sistem, ko je prebivalstvo, torej tudi ženske, množično vstopilo na trg dela. To je eden od vzrokov, zakaj imajo tranzicijske države še danes precej visoko stopnjo zaposlenosti med ženskami, ki se je v letu 2006 ustavila na 53 % v povprečju. Franciji in članicam EU 27 je uspelo dvigniti stopnje zaposlenosti od leta 2000 do leta 2006 na približno 58 % v povprečju in se tako približujejo cilju, ki bi ga do leta 2010, če ne že prej, morale doseči. Najnižjo zaposlenost med ženskami imajo mediteranske države. Od leta 2000, ko je bila povprečna stopnja zaposlenosti 45,8 %, je ta v letu 2006 presegla prag 50 %, predvsem zaradi visokih stopenj zaposlenosti na Portugalskem, ki izstopa med mediteranskimi državami.

V nadaljevanju si bomo pogledali, kaj je vplivalo na to, da se je zaposlenost žensk oblikovala po omenjenih stopnjah: v Sloveniji, v Italiji – primer države, ki se kljub nizki udeležbi žensk na trgu dela spopada z nizko stopnjo rodnosti; v Franciji – primer države, ki ji je ob visoki prisotnosti žensk v plačani zaposlitvi uspelo dvigniti stopnjo rodnosti; in v skandinavskih

državah kot primer držav, po katerih se poleg Francije lahko zgledujemo, saj jim je uspelo ohraniti visoko rodnoost tudi po množičnem vstopu žensk na trg dela.

3.2.1 Zaposlenost žensk v Sloveniji

V Sloveniji zaposlenost žensk ni nov pojav, ampak prej tradicija, saj je bilo na ozemlju zdajšnje Slovenije že v začetku prejšnjega stoletja zaposlenih okoli 20 % žensk (Cigale, 1992, str. 42). Po drugi svetovni vojni se je deloma zaradi ekonomske nujnosti, deloma pa zaradi ideoloških vplivov hitro povečalo zaposlovanje žensk, tako da je bila ob koncu dvajsetega stoletja med delovno aktivnimi skoraj polovica žensk; ta delež pa se do danes ni bistveno spremenil. Poleg dolge tradicije zaposlovanja žensk pri nas je značilna še zelo visoka stopnja zaposlenosti tudi v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok. Ukrepi socialne politike in ekonomski razlogi so vzroki, da ženske trg dela ne zapuščajo za dalj časa in ne prekinjajo poklicne kariere ter delajo polni delovni čas.

Tabela 1: Stopnje zaposlenosti v Sloveniji v obdobju 1996–2006 (v %)

	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Skupaj	61,6	62,9	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6
Moški	66,0	67,2	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4	71,1
Ženske	57,1	58,6	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8

Vir: EUROSTAT, 2006.

Stopnje zaposlenosti pri moških in ženskah v Sloveniji so se v opazovanem obdobju od leta 1996 do leta 2006 povečevale, s tem da so bila večja nihanja prisotna pri moških. Z vstopom v Evropsko unijo leta 2004 smo že izpolnili enega od lizbonskih ciljev, saj je bila zaposlenost pri ženskah v letu 2004 v povprečju 60,5 %. Do leta 2006 je zaposlenost pri ženskah narasla še za 1,3 odstotne točke in je bila v povprečju z 61,8 % za dobrih 10 odstotnih točk nižja kakor zaposlenost pri moških v istem letu.

Iz podatkov, predstavljenih v Tabeli 2 (na str. 9), lahko opazimo, da ženska delovna sila tudi pri nas prevladuje v določenih poklicnih skupinah. Največ žensk merjeno v odstotkih je bilo v letu 2005 zaposlenih v poklicni skupini uradniki, in sicer v povprečju 64,7 %. To so uradniki za pisarniško poslovanje ter uradniki za poslovanje s strankami. Tesno za njo so s povprečjem 64,6 % poklici za storitve in prodajalce. Po standardni klasifikaciji poklicev v to skupino uvrščamo poklice za storitve, poklice za gostinska in gospodinjska dela, poklice za osebne storitve, modele, prodajalce, demonstratorje in drugo. Tretja največja skupina so strokovnjaki s povprečjem 60,4 %. Sem so umeščeni strokovnjaki za zdravstveno nego, zdravniki, zobozdravniki, farmacevti, strokovnjaki za vzgojo in izobraževanje, pravni strokovnjaki, strokovnjaki družbenih ved in številni drugi. Z nekaj manjšim odstotkom 58,3 % v povprečju sledijo poklici za preprosta dela. Sem spadajo poklici za preprosta, prodajna, storitvena in komunalna dela, za preprosta kmetijska, gozdarska, lovska in ribiška dela, za preprosta

rudarska in gradbeniška dela ter dela v predelovalnih dejavnostih. Najmanjši 8,2 % povprečni delež žensk sodeluje v poklicih za neindustrijski način dela, kjer gre predvsem za težka fizična dela. Ta poklicna skupina združuje rudarje, gradbince, minerje, strojne mehanike, keramike, steklarje, predelovalce živil in podobno.

Tudi v letu 1997 so se ženske zaposlovale predvsem v omenjenih poklicnih skupinah, ki so si sledile v nekoliko drugačnem zaporedju. Delež zaposlenih žensk se je v obdobju od leta 1997 do leta 2005 znižal v skoraj vseh skupinah. Do vidnejše rasti je prišlo le v skupini tehnikov in drugih strokovnih sodelavcev. V vodilnih skupinah se je največji padec povprečnih 6,5 odstotnih točk zgodil v skupini uradnikov, nekaj manjši (povprečnih 5,6 odstotnih točk) pa v poklicih za preprosta dela. Deleži v drugih skupinah pa so se znižali v povprečju za 1–2 odstotni točki.

Tabela 2: Delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 2. četrtletje 1997 in 2005 (v %)

Glavne poklicne skupine	1997	2005
Skupaj	46,3	45,9
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	27,9	32,9
Strokovnjaki	61,3	60,4
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	47,4	53,5
Uradniki	71,2	64,7
Poklici za storitve, prodajalci	66,2	64,6
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	47,4	46,2
Poklici za neindustrijski način dela	8,5	(8,2)
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	36,3	33,1
Poklici za preprosta dela	63,9	58,3
Vojaški poklici	-	-
Nerazvrščeni	(39,1)	(17,5)

Opomba: () nenatančna ocena, - ni podatka

Vir: Statistični letopis RS 1998, 1998, str. 227 in Statistični letopis RS 2006, 2006, str. 233.

3.2.2 Zaposlenost žensk v Italiji

V zadnjih tridesetih letih, posebej od leta 1980, se je udeležba žensk na trgu dela v Italiji močno spremenila. Tradicionalno so ženske vstopale na trg dela kot zelo mlade (manj kakor 18 let) in z nizko stopnjo šolske izobrazbe (večinoma z nižjo stopnjo srednje izobrazbe). Njihov odhod s trga je bil posledica dogodkov v družinskem življenju, denimo poroke ali rojstva otroka. Najvidnejše spremembe zadnjih dvajsetih let pa so, da ženske vstopajo na trg dela pozneje, z višjimi izobrazbenimi stopnjami in ostajajo dalj časa na trgu. Čeprav se je prisotnost žensk na trgu povečala, je stopnja zaposlenosti med italijanskimi ženskami ena najnižjih v Evropi. Zaposlenost žensk v Italiji se razlikuje po predelih države, in sicer je v

regijah severne Italije in nekaterih osrednjih regijah višja kot na jugu (Trentini, Lombardia, 1999).

Kljub nedavnim institucionalnim spremembam pa južnoevropski trgi, med njimi tudi italijanski, še vedno ostajajo visoko regulirani. S strogimi pravili zaposlovanja in odpuščanja delavcev ter oblikami delovnih razmerij resno omejujejo zaposlovanje tistih, ki vstopajo na trg dela. Posledica takih pravil je visoka nezaposlenost med ženskami in mladimi. Dejstvo je, da ženske v južnih državah manj sodelujejo na trgu dela in imajo manj otrok, saj stroga pravila in brezposelnost odvrta prekinitev delovnih razmerij in otežujejo vnovično zaposlitev. Ženske, ki se odločajo za otroka, težijo k temu, da se po rojstvu otroka ne umaknejo s trga dela, ali da nikoli več ne vstopijo na trg dela (Del Boca, 2006, str. 8).

Glavni razlogi za nizko udeležbo žensk so torej togost trga dela s strogimi pravili in omejenimi oblikami delovnih razmerij, saj je zaposlitev za polovični delovni čas zelo redka, in sistem blaginje, ki je centraliziran na denarne koristi, in ne na ponujanje storitev, kakršne so varstvo otrok in skrb za starejše (Trentini, Lombardia, 1999).

Tabela 3: Stopnja zaposlenosti v Italiji v obdobju 1996–2006 (v %)

	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Skupaj	51,2	51,9	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4
Moški	66,7	66,8	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1	69,9	70,5
Ženske	36,0	37,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3

Vir: EUROSTAT, 2006.

Stanje na trgu dela opisuje tudi Tabela 3 s stopnjami zaposlenosti v Italiji. Opazimo lahko, da je bila udeležba žensk na trgu dela v letu 1996 zelo nizka, ena najnižjih v Evropi, in sicer le 36 % v povprečju. Kot je razvidno iz podatkov, so velike razlike tudi med zaposlenostjo moških in žensk. Medtem ko je bila v letu 1996 stopnja zaposlenosti pri ženskah v povprečju le 36 %, je bila pri moških skoraj dvakrat večja in je znašala v povprečju 66,7 %. Vendar je Italiji skozi leta uspevalo nenehno povečevati zaposlenost med ženskami in jo v desetletju od leta 1996 do leta 2006 dvigniti na 46,3 % v povprečju. Kljub temu pa so s povprečno 46,3 % stopnjo v letu 2006 še daleč od doseganja lizbonskega cilja.

Tabela 4: Število zaposlenih žensk na 100 zaposlenih oseb v določenem sektorju v obdobju od 1999 do 2003 v Italiji

Sektor/leto	1999	2000	2001	2002	2003
Kmetijstvo	4,7	4,5	4,5	4,3	4,0
Industrija	21,4	21,0	20,4	20,1	19,9
Proizvodnja	19,8	19,3	18,8	18,3	18,1
Druge industrije (z gradbeništvom vred)	1,6	1,7	1,7	1,8	1,7
Storitve	73,9	74,4	75,1	75,7	76,2
Trgovina	16,5	16,3	16,2	16,2	16,7
Druge storitve	57,4	58,1	58,9	59,4	59,5

Vir: National institute of statistics (Istat), 2007.

Tudi v Italiji se ženske nadpovprečno zaposlujejo v določenih poklicnih skupinah in sektorjih. Tabela 4 predstavlja število zaposlenih žensk na 100 zaposlenih oseb v določenem sektorju v obdobju od 1999 do 2003. Po podatkih sodeč se je največ žensk zaposlovalo v sektorju storitev, kjer se je število zaposlenih žensk iz leta v leto povečevalo. Tako je bilo v letu 2003 v tem sektorju zaposlenih v povprečju 76,2 žensk na 100 zaposlenih oseb. Sledi sektor drugih storitev, kjer se je število žensk na 100 zaposlenih povečalo s povprečnih 57,4 v letu 1999 na povprečje 59,5 v letu 2003. Tretji največji sektor, v katerem se zaposlujejo ženske, je industrija, kjer pa se je število žensk v opazovanem obdobju 1999–2003, zmanjšalo na povprečnih 19,9 na 100 zaposlenih. Tesno za njim z povprečjem 18,1 zaposlenih žensk na 100 zaposlenih leta 2003 je proizvodnja, v kateri je tudi prisoten trend zmanjševanja števila zaposlenih žensk. V trgovini se je število zaposlenih žensk rahlo spreminjalo, vendar je v letu 2003 ostalo na približno enaki ravni kakor na začetku opazovanega obdobja, in sicer na 16,7 zaposlenih žensk v povprečju na 100 oseb. Najmanjše število žensk na 100 zaposlenih pa je bilo v sektorju kmetijstva (4,0 žensk v povprečju na 100 zaposlenih oseb v letu 2003) in v sektorju drugih industrij (1,7 žensk v povprečju na 100 zaposlenih oseb v letu 2003). Opazimo lahko, da obstajajo velike razlike med sektorji in da se ženske zaposlujejo predvsem v storitvah, medtem ko v drugih sektorjih zmanjšujejo prisotnost.

3.2.3 Zaposlenost žensk v skandinavskih državah

Pravo nasprotje pa so ženske v skandinavskih državah, ki so med prvimi v evropskih državah, ki so množično vstopile na trg dela že v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja in imajo še danes eno najvišjih stopenj zaposlenosti med ženskami. Vstop žensk se je začel zelo zgodaj na Finskem, ko je velik del žensk začel delati polni delovni čas že v času druge svetovne vojne, saj je bilo veliko mož vpoklicanih v vojno. V šestdesetih letih je udeležba začela naraščati tudi na Danskem in Švedskem, nekoliko pozneje pa še na Norveškem (Datta Gupta, Smith, Verner, 2006, str 12).

Visoka udeležba žensk na trgu dela je šla v korak z razširjenim sistemom blaginje, z možnostjo zaposlitve za polovični delovni čas, s sistemom starševskih pravic in visokim povečanjem javnih storitev, namenjenih negi in varstvu otrok (poleg razširjenosti storitev namenjenih starejšim in nepokretnim). Tako so ženske dobile priložnost zapustiti dom in vstopiti na trg dela ter se zaposliti predvsem v javnem sektorju in poklicih za nego, vendar za plačilo, namesto opravljanja neplačanega gospodinjanskega dela. Danes je večina mladih žensk zaposlenih za polni delovni čas, saj zaposlitev s polovičnim delovnikom ni več tako močno razširjena, čeprav se jih je večina še pred kratkim tako zaposlovala (Datta Gupta, Smith, Verner, 2006, str. 12).

Izredno visoko stopnjo zaposlenosti pri ženskah v skandinavskih državah, ki jih predstavljajo Danska, Finska, Švedska in Norveška, potrjuje Tabela 5. V letu 1996 je bila zaposlenost pri ženskah na Finskem v povprečju 59,4 %, Danska in Švedska pa sta se s povprečjem 67,4 % in 68,1 % že približevali 70 % stopnji zaposlenosti. Tudi pri moških skandinavske države beležijo visoko stopnjo zaposlenosti. V letu 2000, ko so se postavljali lizbonski cilji, so vse štiri države zastavljeni cilj o udeležbi žensk v plačani zaposlitvi že presegle. Danska je imela v letu 2000 v povprečju 71,6 % zaposlenost, Švedska v povprečju 70,9 %, Norveška v povprečju 73,6 %, medtem ko je Finska s povprečjem 64,2 % nekoliko zaostajala za njimi. Tudi v nadaljnjih letih jim je uspelo obdržati visoko zaposlenost z manjšimi nihanjmi.

Tabela 5: Stopnje zaposlenosti v skandinavskih državah v obdobju 1996–2006 (v %)

Država/leto	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Danska									
Skupaj	73,8	75,1	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4
Moški	80,0	79,9	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7	79,8	81,2
Ženske	67,4	70,2	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4
Finska									
Skupaj	62,4	64,6	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3
Moški	65,4	67,8	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7	70,3	71,4
Ženske	59,4	61,2	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	66,5	67,3
Švedska									
Skupaj	70,3	70,3	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1
Moški	72,6	72,8	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6	74,4	75,5
Ženske	68,1	67,9	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7
Norveška									
Skupaj	:	:	77,5	77,2	76,8	75,5	75,1	74,8	75,4
Moški	:	:	81,3	80,7	79,9	78,3	77,9	77,8	78,4
Ženske	:	:	73,6	73,6	73,7	72,6	72,2	71,7	72,2

Opomba: [:] ni podatka

Vir: EUROSTAT, 2006.

Predpostavka, da se ženske zaposlujejo v določenih poklicnih skupinah, velja tudi za skandinavske države. S Tabelo 6 si bomo pogledali primer Norveške, in sicer letno povprečje zaposlenosti žensk po glavnih poklicnih skupinah v obdobju 2004–2006. V letu 2006 se je največ žensk, v povprečju 36,1 % od vseh zaposlenih žensk, zaposlovalo v poklicih za storitve in prodajalce. Tu je bilo tisto leto kar 61,3 % žensk v povprečju zaposlenih s polovičnim delovnim časom in so v povprečju opravile 26,9 delovnih ur na teden. Druga največja skupina so bili tehniki in drugi strokovni delavci s povprečjem 27,7 % v istem letu. V nasprotju s prejšnjo skupino se je tu v povprečju le dobra tretjina žensk zaposlovala s polovičnim delovnikom in imela povprečje 33,5 delovnih ur na teden. V obdobju od leta 2004 do leta 2006 opazimo rahlo rast v stopnjah zaposlenosti v posameznih poklicih samo v omenjenih skupinah, medtem ko je v vseh drugih skupinah prišlo do padca. Z znatno manjšim deležem, povprečje 10,2 %, sledijo strokovnjaki, kjer se ženske običajno odločajo za delo s polnim delovnim časom. Sledijo poklici uradnikov z povprečjem 9,6 % in 40,3 % zanimanjem v povprečju za krajši delovni urnik med ženskami. Najmanj žensk se je odločilo za poklice, kakršni so kmetovalci, gozdarji in ribiči. Skoraj polovica žensk v tej skupini je bila zaposlena polovičen delovni čas.

Samo 12,6 % moških v povprečju se je v letu 2006 odločilo za zaposlitev s polovičnim delovnim časom v primerjavi s 43,6 % pri ženskah in so v povprečju opravili 40,2 delovne ure na teden, kar je približno 10 delovnih ur več, kakor so jih v povprečju opravile ženske.

Tabela 6: Letno povprečje zaposlenih žensk v glavnih poklicnih skupinah od 2004 do 2006 in letno povprečje zaposlenih žensk s polovičnim in polnim delovnikom ter povprečje opravljenih delovnih ur na teden v letu 2006 na Norveškem

Glavne poklicne skupine/leto	2004	2005	2006			
	%	%	%	Polni delovnik (v %)	Polovični delovnik (v %)	Povprečje del. ur na teden
Skupaj	100	100	100	56,2	43,6	30,7
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	4,5	4,3	4,3	91,9	8,1	38,2
Strokovnjaki	10,9	11,0	10,2	76,9	23,0	35,4
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	26,3	27,2	27,7	68,4	31,5	33,5
Uradniki	10,5	9,9	9,6	59,6	40,3	31,2
Poklici za storitve, prodajalci	34,9	35,5	36,1	38,5	61,3	26,9
Kmetovalci, gozdarji, ribiči	1,4	1,3	1,2	51,2	48,4	32,4
Poklici za neindustrijski način dela	1,6	1,6	1,5	75,7	24,1	34,3
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	2,4	2,4	2,4	70,4	29,5	33,4
Poklici za preprosta dela in nedoločeno	7,5	6,9	7,0	34,0	65,8	24,6

Vir: National institute for statistics and economic studies (INSEE), 2007.

3.2.4 Zaposlenost žensk v Franciji

Tudi francoske ženske so vedno delale in so že v začetku 19. stoletja predstavljale okoli tretjino vse delovne sile v Franciji. Pozneje je prišlo do manjšega padca v zaposlenosti pri ženskah, vendar udeležba žensk vse od šestdesetih let preteklega stoletja močno narašča. V tem obdobju se je spremenila tudi zaposlitev žensk iz kratkotrajne, saj so jo poročene ženske največkrat zapuščale zaradi rojstva otroka, v dolgotrajno z manjšimi prekinitvami v delovni karieri. Danes večina žensk trga dela ne zapusti, niti tiste s tremi otroki, saj ima Francija dober sistem socialnih pravic. Poleg tega jim višje stopnje izobrazbe omogočajo dostop do enakih poklicev, kot jih zasedajo moški (Meda, 2001).

Tabela 7: Stopnje zaposlenosti v Franciji v obdobju 1996–2006 (v %)

	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Skupaj	59,5	60,2	62,1	62,8	63,0	63,3	63,1	63,1	63,0
Moški	67,0	67,4	69,2	69,7	69,5	69,4	68,9	68,8	68,5
Ženske	52,2	53,1	55,2	56,0	56,7	57,2	57,4	57,6	57,7

Vir: EUROSTAT, 2006.

Ženske v Franciji že od nekdaj opravljajo plačano delo, kar potrjujejo tudi podatki iz Tabele 7 o stopnjah zaposlenosti moških in žensk v Franciji. Že v letu 1996 je bila zaposlenost med ženskami v povprečju 52,2 % in je v nasprotju z moško iz leta v leto naraščala. Opazimo lahko, da se je zaposlenost pri ženskah v prikazanem obdobju povečala bolj kakor zaposlenost pri moških. S 57,7 % zaposlenostjo žensk v povprečju v letu 2006 se Francija počasi približuje lizbonskemu cilju.

Sicer pa so ženske pogostejše kakor moški zaposlene v določenih oblikah zaposlitve, kakršne so začasno delo, zaposlitev s polovičnim delovnim časom, z določenimi pogodbenimi pogoji in podobno ter v določenih poklicnih skupinah (Meda, 2001). Te navedbe nam delno prikazuje Tabela 8 (na str. 15). V njej so predstavljeni deleži zaposlenih žensk na delovnih mestih glede na vrsto dejavnosti v obdobju 2003–2005. Vidimo lahko, da se je največji delež žensk tudi v Franciji zaposloval na delovnih mestih, povezanih z izobraževanjem, zdravjem in socialnimi dejavnostmi, kjer je bilo v letu 2005 v povprečju kar 30,4 % vseh zaposlenih žensk. Druga skupina delovnih mest, ki so jih ženske najpogostejše izbirale, so bila v trgovinski dejavnosti. Delež zaposlenih v tej dejavnosti je bil v obdobju 2003–2005 skoraj enak in je znašal za leto 2005 v povprečju 13,5 %. Naslednje tri večje skupine, kjer se ženske pogosto zaposlujejo, si tesno sledijo. V letu 2005 so to bila z povprečjem 11,7 % delovna mesta v administraciji, z povprečjem 11,4 % v zasebnih dejavnostih in z povprečjem 11,3 % v podjetniških dejavnostih. Vsa preostala delovna mesta so imela znatno manjši delež zaposlenih žensk od zgoraj omenjenih in niso dosegla niti povprečje 5 %. Delovna mesta z najnižjimi deleži, in sicer z manj kakor 1 % v povprečju, so bila v rubriki drugo v proizvodnji energije in dejavnosti avtomobilske industrije.

Tabela 8: Letno povprečje zaposlenosti žensk na delovnih mestih glede na vrsto dejavnosti za obdobje 2003–2005 v Franciji (v %)

Dejavnost	2003	2004	2005
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribolov	2,9	2,8	2,4
Poljedelstvo	2,1	2,2	2,3
Dejavnost prehranske industrije	2,9	3,0	2,8
Dejavnost avtomobilske industrije	0,5	0,4	0,5
Dejavnost pohištvene industrije	1,5	1,4	1,4
Energija	0,5	0,4	0,4
Gradbeništvo	1,3	1,2	1,2
Trgovina	13,6	13,7	13,5
Prevoznništvo	2,2	2,2	2,2
Finančne dejavnosti	3,4	3,3	3,6
Nepremičninske dejavnosti	1,4	1,5	1,7
Podjetne dejavnosti	11,5	11,3	11,3
Zasebne dejavnosti	11,2	11,5	11,4
Izobraževanje, zdravje, socialne dejavnosti	29,4	29,9	30,4
Administracija	11,9	11,5	11,7
Drugo	3,7	3,5	3,2
Skupaj	100,0	100,0	100,0

Vir: National institute for statistics and economic studies, 2007.

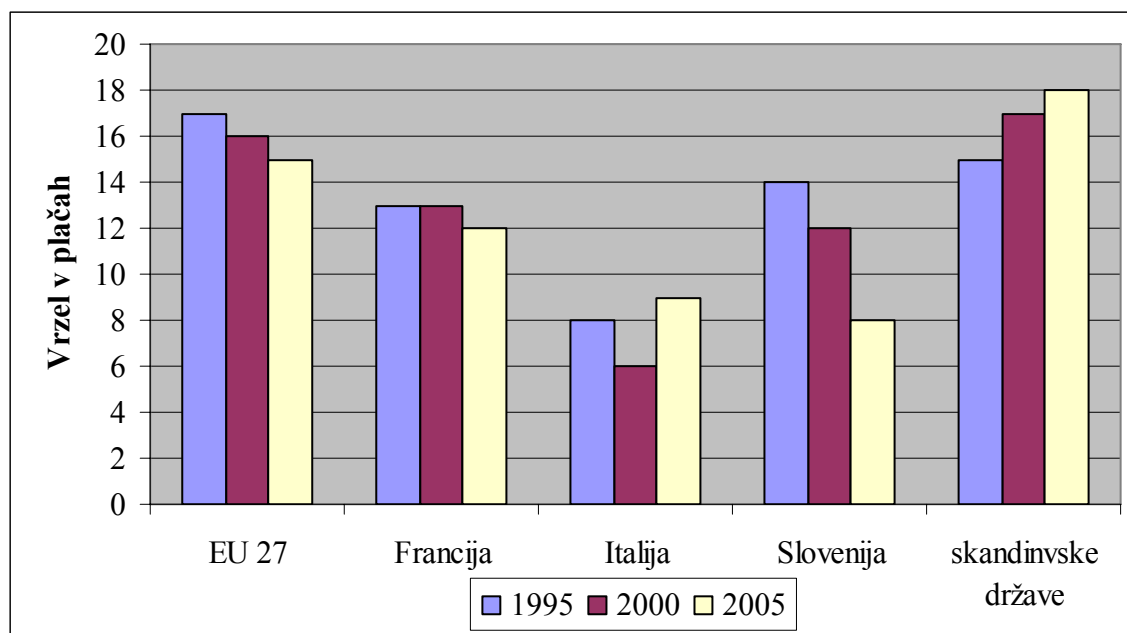
3.3 MEDNARODNA PRIMERJAVA VRZELI V PLAČAH MOŠKIH IN ŽENSK

V zadnjih nekaj desetletjih je opazen velik napredek v doseganju enakopravnosti med spoloma. Spremembe, kakršne so množični vstop žensk v zaposlitev, oblikovanje tako imenovanih »ženskih« delovnih mest, ki prevladujejo v javnem in storitvenem sektorju, dolgoročna vezanost na delo obeh spolov in zaposlitvene možnosti, so spremenile ekonomsko in socialno vlogo moških in žensk.

Da bi dosegle enakopravno obravnavanje žensk in moških na delovnem mestu, so evropske države uveljavile zakon, ki poudarja, da morata oba spola prejemati enak dohodek za enako delo. Kljub naporom pa obstaja velik razkorak v plačah žensk in moških na trgu dela v skoraj vseh industrijsko razvitih državah (Barnat-Verzat, Wolff, 2007, str. 1).

Vrzel nazorno prikazuje Slika 3 (na str. 16). Po metodologiji evropskega statističnega urada je vrzel v plačah med spoloma podana z razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in zaposlenih žensk kot delež od povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških. V izračun je zajeta populacija zaposlenih starostne skupine 16–64 let, ki so delali vsaj 15 ali več ur na teden. Vrzel je prikazana za 27 članic Evropske unije, Francijo, Italijo, Slovenijo in skandinavske države v letu 1995, 2000 in 2005. Pri skandinavskih državah je izračunano povprečje Danske, Finske, Švedske in Norveške razen za leto 1995, kjer sta zaradi pomanjkljivih podatkov v povprečje zajeti samo Danska in Švedska.

Slika 3: Vrzel v plačah med spoloma v različnih državah za leto 1995, 2000 in 2005 (v %)



Vir: EUROSTAT, 2006.

Opazimo lahko, da ima Italija najnižje plačne razlike med spoloma; v letu 2005 so v povprečju znašale 9 % in so v desetletnem obdobju narasle le za eno odstotno točko. Nasprotje so skandinavske države, kjer je vrzel višja tudi od evropskega povprečja in je bila v letu 2005 v povprečju 18 %, medtem ko je bila ocena EUROSTATA za EU 27 v istem letu 15 %. Franciji je uspelo v preučevanem obdobju ohranjati konstantno raven med 13 in 12 % v povprečju. Največje spremembe pa lahko opazimo pri Sloveniji, ki ji je uspelo znižati vrzel s povprečnih 14 % v letu 1995 na povprečje 8 % v letu 2005.

Poglavitni viri vzrokov za vrzel med plačami se vežejo na (Vodopivec, 2004, str. 311; Pillinger, 2004, str. 4):

- značilnosti zaposlene osebe (spol, starost, izobrazba, delovne izkušnje, motiviranost za delo),
- strukturo zaposlitve (samozaposleni, zaposleni v javnem ali privatnem sektorju),
- sektor zaposlitve (kmetijski, industrijski ali storitveni),
- poklic (horizontalna segregacija),
- prevlado žensk v zaposlitvah s krajšim delovnim časom, kar zmanjšuje število delovnih ur in s tem zaslužek,
- zgodovinske in kulturne faktorje, ki vplivajo na oblikovanje plač,
- podcenjevanje ženskega dela in izkušenj ter
- neenakopravno deljenje delovnih in družinskih obveznosti in pomanjkljive možnosti varstva otrok in starejših.

Tudi spolno specifični ukrepi, denimo enakopravne možnosti obeh spolov in nediskriminatorni zakoni, ukrepi starševskega dopusta ter plačne politike v obliki kolektivnih pogajanj in minimalnih plač, imajo vpliv na oblikovanje plačnih razlik (Arulampalan, 2005, str. 14).

3.3.1 Plačna vrzel v Sloveniji

Dohodek velja za pomemben dejavnik materialnega stanja in osebnega uspeha, razlika v dohodku moškega in ženske pa najbolj nazorno prikaže napredek in položaj žensk na trgu dela. Tudi pri nas lahko trdimo, da velja značilnost, da ženske v povprečju zaslužijo manj kakor moški, čeprav imajo ponekod višjo izobrazbo in enako dolg delovnik. Vendar je ta vrzel čedalje manjša.

Raziskave Orazma in Vodopivca (1995) so pokazale, da je v obdobju 1987–1991 zaradi spremenjene plačne politike in manjšega poseganja države v oblikovanje plač prišlo do povečanja razlik med plačami. Do razhajanj je prihajalo v podjetjih, ki so sodelovala v enakih ali različnih panogah, in zaradi različnih stopenj izobrazbe, ki so jo imeli zaposleni, različnih delovnih izkušenj, opravljenih delovnih ur in podobno. Že takrat so ženske plače v povprečju dosegale 85–89 % moških. Sicer pa je bilo to obdobje velikih sprememb, ki so jih v politiko zaposlovanja uvajali precej pazljivo. Med najopaznejšimi naj omenim možnost odpuščanja presežnih delavcev z izplačevanjem visokih odpravnin, kar je bilo precej drago za delodajalce, in s tem izgubo varnih zaposlitev. Zmanjšal se je delež zaposlenih pri mladih zaradi usmerjanja v nadaljnje izobraževanje in težjega dostopa do prve zaposlitve ter pri starejših zaradi zgodnjega upokojevanja. Novosti, ki jih je to obdobje še prineslo, so tudi oblikovanje minimalne plače, pravica do nadomestila v času nezaposlenosti, ki je bila časovno omejena, oblikovanje aktivnega programa zaposlovanja in uvedba visokih davkov na plačo. Kljub višji stopnji brezposelnosti v tem času pa je delež žensk na trgu delovne sile ostal konstanten med 45 in 47 % (Vodopivec, 2004, str. 311).

V Tabeli 9 (na str. 18) so prikazane razlike med moškimi in ženskimi plačami po stopnji šolske izobrazbe v letu 2002. Vrzeli po stopnjah šolske izobrazbe so zelo različne, odvisno od vpliva in kombinacije omenjenih dejavnikov. Opazimo lahko, da je do najmanjših razlik prihajalo v skupini s V. stopnjo izobrazbe in v skupini drugih srednjih šol. To so najpogostejše stopnje izobrazbe, ki jih pridobijo ženske, in lahko trdimo, da je vzrok majhne vrzeli v plačah večja prisotnost žensk v poklicih, ki zahtevajo te stopnje izobrazbe v primerjavi s številom moških. Ko to razmerje ni v korist ženskam, se povečujejo tudi razlike med plačami. Največja vrzel v letu 2002 je bila prisotna v skupini s končano IV. stopnjo izobrazbe, s končano šolo za kvalificirane delavce in v skupini brez osnovne šole oziroma končanimi prvimi tremi razredi osnovne šole, kjer so ženske prejemale manj kakor 80 %

moških dohodkov. Skupna vrzel v plačah glede na stopnjo šolske izobrazbe pa je bila v povprečju 9 %.

Tabela 9: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih v podjetjih, družbah in organizacijah po stopnjah šolske izobrazbe in spolu, Slovenija, 2002

Stopnja šolske izobrazbe	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje M/Ž
	SIT	SIT	SIT	%
Skupaj	235.963	246.717	223.921	91
Brez šole in 1-3 OŠ	140.184	158.090	113.419	72
od 4-7 razred OŠ	145.039	155.053	127.132	82
Osnovna šola	145.432	158.555	132.494	84
Šola za kvalificirane delavce	170.922	185.398	144.202	78
Druge srednje šole	227.956	237.616	218.583	92
Šola za visoko kvalificirane delavce	183.948	200.095	156.378	78
Usmerjeno izobraževanje-stopnje				
I	167.988	180.037	146.081	81
II	151.888	161.980	135.786	84
III	149.900	158.243	138.207	87
IV	167.835	184.059	144.467	79
V	218.489	229.408	209.980	92
Višja šola	327.127	354.752	307.129	87
Visoka šola	463.735	511.937	417.139	82

Vir: Statistični letopis RS 2004, 2004, str. 256-259.

Podatki o plačni vrzeli med spoloma po dejavnostih, ki so zbrani v prilogi 1, kažejo, da je vrzel v dejavnostih, ki niso tipično ženske, manjša ali sploh ne obstaja. Tako je bila v letu 2002 vrzel v gradbeništvu in pridobivanju rud in kamnin brez energetskih surovin v povprečju 22 % oziroma 14 % pri slednji v korist žensk. V dejavnostih, kot so proizvodnja kemikalij, kmetijstvo, lov, gozdarstvo in promet, skladiščenje, zveze, pa je bila komaj opazna. V dejavnostih, ki veljajo za tipično ženske, denimo izobraževanje, zdravstvo, socialno varstvo, javna uprava in trgovina, pa je bila vrzel večja. Za primer omenimo le dejavnost zdravstva in socialne varnosti, kjer so ženski dohodki v letu 2002 dosegali 67 % moških.

3.3.2 Plačna vrzel v Italiji

Italija poleg Malte, Portugalske in še nekaterih drugih držav spada med države z najmanjšimi razlikami v plačah med spoloma. Eno od pojasnil za najmanjšo vrzel je, da skrb za otroke in starejše v večini primerov ostaja odgovornost družine oziroma žensk zunaj formalnega gospodarstva (Mosesdottir, 2006, str. 72).

Se pa v Italiji soočajo s precej visokimi razlikami v plačah med mladimi iskalci prve zaposlitve in z razlikami v plačah med južnimi in severnimi regijami države. V raziskavi

plačne vrzeli med mladimi v Italiji iz leta 2002 so za analizo vrzeli uporabili metodo razdelitve le-te na pojasnjene in nepojasnjene sestavne dele. Pojasnjene sestavne dele so zbrali v pet skupin, in sicer (Pastore, 2002, str. 4):

1. osebne značilnosti (izobrazba, delovne izkušnje, zdravje itd.);
2. posameznikov delovni trud (delovni čas in pogodbe o zaposlitvi s polovičnim delovnim časom);
3. družinsko ozadje (stopnja izobrazbe in poklic staršev);
4. industrija in vrsta dela (lastništvo podjetja, udeležba v neformalnem sektorju, samozaposlenost itd.) ter
5. lokacija (regija).

Podatki so pokazali, da mlade ženske zaslužijo približno 72 % moških dohodkov, vrzel v južnih regijah (51,7 %) pa je skoraj dvojna v primerjavi z severnimi regijami (30,8 %). Tudi po kontroliranju vseh zgoraj omenjenih spremenljivk še vedno ostane znatna razlika v plačah med mladimi, ki znaša 23,3 %, na jugu 32,9 %, na severu pa 8,5 % (Pastore, 2002, str. 4).

Avtorji te raziskave menijo, da osebne značilnosti, denimo izobrazba, delovne izkušnje ali zdravstveni status, zvišujejo vrzel v plačah za približno 2 %, kar je predvsem posledica višjega števila boljše izobraženih žensk, ki vstopajo na trg dela. Približno 70 % žensk in le 44 % moških je imelo v preučevanem obdobju visokošolsko izobrazbo. Tudi lokacija povečuje plačno vrzel za okoli 21 %. Vzrok je delež žensk, ki so v regijah z višjimi plačami. Več kakor 42 % celotne vrzeli pa pojasnjujejo s posameznikovim delovnim trudom, in sicer s številom opravljenih tedenskih delovnih ur. Te potrjujejo, da tudi mlade ženske dajejo prednost zaposlitvi s polovičnim delovnim časom, saj jih je po podatkih iz leta 2002 kar 50 % imelo tako zaposlitev v primerjavi s 26 % pri moških. 11 % k plačni vrzeli pa prispevajo razlike v vrsti industrije in vrsta dela. Več kakor 50 % žensk je bilo zaposlenih na slabo plačanih delovnih mestih, od tega jih je na primer 24,6 % delalo v javnih službah, kjer je bila povprečna plača za 13,5 odstotne točke nižja od plač v gradbeni industriji. Z opazovanjem enakih značilnosti v južnih in severnih predelih države je položaj močno drugačen, saj je na jugu potencialni obseg plačne vrzeli višji kakor v severnih regijah (Pastore, 2002, str. 20).

3.3.3 Plačna vrzel v skandinavskih državah

Že pri analizi Slike 3 (na str. 16) smo videli, da skandinavske države pri vrzeli v plačah ne spadajo med najizrazitejše na tem področju. Po mnenju Svetovnega ekonomskega foruma so bile v letu 2005 med vodilnimi pri doseganju enakopravnosti med ženskami in moškimi z vidika ocenjevanja petih področij, in sicer: udeležba v gospodarstvu, politično delovanje, ekonomske možnosti, možnosti doseganja zelenega izobraževanja in področje zdravja (Mosesdottir, 2006, str. 150).

V vseh skandinavskih državah se v povezavi z razlikami v dohodkih pojavlja skupen vzorec, kot je povečanje plačne vrzeli s starostjo, stopnjo izobrazbe in podobno, zato je predstavljen samo primer Švedske.

V Tabeli 10 (na str. 21) so predstavljene povprečne plače v letu 2006 za največje poklicne skupine v petih različnih sektorjih na Švedskem. Vidimo lahko, da je bila v večini poklicnih skupin razdelitev dohodkov neenakomerna in da so bile povprečne moške plače večje od ženskih. Glavni vzrok za to je bil, da v prikazanih poklicnih skupinah prevladujejo ali moški ali ženske. Najvišje plače so ženske na Švedskem v letu 2006 dosegle v občinskem sektorju in moške plače celo presegle za nekaj odstotnih točk. V teh poklicih vrzeli ni bilo oziroma je bila v korist ženskam, saj so bili ženski dohodki višji od moških. To so bili poklici oskrbe z nego na domu, medicinske sestre in bolnišnični pomočniki, osnovnošolski pedagoški delavci, vzgojiteljice/varuhinje in pedagoški delavci predšolske vzgoje.

Tudi v drugih dveh predstavljenih javnih sektorjih so bili ženski dohodki v primerjavi z moškimi bolj enakomerno porazdeljeni. V osrednjem javnem sektorju je bila najmanjša vrzel v poklicni skupini administrativni sekretarji in njim sorodni poklici, komaj zaznana vrzel v sektorju okrajnega sveta pa je bila v skupini spremljevalci in poklici psihiatrične nege. Povprečje 13 % je predstavljalo največjo plačno vrzel v javnem sektorju v tem obdobju; prisotna je bila v poklicni skupini univerzitetni in visokošolski pedagoški delavci ter upravni poklici v javnem sektorju iz osrednjega javnega sektorja in v skupini pisarniških delavcev iz sektorja okrajnega sveta.

V primerjavi z največjo vrzeljo javnega sektorja je bila ta v zasebnem sektorju še nekoliko večja; tam so ženske v letu 2006 prejemale 81 % moških prihodkov. Ta je veljala za tri poklicne skupine, in sicer gradbeništvo, finančne in prodajne poklice ter poslovne poklice. Najmanjše razlike v zasebnem sektorju so bile v poklicih prevoznitva in poklicih za osebno nego.

Tabela 10: Povprečne plače v letu 2006 za največje poklicne skupine v različnih sektorjih na Švedskem (v švedskih kronah)

Sektor/poklicna skupina	Ženske	Moški	Skupaj	Plača kot M	Delež zaposlenih žensk v %
Osrednji vladni sektor					
Univerzitetni in visokošolski pedagoški delavci	28.000	32.200	30.300	87	44
Upravni poklici v javnem sektorju	28.000	32.100	29.800	87	56
Policisti in kriminalisti	24.700	26.200	25.800	94	24
Vladni uradniki	21.800	24.300	22.200	89	85
Administrativni sekretarji in sorodni poklici	21.800	22.700	21.900	96	85
Občinski sektor					
Poklici oskrbe z nego na domu	19.300	19.300	19.300	100	87
Medicinske sestre in bolnišnični pomočniki	20.500	20.300	20.400	101	94
Osnovnošolski pedagoški delavci	23.500	23.500	23.500	100	76
Vzgojiteljice/varuhinje	17.600	17.100	17.600	103	89
Pedagoški delavci predšolske vzgoje	21.200	20.800	21.200	102	92
Sektor okrajnih svetov					
Medicinske sestre in bolnišnični pomočniki	20.300	21.000	20.400	97	91
Ostali z nego povezani poklici	23.900	24.400	23.900	98	90
Zdravniki	47.100	53.700	50.800	88	44
Pisarniški delavci	19.100	21.600	19.100	87	100
Spremljevalci in poklici psihiatrične nege	20.900	21.200	21.000	99	57
Zasebni sektor					
Finančni in prodajni poklici	27.700	34.200	31.800	81	37
Znanstveni tehniki, strokovnjaki	27.000	30.000	29.500	90	15
Poslovni poklici	32.700	40.400	36.800	81	47
Računalništvo	34.000	35.500	35.200	96	19
Poklici osebne nege	20.000	20.400	20.100	98	83
Zasebni sektor, ročni delavci¹					
Prodajalci in demonstratorji	119.20	123.30	120.70	97	69
Prevozniki	124.10	126.70	126.50	98	7
Gradbeništvo	115.10	142.00	141.90	81	1
Poklici zaključnih del	115.00	136.30	135.50	84	4
Pomočniki in čistilci	103.20	109.70	105.10	94	74

Opomba: 1 – povprečne plače za ročne delavce v zasebnem sektorju so podane kot urne postavke (plače)

Vir: Statistics Sweden, 2007.

3.3.4 Plačna vrzel v Franciji

O zmanjševanju plačnih razlik med spoloma je bil v letu 2006 v francoski publikaciji Statistika in gospodarstvo objavljen članek z naslovom »Ali se lahko vrzel v plačah med moškimi in ženskami nadalje zmanjša?« Glavne ugotovitve tega članka so bile, da se je razlika v povprečnih mesečnih dohodkih med spoloma, ki je v letu 2002 znašala 25,3 %, znižala le za eno odstotno točko vse od leta 1990. Sestavni deli plačne vrzeli so po mnenju avtorice ostali celotno obdobje trdni ne glede na to, ali so se nanašali na strukturne (produktivnost) ali osebnostne značilnosti zaposlenih. V tem obdobju je bila porazdelitev dohodkov stabilna in kar 75 % plačnih razlik je bilo posledica različnosti zaposlenosti in delovnega časa kot najpomembnejšega elementa. Na vztrajnost plačnih razlik in trpežnost njegovih sestavnih delov bi lahko vplivali tudi višja izobraženost med ženskami, zakoni, ki prepovedujejo kakršnokoli spolno diskriminacijo, promoviranje poklicne enakopravnosti, reforma otroškega dodatka v letu 1994 ter reforma 35-urnega delovnega tedna. Vsi ti trendi in spremembe so imeli majhen vpliv na odločitve žensk in moških o izbiri delovnega mesta, sektorja zaposlitve in delovnega dne. To pa naj bi bili glavni viri plačnih razlik med spoloma in glavni razlogi za njegovo vztrajnost. Avtorica je namignila še, da bi se plačna vrzel lahko še naprej zožala, če bi oba spola spremenila svoje obnašanje in svoje poklicne izbire (Meurs, Ponthieux, 2006).

Tabela 11: Neto letne plače po spolu in poklicnih skupinah v letu 2004, Francija (v EUR)

Poklicne skupine	Ženske	Moški	Razmerje med Ž/M plačo v %
Vodstveni delavci, menedžment	35.647	46.514	77
Posredniški poklici	20.712	23.693	87
Pisarniški delavci, uradniki	15.254	16.259	94
Ročni delavci	13.982	16.730	84
Skupaj	19.182	23.778	81

Vir: National institute for statistics and economic studies, 2007.

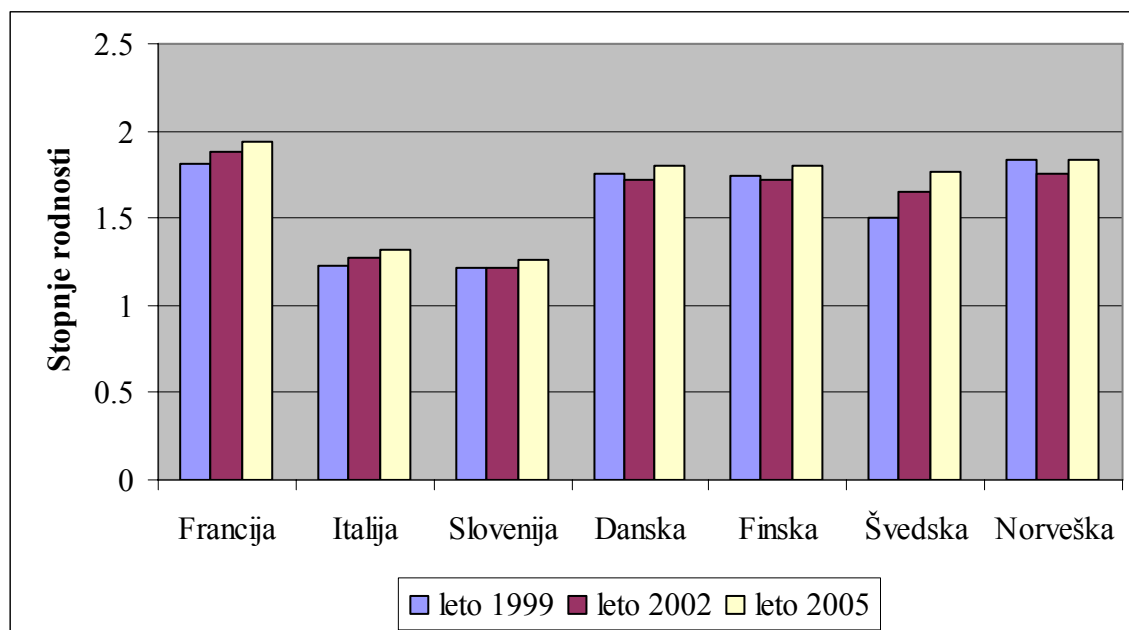
Tabela 11 potrjuje obstoj plačnih razlik med spoloma. Prikazane so neto letne plače po spolu in poklicnih skupinah za leto 2004. Najmanjša vrzel v letu 2004 je bila prisotna v skupini uradniki/pisarniški delavci, kjer je bilo razmerje med žensko in moško plačo 94 %. Sledijo pisarniški poklici s 87 % razmerjem in ročni delavci s 84 % razmerjem v plačah. Največja vrzel je bila v letu 2004 prisotna v skupini vodstvenih delavcev/menedžmenta. Tu so ženske dosegale le 77 % moških prihodkov, kar je lahko posledica tega, da je na najvišjih vodstvenih položajih zelo malo žensk. Skupna vrzel v plačah pa je bila nekoliko manjša od največje vrzeli in je znašala v povprečju dobrih 19 %.

3.4 RODNOST V EVROPI

Rodnost lahko označimo kot dinamičen proces, ki se spreminja skozi posameznikovo življenje. Pri oblikovanju načrtov za prihodnost imajo posamezniki precejšen nadzor nad tem, kdaj želijo imeti otroke in koliko jih želijo imeti. To je možno zaradi dostopnosti različnih zanesljivih kontracepcijskih sredstev. Kljub temu lahko domnevamo, da so otroci zaželeni in da obstajajo različni razlogi, zakaj se posamezniki ne odločajo za še enega otroka oziroma ga načrtujejo pozneje oziroma ne želijo imeti otroka oziroma nimajo jasnih ciljev. Pomembno je, da odločitve o odlašanju rojstev niso dokončne in lahko v svet starševstva vstopimo kadarkoli znotraj bioloških in zdravstvenih meja. Poleg tega odlaganje rojstev pripomore k zmanjšanju negotovosti, povezanih s samo odločitvijo imeti otroka in stroški, z ekonomskim položajem in stabilnostjo partnerstva (Kohler, 2006, str. 16).

Opazimo torej lahko, da boljša kontracepcijska sredstva in lažji dostop do opravljanja splava ženskam omogočajo, da se svobodneje odločajo, kdaj naj imajo otroka in koliko naj jih imajo. Tako smo v zadnjih tridesetih letih priča naraščanju stopenj zaposlenosti med materami z majhnimi otroki. Vzporedno s tem trendom je sledil padec v rodnosti (število rojenih otrok) v vseh industrijsko razvitih državah; padel je pod nivo enostavnega obnavljanja prebivalstva. Kot glavni razlog ekstremnega zmanjšanja števila otrok na žensko se pojavljajo spremembe v prednostnih nalogah, ki jih mladi navajajo: manjše družine, večje investiranje v otroka, dvokarierni pari in večja udeležba žensk v plačani zaposlitvi (Adsera A., 2005, str. 4). Izjema so le skandinavske države, ki niso izkusile tako močnega nihanja med zaposlenostjo in rodnostjo, kar prikazuje Slika 4.

Slika 4: Stopnje rodnosti v izbranih evropskih državah za leta 1999, 2002 in 2005



Vir: EUROSTAT, 2006.

Na Sliki 4 (na str. 23) so prikazane stopnje rodnosti v letih 1999, 2002 in 2005 za skandinavske države (Danska, Finska, Švedska in Norveška), Francijo, Italijo in Slovenijo. Vidimo lahko, da sta imeli Slovenija in Italija zelo nizke stopnje rodnosti, daleč pod nivojem enostavnega obnavljanja prebivalstva. Ta se je sicer nekoliko povečala od leta 1999 do leta 2005 v obeh državah, vendar je ostala na nizki ravni pri 1.26 za Slovenijo in 1.32 za Italijo. Pravo nasprotje pa so skandinavske države in zadnjih nekaj let tudi Francija. Podatki kažejo, da so se skandinavske države spopadale z nihanji v rodnosti, ki se je ustalila le nekoliko pod nivojem enostavnega obnavljanja prebivalstva. Vsa ta leta, ko so se druge države soočale s padci v rodnosti, jim je uspevalo vzdrževati in nekoliko dvigniti svoje stopnje. Tako sta imeli v letu 2005 Danska in Finska stopnjo 1.80, Norveška 1.84 in Švedska 1.77. Velik preobrat je uspel Franciji, ki je presegla tudi skandinavske države s stopnjo 1.94 v letu 2005, v letu 2006 pa je bila že skoraj na meji, ki omogoča enostavno obnavljanje prebivalstva.

K znižanju stopenj rodnosti je pripomoglo tudi dejstvo, da se ženske pozneje odločajo za starševstvo in imajo zato manjše število otrok. Pred tem si želijo pridobiti želeno izobrazbo in nekaj delovnih izkušenj, se osamosvojiti in utrditi svoje razmerje. Zato ne presenečajo podatki iz Tabele 12, da se povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka približuje tridesetim letom, ponekod pa je to mejo že prestopila.

Tabela 12: Povprečna starost mater ob rojstvu prvega otroka v nekaterih evropskih državah za obdobje 1996-2006

Država/leto	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Francija	:	29,3	29,3	29,3	29,4	29,5	29,6	29,7	29,7
Italija	28,5	:	30,3	30,4	30,6	30,7	:	30,9	:
Slovenija	27,3	27,8	28,2	28,5	28,8	28,9	29,2	29,4	29,6
Danska	29,3	29,0	29,2	29,2	29,9	30,0	30,1	30,2	30,3
Finska	29,3	29,5	29,6	29,7	29,7	28,9	29,9	29,9	30,0
Švedska	29,4	29,7	29,9	30,0	30,1	30,3	30,4	30,5	30,5
Norveška	29,0	29,2	29,3	29,4	29,5	29,7	29,7	29,8	29,8

Opomba: [:] ni podatka

Vir: EUROSTAT, 2006.

Kakšni so torej vzroki za razlike v stopnjah rodnosti med skandinavskimi državami in Francijo na eni strani ter Italijo na drugi?

V severnoevropskih in nekaterih celinskih državah (Francija) so vlade oblikovale politike z objektivnim sočasnim spodbujanjem rodnosti in vključevanjem žensk na trg dela. Ti programi podpirajo dvokarierne družine, medtem ko prenašajo nekatera bremena na državo. Javni vzgojno-varstveni centri, velikodušne možnosti različnih oblik starševskega dopusta in zaposlovanje za polovični delovni čas dovoljujejo ženskam, da se odločijo, ali ostati na trgu dela med donošenjem in vzgajanjem otroka in vzdrževati stabilno vez s svojim delovnim

mestom ali skrbeti za otroka z možnostjo uporabe dolgega neobveznega materinskega dopusta (Del Boca, 2004, str. 5).

Nasprotje so južnoevropske države, med njimi tudi Italija. Tu so vlade sicer razvile visokokakovostno javno varstvo otrok, vendar je imelo omejeno število prostih mest, razvoj zasebnih vrtcev pa so ovirali konkurenčni javni servisi in stroge regulative. Prav tako je javno varstvo označeno kot skrajno togo glede števila tedenskih ur ki so na voljo. Te omogočajo usklajenost s polovičnim delovnim časom, ki je v južnoevropskih državah močno omejen. Ženske so tako prisiljene izbirati med brezdeljem ali delom za polni delovni čas, čeprav jim morda nobena možnost ne ustreza, ter se zanašati na družinsko pomoč, da bi nadaljevale plačano zaposlitev, dokler so otroci majhni (Del Boca, 2004, str. 5).

Za številne pa je težava usklajitev oblikovanja družine z nadaljnjim izobraževanjem ali z vstopom na trg dela. Povečane zahteve po učinkovitosti na delovnem mestu in večja negotovost pri ohranjanju obstoječih zaposlitev povečujejo pritiske na starše in potencialne starše. Poleg stresa, povezanega z delom, so tudi pritiski, povezani s pomanjkanjem časa, in nezaposlenost elementi, ki otežujejo življenje družinam z otroki in negativno vplivajo na odločitve za otroke (Finland's family policy, 2006, str. 4).

V državah, kjer je stopnja brezposelnosti višja, mladi pari odložijo ustvarjanje lastnega gospodinjstva in odločitev za otroke, saj se želijo poprej uveljaviti na delovnem mestu. To je tudi vzrok za poznejši odhod od staršev. Poleg tega pričakujejo ogromno pomoči od staršev pri skrbi za otroke in varstvu otrok, saj nadomestijo togost storitvenega sektorja in finančno pomoč (Del Boca, 2003, str. 5).

Kot najprimernejše strategije za zvišanje stopenj rodnosti se pojavljajo nizka brezposelnost, fleksibilnost trgov in zakoni, ki ne kaznujejo, delo za polovični delovni čas ter ne nazadnje tudi ekonomska varnost (stalni prihodki) (Adsera, 2005, str. 27). Dogodek na Švedskem v devetdesetih letih potrjuje pomembnost zagotavljanja ekonomske varnosti pri odločitvah za starševstvo. V zgodnjih devetdesetih letih je Švedska izkusila obdobje padca ekonomske rasti, ki je kmalu vodil v povišanje stopenj brezposelnosti, ki so najbolj prizadele mlade ljudi in ljudi z nizko izobrazbo. Prvič je prišlo tudi do znižanja otroških dodatkov in padca stopenj rodnosti z 2.16 v letu 1992 na 1.52 v letu 1997. To je dokaz, da le radodarni družinam prijazni programi niso zagotovilo za visoke stopnje rodnosti in da imajo ekonomski procesi in ekonomska predvidevanja pomemben vpliv na rodnost (Rønsen, 2004, str. 282).

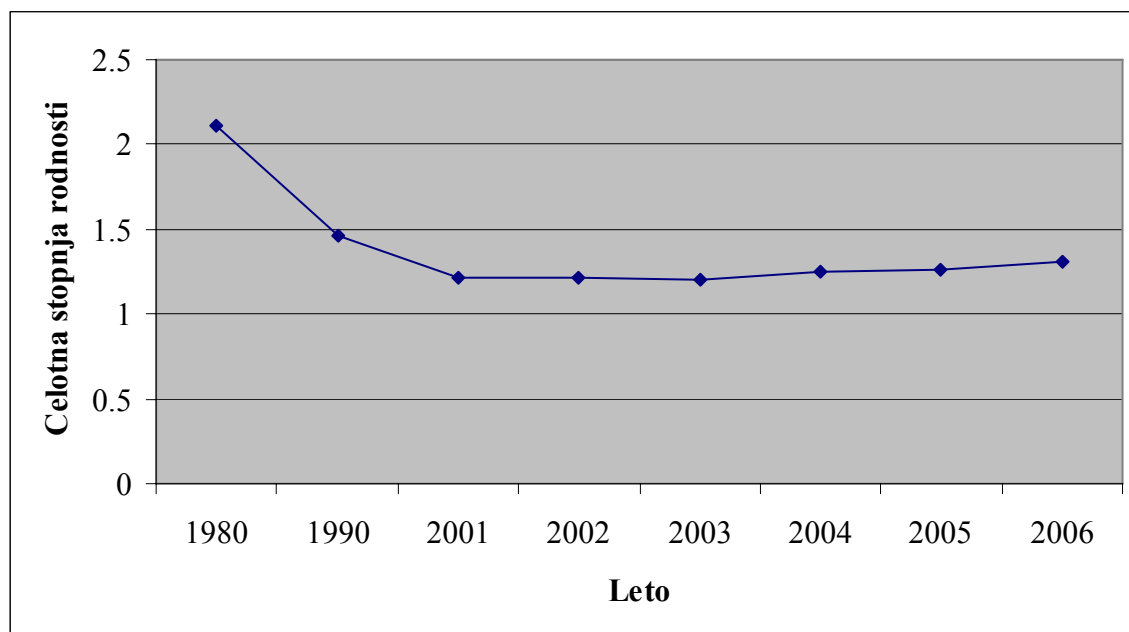
3.4.1 Rodnost v Sloveniji in dejavniki odločanja za starševstvo

Potek spreminjanja rodnosti v Sloveniji sledi podobnim družbenim trendom kakor potek spreminjanja rodnosti v večini evropskih in drugih industrijsko razvitih državah. Upadanje

rodnosti pod nivo enostavnega obnavljanja prebivalstva pa ni rezultat samo ekonomskega stanja, temveč v prvi vrsti spremenjenega načina življenja ljudi, spremenjene družbene vloge ženske, spremenjenega odnosa do otrok in načrtovanja družine.

V Sloveniji se je prebivalstvo dolgo časa zadovoljivo obnavljalo, kar je omogočilo ohranjanje obstoječega razmerja med vsemi starostnimi skupinami. Toda na začetku osemdesetih let se je ta trend obrnil navzdol in vse od leta 1997 naprej beležimo negativen naravni prirastek in s tem višjo smrtnost kakor rodnost.

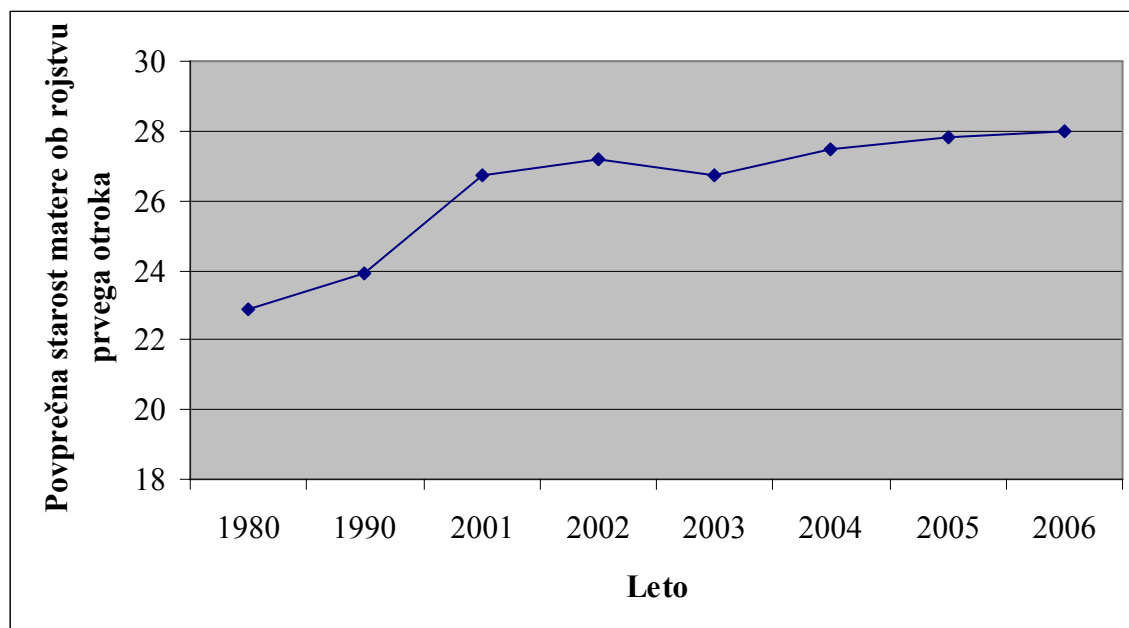
Slika 5: Rodnost v Sloveniji v obdobju od 1980 do 2005



Vir: Statistični letopis RS 2007, 2007, str.85.

Kot je razvidno iz Slike 5, se je rodnost pri nas zniževala do konca 20. stoletja, odlej pa stagnira na zelo nizki ravni oziroma se rahlo povečuje. V letu 2005 je bilo 18.157 živorojenih otrok, kar je za dobro tretjino manj kakor pred 25 leti. Celotna stopnja rodnosti, ki predstavlja povprečno število živorojenih otrok na eno žensko v rodni dobi (15–49 let) v koledarskem letu, se je zmanjšala z 2.11 v letu 1980 na 1.31 v letu 2006. Povečala pa se je povprečna starost žensk ob rojstvu prvega otroka z 22,9 leta na 28 let (glej sliko 6 na str. 27). Po zadnjih znanih podatkih se je v letu 2006 rodilo 18.932 otrok, kar je največ v zadnjem desetletju.

Slika 6: Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka v Sloveniji v obdobju od 1980 do 2006



Vir: Statistični letopis RS 2007, 2007, str. 84.

Po mnenju strokovnjakov lahko naštejemo nekaj dejavnikov, ki naj bi vplivali na spremenjene stopnje rodnosti in odlašanje rojevanja. To so (Černič Istenič, 1994, str. 17-20; Ule, Kuhar, 2003, str. 108-110):

- naraščajoče izobraževanje žensk in ekonomska avtonomija žensk;
- naraščajoče in visoke potrošniške težnje;
- večji poudarek na kakovosti življenja s porastom nagnjenja do prostega časa, zabave;
- naraščajoča verjetnost ločitve in zato večje vlaganje v lastni človeški kapital;
- ekonomski razlogi (negotovi in nezadostni dohodki);
- norma preodgovornega starševstva, želja otrokom posvetiti obilo pozornosti, visoko kakovost življenja in ugodne ekonomske razmere;
- težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja;
- problematika varstva otrok, dostopnost in stroški vrtcev;
- norma majhne družine itd.

Poleg omenjenih razlogov pa na upadanje in odlaganje rojstev vplivajo tudi gospodarske spremembe, ki se z razvojem novih komunikacijskih in informacijskih tehnologij, z večjo globalno konkurenčnostjo, s povečanjem zahtev delodajalcev in diverzifikacijo delovnih procesov kažejo na delovnih razmerah. Te so danes veliko bolj negotove, zahtevajo čim večje angažiranje, mobilnost in fleksibilnost posameznikov ter spremenjene delovne ure. V takih okoliščinah se mladi ne bodo odločali za rojevanje otrok, zmanjšuje pa se tudi možnost staršev za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (Ule, Kuhar, 2003, str. 110).

Korak bliže k usklajevanju dela in družine predstavlja družinska politika, ki je pri nas zelo dobro urejena in velikodušna (glej prilogo 2). Pravice staršev izhajajo iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB1, UL RS 110/2003), ki poleg različnih oblik starševskega dopusta in starševskega nadomestila zagotavlja še pomoč v oblikah paketov za novorojenčka, družbene pomoči in otroškega dodatka. Starši z otroki prejemajo tudi davčne olajšave in subvencijo pri dnevnem varstvu otrok, imajo pa tudi možnost dela za krajši/polovični delovni čas.

Vprašati se moramo, zakaj imamo kljub dobri družinski politiki že od srede devetdesetih let enega najnižjih kazalcev rodnosti? Zakaj se mladi ne odločajo za otroka oziroma kljub željam po veliki družini ostanejo le pri enem?

Po mnenju strokovnjakov se težave mladih začnajo pri delodajalcih. Ti v delavcih pogosto vidijo samo delovno silo in se ne zanimajo za družinski status svojih zaposlenih. Razlog je v tem, da tržni sistem obravnava delavca kot vložek v produkcijskem procesu (Ule, Kuhar, 2003, str.111). Država bi morala poleg družinske politike mladim zagotoviti ekonomsko varnost, saj obstaja povezanost med zaposlitvijo in odločitvijo za otroka, kar dokazuje tudi v okviru projekta Equal in v sodelovanju z Razvojnim partnerstvom opravljena študija Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje.

Najznačilnejša oblika fleksibilnega dela, posebno za mlade ljudi, pri nas je delo za določen čas, kar zagotovo ni varna služba. Telefonska anketa o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji, ki je nastala znotraj omenjenega projekta, je pokazala, da je med mladimi do 25 let skoraj polovica (46,6 %) zaposlenih za določen čas, in sicer 50 % žensk in 43 % moških. Lahko trdimo, da ravno zaposlitveni položaj mladih vpliva na njihove odločitve o osnovanju družine. Pogoji za otroka, ki jih navajajo, so redna služba in stalni dohodki, urejen stanovanjski položaj in kakovostno partnersko razmerje. Za mlade brez otrok je prav redna služba nujen pogoj, da se odločijo za prvega otroka. Da je redna zaposlitev res pomemben dejavnik pri ustvarjanju družine, dokazuje tudi podatek, da je 60 % zaposlenih za nedoločen čas, zajetih v raziskavo, imelo otroke, medtem ko 66 % zaposlenih za določen čas ni imelo otrok. Skoraj tretjino mladih pa skrbi, da bodo izgubili sedanjo zaposlitev, kar vsekakor ni spodbuda za razmišljanje o odločitvi za starševstvo oziroma o povečanju družine (Kanjus Mrčela, Černigoj Sadar, 2006).

Tudi reševanje stanovanjske problematike, ki je povezana s kreditno sposobnostjo, je odvisno od zaposlitve za nedoločen čas. Banke za pridobitev ustreznih kreditov, ki omogočajo nakup nepremičnin, zahtevajo zaposlitev za nedoločen čas. Mlade generacije tako vstopajo v življenje v dvoje pozneje in ostajajo pri starših. Doma se s pomočjo staršev lažje spoprimejo z zahtevami v delovnem okolju in visokem izobraževanju, hkrati pa rešujejo problem nastanitve, saj starši od njih redko zahtevajo prispevke v družinski proračun (Ule, Kuhar, 2003, str. 105).

Delovne razmere silijo mlade, da plačanemu delu v povprečju namenijo 47 ur na teden, čeprav je zakonsko določen delovnik omejen na 40 ur tedensko. Skoraj tretjina jih meni, da delodajalci preveč zahtevajo od zaposlenih tako v smislu delovnih obveznosti kakor nadurnega dela. Zato ne preseneča podatek, da kar 43 % staršev v zadnjem letu ni bilo odsotnih z dela zaradi otrok. Nekateri ob njegovi bolezni raje poiščejo pomoč in varstvo pri varuškah ali pri starih starših. 13 % staršev, sodelujočih v anketi, pa se je odločilo da predčasno konča dopust namenjen otroku. Glavni vzroki pri očetih so finančni razlogi, pri materah pa negativno stališče nadrejenega. Tudi očetovski dopust, ki je bil leta 2003 uveden v družinsko politiko, ni bil sprejet tako, kakor bi si želeli. Očetje ga v večini zaradi osebnih odločitev in pritiskov okolja (finančni razlogi, delovno okolje) ne izkoristijo ali ne izkoristijo vseh zakonsko določenih možnosti (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2006).

Starši in potencialni starši se spoprijemajo še s številnimi drugimi ovirami na delovnem mestu. Poleg neodobravanja odsotnosti zaradi otroka se ženske pogosto srečujejo tudi s težavami pri iskanju službe zaradi (potencialnega) starševstva. Delodajalci velikokrat raje v delovno razmerje vzamejo moškega, ker pri ženski obstaja možnost, da bo zaradi starševstva za določeno obdobje zapustila delovno mesto. Nekatere mlade ženske se celo bojijo porodniškega dopusta, ker bodo v tem času umsko manj aktivne in bodo izgubile stik s tekočim dogajanjem na delovnem mestu (Ule, Kuhar, 2003, str. 112). Po rojstvu otroka pa se ženske srečujejo še z nezaželenimi dodatnimi delovnimi obremenitvami, kariernim nazadovanjem, poslabšanjem odnosov na delovnem mestu, prekinitvijo delovnega razmerja s strani delodajalca in onemogočanjem napredovanja (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2006). Očetje pri tem niso izjema in se soočajo z vnaprejšnjim podpisovanjem odpovednih pogodb, nezaželenim podaljševanjem delovnega časa in prekinitvijo delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer. Kljub takim izkušnjam so mladi mnenja, da imajo delodajalci razumevanje za potrebe staršev in od njih ne pričakujejo veliko (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2006).

Mladi usklajevanje dela in družinskega življenja ocenjujejo kot zelo obremenjujoče, saj se pri ustvarjanju pogojev za starševstvo zanašajo predvsem nase in na pomoč lastnih socialnih mrež. Razlog za to je tudi prej opisani odnos do starševstva na delovnem mestu. Strokovnjaki ugotavljajo, da mladi veliko več pričakujejo od države. Od nje želijo fleksibilnejši delovni čas vrtcev, nižje cene v vrtcih in za otroško opremo, prijaznejšo davčno zakonodajo, pomoč pri reševanju stanovanjskega problema, kontrolo delodajalcev v zasebnem sektorju itd. Spremenjen delovnik mladih zahteva ustrezne spremembe delovnega časa javnih servisov in lokacije varstvenih storitev v bližini delovnega mesta. Tako si po opravljeni anketi 65 % staršev želi daljši delovni čas vrtcev (po 16. uri), kar tretjina pa si jih želi, da bi bili vrteci odprti tudi konec tedna (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2006).

Rezultati opisane raziskave kažejo, da je v slovenskih podjetjih in organizacijah ter družbi treba razvijati kulturo odgovornosti delodajalcev do staršev in tudi višja pričakovanja mladih

(staršev) do delodajalcev. A. Kanjuo Mrčela in N. Černigoj Sadar, strokovnjakinji, ki sta sodelovali pri raziskavi, menita, da se intenzifikacija dela in negotove oblike zaposlovanja ne morejo učinkovito reševati samo na ravni države in z intenzivno podporo socialnih mrež, ampak zahtevajo ustrezne odgovore delodajalcev pri zaposlovanju in organizacijskih praksah. V ta namen sta oblikovali nekaj predlogov (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2006):

- nediskriminatorno zaposlovanje;
- fleksibilnost glede časovne in prostorske organizacije dela;
- dolgoročno naravnani in nediskriminatorni karierni načrti in
- omogočanje enakopravno starševsko angažiranost moških in žensk.

3.4.2 Mehanizmi za povečanje rodnosti

Leta 2000, ko se je čedalje večje število držav soočalo z zelo nizkimi stopnjami rodnosti, je raziskovalec McDonald na letnem seminarju evropskega observatorija o družinskih snoveh, nizki rodnosti, družini in javnih politikah predstavil dokument z opisom mehanizmov javnih politik, ki vplivajo na rast stopenj rodnosti. To so vsestranski mehanizmi javnih politik, združeni v tri kategorije, in sicer (McDonald, 2000, str. 16–20):

1. Finančne spodbude:

- ✖ *periodični denarni izdatki* v obliki plačil staršem za vsakega otroka;
- ✖ *povprečnina plačila ali posojila*, ki vključujejo plačila ob rojstvu otroka (otroški bonus, porodniška nadomestila), v času otrokovega vstopa v šolo ali ob kakšni drugi starosti;
- ✖ *davčni rabati, krediti ali odtegljaji* zaradi otroka v družini;
- ✖ *brezplačne ali subvencionirane storitve in blago*, ki vključuje izobraževanje na vseh ravneh, zdravstvene in zobozdravstvene storitve, javni prevoz in rekreacijske storitve (šport, prosti čas, prireditve in umetniške dejavnosti);
- ✖ *stanovanjske subvencije*, ki vključujejo periodična stanovanjska nadomestila, povprečnino ob prvem nakupu doma, subvencijo ali hipotekarna znižanja ob rojstvu vsakega otroka, davčne rabate ali odbitke za stanovanjske stroške ali subvencije za stanovanjske storitve.

2. Delovne in družinske spodbude:

- ✖ *materinski in starševski dopust*, ki vključuje pravico vrnitve na delovno mesto po dopustu, namenjenem negi otroka;
- ✖ *varstvo otrok* z možnostjo brezplačnega ali subvencioniranega otroškega varstva kot dela družinam prijaznih zaposlitvenih politik, namenjen tudi tistim, ki niso zaposleni;
- ✖ *fleksibilne delovne ure* in kratkotrajni dopusti, namenjeni družini;
- ✖ *zakonodaja proti diskriminaciji* in enakopravnost spolov v delovnih praksah.

3. Široke socialne podpore otrokom in starševstvu:

- ✖ *zaposlitvene pobude*, ki izboljšujejo pričakovanja mladih tudi v sektorju s polovičnim delovnim časom;
- ✖ *otrokom prijazna okolja*, ki vključujejo prometno varne in mirne okolice, varne soseske, javne rekreacijske centre, denimo igrišča, oskrbo otrok v prostorih prireditev in v nakupovalnih središčih, da bi ustvarili otrokom prijazno okolje;
- ✖ *spolna enakopravnost*, ki vključuje podporo zaposlenim z družinskimi obveznostmi ne glede na spol, sprejem očetov kot enega od staršev ter vsesplošna prepoznavna in podpora očetom;
- ✖ *podpora razmerjem in porokam*, ki vključuje večje spodbude za odnose, svetovanje in izobraževanje o odnosih;
- ✖ *razvoj pozitivnih socialnih odnosov do otrok in starševstva*, ki vključujejo jasna in preprosta sporočila, da bo osebe, ki želijo otroke, družba podprla, ne da bi ustvarjali nepravilnost do tistih brez otrok.

Poleg teh mehanizmov obstajajo še številni alternativni politični predlogi za zviševanje stopenj rodnosti. Ti so obširni, vsestranski in ambiciozni, čeravno ne vedno realni in v koraku z omejenimi vladnimi viri.

3.5 USKLAJEVANJE DELA IN STARŠEVSTVA PRI DELODAJALCIH

Odločitev za družino je danes glede na vse spremembe v okolju in na trgu dela skrbno načrtovana in pretehtana odločitev. Pogoji, ki jih mladi navajajo, da si ustvarijo družino, so: kakovosten partnerski odnos, zaposlitev za nedoločen čas, rešen stanovanjski problem in ugodne delovne razmere. Starševstvo je zanje velika odgovornost in obveznost, zato se večina odloči za manjše število otrok, kakor si jih sicer želi. Eden od načinov, ki bi lahko zmanjšal razkorak med aktualno stopnjo rodnosti in željami, je tudi usklajevanje dela in starševstva.

Vse več podjetij po vsem svetu se zaveda pomembnosti družinam prijaznih ukrepov in jih poskušajo vključiti v kulturo svojih organizacij ter tako pomagati pri iskanju ravnotežja med delom in družino. Trenutno jih najpogosteje uporabljajo v podjetjih iz storitvenega sektorja, srednjih velikosti in tam, kjer med zaposlenimi prevladujejo ženske.

Britanska raziskava delovnih razmerij iz leta 1998 je poleg koristi, kakršne so zmanjšanje absentizma, povečana motivacija, olajšano zaposlovanje in druge, navedla tudi nekaj pozitivnih in negativnih učinkov na samo produktivnost zaradi uporabe družinam prijaznih ukrepov (Darmanin, 2006, str. 9).

Družinam prijazne delovne dogovore, ki pozitivno ali negativno vplivajo na produktivnost, je razdelila v naslednje tri skupine:

1. *Pozitivni učinki, povezani s fleksibilnostjo načrtovanja*, so: zmanjšanje absentizma; spodbujanje dela, ko posameznik doseže svoj vrh produktivnosti; preprečevanje težav, ki vplivajo na izvedbo nalog na delovnem mestu; zmanjšanje časa »na delovnem mestu«, namenjenega reševanju družinskih zadev; izboljšanje produktivnosti z motivacijskimi spremenljivkami; omogočanje prostih ur v času, ko so delavci najmanj produktivni; povečana izbira med kandidati z družino itd.

2. *Pozitivni učinki, ki prihajajo iz dejavnikov, povezanih z delom*, so: kapitalna produktivnost, če delavci bolje skrbijo za tovarno in opremo; kakovostnejša uporaba tovarne in opreme v dodatnem delovnem času; izboljšana vodstvena produktivnost s pomočjo učinkov nadzora; večja obveza za izboljšanje informacijskih tokov v podjetju in večja pripravljenost sprejeti tehnološke spremembe;

3. *Negativni učinki pa so*: zaposleni, ki nimajo koristi od omenjenih programov, jih utegnejo videti kot nepravilne, z nezaželenimi učinki na moralo in produktivnost oziroma lahko iščejo zaposlitev drugje, kar zmanjšuje število potencialnih kandidatov iz te skupine; dodatne delovne ure za spremljanje izvedbe programov; nekateri zaposleni lahko izkoristijo podjetje in njegove družinske programe, čeprav nimajo namena dolgoročno ostati v njem (Darmanin, 2006, str. 10).

3.5.1 Usklajevanje dela in starševstva pri delodajalcih v Sloveniji

Za izboljšanje odnosa do starševstva na delovnem mestu je razvojno partnerstvo v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve in mednarodnimi partnerji (Equal) začelo izvajati pilotski projekt podeljevanja znaka »Družini prijazno podjetje« tistim podjetjem, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje starševstva s službenimi obveznostmi. V letu 2006/2007 se je v postopek pridobivanja certifikata prijavilo kar 33 večjih podjetij iz vse Slovenije. Ta so bila deležna temeljitega pregleda svoje s starševstvom povezane politike na delovnem mestu, da bi lahko ugotovili pomanjkljivosti, jih odpravili, dobro prakso pa še izboljšali v korist zaposlenih in delodajalca (Razvojno partnerstvo: Mladim materam/ družinam prijazno zaposlovanje, 2007).

Dokazano je, da imajo podjetja z aktivno družini prijazno politiko finančno korist. Pri zaposlenih, ki imajo boljše možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, se poveča čustvena navezanost na podjetje, ravno tako tudi njihova motiviranost za dobro delo, prizadevnost in produktivnost. Tako podjetje ima boljšo podobo v javnosti, zaradi česar ima večjo izbiro novih kadrov, zmanjšujejo pa se tudi stroški, povezani s fluktuacijo zaposlenih. Zadovoljni delavci so tudi učinkovitejši, zato so tudi stranke zadovoljnejše. Povečuje se ugled podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi, kar vpliva na konkurenčnost podjetja. Pri takih podjetjih lahko pričakujemo dobre poslovne uspehe in večje dobičke. Z ukrepi podjetij

pridobi tudi država, kajti višja stopnja zaposlenosti pomeni več davkov in socialnih dajatev (Razvojno partnerstvo: Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, 2007).

Prvi pilotski projekt pri 24 podjetjih in 8 ustanovah je bil pri nas uspešno končan 14. 5. 2007. Podjetja so izbirala med kar 110 ukrepi, ki so pokrivali področje delovnega časa, organizacije dela, delovnega mesta, politike informiranja in komuniciranja, veščin vodstva, razvoja kadrov, strukture plačila in nagrajevanih dosežkov ter področje storitev za družine. Za pridobitev osnovnega certifikata je zadostovalo, da se je podjetje zavezalo k implementaciji najmanj treh ukrepov. Skupno so podjetja v certificiranju izbrala 305 ukrepov usklajevanja družine in dela oziroma 9,5 ukrepov na organizacijo. Največ izbranih ukrepov se nanaša na politiko informiranja in komuniciranja (109), delovni čas (60) in razvoj kadrov (38), najmanj pa na storitve za družine (10). Podjetja so se tako zavezala, da bodo izbrane ukrepe v roku treh let uspešno prenesla v organizacijsko prakso (Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2007).

Med podjetji, ki so med prvimi prejela certifikat »Družini prijazno podjetje«, je tudi podjetje Lek. Pri Leku so se odločili za uvedbo sedmih novih ukrepov, ki bodo pripomogli k usklajevanju družinskega in poklicnega življenja predvsem mladim materam in družinam. Prvi ukrep, ki so si ga izbrali, je fiksni delovni čas z izbiro prihoda. To je čas, ko imajo zaposleni možnost poznejšega prihoda na delovno mesto zaradi različnih družinskih obveznosti, denimo za prevoz otrok v vrtec ali v šolo. Kot naslednji smotrni ukrep so izbrali časovni konto. Z njim želijo omogočiti, da po dogovoru z vodjo opravljene presežne ure izkoristijo za dopust. Eden od ukrepov izhaja tudi s področja storitev za družino, saj se vsako leto soočajo s težavo, kam z otroki med počitnicami. Tako bodo med počitnicami organizirali varstvo z možnostjo dodatnih dejavnosti za otroke zaposlenih, ki bi bile tudi cenovno ugodne. V podjetju so se odločili tudi pripraviti izobraževanja s področja »mehkih veščin« za razvoj socialnih veščin in senzibilnosti vodilnih kadrov, ki so pomemben dejavnik medsebojnih odnosov. Z razvojem kadrov si želijo povečati ugled podjetja in širšo javnost seznaniti s svojo aktivno vlogo pri družbeni odgovornosti do zaposlenih. Poleg zunanje okolice jim je pomembno, da so tudi zaposleni dobro obveščeni o tem, kaj lahko pričakujejo pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja. To nameravajo doseči z obveščenostjo. Zadnji ukrep se nanaša na skrb za bližnjega. Pripravljeni so sestaviti ponudbo določenih storitev, ki bi razbremenila zaposlene pri tej skrbi (Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2007).

Eden od najbolj priljubljenih izbranih ukrepov pri preostalih podjetjih je bil otroški časovni bonus. Drugi pogosti ukrepi s področja delovnega časa so še časovni konto, fleksibilni delovni odmori, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda ter upoštevanje starševskih obveznosti pri načrtovanju izmenskega dela. Na področju oblikovanja družini prijaznega delovnega mesta pa podjetja uvajajo teledelo oziroma možnost dela na domu. Pri politiki informiranja in komuniciranja so se podjetja odločila za opravljanje mnenjskih raziskav med zaposlenimi,

uvajanje ali nadgradnjo internega komuniciranja ter za izvajanje aktivnosti odnosov z javnostmi in nediskriminacijo staršev na delovnem mestu. Najpogostejši ukrep je bila uvedba posebnega pooblaščenca oziroma pooblaščenke za vprašanja usklajevanja poklica in družine. Ta v podjetju opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s tega področja in zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi. S področja veščin vodstva so se podjetja zavezala, da bodo integrirala načela naklonjenosti družini in enakopravne obravnave žensk in moških v osnovne principe vodenja in filozofije poslovanja. Podjetja bodo izvajala izobraževanja vodij, ki bodo delovali kot vzor, in vlagala v razvoj socialnih veščin vodij. Pri razvoju kadrov so se podjetja predvsem zavezala k: vključevanju dalj časa odsotnih sodelavcev v aktivnosti izobraževanja, načrtom ponovnega vključevanja zaposlenih po daljši odsotnosti, vzpodbujanju žensk na delovnem mestu, vzpodbujanju in podpori aktivnemu očetovstvu in k pripravi individualnih načrtov kariernega razvoja. Ukrepi strukture plačila in nagrajevanih dosežkov pa so določanje višine letnega regresa zaposlenega na podlagi njenega ali njegovega družinskega statusa in oblikovanje posebne ponudbe za počitnice in prosti čas. Kot smo že omenili je bilo najmanj ukrepov izbranih s področja storitev za družino, saj so te storitve največkrat povezane z večjimi infrastrukturnimi investicijami in zavezami, kljub temu pa se je nekaj podjetij odločilo tudi za te ukrepe (Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2007).

Oblikovalci projekta so zelo zadovoljni z odzivom slovenskih podjetij. Menijo, da so podjetja in organizacije pokazali, da jim ni vseeno za svoje zaposlene ter da se zavedajo, da globalno okolje ni vedno najbolj ugodno zanje, vendar so pripravljeni to okolje po svojih močeh narediti prijaznejše (Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«, 2007). Upamo lahko, da sprejeti ukrepi v podjetjih ne bodo ostali samo napisani na papirjih, ampak da se bodo dejansko izvajali brez večjih zapletov. Kako uspešni bodo, bo pokazal čas.

3.5.2 Dobre prakse drugod po svetu

a) Skandinavske države

Skandinavske države kljub dobri socialni politiki, ki je zelo naklonjena družinam, prav tako uporabljajo ukrepe za lažje usklajevanje družinskih obveznosti z delovnimi. Prvi primer je svetovno znano in priznano dansko podjetje Novozynees, ki ima približno 2.000 zaposlenih in vodi na področju biotehnologije. V letu 2002 so se osredotočili na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja svojih zaposlenih, predvsem zato, ker se je izkazalo, da je stres velik problem med zaposlenimi. Podjetje je predstavilo novo ureditev za olajšanje usklajevanja obeh življenjskih sfer in nove predpise za materinski dopust. Zaposlenim ponujajo daljši materinski dopust, kakor ga zahteva zakon, in jim omogočajo, da so prvi na čakalnih listah za varstvo otrok v vrtcih, ki so v neposredni bližini podjetja. S fleksibilnostjo delovnih ur pa

imajo zaposleni možnost oblikovati svoj delovni dan. Ponujali so tudi storitev opravljanja nakupov in pranja perila namesto zaposlenih, vendar so to storitev zaradi pomanjkanja zanimanja opustili (Parnanen, 2005, str. 30).

Na Finskem je zanimiv primer bolnišnice Jorvi s približno 20.000 zaposlenimi. Bolnišnica je predstavila program delovne avtonomije pri oblikovanju delovnega časa, da bi v precej strogo organizirani načrt delovnih izmen uvedla nekaj prožnosti. V tem programu so delovne izmene načrtovane skupaj z vsemi zaposlenimi, da bi upoštevali posameznikove potrebe po različnih delovnih urah. Delovni čas so razširili s fiksnega delovnega časa od 8. ure do 16. ure na možnost začetka ob 7. uri zjutraj in konca ob 18. uri. To je pripomoglo k izboljšanju storitev. Glavni cilj je bil izboljšati počutje zaposlenih, kar jim je uspelo s programom, ki ni imel negativnih posledic na količino opravljenega dela ali na zadovoljstvo bolnikov (Parnanen, 2005, str. 30).

b) Italija

V Italiji redka podjetja posegajo po ukrepih za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Tista, ki se odločijo zanje, pa zagotavljajo mešanico različnih ukrepov, ki vključujejo inovativne možnosti delovnih ur in teledelo, storitve podjetij za družino in varstvo otrok, različne oblike pomoči in podpor ter podpore v času kariernih prekinitev.

Najbolj zanimivi ukrepi v sklopu delovnih ur in teledela so (Ponzellini, 2003):

- oblike plačanega in neplačanega dopusta, namenjenega družinskim zadevam (očetovski dopust, dopust za nego bolnega družinskega člana itd.);
- fleksibilni delovni čas prihajanja na delo in odhajanja domov;
- oblikovanje delovnih ur s pomočjo produkcijskega menedžerja;
- plačani dopust staršem, ki uvajajo otroka v vrtec ali šolo;
- možnost dela od doma v času prvega leta otroka in
- predstavitev »banke ur«, sistema, kjer lahko zaposleni nadure izkoristijo za dopust glede na osebne potrebe.

Storitve podjetja za družine vključujejo: ustanovitev znatnega števila otroških parkov in otroških igralnic v večjih organizacijah, predvsem v tistih, ki imajo večje število zaposlenih žensk (npr. bolnišnice, zavarovalnice); organizacijo počitnic za otroke zaposlenih ob morju, v gorah, mestih; pripravljanje obrokov za domov znotraj organizacij in svetovanje družinam s težavami. Ukrepi pomoči in podpor pa vključujejo posojila zaposlenim v finančni stiski, plačilo varstva otrok in otroških jasli, študijske subvencije za zaposlene itd. (Ponzellini, 2003).

Enega od časovnih ukrepov, ki so najpogostejše uporabljeni v različnih oblikah, si je izbrala tudi tovarna ZF Padova s 400 zaposlenimi. Podjetje se je odločilo za novo obliko sistema

načrtovanja delovnih ur, ki delavcem omogoča večji nadzor nad delovnimi urami. Vsi zaposleni imajo možnost oblikovanja lastnega urnika skladno s tedenskimi delovnimi obveznostmi (maksimalno 45 delovnih ur na teden). Tako zaposleni na tedenski osnovi planirajo svoje delovne ure glede na osebne potrebe po prostih dnevih (npr. starševski dopust, počitnice, dodatno izobraževanje itd.) (Parnanen, 2005, str. 29).

c) Francija

Leta 2002 je bilo v Franciji izbranih 25 projektov, ki so delovali v okviru programa Equal kot primeri dobrih praks za usklajevanje dela in družine. V projekt so bila vključena javna in zasebna podjetja, ki so delovala na področjih razvoja indikatorjev usklajevanja dela in družine, šolanja vodstvenih delavcev o socialnih veščinah, prilagajanja netipičnim delovnim uram in razvoja mreže javnega varstva tudi zunaj mesta. V enem od projektov je organizacija iz predelovalne industrije predstavila ukrep, imenovan »položaj mladih staršev« z delovnimi urami, ki so prilagojene potrebam mladih staršev (še posebej, ko so v negotovem položaju, npr. samski starši). Namen je ustvariti fleksibilen tim zaposlenih, tako da lahko vsak opravlja več delovnih nalog in lahko nenapovedano v zadnjem trenutku prevzame zamenjavo oziroma se odzove na nepričakovane preobremenitve. Ti timi naj bi delali samo podnevi (običajen delovnik v dopoldanski ali popoldanski izmeni), kar omogoča lažje usklajevanje dela z družinskimi obveznostmi. Projektni menedžerji v podjetju pa morajo zagotoviti, da ta dela ne štejejo kot drugorazredna (Parnanen, 2005, str. 28).

3.6 DRUŽINA IN/ALI KARIERA

3.6.1 Strategija za dvig rodnosti v Sloveniji

S težavo nizke rodnosti in staranjem prebivalstva sta se spoprijeli tudi država in vlada. Pod okriljem nekdanjega ministra Janeza Drobniča je delovna skupina na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve izdelala strategijo za dvig rodnosti v Sloveniji. Oblikovana je zato, da bi aktivno prispevala k boljšemu položaju družin in družin z več otroki, k lažjemu odločanju mladih za več otrok ter posledično za boljše življenje, družini in otrokom prijazno in naklonjeno družbo. Na podlagi statističnih podatkov, raziskav in strokovnih mnenj je vlada oblikovala temeljne smernice, na podlagi katerih je izdala pet temeljnih ciljev ter konkretne ukrepe za zvišanje rodnosti pri nas (Strategija za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji, 2006, str. 15).

Iz temeljnega vodila: življenje, družina, otroci je nastalo pet ciljev, ki zajemajo najosnovnejše in najpomembnejše problematike ter področja, ki so potrebna posebne pozornosti, da se spremeni trend demografskega stanja v prihodnosti. Cilji vlade so (Strategija za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji, 2006, str. 15–18):

1. izboljšanje razmer za mlade družine in družine z več otroki. Ukrepi za doseg tega cilja so najpotrebnejši in najpomembnejši;
2. vzpostavitev sistema za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaradi spremenjenega načina življenja ljudi in demografskih sprememb;
3. zmanjšanje umrljivosti in števila splavov;
4. povečanje preventive in izboljšanje zdravja otrok, mladine in staršev ter
5. vračanje družbe k osnovnim vrednotam: življenje, družina, otroci.

Za doseg naštetih ciljev so se oblikovali številni ukrepi. Če bodo država in institucije dosledno in usklajeno izvajale kombinacijo ukrepov, bodo uspehi pri reševanju nizke rodnosti vidnejši, kar se je že pokazalo v nekaterih evropskih državah.

Osebno menim, da strategija ponuja nekaj izredno dobrih predlogov, kakršen je recimo uvedba premij za zgodnejše odločanje za otroka. Mladi starši bi s tem ukrepom prejeli določene ugodnosti, ki bi pripomogle k lažjemu odločanju za prvega ali nadaljnega otroka. Ta ukrep se je izkazal kot uspešen v skandinavskih državah, saj poleg ugodnosti zagotavlja tudi varnost zaposlitve. Primerno se mi zdi tudi znižanje plačil za vrtce, ki zadevajo predvsem tretje in nadaljnje otroke, reforma sistema financiranja vrtcev, znižanje cen programov, znižanje stroškov za učbenike in šolske potrebščine, ki se vsako leto spreminjajo skladno s šolskim programom, ter zagotovitev trga zemljišč in stanovanj. Ukrepi, ki se vežejo na vzpostavitev sistema za lažje usklajevanje obeh sfer življenja, so prav tako dobri. Menim, da bi se mišljenje delodajalcev o zaposlenih in njihovem družinskem življenju s podporo in državnimi spodbudami, tudi finančnimi, pozitivno spremenilo. Všeč so mi omenjene vzpodbude delodajalcem, ki bi za polni delovni čas zaposlovali matere in očete po poteku starševskega dopusta, s katerimi bi jim država povrnila določen delež prispevkov za socialno varnost, in pa tudi vzpodbude delodajalcem za zaposlovanje staršev s krajšim delovnim časom. Tu so še projekti za vzpodbujanje staršem naklonjenih podjetij, kakršen je v prejšnjem poglavju omenjeni projekt Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, prilagajanje programov vrtcev glede na potrebe okolja in odpravljanje stereotipov o delitvi dela v gospodinjstvu.

Sicer pa bi veliko ukrepov vplivalo na proračun pristojnih ministrstev, ki bi morala, ali zmanjšati svoje stroške ali poiskati druge načine zbiranja potrebnega denarja, vendar bi postopno uvajanje ukrepov prineslo želene rezultate. Najpomembnejše se mi zdi sodelovanje države in podjetij, ki bi skupaj dosledno izvajali ukrepe ter staršem olajšali usklajevanje dela in starševstva. Na žalost poudarjanja ukrepa plačljivosti splava, ki je poleg še nekaterih drugih eden od slabših ukrepov, javnost ni dobro sprejela, čeprav bi lahko omenjena strategija prinesla marsikatero pozitivno spremembo.

3.6.2 Rodnost in družinska politika v Franciji

V zadnjih nekaj letih je Franciji uspelo dvigniti in vzdrževati visoko stopnjo rodnosti v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Po več kakor 30-letnem obdobju zniževanja stopenj je sredi devetdesetih let preteklega stoletja prišlo do preobrata, saj je rodnost začela naraščati. V letu 2006 se je rast ustavila pri stopnji 2.00 (v primerjavi z 1.70 v letu 1996), le malenkost pod nivojem enostavnega obnavljanja prebivalstva. Kako je torej Franciji uspel tako velik preobrat?

V Franciji že dolgo velja, da je država vključena v reševanje demografskih težav. Ravno državna pomoč družinam pa naj bi bila vzrok za zvišanje rodnosti. Družinska politika z ukrepi pomaga staršem lajšati posredne in neposredne stroške za otroke, spreminja in zmanjšuje delitev dela po spolu z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja, vzdržuje družinske vrednote z oblikovanjem otrokom naklonjenega okolja in podobno. Vse to je možno zaradi dolgotrajnega vmešavanja države v družinske zadeve (Letablier, 2003, str. 245).

Družinska politika je bila v Franciji ustanovljena že leta 1938, ko je postala neodvisen sestavni del javne politike. V skladu s spremembami v okolju se je nenehno spreminjala in dopolnjevala z različnimi družinskimi bonitetami, z ustanavljanjem vzgojno-varstvenih središč in pravicami, ki ščitijo matere, otroke ter spodbujajo aktivno očetovstvo. Sestavljena je iz kompleksnega sistema široko zastavljenih družinskih pomoči, ki jih upravičenci prejema v denarni ali stvarni obliki in katerih namen je omiliti stroške ob rojstvu otroka. Drugi element so pravice za nego otroka in skrb zanje, negibnih oseb in starejših družinskih članov. Steber teh pravic so materinski dopust, starševski dopust in dopust za nego bolnega otroka. Uveljavljena je tudi politika varstva otrok z razširjeno in cenovno dostopno mrežo vrtcev in drugih oblik varovanja otrok, ki pa še vedno ne pokrivajo celotnega povpraševanja (Letablier, 2003, str. 245–254).

Zaradi razvoja otroških varstvenih središč in državne pomoči ob rojstvu otroka se je povečala udeležba žensk v plačani zaposlitvi, ki jo želijo obdržati tudi po rojstvu otroka. Spremenjena vloga ženske, norma dvokariernih družin (ki prevladujejo v Franciji), v katerih si tako ženske kakor moški poskušajo ustvariti uspešno delovno kariero, in vrednote, kot so neodvisnost in enakopravnost med spoloma, pa so dejstva, ki predstavljajo pritisk na ustvarjalce politik usklajevanja dela in družine (Letablier, 2003, str. 246).

Tako se je vlada sredi devetdesetih let odločila vpeljati novo družinsko politiko, ki temelji na osnovah, kakršne so: več socialne enakopravnosti v družinskih pomočeh, večje osredotočanje na starševsko odgovornost, in ne toliko na družinske vrednote, napredek v spolni enakopravnosti in enake priložnosti moških in žensk. Za dosego tega se je začela povezovati s področji zaposlenosti, delovnim časom in socialnimi temami (Letablier, 2003, 254–255).

Nadomestila za neposredne stroške otrok so ostala glavni cilj družinske politike, državna podpora za kritje posrednih stroškov pa se je spremenila. Kot odgovor na povečano število žensk v zaposlitvi je poudarek prešel na ukrepe, ki olajšujejo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Odločitve za otroke tako niso bile več povezane z umikom žensk s trga dela po rojstvu, ampak se jih je z možnostjo javnega varstva otrok spodbudilo k ohranitvi delovnega razmerja. Dvig stopenj rodnosti tako lahko pojasnimo z doslednim izvajanjem državne pomoči družinam, da uskladijo zaposlitev z družino, in politiko, ki se zaveda, da so otroci investicija celotne družbe (Letablier, 2003, str. 257).

Z reformo delovnega časa so delovni čas znižali z 39 na 35 delovnih ur na teden v pričakovanju, da se bosta izboljšala ravnotežje med delom in družino in enakopravnost med spoloma. Glavni cilj reforme je bil s spodbujanjem delitve dela oblikovati nova delovna mesta, druga cilja pa sta bila povečanje fleksibilnosti dela s prestrukturiranjem in modernizacijo dela in povečanje časa, namenjenega družini ali prostemu času in drugim aktivnostim. Eden od rezultatov skrajšanega delovnega časa so tudi nove oblike delovnih razmerij ter nove oblike varstva otrok. Po mnenju staršev majhnih otrok je imelo zmanjšanje delovnega dneva pozitiven vpliv na usklajevanje obeh sfer, saj matere in očetje poročajo o večji količini časa, preživetega z otroki (Letablier, 2003, str. 258–259). Sočasno je francoska vlada poskušala izboljšati tudi delitev starševskih obveznosti, tako da bi oba spola enakovredno sodelovala v plačani in neplačani zaposlitvi. Poudarek je bil na obeh starših, in ne samo na materah. V ta namen je bil leta 2002 oblikovan očetovski dopust, s pomočjo katerega naj bi se očetje vključili v starševske obveznosti takoj ob rojstvu otroka (Letablier, 2003, str. 259). Ena vidnejših značilnosti francoske družinske politike je tudi sistematično osredotočanje na podpiranje odločitev o tretjemu otroku. V Franciji so zneski dodatkov, izplačani tretjemu in nadaljnjim otrokom, višji, prvi otrok pa ni deležen nobenega dodatka. Tretji otrok naj bi namreč bistveno bolj zvišal stroške za nego in vzdrževanje družin. Ob tako veliki družini obstaja tudi možnost, da bo ženska zapustila trg dela ali da bo družina potrebovala večje stanovanje.

Čeprav je težko oceniti vpliv družinske politike na stopnjo rodnosti, se zdi, da je ta v Franciji uspešna pri oblikovanju okolja, naklonjenega otrokom in družinskemu življenju. Z usmeritvijo ciljev od kritja neposrednih stroškov k podpori usklajevanja dela in družine pa je družinska politika nedvoumno pripomogla k vzdrževanju rodnosti na sprejemljivi ravni (Letablier, 2003, str. 259).

4 SKLEP

V zadnjih nekaj desetletjih smo priča napredku, ki ga poganjajo ženske. Široka mreža storitev in možnosti javnega varstva otrok so ženskam olajšale prehod od doma na delo. Sočasno so se ustvarjale nove delovne priložnosti. Poleg vstopa na trg dela se razvoj kaže tudi v višjih stopnjah izobrazbe in naraščajočem številu žensk, ki ostanejo na delovnem mestu tudi po rojstvu otroka in poskušajo uskladiti poklicno življenje z družinskim.

S povečevanjem prisotnosti žensk v plačani zaposlitvi se je oblikovalo tudi nekaj predpostavk, ki naj bi opisovale značilnosti ženskega plačanega dela. Analize številnih raziskav so pokazale, da obstaja tendenca nadpovprečnega povpraševanja delodajalcev po ženskah za zaposlitev v poklicih s področja vzgoje in izobraževanja, zdravja, sociale in storitev. Videli smo, da bistvenih razlik med državami na tem področju ni, saj se ženske v večji meri odločajo za izobraževanje in zaposlitev v teh poklicnih skupinah. Poleg tega si med množico različnih oblik zaposlovanja največkrat izberejo zaposlitev s polovičnim delovnim časom. Ta ponuja možnost ravnotežja med časom, ki ga zaposleni želijo posvetiti delu, in časom, ki ga namenijo potrebam družine ali drugim aktivnostim. Prav ženske imajo največ težav pri iskanju tega ravnotežja, zato se tudi pogosteje kakor moški odločijo za to obliko zaposlitve. Ena od slabosti te oblike zaposlovanja pa je, da prevladuje v slabo plačanih poklicih, ki nudijo majhne in omejene možnosti poklicnega napredovanja. Tudi značilnosti moške in ženske zaposlitve in struktura zaposlovanja obeh spolov se močno razlikujeta. Prej omenjeni značilnosti ženskega dela z množico drugih vplivajo na ustvarjanje vrzeli v dohodkih med spoloma, ki je v nekaterih državah majhna, v drugih pa večja. Zaposlitev s polovičnim delovnim časom zmanjšuje število delovnih ur, ki jih ženske opravijo v primerjavi z moškimi, kar posledično znižuje tudi njihove dohodke. Prav tako izbira poklica in industrije povečuje plačne razlike, saj se ženske pogosto odločajo za delovna mesta, na katerih nimajo velike odgovornosti in kjer ni možnosti poklicnega napredovanja.

Vzporedno s povečevanjem stopenj zaposlenosti med ženskami je pri stopnjah rodnosti prišlo do njenega drastičnega upadanja pod nivo enostavnega obnavljanja prebivalstva. Kljub dobrim družinskim politikam in širokim možnostim javnega varstva otrok mladi pari prelagajo odločitve za starševstvo v poznejša leta in se odločajo za manjše število otrok, kakor si jih morda želijo. Videli smo, da na odlaganje rojstev vpliva vrsta različnih dejavnikov, med njimi so tudi delodajalci, ki z zahtevami po večji delovni učinkovitosti, s povečanjem delovnih obremenitev in nerazumevanjem družinskih potreb svojih zaposlenih negativno vplivajo na odločitve za starševstvo.

Korak bliže k uresničevanju želja staršev in potencialnih staršev o številu otrok so tudi ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Že en sam tak ukrep lahko povzroči bistvene spremembe: večje zadovoljstvo zaposlenih, njihovo večjo motiviranost za delo, produktivnost in lažje odločanje za starševstvo, kar smo prikazali s primeri dobrih praks.

Podjetja povsod po svetu se trudijo spremeniti svoje organizacijske strukture in pomagati svojim zaposlenim pri usklajevanju. Tudi slovenska podjetja pri tem niso izjema, saj je v prvem letu podeljevanja znaka »Družini prijazno podjetje« sodelovalo kar 33 podjetij in organizacij.

Poleg delodajalcev se tudi države poskušajo soočiti s problemom nizke rodnosti. Pri nas je bila v letu 2006 oblikovana »Strategija za dvig rodnosti v Republiki Sloveniji« z nekaj odličnimi predlogi, ki pa ni bila sprejeta. Za razliko od nas pa je Franciji s spremembami v družinski politiki, ki upoštevajo povečano udeležbo žensk na trgu dela in poskušajo olajšati usklajevanje družinskega življenja z poklicnim, uspelo dvigniti stopnje rodnosti. Ker so starši deležni podpore tako s strani države kakor s strani delodajalcev, se lažje odločajo ne samo za enega otroka, temveč tudi za več otrok.

Ali torej lahko boljše usklajevanje družinskega in poklicnega življenja vpliva na odločitve o starševstvu? Odgovor je ja. Velikodušni sistemi socialnih politik se sami ne morejo spopasti s povečano udeležbo žensk na trgu dela in padanjem stopenj rodnosti. Potrebno je sodelovanje države in delodajalcev, da z ukrepi usklajevanja dela in starševstva olajšajo prehod žensk v plačano zaposlitev in zgodnejše starševstvo ter s svojimi spodbudami obudijo željo po večji družini in večjem številu otrok.

LITERATURA

1. Abram Erika: Spolne razlike na področju plačanega in neplačanega dela. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 49 str.
2. Adsera Alicia: Where are the babies? Labour market conditions and fertility in Europe. IZA Discussion paper No. 1576. Bonn: IZA, 2005. 48 str.
3. Arulampalam Wiji, Booth Alison L., Bryan Mark L.: Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution. Colchester: University of Essex, 2005. 47 str.
4. Barnet-Verzat Christine, Wolff Francois-Charles: Gender wage gap and the glass ceiling effect: A firm level investigation. B.k.: Universite de Nantes, 2007. 23 str.
5. Cigale Marija: O ženskem delu. Ko odgrneš sedem tančic. Ljubljana : Društvo Iniciativa, 1992, str. 37-46.
6. Černič-Istenič Majda: Rodnost v Sloveniji. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1994. 155 str.
7. Darmanin Mary: Introduction of family-friendly measures at the workplace. Malta: National commission for the promotion of equality, 2006. 156 str.
8. Datta Gupta Nabanita, Smith Nina, Verner Mette: Child care and parental leave in the Nordic countries: A model to aspire to. IZA Discussion paper no. 2014. Bonn: IZA, 2006. 58 str.

9. Del Boca Daniela: Why are fertility and participation rates so low in Italy (and Southern Europe)? B.k.: The Italian academy for advanced studies in America, 2003. 24 str.
10. Del Boca Daniela, Pasqua Silvia, Pronzato Chiara: Why are fertility and women's employment rates so low in Italy? Lessons from France and U.K.. IZA Discussion paper no. 1274. Bonn: IZA, 2004. 41 str.
11. Del Boca Daniela, Locatelli Marilena: The determinants of motherhood and work status: A survey. IZA Discussion paper no. 2414. Bonn: IZA, 2006. 32 str.
12. Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu. Ljubljana : Enotnost, 1996. 195 str.
13. Kohler Hans Peter, Billari Francesco C., Ortega Jose Antonio: Low fertility in Europe: Causes, implications and policy options. Harris F.R. ur., The baby bust: who will do the work? Who will pay the taxes?. Lanham (MD) : Rowman&Littlefield publishers, 2006, str. 48-109.
14. Kovič Petra: Zakaj ni otrok? Dajte nam veselje do življenja. Ona priloga Slovenskih novic, Ljubljana, 9(2007), 43, str. 16-19.
15. Letablier Marie-Therese: Fertility and family policy in France. Journal of population and social security (Population), B.k., 2003, Supplement to volume 1, str. 245-260.
16. McDonald Peter: The »toolbox« of public policies to impact on fertility: A global view. Sevilla, European observatory on family matters, low fertility, families and public policies, 2000. 26 str.
17. Meurs Dominique, Ponthieux Sophie: Can the gender wage gap go further down?. Francija: Economie et statistique, 2006, 398/399, str. 99-121.
18. Mosesdottir Lilja et al.: Evaluating equal pay in the Nordic countries. B.k.: Minister of social affairs in Iceland, 2006. 180 str.
19. Oakley Ane: Gospodinja. Ljubljana : Založba/ *cf, 2000. 301 str.
20. Parnanen Anna, Sutela Hanna, Mahler Susan: Comining family and full-time work. Dublin: European foundation for the improvment of living and working conditions, 2005. 48 str.
21. Pastore Francesco, Marinkowska Izabela: The gender wage gap among young people in Italy. CELPE Discussion paper no. 82. B.k.: CELPE, 2004. 37 str.
22. Pilinger Jane: Closing the gender wafe gap: EPSU/PSI equal pay survey. Dublin: European federation of public service unions, 2004. 42 str.
23. Plantega Janneke, Remery Chantal et al.: Reconciliation of work and privat life. A comperitive review of thirty European countries. Luxembourg: European commision, Directorate-General for employment, social affairs and equal opportunities, 2005, 100 str.
24. Ponzellini Anna M.: Survey examines company initiatives and agreements on reconciling work and family life.
[URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/06/feature/it0306204f.htm>], junij 2003.
25. Riedmann Arnold et al.: Working time and work-life balance in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005. Dublin: European fundation for the improvment of living and working conditions, 2006. 82 str.

26. Rønsen Marit: Fertility and family policy in Norway-A reflection on trends and possible connections. Demographic research, Germany, 10(2004), 10, str 265-286
27. Selinšek Alenka: Ženske med družino in kariero. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 55 str.
28. Trentini Marco, Lombardia Ires: New law adopted on parental leave.
[URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/10/feature/it9910347f.htm>], oktober 1999.
29. Ule Mirjana, Kuhar Metka: Mladi, družina, starševstvo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2003. 156 str.
30. Vodopivec Milan: Labour market developments in the 1990s. Mrak Mojmir, Rojec Matija, Silva-Jaunqui Carlos ur., Slovenia: From Yugoslavia to the European union. Washington (D.C.) : The world bank, 2004. str. 292-314.

VIRI

1. EUROSTAT.
[URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>], 18.12.2006.
2. Finland's family policy: Ministry of social affairs and health in Finland.
[URL: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/8849/index.htm>], 9.12.2006.
3. Kanjuo Mrčela Aleksandra, Černigoj Sadar Nevenka: Telefonska anketa o usklajevanju dela in starševstva/zasebnega življenja mladih v Sloveniji. 3 str.
[http://www.certifikatdpp.si/equal/images/teksti/telefonska_anketa_zaklju_ki_001.pdf], 13.5.2007.
4. Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«.
[URL: <http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3863>], 20.5.2007.
5. Lizbonska strategija.
[URL: <http://evropa.gov.si/lizbonska-strategija/>], 7.12.2007.
6. Meda Dominique: Women and work
[URL: http://www.ambafrance-us.org/atoz/wom_work.asp], 1.12.2007.
7. National institute for statistics and economic studies (INSEE).
[URL: <http://www.insee.fr>], 14.12.2007.
8. National institut of statistics (Istat)
[URL: <http://sitis.istat.it/sitis/html/index.htm>], 14.12.2007.
9. Razvojno partnerstvo: Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje.
[URL: <http://www.equal-mladematerere.si>], 13.5.2007.
10. Statistics Norway.
[URL: http://www.ssb.no/cgi-bin/tabfig.cgi?kortnavn=aku_en,yrkeaku_en,aknovertid_en,regsys_en,hesopers_en,innvregsys_en,sykefratot_en&tittel=work&lang=en], 14.12.2007.

11. Statistics Sweden.
[URL: http://www.scb.se/templates/pressinfo____202788.asp], 14.12.2007.
12. Statistični letopis Republike Slovenije 1998. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 1998. 647 str.
13. Statistični letopis Republike Slovenije 2004. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2004. 650 str.
14. Statistični letopis Republike Slovenije 2006. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2006. 594 str.
15. Statistični letopis Republike Slovenije 2007. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2007. 600 str.
16. Strategija za dvig rodnosti v RS: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2006. 29 str.
[URL:
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija__rodnost_osnutek_151106.pdf], 27.11.2006.

PRILOGE

PRILOGA 1: Povprečne mesečne bruto plače zaposlenih v podjetjih, družbah in organizacijah po dejavnosti in spolu, Slovenija, 2002

Dejavnost	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje m/ž
	SIT	SIT	SIT	%
A Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	194.055	195.084	190.794	98
B Ribištvo	236.058	264.457	155.278	59
C Rudarstvo	278.829	280.975	257.539	92
CA Pridobivanje energijskih surovin	292.235	295.019	257.804	87
CB Pridobivanje rud in kamnin brez energijskih	230.192	225.358	257.067	114
D Predelovalne dejavnosti	202.937	220.907	175.441	79
DA Proizvodnja hrane, pijač, tobačnih izdelkov	225.123	246.253	198.935	81
DB Proizv. tekstilij; tekstilnih, krznenih izdelkov	146.398	176.930	135.941	77
DC Proizvodnja usnja, usnjenih izdelkov	160.789	203.491	141.054	69
DD Obdelava in predelava lesa	168.890	174.290	158.474	91
DE Proizv. vlaknin, papirja; založništvo, tiskarstvo	229.604	238.869	215.179	90
DG Proizv. kemikalij, kemičnih izdelkov, umetnih vl.	339.481	341.570	336.443	98
DH Proizv. izdelkov iz gume in plastičnih mas	201.029	209.516	179.647	86
DI Proizv. drugih nekovinskih mineralnih izdelkov	190.037	197.551	171.095	87
DJ Proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov	199.466	205.736	175.227	85
DK Proizvodnja strojev in naprav	202.241	216.192	168.367	78
DL Proizvodnja električne, optične opreme	212.590	256.111	162.126	63
DM Proizvodnja vozil in plovil	206.178	212.682	185.220	87
DN Proizv. pohištva, druge pred. dejav., reciklaža	168.441	175.671	155.200	88
E Oskrba z elektriko, plinom, vodo	280.165	284.871	259.803	91
F Gradbeništvo	193.423	189.762	231.269	122
G Trgovina; popravila motornih vozil	197.190	215.197	183.201	85
H Gostinstvo	178.117	195.751	168.135	86
I Promet, skladiščenje, zveze	253.244	255.894	246.534	96
J Finančno posredništvo	328.619	398.370	299.665	75
K Nepremičnine, najem, poslovne storitve	272.251	290.859	250.032	86
L Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje	288.871	304.648	270.459	89
M Izobraževanje	295.397	358.316	277.467	77
N Zdravstvo, socialno varstvo	306.346	419.008	281.413	67
O Druge javne, skupne in osebne storitve	272.645	302.137	244.377	81

Vir: Statistični letopis RS 2004, 2004, str. 256-259.

PRILOGA 2: Porodniški dopust, starševski dopust in nadomestila za določene evropske države, 2005

Država	Porodniški dopust	Nadomestila	Starševski dopust	Celoten starševski dopust	Nadomestila	Dejanski starševski dopust
Danska	18 tednov	100 % (max. 419€ na mesec)	32 tednov	64 tednov	90 % (za prvih 32 tednov)	47 tednov
Francija	16 tednov	100 % (max. 61.11€ na dan)	36 mesecev (z porodniškim dopustom)	36 mesecev	Neplačan (485€ /mesec za 2 in nadaljne otroke)	50 tednov
Italija	5 mesecev	Min. 80 %	10 mesecev (do otrokovega 8. leta starosti)	11 mesecev (če očetje izkoristijo 3 mesece)	30 %	24 tednov
Slovenija	105 dni	100 % (min. 55 % max. 250 %)	260 dni	260 dni	100 %	38 tednov
Finska	17.5 tednov	43 %-82 % (povprečje 66 %)	26 tednov	145 tednov	26 tednov:66 % 119 tednov: 350€/mesec	99 tednov
Švedska	12 tednov	80 %	480 dni	960 dni	390 dni: 80 % 90 dni: 6.5/dan	119 tednov
Norveška	9 tednov	80 % (zgornja meja)	29 tednov	39+35 tednov	80 % prvih 39 tednov ostalo neplačano	68 tednov

Vir: Reconciliation of work and private life. A comperitive review of thirty European countries, 2007, str.85-89.