

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Zemljič

**Politike in programi usklajevanja očetovstva in plačanega dela v treh državah**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maša Zemljič

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Politike in programi usklajevanja očetovstva in plačanega dela v treh državah**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

## **Politike in programi usklajevanja očetovstva in plačanega dela v treh državah**

Povečane zahteve plačanega dela in družinskih obveznosti lahko privedejo do konflikta med obema sferama. Očetje si želijo več časa, preživetega z otroki, kar pa jim zaradi zasedenih delavnikov vedno ne uspeva. Države z različnimi pristopi skušajo očetom olajšati usklajevanje plačanega dela in očetovstva. Pri tem pa so pomembni družini prijazni ukrepi in politike. Osredotočajo se predvsem na področja starševskih dopustov, javnega varstva otrok, finančnih nadomestil in fleksibilnih oblik zaposlitve. V diplomskem delu obravnavamo politike in programe treh držav – Slovenije, Švedske in Velike Britanije. Ker se države razlikujejo po različnih vidikih ekonomsko-politične ureditve, imajo tudi omenjena področja, ki prispevajo k usklajevanju dela in družine, različno urejena. Politike posameznih držav so predstavljene v prvem delu, v drugem delu pa so posamezni ukrepi med seboj primerjani. Na podlagi primerjalne analize želimo izpostaviti prednosti posameznih držav in predlagati možne izboljšave v Sloveniji.

**Ključne besede:** očetovstvo, formalno in neformalno delo, usklajevanje plačanega dela in družine, družini prijazne politike.

## **Policies and programs for reconciliation of fatherhood and paid work in three countries**

The increased demands of paid work and family responsibilities can lead to conflict between the two spheres. Fathers wish to spend more time with children, which is not always possible because of their busy workdays. Countries through different approaches try to facilitate coordination of paid work and fatherhood. Measures and family policies are important in order to achieve this. Countries focus primarily on the areas of parental leave, public child care, financial compensation and flexible forms of employment. The work deals with policies and programs of three countries – Slovenia, Sweden and Great Britain. Due to the fact that countries' economic and political systems differ, they also differ in programmes and policies regarding balancing work and family. Policies of individual countries are presented in the first part and then compared in the second part. Comparative analysis highlights the advantages of individual countries. Based on that we will suggest possible improvements for Slovenia.

**Keywords:** fatherhood, formal and informal work, work – family balance, family friendly policy.

## KAZALO VSEBINE

1 UVOD.....	6
2 SLOVENIJA.....	8
2.1 STARŠEVSKI DOPUSTI .....	8
2.2 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE .....	10
2.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE .....	12
2.4 VARSTVO IN NEGA OTROK .....	14
2.5 AKCIJE URADA ZA ENAKE MOŽNOSTI.....	16
2.6 OSTALI PROJEKTI IN MEHANIZMI .....	17
2.7 UKREPI NA RAVNI PODJETIJ .....	18
2.7.1 Družini prijazno podjetje.....	19
3 ŠVEDSKA.....	20
3.1 STARŠEVSKI DOPUST.....	20
3.2 JAVNO VARSTVO OTROK.....	21
3.3 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE .....	23
4 VELIKA BRITANIJA.....	24
4.1 STARŠEVSKI DOPUSTI .....	24
4.2 VARSTVO OTROK.....	25
4.2.1 Javno varstvo.....	26
4.2.2 Privatno varstvo .....	27
4.3 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE .....	28
4.4 OBLIKE FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE .....	29
5 PRIMERJAVA UKREPOV SLOVENIJE, ŠVEDSKE IN VELIKE BRITANIJE ....	31
6 SKLEPI.....	39
7 LITERATURA .....	42
PRILOGE .....	49
Priloga A: Izračun višine otroškega dodatka .....	49
Priloga B : Izračun cene programa vrtca glede na mesečni dohodek .....	50
Priloga C: Oblike finančne podpore družinam na Švedskem .....	51

## **KAZALO GRAFIKONOV**

Grafikon 2.1: Število delovnih ur na teden po spolu leta 2010 (kot odstotek celotne populacije) .....	13
Grafikon 5.1: Očetovski dopust po trajanju in nadomestilu .....	34
Grafikon 5.2: Starševski dopust po trajanju in nadomestilu .....	35
Grafikon 5.3: Oblike zaposlitve staršev leta 2008 .....	36
Grafikon 5.4: Odstotek BDP-ja, namenjen finančnim nadomestilom, javnim servisom in davčnim olajšavam za družine .....	38

## **KAZALO TABEL**

Tabela 5.1: Odstotek otrok, vključenih v javno varstvo leta 2006 .....	31
Tabela 5.2: Ureditev starševskih dopustov, ki jih lahko koristijo očetje .....	33

## **KAZALO SLIK**

Slika 2.1: Oblike rednega varstva najmlajšega otroka .....	14
--	----

## 1 UVOD

Glede očetovstva v sodobnem govoru obstajata dve trditvi. Prva govori o krizi očetovstva in pravi, da moški v zahodnem svetu vse manj čutijo željo po starševanju, medtem ko druga govori o nastanku »novega očetovstva« oz. o aktivnih očetih, ki sodelujejo pri vzgoji in negi otrok na načine, podobne materinjenju (Rener 2007, 135). Raziskave res kažejo večjo vpletenost očetov v vzgojo in skrb za otroke, obenem pa očetje sami priznavajo, da so njihove partnerke še vedno tiste, ki prevzemajo večji del skrbi za otroke (Rener in drugi 2006, 75). Čeprav nekateri avtorji menijo, da je ključna vloga očeta v otrokovem življenju še vedno ekonomska podpora družini, pa se raziskovalci vse več ukvarjajo s preučevanjem odnosa med očetom in otrokom. Poudarjajo tudi pomen starševanja za očeta samega. »Prehod v očetovstvo pomeni hkrati krizo in oblikovanje priložnosti za zrelost in novo rast«, pravi Parke (v Zavrl 1999, 31). Tudi očetje sami družino vrednotijo kot eno izmed najpomembnejših sfer v njihovem življenju. Izredno visoko pa na lestvici vrednot uvrščajo plačano delo.

Zaradi pomanjkanja virov, kot sta čas in energija, prihaja med posameznima sferama pogosto do konfliktov. Zahteve plačanega dela so se povečale, meje med službo in domom pa so pogosto nejasne. Od delavcev se pričakuje, da so ves čas dosegljivi (kar sodobne tehnologije omogočajo), kar jim onemogoča »izklop« službe med prostim časom oz. časom, namenjenim družini. Starši se počutijo razpete, saj v službi pogosto ne uspejo končati vsega zadanega dela, obenem pa si želijo več časa preživeti z družino. Tudi gospodinjsko delo, skrb za otroke in ostalo domače delo zahtevajo svoj čas. Strokovnjaki opažajo, da ima družina pri ženskah pogosto negativen vpliv na plačano delo, obratno pa ima pri očetih plačano delo negativen vpliv na družino (Černigoj Sadar 1986, 56).

Cilj diplomske naloge je narediti pregled ukrepov in ureditev področij, ki so po našem mnenju ključna za usklajevanje očetovstva in plačanega dela v treh državah. To so sheme starševskih dopustov, ureditev javnega varstva otrok, dostop do denarnih pomoči, namenjenih družinam, in fleksibilne oblike zaposlitve. Zanimalo nas bo, kako so v treh različnih državah – v Sloveniji, na Švedskem in v Veliki Britaniji urejena

omenjena področja. Naš namen je predstaviti družini prijazne politike in ukrepe v posamezni državi ter jih nato smiselno primerjati.

Izbrani državi, s katerima primerjamo Slovenijo, sta predstavnici dveh zelo različnih politično-ekonomskih modelov – neoliberalnega in socialno-demokratskega. Švedska je ena od skandinavskih držav, za katero je značilna dolga tradicija ukrepov glede enakopravnosti spolov in ugodnih starševskih politik ter je pogosto uporabljena kot model dobre prakse na tem področju.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del obsega predstavitev ključnih pojmov in ugotovitev, pridobljenih s pomočjo analize obstoječe literature. Pri analizi nas bo zanimalo, kakšna je vloga zakonodaje pri usklajevanju službe in družine, kako in v kolikšnem obsegu družinska politika lahko vpliva na razreševanje konflikta med sfero plačanega dela in družinskega življenja ter ali obstoj neke pravice pomeni tudi dejansko koriščenje slednje.

V drugem, empiričnem delu bomo s pomočjo primerjalne analize prikazali skupne točke in razhajanja v politikah posameznih držav. Ponazorili bomo prednosti in pomanjkljivosti posameznih ukrepov.

Na koncu bomo izpostavili ključne ugotovitve ter nakazali morebitne predloge in ideje za izboljšanje strategij, naj bi olajšali kombiniranje plačanega dela in očetovstva v Sloveniji.

## **2 SLOVENIJA**

Za slovenske pare je značilen »dual-breadwinning model« (model dveh zaposlenih), za katerega velja, da sta oba partnerja polno zaposlena. Takšen način organiziranosti zahteva precejšnje usklajevanje dela in družine (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 206). Da je usklajevanje uspešno, je potrebna enakomerna delitev družinskih obveznosti, pri katerih vedno bolj sodelujejo tudi moški.

Najbolj splošni zakon v slovenski zakonodaji na področju enakosti med spoloma je Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) iz leta 2002. Namen zakona je zavzemanje za enakomerno zastopanost obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja, v javni in zasebni sferi (ZEMŽM 2002).

Opazimo, da se zakon zavzema predvsem za enakost žensk v javni sferi. Tanja Renner in ostali so mnenja, da tak pristop problema ne rešuje celovito, saj enakost ne more biti zagotovljena, če pri tem ni upoštevana tudi zasebna sfera (Urad za enake možnosti 2005). Zakon bi torej moral upoštevati tudi enakost moških v zasebni sferi in se ne osredotočati zgolj na enakost žensk v javni sferi.

### **2.1 STARŠEVSKI DOPUSTI**

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) iz leta 2001 ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo. Zakon v 13. členu (v skladu z Evropsko direktivo o starševskem dopustu) določa vrste starševskega dopusta:

- porodniški dopust;
- dopust za nego in varstvo otroka;
- očetovski dopust;
- posvojiteljski dopust.

Porodniški dopust je materinski dopust in je namenjen varovanju zdravja matere in skrbi za otroka. Pravico do porodniškega dopusta lahko, pod določenimi pogoji, uveljavlja tudi oče otroka ali druga oseba (ZSDP 2001).

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka ali starševskega dopusta lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša, v izjemnih primerih tudi stari starši. Starša lahko dopust



koristita izmenično, in sicer del dopusta koristi en starš in del dopusta drugi starš. Lahko pa dopust izkoristita tudi istočasno, kar pomeni, da po dogovoru z delodajalcem delata oba hkrati za polovičen delovni čas. Del dopusta lahko preneseta do 8. leta otrokove starosti. Preneseni dopust lahko starša koristita starša strnjeno v celoti ali ločeno po dnevih. Dopust za nego in varstvo otroka traja praviloma 260 dni. Podaljša se lahko v primeru dvojčkov ali pri rojstvu otroka s posebnimi potrebami. Nadomestilo znaša 90 % osnovnega mesečnega plačila (pred uvedbo varčevalnih ukrepov 100 %), od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12. mesecih pred vložitvijo prve vloge (ZUJF 2012). Izplačilo nadomestila za nego in varstvo otroka ne more biti višje od 2,5-kratnika povprečne mesečne plače in ne more biti nižje od 55 % minimalne plače (ZSDP 2001).

Neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta pridobi oče z rojstvom otroka. Namen očetovskega dopusta je intimnejša povezava med očetom in otrokom že v prvih mesecih otrokovega življenja. Oče lahko koristi dopust v obsegu 90 dni, od tega 15 dni v prvih šestih mesecih otrokove starosti, v nasprotnem primeru dopust zapade. Ostalih 75 dni pa lahko izrabi najdlje do tretjega leta starosti otroka, kar je bilo določeno s spremembo Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih leta 2006 (Humer in drugi 2009, 108). Za 15 dni očetovskega dopusta, ki jih oče izrabi do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, mu država zagotavlja 90 % očetovsko nadomestilo (pred uvedbo varčevalnih ukrepov 100 % (ZUJF 2012)). Za ostalih 75 dni očetovskega dopusta, ki jih lahko izrabi do tretjega leta starosti otroka, pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

Omenjene ugodnosti so plačane iz zavarovalnih shem, za katere delavci in delodajalci plačujejo obvezne prispevke. Očetovski dopust lahko oče koristi v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjem nizu (brez prekinitev) ali po dnevih (ZSDP 2001).

Sodeč po raziskavi iz leta 2005 ima ideja o koriščenju očetovskega dopusta veliko podporo, vendar pa je v praksi še vedno mogoče najti sledi »breadwinner« modela (»moškega hranilca«), po katerem je očetova vloga v družini le materialna preskrba. Raziskava iz leta 2005 kaže, da partnerke (99 %), ožje sorodstvo (97 %), prijatelji (95%) in širše sorodstvo (92 %) skoraj popolnoma podpirajo koriščenje očetovskega dopusta. Nekoliko manjšo (vendar še vedno veliko) podporo ima koriščenje očetovskega dopusta med sodelavci in nadrejenimi. 85 % odstotkov sodelavcev je koriščenje dopusta sprejelo zelo dobro, 14 % odstotkov pa jih meni, da to ni niti dobro

niti slabo. Med šefi je ideja o koriščenju očetovskega dopusta nekoliko manj podprta – 62 % jih koriščenje očetovskega dopusta zelo dobro sprejema, 14 % jih dopust sprejema slabo ali zelo slabo (Rener in drugi 2005, 49).

Rezultate ankete o delovni sili iz leta 2010 kažejo, da je 15-dnevni dopust koristilo 75 % očetov. Med osebami, ki so izrabile dopust za nego in varstvo otroka je bilo le 7 % moških, 93 % je bilo žensk. Tudi tisti očetje, ki so dopust za nego in varstvo otroka koristili, na njem niso dolgo vztrajali. Dve tretjini očetov se je na delovno mesto vrnilo po treh mesecih, ena tretjina pa je na dopustu vztrajala 7–12 mesecev (SURs 2011). Menimo, da 15 dni očetovskega dopusta (kolikor ga povečini očetje koristijo) (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 223; SURs 2011), ni dovolj, da bi lahko govorili o lažjem usklajevanju dela in družine. Resda se oče lahko v teh dneh posveti skrbi za otroke, še vedno pa se po 15-ih dneh vrne na delo in je ponavadi spet mati tista, ki prevzame glavno vlogo pri skrbi za otroke. Obseg dni je torej premajhen, da bi dejansko povzročil enakomernejšo delitev družinskega dela med spoloma. Če bi hoteli očete spodbuditi k večjemu koriščenju očetovskega dopusta, bi po našem mnenju bilo potrebno uvesti 100 % finančno nadomestilo za celoten dopust, kar pa bi predstavljalo (pre)velik strošek za državo. Strinjamo se s Živo Humer (2008), ki pravi, da bi bilo ukrep potrebno celovito podpreti. Izobraževalni sistem in mediji bi morali prispevati k večji motivaciji očetov za družinsko delo. Pomembno vlogo nosi tudi delovno okolje, ki pogosto ovira starše pri usklajevanju dela in družine. Čeprav ima starš možnost koristiti dopust, ga mnogokrat ne izkoristi zaradi pritiskov na delovnem mestu (Bjornberg v Rener in drugi 2005, 16). Trg delovne sile trenutno obsega več ponudbe kot povpraševanja (Služba vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve 2012), zato se večina staršev zaveda nadomestljivosti na delovnem mestu.

## **2.2 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE**

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih določa vrste prejemkov, ki jih prejmejo starši ter pogoje, ki jih morajo izpolnjevati, da jim prejemek pripada (ZSDP 2001). Zakon za uravnoteženje javnih financ 2012 pa prinaša varčevalne ukrepe, ki posegajo tudi v pravice očetov do finančnih prejemkov (ZUJF 2012).

Porodniško nadomestilo se z varčevalnimi ukrepi ni spremenilo, znižalo pa se je starševsko nadomestilo v času koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka, ki je bilo pred uvedbo zakona 100 %, sedaj pa nadomestilo znaša 90 % dohodka. Nadomestilo ostaja 100 %, če osnovna plača znaša manj kot 763 EUR. V nobenem primeru pa ne sme nadomestilo znašati več kot dvakratnik povprečne plače. Pomoč ob rojstvu otroka in dodatek za veliko družino nista več univerzalna pravica, saj se sedaj omejujeta s premoženjskim cenzusom. Pomoč ob rojstvu otroka je namenjena nakupu opreme za novorojenca in pripada vsakemu otroku, katerega oče ali mati ima stalno prebivališče v Sloveniji, povprečni mesečni dohodek na družinskega člana pa ne presega 64 % neto povprečne plače, kar znaša približno 610 EUR na člana. Dodatek za veliko družino bo odslej enkrat letno prejemal eden od staršev, v primeru, da imajo eden od staršev in otroci skupno prebivališče v Sloveniji in povprečni mesečni dohodek ne presega 64 % povprečne neto plače. Dodatek bo tako prejemale 25.000 družin, prej pa je bilo do dodatka upravičenih 30.000 družin. Konkretno to pomeni, da bo dodatek za veliko družino še naprej dobila družina, kjer vsak od staršev zasluži približno 1500 EUR neto plače mesečno. Starševski dodatek, mesečni prejemek, ki ga starši prejema 365 dni od rojstva otroka, se je zvišal na 251 EUR (pred tem je znašal 196 EUR) (Vlada Republike Slovenije 2012).

Eden od staršev je za otroka, starega do 18. let, s prebivališčem v Republiki Sloveniji (RS), upravičen do otroškega dodatka. Otroški dodatek se ne prejema za otroka, ki je v delovnem razmerju, rejništvu, je poročen, preživi v zavodu za vzgojo in izobraževanje s celodnevno brezplačno oskrbo več kot 30 dni letno, ima pravico do otroškega dodatka na podlagi mednarodne pogodbe, ne živi z obema staršema in nad njim izvršuje roditeljsko pravico v celoti samo eden od staršev. Dodatek se ne prejema tudi v primeru, ko preživnina ni dogovorjena pri centru za socialno delo ali določena s sodbo sodišča, razen v primerih, ko očetovstvo ni urejeno. Višina otroškega dodatka se izračuna na podlagi povprečnega dohodka na osebo in pa števila otrok v družini. Višina otroškega dodatka se določi glede na uvrstitev družine v dohodkovni razred (glej prilogo A), ki je določen v odstotku od povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji za koledarsko leto pred vložitvijo zahteve (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve). Z varčevalnimi ukrepi so bili dohodkovni razredi nekoliko spremenjeni.

Dodatek za nego otroka je mesečni prejemek, namenjen staršem otrokov, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Koristi ga lahko eden od staršev. Znaša 101,05 EUR oz. 202,17 EUR za otroka s težko motnjo v duševnem razvoju in/ali težko gibalno oviranega otroka. Do dodatka je starš upravičen, dokler trajajo razlogi oz. do 18. leta otrokove starosti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

Plačilo za izgubljeni dohodek je nadomestilo plače v višini minimalne plače, ki ga lahko koristi eden od staršev, ko prekine delovno razmerje ali začne delati za krajši delovni čas, zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

### **2.3 FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOTITVE**

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 v 64. členu ureja področje krajšega delovnega časa, ki je pri mnogih starših ključni mehanizem za lažje usklajevanje dela in družine (ZDR 2002).

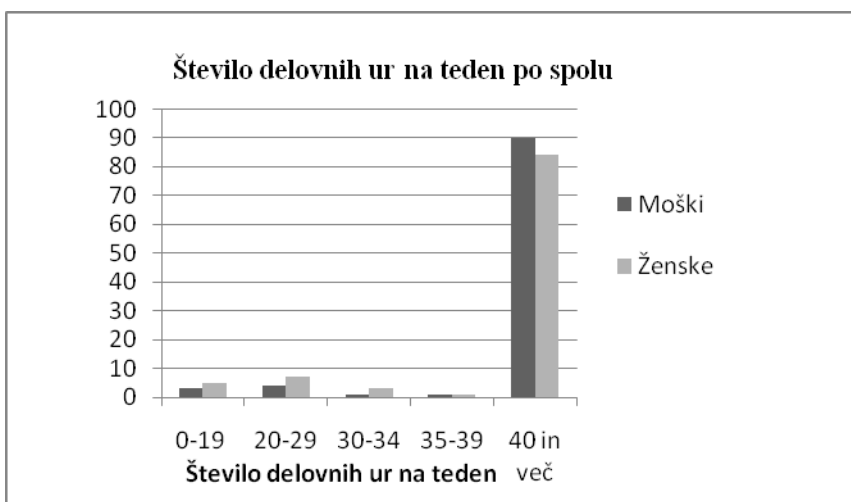
Pravico do krajšega delovnega časa zakon dodeljuje:

- enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka v starosti do treh let;
- enemu od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka, in sicer tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka;
- enemu od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka (ta pravica se začne uporabljati s 1. 1. 2007);
- staršu, ki si na podlagi svoje dejavnosti sam plačuje prispevke za socialno varnost za najmanj 20 ur tedensko ter neguje in varuje otroka (ZDR 2002).

Krajši delovni čas obsega najmanj polovično tedensko delovno obveznost, pravico do krajšega delovnega časa zaposleni pridobi pri delodajalcu. Ta mu zagotavlja tudi plačo po dejanski delovni obveznosti. Pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost uveljavlja zaposleni na centru za socialno delo. Zaposlenemu za krajši delovni čas pripadajo enake pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kot zaposlenemu za polni delovni čas (ZDR 2002). Stopnja zaposlenih za krajši delovni čas, se v EU27 sodeč po podatkih Eurostata iz leta 2011 giblje med 2,4 % do 49,1 %. Slovenija se z

10,4 % zaposlenih za krajši delovni čas uvršča pod evropsko povprečje (Eurostat 2011). Podatki OECD namreč kažejo, da večina zaposlenih moških in žensk dela 40 ali več ur tedensko (glej grafikon 2.1).

Grafikon 2.1: Število delovnih ur na teden po spolu leta 2010 (kot odstotek celotne populacije)



Vir: OECD 2011.

Čeprav imata oba starša pravico do koriščenja krajšega delovnega časa, se za to možnost odločajo predvsem ženske, ocenjuje Humerjeva (Humer in drugi 2008, 92). V večini primerov to pomeni, da očetje preživijo še več časa na delovnem mestu in manj časa z družino.

Zakon poleg pogodbe za krajši delovni čas opredeljuje tudi drugačne oblike fleksibilnega dela, ki očetom omogočajo lažje usklajevanje dela in družine. Posebne oblike pogodb o zaposlitvi – poleg pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas – so še:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (ZDR 2002).

V Sloveniji je najbolj zaželena in tudi najbolj pogosta oblika zaposlitve zaposlitev za nedoločen čas.

Zakon o delovnih razmerjih kot neutemeljeno odpoved z delovnega mesta navaja odpoved zaradi koriščenja starševskega dopusta (115. člen). Delodajalcu prav tako onemogoča, da bi delavca oz. delavko zaradi varstva nosečnosti in starševstva (89. člen) zaposlil preko polnega delovnega časa, zaradi varstva nosečnosti in starševstva (89.

Člen). Zakon določa plačano odsotnost z dela v izrednih primerih, kot je npr. smrt družinskega člana (167. člen). Delodajalcu pa zakon predpisuje tudi omogočanje usklajevanja dela in družine zaposlenemu (187. člen) (ZDR 2002).

Podjetje pa se lahko tudi samo iniciativno odloči za vpeljavo družini prijaznejših ukrepov.

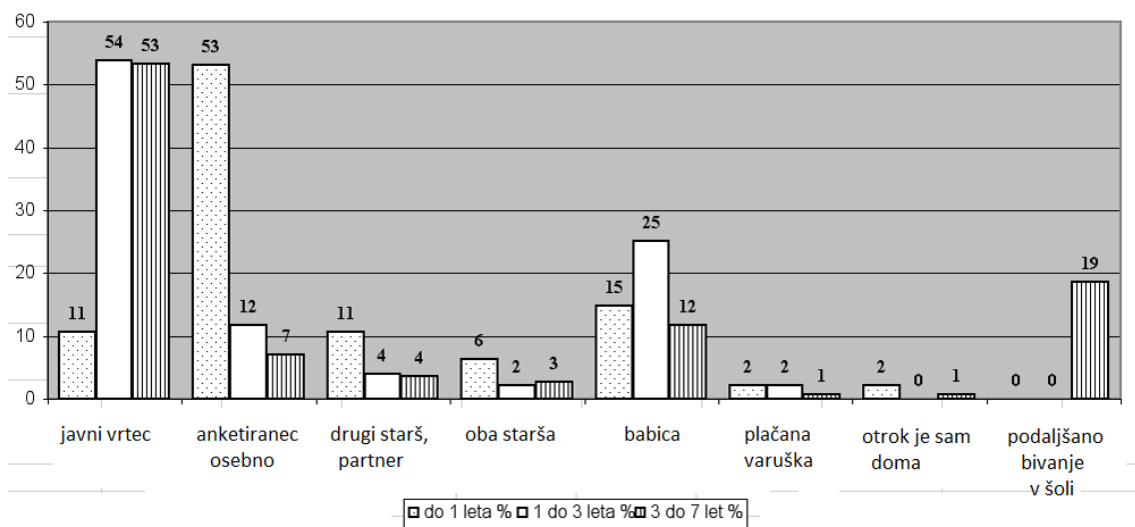
## 2.4 VARSTVO IN NEGA OTROK

Za Slovenijo je značilen enovit model predšolske vzgoje, kar pomeni, da za vse starostne skupine otrok obstaja enotna ureditev, kvalifikacija vzgojiteljev je enaka, financiranje prihaja iz istega vira. V državah z enovitim modelom priznavajo pravico do vzgoje in izobraževanja tudi najmlajšim otrokom (Turnšek in Zorec Batistič 2009).

Zakon o vrtcih (ZVrt) iz leta 2005 opredeljuje naslednje oblike predšolske vzgoje:

- samostojni javni vrtec;
- javni vrtec pri osnovni šoli;
- zasebni vrtec;
- zasebni vzgojitelj;
- vzgojno-varstvena družina na domu vzgojitelja;
- predšolska vzgoja na domu otroka, ki zaradi bolezni ne more biti vključen v vrtec;
- varuh predšolskih otrok ( ZVrt, 2005).

Slika 2.1: Oblike rednega varstva najmlajšega otroka



Vir: Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006, 728.

Zgornja slika prikazuje oblike rednega varstva najmlajšega otroka (glej sliko 2.1). Najbolj pogosta oblika varstva otrok je javni vrtec, predvsem za otroke starejše od enega leta. Otroke, stare do enega leta, najpogosteje varujejo starši sami ali pa jih varujejo babice. Slovenske matere imajo zelo močne ženske mreže, kar pomeni, da se v veliki meri obračajo na svoje matere, tašče, prijateljice. V drugi skupini (otroci stari od enega do treh let) je formalna oblika varstva skoraj izenačena z neformalno, v prvi skupini (otroci stari do enega leta) pa prevladuje predvsem neformalna oblika varstva. Vzrok za to je najverjetneje pravica staršev do koriščenja starševskega dopusta, ki ga večina staršev izkoristi v prvem letu starosti otroka.

Švabova meni, da nenadzorovana zasebna varstva otrok v Sloveniji predstavljajo problem. Zasebne varuške delo opravljajo mimo nadzora in se pri tem ne držijo nobenih učnih programov, kar pa zagotavlja slabšo kakovost varstva (Švab 2003, 1122).

Javni vrtci, ki so še vedno najpogostejša oblika vključevanja otrok v predšolsko vzgojo, obsegajo dva starostna programa:

- za otroke stare od enega do treh let;
- za otroke od treh let do vstopa v osnovno šolo.

Starši imajo možnost vključevanja otrok v dnevni (6–9 ur dnevno), poldnevni (4–6 ur dnevno) in krajši (240–600 ur letno) program (ZVrt 2005).

Otroka prav tako lahko vpišejo v celodnevni ali poldnevni program, kar pomeni, da lahko obliko varstva prilagajajo lastnim potrebam.

Vidimo, da je javno varstvo staršem dostopno šele po enem/prvem letu starosti otroka. Do prvega leta starosti otrok, se starše spodbuja, da izkoristijo pravico do starševskega dopusta in sami skrbijo za otroka.

Vrtci so financirani z javnimi sredstvi, plačili staršev, sredstvi ustanoviteljev in donacijami. Cena storitve vrtca se izračuna po Pravilniku o metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih (glej prilogo B). Kljub enotni metodologiji pa se cene v Sloveniji razlikujejo.

Z Zakonom o uravnoveženju financ iz maja 2012 (ZUJF 2012, 32. člen) se je spremenila lestvica plačilnih razredov staršev s pomočjo katere se je izračunal znesek, ki ga morajo starši odšteti za vrtec. Zakon pa določa tudi, da starši, ki imajo v vrtcu dva otroka, za

starejšega otroka plačajo 30 % manj. Pred tem je veljalo, da ima starejši otrok vrtec zastonj (Računsko sodišče Republike Slovenije 2010).

Osredotočenost slovenske družinske politike je predvsem na skrb za otroke, tudi večina ukrepov namenjenih usklajevanju dela in družine je, kot ocenjuje Švabova, usmerjenih v skrb za otroke (Švab 2003, 1118).

## **2.5 AKCIJE URADA ZA ENAKE MOŽNOSTI**

Urad za enake možnosti je pomembno prispeval k uveljavljanju politike enakih možnosti. Prizadeval si je za enako prepoznavo in udeležbo obeh spolov na vseh področjih vsakdanjega življenja. S svojimi projekti je skušal vključiti ženske v področje javne sfere in moške k aktivnejši udeležbi v zasebni sferi. Urad je bil ukinjen marca 2012.

Mednarodni projekt iz leta 2005 »Moški in starševstvo – aktivno očetovstvo«, si je kot glavni cilj zadal povečanje aktivne udeležbe očetov v družinskem življenju. Kampanja s sloganom »Očka, aktiviraj se!« je preko radijskih oglasov spodbujala očete h koriščenju očetovskega dopusta in k vključevanju v vzgojo in skrb za otroke. Poleg spota so radijske postaje predvajale tudi oddaje o očetovstvu. Leta 2006 je kot nadaljevanje projekta »Moški in starševstvo – aktivno očetovstvo« bil izpeljan projekt »Moški na delu – doseganje enakosti spolov«. Projekt je vključeval medijsko kampanjo s pomočjo dokumentarno-izobraževalnega filma »Očka, aktiviraj se!«, uveden je bil »Števec očkov«, organiziran je bil tudi »Tek očkov« (Urad za enake možnosti).

Film »Očka, aktiviraj se!« je bil predvajan na nacionalni televiziji. Namenjen je bil širši javnosti, zasnovan pa tako, da je lahko bil uporabljen v razne namene, npr. ozaveščenju/ozaveščanju delodajalcev in sindikatov, kot učni pripomoček v šoli ali v šolah za starše ipd. (Urad za enake možnosti).

Za lažje spremljanje dejanskega stanja koriščenja očetovskega in starševskega dopusta s strani očetov je bil uveden tudi »Števec očkov«. Števec očkov je celo leto 2007 spremljal zaposlene očete na 14 ministrstvih v Sloveniji. S pomočjo števca so pobudniki raziskave skušali ugotoviti, kako spretno usklajujejo družinsko življenje in kariero očetje, zaposleni na ministrstvih. Rezultati kažejo, da je v letu 2007 izrabilo očetovski dopust 1160 očkov, na dopustu za nego in varstvo otroka pa je bilo približno 110 očetov, zaposlenih na ministrstvih. Glede na število vseh zaposlenih moških je največji



delež moških očetovski dopust izrabilo na Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, tj. 9,3 % vseh zaposlenih moških. Tudi na ostalih ministrstvih je bil delež očetov, ki so koristili očetovski dopust, relativno visok. Urad za enake možnosti je leta 2007 uvedel sedaj že skoraj tradicionalen »Tek očkov«. Tek je leta 2006 potekal v šestih krajih v Sloveniji, namen teka pa je bil spodbuditi aktivno preživljanje prostega časa očetov z otroki in ozavestiti družine o pravicah očetov ter pozitivnih učinkih aktivnega očetovstva za družine. Leta 2012 je bil »Tek očkov« že zelo razširjen, organiziran pa je bil v številnih krajih po vsej Sloveniji. Urad organizira tudi razne okrogle mize in posvete (Urad za enake možnosti).

Leta 2006 je bila organizirana konferenca »Enake možnosti žensk in moških – gibalno evropskega in slovenskega razvoja«. Konferenca je bila razdeljena na štiri vsebinske sklope. V prvem sklopu z naslovom »Ekonomska neodvisnost ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja žensk in moških«, so se strokovnjakinje na tovrstnem področju podrobneje posvetile obravnavi primerov dobrih praks usklajevanja dela in družine, razpravi o tem, ali imajo delodajalci o omenjeni temi dovolj znanja in informacij, kako spodbuditi ženske in moške k enakomernejši delitvi dopusta za nego in varstvo otrok ipd. (Urad za enake možnosti).

Urad za enake možnosti je v letu 2007 organiziral tudi akcijo »Ni ti treba povedati delodajalcu – lahko poveš nam!«. S pomočjo akcije je urad opozarjal na upoštevanje 26. člena Zakona o delovnih razmerjih, s katerim je delodajalcem pri sklepanju pogodbe prepovedano zahtevati podatke o zakonskem stanu, nosečnosti, o načrtovanju družine, številu otrok ipd. V okviru projekta so pozivali kandidate in kandidatke na razgovorih, da podajo anonimno prijavo zoper delodajalce, ki na razgovorih sprašujejo zgoraj omenjena prepovedana vprašanja. V obdobju šestih mesecev (2. 11. 2006–30. 4. 2007) so prejeli 418 prijav, od katerih so jih 87 % poslale ženske, 13 % pa moški. Zanimiv je podatek, da so večino prijav prejela zasebna podjetja, nekoliko manj je bilo prijav v javnem sektorju (Urad za enake možnosti).

## **2.6 OSTALI PROJEKTI IN MEHANIZMI**

Podobno kot Urad za enake možnosti, si tudi druge organizacije in programi v Sloveniji z organizacijo/prirejanjem različnih projektov prizadevajo za lažje usklajevanje dela in družine ter opozarjajo na pomen očetov pri skrbi za otroke.

Oktober 2006 sta Zveza družin in Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje v Cankarjevem domu organizirala okroglo mizo z naslovom »Očetje, dobrodošli«. Namen okrogle mize je bil vzpodbuditi očete k večji aktivnosti in vplivati na delodajalce, da bi moške prepoznali kot očete in jim omogočili enostavnejše usklajevanje dela in družine (Razvojno partnerstvo 2007).

Kot osrednja prireditev mednarodnega dneva družine je bil v Sloveniji že šesto leto zapored organiziran Festival družin, ki starše vzpodbuja h kvalitetnemu preživljanju prostega časa z otroki (Festival družin).

V okviru projekta Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih posledic (PPDZ-S), je obravnavano tudi področje usklajevanja dela in družine. Projekt, ki je trajal od leta 2010 do leta 2012, je skušal odpraviti stres na delovnem mestu, odsotnost z delovnega mesta, izgorevanje in hkrati seveda omogočiti lažje usklajevanje dela in družine. V prvi fazi projekta je bila izvedena pilotska raziskava v petih slovenskih podjetjih, na podlagi izsledkov raziskave pa so bila v nadaljevanju izdana tudi priporočila, publikacija in strokovna informativna skripta z ukrepi za zmanjševanje stresa, izgorevanja in za lažje usklajevanje dela in družine (Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana, 2012).

Skupina Očetje za pravice zaenkrat šteje okrog 50 članov in si, kot pove že samo ime, prizadeva za ozaveščanje očetov o njihovih pravicah. Obvešča jih o novostih, ustanovah, na katere se lahko obrnejo, o projektih in sestankih, v okviru skupine pa so organizirane tudi skupine za samopomoč in stojnice (Očetje za pravice).

Mednarodni dan očetov je praznik, ki opozarja na pomen, ki ga imajo očetje v družinah, korenine pa ima v ZDA. Z večjo vpletenostjo očetov v skrb za otroke se vse bolj poudarja tudi pomen praznika očetov. Države po svetu Dan očetov praznujejo na različne datume, večina (tudi Slovenija) tretjo nedeljo v juniju. V Sloveniji praznik ni formalen, se pa vse bolj uveljavlja (SURS).

## **2.7 UKREPI NA RAVNI PODJETIJ**

V državah, ki so bogate z nacionalnimi družinskimi politikami, ponavadi najdemo le malo prostovoljnih projektov na ravni podjetij, ki bi presegali zakon (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 721).

### **2.7.1 Družini prijazno podjetje**

V Sloveniji je eden izmed takih ukrepov vpeljava certifikata Družini prijazno podjetje. Pobudniki projekta Družini prijazno podjetje skušajo dokazati, da uspešna kariera in družina nista nezdržljivi. Program se v tujini izvaja že kar nekaj časa, v Sloveniji pa so ga uvedli jeseni 2006. Podjetje mora za pridobitev osnovnega certifikata izbrati najmanj tri ukrepe, ki jih bodo uvedli v naslednjih treh letih. Izbirajo lahko med ukrepi s področij delovnega časa, organizacije dela, delovnega mesta (npr. možnost dela od doma), politik informiranja in komuniciranja, veščin vodstva, razvoja kadrov, plačil in nagrajevanih dosežkov (Certifikat Družini prijazno podjetje).

Zaposlenemu v Družini prijaznem podjetju je omogočeno lažje usklajevanje dela in družine, delovni čas lahko zaposleni prilagodi npr. delovnemu času vrtca. Zadovoljstvo delavcev pa prinaša pozitivne koristi delodajalcu, saj je zadovoljen delavec manj odsoten, manj je fluktuacij, čutiti je večjo pripadnost delavca organizaciji. Po drugi strani pa pridobivanje certifikata za podjetje pomeni precej velik strošek. Sama implementacija stane 3.695 EUR (brez DDV-ja), strošek pa predstavlja tudi sama vpeljava ukrepov (Certifikat Družini prijazno podjetje).

Za vpeljavo omenjenega ukrepa se po oceni strokovnjakov odločajo predvsem večja podjetja z bolj izobraženo delovno silo ter podjetja v javnem sektorju (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006, 721). Do avgusta 2012 je v Sloveniji certifikat Družini prijazno podjetje pridobilo že 70 podjetij, menimo pa, da je mogoče pričakovati še večji razcvet implementacij certifikata v prihodnosti.

### **3 ŠVEDSKA**

Švedska je, kar se tiče uvedbe očetom prijaznih politik, poseben primer. Je država, ki namenja ogromno pozornosti usklajevanju dela in družine. Liberalni sistem blaginje podpira zaposlitev obeh spolov (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2010, 125). Pri tem pa se ne posveča zgolj potrebam mater, ampak upošteva tudi zahtevne delovne urnike očetov, ki si želijo več časa preživeti s svojo družino. Tudi po raziskavah sodeč se švedski moški vedno bolj identificirajo z vlogo očeta, pravi Hobsonova (2002, 112).

Kot nosilka vključevanja očetov v skrb za otroke (Sullivan in drugi 2009, 241) je Švedska vključena v Svet za enakost spolov – skupno telo Danske, Švedske, Norveške in Finske. Svet si je med drugim zadal cilj delovati na področju moških in enakosti. V okviru tega cilja so države med letoma 2001 in 2005 izvajale kampanjo, s katero so spodbujale očete h koriščenju starševskega in očetovskega dopusta. Med letoma 2005 in 2010 si je svet kot enega izmed ciljev zadal prizadevanje za nove sheme očetovskih dopustov (Humer in drugi 2008, 102). Tudi za Švedsko je značilen način delitve dela, ki ga Crompton (v Gornick and Meyers 2004, 12) poimenuje »Dual Earner« (model »dveh zaposlenih«). Za partnerstva, ki jih uvrščamo v dvokarijerne družine, je značilno, da se oba partnerja enakomerno posvečata karieri. Švedska podpira polno prisotnost moških in žensk na trgu dela. Pri tem se opira na vladne ukrepe opisane spodaj.

#### **3.1 STARŠEVSKI DOPUST**

Že v 70-ih letih je bila Švedska prva država, ki je uvedla starševski dopust, ki sta ga lahko poljubno izkoristila mati in oče. Pred tem so države poznale materinski dopust, torej dopust, ki je bil namenjen zgolj materam. Švedska je bila ena izmed prvih držav, ki so uvedle očetovski dopust, namenjen izključno očetom. Starševski dopust je opredeljen v Zakonu o starševskem dopustu (Parental leave act, 1995). Traja 480 dni, od tega je 60 dni neprenosljivih na drugega starša. 60 dni dopusta mora torej koristiti mati, 60 dni oče, preostale dni si lahko poljubno razdelita (Rener in drugi 2005, 34). Kvotni sistem je bil oblikovan postopoma, začenši z enim mesecem neprenosljivega

dopusta, t. i. »Daddy Month« leta 1995. Leta 2002 so ga nadgradili še z dodatnim mesecem. Za prvih 360 dni prejema starš 80 % nadomestilo, za naslednjih 90 dni pa približno 60 švedskih kron (SEK) na dan, kar znaša približno 7 EUR. Starševski dopust na Švedskem je zelo prilagodljiv. Mogoče ga je koristiti v obliki krajšega delovnega časa ali po 2–3 dni na teden. Mogoče je vzeti občasni dopust, npr. vsak drugi teden, pri čemer lahko starša koristita dopust izmenično (Rener 2008, 101). S tem ukrepom država spodbuja starše k enakomernejši delitvi družinskega dela.

Poleg starševskega dopusta lahko očetje po rojstvu otroka koristijo pravico do 10-dnevnega očetovskega dopusta z 80 % nadomestilom.

Švedska velja za državo, kjer očetje v primerjavi z ostalimi državami najbolj številčno koristijo sheme dopustov (Carlsen v Rener in drugi 2005, 13). Očetovski dopust je tudi po raziskavah sodeč dobro sprejet med starši. Matere od svojih partnerjev pričakujejo, da si bodo po rojstvu otroka vzeli proste dni za pomoč pri skrbi za otroke (Hobson in Fahlen 2009, 127). Švedski očetje največ koristijo neprenosljivi del dopusta. Čeprav na Švedskem več kot polovica očetov koristi starševski dopust, še vedno koristijo le 20 % celotnega dopusta (Hobson in Fahlen 2009, 127). Spodbudo za koriščenje dopusta pa predstavlja tudi »Gender Equality Bonus«, ki ga od leta 2008 naprej prejmejo starši, ki enakomerno koristijo starševski dopust (Ministry of Integration and Gender Equality, 2009). Kot pravi Bjornbergova, ugodna shema dopustov vpliva na počasne spremembe; z leti se namreč delež očetov, ki koristijo starševski dopust, na Švedskem zvišuje (Bjornberg v Rener in drugi 2005, 14). Potrebno pa je poudariti, da gre za počasne spremembe.

### **3.2 JAVNO VARSTVO OTROK**

Predšolska vzgoja je na Švedskem v pristojnosti Ministrstva za izobraževanje in raziskave. Zakon o vzgoji in izobraževanju iz leta 2011 podrobno opredeljuje storitve nege in izobraževanja v zgodnjem otroštvu (Ministry of Education and Research, 2011), ki predstavljajo vodilni ukrep švedske vlade, ki staršem omogoča, da lažje prilagajajo delovne obveznosti družinskim.

Z novim zakonom je predšolska vzgoja postala sestavni del šolskega sistema. Cilj je zvišati kvaliteto predšolske vzgoje in poudariti njen pomen. Z zakonom so določene

spremembe kurikulumu, ki je postal jasnejši in preglednejši. Jasneje so določeni tudi cilji otrokovega razvoja na področju jezika, matematike, naravoslovnih ved in tehnologije. Pedagoško delo in odgovornost pedagoških delavcev ter ravnateljev je ponovno opredeljena, dodana so tudi poglavja o spremljanju izvajanja kurikulumu, njegovi evalvaciji in razvijanju. Od leta 2009 so 2011 so se predšolski pedagoški delavci strokovno usposabljali v t. i. programu »Boost for Preschool«. Vzpostavljen je bil nov program izobraževanja vzgojiteljev in sistem obveznega vpisa predšolskih učiteljev v evidenco (Ministry of Education and Research, 2011).

Kdo ali kaj? Namenjena otrokom, starim od enega leta do vstopa v osnovno šolo. Celoten sistem javnega varstva otrok temelji na prepričanju, da mora biti javno varstvo prostorsko in cenovno dostopno vsem ter kvalitetno. Stroški varovanja so na Švedskem močno subvencionirani, ne glede na to, ali gre za javno ali zasebno, profitno ali neprofitno organizacijo (Turnšek in Zorec Bastistič, 2009).

Švedska pozna tri oblike predšolske vzgoje, ki so opredeljene tudi v Zakonu o vzgoji in izobraževanju. To so:

- vrtec (*förskola*);
- odprti vrtec (*öppen förskola*);
- družinsko dnevno varstvo (*familjedaghem*).

Vrtci so na Švedskem odprti čez celo leto, delovni čas je prilagojen potrebam staršev. Med tednom so dostopni od 6:30 ure zjutraj do 18:30 ure popoldne. Starši otrok, starih od 3 do 6 let, imajo tedensko na razpolago 15 ur brezplačnega varovanja otrok. Organizacije predšolske vzgoje poudarjajo pomembnost igre v otrokovem razvoju, obenem pa spodbujajo kreativnost in dajejo velik poudarek izobraževanju o enakosti spolov (UNESCO-IBE 2012).

Odprti vrtci so namenjeni otrokom, ki niso vključeni v vrtec ali v družinsko dnevno varstvo. Osebe v odprtih vrtcih tesno sodeluje z odraslimi, ki pripeljejo otroka v vrtec; tako so odprti vrtci namenjeni tudi odraslim, saj jim zagotavljajo možnost, da preživljajo čas z drugimi odraslimi. Otroci lahko skupaj s starši odprti vrtec obiščejo kadarkoli v času izvajanja programa, ki je poldnevni (OECD 2006, 409–410).

Družinsko dnevno varstvo je organizirano s strani občin in poteka na domovih registriranih varuš. Otroci so v družinsko varstvo vpisani, starši zanje plačujejo

pristojbino. Delovni čas je različen, prilagojen potrebam staršev (Ministry of Education and Science 1999, 27).

Kljub plačljivosti je predšolska vzgoja cenovno dostopna vsem. Švedska je namreč ena redkih držav, ki javnemu varstvu namenja enaka sredstva kot družinskim nadomestilom in dodatkom (The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies at University Columbia 2008). Mesečni strošek staršev na otroka znaša 9 % celotnega stroška, kar predstavlja do 2 % mesečnega prihodka, pri čemer pa znesek ne sme preseči 1260 SEK tj. 143 EUR na mesec (Sweden.se – The Official gateway to Sweden). Za vsakega naslednjega otroka je varstvo še cenejše, s čimer država spodbuja starše k vključevanju otrok v vrtce in s tem tudi k udeležbi staršev na trgu delovne sile. Za otroke, stare od 4 do 5 let, je varstvo na Švedskem celo brezplačno. Starši, ki imajo otroke, stare med 4 in 12 let, dobijo dva prosta dneva na leto, za katera prejmejo denarno nadomestilo in sta namenjena izboraževanju za starše ali obisku predšolske organizacije, v kateri otrok preživlja čas. Otroci, stari med 6 in 13 let, ki obiskujejo osnovno šolo, imajo možnost koriščenja izvenšolske vzgoje pred in po pouku (Eurydice 2009, 3).

Starši, čigar otroci niso vključeni v javno varstvo, so upravičeni do nadomestila za vzgojo otrok, starih do treh let, ki lahko znaša maksimalno 300 EUR (Ministry of Integration and Gender Equality Sweden 2009a, 5).

### **3.3 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE**

Švedska namenja finančnim nadomestilom za otroke in družine okrog 3 % BDP-ja, evropsko povprečje pa znaša približno 2 % BDP-ja (OECD 2011). Finančne podpore družinam se na Švedskem delijo v tri skupine. To so zavarovanje, splošni dodatki in nadomestila ter dodatki, ki so odvisni od prihodkov staršev (glej prilogo C).

## 4 VELIKA BRITANIJA

Če smo pri Sloveniji in Švedski govorili o »Dual Earner« modelu, lahko pri Veliki Britaniji govorimo o oslABLJENEM »Male Breadwinner« modelu, modelu moškega hranilca, za katerega je značilno, da je moški tisti, ki finančno preskrbuje družino, glavna naloga matere pa je, da skrbi za dom in družino (Lewis 2001, 153). Zaradi sprememb v družinah v Veliki Britaniji, predvsem zaradi naraščanja enostarševskih družin, pa je bilo tudi tukaj potrebno uvesti ukrepe, ki bi očete spodbudili k večji aktivnosti (Rener in drugi 2005, 21).

### 4.1 STARŠEVSKI DOPUSTI

Starševski dopusti, ki so opredeljeni znotraj »The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999« in ki omogočajo staršem, da vzamejo neplačan dopust, sonamenjeni skrbi za otroke.

Materinski dopust v Združenem Kraljestvu je namenjen zgolj materam in traja največ 52 tednov, ne glede na delovno dobo pri trenutnem delodajalcu. Pod določenimi pogoji je mati za prvih šest tednov upravičena do 90 % nadomestila, za naslednjih 33 pa prejme standardno plačilo 135.45 angleških funtov (GBP)<sup>1</sup> ali 90 % povprečne tedenske plače (Advice Guide 2012).

Starševski dopust je namenjen obema staršema, in sicer vsakemu staršu pripada 13 tednov (pri otroku s posebnimi potrebami 18) neprenosljivega starševskega dopusta. Do dopusta je starš upravičen, če je na trenutnem delovnem mestu zaposlen vsaj eno leto. Starša lahko koristita dopust do petega leta starosti otroka. Starš za čas, ko koristi pravico do dopusta, ne prejme nobenega finančnega nadomestila, razen če je po pogodbi o zaposlitvi z delodajalcem dogovorjem drugače (Advice Guide 2012). Velika Britanija je starševski dopust uvedla šele leta 1999 kot odgovor na direktivo Evropske komisije 96/34EC. Nekateri avtorji trdijo, da Velika Britanija starševskega dopusta ne bi uvedla, če ne bi bilo te direktive (Central Policy Unit Hong Kong SAR Government, 2008). Raziskava britanske vlade je prišla do zaključkov, da neplačan starševski dopust koristi

---

<sup>1</sup> 1 GBP znaša 1,264 EUR (Banka Slovenije, 2012).



le 3 % britanskih očetov. Vzroke za nizek odstotek iščejo v slabi informiranosti staršev o dopustu, prav tako pa ima velik pomen tudi dejstvo, da očetje v času dopusta ne prejmejo nobenega finančnega nadomestila (Rener in drugi 2005, 23) Po našem mnenju bi uvedba (visokega) nadomestila dvignila odstotek očetov, ki koristijo dopust.

Očetje v Angliji pa imajo od leta 2003 naprej možnost koristiti tudi očetovski dopust, ki traja 2 tedna. Dopust lahko oče vzame na dan rojstva otroka, razen če se drugače dogovori z delodajalcem. Pred rojstvom otroka dopusta ni mogoče koristiti. Izrabiti ga je potrebno do 56. dneva otrokove starosti. Dopust je potrebno koristiti strnjeno, razen po drugačnem dogovoru z delodajalcem. Do nadomestila je oče upravičen, če prejema najmanj 107 GBP tedenske plače. Plačilo znaša 135,45 GBP ali 90 % običajne tedenske plače. Če je tedensko plačilo očeta nižje, je pod določenimi pogoji upravičen do davčne olajšave ali podpore. Moškemu pripada dopust v primeru, da je pri delodajalcu zaposlen najmanj 26 tednov in da je biološki oče otroka, soprog ali partner matere (vključujoč tudi istospolne partnerje), posvojitelj, soprog ali partner otrokovega posvojitelja (vključujoč istostopolne partnerje) (Advice Guide 2012).

V primeru, da mati ne izkoristi materinskega dopusta do konca in se prej vrne na delo, ima oče od aprila 2011 naprej možnost zaprositi za dodatni očetovski dopust, ki traja maksimalno 26 tednov. Pogoj je, da je otrok bil rojen 3. aprila 2011 ali kasneje. Nadomestilo znaša 135,45 GBP na teden oz. 90 % običajne tedenske plače (Advice Guide 2012).

## **4.2 VARSTVO OTROK**

Dolgo časa je v Veliki Britaniji veljalo prepričanje, da je skrb za varstvo otrok domena staršev. Problem otroškega varstva ni bil obravnavan kot problem državne politike vse do leta 1997, ko je na oblast prišla »New Labour« vlada, ki je leta 1999 predstavila novo strategijo otroškega varstva, imenovano »National Childcare Strategy« (Central Policy Unit Hong Kong SAR Government, 2008). Namen strategije je bil povečanje števila prostih mest, povečanje prostorske in finančne dostopnosti ter izboljšanje kakovosti otroškega varstva. Uvedene so bile tudi davčne olajšave za starše z nizkimi ali srednje visokimi prihodki. Sčasoma je vlada sprejela nove ukrepe in poldnevno javno

varstvo je postajalo vedno bolj dostopno tudi ostalim. Še vedno pa je vlada dajala poudarek varstvu otrok v njegovih zgodnjih letih in še to zgolj za krajši delovni čas. Javno varstvo otrok za poln delovni čas je tako ostalo dostopno le majhnemu številu družin. Starši v Veliki Britaniji ostajajo tisti, ki krijejo večino (75–93 %) stroškov javnega varstva otrok. Vrtci za poln delovni čas tako ostajajo nedostopni družinam z nizkimi in srednje visokimi prihodki (Turnšek in Zorec Bastistič 2009).

#### **4.2.1 Javno varstvo**

Javno varstvo v Veliki Britaniji je razdeljeno na dva ločena podsistema. Prvi je namenjen otrokom do tretjega leta starosti in se posveča predvsem varstvu, drugi pa zajema otroke stare od treh let do vstopa v obvezno izobraževanje in je namenjen pripravi na vstop v izobraževalni sistem. Postopoma pa se že vpeljuje enovit sistem predšolske vzgoje (Turnšek in Zorec Bastistič 2009). V Združenem Kraljestvu ni splošno akreditirane oz. subvenicionirane vzgoje za najmlajše otroke do treh let.

Državni vrtci (»Nursery school/classes«) so namenjeni otrokom, starim od 3 do 5 let. Otroci se vključujejo v krajše ali celodnevne programe, skupno 12,5 ur na teden. Odprti so od 9:00 do 15:30 ure, nekateri ponujajo tudi varstvo izven šolskih ur in ob praznikih. Večina otrok te starosti je vključena v državne vrtce ali pa se udeležujejo igralnih skupin, ki jih običajno vodijo prostovoljci. Zagotavljajo zgodnje učenje in igro za otroke, mlajše od 5 let. Otroci stari od 3 do 5 let lahko koristijo 15 brezplačnih ur tedensko. Otroci se v igralno skupino vključijo med šolskim letom 2,5 ur do 5 ur vsak dan oz. več dni v tednu. (Bertram in Pascal 1999, 33–35). Strošek, ki ga krijejo starši, znaša od 4 GBP do 7 GBP na uro (Website of the UK Government). Otroški centri (»Sure start children's centre«) so namenjeni staršem in otrokom. Ponujajo nasvete za starševanje, varstvo otrok, učenje otrok, pomoč pri iskanju zaposlitve. Večina storitev, ki jih centri nudijo, je brezplačnih, varstvo otrok je potrebno plačati (Website of the UK Government). Pri šestem letu starosti se otroci vključijo v »Reception class«, ki pa je že del osnovne šole (Bertram in Pascal 1999, 34).

Ko otrok prične obiskovati osnovno šolo, se potrebe staršev po skrbi zanj spremenijo. Starši, ki pričnejo z delom zgodaj zjutraj ali končajo pozno zvečer, še vedno potrebujejo varstvo otrok pred oz. po pouku. V teh primerih lahko starši otroke vpišejo v podaljšano bivanje, »After-school club«, »Breakfast club« ali počitniški klub. Stroške podaljšanega bivanja skušajo osnovne šole ohranjati čim nižje, starši pa morajo kljub temu plačati

prispevke. Za starše z nizkimi dohodki so na razpolago razne finančne podpore. »After school club« je lahko organiziran s strani šole ali pa s strani organizacij ali vzgojnih centrov. Običajno obratujejo od 15:30 do 18:00 ure. Cene se gibljejo okrog 7 GBP na osebo. »Breakfast clubi« so organizirani pred pričetkom pouka in otrokom nudijo zdrav zajtrk, obenem pa poskrbijo zanje do pričetka pouka. Strošek dnevnega varstva je okrog 2 GBP na dan. Počitniški klubi so lahko organizirani s strani šol ali pa jih organizirajo prostovoljna združenja. V času poletnih počitnic so odprti od osme ure zjutraj do šeste ure popoldne. Približen dnevni strošek znaša 20 GBP (Website of the UK Government).

#### **4.2.2 Privatno varstvo**

Najpogostejša oblika varstva otrok v Veliki Britaniji so privatna varstva, za katere starši ne prejemajo nobenih subvencij. Otroci stari od 0 do 3 let so najpogosteje pri zasebnih varuškah, zasebnih igralnih skupinah ali zasebnih dnevnih varstvih (OECD 2006).

Privatni vrtci (»Day nurseries«) skrbijo za otroke od 0 do 5 let. Vzgojitelji se v privatnih vrtcih držijo programa »Early years foundation stage« (EYFS), nadzirani pa so s strani pooblaščenih inšpekcij. Otroci so ponavadi razdeljeni v starostne skupine. Vrtci so namenjeni otrokom, katerih starši so zaposleni za poln in krajši delovni čas, odprti so od sedme ure zjutraj do sedme ure zvečer. Nekateri so odprti skozi celo leto, nekateri se zaprejo ob določenih tednih poleti ali čez božične in novoletne praznike. Tedenski strošek za otroka, mlajšega od dveh let, je okrog 177 GBP oz. dnevni od 25 GBP do 50 GBP, v nekaterih predelih – na primer okrog Londona – je znesek lahko precej višji. Nekateri delodajalci zagotavljajo subvencijo. Starši lahko finančno pomoč pridobijo s pomočjo davčnih olajšav. Pokrijejo lahko celo do 80 % stroškov oskrbe za otroka (Website of the UK Government).

Varuška na svojem domu (»Childminder«), kot pove že ime samo, na svojem domu zagotavlja skrb za tuje otroke. Veliko jih je tudi samih staršev in obenem skrbijo še za svoje otroke. »Childminder« lahko obenem skrbi za šest otrok, mlajših od osem let, od katerih so lahko največ trije mlajši od pet let. Tovrstva omejitev zagotavlja kvalitetno nego in skrb za otroka ter omogoča, da se varuška posveti posameznemu varovancu. Slediti morajo »Early years foundation stage« (EYFS) programu, ki opredeljuje strukturo in način učenja za otroke od rojstva do petega leta starosti. Otrokom je torej zagotovljeno stimulatívno okolje. Vse varuške so preverjene s strani pisarne za

policijske kartoteke; od njih se zahteva tudi znanje prve pomoči. Običajen delovni čas je med osmo uro zjutraj in šesto uro popoldne, najbolj ustrezno pa je, če starš poišče tistega, katerega delovni čas mu najbolj ustreza. Povprečno računajo 2.5 GBP–7.5 GBP na uro na otroka. Ker so »childminderji« samozaposleni, na ta znesek ni zaračunan noben davek. Urna postavka je lahko višja, če starša živita v predelu, kjer je veliko povpraševanje. »Childminder« je najpogostejša oblika varstva otrok v Veliki Britaniji, takoj za skrbstvom otrok s strani sorodnikov (Website of the UK Government).

Varuške na otrokovem domu (»Nanny, »Au pair«), za razliko od »Childminder«, niso samozaposlene in najpogosteje skrbijo za otroke na domu staršev; starostnih omejitev običajno ni. Možno je, da varuška živi z družino, za katero opravlja storitve varstva; delovni čas je zelo prilagodljiv. Strošek varuške je od 6 GBP (9 GBP v Londonu) na uro. Starši morajo varuški zagotoviti plačilo davkov in prispevkov državnega zavarovanja (Website of the UK Government).

### **4.3 FINANČNI DODATKI ZA DRUŽINE**

Pri lažjem usklajevanju dela in družine imajo veliko vlogo razpoložljiva finančna sredstva. Večina držav se tega zaveda, zato tudi staršem nudijo razna nadomestila in dodatke.

Kot že omenjeno, država pod določenimi pogoji staršem na starševskem oz. porodniškem dopustu nudi nadomestila. V kolikor oče ni upravičen do nadomestila na očetovskem dopustu, lahko v tem času zaprosi za finančno podporo (»Income support«).

Država britanskim staršem nudi davčno olajšavo za otroka. Oseba, ki skrbi za vsaj enega otroka, ki živi v istem gospodinjstvu, ima pravico do davčne olajšave. Višina je odvisna od osebnega dohodka obeh partnerjev; v primeru, da slednja živita skupaj. Leta 2011 je država zaradi varčevalnih ukrepov olajšave za naslednja tri leta zamrznila, razen za družine z najnižjimi dohodki, za katere so se bonusi dvignili. Znižale so se tudi davčne olajšave za družine z letnim dohodkom nad 40.000 GBP.

Matere, ki so upravičene do dodatkov in olajšav zaradi nizkega dohodka, so upravičene tudi do enkratne pomoči (»Maternity Grant«) ob rojstvu otroka, ki znaša 500 GBP. Od

aprila 2011 naprej se znesek izplača le v primeru, da je to edini otrok v gospodinjstvu (razen v primeru rojstva dvojčkov ali večih otrok), ki je mlajši od 16 let (Lethbridge 2012, 18–19). Skrbniki so upravičeni tudi do otroškega dodatka, ki pripada vsem, ki skrbijo za otroka, tudi če niso otrokovi pravi starši. Tedensko prejema 20,30 GBP za najstarejšega oz. edinega otroka, za vsakega naslednjega otroka pa prejmejo 13,40 GBP na teden. Starši dodatek prejema do 16. ali 18. leta otrokove starosti.

Starši lahko zaprosijo tudi za druge oblike finančne pomoči, kot so pomoč skrbnikom (»Guardian's allowance«), pomoč staršem z otroki s posebnimi potrebami in ostale finančne pomoči pri vzgoji otrok, kot so npr. subvencionirana malica v šoli, finančna pomoč pri nakupu šolskih uniform itd. Po dogovoru z delodajalcem lahko starši unovčijo kupon za oskrbo otrok. Pri tem se odpovejo določenu delu zaslužka in zanj prejmejo kupon. Plača se zniža na minimalno, kar pa lahko negativno vpliva na višino ostalih dodatkov (npr. »Paternity leave pay«) (Saycare Pass Childcare vouchers). Država nudi večjo finančno podporo družinam z nižjimi dohodki (Advice guide, 2012). Skrbniški sklad za otroke (»Child trust Fund«) je dolgoročni varčevalni račun za otroke, rojene med 1. septembrom 2002 in 2. januarjem 2011. Vlada je ob odprtju računa otroku nakazala 250 GBP, ob dopolnjenem 7. letu pa novih 250 GBP, prispevali pa so lahko tudi starši in sorodniki. Otroci do računa lahko dostopajo z 18. letom starosti. Od leta 2011 novih računov zaradi varčevalnih ukrepov niso odpirali (Central Policy Unit Hong Kong SAR Government, 2008).

#### **4.4 OBLIKE FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE**

Številne raziskave v Združenem Kraljestvu kažejo, da se je dostopnost do fleksibilnega dela dvignila z uvedbo »Right to Request«, ki je bila opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih (»The Employment act«) iz leta 2002. Starši otrok, mlajših od 6 let, so tako leta 2003 dobili pravico, da zahtevajo prožne oblike dela, z letom 2009 pa se je pravica razširila na vse starše, ki imajo otroke, mlajše od 17 oz. 18 let, če gre za otroka s posebnimi potrebami. Delodajalec se lahko odloči, da zahtevo zavrne, vendar mora v tem primeru podati obrazložitev (Hegewisch 2009, iii–1). Statistike v Veliki Britaniji na prvi pogled kažejo tradicionalno sliko. Večji odstotek zaposlenih žensk vloži zahtevek za fleksibilne oblike dela. Kljub temu pa izmed vseh vloženih zahtevkov kar 43 % teh

vložijo moški, kar je posledica večjega števila moških na trgu delovne sile. Medtem ko 43 % žensk kot razlog za vlogo zahtevka navaja skrb za otroke, isti razlog v zahtevku navaja 22 % moških. Posledično moški prejmejo več zavrnitev (Hooker v Hegewisch 2009, 26–27).

Oblike fleksibilnega dela, ki jih koristijo očetje v Veliki Britaniji so naslednje:

- 1 Fleksibilen delovni čas (»Flexitime«): osrednji delovni čas z izbiro ure prihoda in odhoda.
- 2 Delo na domu; ena izmed oblik tega dela je tudi »teledelo« (za določenega delodajalca opravljaš delo od doma), ki je posledica razvoja informacijske tehnologije.
- 3 »Term-time working«: delovni čas je usklajen z urnikom šole. V času pouka je zaposleni na delovnem mestu, v času počitnic doma ipd.
- 4 »Structured time off in lieu«: ko je veliko dela, zaposleni dela nadure, ki jih lahko v manj zasedenem obdobju koristi za proste dni.
- 5 Strnjeni delovni teden (»Compressed hours«): normalen delovni teden je skrčen na manj dni.
- 6 Delo s krajšim delovnim časom.
- 7 »Annualised hours«: povprečje delovnih ur se računa na leto in ne na teden.
- 8 Delitev delovnega mesta (»Job share«): deljenje delovnega mesta še z nekom, ki dela za krajši delovni čas.
- 9 Večizmensko delo (»Staged hours«) (Website of the UK Government).

Čeprav v večini evropskih držav prevladuje 40-urni tedenski delavnik, za Veliko Britanijo to ne velja. Tedenski delovni čas zaposlenih se tam namreč giblje od manj kot 10 ur tedensko do 60 ur tedensko. Do razlik v delovnem času prihaja le med spoloma. Več žensk kot moških je zaposlenih za krajši delovni čas, prav tako več moških dela 40–60 ur tedensko (Plantega in Remery 2010, 22). Sciarra (v Sandor 2011, 39) celo pravi, da bi model v Veliki Britaniji danes lahko poimenovali »Male breadwinner/female part-time carer« model. Zaposleni za krajši delovni čas so bili v Veliki Britaniji dolgo časa prikrajšani za razne pravice in dodatke, kar pa se je spremenilo z uvedbo »The part time workers regulation«, ki je delavcem, zaposlenim za krajši delovni čas, pripisala enake pravice kot zaposlenim za polni delovni čas (Sandor 2011, 39).

## 5 PRIMERJAVA UKREPOV SLOVENIJE, ŠVEDSKE IN VELIKE BRITANIJE

V primerjalni analizi Slovenije, Švedske in Velike Britanije primerjamo področja posameznih držav, ki so tesno povezana z lažjim usklajevanjem očetovskega poklicnega dela in družine. To so javno varstvo otrok, starševski dopusti, finančni dodatki in fleksibilne oblike zaposlitve. Prikazali bomo podobnosti in razhajanja v ukrepih med omenjenimi državami.

Tabela 5.1 Odstotek otrok, vključenih v javno varstvo leta 2006

	Slovenija		Švedska		Velika Britanija	
	1–29 ur	30 ur in več	1–29 ur	30 ur in več	1–29 ur	30 ur in več
Čas trajanja varstva (tedensko)						
Starost otrok						
0–2 let	3	26	17	27	28	5
3–vstop v obvezno šolanje	15	66	34	58	65	24

Vir: Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 128.

Vidimo lahko, da med državami prihaja do razlik glede na vključenost otrok v javno varstvo (glej tabelo 5.1). Največji odstotek otrok je vpisanih v formalna javna varstva na Švedskem. Na nizek odstotek otrok v vrtcu, starih od 0 do 2. let, v Veliki Britaniji po mnenju Collete Fagan (v Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 129) vpliva kulturno prepričanje ljudi, ki menijo, da dobra mati otroka ne pošlje v vrtec. Sami bi dodali tudi nizko subvencioniranost javnih varstev za otroke, stare od 0 do 3. let. Javnih sredstev za to starostno skupin otrok namreč ni oz. jih je zelo malo. Vzrok je po našem mnenju tudi premalo zagotovljenih mest.

Tudi na to, da je v Veliki Britaniji visok odstotek otrok, ki javno varstvo obiskujejo za manj kot 29 ur tedensko, vpliva dejstvo, da so celodnevna varstva mnogim družinam finančno nedosegljiva.

Za Slovenijo velja nizek odstotek vključevanja otrok v javno varstvo, zlasti tistih v starosti od 0 do 2. let. V tem obdobju za otroke največkrat skrbijo starši sami, kar je

posledica dolgih starševskih dopustov z visokim nadomestilom in pa močnih mrež žensk, ki za varstvo mnogokrat poprosijo matere, tašče, prijateljice. Tudi v Veliki Britaniji za otroke, stare 0–3 let, najpogosteje skrbijo sorodniki in prijatelji.

Za Slovenijo in Švedsko je značilen enovit model predšolske vzgoje, medtem ko se v Veliki Britaniji deli na dva podsistema. Do prostega mesta v državnem vrtcu je v Sloveniji in na Švedskem upravičen skoraj vsak otrok, v Veliki Britaniji pa prihaja do velikega pomanjkanja, predvsem pri celodnevnom varstvu. Poleg tega slovenski in švedski vrtci sprejemajo otroke, stare od enega leta naprej, britanski vrtci pa šele otroke, stare od treh let naprej.

O višini plačila za vrtec v Sloveniji odloča uvrstitev staršev v plačilni razred in velikost družine, v Veliki Britaniji so otroci od 3. leta naprej upravičeni do 15-ih ur brezplačnega varovanja tedensko, ostalo morajo starši doplačati. Na Švedskem je znesek vrtca odvisen od dohodkov staršev, so pa varstva finančno dostopna zaradi zgornje omejitve cene javnih storitev.

Slovenija je po ureditvi javnega varstva bliže Švedski, vendar po našem mnenju finančno manj dostopna. Slovenski vrtci so proti švedskim vrtcem bistveno dražji. Britanski vrtci so fizično najmanj dostopni, obenem pa imajo tudi višje cene kot švedski vrtci.

Organizacija – zlasti odpiralni čas vrtecev – vpliva na to, kako družine oz. očetje uporabljajo storitve predšolske vzgoje. Predšolska vzgoja je v Sloveniji in na Švedskem povečini prilagojena delovnemu času staršev. V Sloveniji lahko starši izbirajo med celodnevnom in poldnevnom varstvom, imajo pa tudi možnost krajšega varstva, tj. 240–600 ur letno. Na Švedskem se delovni čas vrtecev večinoma prične ob 6:30 in konča ob 18:30 uri. V Veliki Britaniji so javni vrtci nekoliko manj prilagodljivi; starši otroke dajejo predvsem v poldnevna varstva, vendar pa se britanski starši več uporabljajo zasebna varstva, ki pa so zelo fleksibilna.

V tabeli 5.2 prikazujemo ureditev starševskih dopustov v vseh treh državah. Za očete je najmanj ugodna ureditev v Veliki Britaniji, saj nudi najmanj dopusta in pa najmanjše nadomestilo. Tudi glede na fleksibilnost koriščenja dopusta sta bolj ugodni Slovenija in Švedska.

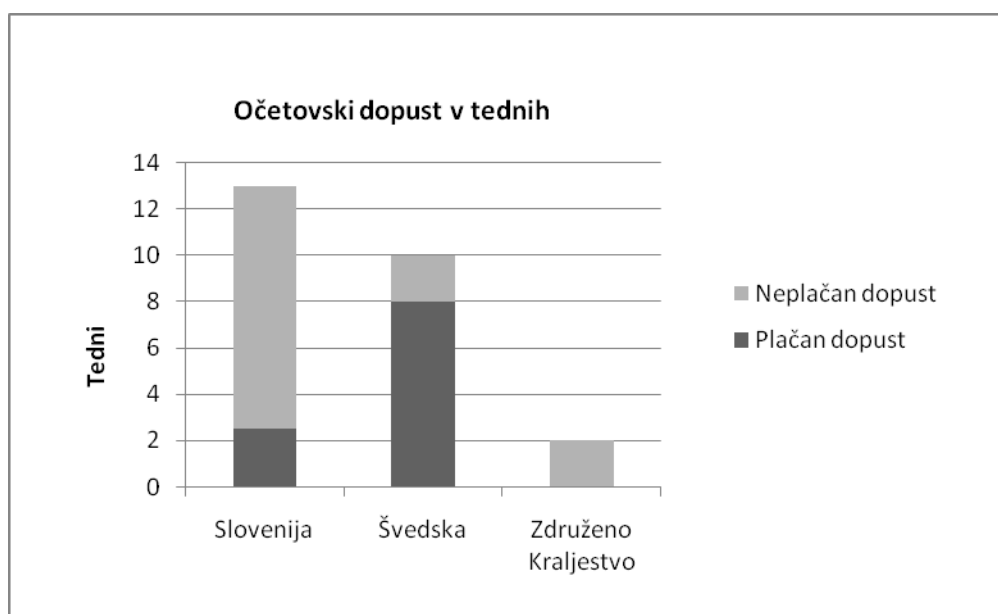


Tabela 5.2: Ureditev starševskih dopustov, ki jih lahko koristijo očetje

	<b>VRSTA DOPUSTA</b>	<b>TRAJANJE</b>	<b>NADOMESTILO</b>	<b>FLEKSIBILNOST</b>
<b>SLOVENIJA</b>	Starševski dopust	260 dni	90 % (100 % , če osnovna plača znaša manj kot 763 EUR)	Starša lahko koristita dopust kot polno/polovično odsotnosti z dela. 75 dni lahko starš izkoristi kadarkoli do otrokovega 8. leta. Dopust lahko koristita strnjeno ali po dnevih.
	Očetovski dopust	90 dni	15 dni- 90 % 75 dni – plačilo prispevkov za socialno varnost	Prvih 15 dni samo kot polno odsotnost z dela do 6 mesecev otrokove starosti. 75 dni kot celodnevno odsotnost iz dela, kadarkoli do otrokovega tretjega leta.
<b>ŠVEDSKA</b>	Starševski dopust	480 dni (od tega 60 dni neprenosljivih na drugega starša)	360 dni – 80 % 60 dni- starševski dodatek (60 SEK na dan)	Možno koristiti strnjeno, kot odsotnost za krajši ali polni delovni čas, po delih, 2–3 dni na teden, izmenično ali istočasno z drugim staršem.
	Očetovski dopust	10 dni	80%	Kadarkoli v prvih 60 dneh po rojstvu otroka.
<b>VELIKA BRITANIJA</b>	Starševski dopust	13 tednov	Ni nadomestila	V enem koledarskem letu mogoče koristiti 4 tedne (strnjeno ali posamično po tednih) do petega leta starosti otroka.
	Očetovski dopust	2 tedna	90 %	Možno koristiti v prvih osmih tednih otrokove starosti
	Dodatni očetovski dopust	26 tednov	90 %	Dosegljiv v primeru, da mati otroka predčasno zaključi materniski dopust.

Med izbranimi državami največ očetovskega dopusta nudi Slovenija, medtem ko največ plačanega dopusta očetom nudi Švedska (Glej grafikon 5.1). Švedska in Slovenija sta očetovski dopust uvedli pred marsikatero evropsko državo, prednjačita pa tudi po trajanju dopusta in višini nadomestila. Očetje v Združenem Kraljestvu imajo med omenjenimi državami na razpolago najmanj dopusta, prav tako je celoten dopust neplačan. Menimo, da je za očete najbolj ugoden dopust na Švedskem, čeprav imajo očetje v Sloveniji na razpolago daljši dopust. Dejstvo je, da se očetje za koriščenje dopusta največ odločajo na podlagi nadomestila, ki pa je na Švedskem največje in trajajoče največ časa. Tudi po fleksibilnosti izrabe dopusta je za starše najbolj ugodna Švedska, sledi Slovenija, na zadnjem mestu je Velika Britanija. Tudi zaradi tega so očetje, ki koristijo očetovski dopust, na Švedskem prej pravilo kot izjema.

Grafikon 5.1: Očetovski dopust po trajanju in nadomestilu

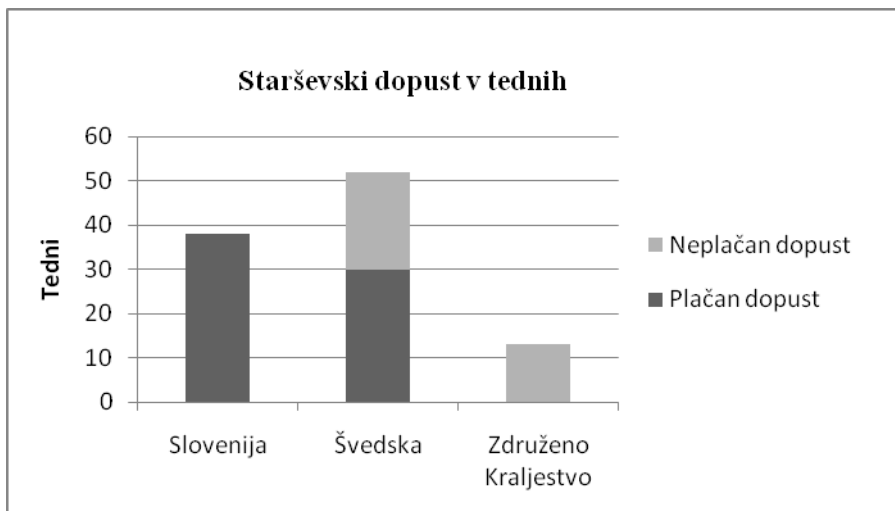


Vir: OECD 2011.

Največ plačanega starševskega dopusta med zgornjimi tremi državami nudi Slovenija (Glej grafikon 5.2). Švedska ponuja nekoliko manj plačanega dopusta, vendar pa skupaj z neplačanim dopustom nudi najdlje časa trajajoči dopust. Očetje in matere v Združenem kraljestvu imajo na razpolago najmanj dopusta, ki pa je v celoti neplačan. Nadomestilo prejmejo le očetje, ki se odločijo za koriščenje nadaljnjega očetovskega dopusta, do katerega pa so upravičeni, če se mati z materinskega dopusta predčasno

vrne na delo. Tudi v tem primeru smo mnenja, da očete k koriščenju dopusta najbolj spodbudi visoko nadomestilo. Spodbuda švedskim očetom, da koristijo dopust, pa je tudi Gender Equality bonus, ki ga prejmejo starši, ki enakomerno koristijo starševski dopust. Britanskim in švedskim očetom so na voljo številne oblike fleksibilnega dela, kot so izbira ure prihoda in odhoda na delo, kompenzacije delovnih vikendov ali popoldnevov za proste dni ipd. V Sloveniji imajo pravico do podobnih ukrepov le v podjetjih, ki sprejemajo družini prijazne ukrepe, katerih pa zaenkrat še ni veliko.

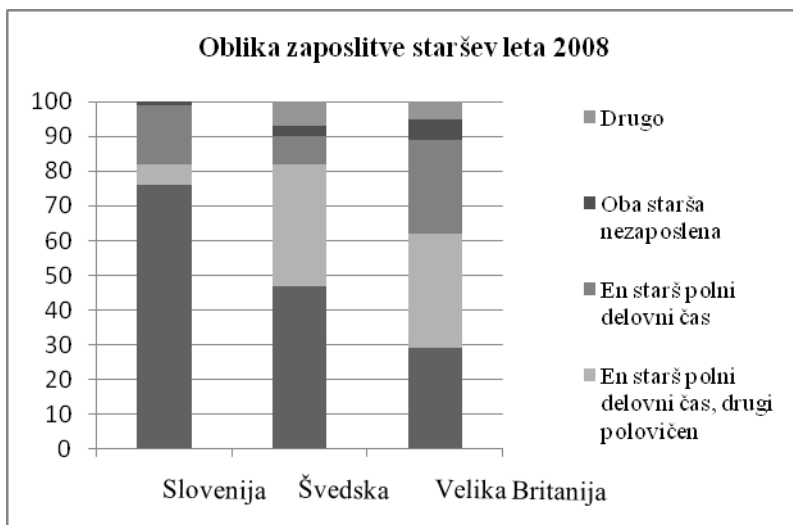
Grafikon 5.2: Starševski dopust po trajanju in nadomestilu



Vir: OECD 2011.

Največji delež fleksibilnih oblik zaposlitve je na Švedskem, najmanj v Sloveniji. V Sloveniji je – kot smo že omenili – zaposlitev za polni delovni čas najbolj zaželena in pogosta oblika zaposlitve. K temu prispeva tudi dejstvo, da imajo zaposleni za nedoločen čas v Sloveniji bistveno več ugodnosti kot nezaposleni in zaposleni za določen čas (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2010, 131). Tudi grafikon, ki prikazuje stanje leta 2008, dokazuje, da v partnerskih družinah najpogosteje oba starša delata za polni delovni čas, čeprav imata možnost zaposlitve za krajši delovni čas (Grafikon 5.3).

Grafikon 5.3: Oblike zaposlitve staršev leta 2008



Vir: OECD 2011.

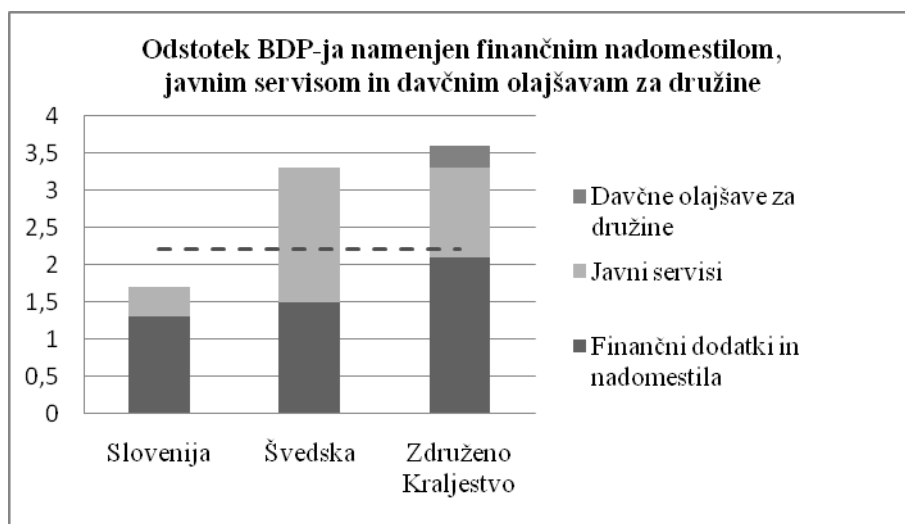
V ostalih dveh državah starši pogosteje koristijo možnost dela za krajši delovni čas, kar pomeni, da je en starš zaposlen za polni delovni čas, drugi pa za krajši delovni čas. S tem eden izmed staršev preživi več časa doma in ima posledično tudi več časa za otroke. Seveda pa je potrebno omeniti, da so predvsem matere tiste, ki so ponavadi zaposlene za krajši delovni čas. Med izbranimi državami najmanj koristijo možnost krajšega delovnega časa v Sloveniji. Za Slovenijo je značilna polna zaposlitev obeh partnerjev, kar kaže, da je zaslužek pomembnejši faktor kot prosti čas. Za Švedsko in Združeno Kraljestvo je leta 2008 veljal podoben odstotek zaposlenih za krajši delovni čas. Največ pogodb za zaposlitev za nedoločen čas je sklenjenih v Sloveniji. Najmanj takih pogodb najdemo v Združenem kraljstvu (Ignjatović v Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2011, 209). Menimo, da je pri zaposlitvah za nedoločen čas prisotno manj fleksibilnosti na delovnem mestu. Starši v Veliki Britaniji imajo možnost koriščenja krajšega delovnega časa, vendar ga povečini koristijo matere; očetje na račun možnosti prilagajanja delovnega časa ponavadi delajo še dlje. Tudi na Švedskem, kjer je zaposlitev za polni delovni čas pogosta oblika zaposlitve med ženskami, dela več žensk kot moških za krajši delovni čas. Večina očetov je zaposlenih za polni delovni čas. Sodeč po podatkih ima največji odstotek moških in žensk možnost koristiti fleksibilne oblike delovnega časa na Švedskem, najmanj pa v Sloveniji. Velika Britanija se uvršča vmes, vendar je bliže Sloveniji kot Švedski. Švedska je edina med tremi državami, v kateri več žensk

kot moških koristi fleksibilen delovni čas (OECD 2011). Sodeč po podatkih Eurostata največji odstotek zaposlenih opravlja delo od doma na Švedskem. Pri vseh treh državah prihaja do očitnih razlik med spoloma. Ženske namreč bolj pogosto koristijo možnost dela od doma (Plantenga in Remery 2010, 26).

Evans (v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2010, 132) ugotavlja, da »kjer so ukrepi javne politike maksimalni in tudi tam, kjer so minimalni, je angažiranje podjetij minimalno. Kjer so srednje razviti ukrepi javne politike, je uvajanje dopolnilnih ukrepov s strani delodajalcev največje«. Med izbranimi državami je torej za podjetja v Veliki Britaniji značilno največje vpeljevanje dopolnilnih ukrepov s strani delodajalcev.

V povprečju evropske države nadomestilom za družine namenijo 2,2 % BDP-ja, kar prikazuje črtkana črta na grafikonu 5.4. Med izbranimi državami je Slovenija leta 2007 namenila najmanjši odstotek BDP-ja finančnim nadomestilom, javnim servisom in davčnim olajšavam za družine, tj. okrog 1,6 % BDP-ja. Najbolj so bili do staršev radodarni leta 2007 v Združenem Kraljestvu, kjer so skupno namenili omenjenim izdatkom 3,6 % BDP-ja letno, na Švedskem malo manj, tj. 3,2 %.<sup>2</sup>

Grafikon 5.4: Odstotek BDP-ja, namenjen finančnim nadomestilom, javnim servisom in davčnim olajšavam za družine



Vir: OECD 2011.

<sup>2</sup> Graf prikazuje stanje pred sprejetimi varčevalnimi ukrepi Slovenije in Velike Britanije.

Finančni dodatki in nadomestila predstavljajo sredstva za otroške dodatke, starševska nadomestila v času dopustov, v Veliki Britaniji pa še sredstva za pomoč enostarševskim družinam, zato je odstotek nekoliko višji. Tudi ostali dve državi nudita pomoč enostarševskim družinam, vendar sredstva črpajo od drugod. Sredstva za javne servise so namenjena subvencijam za predšolsko vzgojo, varstvo, zgodnjo izobrazbo. Vse tri države poznajo tudi davčne olajšave za družine, vendar za Slovenijo podatki niso znani, saj odstotek BDP-ja, ki ga olajšavam namenijo, ni znan.

Švedska med tremi državami namenja največji odstotek BDP-ja javnim servisom, javna varstva otrok so – kot že omenjeno – na Švedskem močno subvencionirana. Tudi Združeno Kraljestvo v primerjavi s Slovenijo javnim servisom namenja velik odstotek BDP-ja, vendar so otroška varstva staršem precej nedosegljiva (OECD 2011).

## 6 SKLEPI

Na temo usklajevanja plačanega dela in družine pri ženskah obstajajo številne raziskave in razprave. Za doseganje enakosti spolov se poudarja pomen vključevanja žensk v javno sfero, premalo pa se izpostavlja vključevanje očetov v zasebno sfero, ki je prav tako bistvenega pomena, če želimo doseči enakovrednost.

Primerjalna analiza je – kot pričakovano – pokazala razlike med tremi državami (Slovenijo, Švedsko in Veliko Britanijo) v pristopih reševanja konfliktov med družinsko in službeno sfero. Vse zakonodaje držav do določene mere spoštujejo smernice evropskih direktiv, ki urejajo sheme starševskih dopustov, krajšega delovnega časa in enakost spolov. Seveda pa prihaja do razlik, saj nekatere države samoiniciativno vpeljujejo tudi dodatne družini prijazne ukrepe, nekatere pa se držijo zgolj zastavljenih ciljev Evropske unije.

Švedska je država, ki pripisuje izredno velik pomen družinski politiki in ukrepom, namenjenim usklajevanju dela in družine. Pri vpeljevanju ukrepov ima tudi dolgo zgodovino. Švedska shema starševskih dopustov je do očetov/za očete najbolj ugodna, saj nudi najdaljše in obenem subvencionirane dopuste. Tudi Slovenija se v tem lahko primerja s Švedsko, saj očetom na starševskem in očetovskem dopustu nudi visoka (90 %) nadomestila. V Veliki Britaniji je očetovski dopust manj ugoden, saj je v celoti neplačan. Neplačani dopusti sodeč po raziskavah pogosto ostajajo nekoriščeni. Če bi hoteli doseči večji izkoristek očetovskih dopustov, bi bilo po našem mnenju potrebno uvesti 100 % nadomestila za celotni dopust. Dobra spodbuda za enakomerno koriščenje starševskega dopusta je tudi švedski »Gender Equality Bonus«, ki ga prejmejo pari, ki dopust koristijo enakomerno. Podoben prejemek bi koriščenje dopusta s strani očetov povečal tudi v Sloveniji in Veliki Britaniji, saj očetje za neizkoriščen dopust najpogosteje navajajo finančne razloge. Ugodno bi na izrabo starševskega dopusta s strani očetov v Sloveniji vplivala tudi neprenosljivost dopusta na mater, kakor jo poznajo na Švedskem. Da pa bi dopusti dejansko prispevali k lažjemu usklajevanju dela in družine, bi morali biti trajajoči dlje časa.

Na področju javnega varstva otrok sta Švedska in Slovenija korak pred Veliko Britanijo. Varstva so namreč bolj subvencionirana in dostopna večini staršev. Na Švedskem so cene vrtcev navzgor omejene in precej nižje kot v Sloveniji, kar bi Slovenci morebiti lahko spremenili, če bi predšolski vzgoji namenili večji odstotek BDP-ja. V Sloveniji in na Švedskem je staršem dostopno celodnevno varstvo, medtem ko so javna varstva v Veliki Britaniji predvsem poldnevna. Enoviti sistem predšolske vzgoje v Sloveniji in na Švedskem se izkaže kot bolj učinkovit; v Veliki Britaniji je namreč slabo poskrbljeno za javno varstvo otrok, mlajših od treh let, starši pa so pri zagotavljanju varstva tako prepuščeni sami sebi. Pri varstvu otrok bi izpostavili tudi odprte vrtce na Švedskem, za katere menimo, da pozitivno vplivajo predvsem na starše, ki ob druženju z drugimi starši širijo socialne mreže in ostajajo informirani.

Kar se tiče finančnih sredstev, ki jih države namenijo družinskim dodatkom in nadomestilom, je najbolj radodarna Velika Britanija, ki staršem nameni največji odstotek BDP-ja. Med tremi državami najmanjši odstotek BDP-ja dodatkom in nadomestilom nameni Slovenija. V času gospodarske krize se države poslužujejo varčevalnih ukrepov, ki pa jih najprej občutijo družine z nizkimi in srednje visokimi dohodki. Slovenija je znižala kar nekaj socialnih transferjev. Je tudi edina izmed treh držav, ki še ni vpeljala univerzalnega otroškega dodatka in višino tega določa glede na dohodkovni razred družine, pri ostalih državah pa je višina otroškega dodatka odvisna od števila otrok. Menimo, da je slovenska ureditev boljša od ostalih, saj je bolj naklonjena finančno ogroženim družinam.

Fleksibilno delo je na Švedskem že stalnica, medtem ko je Slovenija v tej smeri manj napredna. Večina očetov in mater je zaposlenih za polni delovni čas; tudi uro prihoda in odhoda si imajo večinoma možnost prilagajati le zaposleni v podjetjih, ki so vključena v program »Družini prijaznih podjetjih«. Menimo, da je uvedba omenjenega certifikata učinkovit način za uvedbo ugodnih razmer za delavce, obenem pa predstavlja spodbudo delodajalcem in ga je zato potrebno podpreti. V Veliki Britaniji je na povečanje dostopnosti do fleksibilnih oblik dela vplivala uvedba »The Right to Request«. Tudi v Sloveniji bi to lahko bil učinkovit način spodbujanja zaposlovanja za krajši delovni čas oz. spodbujanja ostalih oblik fleksibilne zaposlitve. Še vedno pa tudi v Veliki Britaniji prihaja do velikega razkoraka med spoloma, saj opazimo, da se dela za krajši delovni čas poslužujejo predvsem ženske, moški povečini delajo za polni delovni čas, tudi več kot 40 ur tedensko. Ker so ponavadi ženske tiste, ki v družinski proračun prispevajo



manjši finančni dohodek, se tudi očetje ne odločajo za delo za krajši delovni čas, saj to za družine pomeni večji izpad dohodka, kot če se za to odloči ženska.

Pri vključevanju očetov v aktivno sodelovanje v družini je pomembna tudi podpora medijev, ki počasi spreminja zakoreninjena prepričanja. Medijske kampanje, ki informirajo očete o njihovih pravicah, lahko prispevajo k večji udeležbi očetov v družinskem življenju. V Sloveniji imamo kar nekaj dobro zasnovanih projektov, namenjenih spodbujanju aktivnega očetovstva, za katere menimo, da bi si zaslužili več medijske pozornosti.

Podatki kažejo, da očetom prijazne politike in ukrepi povzročajo počasne spremembe glede količine vključenosti očetov v skrb za otroke. Bolj kot to, da so spremembe počasne, pa je pomemben podatek, da spremembe so – to naj bo spodbuda državam, da nadaljujejo z vpeljavo očetom prijaznih politik.

## 7 LITERATURA

Advice Guide. 2012. *Maternity leave*. Dostopno prek: [http://www.adviceguide.org.uk/england/work\\_e/work\\_time\\_off\\_work\\_e/maternity\\_leave.htm#when\\_can\\_your\\_maternity\\_leave\\_start](http://www.adviceguide.org.uk/england/work_e/work_time_off_work_e/maternity_leave.htm#when_can_your_maternity_leave_start) (14. julij 2012).

Allard Karin, Linda Haas in C. Philip Hwang. 2007. Exploring the Paradox: Experiences of flexible working: Arrangements and Work-Family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family* 10 (4): 475–493.

Banka Slovenije. 2012. *Dnevna tečajnica – referenčni tečaji ECB*. Dostopno prek: <http://www.bsi.si/podatki/tec-bs.asp> (23. 8. 2012).

Bertam, Tony in Christine Pascal. 1999. *The OECD thematic review of Early childhood education And care: Background report For the united kingdom*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/education/preschoolandschool/2479205.pdf> (17. avgust 2012).

Central Policy Unit Hong Kong SAR Government. 2008. *Cross national comparison of family policy*. Dostopno prek: <http://www.cpu.gov.hk/tc/documents/new/press/20090226%20cross%20national%20comparison%20of%20family%20policy.pdf> (14. julij 2012).

Certifikat družini prijazno podjetje. 2012. *O certifikatu*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/stroski-certificiranja/> (14. julij 2012).

Černigoj Sadar, Nevenka. 1986. Izkušnje plačanega dela in družine. *Družboslovne razprave* 3 (3): 55–65.

Equality and Human Rights Commission. 2009. *Working Better: Fathers, family and work – Contemporary perspectives*. Dostopno prek:

[http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/research/41\\_wb\\_fathers\\_family\\_and\\_work.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/41_wb_fathers_family_and_work.pdf) (14. julij 2012).

*Festival družin*. Dostopno prek: <http://www.festival-druzin.si/> (14. julij 2012).

Gornick, C. Janet in Marcia K. Meyers. 2004. *Supporting a Dual-Earner/ Dual-Carer Society: Policy Lessons From*. New York: The New Press. Dostopno prek: [http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Gornick\\_Meyers\\_Heymann\\_final\\_chapter.pdf](http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Gornick_Meyers_Heymann_final_chapter.pdf) (13. april 2012).

Hobson, Barbara. 2002. *Making men into fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. United Kingdom: Cambridge University Press.

--- in Susanne Fahlen. 2009. *Applying Sens Capabilites Framework to work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges*. Edinburg: RECOWE State of the art working paper series in Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre Dostopno prek: [http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0012/31017/REC-WP\\_0309\\_Hobson\\_Fahlen.pdf](http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0012/31017/REC-WP_0309_Hobson_Fahlen.pdf) (20. marec 2012).

Eurostat. 2011. *Persons employed part-time*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00159&language=en&toolbox=data> (15. avgust 2012).

Eurydice. 2009. *National System Overview on Education system in Europe*. Dostopno prek: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/national\\_summary\\_sheets/047\\_SE\\_EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/national_summary_sheets/047_SE_EN.pdf) (17. avgust 2012).

Hegewisch, Ariane. 2009. *Flexible working policies: a comparative review*. Equality Rights Comission. Dostopno prek: [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/research/16\\_flexibleworking.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/16_flexibleworking.pdf) (18. Avgust 2012).

Humer, Živa, Tanja Rener, Alenka Švab, Andreja Vezovnik in Tjaša Žakelj. 2008. *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana. 2012. *Stres ter z njim povezani pojavi: absentizem, prezentizem, fluktuacija, izgorevanje ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Publikacija za managerje, sindikalne zaupnike in zaposlene*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Inštitut za razvoj in inovacije Ljubljana, d.o.o. Dostopno prek: [http://www.obvladajmo-stres.si/fileadmin/user\\_upload/PublikacijaStresLOW.pdf](http://www.obvladajmo-stres.si/fileadmin/user_upload/PublikacijaStresLOW.pdf) (16. avgust 2012).

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5-6): 716–726.

--- 2010. V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in praksa* 47 (1): 123–138.

--- 2011. *Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents*. Oxford University Press. Dostopno prek: <http://sp.oxfordjournals.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/content/18/2/199.full.pdf+html> (12. avgust 2012).

Lethbridge, Jane. 2012. *Impact of the Global Economic Crisis and Austerity Measures on Women*. London: Public Services International Research Unit. Dostopno prek: <http://www.psiru.org/reports/impact-global-financial-crisis-austerity-measures-women> (18. avgust 2012).

Lewis, Jane. 2001. *The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for work and care*. Oxford University Press. Dostopno prek: <https://www.webdepot.umontreal.ca/Usagers/whitedee/MonDepotPublic/LEWIS%202001.pdf> (15. julij 2012).

Lewis, Susan. 2003. Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes and Management. *International review of industrial and organizational psychology*. Dostopno prek: [http://media.wiley.com/product\\_data/excerpt/34/04708470/0470847034.pdf](http://media.wiley.com/product_data/excerpt/34/04708470/0470847034.pdf) (16. avgust 2012).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. *Delovna področja*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/starsevsko\\_varstvo\\_in\\_druzinski\\_prejemki/druzinski\\_prejemki/starsevski\\_dodatek/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starsevski_dodatek/) (7. julij 2012).

Ministry of Education and Research. 2011. *Status and pedagogical task of preschool to be strengthened*. Stockholm: Ministry of Education and research. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/17/21/24/dd5b1a52.pdf> (17. avgust 2012).

Ministry of Education and Science. 1999. *Background report prepared for the OECD Thematic Review of Early childhood education and Care Policy: Early childhood education and Care Policy in Sweden*. Stockholm: Ministry of education and Science. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/education/preschoolandschool/2479039.pdf> (17. avgust 2012).

Ministry of Integration and Gender Equality. 2009. *The Swedish Government's gender equality policy*. Stockholm: Ministry of integration and gender policy. Dostopno prek: [http://download.www.arte.tv/permanent/u1/Citoyenetranger/Suede\\_01f29f66%5B1%5D.pdf](http://download.www.arte.tv/permanent/u1/Citoyenetranger/Suede_01f29f66%5B1%5D.pdf) (15. avgust 2012).

--- 2009a. *A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality in Brussels on 19th February 2009*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970EN.pdf> (17. avgust 2012).

OECD. 2006. *Starting strong II: Early Childhood Education and Care*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/edu/preschoolandschool/37423778.pdf> (17. avgust 2012).

--- 2011. *OECD Family Database*. Paris: OECD. Dostopno prek: [www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database) (1. julij 2012).

*Očetje za pravice*. Dostopno prek: <http://ocetjezapravice.weebly.com/statistika-poro269ila.html> (14. julij 2012).

Government offices of Sweden. 2008. *Parental Leave Act 1995: 584*. Dostopno prek: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/5807/a/104985> (7. julij 2012).

Plantega, Janneke in Chantal Remery. 2009. *Evropska komisija: Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*. Dostopno prek: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en) (15. avgust 2012).

Računsko sodišče Republike Slovenije. 2010. *Dostopnost predšolske vzgoje: Revizijsko poročilo*. Dostopno prek: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KD4727B0AD018EDC3C12577F8002F9C18/\\$file/Vrtci\\_2.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/KD4727B0AD018EDC3C12577F8002F9C18/$file/Vrtci_2.pdf) (14. julij 2012).

Razvojno partnerstvo. 2007. *Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/equal/si/novice.php> (7. julij 2012).

Rener, 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.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo\\_porocilo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf) (15. julij 2012).

Rener, Tanja, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek. 2006. *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Koper: Založba Annales.

Rener, Tanja. 2007. Politična ekonomija družinskega dela in novega očetovstva. *Teorija in praksa* 44 (1–2): 127–137.

Sandor, Eszter. 2011. *European Company Survey 2009: Part time work in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of living and working conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> (17. avgust 2012).

Sullivan, Oriel, Scott Coltrane, Linda Mcannally, Avrim Altintas. 2009. Father-friendly policies and Time-use data in a cross-national context: Potential and Prospects for Future research. *The Annals of the American Academy of political and social science* 624: (234–254).

Služba vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve (SVREZ). 2012. *Trg dela*. Dostopno prek: [http://www.svrez.gov.si/si/delovna\\_podrocja/priprava\\_strategije\\_razvoja\\_slovenije\\_2013\\_2020/javna\\_razprava/trg\\_dela/](http://www.svrez.gov.si/si/delovna_podrocja/priprava_strategije_razvoja_slovenije_2013_2020/javna_razprava/trg_dela/) (15. avgust 2012).

Statistični urad Republike Slovenije (SURS). *Mednarodni dan očetov 2012*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4781](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4781) (14. julij 2012).

Statistični urad Republike slovenije (SURS). 2011. *Demografsko socialno področje: Trg dela*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3821](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821) (15. 8. 2012).

Sweden.se – The Official gateway to Sweden. *Preschool*. Dostopno prek: <http://www.sweden.se/eng/Home/Education/Preschool/> (14. julij 2012).

Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (67): 1112-1126.

Turnšek, Nada in Marcela Zorec Batistič. 2009. *Predšolska vzgoja in varstvo v Evropi: odpravljanje socialne in kulturne neenakosti*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. Dostopno prek: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/098SL.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/098SL.pdf) (1. julij 2012).

*The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family policies: Sweden*. 2008. Columbia University Dostopno prek: <http://www.childpolicyintl.org/countries/sweden.html> (11. julij 2012).

UNESCO - IBE. 2012. *World data on education 2010/11*. Dostopno prek: [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Sweden.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Sweden.pdf) (15. avgust 2012).

Urad za enake možnosti. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/usklajevanje\\_druzinskega\\_in\\_poklicnega\\_zivljenja/](http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/) (15. julij 2012).

Urad za enake možnosti. 2005. *Očetovsko poročilo*. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo\\_porocilo.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Ocetovstvo_porocilo.pdf) (14. julij 2012).

Vlada Republike Slovenije. 2012. *Varčevanje*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/si/teme\\_in\\_projekti/varcevanje/druzine/](http://www.vlada.si/si/teme_in_projekti/varcevanje/druzine/) (18. avgust 2012).

Website of the UK Government. *Ordinary paternity leave*. Dostopno prek: [http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/Paternityrightsintheworkplace/DG\\_10029398](http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Moneyandworkentitlements/WorkAndFamilies/Paternityrightsintheworkplace/DG_10029398) (14. julij 2012).

Wiles, David. 2006. *Flexitime helps Swedes get the balance right*. Dostopno prek: <http://www.sweden.se/eng/Home/Business/Business-culture/Reading/Flexitime-helps-Swedes-get-the-balance-right/> (17. avgust 2012).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR -1- UPB - 1)* Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: [http://www.uradni-list.si/\\_pdf/2002/Ur/u2002042.pdf](http://www.uradni-list.si/_pdf/2002/Ur/u2002042.pdf) (7. julij 2012).

*Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)* Ur. l. RS 59/2002 Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZEMZM\\_npb.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ZEMZM_npb.pdf) (14. julij 2012).



## PRILOGE

### Priloga A: Izračun višine otroškega dodatka

Dohodkovni razred	Povprečni mesečni dohodek na osebo (v % in evrih)	Znesek otroškega dodatka za otroka do konca osnovne šole ali do 18 leta (v evrih)			Znesek otroškega dodatka za otroka v srednji šoli, vendar najdlje do 18 leta (v evrih)		
		1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok	1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok
1	do 18 %  do 177,73	114,31	125,73	137,18	168,31	179,73	243,55
2	nad 18 % do 30 %  nad 177,73 do 296,22	97,73	108,04	118,28	142,73	153,04	206,88
3	nad 30 % do 36 %  nad 296,22 do 355,46	74,48	83,25	91,98	110,48	119,25	162,89
4	nad 36 % do 42 %  nad 355,46 do 414,70	58,75	67,03	75,47	85,75	94,03	128,58
5	nad 42 % do 53 %  nad 414,70 do 523,32	43,24	50,45	57,63	61,24	68,45	92,94
6	nad 53 % do 64 %  nad 523,32 do 631,93	27,40	34,29	41,14	39,10	45,99	64,05

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

## Priloga B : Izračun cene programa vrtca glede na mesečni dohodek

Dohodkovni razred	Povprečni mesečni dohodek na osebo v % od neto povprečne plače	Povprečni mesečni dohodek na osebo v EUR od neto povprečne plače	Plačilo (% cene programa)
1.	do 18 %	do 180,54	0 %
2.	nad 18 % do 30 %	nad 180,54 do 300,90	10 %
3.	nad 30 % do 36 %	nad 300,90 do 361,08	20 %
4.	nad 36 % do 42 %	nad 361,08 do 421,26	30 %
5.	nad 42 % do 53 %	nad 421,26 do 531,59	35 %
6.	nad 53 % do 64 %	nad 531,59 do 641,92	43 %
7.	nad 64 % do 82 %	nad 641,92 do 822,46	53 %
8.	nad 82 % do 99 %	nad 822,46 do 992,97	66 %
9.	nad 99 %	nad 992,97	77 %

Vir: Računsko sodišče Republike Slovenije.

**Priloga C: Oblike finančne podpore družinam na Švedskem**

<b>OBLIKE FINANČNE PODPORE DRUŽINAM</b>		
<b>ZAVAROVANJE</b>	Starševsko nadomestilo	Za starše, ki koristijo starševski dopust.
	Začasno starševsko nadomestilo	Za starše, ki so odsotni z dela zaradi skrbi za bolnega otroka, starega do 12 let.
	Nadomestilo za nosečnost	Za matere, ki zaradi nosečnosti niso zmožne opravljati svojega dela.
	Pokojnina namenjena otrokom	Za otroke, ki imajo enega starša preminulega.
	Pravica do nadomestila za varstvo otroka	Za starše, za prva štiri leta otrokovega življenja; odvisno od trajanja starševskega dopusta.
<b>SPLOŠNI DODATKI IN NADOMESTILA</b>	Otroški dodatek	110 EUR na mesec za otroka. Pri večjih družinah je znesek višji.
	Dodatek za posvojitelje	Fiksni znesek, ki ga prejmejo starši, ki posvojijo otroka preko organizacije.
<b>DODATKI, ODVISNI OD PRIHODKOV STARŠEV</b>	Preživnina	Otroci, katerih starši živijo ločeno, prejemajo podporo.
	Dodatek za stanovanje	Gospodinjstva, kjer živijo otroci.
	Dodatek za nego otroka s posebnimi potrebami	Starši, ki živijo z bolnimi ali invalidnimi otroki.
	Bonus za enakost med spoloma	Staršem, ki enakomerno koristijo starševski dopust, pripada nadomestilo do 275 EUR mesečno.
	Dodatek za varstvo otroka	Starši otrok, starih do treh let, ki niso vključeni v javno varstvo.

Vir: Government offices of Sweden 2012.