

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darja Popović

Odnos med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti:
primerjava med Slovenijo in Švedsko

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darja Popović

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj-Sadar

Odnos med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti:
primerjava med Slovenijo in Švedsko

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

Hvala vsem, ki ste me v času študija spodbujali in podpirali ter mi kakorkoli pomagali pri izdelavi naloge. Iskrena hvala Tini za neizmerno pomoč in potrpežljivost.

Odnos med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti: primerjava med Slovenijo in Švedsko

Razmere na trgu dela v Sloveniji in v drugih državah Evrope dobivajo novo podobo v zadnjih letih. Razvile so se prožne oblike dela, ki so manj stabilne in negotove. Zaradi negotovega položaja na trgu dela, mladi pogosto odlagajo odločitve za otroka ali pa se v osnovi težje odločijo zanje. V diplomski nalogi obravnavam možne dejavnike, ki vplivajo na stopnjo rodnosti. Primerjam socialne politike in značilnosti trga delovne sile ter statistične kazalce v različnih državah Evropske unije. Posledica zelo nizke stopnje rodnosti v Sloveniji je izvajanje številnih ukrepov za zviševanje le te, pri čemer so v pomoč dobre prakse skandinavskih držav, predvsem Švedska, ki beleži relativno visoko stopnjo rodnosti in visoko stopnjo zaposlenosti žensk na trgu dela. Empirični podatki kažejo, da varna prožnost trga dela in dobro delujoči sistem družinske politike ter sodelovanje različnih družbenih sfer, prispevajo k zviševanju rodnosti in lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja. Z analiziranjem in primerjanjem empiričnih podatkov med Slovenijo in Švedsko, sem ugotovila, da obstaja pozitivna povezanost med stopnjo zaposlenosti in stopnjo rodnosti, vendar gibanje rodnosti ne gre povezovati le z razmerami na trgu dela, temveč s številnimi posrednimi in neposrednimi dejavniki.

Ključne besede: trg delovne sile, fleksibilizacija (prožnost) dela, rodnost, družinska politika.

The correlation between the labour market and birth rate: a comparison between Slovenia and Sweden

The labour market situation in Slovenia and other European countries has significantly changed in recent years. Flexible working conditions have evolved, causing less stable and uncertain labour market circumstances. Therefore, young people decide to postpone having a child. In my diploma I discuss possible factors that effect the birth rate. I compare social policies, characteristics of the labour market and statistic indicators in different countries in the European Union. To help implement a number of measures to increase its currently very low birth rate Slovenia is taking a closer look at the good practise of the Scandinavian countries, especially Sweden, which recorded a relatively high birth rate and employment level of women. Empirical data shows that »flexicurity« of the labour market, a well-functioning system of family policy and the participation of different social spheres contribute to raise the birth rate and to help coordinate work and family life. By analyzing and comparing empirical data of Slovenia and Sweden, I concluded that there is a positive relation between employment and birth rate. However, the movement of the birth rate is not only linked to the situation of the labour market, but also to a number of direct and indirect factors.

Keywords: labour market, work flexibility, birth rate, family policy.

KAZALO

UVOD	9
1 TRG DELOVNE SILE	11
1.1 OPREDELITEV TRGA DELOVNE SILE	11
1.2 STRUKTURNE SPREMEMBE NA TRGU DELOVNE SILE (PRIMERJAVA SLOVENIJE IN NEKATERIH DRŽAV EU)	12
1.3 BREZPOSELNOST	14
1.3.1 METODI MERJENJA IN ZNAČILNOSTI BREZPOSELNOSTI V SLOVENIJI	17
1.4 POSEGI NA TRGU DELOVNE SILE	18
1.4.1 AKTIVNA IN PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA	19
2 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE	22
2.1 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA	24
2.2 DELOVNI ČAS	25
2.3 NOVE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V SODOBNIH DRUŽBAH	27
2.3.1 RAZLIKE V OBLIKAH FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA NA EVROPSKIH TRGIH DELOVNE SILE	28
3 POSLEDICE FLEKSIBILIZACIJE TRGA DELOVNE SILE	31
3.1 ŽENSKE IN FLEKSIBILNO DELO	32
3.2 VLOGA DRUŽINE	34
3.3 VLOGA DRUŽBE	35
3.4 POTREBA PO VARNI FLEKSIBILNOSTI	36
3.5 DRUŽINAM PRIJAZNE OBLIKE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA	39
4 RODNOST IN RODNOSTNO OBNAŠANJE	40
4.1 DEJAVNIKI RODNOSTI	42
4.2 GIBANJE RODNOSTI V SLOVENIJI IN NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH	44
4.2.1 RODNOST V SLOVENIJI	45
4.2.2 RODNOST NA ŠVEDSKEM	47
4.2.3 RODNOST V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH	49
4.3 POMEN DELOVANJA TRGA DELA NA RODNOST	50
4.4 DRUŽINSKA POLITIKA NA ŠVEDSKEM	54
4.5 DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI	57

4.5.1 CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«	60
5 ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV O TRGU DELOVNE SILE IN RODNOSTI	63
5.1 OPREDELITEV PROBLEMA RAZISKOVANJA	63
5.2 STATISTIČNI PODATKI	63
6 ZAKLJUČEK	68
LITERATURA	70

SEZNAM GRAFOV IN TABEL

SEZNAM GRAFOV

Graf 1.1: Število brezposelnih v Sloveniji med leti 1975 in 1999	13
Graf 1.2: Sektorska struktura dela v izbranih evropskih državah med letoma 1995 in 1996	14
Graf 4.1: Celotna rodnost na Švedskem	48

SEZNAM TABEL

Tabela 1.1: Stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji in izbranih državah med leti 1995-2008, v %	18
Tabela 2.1: Segmentacija trga delovne sile - idealni model	28
Tabela 2.2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve	28
Tabela 2.3: Deleži zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah zaposlovanja v državah EU (1999) in Sloveniji (2001)	29
Tabela 3.1: Stopnja zaposlenosti žensk v nekaterih evropskih državah in Sloveniji med leti 1998 in 2008	33
Tabela 3.2: Delež zaposlenih žensk za krajši delovni čas (odstotek od vseh zaposlenih) v nekaterih evropskih državah in Sloveniji med leti 1998 in 2008	33
Tabela 4.1: Podatki o živorojenih (skupaj) v Sloveniji med leti 1980 in 2007	45
Tabela 4.2: Rodnost v Sloveniji v obdobju 1980-2007	46
Tabela 4.3: Povprečna starost matere ob rojstvu otroka v Sloveniji v obdobju 1980-2007	46
Tabela 4.4: Celotna rodnost na Švedskem	48
Tabela 4.5: Stopnja anketne brezposelnosti žensk v obdobju 1998-2005	52
Tabela 4.6: Stopnja dolgoročne brezposelnosti žensk v obdobju 1999-2005	52
Tabela 4.7: Osebe, zaposlene s skrajšanim delovnim časom v izbranih državah Evrope (odstotek od vseh zaposlenih)	53
Tabela 4.8: Dopust za nego in varstvo otroka v nekaterih evropskih državah	56
Tabela 5.1: Rodnost v nekaterih evropskih državah v obdobju od 1996-2007	63
Tabela 5.2: Povprečna starost matere ob rojstvu otroka v izbranih evropskih državah	64

Tabela 5.3: Stopnja celotne rodnosti in stopnja zaposlenosti žensk med leti 1970 do 1975 in med leti 2000 do 2005 v izbranih evropskih državah	65
Tabela 5.4: Stopnja celotne rodnosti in stopnja zaposlenosti med leti 1998 in 2007 v Sloveniji in na Švedskem	66

UVOD

Spremembe na trgu dela v zadnjih nekaj desetletjih se tako v Sloveniji kot v drugih evropskih državah kažejo v strukturi dela. Razvile so se drugačne oblike zaposlovanja, povečeval se je storitveni sektor, brezposelnost in predvsem prožne oblike dela. Razvite družbe so se spremenile v družbe tveganja, kar pomeni, da so zaposlitve za ljudi manj varne in nestabilne. Zaradi negotovih razmer na trgu dela se mladi pogosto odločajo za prelaganje rojstev ali pa se v osnovi težko odločijo zanje.

Zaradi tako medijskega kot strokovnega opozarjanja o prenizki stopnji rodnosti za enostavno obnavljanje prebivalstva je vredno razmisliti o možnosti povečanja le-te. Prakse držav, ki so ukrepale v smeri zviševanja rodnosti, kažejo, da je potrebno vključiti številna družbena področja za reševanje nizke stopnje rodnosti. Prijazne oblike zaposlovanja, predvsem fleksibilne in varne, skrbno urejena družinska politika, prispevek delodajalcev oziroma organizacij ter ostali ukrepi, lahko pripomorejo k zviševanju stopnje rodnosti v nekaterih evropskih državah in Sloveniji.

Slovenija se že dolgo spopada z nizko stopnjo rodnosti, saj podatek, da ženska rodi le 1,2 otroka, ni zavirljiv. Poseg družinske politike z različnimi ukrepi sicer prispeva k zviševanju rodnosti, a je ta danes še zmeraj prenizka. Ta trend je potrebno ustaviti in se zavedati, da se morajo ukrepi družinske politike dopolnjevati z ukrepi na drugih področjih, predvsem na področju delovanja trga.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti in opozoriti na problematiko razmer na trgu dela in prenizko rodnost v Sloveniji, hkrati pa me je zanimalo, kakšen je odnos med njima. V delu bom primerjala vzroke za visoko oziroma nizko rodnost v izbranih evropskih državah. Posebno pozornost bom namenila skandinavskim državam, saj so vzor in dobra praksa držav z relativno visoko rodnostjo in aktivno udeležbo žensk na trgu dela. Zaradi slednje značilnosti pri Švedski sem državo izbrala za analizo in primerjavo s Slovenijo v empiričnem delu.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V prvem, teoretičnem delu, vsebino sestavljajo teorije o trgu delovne sile, fleksibilizaciji trga delovne sile ter posledice fleksibilizacije trga delovne sile. V predzadnjem poglavju opredelim rodnost in rodnostno obnašanje v Sloveniji in nekaterih evropskih državah ter pomen delovanja trga dela na rodnost. Poglavje vsebuje tudi temo o ureditvi družinske

politike in njenih ukrepov za zviševanje rodnosti. Empirični del diplomske naloge vsebuje analizo statističnih podatkov in sekundarnih raziskav o trgu dela in stopnji rodnosti ter o povezanosti med njima. Primerjala sem povezanost med značilnostmi na trgu dela in rodnostjo. Skušala sem ugotoviti korelacijo med kazalcema stopnja zaposlenosti in stopnja rodnosti. Analizirala sem sekundarne podatke za Slovenijo in Švedsko, da bi bila bližje ugotovitvi o zaznavi povezanosti med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti. Predpostavki, da pri obravnavanih kazalcih obstaja povezanost, kaže posvetiti pozornost pri reševanju težav na trgu dela, da bi zvišali stopnjo rodnosti.

V zadnjem, šestem delu, sem poskušala povzeti ugotovitve diplomskega dela.

1 TRG DELOVNE SILE

1.1 OPREDELITEV TRGA DELOVNE SILE

Splošna definicija trg delovne sile opredeljuje kot prostor, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje. Tako so na eni strani iskalci zaposlitve, ki ponujajo delo, znanje, sposobnosti in drugo, na drugi strani pa so delodajalci, ki ponujajo delovna mesta oziroma možnost zaslužka.

Po Samuelsonu se struktura delovne sile sestoji iz treh elementov: povpraševanje po delovni sili, ponudba delovne sile in srečevanje med obema, katerega rezultat je cena delovne sile. Povpraševanje po delovni sili sestavlja: aktualno povpraševanje, to so prosta delovna mesta in realizirano povpraševanje oziroma zasedena delovna mesta. Ponudbo delovne sile sestavljajo realizirana ponudba, to so vsi zaposleni delavci, aktualna ponudba, to so iskalci zaposlitve oziroma brezposelni in potencialna ponudba, ki predstavlja osebe, ki niso niti zaposlene niti ne iščejo dela, vendar bi pod določenimi pogoji delale (Samuelson v Svetlik 1985, 15-17).

Srečevanje ponudbe delovne sile in povpraševanje po njej je klasična definicija trga delovne sile, ki je v obdobju razvitih kapitalističnih družb, pokrivala le ožji oziroma aktivni del delovne sile na trgu, torej dejansko interakcijo med ponudbo in povpraševanjem. Iskalci zaposlitve so se le za kratek čas pojavili neposredno na trgu delovne sile kot ponudniki in se ob zagotovitvi zaposlitve, ko so jo pridobili, umaknili z aktivnega dela trga, saj jim je stanje zaposlenosti ponujalo varnost, temelječo tudi na trajanju zaposlitve (Ignjatović 2002, 2).

Danes se povečuje delež aktivnih oseb (iskalcev zaposlitve) in čas iskanja zaposlitve na trgu delovne sile. Pomen trga delovne sile določajo tako posamezniki kot družba v celoti. Posameznik kot element okolja povezuje podsisteme družbenega sistema. Spremembe na trgu delovne sile pomenijo posledično spremembe tudi v drugih delih družbenega sistema, na njegov položaj na trgu, v družbi nasploh in tudi na oblikovanje njegove identitete. Družbe (predvsem sodobne in razvite) se na spremembe na trgu delovne sile različno odzivajo (Ignjatović 2002, 3). Lahko bi celo rekli, da je trg delovne sile tisti okvir, v katerem se najbolj jasno opredeljujejo odnosi med socialno in ekonomsko politiko (Rus v Ignjatović 2002, 4).

Znotraj trga delovne sile se povečuje pretok in dinamika tako ponudbe kot povpraševanja, saj se iskalci zaposlitve na aktivnem delu trga pojavljajo dalj časa in bolj intenzivno.

1.2 STRUKTURNE SPREMEMBE NA TRGU DELOVNE SILE (PRIMERJAVA SLOVENIJE IN NEKATERIH DRŽAV EU)

Obdobje poslabšanja gospodarskih razmer v razvitih družbah se je začelo konec 60. in začetek 70. let prejšnjega stoletja. Temeljne značilnosti tega obdobja so naslednje:

- relativno nizka gospodarska rast,
- globalizacija kapitala, proizvodnje in trgovine,
- prestrukturiranje gospodarskih dejavnosti (prenos proizvodnje v države tretjega sveta s cenejšo delovno silo),
- naraščajoči storitveni sektor in hitrejše tehnološke spremembe,
- strukturna brezposelnost,
- povečane potrebe po izobraženi delovni sili oziroma na znanju temelječa družba,
- demografsko spreminjanje značilnosti populacije in delovne sile razvitih držav (povečana aktivnost prebivalstva predvsem na račun večje participacije žensk, mladih, imigracije delovne sile iz manj razvitih držav),
- zmanjšana varnost zaposlitve.

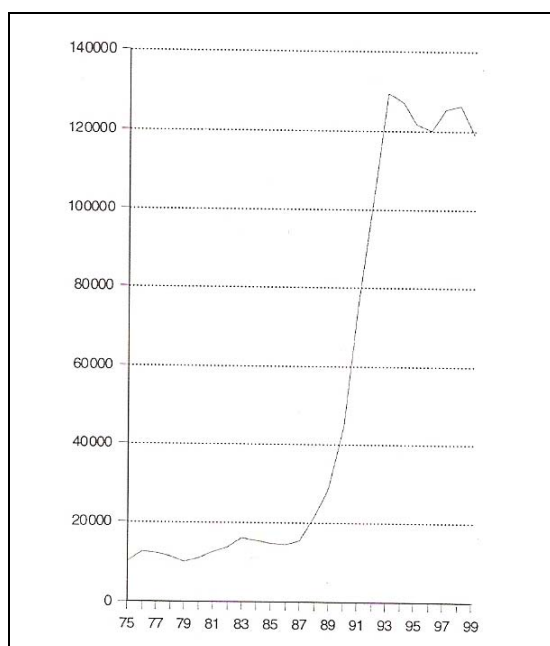
Navedene značilnosti so vplivale na spreminjanje celostne podobe sodobnih razvitih družb. Raven socialnega tveganja in negotovosti se je povečala, meje med zaposlenostjo in brezposelnostjo so postale bolj zabrisane, tokovi na trgu delovne sile so se dinamizirali, kar se kaže skozi fleksibilizacijo oblik zaposlovanja: zaposlovanje za določen čas, različne oblike skrajševanja delovnega časa, odpuščanja presežnih delavcev, naraščanje števila brezposelnih, podaljševanje trajanja brezposelnosti, naraščanje deleža neformalnih oblik dela in podobno.

Dejstvo je, da se je delovanje trga delovne sile poslabšalo v primerjavi s stabilnim okoljem rasti pred začetkom 70. let v vseh razvitih družbah ne glede na razlike v regulaciji trga delovne sile po posameznih državah. Najbolj prizadete so bile ravno industrije za masovno proizvodnjo, ki so zaposlovale največ delavcev. V 70. letih sta dva naftna šoka še pospešila nenadzorovano rast cen in splošno poslabšanje

gospodarske situacije, kar je države pahnilo v reševanje problemov naraščajoče inflacije in ohranjanje navidezno polne zaposlenosti. V večini držav je bilo reševanje krize usmerjeno v obvladovanje inflacije, kar je pomenilo opuščanje koncepta polne zaposlenosti oz. naraščanje števila brezposelnosti. Povečanje stopnje brezposelnosti in posledično revščine je dokaz o krizi države blaginje oziroma nezmožnosti države blaginje uspešno reševati probleme razvoja razvitih družb. Prehod v postmoderno obdobje je sodobne razvite družbe spremenil v družbe tveganja, ki na trgu delovne sile kažejo manjšo varnost delovnih mest in predvsem manjšo varnost zaposlitve ter pojav novih, bolj fleksibilnih oblik zaposlitve, ki pa le kratkoročno rešujejo problem položaja posameznika na trgu delovne sile (Ignjatović 2002, 17). Vsekakor se je večina evropskih držav znašla v krizi z reševanjem težav zaposlovanja prebivalstva, Slovenija pa je v zelo kratkem obdobju (transformacijska kriza s konca 80. in začetka 90. let) prešla v sistem tržnega gospodarstva. Posledice ali spremembe na trgu delovne sile so bile morda zato nekoliko hitrejše in intenzivnejše, kot v preostalih razvitih družbah v območju Evrope.

V Sloveniji je opazno izrazito povečanje števila brezposelnosti in opazno zmanjšanje delovno aktivne populacije v letih od 1988 do 1998 (po registrskih virih se je v tem obdobju zmanjšala za več kot dvesto tisoč) zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele (Ignjatović 2002, 12).

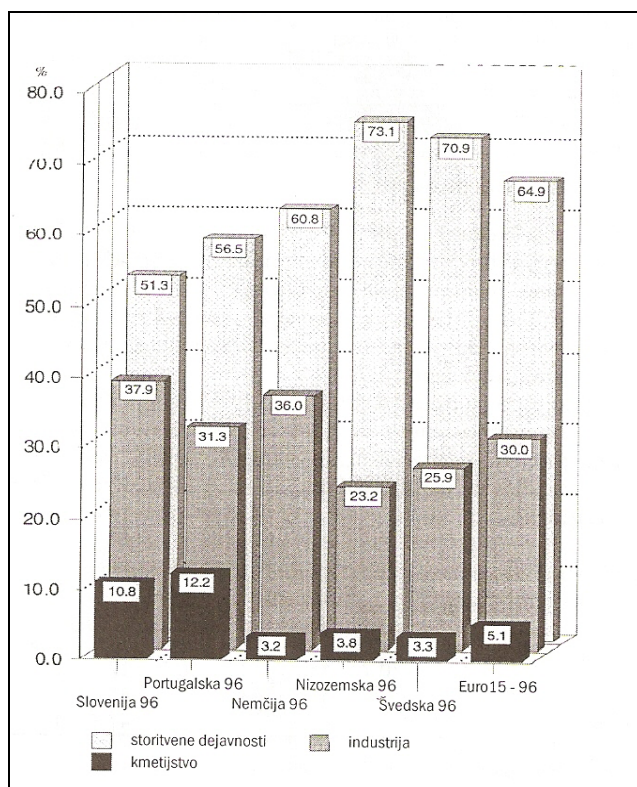
Graf 1.1: Število brezposelnih v Sloveniji med leti 1975 in 1999



Vir: Ignjatović (2002, 12).

Spremembe v sektorski strukturi imajo značilnost določene postindustrializacije slovenskega gospodarstva, kar med drugim pomeni tudi prehod delovno aktivnih iz kmetijstva in industrije v storitvene dejavnosti. Šele leta 1999 je delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih prvič presegel mejo 50 odstotkov. Slovenija se je tako šele ob koncu stoletja pridružila državam, ki so tudi pred že več kot pol stoletja doživele ta prehod v postindustrijsko družbo (Ignjatović 2002, 15).

Graf 1.2: Sektorska struktura dela v izbranih evropskih državah med letoma 1995 in 1996



Vir: Ignjatović (2002, 16).

Primerjava z navedenimi državami kaže, da Sloveniji primanjkuje vsaj še 10 % delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih (Ignjatović 2002, 16).

1.3 BREZPOSELNOST

Brezposelnost je eden izmed glavnih makroekonomskih problemov sodobne družbe, ki je praktično postala njen sestavni del. Razlogi zanjo so kratkoročni in dolgoročni. Kratkoročni razlogi so nihanja v gospodarski aktivnosti (ciklična brezposelnost),

prostovoljna menjava in iskanje nove zaposlitve (frikcijska brezposelnost). Kratkoročna gibanja brezposelnost niso kritična in država nanje nima večjega vpliva, izravnava jih lahko le z določeno ponudbo javnih del. Dolgoročni razlogi za brezposelnost pa so nasprotno, za gospodarstvo kritični in predvsem strukturni. Strukturna brezposelnost pomeni, da se na trgu delovne sile dogaja neusklajenost med iskano in dejansko usposobljenost delavcev (podjetja povprašujejo po določenih profilih delavcev, na trgu pa so drugače usposobljeni delavci), neusklajenost med povpraševanjem in ponudbo delavcev pa je lahko tudi geografska (Senjur 2001, 140).

Za družbo brezposelnost predstavlja neizkoriščenost določenega dela aktivnega prebivalstva, neuspešnost politike vlade pri makroekonomskih vprašanjih, zapostavljenost in težak družbeni položaj tistega prebivalstva, ki se ne more zaposliti, a bi si to želel. Z vidika posameznika pa brezposelnost pomeni nezmožnost pridobivanja sredstev za življenje po običajni poti z delom in s tem neuspešnost in izločenost iz družbe, odvisnost od socialne podpore in celo revščino (Malačič 1995, 64).

Pri preučevanju trga dela se brezposelnost pojavi v različnih vrstah, saj so ukrepi za zmanjševanje le-te odvisni prav od vrste brezposelnosti. Te so: prostovoljna in neprostovoljna brezposelnost, prikrita brezposelnost in odkrita brezposelnost.

O **prostovoljni ali neprostovoljni brezposelnosti** govorimo, ko sta na trgu delovne sile ponudba in povpraševanje uravnovešena, lahko vsi, ki želijo delati, dobijo zaposlitev, a le za normalne plače, ki so rezultat razmerja med ponudbo in povpraševanjem. Če pa se ponudba delovne sile večja hitreje od povpraševanja, lahko zaposlitev dobijo vsi, toda za nižjo plačo. V primeru, da iskalci zaposlitve niso pripravljeni delati za normalne plače oziroma za nižje plače, da se niso pripravljeni preseliti v kraj, kjer so na voljo prosta delovna mesta ali se niso pripravljeni prekvalificirati, jih štejemo med prostovoljno brezposelne. Čim bolj je posameznik pripravljen popustiti pri plači, oddaljenosti delovnega mesta od doma, delovnih pogojev in podobno, tem bolj neprostovoljna je njegova brezposelnost. Razne oblike pomoči, ki so jo deležni brezposelni preko socialnega varstva za primer brezposelnosti, predstavljajo tudi negativno plat te pomoči. Namreč, če je pomoč previsoka ali sorazmerno visoka, brezposelne to spodbuja, da zapuščajo delo, se ne zaposlujejo, ne iščejo dela ali so bolj izbirični pri iskanju nove zaposlitve (Svetlik 1985, 25-30).

V **prikrito oziroma latentno brezposelnost** spadajo vsi tisti zaposleni, ki sicer imajo zaposlitev, vendar nič ne prispevajo k BDP. Če bi jih odpustili, bi lahko dosegli enak BDP kot pred tem. Po Hrovatinovi je težko poimensko določiti tiste, ki na delovnih mestih nič ne delajo. Pravzaprav je takih zelo malo, saj vsak vsaj nekaj ur dnevno dela. Seštevek nedelovnih ur in preračun ur na število zaposlenih pa razkrije število prikrito zaposlenih. To vrsto brezposelnosti lahko ugotavljamo le z ocenami (Hrovatin 2000, 41-53). Svetlik pri prikriti brezposelnosti navaja še podzaposlene in latentno brezposelne. Podzaposleni ali delno brezposelni so tisti posamezniki, ki so sicer zaposleni ali samozaposleni, vendar bi želeli delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih. Latentno brezposelni pa so tisti posamezniki, ki niso zaposleni, ne iščejo več zaposlitve ali pa to iskanje ni nikjer registrirano, vendar so se pripravljene takoj ali pod določenimi pogoji zaposliti (Svetlik 1985, 38-47).

Za **odkrito brezposelnost** pa je značilno, da je odvisna od razmerja med povpraševanjem in ponudbo po delovni sili, se pravi od števila in vrste prostih delovnih mest na eni ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani. Svetlik odkrito brezposelnost opredeli kot ponudbo aktualne delovne sile (Svetlik 1985, 34). Odkrita brezposelnost je lahko frikcijska, strukturna in ciklična brezposelnost.

Frikcijska brezposelnost se pojavlja zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je normalno zaposleno. Pojavi se zaradi selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami ter s tem povezanim iskanjem nove zaposlitve, začasne nezaposlenosti šolajoče se mladine, menjavanja zaposlitve zaradi težnje po spremembi delovnega okolja in podobno. Tovrstna brezposelnost je le začasna, saj lahko traja od enega dneva do nekaj mesecev in predstavlja samo obdobje med dvema zaposlitvama. Frikcijska brezposelnost je v bistvu plod prostovoljnih odločitev oseb o menjavi delovnih mest. **Strukturna brezposelnost** pomeni neenakost med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, zaradi česar se pojavljajo presežki enih poklicev in pomanjkanje drugih poklicev. Hrovatinova ugotavlja, da strukturno brezposelni težko najdejo zaposlitev oziroma se težko prilagajajo novim delovnim razmeram na trgu, še posebej brezposelni, ki so starejši od 45 let. **Ciklična brezposelnost** pa nastaja zaradi gospodarskih ciklov. Ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno povpraševanje po delovni sili. Recesija prisili vse sektorje ali vsaj večino v zmanjševanje proizvodnje ali odpuščanje delovne sile, zato se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih, ne glede na vrsto dela (Hrovatin 2000, 41-53).

1.3.1 METODI MERJENJA IN ZNAČILNOSTI BREZPOSELNOSTI V SLOVENIJI

Podatki o brezposelnosti so lahko prikazani kot absolutno število brezposelnih ali pa kot stopnje brezposelnosti. Slednje so standardizirane in primerljive med državami, zato je tovrstno prikazovanje bolj razširjeno. Na področju merjenja brezposelnosti se uporabljata dve metodi: registrsko merjenje brezposelnosti in anketa o delovni sili.

Registrsko merjenje brezposelnosti se vodi na uradih za zaposlovanje, kjer je omogočen popoln dostop do podatkov na nacionalni in regionalni ravni. Med registrsko brezposelne se štejejo vse osebe, ki so brez zaposlitve in so prijavljene na zavodu za zaposlovanje, izključujejo pa se vse osebe, ki niso prijavljene na zavodu. Stopnja registrske brezposelnosti je izračunana kot delež registriranih brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. **Anketno merjenje o brezposelnosti** pa pokaže dejansko aktivnost prebivalstva v populaciji v določenem referenčnem obdobju. Iz anketnih podatkov je razvidno, koliko ljudi je bilo v resnici delovno aktivnih in koliko ljudi je bilo v resnici brezposelnih, ne glede na to, ali so bili registrirani kot brezposelni ali ne (Trbanc v Svetlik in Pirher 1994, 58-59). Anketa se izvaja skladno z navodili Mednarodne organizacije za delo (ILO) in Statističnega urada Evropske unije (EUROSTAT) (Statistični urad Republike Slovenije 2009).

Podatki kažejo, da se v Sloveniji stopnja brezposelnosti znižuje. V letu 2008 sta se stopnji anketne in registrirane brezposelnosti precej znižali, mednarodno primerljiva anketna stopnja pa ostaja nižja od povprečja EU. Povprečna letna stopnja anketne brezposelnosti leta 2008 je bila 4,5 odstotna, kar je 0,4 odstotne točke manj kot v letu 2007. Tudi stopnja registrirane brezposelnosti se je do septembra 2008 še naprej zniževala. Takrat je dosegla do sedaj najnižjo raven od decembra 1990 (6,3 odstotka), v povprečju leta pa je bila 6,7 odstotna. Obe stopnji brezposelnosti, ki sta se v obdobju med leti 1995 in 2000 gibali med 7 in 8 odstotki (anketna) oziroma 14 in 14,5 odstotki (registrirana), sta imeli od leta 2001 do leta 2008 tendenco upadanja. V letu 2007 je bila stopnja anketne brezposelnosti za 2,5 odstotne točke nižja od povprečja evrskega območja (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2009).

Število brezposelnih se je v letu 2008 znižalo predvsem zaradi manjšega števila novo prijavljenih iskalcev prve zaposlitve, saj jih je bilo v letu 2008 15,1 odstotkov manj kot v letu 2007. To število se znižuje, ker se hkrati povečuje tudi stopnja delovne aktivnosti

mladih, a je pri tem treba opozoriti, da gre v veliki večini primerov za občasne zaposlitve ali za zaposlitve za določen čas (Urad za makroekonomske analize in razvoj 2009).

Tabela 1.1: Stopnja anketne brezposelnosti v Sloveniji in izbranih državah med leti 1995-2008, v %

DRŽAVA/LETO	1995	2000	2005	2006	2007	2008
EU-27	:	8,7	8,9	8,2	7,1	7,0
Danska	6,7	4,3	4,8	3,9	3,8	3,3
Finska	15,4	9,8	8,4	7,7	6,9	6,4
Francija	11	9	9,2	9,2	8,3	7,7
Grčija	:	11,2	9,9	8,9	8,3	:
Italija	11,2	10,1	7,7	6,8	6,1	:
Nemčija	8	7,5	10,7	9,8	8,4	7,3
Nizozemska	6,6	2,8	4,7	3,9	3,2	2,8
Slovaška	:	18,8	16,3	13,4	11,1	9,6
Slovenija	:	6,7	6,5	6,0	4,9	4,5
Španija	18,4	11,1	9,2	8,5	8,3	11,3
Švedska	8,8	5,6	7,4	7	6,1	6,2

Opomba: (:) ni podatka.

Vir: Urad za makroekonomske analize in razvoj (2009).

1.4 POSEGI NA TRGU DELOVNE SILE

V EU so se oblikovali cilji in zahteve evropske socialne politike in politike zaposlovanja, ki so naravnani predvsem na doseg zadovoljive kakovosti življenja in življenjskega standarda za vse prebivalce EU v dejavnem, zdravem in vsakomur prijaznem družbenem okolju. Problem evropskega socialnega modela pa je posledica trdnega prepričanja EU, da je treba ob zdravi konkurenci med podjetji, ki naj bi spodbujala produktivnost in ekonomsko rast, krepiti tudi solidarnost med državljani, ki naj bi bila nujna za storilnost in družbeni razcvet. To lahko razumemo kot balansiranje med akterji na trgu delovne sile. Dosežek je vsekakor odvisen od visokega sodelovanja med njimi.

Sodobne socialne države oziroma države blaginje skušajo omiliti napake, ki se pojavljajo na trgu delovne sile, pri tem pa uporabljajo različne oblike regulacije, predvsem posredne. Ena najpomembnejših je politika zaposlovanja, ki je v svojih prvinih del ekonomske in socialne politike (Kopač v Svetlik 2002, 144). Za odpravljanje brezposelnosti in zviševanje zaposljivosti, ki jih v večini držav uporabljata ekonomska in socialna politika zaposlovanja, je aktivna politika zaposlovanja. Najprej se je pojavila na Švedskem (konec štiridesetih let prejšnjega stoletja), kjer je dobila tudi svoje ime in svojo teoretsko usmeritev (Svetlik 1985, 105). Prav tako poznamo tudi pasivno politiko zaposlovanja v okviru socialne politike zaposlovanja.

V Sloveniji je eno izmed delovnih področij Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ) trg dela in zaposlovanje. Direktorat, ki je pristojen za urejanje tega področja, vsako leto na osnovi analiz opredeli prednostne naloge pri razreševanju najbolj perečih problemov na področju zaposlovanja. Ključni instrument za zniževanje brezposelnosti so programi aktivne politike zaposlovanja, ki so pripravljeni na osnovi nacionalnega akcijskega programa zaposlovanja. Program temelji na smernicah evropske strategije zaposlovanja in na strateških ciljih Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009a).

1.4.1 AKTIVNA IN PASIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Po Malačiču je aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela ter ustvarjajo dodatne delovne možnosti, povečujejo poklicno, sektorsko in prostorsko mobilnost delovne sile, omogočajo prilagajanje znanj in usposobljenosti delavcev za spremenjene pogoje produkcije v tržni konkurenci. Prav tako spodbujajo razvoj podjetniških iniciativ in samozaposlovanje ter delovno reintegracijo delavcev z zniževanjem cene dela in razbremenjevanjem rizika zaposlovanja (Malačič 1995, 195). APZ običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in ustvarjanja delovnih mest (Janoski v Svetlik 2002, 174).

Različni avtorji različno razvrščajo programe in ukrepe APZ. Najpogosteje se delijo v tri skupine (Johannesson v Svetlik 2002, 179-181):

- programi in ukrepi za uravnavanje ponudbe delovne sile, med katerimi so najpomembnejši programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja za različne skupine brezposelnih in zaposlenih, ki jih izvajajo zavodi za zaposlovanje in različne izobraževalne ustanove. Gre zlasti za zmanjševanje strukturne brezposelnosti in pridobivanje novega znanja ali preusmerjanje na nova delovna področja.
- programi za uravnavanje povpraševanja po delovni sili: namen programa je ohraniti zaposlitve, tako da z zakoni in s kolektivnimi dogovori otežijo, časovno odložijo ali podražijo odpuščanje delavcev.
- tretja skupina APZ pa so službe za zaposlovanje, katerih temeljna naloga je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Službe se večinoma ukvarjajo s posredovanjem informacij in svetovanjem glede zaposlovanja, kariere, poklicev, izobraževanja in usposabljanja. S tem povečujejo pretok informacij med delodajalci in delojemalci.

Razčlenjevanje programov in ukrepov APZ je osredotočeno tudi na posamezne ciljne skupine, katerih položaj na trgu delovne sile je še posebej težak. Za njih je značilna dolgotrajna brezposelnost. Te skupine so običajno: mladi, stari, ženske, slabo izobraženi, invalidi, imigranti, pripadniki etničnih ali rasnih manjšin. APZ ni aktivna le v smislu neposrednega in selektivnega poseganja na trg delovne sile, temveč zahteva aktivnost slehernega brezposelnega. Tako posamezniki ne morejo več mirno uživati pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti in čakati, da porabijo sredstva, ampak morajo aktivno iskati delo ter se vključevati v programe, ki jim jih ponudi služba za zaposlovanje (Svetlik in Batič v Svetlik 2002, 181-184).

Ločevanje ukrepov in programov na »aktivne« in »pasivne« politike zaposlovanja v praksi ni enostavno. Pri denarnih dajatvah le s težavo spregledamo njihov vpliv na delovanje trga delovne sile in njihovo pogojevanje upravičenosti s številnimi obveznostmi brezposelnih oseb v obliki primarnih pogojev za pridobitev in ohranitev pravice. Denarno nadomestilo ne omogoča le socialne varnosti brezposelnim osebam, temveč ima tudi številne ekonomske naloge in različne vplive na delovanje trga delovne sile. Poudarjena sta predvsem dva: ohranjanje stopnje agregatnega povpraševanja in omogočanje dejavnosti, povezanih z iskanjem zaposlitve, ki spodbuja vključevanje brezposelnih oseb na trg delovne sile (Kopač v Svetlik 2002, 144, 145).

Po Kopačevi je pravica do socialne varnosti ena izmed temeljnih socialnih pravic. Nanaša se na pravico do dohodkovne varnosti ob nastopu t. i. socialnega primera. Socialna varnost se zagotavlja s sistemi socialne varnosti, katere vsebina je sistem socialnega zavarovanja (ohranjanje relativnega družbenega položaja zavarovane osebe) in sistem socialnih pomoči (zagotavljanje eksistenčnega minimuma upravičencem). Sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti temelji na zavarovalnem načelu, da so denarne dajatve, imenovane denarno nadomestilo, praviloma sorazmerne z višino vplačanih prispevkov, njihovo trajanje pa je omejeno in odvisno od predhodne dobe zavarovanja. Glavni cilj sistemov socialnih pomoči pa je zagotavljanje eksistenčnega minimuma le tistim brezposelnim osebam, ki nimajo dovolj sredstev za preživetje in zato potrebujejo pomoč. Pravica do denarne dajatve ni pridobljena na podlagi plačila prispevkov s strani upravičencev, temveč temelji na dejansko ugotovljeni potrebi po pomoči (Kopač v Svetlik 2002, 146-148).

Na podlagi ciljev Lizbonske strategije Slovenija leta 2008 pripravi Program reform za izvajanje lizbonske strategije. Del programa sestavlja Poročilo o uresničevanju Programa reform za izvajanje lizbonske strategije. Z okvirom ekonomskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije se je spremenil pristop k aktivni politiki zaposlovanja. Programsko je najpomembnejši v letu 2006 zastavljen dolgoročni okvirni Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013, ki omogoča bolj dolgoročno načrtovanje in racionalnejše izvajanje programov. Program APZ se financira iz državnega proračuna in Evropskega socialnega sklada.

Rezultati gospodarskega razvoja v Sloveniji in učinkovitost dosedanje APZ se kaže v razmerah na trgu dela. Stopnja zaposlenosti prebivalstva (15-64 let) je v letu 2007 znašala 67, 8 odstotka, kar presega povprečje EU-27 in predstavlja približevanje ciljni 70 odstotni stopnji zaposlenosti. Letna rast produktivnosti dela (BDP na zaposlenega) je v letu 2007 znašala 3,7 odstotka in je znatno višja od povprečja EU-27 (1,5 odstotna), stopnja anketne brezposelnosti pa je bila v letu 2007 4,9 odstotka oziroma za 1,1 odstotne točke nižja od predhodnega leta (Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji 2008, 30). V letu 2008 se je anketna brezposelnost še znižala, na 4,5 odstotka. Stopnja zaposlenosti žensk je v letu 2004 presegla 60 odstotkov in je bila leta 2000 eden izmed zastavljenih lizbonskih ciljev, članice pa naj bi jo dosegle do leta 2010 (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2009).

Kljub pozitivnim trendom ostajajo strukturni problemi na trgu dela, predvsem nizka stopnja zaposlenosti starejših ter mladih in visok delež dolgotrajno brezposelnih in brezposelnih starejših. Z dolgoročnim okvirnim programom APZ za obdobje 2007-2013 je možno pričakovati spremembe tudi na teh področjih.

Strateški cilji programa APZ za obdobje 2007-2013 so:

- povečanje zaposlenosti in znižanje brezposelnosti,
- preprečevanje prehoda v dolgotrajno brezposelnost,
- zmanjševanje strukturne brezposelnosti,
- povečanje prilagodljivosti in konkurenčnosti zaposlenih,
- spodbujanje novega zaposlovanja in
- okrepitev socialne vključenosti (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2009).

Konkretni ukrepi APZ opredeljeni v programu so:

- svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve (poklicno in zaposlitveno informiranje, svetovanje in motiviranje, pomoč pri iskanju zaposlitve, razvoj in izvajanje novih oblik pomoči),
- usposabljanje in izobraževanje (aktivnosti institucionalnega izobraževanja, tečaji, predavanja, seminarji, preventivni in inovativni projekti na trgu dela),
- spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja (subvencije za zaposlitev težje zaposljivih skupin brezposelnih oseb, povračilo stroškov dela delodajalcu za spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih, spodbujanje prilagodljivosti delovne sile in podjetij, ohranitev delovnih mest),
- programi za povečevanje socialne vključenosti (spodbujanje socialnega vključevanja in delovne aktivnosti, spodbujanje zaposlitvenih zmogljivosti, boj proti diskriminaciji na trgu dela) (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2009).

2 FLEKSIBILIZACIJA TRGA DELOVNE SILE

Odgovor na krizo na trgu delovne sile v času recesije je v večini držav fleksibilizacija. To pa v bistvu pomeni, da gre za spreminjanje temeljnih predpostavk in pojmov, ki

obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja: delovno pogodbo, delovno mesto in delovne ure – torej tistih elementov, ki tvorijo stebre različnih nacionalnih zaposlovalnih sistemov. Potreba po spremembah na trgu delovne sile je posledica visoke stopnje brezposelnosti in kronično pomanjkanje prostih delovnih mest. Po Becku (1992) delo postane destandardizirano, a se oblike teh destandardiziranih del med seboj razlikujejo glede na kulturne, družbene in gospodarske modele, ki so prevladujoči v posameznih državah. Fleksibilizacija na TDS v obdobju krize razvitih gospodarstev in spreminjanja demografske strukture prebivalstva omogoča stik z družbeno priznanim delom večjemu številu iskalcev zaposlitve, tistim, ki pa se s takimi oblikami zaposlitve pogosteje srečujejo, pomeni večje tveganje, manjšo varnost in začasnost zaposlitve v primerjavi z rednimi oblikami zaposlitve na primarnem trgu delovne sile. Fleksibilizacijo v širši obliki razložimo kot vse ukrepe, ki omogočajo hitrejša prilagajanja in reagiranje na informacije iz okolja oz. kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga delovne sile (Ignjatović 2002, 42).

Na trgu delovne sile si običajno predstavljamo aktivno delovno silo, ki je zaposlena pri različnih delodajalcih za nedoločen čas in s polnim delovnim časom. Za zaposlene je ta oblika najprivlačnejša, saj ponuja določeno varnost in zaščito preko institucij, za delodajalce pa je to najdražja in najbolj toga oblika zaposlovanja. Poleg zaposlitve za nedoločen čas poznamo še zaposlitve s krajšim delovnim časom, zaposlitve za določen čas in pogodbeno delo kot neke vrste enkratno delo ter še nekatere druge. Spremembe na gospodarskem, političnem in tehnološkem področju pa so trg dela nekako fleksibilizirale. Večinoma so izboljšale položaj delodajalcev, saj s fleksibilno delovno silo lažje gospodarijo in konkurirajo na trgu. Po drugi strani pa tudi delavci iščejo tovrstne oblike dela, saj jim je v pomoč pri iskanju na primer prve zaposlitve.

Po Johansonu (Johanson v Svetlik in Pirher, 1994) je razlogov za vse večjo fleksibilizacijo zaposlovanja poleg gospodarske krize več. Prvi je selitev proizvodnje iz industrijskega v storitveni sektor, kjer stranke zahtevajo prilagajanje, drugi pa je selitev najnestabilnejših delov proizvodnje iz velikih podjetij v manjša. S tem velika podjetja preložijo tveganje na majhna podjetja, ta pa običajno na zaposlene. Tako naj bi danes zaposleni sprejeli tveganje, ki je sestavni del fleksibilnega dela. Kravaritou-Manitakis meni, da se na te oblike dela veže mnogo manj socialnih ugodnosti in da so kot vir dela in dohodka bolj negotove. Ne gre za povečanje fleksibilnosti na strani delavcev, ampak smo priča vse bolj negotovim oblikam zaposlitve in delovnim karieram, ki so

sestavljene iz začasnih zaposlitev, neaktivnosti, vzporednih del in podobno. Ugodnosti kot so varstvo zaposlitve se odpravljajo, kar ob enem pomeni, da je tovrstna delovna sila nezaščitena (Kravaritou-Manitakis v Svetlik in Pirher, 1994).

Wallace (Wallace v Sicherl 2003, 12) opaza, da gre pri fleksibilnosti dela po posameznih državah za različne poglede oziroma za različno razlago in izvajanje fleksibilnosti. Tako na Nizozemskem pomeni fleksibilnost predvsem možnost spremembe v urah dela, ne da bi se s tem poslabšala varnost pogodb. V Veliki Britaniji se fleksibilnost nanaša na ure dela in manj na varnost pogojev dela. Na Švedskem pomeni predvsem možnost ljudi, da delajo na različne načine in tako usklajujejo družinsko življenje. V mnogih državah pa je fleksibilnost pojmovana kot negotovost pri zaposlitvi v smislu pogojev dela in pogodb. Zato sta tudi pomen dela s skrajšanim delovnim časom in samozaposlovanje lahko v različnih kontekstih drugačna. V Romuniji in Bolgariji v veliko primerih fleksibilnost pomeni to, da delavci poskušajo dobiti delo pod kakršnimikoli pogoji. Na Češkem, Madžarskem in v Sloveniji je pomemben del fleksibilnosti v neformalni ekonomiji. V Sloveniji in na Češkem bi lahko govorili o odporu do uvedbe fleksibilizacije, ki se dojema kot negativen trend, na Madžarskem gre za delno formalno fleksibilizacijo, v Romuniji in Bolgariji pa gre predvsem za fleksibilizacijo, ki nastane v odsotnosti aktivne politike zaposlovanja kot odgovor na krizo na trgu delovne sile.

2.1 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Nestandardne oblike dela se lahko imenujejo fleksibilne oblike dela ali pa vse tiste, ki niso zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Po Svetliku fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastanejo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države ter s tem omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami, saj so zanje načeloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom (Svetlik in Pirher 1994, 24, 25).

Za delodajalce so tovrstne oblike zaposlitve manj zavezujoče in jih tudi manj bremenijo. Tako delodajalci lažje upravljajo s svojimi kadri in so zanje fleksibilne oblike zaposlitve bolj praktične. Delojemalci pa fleksibilnost dela lahko doživljajo na dva načina: po eni

strani so zanje delovna mesta bolj in hitreje dostopna, imajo možnost dodatnega zaslužka in bolj dinamičnega življenja ter ostale podobne prednosti, po drugi strani pa so ti delojemalci vsekakor manj zavarovani na trgu, oziroma jim take zaposlitve ne nudijo visoke varnosti (tako ekonomske kot socialne). Svetlik navede naslednje oblike dela: delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, drugo delo oziroma dodatno delo (posameznik ga opravlja ob redni zaposlitvi), delo po pogodbi in delo za neposredno plačilo (Svetlik in Pirher 1994, 126).

2.2 DELOVNI ČAS

Kadar nove tehnologije povečajo produktivnost, se zmanjša število delovnih ur in povečajo mezde ter socialni prispevki. Povečana produktivnost pa pomeni, da lahko manj človeškega dela proizvede več blaga in storitev. Dejstvo izzove vprašanje, ali naj se večanju produktivnosti prilagodimo s krajšanjem delovnega tedna ali s krčenjem delovne sile. Družba se je ob vsakem dvigu produktivnosti odločila za skrajševanje delovnega tedna ter povečanje plač in prispevkov. Krajši delovni teden pomeni, da se uspe več ljudi obdržati na zaposlitvenih mestih (Rifkin 2007, 32).

Po drugi svetovni vojni začnejo države delo in zaposlovanje zakonsko urejati. Vse bolj podrobno je urejanje delovnega časa z namenom zaščititi delavce pred predolгим delavnikom. Politiko zaposlovanja delovni čas zanima kot sredstvo za prerazporejanje omejene količine dela, da doseže, da zaposleni delajo manj in da tako več ljudi pride do dela. Obseg povpraševanja po delovni sili je torej dan in je količina dela omejena. S tem je mogoče s skrajševanjem delovnega časa omejiti ponudbo delovne sile že zaposlenih in omogočiti zaposlovanje brezposelnih (Svetlik 2002, 119).

V zadnjih 130 letih se delovni čas nenehno skrajšuje, na drugi strani pa narašča delež delovno aktivnega prebivalstva, zaposlenih in samozaposlenih. V Sloveniji se je od leta 1970 letni delovni čas skrajšal za nekaj več kot 300 ur, skrajševanje delovnega časa pa je opaziti tudi v ostalih državah Evrope in ZDA (Svetlik 2002, 121). Skrajševanje delovnega časa ne pomeni samo zmanjševanje brezposelnosti in krajši delovni čas zaposlenih, temveč ima tudi negativne razsežnosti.

Glavni razlogi proti skrajševanju delovnega časa so:

- skrajševanje delovnega časa lahko zahteva zniževanje plač ali pa nenadomestljivo povečanje stroškov delodajalcev (posledica je nezadovoljstvo in nizka motivacija zaposlenih);
- delodajalcem skrajševanje delovnega časa povzroča organizacijske probleme (posledica je skrajševanje obratovalnega časa in vprašanje ekonomičnosti dela);
- če stroški skrajševanja delovnega časa padejo na delodajalce, je njihova reakcija usmeritev k zamenjavi delovne sile s kapitalom, namesto da bi povečali zaposlovanje;
- ob skrajševanju delovnega časa delodajalci iščejo notranje rezerve- bolj produktivno zaposlujejo podzaposlene delavce in povečujejo obseg nadur, saj se socialne dajatve praviloma plačujejo za delavca in ne za uro dela;
- skrajševanje delovnega časa rast plač praviloma upočasni, zato se znižuje raven globalnega povpraševanja in raven donosnosti naložb ter tako upočasnjuje gospodarsko rast;
- tudi če bi delodajalci s skrajševanjem delovnega časa težili k zaposlovanju dodatnih delavcev, je v razmerah naraščajoče strukturne brezposelnosti zelo verjetno, da na trgu delovne sile ne najdejo primerno usposobljenih delavcev (Svetlik 2002, 127).

Bosch in Lehndorf sta mnenja, da ni najpomembnejše vprašanje, ali delovni čas skrajšati ali ne, temveč kako skrajševanje delovnega časa praktično izpeljati. Priporočila so naslednja:

- delovni čas je potrebno začeti s skrajševanjem s pogajanjem med socialnimi partnerji, kot kažejo izkušnje iz Nemčije in Nizozemske. Dogovor je osredotočen na delitev učinkov rastoče storilnosti med plače, krajši delovni čas in dobičke.
- prožnejše razporejanje delovnega časa: delodajalci naj začnejo razločevati med delovnim in obratovalnim časom in ne podrejajo enega drugemu, kar jim omogoča, da reorganizirajo delo in se tako izognejo skrajševanju obratovalnega časa;
- skrajševanje delovnega časa ugodno vpliva na zaposlovanje, le če je na trgu delovne sile na voljo dovolj usposobljenih delavcev, kar mora spremljati aktivna politika izobraževanja in usposabljanja;
- delovni čas se mora skrajševati postopoma, saj hitro in občutno skrajševanje delovnega časa lahko povzroči kratkoročno tudi negativne učinke, kot kaže

primer Norveške, kjer sta se ob hitrem skrajševanju delovnega časa s 40 na 37, 5 ur zlasti povečala obseg nadurnega dela in inflacija (Bosch in Lehnendorf v Svetlik 2002, 128).

2.3 NOVE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V SODOBNIH DRUŽBAH

Trenutne procese fleksibilizacije dela na ravni posameznih podjetij, v katerih se poleg nestandardnih oblik zaposlovanja pojavljajo vedno nove oblike zaposlovanja, prilagojene trenutnim razmeram in potrebam na trgu dela, so omogočile predvsem institucionalne spremembe na makro oziroma državni ravni. Zdi se, da države želijo prerazporediti družbeno priznana dela med delovno zmožne (aktivne) posameznike z uporabo nestandardnih oblik zaposlitev (samozaposlovanje, zaposlitev za določen čas in s krajšim delovnim časom), s skrajševanjem delovne dobe, delovnega časa in podaljševanjem izobraževanja ter z razvojem kvartarnega sektorja, to je sektorja informatike in zabave, ki pokriva tudi vedno večje področje prostega časa (Ignjatović 2002, 75). Videti je, da države na ta način poskušajo zmanjšati brezposelnost in nekako aktivirati iskalce zaposlitve, da ne pride do stagnacije oziroma poslabšanja na področju gospodarstva. Po Ignjatoviću naj bi nove oblike zaposlovanja nudile posameznikom in delodajalcem večjo izbiro in nadzor nad delom. Posamezniki lahko izbirajo in nadzirajo svoj čas med delovnim in nedelovnim časom, delodajalci pa imajo večji nadzor nad delavci in delovnim procesom ter večjo izbiro oziroma hitro odzivanje na potrebe trga (Ignjatović 2002, 75).

Delodajalcem v veliki meri fleksibilizacija dela ponuja praktične rešitve v zvezi z nadzorom in izbiro delavcev, iskalcem zaposlitve ali pa že zaposlenim, poleg tega ponuja izbiro in nadzor nad delom, a ta nadzor je prav tako kratkoročen. Oblikovanje kariere je v tem pogledu skoraj zagotovo oteženo. Z razvojem storitvenih dejavnosti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja so postajale vse pomembnejše naslednje oblike postmodernega zaposlovanja: delo s skrajšanim delovnim časom (part-time), delo za določen čas, pogodbeno delo, delo na domu in samozaposlovanje. To so modeli zaposlovanja, ki se pojavljajo predvsem na sekundarnem trgu delovne sile in se večinoma razlikujejo od redne zaposlitve po večjem tveganju, manjši varnosti, nižjem vrednotenju in začasnosti.

Tabela 2.1: Segmentacija trga delovne sile - idealni model

	INTERNI	EKSTERNI
PRIMARNI	Ključni domači delavci	Profesionalci iz okolja
SEKUNDARNI	V podjetju usposobljeni drugi delavci	Delavci s prostega trga delovne sile

Vir: Ignjatović (2002, 72).

Atipične oblike zaposlovanja ne prevladujejo na trgih delovne sile, so pa zanimive za raziskovanje pospešene rasti v zadnjih desetletjih ter zaradi učinkov, ki jih povzroča njihova prisotnost na trgu.

2.3.1 RAZLIKE V OBLIKAH FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA NA EVROPSKIH TRGIH DELOVNE SILE

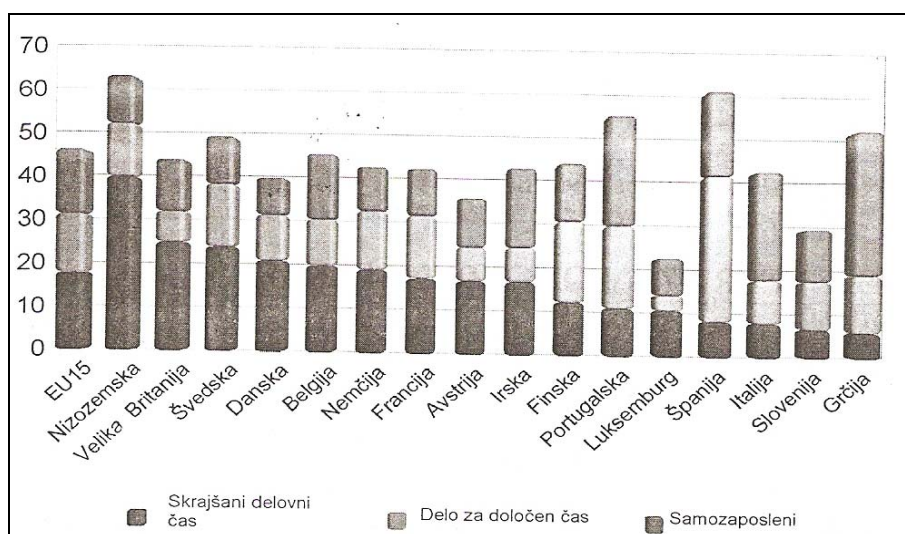
Pomen in razvitost posameznih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah sta zelo različna. Prav tako so nekatere oblike fleksibilnega zaposlovanja bolj pogoste kot druge. Tri najpogostejše oblike v razvitih državah EU in Sloveniji so skrajšani delovni čas, delo za določen čas in samozaposlenost (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 235).

Tabela 2.2: Vrste fleksibilnih oblik zaposlovanja glede na temeljne dimenzije zaposlitve

Čas	Pogoji dela / pogoji zaposlovanja	Prostor
- delo za določen čas - delo s skrajšanim delovnim časom (part-time) – trajno – začasno – fiksno – variabilno - gibljev delovni čas (flexitime) - zgoščeni delovni teden - letno določene ure - fazna, delna upokojeitev - sezonski delavci - priložnostni delavci - delavci na klic (zero-hours contracts) - začasna prekinitve kariere (sabbaticals) - prostovoljno reducirani delovni čas - podaljševanje delovnega časa - nadurno delo - izmensko delo	- delitev dela - kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest - rotacija delovnih mest - delitev delovnega mesta - pogodbe za opravljeno delo - neodvisni delavci v svobodnih poklicih (freelancers) - neodvisni izvajalci (independent contractors) - svetovalci - delavci, najeti prek zaposlovalnih agencij - sposojeni delavci - nadomestni delavci - delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« posamezne sklope opravil - pomožni, nadomestni delavci - delavci, ki jih subvencionira država	- različna in spremenljiva lokacija dela (flexiplace) - delo na domu - delo, podprto z IKT (teleworking) - delavci na daljavo

Vir: Kanjua Mrčela in Ignjatović (2004, 236).

Tabela 2.3: Deleži zaposlenih v nekaterih fleksibilnih oblikah zaposlovanja v državah EU (1999) in Sloveniji (2001)



Vir: Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004, 237).

Primerjava pokaže različno moč fleksibilnih oblik zaposlovanja nasploh v posameznih državah kot tudi različno »usmerjenost« pri uporabi posameznih oblik. Iz grafa 1 je možno razbrati nekaj zanimivih dejstev. V povprečju v EU je že več kot 45 odstotkov vseh zaposlenih zaposleno v predstavljenih fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Nizozemska, Španija, Portugalska in Grčija so med državami z več kot 50 % deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Ta podatek nekako relativizira pomen razvitosti gospodarstev za razvitost fleksibilizacije, saj Grčija in Portugalska ne sodita med najbolj gospodarske razvite države v Evropi. Medtem pa Nizozemska in Španija izstopata kot državi z največjim deležem zaposlenih s skrajšanim delovnim časom oziroma zaposlenih za določen čas, Grčija in Portugalska pa predstavljata državi, kjer prevladuje (zaradi naravnosti v turizmu in kmetijstvu) samozaposlitev, kot najbolj pogosta oblika fleksibilnega zaposlovanja. Slovenija in Luksemburg sta državi z opazno manjšim deležem zaposlenih v fleksibilnih oblikah zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 236).

Glede na vključenost v Evropsko unijo in razvitost družb je možno ugotoviti, da se vendar oblike fleksibilnega zaposlovanja med seboj znatno razlikujejo. To se dogaja zaradi številnih dejavnikov, ki vplivajo na trg v posameznih državah. Eden najbolj pomembnih dejavnikov je državna ureditev oziroma tip države blaginje in stopnja gospodarskega razvoja.

Po Ignjatoviću sta tip države blaginje in stopnja razvoja temeljna dejavnika, ki določata, kako fleksibilen bo trg delovne sile in kateri modeli zaposlovanja bodo prevladovali. Tudi znotraj evropskega gospodarskega prostora ne moremo govoriti o enakomerno razvitih in povsod enakih oblikah zaposlovanja (Ignjatović 2002, 85). Avtor je raziskoval trge dela nekaterih držav v Evropi in jih je glede na značilnosti trga delovne sile posamezne države razvrstil v naslednje tri izrazite skupine:

- prva skupina: Belgija, Avstrija, Nemčija, Francija, Luksemburg;
- druga skupina: Danska, Švedska, Finska, Velika Britanija, Nizozemska;
- tretja skupina: Grčija, Irska, Italija, Španija, Portugalska, Slovenija.

Za **prvo skupino** je značilna enakomernost v uporabi in spodbujanju fleksibilnih oblik zaposlovanja (manjši delež samozaposlenih med delovno aktivnimi, večji delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih, večji delež delovno aktivnih s polnim delovnim časom, slabo razvito delo s skrajšanim delovnim časom, manjši delež zaposlenih s polnim delovnim časom, večji delež delovno aktivnih, ki običajno delajo doma in manjši delež zaposlenih za določen čas).

Pri **drugi skupini** so prisotni elementi, ki so značilni za fleksibilni trg delovne sile (manjši delež samozaposlenih med delovno aktivnimi, večji delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih s skrajšanim delovnim časom, manjši delež delovno aktivnih s polnim delovnim časom, večji delež zaposlitev za določen čas, ter večji delež oseb, ki delajo doma).

Pri **tretji skupini** pa prevladuje tradicionalna struktura gospodarstva (večji delež samozaposlenih in tistih, ki delajo s polnim delovnim časom med delovno aktivnimi, manjši delež delovno aktivnih v storitvenih dejavnostih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, manjši delež delovno aktivnih običajno dela doma in večji delež zaposlitev za določen čas).

Ugotovljeno je, da je za bolj razvite države značilno zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, ki je sicer nestandardna oblika zaposlovanja, a omogoča dokaj redno zaposlitev. V zadnjih tridesetih letih je postala ena najbolj razširjenih oblik fleksibilnega zaposlovanja v razvitih družbah.

Delodajalcem omogoča večjo fleksibilnost pri uravnavanju kakovosti in količine delovne sile, ogroženim skupinam na trgu delovne sile pa ohranitev bolj neposrednih stikov s trgom delovne sile (Ignjatović 2002, 84-91).

3 POSLEDICE FLEKSIBILIZACIJE TRGA DELOVNE SILE

Spremembe na trgu dela, ki so povezane z uvajanjem fleksibilnejših oblik zaposlovanja, vplivajo na položaj posameznika v sodobni družbi. Posledice se kažejo tudi na ravni družbe in družine. Poglavje zajema tudi vprašanje žensk in fleksibilnega dela ter vprašanje varne fleksibilizacije.

Zaposlitev ima za posameznika več pomenov. Njemu in njegovi družini zagotavlja vir dohodkov oz. eksistenčni pomen, daje mu občutek vrednosti, omogoča ustvarjanje socialnih mrež in ostale dobrine, povezane z zaposlitvijo. Po Noonu in Blytonu so za posameznika pomembni predvsem trije vidiki organizacije delovnega časa: **trajanje delovnega dne** oziroma tedna: vpliva na posameznikov občutek trajanja dela, saj prožnost trga delovne sile pomeni v času visoke brezposelnosti poskus zmanjševanja brezposelnosti in redistribucije dela med večje število iskalcev zaposlitve; **organizacija delovnega dne** oziroma tedna: »neklasični« delovni termini (delo v izmenah, ponoči, ob vikendih), ki so ukrep fleksibilizacije, vplivajo na dodatno prostorsko in časovno razpršenost zaposlitev in del; **izraba delovnega časa**: prožen delovni čas omogoča posamezniku, da ostane osredotočen na delo skoraj ves delovni čas in naj bi bil zato bolj produktiven (Noon in Blayton v Ignjatović 2002, 132-140).

Pomen dela za posameznika se izraža tudi v usklajevanju svojih delovnih obveznosti z drugimi življenjskimi aktivnostmi. Modernizacija in globalizacija sta vplivali tudi na nastanek novih življenjskih stilov, med katerimi mnogi ne postavljajo več dela kot prioriteto v svojem življenju. Vendar pa se za delo lahko reče, da je kot temeljna vrednota še vedno prisotna v strukturah bolj razvitih držav in da je zaradi sistemsko vzdrževanega položaja te vrednote, zaznati negotovost in stres tako pri posamezniku kot za sam sistem. Beck omenja še en vidik fleksibilizacije, ki vpliva na posameznika. Individualizacija kot posledica fleksibilizacije sproža širšo paleto življenjskih stilov v postmoderni družbi, temelječa tudi na potrošništvu, kjer ljudje sami določajo količino dela, ki bi jo radi opravili. Pojavlja se tudi vprašanje posameznikove identitete v povezavi s poklicem in kariero. Za poklic je veljalo, da je bil pomemben označevalec posameznikove identitete (si tisto, kar si po poklicu), ki je nekako določal posameznikov položaj v družbi. Z nastankom fleksibilnega trga pa se pomen poklica za kariero spreminja, saj posameznikova kariera ni več vezana samo na en poklic in pri enem delodajalcu, temveč je razpršena v času in prostoru (Ignjatović 2002, 132-140).

Eksistenca in identiteta posameznika je s fleksibilizacijo trga delovne sile postala tako bolj odvisna od njega samega, kot od sistema države blaginje. Ključnega pomena za uspešno delovanje na trgu so postale veščine, sposobnosti, znanja oziroma vseživljenjsko učenje, izkušnje in podobno, ki so tudi pomembne vrednosti za delodajalce.

3.1 ŽENSKÉ IN FLEKSIBILNO DELO

Naraščanje stopenj aktivnosti oziroma delovne aktivnosti žensk v zadnjih tridesetih letih je prispevalo tudi k povečanemu povpraševanju po prostih delovnih mestih na trgu delovne sile. Z uvajanjem fleksibilnih oblik zaposlovanja naj bi se rešila težava večje participacije žensk na trgu delovne sile. Delodajalci in družba naj bi tako zadovoljili interese žensk, ki iščejo prav zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. V državah EU ima tovrstno obliko zaposlitve ena tretjina žensk, na Nizozemskem pa celo dve tretjini (Ignjatović 2002, 146).

V Sloveniji predstavljajo ženske skoraj polovico, natančneje 48 odstotkov vseh zaposlenih oseb (od tega je delovno aktivnih 49,5 odstotkov), kar je več od evropskega povprečja. Posebnost zaposlovanja žensk pri nas je tako njihova velika delovna participacija kot izrazita intenzivnost. Ogromna večina, kar 92 odstotkov delovno aktivnih žensk, opravlja delo za polni delovni čas. Podatki nekaterih članic EU kažejo, da nas po deležu delovno aktivnih žensk prekašajo Danska, Finska (57,1 odstotkov), Nizozemska (54,1 odstotkov), Švedska (54,9 odstotkov) in Združeno kraljestvo (52,7 odstotkov). V teh državah je nadpovprečen delež delovno aktivnih žensk s skrajšanim delovnim časom, kar pa za Slovenijo ni značilno (Žnidaršič Žagar 2007, 11).

Tabela 3.1: Stopnja zaposlenosti žensk v nekaterih evropskih državah in Sloveniji med leti 1998 in 2008

DRŽAVA/LETO	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Grčija	40,5	41,7	42,9	45,2	47,4	48,7
Španija	35,8	41,3	44,4	48,3	53,2	54,9
Francija	53,1	55,2	56,7	58,2	58,8	60,7
Italija	37,3	39,6	42,0	45,2	46,3	47,2
Danska	70,2	71,6	71,7	71,6	73,4	74,3
Švedska	67,9	70,9	72,2	70,5	70,7	71,8
Norveška	:	73,6	73,7	72,2	72,2	75,4
Slovenija	58,6	58,4	58,6	60,5	61,8	64,2

Opomba: (:) ni podatka

Vir: Eurostat (2009a).

Tabela 3.2: Delež zaposlenih žensk za krajši delovni čas (odstotek od vseh zaposlenih) v nekaterih evropskih državah in Sloveniji med leti 1998 in 2008

DRŽAVA/LETO	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Grčija	10,0	7,8	8,0	8,5	10,2	9,9
Španija	16,8	16,8	16,8	17,9	23,2	22,7
Francija	31,6	30,8	29,8	29,9	30,2	29,4
Italija	14,3	16,5	16,9	25,0	26,5	27,9
Danska	35,5	34,1	30,3	33,8	35,4	36,5
Švedska	34,3	32,3	33,1	36,3	40,2	41,4
Norveška	:	43,0	43,3	45,4	45,2	43,6
Slovenija	:	7,8	7,5	11,0	11,6	11,4

Opomba: (:) ni podatka

Vir: Eurostat (2009c).

Razlog, ki se pogosto pojavlja kot temeljni razlog za visoke deleže zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom med ženskami, je ta, da ženske težje usklajujejo delo s polnim delovnim časom in obveznostmi v gospodinjstvu. Temeljna dejavnika, ki vplivata na žensko stopnjo aktivnosti na trgu delovne sile, sta urejenost (različne olajšave, na primer davčne) in institucionaliziranost skrbi za otroke ter v zadnjem obdobju starejših sorodnikov. Poleg skrbi za otroke in starostnike silijo ženske v zaposlitve s skrajšanim delovnim časom tudi druge naloge v gospodinjstvu, tudi če bi

same hotele zaposlitev s polnim delovnim časom. Razdelitev vlog znotraj družine je postal eden pomembnih pogojev za sprostitev žensk iz pasti zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Prihaja tudi do spremembe primarne vloge ženske v družbi – mati in skrbnica na prvem mestu – to jo veže na dom in družino ter prispeva k neenakopravnosti žensk na trgu delovne sile (Ignjatović 2002, 147, 148).

Zaznati je, da ženske s tovrstno obliko dela, torej z zaposlitvijo s skrajšanim delovnim časom, na eni strani pridobijo čas, ki ga potrebujejo za ostale dejavnosti (na primer gospodinjstvo in skrb za otroke in starostnike), na drugi strani pa dobivajo zato manjšo plačo. Tako se zopet pojavi vzorec spolne diskriminacije.

Zaposleni s skrajšanim delovnim časom so v primerjavi z zaposlenimi s polnim delovnim časom bolj fleksibilni, delodajalci jih lažje zaposlijo ali odpustijo. Značilnost zaposlenih, ki delajo manj od v vsaki državi posebej določenega limita ur na teden, nimajo nobenih pravic povezanih s to zaposlitvijo. Ženske tako nimajo pravic do porodniškega dopusta, kar pomeni, da za delodajalce ni nevarnosti, da se bo po določenem času odločila za porodniško, saj jo lahko hitro in brez večjih stroškov nadomestijo (Ignjatović 2002, 150).

3.2 VLOGA DRUŽINE

Tematika se navezuje na vlogo družine v povezavi s fleksibilizacijo dela in vlogo posameznika, predvsem ženske, saj gre večinoma za usklajevanje zaposlitve in družinskega življenja.

Trg delovne sile zahteva vse bolj izobraženo in fleksibilno delovno silo, kar se odraža v podaljšanem izobraževanju in vzorcih zaposlitvene nestabilnosti (delo za določen čas, honorarno delo, brezposelnost in splošna nestabilnost na trgu delovne sile), kar povzroča prehajanje v odraslost v vse kasnejšo starost (Sedmak in Medarič 2007, 80). Odhod od doma, redna zaposlitev, formiranje partnerstva, poroka in starševstvo se oblikujejo kasneje kot v preteklosti. Za oblikovanje »sekundarne« družine so analize pokazale, da je zelo pomembna stabilna (zaposlitev za nedoločen čas) zaposlitev, saj je v veliki večini partnerstev vsaj eden imel zaposlitev za nedoločen čas, v več kot polovici primerov pa sta imela redno zaposlitev oba (Sedmak in Medarič 2007, 86).

Po Haralambosu in Holbornu družina ponuja posamezniku zagotavljanje določenih potreb ter opravlja nekatere temeljne funkcije kot sta na primer strukturiranje osebnosti in stabilizacija odraslih osebnosti. Slednja ponuja določeno varnost in blaži posledice izgube ali spreminjanja identitete posameznika zaradi delovanja fleksibilnega trga delovne sile. Družina tako zagotavlja čustveno in ekonomsko varnost posamezniku ter deluje kot protiutež stresom in pritiskom vsakodnevnega sodobnega življenja (Ignjatović 2002, 141).

Problem zaposlovanja v fleksibilnem področju trga delovne sile v večini primerov ne omogoča enakih dohodkov kot v standardni zaposlitvi za nedoločen čas. Številne ugodnosti, povezane s standardnimi oblikami zaposlovanja, so še vedno nedostopna zaposlenim v fleksibilnejših oblikah, predvsem prav ženskam (Ignjatović 2002, 146).

3.3 VLOGA DRUŽBE

Sodobne družbe se soočajo z reduciranimi alternativnimi potmi socialne in biološke reprodukcije. Delo predstavlja centralni pomen prav za tisto populacijo, ki se ji delo in z njim povezane ugodnosti kažejo kot »redke resurs«. Ta populacija je sestavljena iz manj izobraženih, brezposelnih, revnih in na splošno socialno ogroženih ali izločenih posameznikov. Za to populacijo je pomen dela vse bolj odvisen od tipa države blaginje, v katerem živijo. Delovanje države blaginje v sodobnih družbah v določeni meri zmanjšuje vpliv trga delovne sile, saj deluje kot alternativni vir omogočanja socialne in biološke reprodukcije. Gre za to, da prevelika pomoč nezaposlenim zmanjšuje njihovo motivacijo za ponovno zaposlitev (Rus 1990, 67). Po Rusu je možno ugotoviti, da »sodobni« trg delovne sile, ki temelji na ekonomskih kriterijih, vodi v družbeno stratifikacijo. Država blaginje naj bi po svojih močeh popravljala neenakosti in skušala stabilizirati povzročeno stratifikacijo.

Država blaginje tako tudi skrbi za socialno varnost ljudi na trgu dela. »Ohranjanje socialnih neenakosti in povečanje socialne varnosti je pravzaprav ideal državne administracije, saj se na ta način učinkovito reproducira politična stabilnost države: večjo varnostjo se povečuje odvisnost prebivalstva od državnega aparata, z ohranjanjem socialnih razlik pa se država izogiba socialnim konfliktom« (Rus 1990, 105).

Družbena stratifikacija vpliva tudi na področje nastajanja novih življenjskih stilov in spreminjanja identitete posameznika. V sodobno razvitih družbah se novi konflikti vse bolj pojavljajo v zvezi s splošnimi vrednotami in z življenjskimi stili ter vključujejo status in generacijske kategorije (Crook in drugi v Ignjatović 2002, 152). Pojavlja se nov, vse močnejši konflikt med vrednotami, ki jih še vedno zagovarja družbeni sistem, ter vrednotami – vrednostnimi sistemi posameznikov oziroma družbenih skupin. To pomeni, da nastaja vse večje razhajanje med željami (varna, dolgotrajna zaposlitev, možnost izbire in ohranjanja življenjskega stila, reprodukcija) in lastnostmi (stopnja izobrazbe, komunikativnost, starost, spol, življenjski stil, izkušnje) posameznikov na eni strani ter zahtevami (stopnja izobrazbe, kompetence, veščine, izkušnje) trga delovne sile in ekonomskega sistema (učinkovitost, racionalnost) na drugi strani. Naloga politike zaposlovanja – posredovanje in uravnavanje ponudbe in povpraševanja po delovni sili se tako zdi vse težja (Ignjatović 2002, 153).

Trg delovne sile nam danes omogoča fleksibilno zaposlovanje, ponuja alternativne oblike zaposlitev (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, honorarno delo, samozaposlovanje in druge oblike) in nam daje »prožnost prostora« za samouresničevanje na področju dela, kar pomeni, da so nekatere skupine populacije ogrožene, predvsem brezposelni, revni in drugi posamezniki, ki se na tovrstnem trgu delovne sile ne znajdejo ali se ne znajo izkazati. Pojavi se potreba po varni fleksibilnosti na trgu delovne sile.

3.4 POTREBA PO VARNI FLEKSIBILNOSTI

Pojem varne fleksibilnosti išče alternativo varnosti, ki jo je ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost, in na njej utemeljena socialna varnost), in bi ustrezala potrebam in zahtevam današnjega časa (Kanjua Mrčela in Ignjatović 2004, 238).

Fleksibilnost zaposlovanja in njena uravnovešenost s socialno varnostjo zaposlenih sta vključeni v skupno evropsko strategijo zaposlovanja (Luksemburški proces od leta 1997 dalje). Luksemburške smernice (1998), Sporočilo Evropske komisije o oceni petih let izvajanja evropske strategije zaposlovanja (2002), Sporočilo Evropske komisije o prihodnosti evropske strategije zaposlovanja, Strategija polne zaposlitve in boljših delovnih mest za vse (2003) so dokumenti EU, v katerih so zapisane usmeritve

evropske politike zaposlovanja in vsebujejo načelne opredelitve in ukrepe, ki naj bi prispevali k večji delovni aktivnosti, zaposljivosti in socialni varnosti čim širše populacije EU. Usmeritev k varni fleksibilnosti na področju dela in zaposlovanja je tudi v skladu z Lizbonsko strategijo razvoja Evrope kot konkurenčnega, dinamičnega, na znanju temelječega gospodarstva, ki bo sposobno vzdržnega razvoja z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo družbeno kohezijo. Koncept varne fleksibilnosti poudarja tudi ILO s konceptom »spodobnega dela« (»decent work« policy) kot načinom uravnovešenega zadovoljevanja potreb in ciljev tako delavcev kot delodajalcev ter garanciji socialne vključenosti (Servais v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 239). Skupno poročilo Sveta Evrope in Evropske komisije o zaposlovanju (2002) opredeli uravnovešenost med fleksibilnostjo in varnostjo kot enega od indikatorjev kvalitete dela. Novi poudarki in dominantne teme na tem področju danes usklajujejo fleksibilnost in varnost (»flexicurity«) ter usklajevanje dela in ostalih področij življenja (»work-life balance«) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 239, 240).

Analize procesov in posledic fleksibilizacije so pokazale potrebo po takšni obliki fleksibilizacije, ki bo omogočala ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov. Pravzaprav gre za zahteve po operacionalizaciji koncepta varne fleksibilnosti ali »flexicurity« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230).

Pojem dela se širi od modela zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas do drugačnih, manj formalnih, neformalnih in celo neplačanih oblik dela. Pojem je povezan tudi z nestandardizacijo načinov zaposlovanja (numerična fleksibilnost, zaposlovanje za določen čas, s skrajšanim delovnim časom, samozaposlovanje) in organizacijo dela (funkcionalna fleksibilnost, prostorska in časovna fleksibilnost). Fleksibilizacija dela je posledica ekonomskih in družbenih sprememb (post)moderne družbe. Omogočala naj bi lažje spoprijemanje s spremembami, ki so značilne za današnje poslovanje in ustvarjanje novih delovnih mest ter s tem reševanje problema brezposelnosti. Fleksibilizacija dela posameznikom lahko pomeni večjo možnost izbire in lažje usklajevanje različnih delov življenja (zasebnega, družinskega, delovnega itn.) in vrst dela, a mnogi analitiki opozarjajo, da veliki deli populacije zaradi eksistenčnega pomena, ki ga ima delo zanje, čutijo fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželeno povečevanje negotovosti delovnega življenja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230, 231).

Beck opisuje spremembe na TDS in v organizacijah kot »brazilizacijo« zahodnih razvitih družb, ki pomeni povečanje obsega negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja, ki so bile prej značilne za nerazvita gospodarstva tretjega sveta, danes pa povečujejo negotovost dela in življenja v razvitih družbah in jih tako spreminjajo v družbe negotovosti in tveganja (Beck v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 232).

Analize procesov fleksibilizacije so razdeljene v 3 skupine:

- splošna teoretična (regulacijska šola, prehod fordizma v postfordizem), ki trdi, da uvajanje novih tehnologij danes omogoča fleksibilizacijo in zapuščanje fordističnega urejevanja gospodarstva in prehod na post-fordistično kapitalistično ureditev;
- razprava o fleksibilni specializaciji (koncept Piora in Sabela, 1984), kjer gre za spremembe v načinu proizvodnje, ki so značilne za sodobna podjetja in uresničujejo dolgo časa obstoječe želje: za organizacijo dela postajajo značilni sodelovanje, znanje, majhnost, fleksibilnost in kvaliteta namesto intenzifikacije, kontrole, masivnosti in velikosti;
- razprava o konceptu fleksibilnega podjetja (Atkinsov model) pojasnjuje, kako se podjetja z načini zaposlovanja in zahtevami do zaposlenih prilagajajo spremembam v okolju: delovno silo razdelijo na jedro (varna in dobro plačana delovna mesta za podjetje najpomembnejših kadrov) in periferijo (kadri, ki so za podjetje manj pomembni in nadomestljivi, negotovi in slabši pogoji dela in zaposlovanja) (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 232).

Po Handyju se tudi zaposleni prilagajajo novim načinom dela in zaposlovanja, tako da združujejo znanja in veščine na več področjih ter si s tem omogočajo višjo stopnjo zaposljivosti (Handy v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 233).

Mnoge analize izražajo neupravičeno navdušenost nad fleksibilizacijo kot novim in boljšim načinom organizacije dela in življenja posameznikov, saj raziskave kažejo, da najmanj ugodne oblike fleksibilnega zaposlovanja opravljajo nadpovprečno ženske, neizobraženi delavci, invalidi, imigranti in pripadniki rasnih in etničnih manjšin (Rowbotham v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 234).

Bradleyeva trdi, da je za fleksibilnostjo (povečevanje podjetnosti, individualizma in

prožnosti) skrita kruta realnost mnogih delavcev, za katero so značilni slaba plača, negotovost in slabi delovni pogoji (Bradley in drugi v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 234).

Razvoj v smeri prožne varnosti v Sloveniji zahteva celovit pristop. V noveli Zakona o delovnih razmerjih, ki je bila sprejeta oktobra 2007, so podane rešitve, ki spodbujajo prožnost na trgu dela in notranjo prožnost zaposlenih in naj bi uravnoteženo zagotavljale ustrezno varnost zaposlitve. Ključne spremembe zadevajo spodbujanje zaposlovanja za nedoločen čas, fleksibilno določanje delovnega časa in širitev pravnih podlag za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja. Večja prožnost, ki jo uvajajo spremembe zakona, je podprta s širitvijo programov in z intenzivnejšimi vlaganji v usposabljanje in izobraževanje. Pozitivni premiki v smeri prožne varnosti se kažejo pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, k temu pa veliko pripomore plačana (in tudi neplačana) odsotnost od dela med rojstvom ter nego in varstvom otrok ter starševstvu naklonjena klima v nekaterih podjetjih in prožne oblike zaposlovanja, ki jih podjetja v ta namen omogočajo (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj 2009).

3.5 DRUŽINAM PRIJAZNE OBLIKE FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA

Na razvoj družinam prijazne oblike zaposlovanja so vplivali kulturni vzorci, na katerih temeljijo posamezni modeli držav blaginje, njihova razvitost in pokritost kritičnih področij, odnos do zaposlovanja, vrednotenje družinskega življenja in posameznikov, občutek za pravico. Vsaka oblika do družine prijazne zaposlitve mora zadovoljiti tri temeljne potrebe: potrebo po ekonomski podpori (na primer varnost zaposlitve, možnost napredovanja, spodoben dohodek), potrebo po praktični skrbi (možnost fleksibilnega delovnega časa, otroško varstvo) in potrebo po emotivni skrbi (dajanje pozornosti, spodbujanje in ljubezen, posebej otrokom) (Holt in Thaulow v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 250).

Nacionalne politike so pogosto povezane z ukrepi delodajalcev, kar lahko tudi pomeni, da delodajalci niso obvezni ponavljati ukrepov, ki jih je uvedla že država. Tudi sindikati so v določenem obdobju večinoma nasprotovali uvajanju fleksibilnih oblik zaposlovanja, kljub njihovi možni prijaznosti do posameznika oziroma družine. Upravičena kritika sindikatov je ta, da so teh oblik deležni le redki zaposleni oziroma da

te oblike zaposlovanja niso enako dostopne vsem, ki bi radi izkoristili njihove prednosti (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 251).

Boljši rezultat pri družinam prijaznih oblikah fleksibilnega zaposlovanja bi morda lahko bil dosežen s sodelovanjem družinske politike s strani države, sindikatov in delodajalcev. Spodbujanje sindikatov, dobra osnova družinske politike in pozitivna naravnost delodajalcev k prijaznim oblikam zaposlovanja ter dopolnjevanje teh akterjev bi lahko bili ključni za ugodno usklajevanje dela in družine.

Na tem področju je bilo sprejetih veliko programov, poročil in načrtov za doseganje družini prijaznih politik, ki vključujejo izboljšanje družbenega ozračja do zaposlenih z družinskimi obveznostmi. Eden pomembnejših in zelo jasnih ukrepov je Socialni sporazum 2007-2009, ki so ga leta 2007 podpisali Vlada RS ter predstavniki delodajalcev in sindikatov. Naloge vlade, delodajalcev in sindikatov so spodbujanje prilagodljivosti delovnega časa, dela s krajšim delovnim časom in drugih rešitev, tako da je usklajevanje delovnega in družinskega življenja lažje.

4 RODNOST IN RODNOSTNO OBNAŠANJE

V današnjih časih smo priča zelo perečemu problemu, katerega se zaveda velika večina ljudi. Dejstvo je, da se soočamo z neustrezno, s protislovno rastjo svetovnega prebivalstva. Pri nas, v Sloveniji, govorimo o zelo nizki stopnji rodnosti, ki se je začela na začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja. Jasno je, da premajhno število rojstev postaja resen družbeni, politični in gospodarski problem. Trend upadanja števila rojstev ima številne posledice, ki bodo opisane v tem poglavju. Tema poglavja bodo prav tako neposredni in posredni dejavniki rodnosti, gibanje rodnosti v Sloveniji in nekaterih evropskih državah ter poskus razumevanja odnosa med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti.

Rodnost je izraz, ki označuje dejstvo, da ima posameznik ali skupina ljudi potomce, rodnost kot kazalnik pa označuje številčno razmerje med rojstvi in ženskami v rodni dobi (starost ženske od 15 do 49 let). Kadar gre za razmerje med številom živorojenih in številom vsega prebivalstva, to imenujemo nataliteta (Šircelj 2006, 22). Po Malačiču je rodnost pozitivna komponenta naravnega obnavljanja prebivalstva in nam kaže število

živorojenih otrok glede na žensko prebivalstvo v rodni dobi. Pogosto se v demografski statistiki namesto pojma rodnost, uporablja tudi pojem nataliteta ter stopnja totalne rodnosti, ki pove število otrok, ki jih v povprečju rodi ena ženska v svoji rodni dobi, s predpostavko, da je doživela 49. leto starosti. Demografsko poznamo več vrst rodnosti. Efektivna rodnost upošteva le živorojene otroke, celotna rodnost pa upošteva tako živorojene kot mrtvorojene otroke. Razlikujemo tudi zakonsko (rodnost znotraj zakonske zveze) in nezakonsko rodnost (zunaj zakonske zveze). Rodnost je lahko nenačrtovana (značilna za prebivalstva nerazvitih držav) ali načrtovana oziroma regulirana (značilnost prebivalstva razvitih držav). Slednji se zavestno odločajo o številu in času rojstva otrok ter kakšni bodo posledice med porodi (Malačič 2003, 83-86).

Spremembe v razvoju rodnosti je poskušala teoretično posplošiti vrsta znanstvenikov. Najstarejša in najbolj znana je klasična teorija demografskega prehoda, katere začetki segajo v prvo polovico 20. stoletja, nastala pa je na osnovi izkušenj evropskih držav. Demografski prehod je prehod iz tradicionalne v moderno družbo, ki se v razvoju prebivalstva kaže kot prehod iz visokih stopenj rodnosti in umrljivosti na nizke stopnje rodnosti in umrljivosti (Šircelj 2006, 30).

Konec 19. stoletja se je raven rodnosti v mnogih evropskih deželah znatno znižala, zato so te spremenjene demografske razmere, za katere mnogi menijo, da imajo pomen socialne revolucije, zahtevale natančen opis oziroma pojasnilo. Prvi opisi poteka demografskega prehoda so temeljili na večfaznem modelu (Andorka v Črnič Istenič 1994, 24). Za prvo fazo demografskega prehoda sta bili značilni visoka smrtnost in rodnost, ki sta generirali ekstremno počasno populacijsko rast. V drugi fazi prehoda je smrtnost začela upadati, rodnost je bila še vedno visoka, kar je vplivalo na hitrejšo rast populacije. V tretji fazi pa je začela tudi rodnost upadati. Po demografskem prehodu je postala linija rodnosti neenakomerna, njen tok pa prekinjajo dobe nagle rasti (»baby boom«) ali naglega upadanja rodnosti (Črnič Istenič 1994, 24).

Teorija demografskega prehoda je bila v svoji prvotni obliki pogosto uporabljena, ker je bilo z njo mogoče razložiti hitro rast prebivalstva v manj razvitih delih sveta. Novejše raziskave na področju zgodovinske demografije in v državah v razvoju so pokazale na nekatere slabosti teorije, ki so sprožile poskuse za njeno dopolnjevanje. Knodel in Van de Walle (Knodel in Van de Walle v Šircelj 2006, 31) sta ugotovila, da ni enostavne

povezave med socialno-ekonomskim razvojem in demografskimi spremembami, saj se je rodnost v evropskih državah pričela zniževati, ko so bile države na zelo različnih ravneh socialno-ekonomskega razvoja. Ponekod so bili za potek zniževanja rodnosti pomembnejši kot ekonomski na primer kulturni (jezik, vera in drugi) dejavniki.

4.1 DEJAVNIKI RODNOSTI

Rodnost razumemo kot družbeno preoblikovan biološki proces, kar pomeni, da na raven rodnosti vplivajo tako biološki kot družbeni dejavniki. Če bi bila rodnost odvisna samo od bioloških dejavnikov, bi bila znatno višja od opazovane (Šircelj 2006, 36). Tudi po Petroviću je bistvena lastnost reprodukcije enotnost biološkega in družbenega, zgodovinskost, v obliki smeri spoznavanja, modificiranja, kontroliranja in omejevanja bioloških pogojenosti, ki se na dani stopnji družbe lahko obvlada in v tisti smeri, ki jo družba ocenjuje kot zaželeno (Černič Istenič 1994, 53).

Dejavniki rodnosti so številni. Ne ločijo se samo po pomembnosti, temveč tudi po načinu delovanja. Spreminjajo se počasi, v koraku z gospodarskim in s socialnim razvojem. Običajno razlikujemo neposredne in posredne dejavnike rodnosti. Neposredni so površinski izraz neprimerno bolj zapletenega in med seboj povezanega delovanja posrednih dejavnikov. Posredni dejavniki pa delujejo preko neposrednih. Tudi raziskovanje slednjih je bolj zapleteno oziroma oteženo, saj jih je težko identificirati in še težje meriti (Šircelj 2006, 36). Pri neposrednih dejavnikih rodnosti se pri opredeljevanju in vrednotenju ne pojavljajo takšne težave kot pri posrednih dejavnikih, saj jih je bistveno lažje kvantificirati. Vendar pa samo neposredni dejavniki rodnosti ne zadoščajo za pojasnitev determinacije rodnosti (Malačič v Josipovič 2004, 61).

Davis in Blake (Davis in Blake v Šircelj 2006, 36, 37) razdelita neposredne dejavnike rodnosti v tri skupine:

- dejavniki, ki vplivajo na spolne odnose (starost pri vstopu v spolne skupnosti, stalni celibat, delež žensk, ki niso nikoli vstopile v spolne odnose, trajanje rodne obdobja, preživetega po razpadu skupnosti ali med zaporednimi skupnostmi, prostovoljna vzdržanost, neprostovoljna vzdržanost (impotentnost, bolezen in podobno), pogostnost spolnih odnosov),
- dejavniki, ki vplivajo na zanositev (plodnost ali neplodnost zaradi

neprostovoljnih vzrokov, uporaba ali neuporaba kontracepcije, plodnost ali neplodnost zaradi prostovoljnih vzrokov),

- dejavniki, ki vplivajo na nosečnost in porod (smrt plodu zaradi ne/prostovoljnih vzrokov).

Kombinacije navedenih dejavnikov so v različnih obdobjih in prebivalstvih različne, prav tako pomembnost posameznega dejavnika, zaradi česar se raven rodnosti spreminja v času in prostoru. Posredni dejavniki rodnosti so mnogo pomembnejši dejavniki rodnosti, saj so ti okvir neposrednih dejavnikov rodnosti. Težava pa je njihov obseg, pojasnjevanje in klasificiranje.

Malačič (2006, 108, 109) je klasificiral posredne dejavnike rodnosti najpodrobnejše. Razdelil jih je na šest skupin:

- biološki dejavniki rodnosti: med te uvrščamo zgornjo in spodnjo starostno mejo plodnosti, pogostost začasne in trajne sterilnosti po porodu in podobno. Razvoj znanosti in tehnologije je vplival tudi na biološke dejavnike v smislu preprečevanja zanositve. V tradicionalnih družbah ljudje še niso uporabljali kontracepcijskih sredstev, zato je danes vloga bioloških dejavnikov močno zamegljena.
- ekonomski dejavniki rodnosti: ekonomski dejavniki danes močno vplivajo na reprodukcijo prebivalstva in na oblikovanje nizke ravni rodnosti. Sem uvrščamo materialno življenjsko raven, način proizvodnje, razdelitve, menjave in potrošnje, zaposlovanje žensk, naraščanje stroškov vzgoje in druge.
- družbeni dejavniki rodnosti: ti so izrazito povezani z družbenoekonomskim položajem posameznika, z njegovim poklicem, izobrazbo, življenjem v vaškem oziroma mestnem okolju, položajem žensk v družbi, spremenjeno vlogo družine, lokalne skupnosti oziroma celotno družbo. Spremembe v družbi so zameglile tradicionalne vrednote velikih družin in uveljavile norme nizkega števila otrok v družini, medtem ko se v ospredje zdaj postavlja posameznik, ki zavestno uravnava rodnostno vedenje.
- kulturni dejavniki rodnosti: med kulturne dejavnike uvrščamo javno mnenje, moralo, religiozno in etnično pripadnost, raso ter družbene norme in vrednote. Pomen kulturnih dejavnikov za sodobno družbo oziroma posameznika se je bistveno zmanjšal.
- antropološki dejavniki rodnosti: ti so povezani s samim človekom, z njegovo eksistenco, bistvom, smislom in perspektivami. Z njimi se izraža pravica o

svobodnem odločanju o rojstvu otrok. Rojevanje otrok se je v sodobnih družbah umaknilo iz središča, saj se ženske odločajo tudi za kariero, zaposlitev zunaj doma in razne druge aktivnosti. Povečuje se skrb za kvaliteto otrok, naraščajo pa stroški vzgoje, izobraževanje otrok in podobno.

- psihološki dejavniki rodnosti: z razvojem psihologije oziroma demografske psihologije so psihološki dejavniki dobili večji pomen. Sestavljeni so iz ravni, ki se med seboj prepletajo:
 - a. osebno-psihološka raven (pojasnjuje, da se posameznik na reproduktivnem področju tako kot na drugih področjih vsakdanjega življenja obnaša skladno s svojimi stališči, motivi, voljo, pričakovanji, čustvi in podobno);
 - b. raven medosebnih odnosov v majhnih skupinah, družini in lokalnih skupnosti;
 - c. socialno-psihološke ravni (oblikovanje javnega mnenja, družbenih norm in vrednot v družbi kot celoti).

4.2 GIBANJE RODNOSTI V SLOVENIJI IN NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Za rodnostno obnašanje v zadnjih letih tako pri nas kot v Evropi si je za primerjavo potrebno ustvariti neko sliko rodnosti 20. stoletja, ko je bila ta za obnavljanje prebivalstva zadovoljiva.

Po končani drugi svetovni vojni se je rodnost v Evropi in Sloveniji pričela zniževati, nato pa so vse razvite evropske države doživele t. i. »baby-boom« oziroma izrazito povečano rodnost. V tistih državah, ki jih vojna ni tako prizadela (Švedska, Švica, Irska, Velika Britanija), se je preobrat v razvoju začel celo že med drugo svetovno vojno. Baby-boom oziroma povečanje rodnosti so strokovnjaki najprej razlagali kot kompenzacijo rojstev, pozneje pa tudi s socialnimi in z ekonomskimi spremembami. Zviševanje rodnosti je bilo samo začasno, saj se je sredi šestdesetih let upadanje nadaljevalo. Strokovnjaki menijo, da je zniževanje rodnosti povezano z mnogimi temeljnimi spremembami v življenjskih razmerah ljudi. Kapitalistični sistem, prehod iz vaškega v mestni način življenja, so solidarnost prenesli iz družine na skupnost. Za zagotovitev varnosti na stara leta niso več potrebni otroci in ni potrebno ostati ali biti

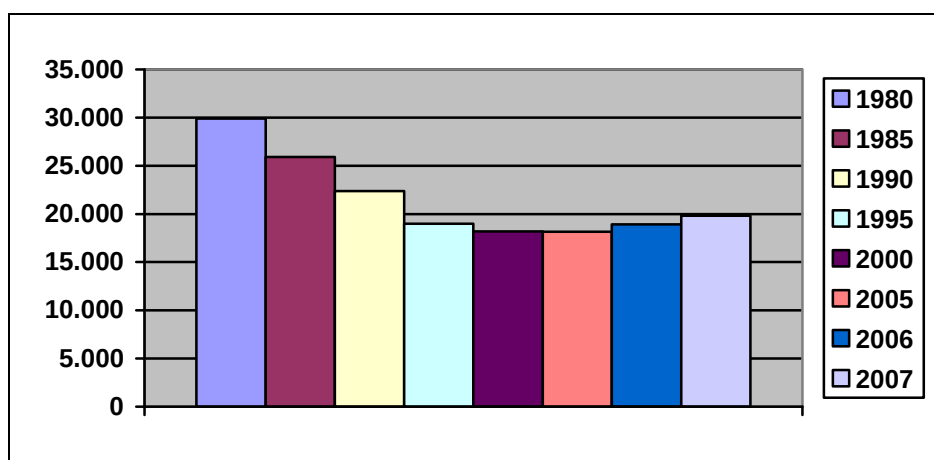
poročen. Danes moški in ženske zelo pogosto izbirajo med družinskim in poklicnim življenjem. Privlačnost različnih možnosti izrabljanja prostega časa je danes zelo velika in bi lahko odtehtala radost, ki jo nudi številna družina. Spremembe v načinu življenja so podkrepljene s spremembami nekaterih temeljnih vrednot in s procesi: sekularizacije, demokratizacije in individualizacije. Ljudje imajo vse pogostejše otroke zaradi čustvenih potreb, ki jih zadostijo z enim ali pa dvema otrokoma. Pa tudi sodobna kontracepcijska sredstva so učinkovito sredstvo za uravnavanje rodnosti (Šircelj 2006, 116).

V Sloveniji je bila rodnost dolgo časa nad ravni rodnosti mnogih evropskih držav, saj se je njeno prebivalstvo zadovoljivo obnavljalo, kar je omogočalo optimalno razmerje med vsemi starostnimi skupinami. Na začetku osemdesetih let se je tudi Slovenija pridružila skupini držav z neustreznim nivojem rodnosti (Črnič Istenič 1994, 9). Ob vstopu v 21. stoletje je bila rodnost v Sloveniji le še 1,2 otroka na žensko in je med najnižjimi v Evropi in na svetu (Šircelj 2006, 116).

4.2.1 RODNOST V SLOVENIJI

Od leta 1950 do leta 1970 se je celotna rodnost v Sloveniji znižala od 3,0 na 2,2 otroka na eno žensko. Sledilo je dvajsetletno obdobje stagnacije, ko so vrednosti nihale med 2,1 in 2,2, leta 1980 pa se je začelo obdobje hitrega zniževanja celotne rodnosti (Šircelj 2006, 118).

Tabela 4.1: Podatki o živorojenih (skupaj) v Sloveniji med leti 1980 in 2007



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009a).

Od leta 1980 do leta 1990 se je rodnost znižala z 2,1 na 1,5, v obdobju 1999 do 2003 dalje pa je stagnirala na vrednosti okoli 1,2. Leta 2000 beležimo malenkosten dvig celotne rodnosti, ki pa so ga zabeležile tudi mnoge druge evropske države. Ta dvig pa je bil le »poklon« novemu tisočletju. Dviga leta 2004 in 2005 pa sta morda že drugačne narave. Z zniževanjem celotne rodnosti se je spreminjala tudi povprečna starost žensk ob rojstvu otrok. Po drugi svetovni vojni je bila ta 25,3 leta, do leta 2004 pa se je povprečna starost žensk ob rojstvu otrok dvignila na 29,2 leta. V današnjih časih se ponekod v Evropi rodnost znižuje tudi zato, ker se nekateri ljudje zavestno odločajo, da ne bodo imeli otrok. Za enkrat v Sloveniji tega pojava ni zaznati.

V letih 1991 do 2000 se je v Sloveniji rodnost pri ženskah, starih 15-19 let, zmanjšala z 22 odstotkov na samo 7 odstotkov. Povprečna starost žensk ob rojstvu otrok se torej dviguje in je primerljiva tudi z drugimi evropskimi državami. Podatki kažejo, da je ta starost ženske blizu 30 let na Nizozemskem, v Španiji, Italiji, Finski, na Danskem, v Švici in na Švedskem. V Sloveniji kaže, da se rodnost povečuje med starejšimi od 27 let, med mlajšimi pa še naprej upada. Če mlade generacije ne bodo spremenile rodne obnašanja, bo povprečna starost žensk ob rojstvu otrok v Sloveniji kmalu dosegla starost 30 let in jo sčasoma morda tudi preseгла. Prelaganje rojstev v poznejši čas ima vrsto posledic, ki vplivajo na bodočo raven rodnosti. S starostjo se namreč plodnost parov zmanjšuje, kar lahko prepreči rojstvo zelenega otroka in zmanjša število rojstev, pripravljenost na sprejem starševske vloge se s starostjo manjša, število let med dvema zaporednima generacijama se podaljša in tako naprej (Šircelj 2006, 116-121).

Tabela 4.2: Rodnost v Sloveniji v obdobju 1980-2007

CELOTNA STOPNJA RODNOSTI							
LETO	1980	1990	2003	2004	2005	2006	2007
STOPNJA	2,11	1,46	1,20	1,25	1,26	1,31	1,38

Vir: Statistični urad republike Slovenije (2009b).

Tabela 4.3: Povprečna starost matere ob rojstvu otroka v Sloveniji v obdobju 1980-2007

POVPREČNA STAROST MATERE OB ROJSTVU OTROKA						
LETO	1980	1990	1995	2000	2005	2007
STAROST	25,3	26,0	27,2	28,3	29,4	29,9

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009a).

Od leta 1997 dalje beležimo negativen naravni prirast oziroma višjo smrtnost kot rodnost. Statistični podatki prav tako kažejo, da je bilo leta 2005 število živorojenih otrok za več kot tretjino manjše kot leta 1980, pred 25 leti. V koledarskem letu 2006 se je rodilo 18.932 otrok, kar je največ v zadnjem desetletju, a še vedno daleč premajhno število za ustrezno obnavljanje prebivalstva.

Odlašanje rojstev v poznejši čas in nizka raven rodnosti pri nas je posledica številnih dejavnikov. Raziskovalci demografskega gibanja pri nas oziroma strokovnjaki navajajo naslednje dejavnike:

- spremembe v sferi družine (norma majhne družine),
- usklajevanje dela in družine,
- ekonomski razlogi (nizki in negotovi dohodki),
- vpliv potrošniške družbe (kakovost življenja, dejavnosti v prostem času),
- naraščajoča izobraženost žensk, avtonomija žensk,
- težave pri varstvu otrok in stroški varstva in tako naprej (Černič Istenič 1994, 18-20; Ule 2003, 108-110).

Podatki in dejavniki, ki vplivajo na nizko rodnost ter povprečna starost ženske ob rojstvu prvega otroka, kažejo na to, da se predvsem mlajše generacije ne odločajo za ustvarjanje družine oziroma otroke. Zakaj je temu tako in kaj bi morali storiti, da se nivo rodnosti zviša? Morda bi morala država ukrepati, saj je že sedaj precej pozno, ker smo izgubili kar nekaj generacij, ki so se zoženo reproducirale.

4.2.2 RODNOST NA ŠVEDSKEM

Za skandinavske države je značilna relativno visoka rodnost, ki naj bi bila posledica socialne politike teh držav. Med tem ko je stopnja rodnosti v ostalih državah Evrope vztrajno padala, so severne države skušale ohranjati zadovoljiv nivo rojstev oz. so vlade držav z različnimi posegi skušale zvišati nivo.

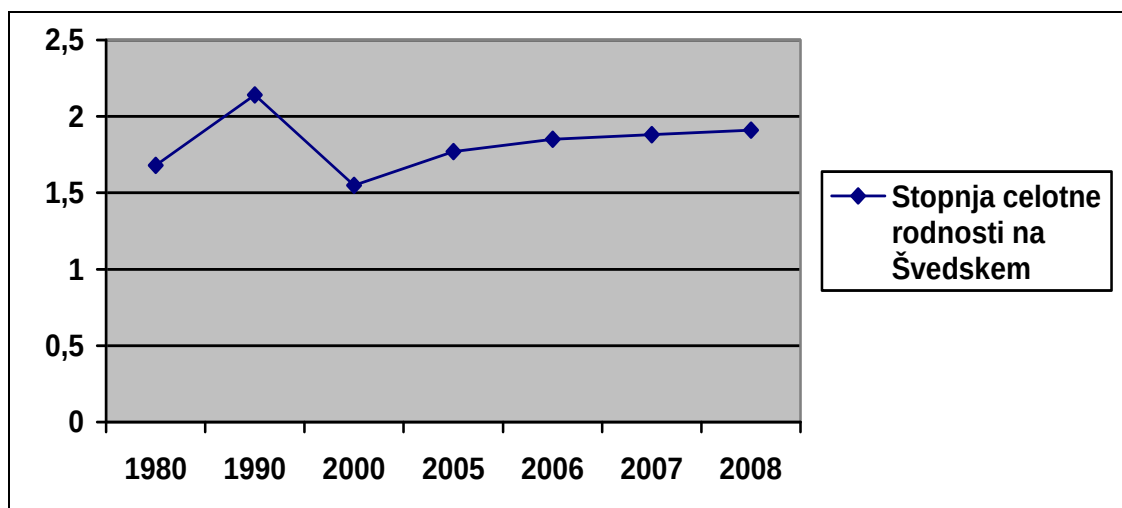
Švedska je ena tistih držav, ki ima relativno visoko rodnost v zadnjih desetletjih, glede na evropske standarde. Visoka stopnja rodnosti je posledica javne družinske politike na Švedskem, ki je zelo »radodarna«, zelo elastična in sodeluje z ostalimi politikami v državi (Hoem 2005, 1).

Tabela 4. 4: Celotna rodnost na Švedskem

CELOTNA RODNOST NA ŠVEDSKEM							
LETO	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008
STOPNJA	1.68	2.14	1.55	1.77	1.85	1.88	1.91

Vir: Statistics Sweden (2009).

Graf 4.1: Celotna rodnost na Švedskem



Vir: Statistics Sweden (2009).

Med opazovanjem krivulje je zaznati odstopanje v letu 1990, ko je bila stopnja celotne rodnosti na Švedskem 2,14 in v letu 2000, ko je ta padla na 1,55. Hoem meni, da je naraščajočo rodnost v osemdesetih letih pripisati ekonomskemu razvoju države in spremembe v družinski politiki na Švedskem. V devetdesetih letih so bile v državi slabe gospodarske razmere ter s tem slabi družinski prihodki. Tako si družine niso mogle zlahka »privoščiti« otrok. Odgovor na naraščajočo brezposelnost je bilo izobraževanje. Mnogo žensk in moških se je posvetilo izobrazbi, zato je bilo rojenih manj otrok kot sicer (Hoem 2005, 2-3). Po gospodarski krizi v devetdesetih letih pa so se začeli dohodki in zaposlenost zopet višati, s tem pa tudi stopnja totalne rodnosti, saj se od leta 2000 naprej neprestano viša.

Rodnostna politika na Švedskem je skoncentrirana na zaščito otrok, prihodke ljudi za vzdrževanje življenjskega standarda oziroma vir zaslužka, da bi imeli ljudje otroke takrat, ko si jih želijo. Tako Švedska skrbi za visoko zaposlenost državljanov, saj je ta dejavnik neposredno povezan s stopnjo rodnosti. Družinska politika deluje po principu univerzalnih in individualnih pravicah državljanov. Vključuje: otroške in družinske

finančne ugodnosti oziroma podporo, starševsko zavarovanje, visoko in kvalitetno otroško varstvo.

Z navedenimi ukrepi, ki jih je država pričela izvajati ob upadu rodnosti v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, spodbuja rojstva in odločitev za vlogo starševstva.

4.2.3 RODNOST V NEKATERIH EVROPSKIH DRŽAVAH

Povsod po svetu stopnja celotne rodnosti upada, v Evropi pa je že tako nizka, da naravno obnavljanje prebivalstva ni več zagotovljeno. Tako je v številnih državah priseljevanje postalo nujno za zagotavljanje rasti prebivalstva. Razlogi za takšno obnašanje rodnosti so družbeno ekonomski, individualni in drugi, ki pa se razlikujejo od države do države.

Pojav vztrajnega padanja rodnosti, predvsem v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, najprej zajame južne, osrednje in vzhodne evropske države. Na podlagi Sveta Evrope (2001) je 13 držav doseglo zelo nizko stopnjo rodnosti v teh letih: tri države iz južne Evrope (Grčija, Italija in Španija), pet iz osrednje in vzhodne Evrope (Bolgarija, Češka, Madžarska, Romunija in Slovenija) in šest iz nekdanjih držav Sovjetske zveze (Armenija, Belorusija, Estonija, Latvija, Rusija in Ukrajina). Prvi državi, ki sta dosegli najnižjo stopnjo (»lowest-low fertility«) totalne rodnosti (pod ali enako 1,3 otroka na žensko) sta bili Španija in Italija. Tudi druge države, kot so na primer Poljska, Hrvaška, Avstrija in Nemčija, jim bodo najbrž sledile (Kohler in drugi 2002, 2, 3).

Billari in drugi navajajo, da je leta 2004 večina svetovnega prebivalstva živela v državah s prenizko stopnjo rodnosti. Najnižjo stopnjo rodnosti, ki dosega 1,3 otroka na žensko v nekaterih evropskih državah, beležijo že 15 let. Razlike med razvitim svetom in državami v razvoju se hitro manjšajo, saj tudi v državah v razvoju ugotavljamo izjemen upad rodnosti. Kljub zmanjševanju razlikam med državami, so te ponekod precejšnje (Domadenik in Redek 2007, 41).

Najvišjo stopnjo rodnosti beležijo skandinavske države in Francija. Danska je imela leta 2006 1,83 stopnjo rodnosti, Švedska 1,85, Norveška 1,90, Francija pa kar 2,00. Najbolj dramatičen upad rodnosti je opaziti v južnoevropskih držav, in sicer v Italiji (leta 2005

1,32), na Portugalskem (leta 2006 1,35) in Španiji (leta 2006 1,38 otroka na žensko) ter v nekdanjih socialističnih državah. Najnižjo stopnjo rodnosti ima Slovaška (1,24), sledijo ji Poljska (1,27), Slovenija in Romunija (1,31), Češka (1,33) ter druge. Tudi Nemčija beleži precej nizko stopnjo rodnosti, in sicer leta 2006 1,32.

Razlike v stopnjah rodnosti so posledica kompleksnih odnosov med številnimi socialno-ekonomskimi dejavniki, potrebno pa je omeniti tudi vrednote, katerih spremembe se pogosto navajajo kot glavni razlog za vse manjšo rodnost, ki se spreminjajo zelo počasi, njihove spremembe pa so pogosto odvisne od ekonomskih razlogov. Raziskovalci rodnosti v EU in državah kandidatkah ugotavljajo, da so ključni dejavniki, ki vplivajo na rodnost, predvsem drugačna pričakovanja o življenju, življenjske navade in vrednote mladih. Na prvi pogled se zdi, da je odlaganje rojstev v poznejša leta in upad rodnosti posledica ženske ambicioznosti, vendar pa analize gibanja rodnosti v posameznih državah nakazujejo, da temu ni tako, saj številne analize (Adsera, 2004, Bloemen in Kalwij, 2001, Vincent in drugi, 2004, Budig, 2003, Neyer, 2006) potrjujejo ravno nasprotno. Pomen pripisujejo predvsem delovanju trga dela in družinske politike, katerih različno delovanje ključno pripomore k razlikam v stopnji rodnosti med državami (Domadenik in Redek, 2007, 41, 42).

Države z nizko stopnjo delovne aktivnosti žensk, kot sta na primer Španija ali Italija, imajo tudi nizko stopnjo rodnosti. Nasprotno pa tiste države, ki imajo visoko stopnjo delovne aktivnosti žensk na trgu delovne sile, kot so na primer Združene države Amerike, Nova Zelandija in skandinavske države, beležijo visoko stopnjo rodnosti (Adsera 2005, 3, 4).

4.3 POMEN DELOVANJA TRGA DELA NA RODNOST

Kako oblikovati politiko, da se bo zvišala zaposljivost žensk in obenem preprečiti zniževanje rodnosti? To je vprašanje sodobne družbe. V očeh delodajalca je težje zaposliti žensko, če obstaja možnost, da bo ostala zaradi otroka doma. Po drugi strani pa lahko ta daljši izostanek iz službe negativno vpliva tudi na žensko oziroma na njeno ponovno vključitev ali vrnitev na trg dela.

V zadnjih desetletjih se je participacija žensk na trgu dela v državah Evropske unije

povečala, medtem pa je stopnja rodnosti tudi v razvitih, naprednih državah padala. Dejstvo pa je, da tiste države, ki imajo najnižjo stopnjo rodnosti (na primer Španija, Italija, Grčija), so tudi države z nizko zaposljivostjo žensk. Medtem pa je pri državah z visoko stopnjo rodnosti (Danska, Francija), tudi participacija žensk na trgu dela visoka. Glede na raziskave obstaja pomembna razlika med severnimi in južnimi državami Evrope. Le nordijske države in Francija pripadajo taki institucionalni strukturi, kjer je ženskam dana možnost uravnovešenja dela in družine, medtem ko zaposlenim ženskam v južni Evropi družinska politika daje premajhno pomoč oziroma pozornost. Možnost usklajevanja dela in družine je močno povezana s strukturo in z ureditvijo dela. Spremembe, ki so se zgodile v oblikah dela oziroma poklicni strukturi, še posebej delo s skrajšanim delovnim časom, so dale priložnost ženskam na trgu dela. Vendar se te priložnosti niso razvile povsod v evropskih državah v enaki meri in obliki. Severne države beležijo visok delež zaposlenih žensk v terciarnem sektorju in tistih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, v južnih državah pa je delež žensk, zaposlenih v terciarnem sektorju ali s skrajšanim delovnim časom, nižji. Možnost za zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom pozitivno vpliva na stopnjo rodnosti, saj je v državah s tovrstnim zaposlovanjem stopnja rodnosti višja (Nizozemska, Danska, Anglija, Švedska) (Del Boca in drugi 2006, 1, 2).

Podatki o stopnji brezposelnosti žensk prikazujejo vpliv institucionalne strukture še z drugega vidika. Tiste države, ki imajo najnižjo stopnjo rodnosti v Evropi, so države z najvišjimi stopnjami brezposelnosti žensk v aktivni dobi. Primer Slovenije je izjema, saj je stopnja anketne brezposelnosti žensk v proučevanem obdobju nižja kot na Finskem. Dolgoročna brezposelnost žensk kaže, da je ta v skandinavskih državah na precej nižji stopnji kot v drugih skupinah držav. Zniževanje stopnje dolgoročne brezposelnosti v teh državah je bilo po letu 1999 precejšnje, verjetno zaradi uvajanja prožnejše delovnopravne zakonodaje (Domadenik in Redek, 2007, 43).

Tabela 4.5: Stopnja anketne brezposelnosti žensk v obdobju 1998-2005

DRŽAVA/LETO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Češka	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8
Estonija	8,3	10,1	11,8	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1
Latvija	13,6	13,6	12,9	11,5	11,0	10,4	10,2	8,7
Litva	11,7	12,3	14,1	14,3	12,8	12,2	11,8	8,3
Madžarska	7,8	6,3	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4
Poljska	12,2	15,3	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,1
Slovaška	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,4	19,2	17,2
Slovenija	7,5	7,5	7,0	6,8	6,8	7,1	6,8	7,0
Nove članice EU	10,6	12,0	13,0	13,0	12,5	12,3	12,2	11,0
Danska	6,0	5,8	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3
Finska	12,0	10,7	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6
Švedska	8,0	6,8	5,3	4,5	4,6	5,2	6,1	7,7
Norveška	3,3	3,0	3,2	3,5	3,6	4,0	4,0	4,4
Skandinske države	7,3	6,5	5,9	5,6	5,5	6,0	6,2	6,5
Grčija	16,7	18,1	17,2	16,2	15,6	15,0	16,2	15,3
Španija	20,8	17,7	15,6	14,4	15,2	14,7	13,8	12,0
Francija	12,9	12,2	10,9	10,0	10,0	10,5	10,5	10,9
Italija	15,4	14,8	13,6	12,2	11,5	11,3	10,5	10,1
Portugalska	6,3	5,2	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7
Mediteranske države	14,4	13,6	12,4	11,5	11,6	11,7	11,7	11,4
Nemčija	11,1	9,9	8,7	8,9	9,4	10,1	10,5	10,3

Vir: Domadenik in Redek (2007, 47).

Tabela 4.6: Stopnja dolgoročne brezposelnosti žensk v obdobju 1999-2005

DRŽAVA/LETO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nove članice EU	5,3	6,3	6,6	6,4	6,1	6,2	6,0
Mediteranske države	6,7	6,0	5,2	5,0	5,4	5,6	5,3
Skandinske države	1,8	1,3	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
Slovenija	3,1	4,2	4,0	3,6	3,6	3,4	3,3

Vir: Domadenik in Redek (2007, 43).

Slovenija beleži precej visok delež participacije žensk na trgu delovne sile. Problem se

pojavi v togosti trga dela, saj ima Slovenija precej slabe izkušnje s fleksibilnim delovnim časom oziroma z zaposlenimi s skrajšanim delovnim časom.

Ženske pa tudi moški v Sloveniji delajo večinoma polni delovni čas. Med delovno aktivnimi ženskami za leto 2002 jih dela skrajšani delovni čas samo 8,3%, čeprav se ta delež danes rahlo zvišuje. Primerjava dela s polnim delovnim časom in skrajšanim delovnim časom v Sloveniji z državami EU za leto 2000, je ugotovila, da je delež žensk in moških v Sloveniji, ki delajo skrajšani delovni čas, nižji kot v državah EU. Razlika med povprečjem držav EU in Slovenijo je izrazita pri ženskah. V Sloveniji bistveno manj žensk dela s skrajšanim delovnikom kot v državah EU. Delež žensk, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, je kar 25,8% nižji od povprečja v državah EU. Takšna razlika med delovno aktivnimi ženskami v Sloveniji in povprečjem v EU je razumljiva, saj je bila za bivše socialistične države značilna politika polne zaposlenosti, obenem pa urejeno družbeno varstvo otrok. V državah EU so spodbujali zaposlitev s skrajšanim delovnim časom za ženske in druge oblike fleksibilnega dela z namenom, da bi ženske lažje usklajevale zaposlitve z družinskim življenjem (Ule 2003, 66).

Tabela 4.7: Osebe, zaposlene s skrajšanim delovnim časom v izbranih državah Evrope (odstotek od vseh zaposlenih)

DRŽAVA/LETO	1997		2000		2008	
	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske
Češka	:	:	5,3	9,3	4,9	8,5
Poljska	10,6	13,6	10,5	13,4	8,5	11,7
Slovaška	:	:	2,1	3,1	2,7	4,2
Slovenija	:	:	6,5	7,8	9,0	11,4
Italija	6,8	13,4	8,4	16,5	14,3	27,9
Francija	17,0	31,2	16,7	30,8	16,9	29,4
Nemčija	17,6	35,3	19,4	37,9	25,9	45,4
Velika Britanija	24,6	44,6	25,1	44,4	25,3	41,8
Norveška	:	:	25,8	43,0	28,2	43,6
Finska	10,9	15,3	12,3	17,0	13,3	18,2
Danska	22,5	34,9	21,3	34,1	24,6	36,5
Švedska	20,2	34,7	19,5	32,3	26,6	41,4

Opomba: (:) ni podatka.

Vir: Eurostat (2009c).

Sodeč po državah z visoko stopnjo rodnosti je videti, da je fleksibilen trg delovne sile izrednega pomena za ženske oziroma spodbujanje k zviševanju rodnosti. Uvajanje različnih oblik dela, kot so: prožni delovni čas, krajši delovni čas, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo in druge kombinacije časovnih ter krajevnih možnosti, ponuja eno izmed najbolj pomembnih strategij za usklajevanje različnih področij življenja.

4.4 DRUŽINSKA POLITIKA NA ŠVEDSKEM

Nordijske države imajo relativno visoko rodnost, glede na ostale zahodne države Evrope. Visoka rodnost je posledica predvsem velikodušnega modela države blaginje. Oblikuje jo prijazna družinska politika, dobro urejen starševski dopust in otroško varstvo. Je »nordijski model« ureditve družinske politike morda zgled ostalim državam v prizadevanju zviševanja rodnosti?

V primerjavi z državami članicami OECD¹ traja plačan porodniški dopust v nordijskih državah razmeroma dolgo (Švedska: 65 tednov v primerjavi z Italijo: 10 mesecev s 30 odstotki nadomestila plače). Že leta 1955 so na Švedskem uvedli 3 mesece plačanega porodniškega dopusta za mamo, leta 1980 pa so imeli tudi očetje pravico do 14 dnevnega dopusta za nego in varstvo otroka. Švedska je tudi prva država, ki je uvedla starševski dopust za nego in varstvo otroka. Tako so lahko očetje od leta 1974 uveljavljali del dopusta namesto matere. Leta 1974 je starševski dopust trajal 7 mesecev, leta 1978 9 mesecev, 12 mesecev leta 1980 in 15 mesecev leta 1989. Očetovski dopust se je povečal na dva meseca od leta 2002. Porodniški dopust je na Švedskem plačan kot nadomestilo v 80 odstotkih plače oziroma prihodka. Prednost švedske družinske politike je tudi v elastičnosti koriščenja oziroma uveljavljanja dopusta za nego otroka. Sistem javnega varstva je skrbno urejen, stroški pa so zelo nizki. Omenjenemu švedskemu modelu je sledila tudi Norveška (Gupta in drugi 2006, 4-11).

Pomen ukrepov, ki zagotavljajo varstvo za nego in vzgojo otroka ter s tem povezana nadomestila in pomen vzgojno-izobraževalnih sistemov za otroke, je povezan z

¹ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development – Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj) združuje 30 držav članic, ki so zavezane demokraciji in tržnemu gospodarstvu. OECD velja za organizacijo elitnih gospodarstev, saj države članice OECD z manj kot petino svetovnega prebivalstva ustvarijo več kot polovico svetovnega proizvoda (Ministrstvo za zunanje zadeve, 2009).

delovanjem trga dela. V skandinavskih državah so se problema dopusta za varstvo in nego otroka ter nadomestil za matere lotili zelo skrbno, saj so predvidevali, da bi ukrepi povečali spolno diskriminacijo na trgu dela (Neyer v Domadenik in Redek 2007, 44). Starševski dopust za nego in varstvo otroka je spolno nevtralen, saj ga lahko izrabita tako mati kot oče, le del takoj po rojstvu je rezerviran le za matere. Starše zakonodaja prav tako ščiti pred odpuščanjem. Države z relativno visoko stopnjo rodnosti kažejo, kako zelo pomemben je dobro razvit sistem javnega varstva za otroke. Na Finskem starši za varstvo otroka krijejo 20 odstotkov stroškov, na Švedskem pa le 11 odstotkov. V Sloveniji starša s povprečnima bruto plačama za otroka prispevata 50 odstotkov polne cene programa, zato se veliko staršev odloči ali za cenejše in bolj prilagodljivo zasebno varstvo ali celo izstop enega od staršev (pretežno mater) iz aktivnega prebivalstva (Domadenik in Redek 2007, 44).

Tabela 4.8: Dopust za nego in varstvo otroka v nekaterih evropskih državah

DRŽAVA	Trajanje dopusta	Nadomestilo (odstotek plače ali drugo)	Oče
Norveška	42-52 tednov+1 leto nadomestila za nego	100 % za 42 tednov 80% za 52 tednov	1 mesec »use or lose«
Švedska	15 mesecev+3 mesece neplačanega dopusta	80 %	1 mesec »use or lose«
Finska	26 tednov+nadomestilo za nego doma do 3. leta starosti	43 – 82 %	Da
Danska	13 tednov za vsakega od staršev ali 26 tednov, če je otrok mlajši od 1 leta	60 % nadomestila za brezposelne	Da
Avstrija	2 leti	Fiksno določen znesek	6 mesecev »use or lose«
Francija	3 leta	Fiksno določen znesek	Da
Nemčija	3 leta	Fiksno določen znesek za 2 leti	Da
Italija	10 mesecev	30 % plače	Da
Španija	3 leta	Neplačano	Da
Portugalska	6 mesecev za vsakega od staršev, 2-3 leta ob tretjem otroku	Neplačano	Da
Irska	14 tednov	Neplačano	Da
Velika Britanija	13 tednov za vsakega od staršev	Neplačano	Da
Grčija	3,5 meseca za oba starša	Neplačano	Da
Slovenija	260 dni	100 %	Do 90 dni
Slovaška	3 leta	50 % minimalne plače	Da

Vir: Domadenik in Redek (2007, 45).

V Sloveniji so v primerjavi z drugimi evropskimi državami številni ukrepi družinske politike tako ugodni in usmerjeni k družinski kakovosti, da se pogosto govori celo, da je Slovenija »Švedska na jugu«, saj je za Švedsko značilno zelo uspešno kombiniranje plačanega dela in skrbi za otroke. Švedski program ima še eno unikatno značilnost, in sicer spodbujanje krajših intervalov med rojstvi otrok, imenovano »premija za hitrost«. Gre za predpis, po katerem ohrani mati enako stopnjo ugodnosti kot pri prvem otroku, če ima naslednjega otroka v roku 30 mesecev, tudi če se med obema porodoma ne vrne na delovno mesto. Tovrsten ukrep je spodbudil matere, da rodijo drugega in tretjega otroka hitreje (Ule 2003, 131).

Ugotovljeno je, da je v Sloveniji sistem družinske politike zastavljen dobro, usmerjen na vse prebivalce, ki bi želeli imeti otrok/e, saj je pomoč poskrbljena tudi denimo za brezposelne osebe, študente ali dijake. Kljub temu se večina mladih ne odloča za naraščaj, saj je problem veliko bolj kompleksen. Dotika se stanovanjske problematike, položaja na trgu dela in varnostjo v družbi nasploh.

V iskanju razlogov za odlašanje z rojstvi oziroma prenizko rodnost v Sloveniji je po mnenju Lučke Böhm težava naslednja: »Enoletni porodniški dopust je povsem v redu, zlasti zaradi stoddstotnega nadomestila plače. Pri nas se bojimo le, da bi se uresničil predlog podaljšanja porodniškega dopusta, saj bi to ženske izrinilo s trga dela. Poleg tega pa rodnost ni povezana z dolžino porodniškega dopusta, temveč z delovnim razmerjem za nedoločen čas in občutkom, da je zaposlitev varna in dolgoročna, saj če tega ni, si ljudje ne upajo imeti otroka« (Böhm v Kovič 2007, 18).

4.5 DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI

S pojmom družinske politike označujemo celoto socialnih, ekonomskih, pravnih, pedagoških, zdravstvenih, fiskalnih in drugih ukrepov, ki jih določen politično-administrativni sistem izvaja, da bi posredno ali neposredno vplival na življenjske pogoje družin oziroma njenih članov, njihov nastanek in razvoj. Temeljni cilj družinske politike v Sloveniji je ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in za enake možnosti osebnega razvoja vseh članov družine (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009b).

Področje družinske politike v Sloveniji je predmet oziroma delovno področje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Ta skrbi za oblikovanje in izvajanje tistega dela družinske politike, ki se nanaša na zakonsko zvezo, na razmerja med starši in otroki, na posvojitve, rejništvo in skrbništvo (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih), na področje starševskega varstva in družinskih prejemkov (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih). Leta 2002 je začel veljati tudi Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti, s katerim je sistemsko urejeno izvajanje rejniške dejavnosti ter Zakon o javnem jamstvenem in preživitinskem skladu RS, s katerim je zakonsko urejeno izplačevanje nadomestil preživnin. Vodenje in izvajanje družinske politike je v Sloveniji zastavljeno resorsko, pri čemer je Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Sloveniji plansko-strateški dokument, ki določa smeri razvoja posameznih delov družinske politike, ki so v pristojnosti različnih ministrstev.

Prijazna in dobro urejena družinska politika pri nas izhaja iz pravic staršev z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP-UPB2, UL RS 110/2006). Ta ponuja državljanom različne oblike starševskega dopusta in starševskega nadomestila, zagotavlja pa tudi pomoč v oblikah paketa za novorojenčke, družbene pomoči, otroškega dodatka, davčne olajšave in možnost dela za polovični delovni čas. Zakon je razdeljen na dva dela: na sistem pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo in na sistem pravic do družinskih prejemkov.

Pravice, ki jih uveljavljajo upravičene osebe, vključene v zavarovanje za starševsko varstvo, so naslednje:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravice iz naslova krajšega delovnega časa.

Družinske prejemke zakon deli na naslednje:

- starševski dodatek,
- otroški dodatek,
- pomoč ob rojstvu otroka,
- dodatek za veliko družino,
- dodatek za nego otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in
- delno plačilo za izgubljeni dohodek.

V sklopu starševskega dopusta ima pravico do porodniškega dopusta mati otroka (pod določenimi pogoji tudi oče otroka) v trajanju 105 dni. Očetovski dopust je namenjen očetom za nego in varstvo otroka v trajanju 90 dni. Dopust za nego in varstvo otroka traja praviloma 260 dni, nastopi pa po preteku 105 dni porodniškega dopusta. Koristi ga lahko eden od staršev ali oba, vendar določita obdobje uveljavljanja. Posvojiteljski dopust je namenjen enemu ali obema posvojiteljema v trajanju 120 do 150 dni.

Pravico do starševskega nadomestila plače so upravičene osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta. Starševski dopust traja za čas porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ter očetovskega dopusta. Višina nadomestila znaša 100 odstotka osnove plače. Pravico do dela s krajšim delovnim časom ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do 3. leta starosti, mora pa obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009a).

Če bi ob iskanju dežurnega krivca za premajhno rodnost s prstom kazali le na državo, bi bili nekoliko krivični, saj se sodeč po urejenosti družinske politike Slovenija zdi kot zelo radodarna država. Kljub temu je rodnost nizka, saj bi ženska morala roditi 2,1 otroka, torej skoraj enega več od dejanskega stanja.

Erzar in Trtnik iz direktorata za družino ministrstva za delo, družino in socialne zadeve menita, da imamo optimalno urejen sistem družinske politike, saj država med porodniškim dopustom ne poskrbi le za redno zaposlene, temveč za vse osebe, in sicer z nadomestili, s starševskimi dodatki in z dodatnimi spodbudami, kot so pomoč v obliki paketov za novorojenčka, družbene pomoči in otroškim dodatkom. Poleg tega se za vsakega dodatnega otroka v družini prejemek zviša, saj država spodbuja številnejšo družino. Država spodbuja ženske tudi tako, da jim omogoča krajši, polovični delovni čas, pri čemer plača stroške invalidskega in pokojninskega zavarovanja država (Kovič 2007, 16-17).

Družinske politike in ukrepi imajo veliko simbolično moč pri ustvarjanju družine in ozrača prijaznega do otrok. Odzivati se morajo na potrebe družin v današnjem demografskem, ekonomskem in socialno-kulturnem kontekstu, kar pomeni, da morajo vplivati na številne druge sfere v družbi: na ureditev zdravstva, izobraževanja, stanovanjske politike, davčne politike itd (Ule 2003, 21).

4.5.1 CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«

Vse tiste organizacije, ki so ugotovile, da je sodelovanje z zaposlenimi oziroma upravljanje s človeškimi viri zelo pomembno za uspeh organizacije in njen strateški ter konstanten razvoj, so v sklop svoje organizacijske kulture uvedle politike in prakse, ki omogočajo zaposlenim usklajevanje delovne in družinske sfere.

Nemška organizacija Beruf und Familie je razvila certifikat »Družini prijazno podjetje«, ki ga podeljujejo od leta 1999. Certifikat je možno pridobiti z revizorskim postopkom, katerega vloga je ocenjevanje podjetij in svetovanje delodajalcem pri izbiri ustreznih strategij in ukrepov za boljše upravljanje s človeškimi viri v okviru usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih (Kranjc Kušlan v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101). Lastnik licence »European work & family audit« je podjetje Beruf und Familie, ki omogoča uporabo njihovega sistema certificiranja tudi v drugih državah, saj je licenca osnova za podeljevanje certifikata (Tešnjak 2009, 45).

V Sloveniji je v okviru razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, pobude programa EQUAL, od leta 2006 do leta 2007 potekal projekt, katerega namen je bil seznaniti javnost in podjetja o postopku pridobivanja pogojev za podelitev certifikata »Družinam prijazno podjetje«. V okviru programa EQUAL in v sodelovanju z razvojnimi partnerstvom (Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje) je od novembra 2007 nosilec postopka za pridobitev certifikata »Družinam prijazno podjetje« in izvedbena organizacija Zavod Ekvilib² (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 101).

Namen certifikata kot takega je v podjetja vpeljati ukrepe za boljše upravljanje s človeškimi viri, s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Za pridobitev certifikata je potrebno izvesti postopek, ki ga morajo podjetja opraviti za pridobitev certifikata, poteka pa v dveh delih (pridobitev osnovnega certifikata, ki traja 6 mesecev in pridobitev polnega certifikata, ki traja 36 mesecev od pridobitve osnovnega certifikata). V postopku podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca v podjetju določi načrt ukrepov, ki imajo za cilj izboljšanje

² Ekvilib je neprofitna nevladna organizacija, ustanovljena leta 2003, ki izvaja postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve RS ter zainteresiranimi partnerji razvojnega partnerstva EQUAL in z vrsto zunanjih sodelavcev in strokovnjakov.

upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Po pozitivni ocenitvi izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Po treh letih pa se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi in cilji vpeljani oziroma doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi certifikat »Družini prijazno podjetje« (DPP). Že 49 slovenskih podjetij in organizacij je do sedaj pridobilo osnovni certifikat (Certifikat družini prijazno podjetje 2009).

Trend upadanja rodnosti in odlaganje rojstev v poznejše obdobje je zelo kompleksen pojav, odvisen od številnih dejavnikov v sodobni družbi. Dejstvo je, da pojav ni možno zlahka odpraviti in da so za to potrebni premišljeni koraki. Vsekakor je pomembno sodelovanje različnih področij v državi, ki kakorkoli lahko pripomorejo k zviševanju rodnosti. In s kakšnimi posegi lahko družinska politika v Sloveniji obstoječi trend ustavi oziroma ga izboljša? Predlogi in način rešitve posameznih strokovnjakov se razlikujejo, a je vsem skupno eno: izoblikovati družinsko politiko v prid družinam.

Po mnenju Černič Isteničeve je družina oziroma gospodinjstvo prva institucija, ki se ukvarja s kompleksnostjo in tveganji obnavljanja prebivalstva (pri tem se ne upošteva le skrb za otroke, ampak tudi za druge odvisne in pomoči potrebne družinske člane). Vendar tega bremena družina ni sposobna v celoti nositi sama, še posebno ne v določenih življenjskih obdobjih. Država naj bi jih spodbujala na primer z različnimi finančnimi ugodnostmi (nadomestilo za starševski dopust, ugodnost med razmiki v rojstvih, kvaliteta in razpoložljivost javnega otroškega varstva, možnost skrajšanega delovnega časa in podobno). Z omenjenimi ukrepi aktivne družinske politike in drugih politik so skandinavske države (Švedska, Finska, Norveška, Danska) uspele zaustaviti trend stalnega, nezadržnega upadanja rodnosti. Na osnovi tega so ukrepi družinske politike izredno pomembni v smislu dvigovanja rodnosti, saj dvojno učinkujejo na rodnost. Kratkoročno pomagajo tistim staršem, ki si želijo še enega otroka, a hkrati ocenjujejo, da si ga ne morejo privoščiti. Dolgoročno pa spreminjajo rodnostne norme in vrednote, s tem ko pri ljudeh ustvarjajo občutek varnosti in zavest, da so otroci tudi družbeno in ne le individualno zaželeni (Černič Istenič 1994, 131-136).

Na področju družinske politike v Sloveniji je bilo v zadnjih letih storjenih precej

premikov. Z januarjem 2007 obstaja možnost podaljševanja dela za krajši delovni čas v primeru nege in varstva dveh otrok do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. Poleg pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo in pravic do družinskih prejemkov, ki izhajajo iz Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, je bila konec leta 2007 sprejeta tudi novela Zakona o delovnih razmerjih, kjer so uveljavljene dodatne rešitve in med drugim tudi ugodnosti za starše.

Z novelo Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, UL RS 103/2007) so zagotovljene dodatne pravne podlage za prilagajanje delovnega časa potrebam delavcev s starševskimi obveznostmi, če to dopuščajo potrebe delovnega procesa, urejena je pravica delavcev s šoloobveznimi otroki, da izkoristijo vsaj teden dni dopusta med šolskimi počitnicami. Prav tako je razširjeno in jasneje določeno posebno varstvo pred odpovedjo za delavce s starševskimi obveznostmi. Sprememba, ki je bistvenega pomena za večino staršev, se je zgodila z novelo Zakona o vrtcih (Zvrt-D, UL RS 25/2008), sprejetega marca 2008. Država je s septembrom 2008 prevzela plačilo programa predšolske vzgoje v okviru kurikula namesto staršev za drugega in nadaljnje otroke, ki je/so hkrati s prvim vključen/i v vrtec. Predvideno je tudi bistveno več sredstev za sofinanciranje vrtcev v občinah (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj 2009).

Raziskave so pokazale, da je večja verjetnost, da ima ženska drugega otroka, če je bil oče aktivno navzoč pri vzreji prvega otroka in da se bolj izobražene ženske najbolj močno odzivajo na širjenje otroškega varstva. Sicer je le malo povsem jasnih vplivov ukrepov na rodnost. Glede na to so družinske politike sicer potrebne, ne pa tudi zadostne za zviševanje rodnosti, saj velikodušen program družinskih politik ni jamstvo za visoko stopnjo rodnosti. Po izkušnjah skandinavskih držav in Francije se formula uspeha sestoji iz kombinacije plačanega materinskega dopusta, subvencioniranega oziroma brezplačnega varstva otrok in dela za skrajšani delovni čas. Nobena država si ne bi smela dovoliti, da ne bi imela do družine prijaznih ukrepov, saj sta sistematizacija družinskih politik in dolgoročna strategija nujni. Potrebno je tudi širše razumevanje družinske politike, zlasti kar zadeva vprašanja mladih in žensk. Družinske politike postajajo vse pomembnejši instrument ženskih politik s tem, ko se osredotočajo na žensko zaposlovanje in kombiniranje delovnega in družinskega življenja (Ule 2003, 133, 134).

5 ANALIZA STATISTIČNIH PODATKOV

5.1 OPREDELITEV PROBLEMA RAZISKOVANJA

Za analizo rodnosti in aktivnosti na trgu delovne sile sem izbrala dostopne sekundarne podatke, ki so med seboj primerljivi in jih postavila v časovni okvir, da bi ugotovila ali obstaja povezanost med aktivnostjo na trgu dela in stopnjo rodnosti. Slovenijo in Švedsko sem umestila med ostale evropske države, da bi lahko primerjala podatke ter ugotovila podobne trende med državami in možne vzroke za podobno vedenje. Postavljena hipoteza je: Obstaja povezanost med stopnjo rodnosti in stopnjo zaposlenosti.

5.2 STATISTIČNI PODATKI

Tabela 5.1: Rodnost v nekaterih evropskih državah v obdobju od 1996-2007

LETO/DRŽAVA	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Bolgarija	1.23	1.11	1.26	1.21	1.29	1.37	1.42
Češka	1.18	1.16	1.14	1.17	1.22	1.33	1.44
Danska	1.75	1.73	1.78	1.72	1.78	1.83	1.84
Nemčija	1.32	1.36	1.38	1.34	1.36	1.32	1.37
Grčija	1.28	1.26	1.26	1.27	1.30	1.40	1.41
Španija	1.16	1.16	1.23	1.26	1.33	1.38	1.40
Francija	:	1.78	1.89	1.88	1.92	2.00	1.98
Italija	1.20	1.21	1.26	1.27	1.33	1.35	:
Nizozemska	1.53	1.63	1.72	1.73	1.73	1.72	1.72
Poljska	1.59	1.44	1.35	1.25	1.23	1.27	1.31
Romunija	1.37	1.40	1.39	1.26	1.29	1.32	1.30
Slovenija	1.28	1.23	1.26	1.21	1.25	1.31	1.38
Finska	1.76	1.70	1.73	1.72	1.80	1.84	1.83
Švedska	1.60	1.50	1.54	1.65	1.75	1.85	1.88
Anglija	1.73	1.71	1.64	1.64	1.77	1.84	:
Norveška	1.89	1.81	1.85	1.75	1.83	1.90	1.90

Opomba: (:) ni podatka.

Vir: Eurostat (2009d).

Iz tabele je možno razbrati, da se stopnja celotne rodnosti pri Sloveniji znatno razlikuje od celotne stopnje rodnosti na Švedskem. Tako Švedska kot Norveška in Danska beležijo podobne podatke rodnostnega obnašanja, saj nanj vplivajo podobni socialno-ekonomski dejavniki. Posledica zviševanja stopnje rodnosti nekje od leta 2000 dalje, je tudi načrtno oblikovana družinska politika skandinavskih držav. Tudi pri Franciji je opaziti visoko stopnjo rodnosti, tako kot pri skandinavskih državah. Slovenija je glede na zgornjo tabelo primerljiva z državami južne Evrope (Grčija, Italija, Španija) in osrednje ter vzhodne Evrope (Bolgarija, Češka, Romunija).

Tabela 5.2: Povprečna starost matere ob rojstvu otroka v izbranih evropskih državah

DRŽAVA/LETO	1995	2000	2003	2006
Španija	29,96	30,71	30,83	30,88
Francija	:	29,32	29,50	29,72
Italija	29,74	30,32	30,73	:
Finska	29,29	29,59	28,87	29,96
Danska	29,20	29,18	30,04	30,29
Norveška	28,83	29,31	29,66	29,81
Švedska	29,22	29,85	30,27	30,53

Opomba: (:) ni podatka.

Vir: Eurostat (2009b).

Z leti je opaziti zviševanje povprečne starosti mater ob rojstvu prvega otroka pri vseh analiziranih evropskih državah. Razlogov za to je veliko. Pojavila so se drugačna pričakovanja o življenju, življenjskih navadah in vrednotah mladih. Ekonomski dejavniki, ki so potrebni za eksistenco ter socialna varnost mladih, danes po vsej verjetnosti vplivajo na odlaganje rojstev v poznejša leta.

Tabela 5.3: Stopnja celotne rodности in stopnja zaposlenosti žensk med leti 1970 do 1975 in med leti 2000 do 2005 v izbranih evropskih državah

DRŽAVA/LETO	1970-1975		2000-2005	
	Celotna stopnja rodnosti	Stopnja zaposlenosti žensk (od 25- 54 leta)	Celotna stopnja rodnosti	Stopnja zaposlenosti žensk (od 25- 54 leta)
Danska	1,95	76,8	1,76	78,9
Finska	1,82	70,4	1,76	78,8
Islandija	2,81	80,8	1,99	85,7
Norveška	2,50	51,7	1,80	79,7
Švedska	1,92	63,4	1,71	81,7
Nemčija	2,03	47,0	1,34	72,0
Španija	2,90	24,8	1,29	56,5
Francija	2,47	49,2	1,89	71,8
Velika Britanija	2,43	60,3	1,71	74,1
Grčija	2,39	40,1	1,27	56,6
Italija	2,42	27,9	1,29	54,9

Vir: Gupta in drugi (2006, 53).

Tabela kaže, da prijazna družinska politika vpliva na razmerje med zaposlenostjo žensk in stopnjo rodnosti. Nordijske države so imele visoko vključenost žensk na trgu delovne sile v zadnjih desetletjih in se hkrati izognile padcu stopnje rodnosti. Z izjemo Islandije, ki ima najvišjo stopnjo zaposlenosti žensk (skoraj 86 odstotkov) in zelo visoko stopnjo rodnosti (skoraj 2 otroka na žensko), imajo nordijske države okoli 80 odstotno vključenost žensk na trgu delovne sile in stopnjo rodnosti od 1,7-1,8 na žensko, kar je najvišje v Evropi. Druge države imajo nizko stopnjo rodnosti (1,3-1,4) in 55 -70 odstotkov zaposljivost žensk. Izjemi sta Francija in Velika Britanija, ki imata relativno visoko stopnjo rodnosti. Kaže, da je izboljšana družinska politika pripomogla k postopnemu zviševanju rodnosti in uravnovešanju dela in družine (Gupta in drugi 2006, 26).

S pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije rangov³sem izračunala koeficient

³ Spearmanov koeficient korelacije rangov nam pokaže povezanost dveh ordinalnih spremenljivk X in Y (Brvar 2007, 250).

korelacije oziroma povezanosti med ordinalnima spremenljivkama (celotna stopnja rodnosti in stopnja zaposlenosti žensk (od 25-54 leta starosti)) med leti 2000-2005 iz podatkov tabele 5.19 pri navedenih državah. Vrednosti obeh spremenljivk sem rangirala in izračunala koeficient, ki je enak 0,707. Koeficient je pozitiven, kar pomeni, da obstaja pozitivna povezanost med spremenljivkama celotna stopnja rodnosti in stopnja zaposlenosti žensk (od 25-54 leta starosti) med leti 2000-2005 med izbranimi enajstimi državami. Z večanjem ranga celotne stopnje rodnosti se povečuje rang stopnje zaposlenosti žensk (od 25-54 leta starosti).

Tabela 5.4: Stopnja celotne rodnosti in stopnja zaposlenosti med leti 1998 in 2007 v Sloveniji in na Švedskem

LETO/DRŽAVA	Slovenija		Švedska	
Letnica	Stopnja rodnosti	Stopnja zaposlenosti	Stopnja rodnosti	Stopnja zaposlenosti
1998	1,23	62,9	1,5	70,3
1999	1,21	62,2	1,5	71,7
2000	1,26	62,8	1,54	73,0
2001	1,21	63,8	1,57	74,0
2002	1,21	63,4	1,65	73,6
2003	1,20	62,6	1,71	72,9
2004	1,25	65,3	1,75	72,1
2005	1,26	66,0	1,77	72,5
2006	1,31	66,6	1,85	73,1
2007	1,38	67,8	1,88	74,2

Rang korelacije	0,753	0,512
-----------------	-------	-------

Vir: Eurostat (2009a); Eurostat (2009d).

Stopnja celotne rodnosti se je v Sloveniji od leta 2003 do 2007 zvišala. V primerjavi z letom 1998 se je do leta 2007 zvišala le za 0,15 odstotne točke. Med tem se je stopnja zaposlenosti od leta 1998 do leta 2007 zvišala za 4,9 odstotne točke. Na Švedskem je analiza tabele podobna, z razliko, da se je stopnja celotne rodnosti zvišala kar za 0,38 odstotne točke. Pri obeh državah se stopnja celotne rodnosti in stopnja zaposlenosti v zadnjih letih zvišujeta. Slovenija je imela v obravnavanem obdobju med leti 1998 in

2007 nižjo stopnjo zaposljivosti kot Švedska (povprečna razlika je okoli 10 odstotkov med državama), stopnja rodnosti pa je v Sloveniji opazno nižja.

Spearmanov koeficient korelacije rangov pri obeh državah kaže, da med spremenljivkama stopnja rodnosti in stopnja zaposlenosti v obravnavanih letih obstaja pozitivna povezanost. Pri Sloveniji koeficient ranga korelacije znaša celo 0,753. To pomeni, da je pozitivna korelacija visoka. Tudi pri Švedski je povezanost med spremenljivkama pozitivna, a je ta zmerna oziroma srednja pozitivna (0,512).

Glede na podobno stopnjo zaposlenosti med državama, ima Švedska opazno višjo stopnjo celotne rodnosti, kar verjetno nakazuje, da sicer obstaja povezanost med stopnjo rodnosti in stopnjo zaposlenosti, a zviševanje stopnje rodnosti ni povezano samo z zviševanjem stopnje zaposljivosti. Dejavniki rodnosti so številni, tako neposredni kot posredni. Rodnostno obnašanje lahko povežemo tudi z ekonomskimi dejavniki (na primer materialna življenjska raven), družbenimi dejavniki (družbeno ekonomski položaj posameznika), kulturnimi dejavniki in drugimi.

Verjetno je ugodna družinska politika (kakovostno in dostopno javno varstvo otrok, družinski prejemki), zakonodaja, ki spodbuja prožne oblike dela ter ustrezna davčna politika na Švedskem nekoliko pripomogla k zviševanju rodnosti. Tudi slovenska družinska politika je v zadnjih letih sprejela veliko ukrepov, ki so ugodni za starše in prijazni do družin. V Sloveniji so se prav tako na področju trga dela zgodili številni premiki za zviševanje stopnje zaposljivosti in prožnih oblik dela, ki bi zmanjšali brezposelnost. Kljub temu, da se je stopnja rodnosti na Švedskem znatno zvišala, se je v Sloveniji zelo malo. Ugotoviti je, da je stopnja rodnosti izredno kompleksen pojav in ga ne moremo povezati samo s stopnjo zaposljivosti, saj se dejavniki rodnosti spreminjajo počasi, v koraku z gospodarskim in družbenim razvojem.

6 ZAKLJUČEK

Trendi na trgu dela, ki so postali del sodobne družbe, so vsekakor spremenili odnos ljudi do dela. Včasih stalna in zanesljiva služba se še redkokje pojavlja. V zadnjih desetletjih so se oblikovale drugačne, manj varne in predvsem prožne oblike dela, povečala pa se je brezposelnost in negotovost ljudi na trgu dela.

Slovenija je leta 2008 na podlagi ciljev Lizbonske strategije pripravila Program reform za izvajanje lizbonske strategije. V okviru ekonomskih in socialnih reform se je spremenil pristop k aktivni politiki zaposlovanja, ki temelji na dolgoročnih ukrepih in strateških ciljih. Podatki kažejo, da je bila dosedanja APZ učinkovita, saj so se razmere na trgu dela na nekaterih področjih v zadnjih letih izboljšale. Stopnja zaposlenosti se približuje ciljni 70- odstotni stopnji zaposlenosti, anketna brezposelnost se je v letu 2008 znižala na 4,5 odstotka, stopnja zaposlenosti žensk pa je bila leta 2008 kar 64 odstotna. Kljub pozitivnim trendom Slovenija beleži nizko stopnjo zaposlenosti starejših in mladih ter visok delež dolgotrajno brezposelnih, a je s programom APZ za obdobje 2007-2013 možno pričakovati spremembe tudi na teh področjih.

Pojavila se je potreba po varni fleksibilnosti, ki bi zaposlenim omogočila varnost v podjetjih in na trgu. V Sloveniji so zakonsko podprte rešitve, ki spodbujajo prožnost na trgu dela oziroma zaposlovanje za nedoločen čas, prožno določanje delovnega časa, vlaganja v usposabljanje in izobraževanje in drugo. Pozitivni premiki v smeri prožne varnosti se kažejo pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznostih. K temu je pripomogla dobro urejena družinska politika in naklonjenost nekaterih podjetij do prožnih oblik zaposlovanja. Država posveča pozornost usklajevanju delovnega in družinskega življenja s številnimi spodbudami, ki se dotikajo zaposlovanja žensk z zmanjšanjem zaposlitvenega tveganja, z ugodno družinsko politiko in spodbujanjem delodajalcev za uvajanje certifikata »Družini prijazno podjetje« in podobno. Ukrepi so med drugim določeni tudi z namenom doseganja višje stopnje rodnosti.

Stopnja rodnosti v Sloveniji pada že od leta 1980 in se postopno zvišuje od leta 2004. Odlašanje rojstev v poznejši čas in nizka raven rodnosti je posledica številnih dejavnikov, bioloških in družbenih. Tako pri nas, kot v drugih evropskih državah, ki beležijo nizko stopnjo rodnosti, skuša politika oblikovati ukrepe za zviševanje rodnosti. Dobra praksa ukrepov za zviševanje stopnje rodnosti je oblikovana na Švedskem, ki je

posledica dobre ureditve družinske politike.

Pri preučevanju gibanja stopnje rodnosti in stopnje zaposlenosti v Sloveniji in nekaterih evropskih državah se je izkazalo, da države z visoko vključenostjo predvsem žensk na trgu delovne sile, beležijo tudi visoko stopnjo rodnosti. Nizko stopnjo rodnosti beležijo tiste države, kjer je vključenost žensk na trgu delovne sile precej nizka.

Koeficient korelacije ranga med stopnjo rodnosti in stopnjo zaposlenosti v Sloveniji in na Švedskem v letih od 1998 do 2007 je pokazal povezanost spremenljivk, kar potrjuje hipotezo o povezanosti med razmerami na trgu dela in stopnjo rodnosti. Zgodili so se številni pozitivni premiki na področju trga dela in družinske politike, stopnja rodnosti pa sicer raste, a zelo počasi. Zviševanje stopnje rodnosti ni povezano samo z zviševanjem stopnje zaposlenosti, temveč s številnimi drugimi dejavniki, ki so največkrat povezani z ekonomskim in družbenim razvojem.

Pa vendar aktivna udeležba na trgu delovne sile, varne prožne oblike dela, ki imajo pozitiven vpliv na zaposlene in prijazna zakonodaja držav vsekakor pripomorejo k dvigovanju rodnosti in so ključnega pomena za odločitev za otroka. Potrebno je vzpostaviti stik in aktivno sodelovanje med akterji družinske politike in akterji v drugih družbenih sferah. Prepletanje davčne politike, politike zaposlovanja, stanovanjske politike, prožnosti trga dela, delovanja izobraževalnega sistema ter dobre organiziranosti varstvenega sistema za otroke, bi po vsej verjetnosti pripomoglo k opuščanju prelaganja rojstev na poznejša obdobja in k zviševanju celotne rodnosti.

LITERATURA

Adsera, Alicia. 2005. *Labor Market Performance and the Timing of Births. A Comparative Analysis European Countries*. Dostopno prek: <http://src.uchicago.edu/prc/pdfs/adsera03.pdf> (12. februar 2009).

Brvar, Bogomil. 2007. *Statistika*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.

Certifikat družini prijazno podjetje. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si> (12. marec 2009).

Černič Istenič, Majda. 1994. *Rodnost v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Del Boca, Daniela, Silvia Pasqua in Ghiara Pronzato. 2006. *The Impact of Institutions on Motherhood and Work*. Dostopno prek: http://www.iser.essex.ac.uk/files/iser_working_papers/2006-55.pdf (26. januar 2009).

Domadenik, Polona in Tjaša Redek. 2007. Razmere na trgu dela vplivajo na stopnjo rodnosti. *Strategije in trendi* (februar): 40-47.

Eurostat. 2009a. *Employment rate by gender*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00017&plugin=1> (15. januar 2009).

--- 2009b. *Mean age of women at childbearing*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00017&plugin=1> (5. februar 2009).

--- 2009c. *Persons employed part-time*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1> (15. januar 2009).

--- 2009d. *Total Fertility rate*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde220&plugin=1> (5. februar 2009).

Gupta Nabanita Datta, Nina Smith in Mette Verner. 2006. *Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?* Dostopno prek: http://www.iza.org/index_html?lang=en&mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract%3Fdp_id%3D2014&topSelect=publications&subSelect=papers (5. marec 2009).

Hoem, Jan M. 2005. *Why does Sweeden have such high fertility?* Dostopno prek: <http://www.demographic-research.org/volumes/vol13/22/13-22.pdf> (10. februar 2009).

Hrovatin, Nevenka. 2000. Regulacija trgov po vključitvi Slovenije v EU. *IB revija* (3-4): 41-25.

Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Josipovič, Damir. 2004. *Dejavniki rodnostnega obnašanja v Sloveniji*. Ljubljana: Založba ZRC.

Kanjus Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspeh*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230-258. Ljubljana: Sophia

Kanjus Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kohler, Hans-Peter in Francesco C. Billari. 2002. *The Emergence of Lowest-low Fertility in Europe During the 1990s*. Dostopno prek: <http://www.ccpr.ucla.edu/papers/Kohler.pdf> (6. april 2009).

Kovič, Petra. 2007. Zakaj ni otrok? Dajte nam veselje do življenja. *Ona* (43): 16-19 (6. november 2007).

Malačič, Janez. 1995. *Faktorji gospodarskega razvoja*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.

--- 2006. *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009a. *Delovna področja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina (28. februar 2009).

--- 2009b. *Zakonodaja in dokumenti. Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/resolucija_druzina.pdf (2. september 2009).

Ministrstvo za zunanje zadeve. 2009. *Zunanja politika*. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/gospodarska_diplomacija/oecd/ (15. maj 2009).

Rifkin, Jeremy. 2007. *Konec dela : Zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe*. Ljubljana: Krtina.

Rus, Veljko. 1990. *Socialna država in družba blaginje*. Ljubljana: Domus.

Sedmak, Mateja in Zorana Medarič 2007. Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. V *Med javnim in zasebnim : ženske na trgu dela*, ur. Darko Darovec, 75-109. Koper: Univerza na Primorskem.

Senjur, Marjan. 2001. *Makroekonomija : makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Maribor. Gubno: MER Evrocenter.

Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela : primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj. 2009. *Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji 2008*. Dostopno prek: <http://www.svr.gov.si/fileadmin/svr.gov.si/pageuploads/Dokumenti/SI-NRP2008-slo.pdf> (2. september 2009).

Statistics Sweden. 2009. *Population Statistics*. Dostopno prek: http://www.scb.se/default_2154.aspx (25. marec 2009).

Statistični Urad republike Slovenije. 2009a. *Demografsko socialno področje*. Dostopno prek: http://www.stat.si/tema_demografsko.asp (6. marec 2009).

--- 2009b. *Statistični letopis 2007. Letnik XLVI*. Ljubljana. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/index_letopis.asp (6. marec 2009).

Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

--- 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan in Sonja Pirher. 1994. *Zaposlovanje : približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Šircelj, Milivoja. 2006. *Rodnost v Sloveniji od 18. do 21. stoletja*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Tešnjak, Tamara. 2009. *Družini prijazno podjetje – podeljevanje certifikatov pri nas in v tujini*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ule, Mirjana. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urad za makroekonomske analize in razvoj. 2009. *Poročilo o razvoju 2009*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2009/por2009.pdf (2. september 2009).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2009. *Evropski socialni sklad. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf (2. september 2009).

Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim : ženske na trgu dela*, ur. Darko Darovec, 11-41. Koper: Univerza na Primorskem.