

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tanja Lisjak**

**Slovenska socialna politika v okviru evropske socialne politike:  
primer usklajevanja dela in družine**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tanja Lisjak**

**Mentorica: doc. dr. Anja Kopač Mrak**

**Slovenska socialna politika v okviru evropske socialne politike:  
primer usklajevanja dela in družine**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

*"All of our dreams can come true if we have the courage to pursue them."*

*(Walt Disney)*

*Iskrena hvala družini, ki mi je v Času študija stala ob strani in me podpirala.*

*Najlepša hvala tudi mentorici, doc. dr. Anji Kopač Mrak, za vse nasvete, pogovore in čas, ki ga je namenila nastanku tega diplomskega dela.*

## **Slovenska socialna politika v okviru evropske socialne politike: primer usklajevanja dela in družine**

Diplomsko delo obravnava področje slovenske politike usklajevanja dela in družine, katerega postavi tudi v širši okvir evropske socialne politike. V zadnjem desetletju je to področje prišlo med vodilne teme na evropski in nacionalni agendi. V diplomskem delu so predstavljene smernice in cilji EU pri omogočanju uspešnega usklajevanja zasebne in javne sfere življenja ter kako so te smernice vpeljane v slovenske, nacionalne, načrte politike usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti. Za uresničevanje politike usklajevanja so se razvili mehanizmi, ki omogočajo, tako skrb za družino kot sodelovanje na trgu delovne sile. Podrobneje analizira otroško varstvo, ki igra pomembno vlogo pri doseganju številnih ciljev, tako na evropski kot nacionalni ravni. Eden izmed ciljev je staršem omogočiti sodelovanje in vrnitev na trg delovne sile, po otrokovem rojstvu, ter posledično zagotavljanje enakih možnosti med spoloma na tem področju. Analizirani so tudi mehanizmi, ki spodbujajo očete k aktivnejši vlogi v družini, kar bi posledično razbremenilo zdajšnjo dvojno obremenjenost žensk.

**Ključne besede:** *socialna politika, usklajevanje dela in družine, otroško varstvo, aktivno očetovstvo*

## **Slovenian social policy in the context of European social policy: the case of reconciling work and family life**

This thesis deals with the field of Slovenian policy for reconciling work and family life, which is also placed into broader the context of European social policy. In the last decade, this field has become one of the leading topics on European and national agendas. The thesis introduces the guidelines and goals of the European Union for enabling the successful reconciliation of private and public spheres. It also shows how these guidelines are initiated in the Slovenian national plans of reconciliation policy. For their implementation, some mechanisms have been developed. They enable both care for family and cooperation in the labour market. Childcare services are analysed in more detail. They have an important role for numerous goals at the European and national levels. One such goal is to give parents a chance to return to the labour market after the birth of a child and consequently, to assure equal opportunities between genders. Furthermore, mechanisms which encourage fathers to take a more active role in family life are also analysed. This would have a positive effect on the dual burden on women that can be seen today.

**Key words:** *social policy, reconciliation between work and family, childcare services, active fatherhood*

## KAZALO

<b>1 UVOD .....</b>	<b>6</b>
1.1 Hipoteze .....	7
1.2 Metodologija .....	8
<b>2 POLITIKA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V EVROPSKI UNIJI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Ključni mehanizmi usklajevanja dela in družine .....	11
<b>3 SLOVENIJA V KONTEKSTU EVROPSKE SOCIALNE POLITIKE .....</b>	<b>13</b>
3.1 Politika usklajevanja dela in družine v Sloveniji .....	13
3.1.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji .....	13
3.1.1.1 Načela in cilji DPRS .....	14
3.1.1.2 Ključni načrtovani mehanizmi/ukrepi za usklajevanje dela in družine .....	14
3.1.1.3 Smernice zagotavljanja pogojev usklajevanja dela in družine .....	15
3.1.2 Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji 2008 .....	16
3.1.2.1 Ključni načrti za nadgradnjo politike usklajevanja dela in družine .....	16
3.1.2.2 Prednostne naloge politike usklajevanja dela in družine .....	17
3.2 Ključni ukrepi usklajevanja dela in družine v Sloveniji .....	17
<b>4 MEHANIZEM OTROŠKEGA VARSTVA ZA USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE .....</b>	<b>21</b>
4.1 Stanje v Sloveniji .....	21
<b>5 UKREPI ZA RAZBREMENITEV ZASEBNE SFERE .....</b>	<b>23</b>
<b>6 SKLEP .....</b>	<b>25</b>
<b>7 LITERATURA .....</b>	<b>27</b>

## 1 UVOD

V diplomski nalogi bom obravnavala področje slovenske politike usklajevanje dela in družinskih obveznosti, katerega bom umestila tudi v širši kontekst evropske politike usklajevanja dela in družine. S pomočjo evropskega in slovenskega okvira bom pregledala ključne mehanizme usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti, ki jih spodbujata Evropska Unija (EU) in Slovenija.

Stanje v Sloveniji bom analizirala preko dveh, po mojem mnenju, temeljnih dokumentov za to področje, kar bo omogočilo tudi pregled razvoja politike usklajevanja v zadnjih petnajstih letih.

Za temo usklajevanja dela in družine sem se odločila, ker so starši, predvsem ženske, vse bolj obremenjene z dvema osrednjima družbenima vlogama. Na eni strani ženske sodelujejo na trgu delovne sile, v javni sferi plačanega dela, ki danes zahteva vedno več energije (intenzifikacija in negotovost kot ključna negativna dejavnika). Na drugi strani pa morajo skrbeti za družino, saj je danes še vedno prisoten stereotip patriarhalne družbe, kjer je ženska odgovorna za zasebno sfero, katera vključuje skrb za vzgojo in nego otrok, gospodinjska opravila, itd. Tako bom v diplomski nalogi raziskala možnosti in podporo, ki jih država nudi staršem pri usklajevanju zahtev javnega, delovnega in zasebnega, družinskega, življenja. Med mehanizmi, ki so na voljo, sem natančneje analizirala področje otroškega varstva, saj po mojem mnenju predstavlja temeljni mehanizem/ukrep, ki staršem, predvsem ženskam, omogoča nadaljevanje svoje kariere na trgu delovne sile.

Zanimali so me tudi mehanizmi, s katerimi se želi doseči razbremenitev žensk v zasebni sferi. Pri ukrepih, ki spodbujajo sodelovanje žensk na trgu delovne sile, sem se osredotočila na ukrepe, ki spodbujajo aktivnejšo vlogo očetov. Posledično naj bi aktivnejše sodelovanje partnerjev v zasebni sferi, razbremenilo ženske v zasebni sferi neplačanega dela.

V zadnjih štiridesetih letih je bilo preoblikovanje modernih družb zelo korenito. Oblika družine in demografska sestava delovne sile sta se bistveno spremenili. Ključni akter pri tem so bile ženske, ki niso več samo želele, ampak so tudi začele aktivno sodelovati na trgu delovne sile. Participacija žensk v sferi plačanega dela je vplivala na povečanje dohodka družine, širše možnosti zaposlovanja žensk ter hkrati tudi na povečan obseg delovne sile, ki je

na voljo delodajalcem (Cinamon in Rich 2005; Winslow 2005; Lewis 2005). Vpliv na tradicionalno podobo družine je pomenil prehod od »male breadwinner modela« k modelu »dual-earners families«. Za prvi model, vpet v povojno obdobje, je bila značilna polna in redna zaposlenost moških, ženske pa naj bi bile od moških odvisne. Značilnost drugega modela je zaposlenost moškega in ženske. Tako naj bi oba prispevala k družinskim financam in opravi. Posledično je usklajevanje dela in družine postala naloga nas vseh.

Socialna politika in trg delovne sile imata stičišče ravno pri usklajevanju dela in družine. Na eni strani socialna politika, preko različnih mehanizmov (npr. zagotavljanje otroškega varstva, denarne pomoči, zakonsko določenega starševskega dopusta, idr.) vpliva na položaj moških in žensk na trgu delovne sile. Po drugi strani pa trg delovne sile, s svojo spolno neenakostjo ter vertikalno in horizontalno segregacijo, vpliva na uporabo mehanizmov socialne politike glede na položaj posameznika na njem. Na primer, koriščenje starševskega dopusta s strani žensk in prelom profesionalne biografije.

Dva izmed pomembnih ciljev evropske socialne politike sta promocija spolne enakosti in kvaliteta delovnega življenja. Evropske politike jasno povezujejo tudi vprašanja enakopravnosti žensk na trgu delovne sile s politiko skrbi za otroke, enakopravnejšo delitvijo plačanega in neplačanega dela in možnostmi usklajevanja delovnega in drugih področij življenja. Še vedno namreč obstaja veliko neravnovesje pri delitvi domačih opravil in družinskih obveznosti med spoloma. Posledično se večinoma ženske odločajo za prožne oblike dela ali celo izstopijo iz sfere plačanega dela.

(Childcare services in the EU, 3; Commission of the European Communities 2008, 2; Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 3)

## **1.1 Hipoteze**

V nalogi bom preverjala naslednje hipoteze:

**H1:** Evropska socialna politika spodbuja usklajevanje dela in družine, preko politike usklajevanje dela in družine.

**H2:** Slovenska socialna politika je na področju politike usklajevanje dela in družine v zadnjih petnajstih letih doživela pomemben napredek.

**H3:** Vrtec je temeljni mehanizem, ki staršem, še posebej ženskam, omogoča sodelovanje v sferi plačanega dela in skrb za otroka.

**H4:** S pomočjo mehanizmov usklajevanja dela in družine, lahko očetje postaneje aktivni na družinskem področju in pomagajo razbremeniti matere.

## **1.2 Metodologija**

Pri diplomski nalogi bom uporabila analizo primarnih in sekundarnih virov. Nanašali se bodo na monografske publikacije, znanstvene članke, že opravljene raziskave, uradne dokumente ter publikacije EU. Uporabila bom tudi statistične podatke, ki so na voljo preko evropskega in slovenskega statističnega urada.

## **2 POLITIKA USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V EVROPSKI UNIJI**

Na začetku je pomembno omeniti, da EU s svojimi pristojnostmi nima neposrednega vpliva na politiko usklajevanja dela in družine v državah članicah. Le-ta je v pristojnosti samih članic. Vloga EU na tem področju je predvsem v usklajevanju teh politik (doseči skupni temeljni, minimalni standard) in spodbujanju k njihovem nadaljnjemu razvoju.

Že leta 1974 je bilo Skupnosti, v prvem akcijskem socialnem programu, podano priporočilo s ciljem usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti. Kljub temu pa se na tem področju, v 70-ih letih 20. stoletja, niso razvili nobeni ukrepi.

Prvi pomembnejši dokument je bila resolucija »o družinski politiki v Evropski Skupnosti«, ki jo je Evropski parlament oblikoval leta 1983. Ta je družinsko politiko videla kot »integralni del vseh politik v Skupnosti«. V resoluciji je bila izražena tudi zaskrbljenost glede implikacij kot so: preoblikovanje tradicionalne podobe družine; drugačna vloga žensk v družbi in znotraj družine; naraščajoče število enostarševskih družin. Tako je bila Komisija določena za predstavitev akcijskega programa koherentne družinske politike in harmonizacijo nacionalnih politik na ravni skupnosti. Osnutek o družinskih politikah je bil pripravljen leta 1989, v katerem so bile povzete spremembe v družbi, ki so pokazala na bistveno vlogo družine. Opredeljena so bila štiri področja skupnega interesa: usklajevanje dela in družinskega življenja ter delitev družinskih odgovornosti; pomoč določenim kategorijam družin; upoštevanje najbolj prikrajšanih družin; vpliv politik Skupnosti na družino, natančneje,



zaščita otrok v času otroštva. Načrt na ravni Skupnosti je bil opravičen z dejstvom, da družina igra pomembno ekonomsko vlogo in služi za solidarnost med generacijami. Omenjene teme niso bile upoštevane v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejete še istega leta. Ta dokument se je primarno nanašal na pravice delavcev tako kot socialni akcijski program iz leta 1974. Okvir zaposlitvenega statusa je upošteval le status žensk kot delovnih mater, ki je spoznal, da moški in ženske potrebujejo podporo, ki jim omogoča »usklajevanje njihovih poklicnih in družinskih obvez«. Še zmeraj pa velja zaposlitveni status za poglobitnega. (Hantrais 2007, 103-104)

V 90-ih letih prejšnjega stoletja, je bila tema družine uradno izpostavljena. Tudi Komisija je družinske odnose uvrstila med svoja delovna področja. Izboljšave v zvezi z družinskim življenjem so se še vedno nanašale na trg delovne sile. Glavni namen je bil poskrbeti za: zdravje in varnost nosečih delavk; optimizacijo prožnosti trga delovne sile; izboljšanje konkurenčnosti z omogočanjem usklajevanja dela in družinskih obveznosti; prosti pretok delavcev; enake možnosti žensk in moških. (Hantrais 2007, 106-107)

V začetku 21. stoletja so postale pomembne demografske spremembe (staranje, nizka rodnost), ki so vplivale na družino. V tem času je EU dobila večjo legitimnost interveniranja na področju družine. Preko pogodbene obveznosti nadziranja demografskih trendov in vključenosti v ustanovno listino človekovih pravic, katere del vsebuje tudi pravico do ukrepov za usklajevanje dela in družine. Po 50-ih letih je družinsko življenje postalo jasna tema političnega programa. (Hantrais 2007, 106-107)

Današnje smernice in cilji politike usklajevanja na ravni EU temeljijo predvsem na:

- Načrtu za enakost žensk in moških 2006 - 2010;
- Barcelonskih ciljih;
- Lizbonski strategiji;
- Evropski politiki zaposlovanja.

Komisija je 1. marca 2006 sprejela *Načrt za enakost med ženskami in moškimi, za obdobje 2006 – 2010* (European Commission 2006). Sestavljen je iz naslednjih šestih prednostnih področij za delovanje EU na področju enakosti med spoloma:

- ekonomska neodvisnost moških in žensk;
- usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja;
- enaka zastopanost na vodilnih položajih;
- preprečevanje nasilja temelječega na spolu;
- odstranitev spolno določenih stereotipov;
- promocija enakosti med spoloma v zunanji in razvojni politiki.

Pri področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je Načrt razdeljen na naslednja tri glavna, ciljna, področja:

- Prožne oblike dela za ženske in moške, ki hkrati pomagajo ustvarjati tudi prožno ekonomijo ter poskušajo izboljšati življenjski standard. Ljudem pomagajo vstopiti in obstati na trgu delovne sile ter s tem omogočiti izrabo polnega potenciala delovne sile. Problem pri slednjem je, da takšne možnosti izrabljajo v večini ženske, kar negativno vpliva na njihov položaj na delovnem mestu in finančno neodvisnost. (European Commission 2006)
- Povečanje negovalnih/varstvenih storitev. Tukaj so pomembni trije demografski izzivi: zmanjševanje delovne populacije; nizka rodnost in naraščajoča populacija starejših oseb. Del odgovora, kako se soočiti s temi izzivi, je v boljši uskladitvi delovnih obveznosti, s ponudbo otroških storitev (sledenje Barcelonskim ciljem), ter izvajanje storitev za nego starejših in invalidnih oseb. (European Commission 2006)
- Izboljšanje politik usklajevanja družinskega in poklicnega življenja za ženske in moške. Dejstvo je, da še vedno več žensk kot moških koristi starševski dopust ali dela s polovičnim delovnim časom ter tako ženske ostajajo glavne skrbnice otrok in ostalih, odvisnih od pomoči drugih. Pri tem ostaja izziv spodbujanje moških, da prevzamejo del odgovornosti za družino, preko starševskega in očetovskega dopusta. (European Commission 2006)

Marca 2002 je Evropski Svet v Barceloni prepoznal pomembnost storitev otroškega varstva, v smislu gospodarske rasti in enakih možnosti. Države članice je pozval k odstranitvi ovir za sodelovanje žensk na trgu delovne sile, ter da se v skladu z nacionalnimi vzorci trudijo vzeti v ozir zahtevo za zagotovitev otroškega varstva. Kot »**Barcelonska cilja**« veljata dva številčna

cilja na področju otroškega varstva. Vsaj 90 % otrok, med 3 letom in obvezno starostjo šolanja, in vsaj 33% otrok do 3 let, vključiti v formalno, javno otroško varstvo. Ključni namen teh ciljev je odstraniti ovire za sodelovanje žensk na trgu delovne sile in vzpodbujati polno zaposlenost. Cilja sta postala tudi sestavni del Evropske zaposlitvene strategije in Lizbonske strategije. (PES Group 2007, 13-14)

**Lizbonska strategija, iz leta 2005** je dala močan poudarek na povečanje in izboljšanje delovnih mest. V okviru ciljev za rast in zaposlovanje je tudi cilj za doseg večje stopnje zaposlenosti žensk, ki naj bi do leta 2010 dosegla 60 %. Ciljna stopnja splošne zaposlenosti pa naj bi dosegla 70 %. Ravno zaposlenost žensk je bila glavno gonilo nenehne rasti stopnje zaposlenosti v zadnjih letih. Tako je leta 2008 že dosegla 59,1 %. (Commission of the European Communities 2008)

**Evropska politika zaposlovanja** utira pot usklajevanju dela in družine preko štirih glavnih zaposlitvenih strategij:

- fleksibilnega delovnega časa in novih oblik organizacije dela;
- politike varstva in nege otrok, s poudarkom na njegovi dostopnosti in kakovosti;
- starševskega dopusta in enakih možnosti za oba spola;
- ukrepov za zaščito in zdravje nosečnih in doječih mater na delovnem mestu.

(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006)

Usklajevanje dela in družine preko zgoraj naštetih strategij in njihovo implementiranje na nacionalno raven je odvisno od političnega, družbenega in kulturnega okvirja, ter praks v posameznih državah članicah.

## **2.1 Ključni mehanizmi usklajevanja dela in družine**

Evropska Unija je za usklajevanje dela in družine predlagala tri ključne mehanizme:

- Otroško varstvo: Preko politike varstva in nege otrok, s poudarkom na njegovi dostopnosti in kakovosti, starševskem dopustu in moškem kot negovalcu. Februarja 1998 je Evropska Komisija sprejela poročilo o Priporočilu Sveta o varstvu in negi otrok iz marca 1992. Priporočilo je bilo sprejeto kot del Akcijskega načrta enakih možnosti in Socialnega akcijskega načrta, ki ga je spremljala Listina Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev. Tako eden kot drugi sta poudarjala pomembnost

ukrepov, ki bi omogočili usklajevanje dela in družine. Smernice politike zaposlovanja, ki so jih članice postavile leta 1997 in sprejele leto kasneje, so zahtevala tudi primerna določila za nego otrok in ostalih potrebnih pomoči. Priporočilo se nanaša na zagotavljanje otroškega varstva, kot centralne vloge pri usklajevanju, in se osredotoča na sledeče teme: kakovost storitev; starševski dopust; ukrepi na delovnem mestu in vloga moškega kot negovalca. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006; European Commission 2005)

- Prožni delovni čas in oblike zaposlovanja: Osnutke direktiv, iz 80-ih in zgodnjih 90-ih let 20. stoletja, ki so želele regulirati in omejevati uporabo atipične zaposlitve, so v sredini 90-ih let 20. stoletja začeli gledati povsem drugače. Videli so jih kot možnost za ustvarjanje novih delovnih mest, saj zadovoljijo potrebe delodajalcev po večji prožnosti in želje zaposlenih po usklajevanju delavnega in družinskega življenja. Še vedno pa bi ohranile zaposlitveno varnost. Leta 1995 je Komisija, v okviru Dogovora socialne politike (priključenega Maastrichtski pogodbi), začela posvete o »prožnosti v delovnem času in varnosti za delavce«. Dve leti kasneje, leta 1997, je bil podpisan okvirni dogovor za odpravo diskriminacije delavcev s polovičnim delovnim časom. Podpisan je bil tudi že okvirni dogovor o teledelu (leta 2002). (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006; European Commission 2005)
- Različne oblike starševskega varstva in s tem enake možnosti za oba spola: Starševski dopust ima zametke že v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989. Predlog za direktivo o starševskem dopustu je bil neuspešno podan leta 1983 s strani Evropske Komisije. Ponovno so jo poskušali sprejeti preko Maastrichtskega Dogovora socialne politike. Tokrat je bil rezultat pozitiven in je prinesel prvi okvir za starševski dopust na ravni EU. Dogovor se nanaša na zaposlene starše, katerim zagotavlja usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Glavne določbe direktive so: ženske in moški morajo imeti individualno, neprenosljivo pravico do vsaj treh mesecev starševskega dopusta za varstvo otroka, ki ga morajo porabiti do otrokovega 8. leta starosti (države članice določijo same); pogoji in pravila za starševski dopust naj bodo definirana s strani nacionalnih zakonov; zaščita delavca pred odpustitvijo in pravica do vrnitve na enako delovno mesto z že pridobljenimi pravicami; ukrepi za primer bolezni in nesreče. Svojo pravno veljavnost je dogovor dosegel junija 1996, direktiva pa je zavezala članice, da jo vnesejo in implementirajo v

svojo nacionalno zakonodajo do leta 1998. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006; European Commission 2005)

Večina teh mehanizmov je že predhodno obstajalo v nacionalnih politikah držav članic, a se med seboj razlikujejo zaradi različnih kulturnih, političnih in družbenih okvirjev. Ponekod so mehanizmi zelo dobro razviti (Švedska, Finska), ponekod manj (Češka). Zato si EU prizadeva za poenotenje mehanizmov usklajevanja dela in družinskih obveznosti na minimalnih, osnovnih temeljih v vseh članicah. To dosega preko sprejetih direktiv na ravni EU, katere morajo države članice obvezno vključiti v svoje nacionalne politike. Nadaljnji razvoj in nadgradnja posameznih mehanizmov je nato odvisna od vsake članice posebej. Njihov napredek spremlja Evropska Komisija, ki jim nudi tudi pomoč. Predvsem preko izmenjave dobrih praks in s finančno pomočjo preko Evropskega socialnega sklada in programa Progress.

### **3 SLOVENIJA V KONTESKTU EVROPSKE SOCIALNE POLITIKE**

Slovenija kot postsocialistična država nima težav z zaposlenostjo žensk, saj je zanjo že tradicionalno značilna visoka stopnja zaposlenosti žensk za polni delovni čas. Tu pa se pojavi potreba po usklajevanju dela in družinskega življenja, ker ženske postajajo preobremenjene z intenzifikacijo dela in negotovostjo na eni strani ter skrbjo za družinske obveznosti na drugi strani. Na tem mestu postane pomembna država s svojo politiko usklajevanja javne in zasebne sfere.

#### **3.1 Politika usklajevanja dela in družine v Sloveniji**

V Sloveniji ima politika usklajevanja že dolgo tradicijo, kar dokazuje prvi dokument analize, Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji iz leta 1993. O zavedanju pomembnosti teme in o izboljšavah na tem področju, pa priča drugi dokument analize, Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji iz leta 2008. Menim, da sta ta dva dokumenta temeljna na tem področju, njuna analiza pa bo pokazala, koliko je politika na tem področju napredovala in kje so potrebne nadaljnje izboljšave.

##### ***3.1.1 Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Sloveniji***

Med temeljne dokumente politike usklajevanja dela in družine sodi Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (DPRS) iz leta 1993. V njej so

opredeljena načela, cilji in ukrepi družinske politike, med katerimi so tudi ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine.

### 3.1.1.1 Načela in cilji DPRS

Med temeljnimi načeli DPRS so:

- spoštovanje avtonomnosti družine in individualnosti posameznih njenih članov;
- promoviranje enakih možnosti obeh spolov;
- vzpostavljanje raznovrstnih oblik storitev in omogočanje družinam možnost izbire med njimi;
- delni prispevek družbe k stroškom za vzdrževanje otrok.

Temeljni cilj DPRS je ustvarjanje pogojev za izboljšanje kakovosti življenja vseh družin in enakih možnosti osebnega razvoja vseh članov družine.

Med posebne cilje DPRS pa sodijo:

- ustvarjanje pogojev za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti obeh staršev;
- spodbujanje matere in očeta k enaki odgovornosti;
- zmanjšati prenašanje stroškov za vzdrževanje otrok na družino

### 3.1.1.2 Ključni načrtovani mehanizmi/ukrepi za usklajevanje dela in družine

- Mehanizem družinskih prejemkov je predvideval uvedbo univerzalnega **otroškega dodatka**, ki pa ni bil realiziran. Danes so do otroškega dodatka upravičeni starši družin, v katerih dohodek na družinskega člana ne presega 99 % povprečne plače v Republiki Sloveniji (ZSDP-C, 1. člen). Pravico do njega imajo vsi otroci do 15. oziroma 26. leta, če se šolajo, njegova višina pa je odvisna od dohodkovnega razreda, kateremu starši pripadajo. Slednji je določen v odstotku od povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji za koledarsko leto pred vložitvijo zahteve (ZSDP-C, 1. člen). V skladu s potrebami in možnostmi se nadgrajuje z različnimi oblikami dodatkov (npr. subvencioniranje šolske prehrane). Načrtovana je bila tudi nova oblika denarne pomoči, **dodatek za varstvo in vzgojo otrok za otroke do 3. leta, ki niso v vrtcu**. Namenjena naj bi bila otrokom od 11. meseca do 3. leta, ki niso vključeni v vrtec ali drugo družbeno organizirano in subvencionirano obliko vzgoje in varstva. Družinam naj bi predstavljal družbeno podporo in jim omogočal svobodno izbiro med različnimi oblikami varstva otrok. Danes je uresničen v okviru otroškega

dodatka, ki je za 20 % višji, ko otrok ni vključen v predšolsko vzgojo (do 6. leta starosti) (Kopač v Kolarič in drugi 2009, 57). V tem sklopu je zagotovljena tudi **pomoč za opremo novorojenca** ter **starševski dodatek**. Znotraj slednjega je država zavarovala vse porodnice, ki ne izpolnjujejo pogojev za pridobitev pravice do nadomestila izgubljenega zaslužka za čas porodniškega dopusta.

- Mehanizem davčne olajšave za vzdrževanega družinskega člana: Predstavlja zmanjšanje letne davčne osnove za državljane, ki vzdržujejo družinske člane. V letu 2008 je olajšava za prvega otroka znašala 2.183,76 evrov, za drugega otroka 2.374,02 evrov,... Za vsakega drugega (npr. brezposelni partner) vzdrževanega člana je olajšava v letu 2008 znašala 2.183,76 evrov (DURS 2009).
- Subvencioniranje različnih oblik vzgoje in varstva predšolskih otrok: Za vzgojo in varstvo predšolskih otrok je odgovorna predvsem družina. Družba zagotavlja pogoje za usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev in hkrati otrokom ponuja možnost socializacije in vzgoje izven družinskega okolja, z razvojem vrtcev in drugih oblik vzgoje in varstva.
- Organizirani profesionalni servisi: Glede na potrebe družine bodo zagotovljeni ukrepi za varstvo otrok na domu, pomoč ostarelim, bolnim in invalidom na domu ter gospodinjska pomoč na domu.

### 3.1.1.3 Smernice zagotavljanja pogojev usklajevanja dela in družine

Družinska politika in politika zaposlovanja se stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi obveznostmi in profesionalnimi aktivnostmi. Gre za problem porabe in delitve časa, za uveljavljanje enakih možnosti spolov, za upoštevanje družinskih potreb v profesionalni sferi in za usklajevanje potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. V smislu zagotavljanja pogojev za usklajevanje potreb na delovnem in družinskem področju obeh staršev, *DPRS podpira*:

- primernejšo moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki in enakopravnejšo porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, starši, delodajalci in družbo;
- reorganizacijo delovnega časa;

- zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlovanja;
- ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi;
- polno socialno zavarovanje v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka ter otroka s posebnimi potrebami;
- vsem staršem, ki želijo zagotoviti mesto za otroka v vzgojnovarstveni ustanovi ali drugih oblikah varstva.

Ti ukrepi zahtevajo posredovanje družbe, zato jih bo s sledečima ukrepoma podpirala tudi politika zaposlovanja:

- porodniški dopust in dopust za nego otroka ter nadomestilo izgubljenega zaslužka za čas tega dopusta
- pravica do različnega delovnega časa za starše z majhnimi otroki do 3 let

(Resolucija o temeljih družinske politike v Republiki Sloveniji 1993)

### ***3.1.2 Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji 2008***

Smernice nadaljnega razvoja politike usklajevanja dela in družine kaže Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. Izvajanje reform za doseg ciljev lizbonske strategije je v Sloveniji vpeto v celovit strateški razvojni okvir, katerega temelj je v letu 2005 sprejeta Strategija razvoja Slovenije (SRS). Je krovni strateški dokument o gospodarskem in socialnem razvoju slovenske družbe do leta 2013. V njej so bile določene glavne razvojne in prednostne naloge, ki so skladne s cilji lizbonske strategije.

#### **3.1.2.1 Ključni načrti za nadgradnjo politike usklajevanja dela in družine**

Za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja so glavni tisti ukrepi, ki prispevajo k uvajanju novih fleksibilnih oblik zaposlovanja in kot posledica tega k vzpostavljanju prijaznega delovnega časa in njegove razporeditve. Temelje za lažje usklajevanje dela in družine predstavljajo:

- Novela Zakona o delovnih razmerjih, sprejeta oktobra 2007: Uveljavlja učinkovitejše rešitve, ki bodo uravnoteženo zagotavljale ustrezno varnost zaposlitve in spodbujale notranjo prožnost zaposlenih ter prožnost in prilagodljivost na trgu dela; širi 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 dopusta med šolskimi počitnicami; za delavce s starševskimi obveznostmi pa razširja in jasno določa posebno varstvo pred odpovedjo.

- Nova določba Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, v uporabi od 1. januarja 2007: Podaljšuje možnost dela za krajši delovni čas v primeru nege in varstva dveh otrok, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka.
- Novelo Zakona o vrtcih, v veljavi od marca 2008: Država je vstopila na področje sofinanciranja plačil staršev in s septembrom 2008 prevzela plačilo programa predšolske vzgoje, v okviru kurikula, za drugega otroka, ki je/so hkrati s prvim vključen/i v vrtec. Predvidenih je tudi bistveno več sredstev za sofinanciranje vrtcev v občinah.
- Spodbujanje projekta »Družini prijazno podjetje«.

### **3.1.2.2 Prednostne naloge politike usklajevanja dela in družine**

Na usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem vplivajo ukrepi z različnih področij, pri katerih je zelo pomembna njihova medsebojna usklajenost. V prihodnje bodo vsi ti ukrepi osredotočeni na uvajanje zaposlenim prijaznega delovnega časa in njegovo razporeditev ter novih programov in storitev za skrb otrok in starejših odvisnih oseb. Izvajali se bodo v okviru štirih prednostnih nalog:

- prilagajanje poslovnega časa vrtcev potrebam staršev
- uvedba zaposlenim prijaznega delovnega časa in njegova razporeditev
- spodbuda fleksibilnih oblik zaposlovanja
- uvajanje novih programov in storitev za skrb otrok in starejših potrebnih pomoči.

(Program za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2008)

## **3.2 Ključni ukrepi usklajevanja dela in družine v Sloveniji**

Težnja po usklajevanju dela in družine ima v Sloveniji že daljšo tradicijo. Izhaja že iz časa, ko smo bili še del bivše Jugoslavije. Ženske v Sloveniji so že od nekdaj aktivno sodelovale na trgu delovne sile, na kar je vplivala tudi prejšnja ideologija v Jugoslaviji. Za socializem in komunizem je bilo značilno, da je pomembno vlogo igrala kolektivna zavest in posledično so

delali tako moški kot ženske, saj so tako prispevali k skupnemu dobremu. Da pa je bila prisotnost žensk na trgu dela omogočena, je poskrbela tudi država preko državnih institucij/uradov, ki so zagotavljali otroško varstvo (vrtce), otroške dodatke... Tudi po osamosvojitvi, leta 1990, smo obdržali že razvite mehanizme in jih postopoma le izboljševali. To se vidi tudi v Resoluciji o temeljnih oblikovanju družinske politike RS iz leta 1993, ki vsebuje zelo napredne cilje. Nekateri izmed njih so se uzakonili in prešli v prakso, pri nekaterih pa je še prostor za njihov razvoj. Napredek in razvoj politike se vidi že ob primerjavi Resolucije DPRS in Programa za izvajanje Lizbonske strategije iz leta 2008 (Program LS).

Oba dokumenta imata podobne cilje, katere pa novejši iz leta 2008 še nadgrajuje. Za oba so pomembni Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o socialnem varstvu in Zakon o vrtcih.

V **Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)** (Ur. l. RS 2001, št. 97) zasledimo cilje in prizadevanja obeh dokumentov. Resolucija podpira polno socialno zavarovanje za primer delne zaposlitve ali prekinitve dela zaradi nege in skrbi za majhnega otroka ter otroka s posebnimi potrebami. Ravno tako Program LS podpira ukrepe za plačevanje prispevkov dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in plačevanje delnega plačila za izgubljeni dohodek ter pripadajoče prispevke. Slednje spodbujajo tudi za primer »part-time« zaposlitve mladih staršev. Prav tako oba spodbujata ugodnejšo ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi ter enakovrednejšo delitev starševskega dopusta med staršema. ZSDP vsebuje naslednje glavne mehanizme pri uresničevanju ciljev:

- *Starševski dopust* je v Sloveniji zelo dobro razvit in omogoča štiri načine koriščenja:
  - *porodniški dopust*;
  - *očetovski dopust*;
  - *dopust za nego in varstvo otroka*;
  - *posvojiteljski dopust*.

Ta mehanizem je zelo dobro razvit tako iz finančnega stališča kot tudi z vidika možnosti izbire in časovnega obdobja posamezne vrste dopusta. Pravica do starševskega varstva je pogojena s prisotnostjo na trgu delovne sile. Posameznik mora biti zaposlen (posamezniki in delodajalci plačujejo prispevek za primer starševstva) ali pa je bil zavarovan najmanj dvanajst mesecev v zadnjih treh letih. Tako ima pravico do 100% denarnega nadomestila v

času dopusta, ki mu omogoča ohraniti njegov družbeni položaj (Kopač v Kolarič in drugi 2009, 55). Zavarovani starši imajo pravico tudi do dela s skrajšanim delovnim časom, dokler otrok ne dopolni treh ali šestih let, v primeru, ko varujejo in negujejo dva ali več otrok. Leta 2006 je novela zakona uvedla tudi pravico do plačila prispevkov zaradi zapustitve trga delovne sile. To pravico lahko izkoristi eden od staršev, ki se je odločil zapustiti trg dela in doma skrbeti za štiri ali več otrok. Do plačila socialnih prispevkov, v višini minimalne plače, je upravičen do desetega leta najmlajšega otroka. (Kolarič in drugi 2009, 14)

- Družinski prejemki so različni in so financirani s strani države.
  - *Otroški dodatek* je najpomembnejši med njimi. Je dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje otroka. Starši so do njega upravičeni pod določenimi pogoji, na podlagi katerih se tudi izračuna njegova višina. (Kolarič in drugi 2009, 56-57).
  - Univerzalni prejemek predstavlja *pomoč ob rojstvu otroka*, ki je lahko dana v obliki denarja (leta 2008 je znašala 259,27 evrov) ali v materialni obliki (oprema za novorojenčka).
  - Družine, ki imajo tri otroke ali več, so enkrat letno upravičene do *dodatka za velike družine*. V letu 2008 je družina s tremi otroci dobila dodatek v višini 363,36 evrov in družina s štirimi ali več otroci 443,12 evrov. (Kolarič in drugi 2009, 57).
  - Starši, ki skrbijo za otroka potrebnega posebne nege in varstva, so upravičeni do posebnega *dodatka za nego otroka*. V primeru, da starši, zaradi nege otroka s težko motnjo v razvoju, izstopijo iz trga delovne sile ali začnejo delo s polovičnim delovnim časom, so upravičeni do delnega plačila za izgubljeni dohodek. (Kolarič in drugi 2009, 58).
  - V primeru, ko starši niso upravičeni do starševskega dopusta in pripadajočega nadomestila, lahko pridobijo pravico do *starševskega dodatka*, ki traja leto po otrokovem rojstvu. Pogoj je, da sta prosilec in otrok državljana Republike Slovenije. V začetku leta 2008 je znašal 181,64 evrov. (Kolarič in drugi 2009, 58).
  - Do *delnega plačila za izgubljeni dohodek* je upravičen eden od staršev, ko prekine delovno razmerje ali dela krajši delovni čas (4 ure na dan), zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno

oviranega otroka. Tako mati ali oče prejema nadomestilo plače v višini minimalne plače, v primeru polovičnega delovnega časa pa dobiva nadomestilo v višini polovične minimalne plače. Ta pravica velja, dokler niso izpolnjeni pogoji za uveljavljanje invalidskega in pokojninskega zavarovanja. (MDDSZc 2009).

**Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)** (Ur. l. RS 2002, št.42) poskuša realizirati cilje Resolucije in Programa LS, ki se nanašajo na prilagoditve na področju oblik zaposlovanja, in reorganizacijo delovnega časa. Torej na spodbujanje krajšega delovnega časa, dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, dela na domu ali dela na daljavo. Oktobra 2007 sprejeta novela ZDR, med drugim, spodbuja zaposlovanje za nedoločen čas in daje večjo možnost prožnosti delovnega časa.

Te spremembe imajo, kot poroča Kanjuo Mrčela (Kanjuo Mrčela in Ignjatović v Kanjuo Mrčela 2007, 19), negativne posledice pri nas. Povečujeta se namreč intenzifikacija dela (nadure, izmensko delo, delo ob vikendih, itd) in negotovost zaposlitve (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 246-251). Najpogostejše oblike fleksibilne zaposlitve pri nas so delo s polovičnim delovnim časom in delo za določen čas ter samozaposlitev (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 235).

**Zakon o vrtcih (ZVrt)** (Ur.l. RS 1996, št. 12) je zopet pomemben za prizadevanja obeh dokumentov na področju otroškega varstva. Oba si prizadevata vsem staršem, ki si to želijo, zagotoviti mesto za otroka v vrtcu ali drugi obliki otroškega varstva *Z otroškim varstvom* mislimo na predšolsko varstvo, ki je v Sloveniji organizirano preko javno subvencionirane mreže vrtcev. Kot tako omogoča staršem usklajevanje dela in družine za polni delovni čas. To še posebej velja za matere, ki ostanejo po rojstvu otroka eno leto doma in se potem vrnejo na delo s polnim delovnim časom (Kanjuo Mrčela v Kolarič in drugi 2009, 54). Pomembno je tudi izvajanje novele Zakona o vrtcih, katere cilj je znižanje prispevkov staršev za 50 % od 3. leta naprej.

**Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2)** (Ur.l. RS 2007, št. 3) se nanaša na zagotavljanje dolgotrajne oskrbe in delovanje profesionalnih servisov za pomoč družinam. Na tem področju je potrebno še veliko postoriti, saj je na voljo premalo prostora za starejše in onemogle, hkrati pa so tudi cene relativno visoke. Kar zadeva profesionalne servise so premalo razviti in plačljivi. Izvajajo se v okviru centra za socialno delo, kot nevladna organizacija za pomoč staršem in družinam pa je boljše poznana le nevladna organizacija SEZAM (Združenje staršev

in otrok SEZAM 2005). To jasno pokaže premajhno vpletenost nevladnih in prostovoljnih organizacij na tem področju.

#### **4 MEHANIZEM OTROŠKEGA VARSTVA ZA USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE**

Vedno bolj postaja jasno, da je zagotavljanje visoko kakovostnega, prostorsko (v smislu zadostnega števila prostih mest) in cenovno dostopnega otroškega varstva med ključnimi dejavniki doseganja številnih ciljev, ki so središčnega pomena v evropski socialni politiki. Kot taki pa vplivajo tudi na cilje v članicah EU. Med temi cilji so vključenost žensk na trg delovne sile, gospodarska rast in konkurenčnost evropskega gospodarstva kot celote, primerno ravnotežje med delom in družino, dobro otrok in odziv na zaskrbljujoče demografske trende v Evropi.

##### **4.1 Stanje v Sloveniji**

Današnji mehanizem otroškega varstva v Sloveniji temelji na Zakonu o vrtcih (ZVrt) (Ur.l. RS 1996, št. 12) iz leta 1996. V tem času je doživel že kar nekaj sprememb, zadnjo med njimi leta 2008. Zakon dopolnjujejo tudi različni pravilniki. Med njimi so na primer Pravilnik o plačilih staršev za program v vrtcih, Pravilnik o vzgojnovarstvenih družinah in drugi.

Vrtci so lahko javni ali zasebni, v njihovem sklopu pa so organizirani različni programi. To sta celodnevni (6-9 ur; dopoldne, popoldne, ves dan ali izmenično) in poldnevni program (4-6 ur; dopoldne, popoldne ali izmenično), organizirane so lahko vzgojnovarstvene družine, občasno varovanje otrok na domu in krajši program (od 240-600 ur na leto). (MŠŠ 2008) Stroške programa v vrtcih (stroške vzgoje, varstva in prehrane) krijejo starši in občina. Višina prispevka staršev se določi s strani občine, glede na (bruto) dohodek na družinskega člana in premoženjskega stanja. To pomeni, da starši lahko plačujejo od 10% do 80 % cene programa vrtca. (ZVrt 1996) V povprečju plačujejo 25-30 % stroškov (European Commission 2005, 41). Leta 2008 je to pomenilo povprečno ceno okoli 422 evrov za otroke stare od 1 do 3 let in 308 evrov za otroke stare od 3 do 6 let (MŠŠ 2008).

V Sloveniji je mreža javnih vrtcev že od nekdaj dobro razvita. Tudi na prehodu je Slovenija ohranila dolgo tradicijo urejene javne skrbi za otroško varstvo. Pomen in dostopnost javnih vrtcev se v času prehoda nista zmanjšala in od sredine 70-ih let prejšnjega stoletja se je le še povečevala. Po letu 2001 se je število oddelkov za predšolsko vzgojo začelo zmanjševati. (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 8) Vključenost otrok v sistem predšolske vzgoje ni

obvezen. Do prehoda na devetletno osnovno šolo, leta 2000, je bilo obvezno le leto predšolskega izobraževanja pred vstopom v osnovno šolo. V 80-ih in 90-ih letih se je število otrok, vključenih v institucionalno varstvo, povečalo. Tako je bilo leta 1980 v javne vrtce vključenih 38 % otrok, leta 1987 pa je število naraslo na 52 % in se še povečevalo, ko je v letu 1998 doseglo 58,9 %. Število otrok do 3. leta se v zadnjih letih ponovno povečuje. Stopnja rodnosti je leta 2006 dosegla, 1,31 otroka in je najvišja v zadnjih desetih letih. Posledično se je povečalo število otrok, ki ne dobijo mesta v vrtcih.

V šolskem letu 2008/2009 deluje 845 vrtcev z enotami, ki imajo skupaj 3.878 oddelkov. V šolskem letu 2007/2008 je bilo v otroško varstvo vključenih 61.353 otrok, starih od 1 do 6 let ali več. Leto kasneje, 2008/2009, je v vrtce in vzgojno-varstvene družine vključenih 66.000 otrok, kar predstavlja 70 % ustrezne starosti. V primerjavi teh dveh obdobj se je število otrok povečalo predvsem v 1. starostni skupini (do 3 let), za kar 18,4 %. Tako je v starostni skupini otrok od 1 do 3 let, v šolskem letu 2008/2009, z 49 % vključenostjo, dosežen t.i. barcelonski cilj za to starostno skupino (33 % udeležba). Za 2. starostno obdobje (3-6 let) pa smo na dobri poti, k dosegu še drugega barcelonskega cilja (90 % vključenost). Trenutno je vključenih 84 % otrok te starostne skupine. V vrtcih je zaposlenih 9.000 ljudi, kar pomeni, da je enemu vzgojitelju in enemu pomočniku dodeljenih povprečno 8,2 otroka. V 1. starostnem obdobju jima je dodeljenih 6,3 otroka, v drugem pa 9,4 otroka. (SURŠ 2009)

Storitve otroškega varstva in dostopnost staršev do plačanega dela so direktno povezane. Še posebej to velja za ženske, ki jim kvalitetno, cenovno in prostorsko (zadostno število prostih mest) dostopno otroško varstvo, skupaj s prilagodljivim delovnim časom, omogoča dostop do trga dela tudi po rojstvu otrok. V zadnjih letih se stopnja rodnosti zopet povečuje, hkrati pa je tudi stopnja zaposlenosti žensk visoka. V EU27 je bilo leta 2006 zaposlenih 76 % žensk brez otrok in 80,8 % moških. Najvišja stopnja zaposlenih žensk je v Avstriji, na Češkem in Nizozemskem, v Estoniji in Litvi (nad 80 %). V Sloveniji je bilo leta 2006 zaposlenih 77,1 % žensk, ki še vseeno presega povprečje EU27 in dosega tudi cilj Lizbonske strategije (60 % zaposlenost žensk). Pri moških najvišje stopnje zaposljivosti dosegajo Malta, Češka, Avstrija, Estonija, Litva, Luxemburg (z več kot 85 %). Slovenija tudi tu presega povprečje EU27, in sicer z 82,7 %. Ko pogledamo na stopnjo zaposlenosti pri osebah z otroci, je stvar kar precej drugačna. V EU27 je zaposlenih 62,4 % z otroci in kar 91,4 % moških z otroci. Pri vseh članicah se stopnja zaposlitve pri moških poveča, ko dobijo otroka. Ravno nasprotno se zgodi z udeležbo žensk. Pri vseh članicah se udeležba žensk zmanjša, ko dobijo otroka. Ponekod je to zelo ogromen upad. Na Malti se je stopnja leta 2006 znižala iz 68,7 % na 32,6 %, tudi na

Češkem je bil upad skoraj 30 %. Edina izjema je Slovenija. Pri nas se je stopnja žensk na trgu dela povečala na 84,8 %, kar je najvišja stopnja med članicami in za kar 22,4 % presega povprečje EU27. Kljub temu se stopnja moških na trgu dela ravno tako poveča. Enako v vseh drugih članicah in v večini presega 90 %. Tudi povprečje EU27 je 91,4 % za moške z otroci.

Na tem mestu je zelo zanimivo dejstvo, da se odstotek žensk po rojstvu otrok pri nas tako močno poveča. Glede na prej omenjeno povezavo med zagotavljanjem dostopnega in kvalitetnega otroškega varstva lahko sklepamo, da je le-to zelo dobro razvito in zagotovljeno. Na sodelovanje žensk na trgu delovne sile vpliva tudi politika starševskega dopusta, in tako posledično tudi na zagotavljanje otroškega varstva. Tak primer je Češka, ki je na prehodu spremenila starševski dopust na tri leta, hkrati pa začela zapirati vrtce za 1. starostno obdobje. Glede na rezultate raziskave iz leta 2004 (v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004), je skoraj polovica anketirancev imela otroke v javnem vrtcu ali otroških jaslih (46 %). Druga najpomembnejša oblika varstva so stari starši ali babica in anketirane osebe same. To bi lahko razložili tudi z blaginjskim sistemom, ki ga imamo v Sloveniji. Že v času socializma se je izoblikoval poseben, državno-socialistični sistem blaginje, kjer so veliko breme pri zagotavljanju blaginje nosile neformalne socialne mreže. Predvsem družina in sorodstvo. Kasneje, po osamosvojitvi leta 1991, se je v Sloveniji izoblikoval dualni model. Sestavljen je iz elementov konservativno-korporativističnega in socialdemokratskega sistema blaginje. Tako je družina še danes najpomembnejša enota neformalnega sektorja, ki pa je podprta s pozitivnimi ukrepi družinske politike. (Kolarič in drugi 2009) Rezultati so pokazali tudi, da več kot polovica anketirancev sama skrbi za otroke do prvega leta starosti. Druga oblika varstva pa so zopet babice oz. stari starši. Do otrokovega prvega 1. leta je v javnem varstvu (jaslih) dobrih 10 %. Kar je seveda povezano s starševskim dopustom, ki staršema omogoča, da prvo leto sama skrbita za otroka. Pri otroci od 1. do 3. leta starosti, je najpogostejša oblika varstva vrtec, 53,8 %, sledi pa zopet varstvo starih staršev. Ravno tako javno varstvo (53,4 %) predstavlja najpomembnejšo obliko varstva pri drugi starostni skupini,.

## **5 UKREPI ZA RAZBREMENITEV ZASEBNE SFERE**

V Sloveniji je delež zaposlenih žensk, ki vzgajajo predšolske otroke, visok. Po drugi strani pa je stopnja udeležbe moških v družinskem življenju, pri domačih opravilih, nizka, čeprav počasi narašča. Še posebej med mlajšimi generacijami. (Černigoj Sadar 2005, 247-248; Rener in drugi 2005, 6)

Černigoj Sadar (v Černigoj Sadar 2005, 248-249) pravi, da javne politike vspodbujajo zaposlenost žensk z direktnimi in indirektnimi ukrepi. Pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti so ženske do konca 70-ih let prejšnjega stoletja dobile solidno podporo države. Predvsem glede na porodniški in starševski dopust ter dostopnosti do javnega otroškega varstva. Ravno v tem času, od 70-ih let 20. stoletja dalje, se je začelo govoriti o fenomenu aktivnega očetovstva. V tem času se je začel premik od patriarhalnega družinskega modela, kjer so očetje identificirani z vlogo materialnega preskrbovalca družine, k aktivnejšemu vključevanju v družinsko življenje, skrb za otroke, itd. (Rener in drugi 2005, 6).

Za uspeh politik pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, z ozirom na zasebno sfero, morajo te politike spodbujati ne samo ženske za delo, ampak tudi moške za sodelovanje v družinskih obveznostih, aktivno očetovstvo ter s tem razbremeniti ženske dvojnih bremen.

Iz pregleda dokumentov in zakonov v nalogi je razvidno, da je edini ukrep, ki se neposredno nanaša na aktivnejšo vlogo očetov, le očetovski dopust, do katerega imajo očetje izključno pravico. Skupno obsega 90 dni, od katerih imajo 15 dni zagotovljeno 100 % nadomestilo, preostalih 75 dni pa imajo plačane samo socialne prispevke v višini od minimalne plače. Od leta 2006 (MDDSZa 2009) morajo prvih 15 dni izrabiti do otrokovega 6. meseca, preostalih 75 dni pa do otrokovega 3. leta. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZb 2009) je v letu 2008, 15 dni očetovskega dopusta izkoristilo 15.800 očetov, kar je v primerjavi z letom 2004 (12.667 očetov), 3.133 očetov več. Več kot 15 dni dopusta pa je izrabilo 2.352 očetov, kar je 911 očetov več, kot leta 2006 (1.441 očetov).

Ostali ukrepi, ki si prizadevajo za izboljšanje usklajevanja med družinskimi in delovnimi obveznostmi, se nanašajo na oba starša. Tako je od partnerjev odvisno, kako se bosta odločila za koriščenje starševskih pravic. Med očetmi, leta 2008, je dopust za nego in varstvo otroka koristilo le 1.125 očetov. Statistični podatki kažejo na že prej omenjeno večjo aktivnost mladih očetov pri skrbi in negi otroka.

Področje politike v nobenem primeru ne ureja delitve dela v zasebni sferi. Današnji moški se zavedajo pomembnosti svoje vloge kot starša in pričakovanj družbe po aktivnem očetovstvu. A še vedno obstaja problem kulturnega imaginarija, da je materinstvo ekskluzivna in nenadomestljiva vloga. Tukaj moramo nato upoštevati odnos med partnerjema, delovno okolje, v katerem dela oče (spodbuja ali obsoja očetovski dopust), izobrazbo, okolje, itd.

Delitev dela je še vedno spolno določena, saj ženske dejansko opravijo večji del družinskega dela vseh vrst. To kažejo tudi podatki EUROSTAT-a iz leta 2004 (v Rener in drugi 2005, 37).



Zaposlene ženske v Sloveniji gospodinjstvu namenijo dnevno 4 ure in 24 minut, medtem ko moški namenijo gospodinjstvu 2 uri manj. Od tega ženske namenijo, v povprečju, 24 minut skrbi za otroke, moški pa le 10 minut.

Lahko rečemo, da se spremembe izražajo predvsem na ravni subjektivnih stališč, mišljenj in percepcij, manj je dejanskega uresničevanja. Tudi večja aktivnost očetov je vezana predvsem na igro in skrb za otroke, ne pa na pomoč v gospodinjstvu (pospravljanje, kuhanje, itd.). Kar kaže na selekcionirano in zožano prakso očetovstva (Rener in drugi 2005, 6-7).

## **6 SKLEP**

V svoji diplomski nalogi sem predstavila socialno politiko usklajevanja dela in družine na nadnacionalni, evropski ravni in nacionalni ravni Slovenije. Na obeh ravneh je to področje, predvsem v zadnjih letih, prišlo med glavne cilje socialne politike. Posledično so se razvijali tudi njeni mehanizmi, ki skušajo biti čim bolj vpeljani in uporabljeni v praksi.

Prva hipoteza (H1: Evropska socialna politika spodbuja usklajevanje dela in družine, preko politike usklajevanja dela in družine), obravnavana v nalogi, je bila potrjena s pomočjo zgodovine evropske socialne politike in mesta družine v njej. Slednja je bila uradno izpostavljena v 90-ih letih 20. stoletja, a spremembe so bile še vedno vezane na trg delovne sile. Korak po korak je EU dobila večjo legitimnost na področju družinskih zadev, s čimer je družinsko življenje v 21. stoletju postal jasna tema političnega programa. Danes politika usklajevanja temelji predvsem na štirih pomembnih dokumentih: Načrt za enakost žensk in moških 2006-2010; Barcelonski cilji; Lizbonska strategija; Evropska politika zaposlovanja. EU želi s svojimi direktivami, katere je potrebno vključiti v nacionalni pravni okvir, zagotoviti osnovno, skupno izhodišče vsem članicam.

Hipotezo (H2: Slovenska socialna politika je na področju politike usklajevanja dela in družine, v zadnjih petnajstih letih, doživela pomemben napredek) potrjuje analiza dveh dokumentov, in sicer Resolucije o temeljnih oblikovanju družinske politike v Sloveniji, iz leta 1993 in Programa reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji, iz leta 2008. Analiza pokaže razvoj preko sprejetih zakonov in novel zakonov, v katerih so opredeljeni mehanizmi usklajevanja dela in družine.

Hipoteza (H3: Vrtec je temeljni mehanizem, ki staršem, še posebej ženskam, omogoča sodelovanje v sferi plačanega dela in skrb za otroke) je bila potrjena preko analize stanja v Sloveniji. Kazalci kot so: odstotek zaposlenih žensk, število otrok vključenih v vrtec, subvencioniranje vrtcev s strani občin, itd., kažejo na zelo dobro razvit mehanizem. Pokažejo se tudi nekatere pomanjkljivosti, kot je npr. premalo prožen odpiralni čas vrtcev, katere pa si prizadevajo odpraviti.

Statistika, ki potrjuje četrto hipotezo (H4: S pomočjo mehanizmov usklajevanja dela in družine, lahko očetje postanejo aktivnejši na družinskem področju in pomagajo razbremeniti matere), kaže na vedno večjo uporabo le-teh. razvidno je, da se število moških, ki se odločijo za očetovski dopust, z leti povečuje. Enako velja za koriščenje dopusta za nego otroka. To potrjuje tudi nedavno narejena raziskava Renerjeve in drugih, o perspektivah novega očetovstva. Kljub spodbudnim rezultatom, je še vedno močno prisoten stereotip žensk kot gospodinj ter percepcija delitve vlog materinstva in očetovstva.

V prihodnje je potrebno vztrajno slediti zastavljenim ciljem in nadaljevati z razvojem mehanizmov na tem področju. Potrebno bi bilo narediti tudi bistveno več pri informiranju ljudi z možnostmi, ki so jim na voljo. K temu bi po mojem mnenju pripomoglo tudi nadaljne sodelovanje na ravni EU, ki lahko članicam in Skupnosti, prinese pomembne izboljšave na področju ekonomije, socialne varnosti, zmanjševanju razlik med spoloma in končno tudi lažje usklajevanje dela in družine.

## 7 LITERATURA

- *Certifikat Družini prijazno podjetje*. 2007. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si> (25. maj 2009).
- *Childcare services in the EU - MEMO/08/592*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=en&catld=89&newsld=404&furtherNews=yes> (20. maj 2009).
- Cinamon, Rachel Gali in Yisrael Rich. 2005. Reducing Teachers' Work-Family Conflict: From Theory to Practice. *Journal of Career Development* 32: 91-103. Dostopno prek: (<http://jcd.sagepub.com/cgi/content/abstract/32/1/91.pdf> / (15. maj 2009).
- Commission of the European Communities. 2008. *A better work life-balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=sl&catld=89&newsld=402&furtherNews=yes> (20. maj 2009).
- Černigoj Sadar, Nevenka. 2005. Labour market integration of women and children in Slovenia. V *Care arrangements and social integration in European societies*, ur. Birgit Pfan-Effinger in Birgit Geissler. The Policy Press.
- Davčni urad Republike Sloveniji (DURS). *Lestvica za odmero dohodnine in davčne olajšave za leto 2008*. Dostopno prek: [http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/dohodnina\\_pojasnila/stopnje\\_dohodnine\\_za\\_leto\\_2008/lestvica\\_za\\_odmero\\_dohodnine\\_in\\_olajsave\\_za\\_leto\\_2008/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2008/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2008/) (11. junij 2009).
- European Commission. 2005. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- --- 2006. *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7205596\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7205596_en.pdf) (25. april 2009).

- --- 2008. *Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji 2008*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/member-states-2008-2010-reports/SI-NRP2008-slo.pdf> / (5. maj 2009).
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/> (10. Junij 2009).
- Hantrais, Linda. 2007. *Social Policy in the European Union*. New York: Palgrave Macmillan.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino*. Dostopno prek: [www.uem.ov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.uem.ov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf) (2. junij 2009).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatovič. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230-258. Ljubljana: Sophia.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007: Uvod: plačano delo in "ostalo". V *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 11-26. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kolarič, Zinka, Tatjana Rakar, Anja Kopač Mrak. 2009. Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 45-75. Maribor: Aristej.
- Lewis, Jane 2007. Gender, Ageing and the 'New Social Settlement': The Importance of Developing a Holistic Approach to Care Policies. *Current Sociology* 55: 271-286. Dostopno prek: <http://csi.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/2/271> / (21. april 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 1993. *Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek:

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/resolucija\\_druzina.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/resolucija_druzina.pdf) (20. april 2009).

- --- 2009a. *Očetovski dopust; Dopust za nego in varstvo otroka*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski\\_prejemki/](http://www.mddsz.gov.si/si/statistika/druzinski_prejemki/) (11. junij 2009).
- --- 2009b. *Novica: Pojasnilo k spremembam Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/3930/> (11. junij 2009).
- --- 2009c. *Delno plačilo za izgubljeni dohodek*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/starsevsko\\_varstvo\\_in\\_druzinski\\_prejemki/druzinski\\_prejemki/delno\\_placilo\\_za\\_izgubljeni\\_dohodek/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/delno_placilo_za_izgubljeni_dohodek/) (15. junij 2009).
- Ministrstvo za šolstvo in šport (MŠŠ). *Cene programov v vrtcih, veljavne na dan 1.2.2008*. Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/si/delovna\\_podrocja/predsolska\\_vzgoja/vpis\\_in\\_placilo/](http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/predsolska_vzgoja/vpis_in_placilo/) (30. maj 2009).
- Renner, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj, Živa Humer. 2005. *Zaključno poročilo (raziskava): Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Dostopno prek: <http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-o%C4%8Detovstvo.pdf> (15. maj 2009).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2008/09*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2327](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2327) (30. maj 2009).
- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS, 42/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (15. maj 2009).
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-C)*. Ur. l. RS 10/2008. Dostopno prek: <http://www.zveza->

sozije.si/zakonodaja/zakon-o-spremembah-in-dopolnitvah-zakona-o-starsevskem-varstvu-in-druzinskih-prejemkih---zsdp-c-\_ur-l--rs-10-2008\_.html (11. junij 2009).

- *Zakon o socialnem varstvu (ZSV-UPB2)*. Ur. l. RS 3/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=100> (11. junij 2009).
- *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP)*. Ur. l. RS 97/01, 76/03, 47/06. Dostopno prek: [http://www.zveza-sozije.si/zakonodaja/zakon-o-starsevskem-varstvu-in-druzinskih-prejemkih-\\_zsdp\\_-\\_u-l--rs-st--97-01--76-03--47-06\\_.html](http://www.zveza-sozije.si/zakonodaja/zakon-o-starsevskem-varstvu-in-druzinskih-prejemkih-_zsdp_-_u-l--rs-st--97-01--76-03--47-06_.html) (11. junij 2009).
- *Zakon o vrtcih (ZVrt)*. Ur. l. RS, 12 / 1996. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=569> (30. maj 2009).
- Voydanoff, Patricia. 2005. *Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships*. Journal of Family Issues 26: 707-726. Dostopno prek: <http://jfi.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/6/707.pdf> / (20. april 2009).
- Winslow, Sarah. 2005. *Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997*. Journal of Family Issues 26: 727-755. Dostopno prek: <http://jfi.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/6/727> (20. april 2009).