

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Teja Juvan

**Primerjalna analiza družinskih politik in njihovih učinkov v
državah EU**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Teja Juvan

Mentorica: doc. dr. Tatjana Rakar

**Primerjalna analiza družinskih politik in njihovih učinkov v
državah EU**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Tatjani Rakar za strokovno pomoč, izjemno odzivnost in dragoceno potrpežljivost.

Hvala mojima staršema za podporo na poti izobraževanja. Čeprav je bila le-ta dolga in polna ovinkov, nista nikoli obupala nad mano.

Izidor, hvaležna sem, da si verjel vame in me bodril. Prav posebej pa sem hvaležna tebi, najina najdražja Sofija. Ti si moj svetilnik.

Primerjalna analiza družinskih politik in njihovih učinkov v državah EU

Zaradi množičnega vstopa žensk na trg dela, pojava dvokarierne družine in upada rodnosti so postali ukrepi držav na področju družinske politike pomembno socialno-politično vprašanje. Da bi zagotovili visoko stopnjo zaposlenosti žensk, predvsem mater, so izjemnega pomena ukrepi, ki omogočajo usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti ter zagotavljajo enake možnosti med spoloma. Med najpomembnejše ukrepe spadajo: materinski, očetovski in starševski dopusti ter nadomestila, družinski prejemki, dostopnost otroškega varstva in možnosti fleksibilnih oblik dela. Čeprav se je ženska pridružila vlogi hranitelja družine, še vedno ostaja v glavni vlogi pri skrbi za otroke. To kaže na vztrajajočo neenakomerno delitev dela med spoloma in posledično na dvojno obremenjenost žensk. Zato so ukrepi družinskih politik vedno pogosteje usmerjeni k spodbujanju enakopravnejše delitve vlog in večji vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo. Enakomerna delitev skrbstvenega in gospodinjkega dela med spoloma in s tem večja vključenost moških ima namreč pozitivne ekonomske, socialne in celo demografske učinke. Doprinaša k višji vključenosti žensk na trg dela in je pozitivno povezana z odločanjem za otroke. V vseh državah EU so očetje upravičeni do neprenosljivega očetovskega dopusta, izkoristijo lahko tudi del starševskega dopusta. Vendar pa očetom ponujeni ukrepi niso povsod enako dostopni in tudi delež njihove izrabe je različen. Glede na podatke o stopnji rodnosti in deležu izrabe ukrepov družinskih politik namenjenih moškimi predpostavljamo: dobro zamišljena družinska politika, usmerjena v enakovrednejšo delitev dela med spoloma in posledično vključenost moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo, ima pozitivne učinke na odločanje za otroke. V magistrskem delu primerjamo ukrepe in analiziramo učinke družinskih politik v izbranih državah EU. Osredotočimo se na ukrepe, ki vplivajo na usklajevanje obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma. Poseben poudarek pa namenimo povezanosti med vključenostjo moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo in odločanjem za otroke.

Ključne besede: družinska politika, usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti, zagotavljanje enakih možnosti med spoloma, vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo, odločanje za otroke.

Comparative analysis of family policies and their effects in EU member states

Due to a massive entry of women into the labour market, the phenomenon of a predominant two-career family and a decline in birth rates, the measures of member states in the field of family policy have become an important socio-political issue. To ensure a high employment rate of women, especially mothers, it is crucial to establish measures that enable reconciliation of family and work commitments and warrant gender equality. The most important measures include maternity, paternity and parental leave and allowances, family benefits, child care accessibility and a possibility of flexible forms of employment. Although women nowadays contribute to the financial well-being of their families, they nevertheless remain the dominant figure in child-rearing. This is reflected in a persistent uneven division of labour between the sexes and consequently women's double burden. Therefore, family policy measures are increasingly targeted at gender equality promotion and greater involvement of men in care and domestic work. Equal sharing of care and domestic work between the sexes and thus a greater involvement of men has positive economic, social and even demographic effects. It contributes to an increased labour-force participation of women and is related to positive childbearing decision-making outcomes. In all EU member states, the fathers are entitled to the non-transferable paternity leave and can take up at least one part of the parental leave. However, the measures offered to the fathers are not equally accessible in all countries and also the take-up of the measures varies. According to the data on birth rates and men's take-up of available family policy measures in different countries, we postulate: well-designed family policy measures aimed at a more equal division of labour between the sexes and consequently greater involvement of men in care and domestic work has positive effects on childbearing decision-making. The master's thesis compares the measures and analyses the effects of the family policies in selected EU member states. It concentrates on the measures that influence work-life balance and promote equal opportunities and gender equality. Special emphasis is devoted to a causal relationship between the involvement of fathers in care and domestic work and childbearing decision-making.

Keywords: family policy, work-life balance, equal opportunities and gender equality, involvement of fathers in care and domestic work, childbearing decision-making.

KAZALO

1	UVOD	8
1.1	RELEVANTNOST, CILJI IN POMEN	8
1.2	TEZA IN RAZISKOVALNI VPRAŠANJI	9
2	METODOLOGIJA	11
3	TEORETSKI OKVIR	13
3.1	OPREDELITEV IZHODIŠČNIH TEORETSKIH KONCEPTOV	13
3.2	DRŽAVA BLAGINJE.....	13
3.3	PODROČJE DRUŽINSKE POLITIKE.....	15
3.4	INDEKS DE-/RE-FAMILIARIZACIJE.....	16
3.5	KONCEPT KULTURE SPOLA IN SKRBI TER VKLJUČENOST MOŠKIH V SKRBBSTVENO IN GOSPODINJSKO DELO.....	17
3.6	IZBOR TEORETSKEGA KONCEPTA IN DRŽAV ZA ANALIZO	18
4	EMPIRIČEN DEL – UKREPI DRUŽINSKIH POLITIK IN NJHOVI UČINKI V IZBRANIH DRŽAVAH EU	21
4.1	USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI DRUŽINSKEGA IN DELOVNEGA ŽIVLJENJA TER ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI MED SPOLOMA.....	21
4.1.1	Opredelitev obravnavanih ukrepov	21
4.1.2	Starševski dopusti in nadomestila ter družinski prejemki.....	24
4.1.2.1	Ureditev na ravni EU	24
4.1.2.2	Ureditve v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija).....	25
4.1.3	Otroško varstvo.....	33
4.1.3.1	Pomembni dejavniki ureditve in dostopnosti otroškega varstva.....	33
4.1.3.2	Ureditve v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija).....	40
4.1.4	Fleksibilne oblike dela	46
4.1.4.1	Možnosti fleksibilnih oblik dela in delovnega časa	46
4.1.4.2	Ureditve fleksibilnih oblik dela v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)	49
4.2	VKLJUČENOST MOŠKIH V SKRBBSTVENO IN GOSPODINJSKO DELO.....	52
4.2.1	Koncept aktivnega očetovstva.....	52
4.2.2	Ukrepi družinskih politik usmerjeni k spodbujanju vključenosti očetov v skrbstveno delo	53
4.2.3	Ureditve očetovskih in starševskih dopustov na voljo očetom v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)	56
4.2.4	Odločanje za otroke.....	58
4.2.5	Ovire pri vključevanju očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo	59

4.3	UČINKI UKREPOV DRUŽINSKIH POLITIK.....	60
4.3.1	Vpliv starševstva na zaposlenost žensk.....	60
4.3.2	Delitev skrbstvenega in gospodinjskega dela – vključenost očetov	62
4.3.3	Vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo ter odločanje za otroke	64
4.3.4	Vključenost otrok v otroško varstvo	65
4.3.5	Izraba fleksibilnih oblik dela.....	66
4.3.6	Učinki ukrepov družinskih politik v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)	68
5	PRIMERJALNA ANALIZA UKREPOV IN UČINKOV DRUŽINSKIH POLITIK V IZBRANIH DRŽAVAH EU	76
5.1	PREGLED OBRAVNAVANIH UKREPOV IN UČINKOV	76
5.2	ANALIZA Z INDEKSOM DE-/RE-FAMILIARIZACIJE.....	80
5.3	KULTURA SPOLA IN SKRBI.....	84
6	SKLEPI.....	87
7	LITERATURA.....	90

KAZALO SLIK

Slika 4.1:	Javni izdatki držav za ukrepe družinskih politik v % BDP za leto 2013	24
Slika 4.2:	Države, kjer imajo otroci zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu in države, kjer je vključevanje v otroško varstvo obvezno (podatki za leto 2013)	35
Slika 4.3:	Merila za dodelitev mesta v otroškem varstvu v državah, kjer to ni zakonska pravica, v primeru ko povpraševanje presega zmogljivost (podatki za leto 2013)	36
Slika 4.4:	Javno in zasebno otroško varstvo za otroke do 3. leta (podatki za leto 2013)	37
Slika 4.5:	Javno in zasebno otroško varstvo za otroke od 3 let do vstopa v šolo (podatki za leto 2013)	38
Slika 4.6:	Javni izdatki držav za otroško varstvo v % BDP za leto 2013	39
Slika 4.7:	Delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let v primerjavi z deležem zaposlenih žensk brez otrok in deležem zaposlenih očetov z otroki v letu 2013 (v starosti od 25 do 49 let) v državah članicah EU.....	62
Slika 4.8:	Razlika v številu ur dnevno namenjenih neplačanemu gospodinjskemu delu med ženskami in moškimi (podatki za leto 2013) v državah EU	63
Slika 4.9:	Delež zaposlitev za krajši delovni čas v državah EU po spolu (starost nad 15 let) za leto 2014.....	66

KAZALO TABEL

Tabela 3.1:	Razdelitev držav glede na odmik od tradicionalnega modela enokarijerne družine oz. modela moškega družinskega hranilca	19
Tabela 4.1:	Začetna starost otrok ob dodelitvi pravice do mesta v otroškem varstvu, oz. ko vključevanje v otroško varstvo postane obvezno skupaj z zagotovljenimi tedenskimi urami po državah (podatki za leto 2013).....	35

Tabela 4.2: Pregled ureditev očetovskih in starševskih dopustov na voljo očetom v izbranih državah EU	57
Tabela 5.1: Pregled ureditev materinskega, očetovskega in starševskega dopusta, družinskih prejemkov in davčnih ugodnosti v izbranih državah EU	78
Tabela 5.2: Pregled ureditev otroškega varstva v izbranih državah EU	79
Tabela 5.3: Zaposlenost žensk in mater, deleži zaposlitev za krajši delovni čas in možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa v izbranih državah EU	79
Tabela 5.4: Pregled učinkov družinskih politik v izbranih državah EU: otroci v varstvu svojih staršev, otroci vključeni v otroško varstvo, vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo ter stopnja rodnosti	80

SEZNAM KRATIC:

AT	Avstrija	IT	Italija
BDP	Bruto domač proizvod	LI	Lihtenštajn
BE de	Belgija – nemška skupnost	LT	Litva
BE fr	Belgija – francoska skupnost	LU	Luksemburg
BE nl	Belgija – flamska skupnost	LV	Latvija
BG	Bolgarija	MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
CH	Švica	MT	Malta
CZ	Češka republika	NL	Nizozemska
CY	Ciper	NO	Norveška
DE	Nemčija	OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
DK	Danska	PL	Poljska
EA-19	Evroobmočje	PT	Portugalska
EE	Estonija	RO	Romunija
EL	Grčija	SE	Švedska
ES	Španija	SI	Slovenija
EU/EU-28	Evropska unija	SK	Slovaška
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions	SKM	standard kupne moči
Eurostat	Portal odprtih podatkov Evropske unije	SURS	Statistični urad Republike Slovenije
FI	Finska	TR	Turčija
FR	Francija	UK-ENG	Anglija
HR	Hrvaška	UK-NIR	Severna Irsko
HU	Madžarska	UK-SCT	Škotska
IE	Irsko	UK-WLS	Wales
IS	Islandija	MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

1 UVOD

1.1 RELEVANTNOST, CILJI IN POMEN

Zaradi množičnega vstopa žensk na trg delovne sile od 60. let 20. stoletja dalje, ko finančno preskrbljenost družine začneta zagotavljati oba starša, upada rodnosti in odloženih rojstev ter posledično staranja prebivalstva so postali ukrepi držav na področju družinske in socialne politike pomembno socialno-politično vprašanje (Gauthier 2002, 447; Stropnik in Šircej 2008, 1041; Žakelj in Švab 2009, 215; Rakar idr. 2010, 18). V ospredje stopa predvsem **problematika usklajevanja obveznosti družinskega in delovnega življenja**, saj je tradicionalno obliko družine, kjer moški finančno preskrbuje družino, ženska pa opravlja gospodinjstvo in skrbstveno delo, zamenjala »dvokarierna družina« (Žakelj in Švab 2009, 215). Čeprav se je ženska pridružila vlogi hranitelja družine, še vedno ostaja v glavni vlogi pri skrbi za otroke. Kulturna percepcija očetovstva se je spremenila in od očetov se pričakuje, da so aktivno vključeni v vzgojo otrok; kljub temu pa se položaj moških glede na količino opravljenega plačanega in skrbstvenega dela spreminja počasi. Moderno očetovstvo je v fazi tranzicije in očetje se soočajo s kontradiktornimi izzivi: družbenimi pričakovanji, da morajo biti hranilci družine in aktivni očetje hkrati, lastnimi željami po aktivnem očetovanju in institucionalnim okvirom ponujenih možnosti v okolju, kjer delajo in živijo. Obstaja torej vrzel med kulturnimi ideali, osebnimi stremljenji in institucionalnimi okviri, ki bolj ali manj spodbujajo aktivno očetovstvo (Adler in Lenz 2015, 1).

Posledice vztrajajoče neenakomerne delitve skrbstvenega dela so opazne pri izbiri oblike zaposlitev žensk, ki se tudi zaradi neprostoVOLjne izbire dela za krajši delovni čas, še vedno kažejo v razlikah v plačilu med spoloma (European Commission 2009, 4; Eurofound 2012, 58). Tako je poleg usklajevanja obveznosti družinskega in delovnega življenja pomembno tudi področje **zagotavljanja enakih možnosti med spoloma**. Čeprav so ukrepi držav na področju družinskih politik namenjeni podpori zaposlenim staršem, je iz navedenega opaziti, da se problematika usklajevanja družine in dela bolj dotika žensk kot moških (Eurofound 2013). Tako na tej točki stopi v ospredje vprašanje vključenosti obeh staršev oz. bolj specifično, **vključenost moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo** (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 56). Adler in Lenz (2015, 1) trdita, da konfliktnost med usklajevanjem dela in družine tako ni opazna le pri ženskah, ampak tudi moških, ki pa kljub spreminjajoči vlogi očeta, ostajajo v primanjkljaju pri skrbstvenem in gospodinjstvem delu.

Cilj magistrskega dela je **predstaviti in primerjati** različne ukrepe družinskih politik v izbranih državah EU, ki vplivajo **na usklajevanje obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma in vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo.**

To bomo dosegli s primerjalno analizo sistemskih ureditev in ukrepov družinskih politik v izbranih državah EU na naslednjih področjih: **ureditev starševskih dopustov in nadomestil ter družinskih prejemkov, ureditev in dostopnost otroškega varstva, možnosti in pravice izrabe fleksibilnih oblik zaposlitve in delovnega časa.**

Namen magistrskega dela je skozi pregled in primerjavo ukrepov družinskih politik ter interpretacijo statističnih podatkov **ovrednotiti učinke** politik na usklajevanje obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanja enakih možnosti med spoloma v izbranih državah EU. Poseben poudarek bo namenjen **vplivu vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo na odločanje za otroke.**

1.2 TEZA IN RAZISKOVALNI VPRAŠANJI

Demografski trendi v Evropi v zadnjih 50 letih kažejo na upad rodnosti in odlaganje rojstev na poznejša leta. Ženske so se v tem času z množičnim vstopom na trg dela pridružile vlogi hranitelja družine, hkrati pa ostajajo v glavni vlogi pri skrbi za otroke. Opazna je vztrajajoča neenakomerna delitev skrbstvenega dela med spoloma in posledično dvojna obremenjenost žensk. Čeprav je merjenje vplivov na rodnost zapleteno in odvisno od kompleksnih dejavnikov, pa imajo nordijske države z visoko mero zagotavljanja enakosti spolov tudi najvišjo stopnjo rodnosti v Evropi. Zato smo glavno tezo magistrskega dela oblikovali sledeče: **dobro razvita družinska politika, usmerjena v enakovrednejšo delitev dela med spoloma in posledično vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo, ima pozitiven vpliv na odločanje za otroke.**

Glede na glavno tezo magistrskega dela si bomo zastavili 2 raziskovalni vprašanji:

- **Kakšne so ključne značilnosti (in razlike) družinskih politik ter njihovi učinki v izbranih državah EU?**
- **Kako je v okviru družinskih politik v izbranih državah EU poskrbljeno za vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjsko delo ter koliko se očetje poslužujejo ponujenih ukrepov?**

V okviru prvega raziskovalnega vprašanja nas zanima, ali je zaradi podobnih izzivov, s katerimi se države soočajo (upad rodnosti, odložena rojstva, množično zaposlovanje žensk) in zaradi skupnih smernic EU opaziti podobne trende pri oblikovanju družinskih politik med državami EU. V okviru drugega raziskovalnega vprašanja pa nas zanima s kakšnimi ukrepi države spodbujajo vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo ter kako se učinki teh ukrepov kažejo na deležu zaposlenih žensk, časovni delitvi dela v gospodinjstvu in odločanju za otroke.

2 METODOLOGIJA

V magistrskem delu so uporabljene različne metode preučevanja. Poudarek je na komparativni analizi različnih virov, tako primarnih kot sekundarnih, strokovne in znanstvene literature ter statističnih podatkov. Uporabljene bodo naslednje metode preučevanja:

- **Analiza primarnih virov** zajema pregled zakonodaje in drugih dokumentov, ki dajejo pravno osnovo sistemski ureditvi družinskih politik v izbranih državah EU predvsem na področju usklajevanja obveznosti družinskega in delovnega življenja, zagotavljanja enakih možnosti med spoloma ter vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo.
- **Analiza dostopnih statističnih podatkov** iz baz podatkov (EUROSTAT, Eurofound, OECD, MISSOC, SURS) z namenom primerjave kazalnikov o spremembah rodnosti, vključenosti otrok v otroško varstvo, izrabi pravice do fleksibilnih oblik zaposlitve, izrabi starševskega in očetovskega dopusta ter zadovoljstvu staršev z družinskim življenjem.
- **Analiza sekundarnih virov** vključuje pregled relevantne znanstvene in strokovne literature z izbranih področij ukrepov družinskih politik v izbranih državah EU. Zajeti so tudi rezultati tujih in domačih raziskav na obravnavanem področju.
- **Primerjalna analiza** sistemskih ukrepov držav EU na izbranih področjih družinskih politik in statističnih podatkov je namenjena oceni podobnosti in razlik med družinskimi politikami v izbranih državah EU.

Uvodnemu in metodološkemu poglavju sledi opredelitev teoretskega okvira magistrske naloge (3. poglavje), kjer so pojasnjeni izhodiščni teoretski koncepti, kot so država blaginje, področje družinske politike, indeks re-/de-familiarizacije in koncept kulture spola in skrbi ter vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo. Na podlagi obravnavanih konceptov izberemo štiri države za primerjalno analizo ukrepov družinskih politik in njihovih učinkov. Sledi empirični del magistrske naloge (4. poglavje), ki najprej obravnava ukrepe družinskih politik na dveh področjih, na področju usklajevanja družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanja enakih možnosti med spoloma in na področju vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo. Znotraj prvega področja pregledamo sistemske ureditve izbranih držav EU na področju starševskih dopustov in družinskih prejemkov, otroškega varstva in fleksibilnih oblik dela. V okviru drugega področja pa obravnavamo koncept aktivnega očetovstva, pregledamo ukrepe

usmerjene k spodbujanju vključenosti očetov v skrbstveno delo in primerjamo ureditve očetovskih dopustov in starševskih dopustov rezerviranih za očete. Analiziramo tudi, kaj vpliva na odločanje za otroke in ovrednotimo ovire, ki onemogočajo očete pri vključevanju v skrbstveno in gospodinjstvo delo. Sledi pregled učinkov, ki jih imajo obravnavani ukrepi družinskih politik na zaposlenost žensk, delitev skrbstvenega in gospodinjstvenega dela, vključenost otrok v otroško varstvo, izrabo fleksibilnih oblik dela in odločanje za otroke. V petem poglavju nato s pomočjo indeksa de-/re-familiarizacije in koncepta kulture spola in skrbi analiziramo in primerjamo ukrepe družinskih politik ter njihove učinke v izbranih državah EU. V šestem poglavju poglavju povzamemo glavne ugotovitve in sklepe primerjalne analize.

3 TEORETSKI OKVIR

3.1 OPREDELITEV IZHODIŠČNIH TEORETSKIH KONCEPTOV

V teoretskem okviru opredelimo temeljno izhodišče za raziskovanje področja družinske politike. Ker družinske politike spadajo v širši okvir socialne politike, te pa se med državami lahko zelo razlikujejo, najprej spregovorimo o kompleksnih družbenih sistemih in njihovih učinkih na blaginjo posameznikov, t.j. o **režimih države blaginje**. Gre za pogosto uporabljeno teoretsko izhodišče, ki glede na podobnosti in razlike na področju blaginje države razvršča v skupine. Razvrstitve so tako poenostavljene kot tudi kompleksnejše tipologije (Mandič 2008). Ker koncept države blaginje zajema precej kompleksno in široko področje, se nadalje osredotočimo na ožje področje, na **družinsko politiko**. Tudi tukaj povzamemo nekaj ključnih razvrstitev vodilnih avtorjev področja ter z namenom podrobnejše analize družinskih politik in njihovih učinkov sledimo eni izmed tipologij, ki države razdeli v 4 skupine. Iz vsake skupine izberemo eno državo in v nadaljnjih poglavjih analiziramo izbrana področja družinskih politik držav. Da bi pri analizi lahko ocenili smer razvoja in sprememb na področju družinskih politik izbranih držav, uporabimo **indeks de-/re-familiarizacije**. Ker je eden glavnih ciljev magistrske naloge ovrednotiti povezanost med vključenostjo moških v skrbstveno in gospodinjsko delo in odločanjem za otroke, pa obravnavamo tudi **koncept kulture spola in skrbi**. Na podlagi letih teoretskih konceptov ocenimo, kako sta zmožnost usklajevanja družinskega in delovnega življenja ter odločanje za otroke povezana z vključevanjem moških v skrbstveno in gospodinjsko delo.

3.2 DRŽAVA BLAGINJE

Ena izmed teorij, ki je zaznamovala raziskovanje področja blaginje, je zagotovo pristop danskega raziskovalca Esping-Andersena, ki je v svojem delu *Trije svetovi blaginjskega kapitalizma* (Esping-Andersen 1990) presegel do tedaj prevladujoče pristope, ki so države primerjali na podlagi deleža porabe državnega proračuna za socialno področje. Trdil je, da ni pomembno samo, koliko država porabi za blaginjo državljanov, ampak tudi za katera področja in s kakšnim namenom. Za analizo je izbral 3 indikatorje: dekomodifikacijo, družbeno slojevitost in preplet države, trga in družine na področju socialne oskrbe. Prvi indikator (dekomodifikacija) opisuje zmožnost posameznikov in družin, da vzdržujejo sprejemljiv življenjski standard ne glede na njihovo uspešnost na trgu delovne sile, s čimer so povezani sledeči ukrepi: zavarovanje za primer brezposelnosti, starševski dopust in nadomestilo ter

pokojnine. Drugi indikator (družbena slojevitost) meri, kako država uravnava razslojevanje preko z dohodkom pogojenih nadomestil (Esping-Andersen 1990). Tretji indikator (preplet države, trga in družine na področju socialne oskrbe) pa v njegovo analizo ni najbolje integriran. Konstitutivno vlogo družine in indeks de-familiarizacije je namreč v svojo tipologijo dodal v kasnejših delih (Esping-Andersen 1999) na podlagi kritike Jane Lewis (1992). Z analizo 18 držav je Esping-Andersen oblikoval tipologijo 3 režimov države blaginje: liberalni, konzervativni in socialdemokratski režim blaginje.

Gre za idealno tipske teoretske opredelitve, kjer ima **liberalni režim** minimalno dekomodifikacijo, poudarek je na individualistični samozadostnosti, nadomestila temeljijo na preverjanju potreb, za večinsko populacijo pa velja tržno diferencirana blaginja (Mandič 2008). **Konzervativni režim** izkazuje srednji nivo dekomodifikacije, kjer je z dohodki pogojen sistem socialne varnosti naravnani k ohranjanju statusnih razlik. Poudarjeno je načelo subsidiarnosti in ohranjanja tradicionalne vloge družine, saj država ukrepa šele, ko družina posamezniku ne zmore več dajati podpore. **Socialdemokratski režim** ima visoko raven dekomodifikacije in univerzalne prejemke neodvisno od sposobnosti podpore družine, pomemben poudarek pa je na družbeni solidarnosti in enakosti spolov (Esping-Andersen 1990, 29; Mandič 2008, 10; Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 22).

Esping-Andersen je torej raziskoval, kako država blaginje vpliva na družbo, osredotočal se je na državne institucije in politiko. Analiziral je učinke socialne politike na posameznika in programe države blaginje v odnosu do trga. Družina je v prvotni tipologiji obravnavana posredno, iz vidika odnosa formaliziranih institucij države do nje, njena konstitutivna vloga neformaliziranega akterja pa je v tipologijo dodana kasneje (Mandič 2008).

Kritiki Esping-Andersenove tipologije se osredotočajo predvsem na 3 dimenzije: **prostor, čas in indikatorje** vključene v analizo (Schubert idr. 2009). Kar se tiče prostora, v tipologijo ni vključenih kar nekaj evropskih držav, države južne Evrope in države, ki so se priključile EU z vzhodno širitvijo. Kritiki, ki se osredotočajo na dimenzijo časa, tipologiji očitajo statičnost in neupoštevanje individualnih sprememb v blaginjskem režimu posamezne države skozi čas (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 24). Glede vključenih indikatorjev pa Esping-Andersenovi tipologiji očitajo zanemarjanje vloge družine in specifičnih dilem blaginje povezanih s spolom. Indikator dekomodifikacije na primer ne upošteva razlik med spoloma. Tukaj je potrebno omeniti nekaj alternativnih teorij, ki so v ospredje postavile vlogo žensk/mater, oz. stopnjo

enakosti spolov, ki jo država blaginje in njene institucije podpirajo, ali omejujejo. Ena takšnih tipologij je tipologija Lewis in Ostner (1994), ki za indikatorje izbere stopnjo zaposlenosti mater, individualno socialno varnost žensk in javne skrbstvene storitve za otroke in starejše. Oblikuje 3 skupine: močan, zmeren in šibek model moškega družinskega hranilca. Švedski raziskovalec Walter Korpi pa z osredotočanjem na enakost spolov razvije naslednje modele za razvrščanje držav: družini podporni model, tržno orientiran model in model dvokarijerne družine (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 24).

Študija, ki so jo raziskovalci leta 2009 objavili v *Priročniku evropskih sistemov blaginje* (Schubert idr. 2009) je bila prva študija, ki je analizirala blaginjske sisteme vseh 27 držav članic EU. Z namenom preveriti, ali je na podlagi določenih kriterijev možno oblikovati skupine in v njih razvrstiti države, je študija testirala socialne izdatke držav, načine financiranja in politične akterje ter njihove prevladujoče motive na področju blaginje. Raziskovalci so na podlagi analize sicer lahko oblikovali določene skupine držav blaginje, vendar le-te niso imele veliko skupnega z nobeno od uveljavljenih tipologij blaginje, prav tako so se po specifičnih lastnostih med seboj zelo razlikovale (Schubert idr. 2009). Študija je torej pokazala, da nobena od obstoječih tipologij blaginje ni relevantna ter da je oblikovanje nove tipologije blaginje prav tako nesmiselno (Schubert idr. 2009), saj je sistem blaginje tako širok pojem, da tega ne omogoča. Nasprotno pa so raziskovalci zaključili, da je smiselno oblikovati in primerjati države znotraj ožjih področij socialne politike, npr. na področju družinske politike.

3.3 PODROČJE DRUŽINSKE POLITIKE

Da bi lahko sistematično primerjali družinske politike držav EU, je smiselno oblikovati modele oz. skupine na podlagi izbranih indikatorjev. Tako kot pri poskusu sistematizacije režimov blaginje so tudi pri sistematizaciji družinskih politik raziskovalci izbirali različne indikatorje in oblikovali raznolike skupine držav.

Anne H. Gauthier (2002) definira družinsko politiko kot skupek raznolikih ukrepov usmerjenih na družine z otroki z namenom izboljšanja njihove dobrobiti. V širšem smislu to zajema več področij, kot so zaposlovanje, prevoz, prehrana, izobraževanje itd. V ožjem smislu pa so v literaturi v okvir družinske politike najpogosteje vključena naslednja področja: finančna podpora družinam, storitve in ugodnosti za zaposlene starše, politike povezane z zdravjem in izobraževanjem ter družinsko pravo. Pristop, ki ga avtorica uporabi pri svoji raziskavi,

vključuje indikatorje, ki zajamejo celoten spekter prizadevanj države za podporo družinam. Osredotoča se na **izdatke držav za družinske prejemke** (neposredne in posredne) ter na podporo zaposlenim staršem v obliki **starševskega dopusta in nadomestil, ureditve otroškega varstva ter pravice do fleksibilnih oblik zaposlitve in delovnega časa** (Gauthier 2002, 458). Gauthierjeva (2002, 459) ugotovi, da so družinske politike držav podvržene spremembam, da njihove razvrstitve v skupine niso stabilne, in da je kljub podobnim novodobnim demografskim spremembam v državah članicah OECD med družinskimi politikami opaziti razhajanja in razlike. Te razlike so povezane z dinamiko sprememb, katerim so družinske politike podvržene, saj države različno zaznavajo izzive in posledično na različne načine zasledujejo zastavljene cilje na tem področju.

3.4 INDEKS DE-/RE-FAMILIARIZACIJE

Za opazovanje in primerjanje razlik med družinskimi politikami ter ocenitev smeri njihovih sprememb je primerno uporabiti **indeks de-familiarizacije**, ki ga Esping-Andersen definira kot delež skrbstvene obveznosti gospodinjstev, ki ga prevzamejo, ali institucije države ali trga (Esping-Andersen 1999, 45). Svojo prvotno teorijo s poudarkom na dekomodifikaciji je avtor nadgradil s tem, da je preučil, v kolikšni meri država podpira družine z ukrepi družinske politike. Država lahko s svojimi ukrepi, ali okrepi ali izpodbija tradicionalne vloge spolov oz. model moškega hranilca in ženske kot negovalke otrok (Adler in Lenz 2015, 5).

Familiaristični režimi blaginje v ospredje postavljajo družino kot tisto, ki v celoti prevzema odgovornost za lastno dobrobit. Medtem ko de-familiarizacijski ukrepi zmanjšujejo posameznikovo odvisnost od podpore družine. Države lahko tako glede na njihove ukrepe na področju družinske politike razvrstimo na države, ki pretežno stremijo k re-familiarizaciji ali de-familiarizaciji. S tem, da je pomembno, ali država de-familiarizacijske ukrepe zagotavlja preko javnih institucij, ali jih prepušča trgu (Esping-Andersen 1999, 51). Trendi družinske politike države so torej lahko usmerjeni k negativnim ukrepom, ki omejujejo spekter možnih načinov družinskega življenja, ali pozitivnim ukrepom, ki povečujejo možnosti staršev za fleksibilno usklajevanje dela in družinskega življenja (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 7). Tu velja omeniti, da je Esping-Andersen obravnaval družino kot celoto ter pri ocenjevanju stopnje de-familiarizacije ni posebej upošteval razlik med spoloma v družini in ali le-te država s svojimi ukrepi ohranja ali spodbija. Zato bomo na tem mestu in pri analizi ukrepov družinskih politik sledili še drugim raziskovalcem (Blum in Rille-Pfeiffer 2010; Blum idr. 2014), ki pri

ocenjevanju de-/re-familiarizacije upoštevajo tudi, koliko ukrepi družinskih politik zagotavljajo enakost med spoloma in spodbujajo vključenost očetov pri delitvi skrbstvenih obveznosti. Tako lahko med negativne ukrepe re-familiarizacije umestimo npr. zmanjšanje obsega dostopnega oz. subvencioniranega otroškega varstva in skrbstvenih storitev za starostnike, kratek očetovski dopust ter zmanjšanje pokojnin. Med negativne ukrepe de-familiarizacije pa premik k bolj individualiziranemu obdavčenju in privatnim pokojninskim shemam. Med pozitivne ukrepe re-familiarizacije lahko umestimo družinske prejemke oz. prejemke za skrb (v okviru t.i. politik svobodne izbire) ter posojila za nezaposlene starše. Med pozitivne ukrepe de-familiarizacije pa zakonsko pravico do mesta v subvencioniranem otroškem varstvu ter širitev skrbstvenih storitev za otroke in starejše (Esping-Andersen 1999, 45–51; Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 30; Adler in Lenz 2015, 5).

Leitner (2003) definira 4 idealno tipske oblike familiarizma:

- eksplicitni/izrecni familiarizem, kjer ukrepi družinskih politik spodbujajo skrb za otroke znotraj družine z omogočanjem dolgih starševskih dopustov, tako javne kot tržne institucije otroškega varstva pa so omejene;
- izbirni familiarizem, kjer je javno otroško varstvo zagotovljeno in dobro dostopno, skrb za otroke znotraj družine je pravica, ne pa obveznost;
- implicitni familiarizem, kjer ukrepov, ki bi se dotikali skrbi za otroke, sploh ni, družina pa ostaja primarna institucija za nego otrok, saj druge možnosti ne obstajajo;
- de-familiariziran sistem pa je sistem, kjer ali trg ali država ali oba omogočata otroško varstvo in s tem družine razbremenjujeta te odgovornosti, hkrati pa izbira in pravica, da se za varstvo otrok poskrbi znotraj družine, ni zaželena oz. spoštovana.

3.5 KONCEPT KULTURE SPOLA IN SKRBI TER VKLJUČENOST MOŠKIH V SKRBSSTVENO IN GOSPODINJSKO DELO

V literaturi je opaziti, da sta teoretska koncepta kulture spola in skrbi tesno povezana. Haas (2005) trdi, da je od položaja in kulture spola odvisno, v kolikšni meri bo varstvo otrok uvrščeno v domeno državne javne pomoči (institucije javnega otroškega varstva), ali bo prepuščeno trgu (institucije privatnega otroškega varstva) ali pa družini (ženska v vlogi negovalke, ki ostaja doma). Na podlagi tega opredeli 5 tipov družinskega hranilca:

- tradicionalen model družinskega hranilca, kjer je moški edini hranilec družine, ženska pa negovalka oz. skrbnica otrok;

- prilagojen model družinskega hranilca, kjer je moški glavni hranilec družine, ženska pa je zaposlena za krajši delovni čas;
- enakopraven model družinskega hranilca, kjer sta oba starša polno zaposlena, vendar večino skrbstvenega dela še vedno opravi ženska;
- model univerzalnega hranilca in negovalca, kjer sta vlogi moškega in ženske v družini enakopravno razdeljeni, tako finančno kot skrbstveno;
- model obrnjenih vlog, kjer je glavni hranilec družine ženska, moški pa je negovalec oz. je zaposlen za krajši delovni čas.

Adler in Lenz (2015, 13) z namenom analize vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo oblikujeta teorijo o režimih spola, kjer združita tipologijo države blaginje po Esping-Andersenu, tipologijo familiarizma po Leitnerju in Haasovo tipologijo družinskega hranilca. Njun koncept režimov spola se osredotoča predvsem na vprašanje, do katere mere in na kakšen način država s svojimi ukrepi spodbuja očete k vključenosti v skrbstveno in gospodinjsko delo. Tako nastane naslednja razdelitev držav:

- liberalne in tržno-orientirane države, kjer so družine prepuščene trgu in svojim zmožnostim za otroško varstvo, kar lahko posledično okrepi ali tradicionalen ali prilagojen model družinskega hranilca
- socialdemokratske države z modelom univerzalnega hranilca in negovalca (moški in ženska sta tako hranilca kot negovalca)
- konzervativne in familiaristično orientirane države kontinentalne Evrope s prilagojenim modelom družinskega hranilca
- konzervativne mediteranske države s familiarističnimi vrednotami in tradicionalnim modelom moškega družinskega hranilca
- post-socialistične države z močno tradicijo dveh družinskih hranilcev, ki pa se lahko nagibajo, ali k enakopravnemu modelu družinskega hranilca, ali k bolj tržno orientiranim modelom, ali pa k familiarističnim modelom.

3.6 IZBOR TEORETSKEGA KONCEPTA IN DRŽAV ZA ANALIZO

V našem delu bomo sledili definiciji Gauthierjeve (2002) in bomo pri analizi družinskih politik držav obravnavali predvsem ukrepe na področju **starševskih dopustov in nadomestil ter družinskih prejemkov, ureditve otroškega varstva in oblik fleksibilnih zaposlitev**. Smer

sprememb družinskih politik posamezne države bomo ocenili **z indeksom de- ali re-familiarizacije** (Esping-Andersen 1999; Leitner 2003; Blum in Rille-Pfeiffer 2010). Z Adlerjevo in Lenzovo (2015) teorijo o režimih spola bomo preverili, **na kakšen način država s svojimi ukrepi spodbuja očete k vključenosti v skrbstveno in gospodinjsko delo.**

Družinske politike držav EU je ocenila tudi Eurofoundova študija (2015a) in jih razvrstila v 4 skupine, ki so prikazane v Tabeli 3.1. Razporeditev držav je narejena glede na to, v kolikšni meri družinske politike držav omogočajo **odmik od tradicionalnega modela enokarierne družine oz. modela moškega družinskega hranilca.** Države, ki ta odmik omogočajo v največji meri, so umeščene v prvo skupino, države, kjer je ta odmik najbolj onemogočen, pa so v četrti skupini (Eurofound 2015a, 7). Pri tem je potrebno poudariti, da skupine niso definirane statično, in da se umestitev države lahko spreminja.

Tabela 3.1: Razdelitev držav glede na odmik od tradicionalnega modela enokarierne družine oz. modela moškega družinskega hranilca

Najbolj fleksibilne države	Mešane, pretežno fleksibilne države	Mešane, pretežno tradicionalne države	Najbolj tradicionalne države
Belgija	Avstrija	Češka	Bolgarija
Danska	Ciper	Madžarska	Estonija
Finska	Nemčija	Latvija	Grčija
Nizozemska	Francija	Malta	Španija
Švedska	Irska	Poljska	Hrvaška
Velika Britanija	Luksemburg	Romunija	Italija
	Portugalska	Slovaška	Litva
	Slovenija		

Vir: Eurofound (2015a, 7).

Izpostaviti je potrebno tudi, da je Eurofoundova delitev iz vidika primerjave s klasično tipologijo države blaginje ponekod neskladna, predvsem zaradi umestitve Velike Britanije v prvo skupino, skupaj z nordijskimi državami. Velika Britanija po Esping-Andersenovi (1990) tipologiji države blaginje spada v liberalni režim blaginje, medtem ko nordijske države spadajo v socialdemokratski režim blaginje. Da bi se izognili zapletom pri primerjalni analizi družinskih politik in njihovih učinkov ter preobsežnosti zbiranja podatkov za vseh 28 članic EU, smo iz

vsake od štirih skupin izbrali po eno državo, in sicer tipično predstavnico skupine¹. Izbor smo naredili tudi na podlagi dostopnosti podatkov in relevantnih virov. Izbrali smo naslednje države predstavnice: **Švedsko, Slovenijo, Poljsko in Španijo**. Izbrane države so glede na tipologijo države blaginje razvrščene takole: Švedska spada v socialdemokratski režim (Esping-Andersen 1990, 1999), Slovenija in Poljska v post-socialistični konzervativni (Kolarič idr. 2009; Siemienska in Domaradzka 2009; Szikra in Tomka 2009), Španija pa v južni model režima blaginje (Ferrera 1996).

Ker predvidevamo, da so se tekom let države lahko oddaljile od razvrstitve glede na režim blaginje (po Esping-Andersenu in drugih raziskovalcih) in družinske politike (po Gauthierjevi), v magistrski nalogi sledimo razdelitvi novejšje Eurofoundove (2015a) študije. Slednja upošteva razvoj družinskih politik in njihov odziv na ekonomsko krizo do leta 2014. Prav zato je razvrstitev držav v skupine drugačna od starejših zgoraj omenjenih razvrstitev. Vsekakor pa tipologija režimov blaginje še vedno predstavlja pomemben okvir za razumevanje ukrepov družinske politike držav, saj veliko pove o vlogi družine v institucionalnem okviru posamezne države blaginje.

Sledeča poglavja so namenjena podrobnejši analizi družinskih politik Švedske, Slovenije, Poljske in Španije. Ker je cilj magistrskega dela predstaviti in primerjati različne ukrepe družinskih politik, ki vplivajo na usklajevanje obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma in vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo, je pri vsaki izbrani državi naša pozornost usmerjena na področja ureditev starševskih dopustov in nadomestil ter družinskih prejemkov, otroškega varstva ter fleksibilnih oblik zaposlitve in delovnega časa. Poseben poudarek je namenjen vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjsko delo. Tem poglavjem sledi analiza učinkov ukrepov družinskih politik na omenjenih področjih in primerjava med izbranimi državami EU.

¹ Države so v Eurofoundovi študiji razvrščene v štiri skupine na podlagi kompleksnejše kombinacije večih upoštevanih kriterijev. Razlike med državami so najbolj očitne, če primerjamo njihove javne izdatke za ukrepe družinskih politik v % BDP (glej Sliko 4.1) in pa delež zaposlenih žensk.

4 EMPIRIČEN DEL – UKREPI DRUŽINSKIH POLITIK IN NJIHOVI UČINKI V IZBRANIH DRŽAVAH EU

4.1 USKLAJEVANJE OBVEZNOSTI DRUŽINSKEGA IN DELOVNEGA ŽIVLJENJA TER ZAGOTAVLJANJE ENAKIH MOŽNOSTI MED SPOLOMA

4.1.1 Opredelitev obravnavanih ukrepov

Ukrepi družinskih politik, ki posredno ali neposredno vplivajo na področje usklajevanja družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma so:

- **Starševski dopusti in nadomestila**, ki so bili prvotno namenjeni zaščiti zdravja matere in novorojenega otroka (Blum idr. 2017, 5). Zato so bili materinski dopusti sprva kratki in z nizkimi denarnimi nadomestili. Od 60. let prejšnjega stoletja dalje pa so države začele podaljševati starševske dopuste in višati denarna nadomestila. Nordijske države so prve začele spodbujati koriščenje starševskih dopustov pri obeh spolih, prav tako so prve uveljavile neprenosljiv očetovski dopust. Oboje je začelo prispevati k aktivnejši vlogi očetov in izenačevanju možnosti obeh spolov na trgu dela (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 37–38). Leta 1992 je Direktiva 92/85/ECC (Svet Evropskih skupnosti 1992) vse države članice EU zavezala k ureditvi minimalnega trajanja materinskega dopusta na vsaj 14 tednov (Plantenga in Remery 2005, 47) z minimalnim denarnim nadomestilom, ki ne sme biti nižje od nadomestila za čas bolniške odsotnosti. V letu 2010 je Direktiva 2010/18/EU (Svet Evropskih unije 2010) opredelila 4 mesece starševskega dopusta kot individualno pravico vsakega od staršev, pri čemer mora biti vsaj mesec dni med staršema neprenosljiv. Višina nadomestila za starševski dopust pa ostaja v domeni ureditve posamezne države. Ustrezna ureditev starševskih dopustov in nadomestil je pomemben dejavnik, ki vpliva na vračanje žensk na trg dela, znižuje razlike v stopnji zaposlenosti med spoloma in zmanjšuje vpliv starševstva na zaposlenost žensk (Boeckmann idr. 2017, 18–19; European Commission 2015, 288). Ureditve posameznih držav na tem področju ostajajo različne in so odvisne predvsem od zgodovinskih, ekonomskih, demografskih in političnih dejavnikov (Blum in Rille-Pfeiffer 2010, 37).
- **Družinski prejemki**, finančno neposredno pomagajo družinam, saj povečajo njihov dohodek, vendar pa imajo na usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma le posreden vpliv (Jokinen in Kuronen 2011, 80). Gre za ukrep, ki zmanjšuje dohodkovno neenakost in preprečuje

izpostavljenost otrok revščini (Plantenga in Remery 2005, 69; Čačinovič Vogrinčič idr. 2011, 72). Družinski prejemki so med državami zelo različni (Plantenga in Remery 2005, 67; Jokinen in Kuronen 2011, 79). Lahko so izplačani kot univerzalni prejemki, ali so pogojeni z dohodkom, pogosto pa so vezani na število otrok (Jokinen in Kuronen 2011, 80).

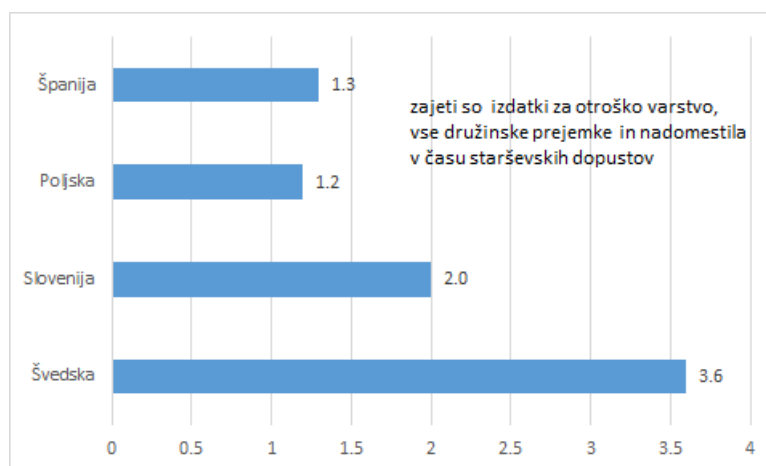
- **Ureditev otroškega varstva** je eno najpomembnejših področij, ki vpliva na usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma (Plantenga in Remery 2005, 47; Čačinovič Vogrinčič in drugi 2011, 23; European Commission 2015, 291), saj postane relevantno takoj, ko se starševski dopust zaključi (Žakelj in Švab 2009, 217). V kolikor je otroško varstvo dobro organizirano in finančno dostopno, je stopnja zaposlenosti žensk višja, saj se jim ni potrebno umakniti s trga dela zaradi družinskih obveznosti (Plantenga in Remery 2010, 23; Čačinovič Vogrinčič idr. 2011, 140). Pri ocenjevanju organiziranosti in dostopnosti otroškega varstva je eden ključnih kriterijev oblika organiziranosti, in sicer ali gre za ureditev v sklopu javnih služb, ali je otroško varstvo prepuščeno trgu in zasebni sferi. Pomemben kazalnik je tudi dostopnost otroškega varstva, oz. ali ponudba mest zadosti povpraševanju. Iz vidika finančne dostopnosti pa je pomembna višina finančnih prispevkov staršev. Ker oblike zaposlitev danes vse bolj odstopajo od klasičnega enoizemskega 40-urnega delovnega tedna, je pomembna tudi fleksibilnost izvajanja storitev otroškega varstva oz. fleksibilni delovni čas vrtcev (Plantenga in Remery 2005, 33–42). Vse države EU imajo formalno in institucionalno vzpostavljeno otroško varstvo, vendar so ureditve precej različne. V nekaterih državah dobi otrok zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu takoj po izteku starševskega dopusta, drugje mu to pripada šele okoli 3. leta. Četudi je otroško varstvo pogosto vsaj delno urejeno sklopu javnih služb, ponekod ostaja slabo urejeno in prepuščeno trgu. Vloga delodajalcev pri zagotavljanju otroškega varstva svojim zaposlenim v večini držav EU ni razvita (Gauthier 2000, 5–6). Da je dobro urejeno otroško varstvo eden najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma (Plantenga in Remery 2005, 47; Čačinovič Vogrinčič in drugi 2011, 23; European Commission 2015, 291), je opaziti tudi na ravni EU. Z namenom spodbujanja zaposlovanja žensk so bili leta 2002 sprejeti t.i. barcelonski cilji za čim večjo vključenost otrok v otroško varstvo (Plantenga in Remery 2005, 5). Prav tako je te cilje leta 2009 ponovno izpostavila tudi Strategija Evropa 2020,

saj so bili do takrat doseženi le v osmih državah članicah EU (European Commission, Education and Training 2017).

- **Fleksibilne oblike zaposlitve in delovnega časa** lahko pomembno prispevajo k učinkovitemu usklajevanju obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanju enakih možnosti med spoloma. Med fleksibilne oblike zaposlitve in delovnega časa spadajo zaposlitve prilagojene po dolžini delovnega časa (zaposlitve za krajši delovni čas, zaposlitve z nadobremenitvami in nadurami) in pa zaposlitve z možnostjo fleksibilne organizacije delovnega časa (personalizirani urniki delovnega časa, delo od doma, delo ob netipičnih urah) (Plantenga in Remery 2010, 24–25). Možnosti fleksibilnih oblik zaposlitev, predvsem oblike prilagoditev po dolžini delovnega časa, so pogosto določene z nacionalno zakonodajo (predvsem v primeru pripadajoče pravice, ko gre za starševstvo), kar nekaj držav pa ureditve na tem področju prepušča delodajalcem (Plantenga in Remery 2005, 2010). Večina evropskih delodajalcev sicer omogoča vsaj eno izmed naštetih oblik fleksibilnih zaposlitev in delovnega časa (Plantenga in Remery 2005, 59; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 131), vendar pa med državami članicami EU obstajajo velike razlike med ponujenimi možnostmi in predvsem med izrabo tovrstnih oblik dela. Delo za krajši delovni čas je najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve (Plantenga in Remery 2005, 59), medtem ko zaposlitve z možnostjo fleksibilne organizacije delovnega časa ostajajo manj pogoste (Plantenga in Remery 2005, 7). Slednje so razširjene le v nordijskih in nekaterih zahodnih državah EU, v južnih in vzhodnih državah članicah pa so redke. V post-komunističnih oz. novih državah članicah EU ostaja prevladujoč tradicionalni 40-urni delovni teden (Plantenga in Remery 2010, 21–25).

Slika 4.1 prikazuje, koliko % BDP porabijo izbrane države (Švedska, Slovenija, Poljska in Španija) za ukrepe v okviru družinskih politik. Zajeti so izdatki za otroško varstvo, vse družinske prejemke in nadomestila v času starševskih dopustov.

Slika 4.1: Javni izdatki držav za ukrepe družinskih politik v % BDP za leto 2013



Vir: lastni prikaz glede na podatke OECD (2016b).

V sledečih poglavjih so vsi zgoraj omenjeni ukrepi družinskih politik podrobneje opisani. Starševski dopusti in nadomestila ter družinski prejemki so združeni in obravnavani skupaj. Pri vsakem ukrepu so, poleg splošne opredelitve, podrobno opisane sistemske ureditve izbranih držav (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija) na obravnavanem področju.

4.1.2 Starševski dopusti in nadomestila ter družinski prejemki

4.1.2.1 Ureditev na ravni EU

Direktiva 92/85/ECC (Svet Evropskih skupnosti 1992) je leta 1992 vse države članice EU zavezala k ureditvi minimalnega trajanja materinskega dopusta na 14 tednov (Plantenga in Remery 2005, 47) z minimalnim denarnim nadomestilom, ki ne sme biti nižje od nadomestila za čas bolniške odsotnosti. Višina nadomestila v času materinskega dopusta je običajno negativno povezana z dolžino dopusta; daljši kot je materinski dopust, nižje je nadomestilo. V letu 2010 je Direktiva 2010/18/EU (Svet Evropskih unije 2010) opredelila 4 mesece starševskega dopusta kot individualno pravico vsakega od staršev, pri čemer mora biti vsaj mesec dni med staršema neprenosljiv. Ureditev višine nadomestila v času starševskega dopusta je ostala prepuščena posamezni državi. Starševski dopust je tako v nekaterih državah (Španija, Irska, Grčija, Malta, Nizozemska in Velika Britanija) neplačan (European Commission 2015, 289).

V nadaljevanju so opisane ureditve starševskih dopustov in nadomestil, družinskih prejemkov in davčnih olajšav v posameznih izbranih državah EU. Podatki vključujejo trajanje posamezne oblike dopusta (materinski, očetovski, starševski), možnosti izrabe med partnerjema, kriterije za dodelitev družinskih prejemkov in višino nadomestil. Slednji so preračunani na standard kupne moči (SKM). To je umetna skupna referenčna valuta normirana z vrednostjo košarice blaga in storitev, ki jih posamezno gospodinjstvo potrebuje za doseganje sprejemljivega življenjskega standarda. Eurostat SKM uporablja z namenom, da se odpravijo razlike v ravni cen med državami. SKM tako kupi enak obseg blaga in storitev v vseh državah, medtem ko so za nakup istega obsega blaga in storitev potrebni različni zneski v evrih ali nacionalni valuti, saj so le-ti odvisni od ravni cen posamezne države. SKM nam torej omogoča enakovrednejšo primerjavo med državami, kot bi bilo mogoče, če bi bili podatki navedeni le v evrih (Evropska komisija 2015).

4.1.2.2 Ureditve v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)

Švedska

Na Švedskem so vse oblike dopusta, ki pripadajo staršema pred, ob in po rojstvu otroka, definirane kot starševski dopust. Vsak od staršev je upravičen do polne odsotnosti z dela vse do otrokovega 18. meseca starosti (ne glede na to, ali je odsotnost plačana ali ne). Z namenom, da se staršem omogoči največjo mero fleksibilnosti pri koriščenju starševskega dopusta, je le-ta v nacionalni zakonodaji definiran v koledarskih dnevih. Za lažjo primerjavo pa so tukaj podatki preračunani v mesece. Starša sta upravičena **vsak do 8 mesecev (240 dni) starševskega dopusta**, skupaj torej do 16 mesecev, pri čemer 3 meseci med staršema niso prenosljivi, 10 mesecev pa si lahko razdelita brez omejitev. Mama lahko začne koristiti starševski dopust 2 meseca (60 dni) pred predvidenim datumom poroda. Oče (ali istospolna partnerka) lahko koristi **10 dni začasnega starševskega dopusta** (*temporary leave*) z nadomestilom v 2 mesecih (60 dneh) po rojstvu otroka. Upravičen pa je še do **neprenosljivih** (*fathers' quota*) **90 dni oz. 3 mesecev** starševskega dopusta. V 1. letu po rojstvu otroka lahko 1 mesec starševskega dopusta starša koristita hkrati. Starševski dopust lahko koristita najkasneje do otrokovega 12. leta, s tem da morata 384 dni (cca. 13 mesecev) koristiti do 4. leta, največ 96 dni (cca. 3 meseci) pa lahko prihranita do 12. leta otrokove starosti. V primeru večih rojstev sta starša upravičena do dodatnega plačanega dopusta. Pripadajoče dneve pa lahko koristita zelo fleksibilno, v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, neprekinjeno ali v večih krajših nizih (European Commission 2016e; Duvander idr. 2017, 392–96).

Višina nadomestila za starševski dopust znaša za **13 mesecev 80 % plače** z zgornjo omejitvijo cca. 98 eur dnevno oz. 82 SKM in minimalno cca. 26 eur oz. 23 SKM dnevno (*parental allowance at the basic level*), za naslednje **3 mesece pa je znesek pavšalen** (cca. 18 eur oz. 16 SKM dnevno). Brezposelni in študentje so prav tako upravičeni do minimalnega zneska (13 mesecev) in pavšalnega zneska (3 mesece) nadomestila. Višina nadomestila je **80 % tudi za začasni starševski dopust**. Matere, ki v času nosečnosti niso sposobne za delo zaradi narave njihovega dela, so upravičene do nadomestila v trajanju 50 dni in v višini 80 % plače. Tisti od staršev, ki do otrokovega 4. leta koristi več starševskega dopusta (se posledično začasno umakne iz trga dela oz. zmanjša obseg delovnih ur), je upravičen do pokojninskega dodatka, ki je namenjen kompenzaciji za zmanjšan dohodek v času starševskega dopusta. Če si 10 mesecev starševskega dopusta starša razdelita enakovredno, sta upravičena do dodatne finančne spodbude² usmerjene k uresničevanju enakosti spolov, in sicer maksimalno 1570 eur oz. 1312 SKM na otroka. Običajno v javnem sektorju delodajalec plača še dodatnih 10 % za starševski dopust – torej znaša nadomestilo 90 % plače. Starša sta upravičena do iste višine nadomestila (*speed premium*), če dobita še enega otroka v obdobju do 30 mesecev po prvem rojstvu; torej se jima nadomestilo zaradi začasnega umika s trga dela ne zmanjša (European Commission 2016e; Duvander idr. 2017, 394).

Starša sta od rojstva otroka pa do njegovega 16. leta starosti upravičena do **otroškega dodatka**, ki znaša cca. 122 eur oz. 102 SKM mesečno in se lahko podaljša do 20. leta starosti, v kolikor otrok študira. Do otroškega dodatka so upravičeni vsi starši brez preverjanja potreb ali omejevanja višine dohodka. Če je v družini več otrok, sta starša poleg otroškega dodatka za vsakega otroka upravičena tudi do **dodatka za veliko družino**, ki znaša cca. 17 eur oz. 14 SKM za drugega otroka pa vse do 145 eur oz. 121 SKM za petega otroka. Tudi ta dodatek starši prejemajo do otrokovega 16. oz. 20. leta starosti. Otroški dodatek in dodatek za veliko družino nista obdavčena (European Commission 2016e). Letna davčna osnova se staršema tako zmanjša za 1224 SKM za vsakega otroka in za dodatnih 168 SKM za drugega otroka ter vse do dodatnih 1452 SKM za petega otroka (OECD 2017).

² Dodatna finančna spodbuda je z letom 2017 ukinjena (Duvander idr. 2017).

Slovenija

Materinski dopust traja **15 tednov** (105 dni), začne se 4 tedne (28 dni) pred rojstvom in traja še 11 tednov po rojstvu. Obvezno je koriščenje 15 dni (European Commission 2016c). **Očetovski dopust** po spremembi zakonodaje (1.1.2017) traja **50 koledarskih dni** (prej 90), **25 dni je plačanih** (prej 15), za ostalih 25 dni (prej 75) pa so očetu plačani le prispevki za socialno varnost od minimalne plače. Od 25 dni plačanega dopusta lahko oče uveljavi 15 dni očetovskega dopusta do 6. meseca otrokove starosti, 10 dni pa po končanem starševskem dopustu in najkasneje do zaključka otrokovega 1. razreda osnovne šole. 25 dni neplačanega očetovskega dopusta lahko izrabi do otrokovega 3. leta starosti. V letu 2018 se bo ureditev očetovskega dopusta spremenila in bo oče upravičen do **30 dni plačanega očetovskega dopusta** (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2016). **Starševski dopust traja 260 dni** (8.7 mesecev), pri čemer imata oba starša pravico izkoristiti po 130 dni (4.3 mesece), mati lahko na očeta prenese do 100 dni (3.3 mesece), oče pa na mamo do 130 dni starševskega dopusta (Stropnik 2017, 358–62).

Materinski dopust je podaljšan v primeru večjih rojstev in nedonošenosti otroka. Očetovski dopust ni nujno vezan na biološkega očeta in, v kolikor ga ta ne koristi, pripada partnerju ali partnerki matere oz. osebi, ki skrbi za otroka. Očetovski dopust se lahko koristi v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, neprekinjeno ali po dnevih, vendar se v slednjem primeru trajanje dopusta skrajša na 70 % pripadajočih koledarskih dni. Pri koriščenju starševskega dopusta mora biti vsaj 6 mesecev le-tega koriščenih neprekinjeno. V primeru, da je starševski dopust koriščen v obliki delne odsotnosti z dela, trajanje le-tega ni podvojeno. Starša lahko starševski dopust koristita hkrati, če ga vsak od njiju koristi v obliki polovične odsotnosti z dela (Stropnik 2017, 359).

Višina nadomestila za **materinski dopust je 100 % plače**, za **starševski dopust pa 90 %**, razen v primeru ko mesečna plača ne presega bruto zneska 763,06 eur oz. 947 SKM, nadomestilo za starševski dopust ostane 100 % (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017g). Nadomestilo za **očetovski dopust znaša 90 % plače** za 25 dni, za ostalih 25 dni pa so očetu plačani le prispevki za socialno varnost od minimalne plače. Nadomestilo za očetovski dopust bo znašalo 100 % plače leto po tem, ko bo gospodarska rast presegla 2.5 % BDP in se bo delež zaposlenih starih med 20 in 64 let povečal za 1.3 % (Stropnik 2017, 360).

V kolikor starša nista upravičena do starševskega nadomestila (nista zavarovana za starševsko varstvo vsaj 1 dan pred nastopom starševskega dopusta, sta torej brezposelna ali študenta), imata pravico do **starševskega dodatka** v trajanju 1 leta od rojstva otroka. Ta se lahko podaljša v primeru večih rojstev, če je otrok nedonošen, potrebuje posebno nego in varstvo, ali starša skrbita že za dva otroka do končanega 1. razreda osnovne šole. Starševski dodatek znaša 252,04 eur oz. 313 SKM mesečno. V tem primeru starša nista vključena v pokojninsko zavarovanje. Starši, ki so bili pred nastopom starševskega dopusta zaposleni, pa so vključeni v pokojninsko zavarovanje tudi v času prejemanja nadomestila (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017f; Stropnik 2017, 359).

Polno zaposlene matere so do otrokovega 18. meseca starosti upravičene do 1 ure **odmora za dojenje** dnevno. Do 9. meseca otrokove starosti ji za ta odmor pripada nadomestilo v višini 1/8 minimalne plače. Od 9. do 18. meseca otrokove starosti pa je upravičena do sorazmernega plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače brez nadomestila (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017b; Stropnik 2017, 363).

Starša lahko zaprosita za **pomoč ob rojstvu otroka**, ki je enkraten denarni prejemek namenjen nakupu opreme za novorojenca in znaša 280 eur oz. 348 SKM (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017d). Starša sta do pomoči upravičena, če njun skupni dohodek ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana, oz. 659,30 eur oz. 818 SKM na družinskega člana.

Pod enakimi pogoji, da dohodek na družinskega člana ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka, je eden od staršev upravičen do **otroškega dodatka** do otrokovega 18. leta starosti. Višina dodatka je določena glede na povprečni mesečni dohodek na družinskega člana, upoštevani so vsi prihodki, prihranki, lastninske pravice nepremičnin in število otrok. Otroški dodatek se lahko poveča za 30 % v primeru enostarševske družine, ali za 20 % v kolikor predšolski otrok ni vključen v predšolsko vzgojo (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017c; Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih).

Dodatek za veliko družino je letni prejemek namenjen družinam s 3 ali več otroki mlajšimi od 18 oz. 26 let, v kolikor je otrok še vzdrževan družinski član. Do dodatka je upravičen eden od staršev, v kolikor dohodek na družinskega člana ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka. Dodatek znaša 395 eur oz. 490 SKM za družino s 3 otroki, za družino s 4 ali več

otroki pa 480 eur oz. 596 SKM in je izplačljiv v enkratnem znesku (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017a).

Če eden od staršev zapusti trg dela zaradi nege in varstva 4 ali več otrok, lahko uveljavlja **pravico do plačila prispevkov za socialno varnost** od minimalne plače vse do končanega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti-MDDSZ 2017e; Stropnik 2017, 363).

Eden od staršev lahko otroke do 18. ali 26. leta (v primeru, da se otrok izobražuje) uveljavlja kot vzdrževane člane gospodinjstva za **zmanjšanje letne davčne osnove**. Za prvega otroka je za leto 2016 letna olajšava znašala 3025 SKM, za drugega 3289 SKM, za tretjega 5485 SKM, za četrtega 7681 SKM in za petega 9878 SKM (Data 2017).

Poljska

Materinski dopust traja **20 tednov oz. 5 mesecev** (6 tednov se lahko koristi pred rojstvom, 14 tednov po rojstvu pa je obveznih). **Očetovski dopust** traja **2 tedna** in je neodvisen od materinskega dopusta, porabiti ga je potrebno do otrokovega 2. leta starosti, lahko se koristi v dveh delih. **Starševski dopust** traja **32 tednov oz. 8 mesecev**, koristita ga lahko ali mama ali oče, ali si ga razdelita. Pripada pa jima le, če je bil materinski dopust v celoti izkoriščen. To pomeni, da je očetova pravica do koriščenja starševskega dopusta pogojena z materino izrabo materinskega dopusta. Očetovski in starševski dopust nista prenosljiva iz očeta na drugo osebo (istospolno partnerko, stare starše itd.). V kolikor starša starševski dopust koristita hkrati, vsota dopusta ne sme presegati 8 mesecev. Združljiv je z delno odsotnostjo z dela (polovični delovni čas) in je v tem primeru proporcionalno podaljšan (16 mesecev). Starševski dopust lahko starša koristita neprekinjeno, ali v največ štirih nizih. Vsaj 4 meseci morajo biti porabljeni po zaključku materinskega dopusta, preostanek pa lahko koristita do konca koledarskega leta, v katerem otrok dopolni 6 let. Materinski dopust je podaljšan v primeru večih rojstev (European Commission 2016b; Kurowska in Michon 2017, 313–15).

Višina nadomestila za **materinski dopust** (5 mesecev) in **prvih 6 tednov** (1.5 meseca) **starševskega dopusta znaša 100 % plače** brez zgornje omejitve, za preostalih **26 tednov starševskega dopusta pa 60 % plače**. Če mati v času materinskega dopusta uveljavlja 80 % nadomestilo plače, potem je tudi nadomestilo v času starševskega dopusta 80 %. Višina nadomestila za očetovski dopust je 100 %, brez zgornje omejitve (Kurowska in Michon 2017,

313). V kolikor starša nista upravičena do nadomestila, lahko zaprosita za **starševski dodatek** (*parental benefit*) v višini cca. 235 eur oz. 400 SKM mesečno, ki pripada brezposelnim, študentom in drugim, ki ne ustrezajo kriterijem za materinsko/starševsko nadomestilo. Starševski dodatek jima pripada za 52 tednov (13 mesecev), od tega je prvih 14 tednov do njega upravičena le mati. Upravičenost do dodatka se podaljša v primeru večih rojstev (European Commission 2016b; Kurowska in Michon 2017, 313–17).

Starša lahko po izrabi materinskega dopusta koristita še **36 mesecev (3 leta) dopusta za varstvo otroka** (*childcare leave*). Od tega je 1 mesec dopusta med staršema neprenosljiv. V kolikor dohodek na družinskega člana ne presega 160 eur (227 SKM) oz. 180 eur (311 SKM) (od 1. novembra 2017 dalje), sta starša 24 mesecev (2 leti) upravičena do 233 SKM mesečnega dodatka (*parental allowance*). V kolikor družinski dohodek presega zgornjo omejitev, je dopust za varstvo otroka **neplačan**. Starša ga lahko izkoristita neprekinjeno, ali v največ petih nizih, od tega lahko koristita največ 4 mesece oba hkrati, do njega pa sta upravičena do otrokovega 6. leta starosti. V tem času sta zaščiteni pred izgubo zaposlitve (Kurowska in Michon 2017, 315–22). Gre za ukrep, ki ga običajno koristijo matere in ostajajo doma do otrokovega 3. oz. 4. leta, saj so javne oblike otroškega varstva slabo razvite oz. so mesta v otroškem varstvu težje dosegljiva (Kurowska in Michon 2017, 317).

Družinski dodatek je mesečna pomoč družinam z otroki, katerih dohodek na družinskega člana ne presega cca. 160 eur (227 SKM) oz. 180 eur (311 SKM) (od 1. novembra 2017 dalje) mesečno. V kolikor družinski dohodek malo presega zgornjo omejitev, je družina še vedno upravičena do družinskega dodatka, ki pa se zmanjša za znesek, za katerega družinski dohodek presega zgornjo omejitev. Družinski dodatek znaša cca. 20 eur oz. 35 SKM mesečno za otroka do 5. leta starosti, cca. 27 eur oz. 47 SKM za otroka med 5. in 18. letom starosti in cca. 31 eur oz. 54 SKM za otroka med 18. in 24. letom starosti. Družinski dodatek se poveča v primeru enostarševske in velike družine (vsaj 3 otroci) (European Commission 2016b).

Starša lahko zaprosita za **pomoč ob rojstvu otroka** (*one-off childbirth grant*), ki je enkraten denarni prejemek v višini cca. 236 eur oz. 455 SKM. Starša sta do pomoči upravičena, če mesečni dohodek na družinskega člana ne presega cca. 453 eur oz. 783 SKM (European Commission 2016b).

Dodatek za vzgojo otroka (*benefit for bringing up a child*) imenovan tudi **program družina 500+** (*Family 500+ Programme*) pripada družinam z vsaj 2 otrokoma do 18. leta starosti. Mesečni dodatek cca. 118 eur oz. 204 SKM pripada drugemu in vsakemu naslednjemu otroku, ne glede na dohodek družine. Dodatek pripada tudi družinam z enim otrokom, v kolikor njihov mesečni dohodek na družinskega člana ne presega cca. 190 eur oz. 328 SKM (European Commission 2016b).

Velike družine z vsaj 3 otroki so ne glede na družinski dohodek upravičene do posebnih ugodnosti s storitvijo **Kartica velike družine** (*Large Family Card*). Ta vključuje popuste v javnem prometu, kulturnih ustanovah, nacionalnih parkih, rekreacijskih centrih ter pri nakupu živil, oblačil, knjig, igrač in goriva. Ugodnosti so zagotovljene tudi pri bančnih in telekomunikacijskih storitvah (European Commission 2016b).

Starša lahko do otrokovega 18. ali 25. leta (v primeru, da se otrok izobražuje) uveljavljata davčno olajšavo v višini 458 SKM za vsakega otroka v primeru 2 otrok, 687 SKM za tretjega otroka in 916 SKM za vsakega naslednjega otroka (PwC Worldwide Tax Summaries 2017).

Španija

Materinski dopust traja **16 tednov (4 mesece)**, 6 tednov (1.5 meseca) po rojstvu je obveznih, ostalih 10 tednov pa se lahko koristi pred ali po rojstvu. **10 tednov (2.5 meseca) je prenosljivih** in jih lahko koristi tudi oče, ali jih koristita oba starša hkrati. Materinski dopust je združljiv z delno odsotnostjo z dela (razen 6 obveznih tednov po rojstvu). Podaljša se za 2 tedna v primeru večih rojstev in za vsakega naslednjega otroka. V primeru prezgodnjega rojstva se podaljša za največ 13 tednov (3.2 meseca). Te ukrepi v okviru starševskega varstva so določeni na državni ravni, vendar pa sistem v Španiji ni enovit, zato se ukrepi med regionalnimi področji razlikujejo. Matere zaposlene **v javnem sektorju** imajo običajno **več pravic** in so načeloma upravičene do daljšega materinskega dopusta (2 dodatna meseca) (European Commission 2016d; Meil idr. 2017, 376–77).

Očetje so upravičeni do **2 dni dopusta ob rojstvu** otroka, **očetovski dopust** pa od leta 2017 dalje traja **4 neprekinjene tedne (1 mesec)**, ki jih lahko koristijo kadarkoli do konca materinskega dopusta, v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Očetje zaposleni v javnem sektorju imajo običajno več pravic, pripada jim 5 dni dopusta ob rojstvu otroka. Očetovski dopust je podaljšan za 2 dni v primeru večih rojstev in za vsakega naslednjega otroka ter za 2

do 3 tedne v primeru velike družine (vsaj 3 otroci). Očetovski dopust je v primeru istospolne partnerske zveze prenosljiv na materino partnerko. V primeru enostarševske družine pa lahko mati ob koncu materinskega dopusta koristi še očetovski dopust. Pred letom 2017 je očetovski dopust trajal 2 tedna (Meil idr. 2017, 378).

Do 9. meseca (12. meseca v javnem sektorju) otrokove starosti lahko eden od staršev uveljavlja eno urno **plačano odsotnost z delovnega mesta dnevno z namenom dojenja**. V praksi to pomeni, da si starši običajno za eno uro skrajšajo delovni dan oz. za **2 do 4 tedne (1 mesec) podaljšajo materinski ali očetovski dopust** (Meil idr. 2017, 381).

Višina nadomestila pri materinskem in očetovskem dopust je 100 % plače, z zgornjo omejitvijo 3751 eur oz. 4124 SKM na mesec. Pogoj za upravičenost do nadomestila za materinski dopust je, da je mati ob nastopu le-tega zaposlena in da je plačevala prispevke za socialno varnost vsaj 6 mesecev v zadnjih 7 letih. V kolikor ta pogoj ni izpolnjen, ji pripada nadomestilo le za 42 koledarskih dni po rojstvu otroka. To nadomestilo je pavšalen znesek in znaša oz. 532 eur oz. 585 SKM mesečno (Meil idr. 2017, 376).

Vsak od staršev je upravičen do **starševskega dopusta do otrokovega 3. leta starosti**, vendar je ta **neplačan, plačani so le prispevki za socialno varnost** (razen zavarovanje za primer brezposelnosti). **V prvem letu** po rojstvu otroka je po starševskem dopustu staršema zagotovljena **vrnitev na isto delovno mesto** (v praksi to deluje v javnem sektorju, v zasebnem pa ne vedno). V primeru velike družine je to staršema zagotovljeno do leta in pol po rojstvu otroka. Leta 2000 so nekatere regionalne oblasti začele za čas starševskega dopusta zagotavljati **pavšalna nadomestila**, vendar so bila ta po letu 2010 večinoma zmanjšana ali ukinjena, oz. je bila določena zgornja omejitev dohodka, kar je povzročilo, da so do njih upravičeni le še najrevnejši starši. Do koriščenja starševskega dopusta niso upravičeni samozaposleni, zaposleni za določen čas pa so upravičeni do sorazmerno krajšega obdobja (odvisno od trajanja pogodbe o zaposlitvi). V kolikor sta starša zaposlena pri istem delodajalcu, lahko ta koriščenje starševskega dopusta omeji na enega od staršev. V javnem sektorju je vrnitev na isto delovno mesto zagotovljena do dveh let, do treh let po rojstvu otroka pa sta starša upravičena do vrnitve na delovno mesto v istem regionalnem območju (Meil idr. 2017, 379–82).

V kolikor v **času nosečnosti** za mamo ali otroka obstaja zdravstveno tveganje, je mama upravičena do nadomestila v višini 100 % plače (*benefit for risk during pregnancy*). Nadomestilo ji pripada, v kolikor mora z delom prekiniti, ker ji delodajalec ni mogel zagotoviti drugega bolj primernega delovnega mesta. Materi pod istimi pogoji do otrokovega 9. meseca starosti pripada 100 % nadomestilo tudi v primeru, da mora prekiniti z delom v **času dojenja** (*benefit for risk during breastfeeding*). Pri zadnjih dveh omenjenih nadomestilih ni potrebno zadostiti minimalni zavarovalni dobi (European Commission 2016d).

Staršema pripada **prejemek za vzdrževanega otroka** mlajšega od 18 let, v kolikor njun skupen letni dohodek ne presega 11576,83 eur oz. 12727 SKM ali 17423,84 eur oz. 19155 SKM v primeru velike družine (vsaj 3 otroci). Prejemek znaša 291 eur oz. 320 SKM letno na posameznega otroka in se sorazmerno poveča v primeru otrokove razvojne oviranosti. Starša sta pod istim pogojem, da njun letni dohodek ne presega 17423,84 eur oz. 19155 SKM, upravičena do **dodatka za veliko družino**, ki je izplačan kot enkratni znesek v višini 1000 eur oz. 1099 SKM. Dodatek dobi tudi enostarševska družina (omejitev dohodka 11576,83 eur oz. 12727 SKM) in družina z oviranostjo ali invalidnostjo matere. Ti prejemki niso pogojeni z minimalno zavarovalno dobo oz. so starši do njih upravičeni tudi, če niso bili zavarovani za starševsko varstvo (European Commission 2016d).

Starša lahko do otrokovega 25. leta uveljavljata davčno olajšavo v višini 2638 SKM za prvega, 2968 SKM za drugega, 4397 SKM za tretjega in 4947 SKM za vsakega naslednjega otroka (Spain Accountants 2017).

4.1.3 Otroško varstvo

4.1.3.1 Pomembni dejavniki ureditve in dostopnosti otroškega varstva

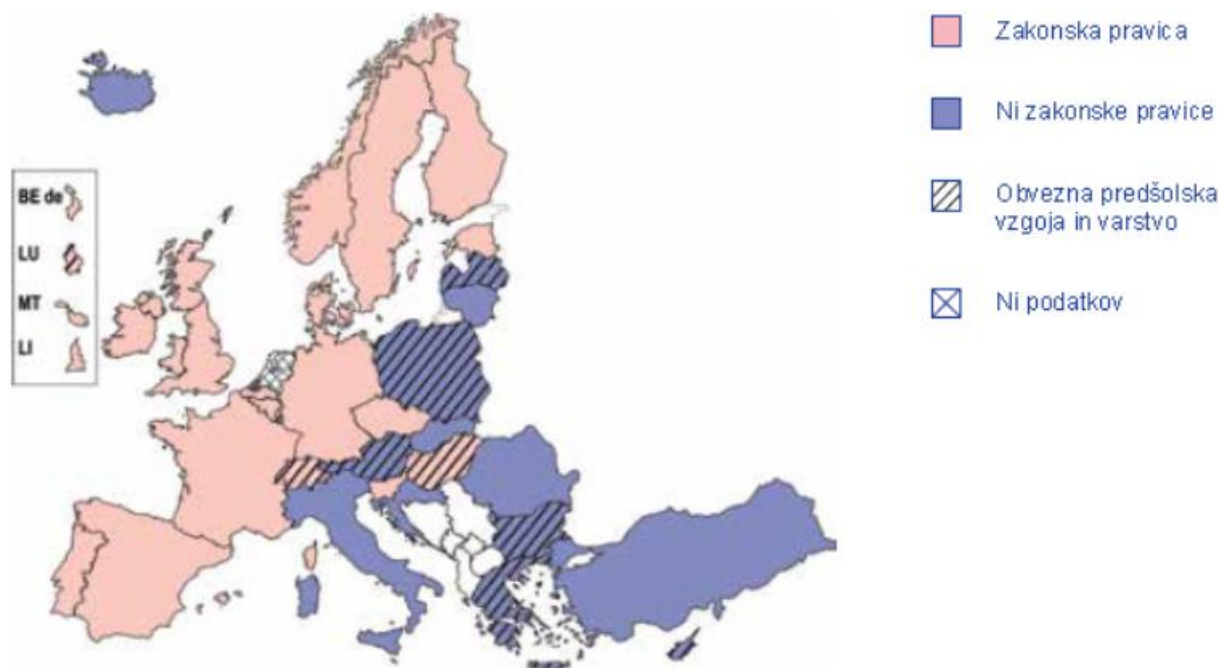
Institucionalna ureditev otroškega varstva države je izjemno pomemben element, ki vpliva na zmožnost staršev, da uspešno usklajujejo družinske in delovne obveznosti. Vendar je pomoč zaposlenim staršem odvisna od zastavljenih prednostnih nalog države. Nekatere države (npr. Bolgarija, Romunija, Češka, Madžarska, Poljska) spodbujajo starše, da ostajajo dlje časa doma, druge (npr. nordijske države) investirajo v kvalitetne storitve otroškega varstva, da bi spodbudile vračanje mater na trg dela (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 44). Med drugim na Finskem, Norveškem in Švedskem staršem dopuščajo svobodno

izbiro (t.i. *freedom of choice policies*), da se sami odločijo med ponujenimi možnostmi varstva za svoje otroke in jih ne glede na odločitev podprejo (Blum idr. 2014, 473).

Vse države EU imajo formalno in institucionalno vzpostavljeno otroško varstvo, vendar so ureditve precej različne, zaradi česar se razlikujejo **načini dostopa** do otroškega varstva. Večina držav zagotavlja mesto v predšolski vzgoji vsem otrokom, bodisi z zakonsko pravico, bodisi z obveznim vključevanjem vsaj zadnje leto pred vstopom v šolo (program ima običajno drugačne pedagoške smernice in se pogosto izvaja v šoli). V nekaterih državah (Španija, Velika Britanija, Belgija, Nemčija, Francija) zakonska pravica do mesta v otroškem varstvu pripada otrokom šele okoli 3. leta starosti. Zakonska pravica ne pomeni, da je otroško varstvo brezplačno, je pa javno subvencionirano. V državah, kjer otroci nimajo zakonske pravice do mesta v otroškem varstvu, lokalne skupnosti običajno zagotavljajo določeno število mest v vrtcih, ki so v primeru večjega povpraševanja, dodeljena po vnaprej določenih merilih, kar pomeni, da določen delež otrok do organizirane predšolske vzgoje nima dostopa (Čelebič 2012, 17). Med državami obstajajo pomembne razlike v **starosti**, pri kateri imajo otroci zagotovljeno mesto v otroškem varstvu, v **število zagotovljenih ur** in v **potrebem sofinanciranju** staršev (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 42).

Samo v šestih evropskih državah (Danska, Finska, Švedska, Norveška, Estonija in Slovenija) dobijo otroci **zakonsko pravico** do predšolske vzgoje takoj po izteku starševskega dopusta. S tem, da lahko v nordijskih državah otrok na mesto v otroškem varstvu čaka največ 3 mesece, v Sloveniji pa čakalna doba ni omejena. V teh državah starši običajno sofinancirajo predšolsko vzgojo do začetka obveznega izobraževanja, so pa prispevki dokaj nizki, oz. so plačila urejena glede na dohodke in premoženje staršev. V sedmih državah (Bolgarija, Grčija, Latvija, Avstrija, Ciper, Madžarska in Poljska) se **obvezno vključevanje** v predšolsko vzgojo začne pri 5. letih (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 40–48). Slika 4.2 prikazuje, ali ureditve otroškega varstva po državah zajemajo zakonsko pravico, ali obvezno vključevanje, tabela 4.1 pa vključuje podatke o starosti otrok ob podelitvi zakonske pravice oz. ob obveznem vključevanju in številu zagotovljenih ur otroškega varstva.

Slika 4.2: Države, kjer imajo otroci zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu in države, kjer je vključevanje v otroško varstvo obvezno³ (podatki za leto 2013)



Vir: European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014, 44).

Tabela 4.1: Začetna starost otrok ob dodelitvi pravice do mesta v otroškem varstvu, oz. ko vključevanje v otroško varstvo postane obvezno skupaj z zagotovljenimi tedenskimi urami po državah (podatki za leto 2013)

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
Začetna starost zakonske pravice (leta)	2 1/2	3	2 1/2		5	1/2	3	1 1/2	3 1/6		3	3	-	-			-	3	3
Začetna starost obvezne predšolske vzgoje in varstva (leta)				5						5					4 ^{2/3}	5		4	5
Trajanje na teden (ure)	28	28	28	20 (24)	40	40	40	40	15	22,5	25	24	-	-	27,5	⊗	-	26	40
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	UK-SCT	IS	TR	LI	NO	CH
Začetna starost zakonske pravice (leta)	2 3/4	:			3	-	11/12	-	3/4	1	3	3	3	3	-	-	4	1	
Začetna starost obvezne predšolske vzgoje in varstva (leta)			5	5															4
Trajanje na teden (ure)	30	:	16-20	25	25	-	40	-	40	40	15	10	12,5	(12,5)	-	-	28	40	⊗

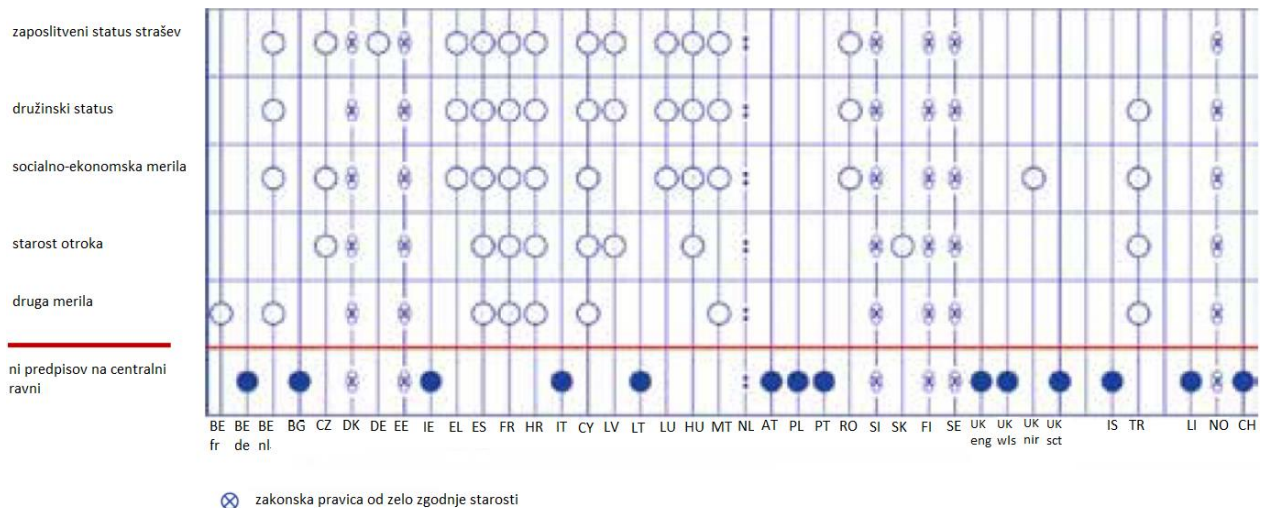
⊗ Ni predpisov, sprejetih na centralni ravni

Vir: European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014, 44).

³ Za starost otrok, ko jim je dodeljena pravica do mesta v otroškem varstvu oz., ko vključevanje v otroško varstvo postane obvezno, glej tabelo 4.1.

Pomemben faktor pri vključevanju otrok v otroško varstvo je tudi **dostopnost** le-tega, tako v smislu razpoložljivosti mest, kot tudi v smislu financiranja oz. cenovne dostopnosti. V kolikor je povpraševanje večje od razpoložljivosti, se **merila za dodelitev mest** od države do države razlikujejo. V državah, kjer otroci nimajo zakonske pravice do mesta v otroškem varstvu so merila za dodelitev mesta, ko povpraševanje presega razpoložljivost, naslednja: zaposlitveni status staršev, družinski status, socialno-ekonomska merila, starost otroka in druga merila povezana s posebnimi potrebami ali zdravstvenimi težavami otroka. Merila, ki jih posamezna država upošteva, so prikazana na sliki 4.3 (izvzete so države, kjer je mesto v otroškem varstvu zakonska pravica po končanem starševskem dopustu). Povpraševanje po mestih v javnih institucijah otroškega varstva marsikje presega zmogljivosti. Ravnesje med ponudbo in povpraševanjem izkazujejo le v nordijskih državah. V Estoniji in Sloveniji povpraševanje presega zmogljivosti pri mestih za mlajše otroke, v tretjini držav pa je tako tudi z mesti za starejše otroke. Zato države pogosto poskušajo najti ravnotežje na način, da znižujejo standarde ali administrativna bremena izvajalcev (povečanje števila otrok v skupini, spreminjanje predpisov za stavbe, prostore in opremo) (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 46).

Slika 4.3: Merila za dodelitev mesta v otroškem varstvu v državah, kjer to ni zakonska pravica, v primeru ko povpraševanje presega zmogljivost (podatki za leto 2013)

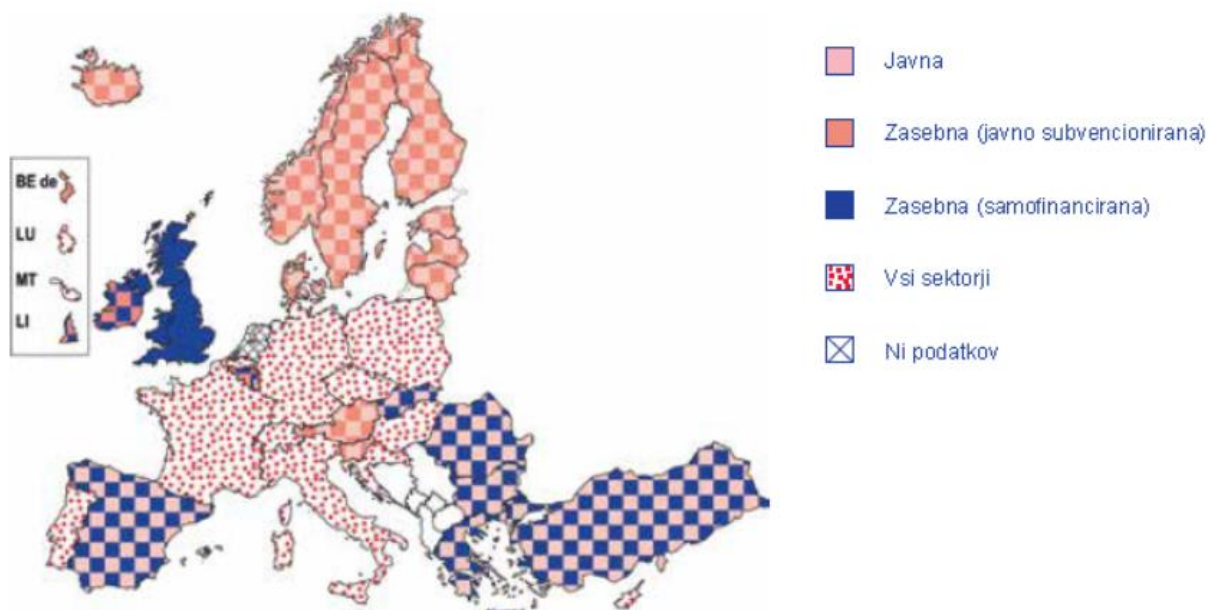


Vir: European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014, 46).

Tudi **načini financiranja** in investiranja v otroško varstvo se med državami razlikujejo. Pogosto je otroško varstvo obravnavano kot pomembna javna služba, vendar je v nekaterih državah predvsem za otroke mlajše od 3 let javno varstvo slabše razvito in prepuščeno

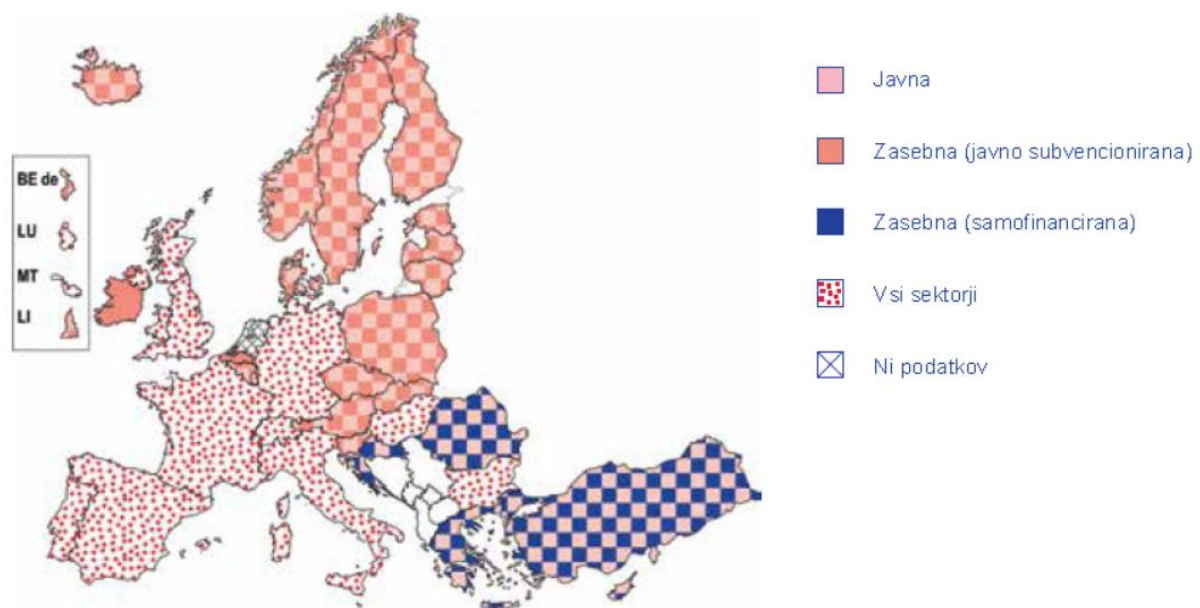
zasebnemu sektorju. V Veliki Britaniji javna predšolska vzgoja za mlajše otroke ne obstaja, javno subvencionirano varstvo pripada le najbolj prikrajšanim dvoletnikom. Institucionalna predšolska vzgoja pa je v celoti javna ali javno subvencionirana v nordijskih državah, Sloveniji, Estoniji, Latviji in Avstriji. Ureditev javnega in zasebnega otroškega varstva po državah prikazujeta slika 4.4 za otroke do 3 let in slika 4.5 za otroke od 3 let do vstopa v šolo. Javno financiranje je običajno razdeljeno med lokalne, regionalne in centralne oblasti. Financiranje je v domeni lokalnih oblasti predvsem na Danskem, Norveškem, Poljskem in v Sloveniji, v domeni regionalnih oblasti v Nemčiji in Avstriji, v domeni centralnih oblasti v Franciji, preplet vseh treh ravni financiranja pa je opazen v Španiji, Italiji in na Češkem. Javno otroško varstvo je običajno subvencionirano prek plačil družinam (davčne olajšave, dodatki, vavčerji, znižanje plačil) ali plačil izvajalcem. V večini držav EU so plačila staršev prilagojena družinskemu dohodu in številu otrok v družini (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 95).

Slika 4.4: Javno in zasebno otroško varstvo za otroke do 3. leta (podatki za leto 2013)



Vir: European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014, 82).

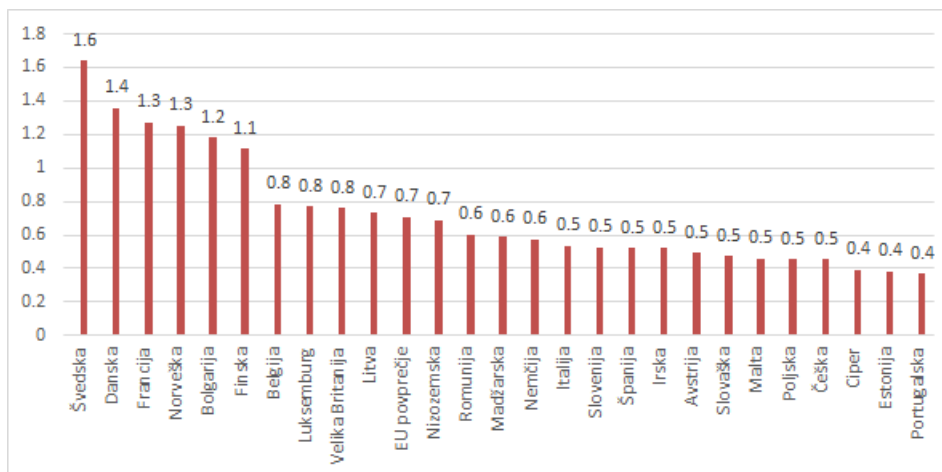
Slika 4.5: Javno in zasebno otroško varstvo za otroke od 3 let do vstopa v šolo (podatki za leto 2013)



Vir: European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014, 82).

Slika 4.6 prikazuje javne izdatke, ki jih države namenijo za otroško varstvo, v odstotku BDP države. V nadaljevanju so za vsako obravnavano državo podani **javni izdatki v odstotku BDP države** in dejanski **zneski mesečnih plačil staršev** preračunani na standard kupne moči (SKM) ter razpoložljivost brezplačne predšolske vzgoje. Navedeno je tudi, ali država podpira starše pri svobodni izbiri (t.i. *freedom of choice policies*) oblike varstva, oz. ali starši dobijo finančno podporo, v kolikor otroka ne vključijo v formalno varstvo.

Slika 4.6: Javni izdatki držav za otroško varstvo v % BDP za leto 2013



Vir: lastni prikaz glede na podatke OECD (2016b).

V večini držav je sistem otroškega varstva strukturiran tako, da se deli na 2 starostni obdobji, na program za mlajše (do 3 let) in program za starejše (od 3 let do vstopa v šolo) otroke. Kljub delitvi v 2 starostni obdobji so ureditve otroškega varstva v nordijskih državah, baltskih državah, v Sloveniji in na Hrvaškem umeščene med **enovite sisteme**, saj otroci v institucijah predšolske vzgoje ostanejo vse do vstopa v šolo. **Ločen sistem** imajo na Poljskem, na Švedskem pa so šestletniki vključeni v oddelke priprave na šolo, ki se izvajajo v šolah (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 81–82).

Na dobro organiziranost otroškega varstva vpliva tudi **delovni čas oz. trajanje odprtja vrtcev**, saj omogoča staršem večjo ali manjšo fleksibilnost pri prilagajanju delovnega časa, oz. od njih zahteva, da v času, ko formalno varstvo ni organizirano, iščejo druge rešitve. Poleg vpliva na usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, vpliva delovni čas vrtcev tudi na delovno aktivnost žensk in zaposlitev žensk za polni delovni čas. Če je otrok vključen v celodnevno varstvo, je verjetnost za zaposlitev žensk za polni delovni čas večja, kot če je varstvo možno le del dneva, saj morajo starši za preostanek dneva poiskati nesubvencionirano obliko varstva, ki je praviloma dražja (Baker idr. 2005; Čelebič 2012, 36).

V povprečju je leta 2013 v članicah EU 50 % otrok mlajših od 3 let ostajalo **v varstvu svojih staršev**. Delež otrok starejših od 3 let, za katere skrbijo samo starši, pa je bil bistveno nižji in se je gibal okrog 10 %. Otroci so lahko vključeni tudi v druge oblike neformalnega varstva, za njih lahko skrbijo drugi sorodniki, sosedje, poklicni varuhi otrok itd. V takšno obliko varstva je

bilo leta 2013 vključenih 30 % otrok mlajših od 3 let in 29 % otrok starejših od 3 let (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 68).

Da je dobro urejeno otroško varstvo eden najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanje enakih možnosti med spoloma (Plantenga in Remery 2005, 47; Čačinovič Vogrinčič idr. 2011, 23; European Commission 2015, 291), je opaziti tudi na ravni EU. Z namenom spodbujanja zaposlovanja žensk so bili leta 2002 sprejeti t.i. **barcelonski cilji** za čim večjo vključenost otrok v otroško varstvo (Plantenga in Remery 2005, 5). Ta naj bi dosegala 33 % za otroke stare do 3 let, za otroke starejše od 3 let pa 90 %. Ker zadani barcelonski cilji niso bili doseženi, je **Strategija Evropa 2020** ponovno izpostavila in določila cilj 95 % vključenosti v otroško varstvo otrok starejših od 4 let (European Commission, Education and Training 2017). Delež otrok vključenih v otroško varstvo v 28 državah članicah je leta 2015 dosegel 30 % za otroke stare do 3 let in 83 % za otroke starejše od 3 let (Eurostat 2015a, 106).

V nadaljevanju so opisane ureditve otroškega varstva posameznih izbranih držav EU. Za vsako državo je opredeljena oblika ureditve otroškega varstva (javno ali zasebno, zakonska pravica otroka do mesta v otroškem varstvu), zmogljivost (ali ponudba zadosti povpraševanju) in finančna dostopnost (število subvencioniranih ur in finančni prispevek staršev), fleksibilnost izvajanja storitev oz. delovni čas vrtcev, delež BDP, ki ga država nameni za otroško varstvo ter ali starši dobijo finančno podporo, v kolikor otroka ne vključijo v formalno varstvo (t.i. *freedom of choice policies*).

4.1.3.2 Ureditve v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)

Švedska

Dnevno otroško varstvo je enovito, **v celoti javno oz. javno subvencionirano**, dobro urejeno in široko dostopno. Mesto v otroškem varstvu je z **zakonsko pravico** zagotovljeno vsem otrokom takoj po izteku starševskega dopusta oz. od otrokovega 1. leta starosti (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 45). Švedska je s tem zavezana k nenehni širitvi institucij javnega otroškega varstva, saj je zakonsko določeno, da otrok na prosto mesto v otroškem varstvu ne sme čakati več kot 3 mesece. V kolikor so starši zaposleni, pripada otroku celodnevna vključenost v otroško varstvo, poldnevna pa, če starši niso zaposleni. Zakonsko pravico so otrokom podelili že sredi 20. stoletja, vse od leta 1995 pa so mesta v otroškem

varstvu dolžne zagotavljati občine. Švedska je tako ena redkih držav EU, kjer zmogljivost predšolske vzgoje v večini občin v polnosti **zadosti povpraševanju**. V časovnem obsegu 2 do 3 mesece čaka na mesto le cca. 2 % otrok (Čelebič 2012, 20–22; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 64; Duvander idr. 2017, 396).

Otrokom do 3. leta pripada vsaj **15 ur javno subvencionirane** predšolske vzgoje na teden. Od 3. do 6. leta pa je predšolska vzgoja za vse otroke v obsegu **15 ur tedensko brezplačna**. Šestletniki so vključeni v priprave na šolo, ki se izvajajo v šolah, vendar le-te niso obvezne (Čelebič 2012, 16). Otroci, katerih starši so delovno aktivni ali še študirajo, imajo pravico do javno subvencioniranega celodnevnega varstva. Dogovor o obratovanju vrtcev je sklenjen med starši in občino, običajno so vrtci **odprti od 6:30 pa do 18:30** od ponedeljka do petka (Čelebič 2012, 114; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 91; European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 39; European Platform for investing in children - EPIC 2016).

Finančni prispevek staršev je sorazmeren z njihovim dohodkom in obratno sorazmeren s številom otrok v družini, znaša pa lahko največ 3 % družinskega mesečnega prihodka oz. cca. 146 eur mesečno, kar je **največ 110 SKM mesečno vključujoč prehrano** (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 92; European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 39). To pomeni, da je otroško varstvo visoko subvencionirano, saj finančni prispevek staršev v povprečju pokrije le **11 % vseh stroškov** predšolske vzgoje (European Commission 2013, 15). Država pa je v letu 2013 za otroško varstvo namenila **1,6 % BDP** (OECD 2016b).

Od leta 2008 večina švedskih občin omogoča staršem izrabo **dodatka za nego otroka** kot alternativno možnost namesto vključitve otroka v otroško varstvo. V kolikor je otrok star od 1 do 3 let in ni vključen v otroško varstvo, lahko starši prejmejo največ cca. 315 eur mesečno, kar je **263 SKM neobdavčenega dodatka za nego otroka** (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 101).

Slovenija

Dnevno otroško varstvo je enovito, **javno oz. javno subvencionirano**, dobro urejeno in široko dostopno (Stropnik 2014, 22). Kar 93 % vrtcev je javnih (SURS 2015). Mesto v otroškem varstvu je zagotovljeno z **zakonsko pravico** takoj po izteku starševskega dopusta (Stropnik 2017, 363), razpoložljivost pa se zagotavlja na način, da v kolikor v kraju bivanja ni vrtca, ki

izvaja javno službo oz. vrtec nima prostih mest, interes za vključitev pa je tolikšen, da bi se v skladu z normativi lahko oblikoval en oddelek, je lokalna skupnost dolžna začeti postopek za zagotovitev dodatnih prostih mest v javnem vrtcu ali razpisati koncesijo (Stropnik 2014, 20; Zakon o vrtcih). V praksi to običajno pomeni, da lahko posamezen otrok neomejeno dolgo čaka na mesto v otroškem varstvu, saj zakonske omejitve čakalne dobe ni. Lokalna skupnost pa je dolžna mesto zagotoviti le, če je čakajočih otrok številčno dovolj za en oddelek. V primeru, da otrok ne dobi mesta v javnem vrtcu, pa staršem pripada subvencija, ki krije 20 % stroškov zasebnega varstva. Ker povpraševanje (predvsem za otroke do 3. leta) pogosto **presega zmogljivost** vrtcev, občine ustvarijo dodatna mesta tako, da povečajo največje število otrok v skupini za dva. V letu 2015 je do takšne prilagoditve standardov prišlo kar v 99 % skupin (European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 36). Prav tako prihaja do znižanja standardov glede velikosti igralnic v notranjih prostorih vrtcev. Do neskladij med povpraševanjem in zmogljivostjo vrtcev prihaja predvsem v večjih mestih, medtem ko so mesta v otroškem varstvu na podeželju hitro dostopna (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 61–62).

Večina otrok vključenih v predšolsko vzgojo jo obiskuje **vsaj 30 ur tedensko**, le 3 % otrok mlajših od 3 let in 10 % otrok starejših od 3 let je vključenih za manjše število ur (Čelebič 2012, 30–31). V primerjavi s Švedsko (15 ur tedensko) in Španijo (25 ur tedensko) Slovenija ne zagotavlja brezplačnih ur predšolske vzgoje (vse ure so subvencionirane, brezplačnih ur ni). Vrtci običajno obratujejo **od 5:30 ali 6:30 pa do 16:00 ali 16:30**, nekateri vrtci v večjih mestih do 17. ure. Organiziranost popoldanskega varstva je redka, večerno varstvo ter varstvo ob vikendih pa sta zagotovljena le v peščici vrtcev. To se ne sklada s potrebami staršev, ki velikokrat svoje delo zaključijo kasneje, delajo popoldan in ob vikendih (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 24; Čelebič 2012, 89; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 71).

Finančni prispevek staršev je sorazmeren z njihovim dohodkom, odvisen od razvrstitve v 9 dohodkovnih razredov in znaša od **10 % do 77 % stroškov** programa. Preostanek stroškov krije občina. Najvišji znesek plačujejo družine z dohodkom na člana, enakim ali višjim od povprečne plače; družine, katerih dohodek na člana je pod 18 % povprečne plače, pa so plačila oproščene (Zakon o vrtcih). Plačilo za drugega otroka iz iste družine znaša 30 % plačila pripadajočega dohodkovnega razreda, za vsakega naslednjega otroka pa je predšolska vzgoja brezplačna (Stropnik 2014, 22). To velja, v kolikor so vsi otroci sočasno vključeni v predšolsko vzgojo. V povprečju starši plačujejo **168 SKM mesečno** za stroške predšolske vzgoje, za prvo

starostno obdobje v povprečju **182 SKM**, za drugo starostno obdobje pa **138 SKM**, kar znaša približno **21 % vseh stroškov** programa. Najvišji prispevki staršev lahko dosežejo tudi 660 SKM (European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 36). Država je v letu 2010 za otroško varstvo namenila 0,6 % BDP (European Commission 2013, 15; Eurostat 2015a, 134), leta 2013 pa **0,5 % BDP** (OECD 2016b).

V kolikor otrok ni vključen v institucionalizirano predšolsko vzgojo, so starši v **nekaterih občinah upravičeni do subvencije**, ki jim zagotovi dopolnilna sredstva za pokrivanje nastalih stroškov. Subvencija znaša 100 eur oz. **124 SKM** in je, v kolikor se občine odločijo za takšno podporo staršem, namenjena otrokom **prvega starostnega obdobja** (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 101; Uradni List Republike Slovenije 2012).

Poljska

Dnevno otroško varstvo je organizirano **ločeno** za prvo in drugo starostno skupino. Otroci mlajši od 3 let lahko obiskujejo vrtce, ki zagotavljajo 10 ur dnevnega varstva, ali vrtce, ki zagotavljajo 5 ur dnevnega varstva. Otroci starejši od 3 let se lahko vpišejo v tri različne oddelke, ki se med seboj razlikujejo po številu zagotovljenih ur dnevnega varstva. Le-te so centralne oblasti začele prilagajati predvsem zato, da so lahko vsaj deloma odgovorile na povečano povpraševanje po številu mest v otroškem varstvu. Otroci od 6. do 7. leta starosti se vključijo v oddelke **priprave na šolo, ki so obvezni**. Z letom 2015 naj bi zakonsko pravico do mesta v predšolski vzgoji dobili štiriletniki, z letom 2017 pa tudi triletniki, vendar je bila izvedba te reforme preklicana (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 190; Kurowska in Michon 2017, 317). Tako se je **vrzel med zaključkom starševskega dopusta** (4 leta po rojstvu) **in zagotovljenim predšolskim varstvom** (pri otrokovih 6. letih) povečala na 2 leti. Če upoštevamo zaključek plačanega starševskega dopusta (1 leto po rojstvu), pa ta vrzel znaša kar 5 let (Kurowska in Michon 2017, 317).

Na Poljskem **povpraševanje presega zmogljivosti vrtcev za obe starostni skupini**, predvsem pa je kritično pri zagotavljanju mest za mlajše otroke, saj imajo prednost pri dodelitvi mesta starejši otroci (Čelebič 2012, 20). Z namenom povečanja števila mest za otroke mlajše od 3 let država od leta 2011 spodbuja lokalne skupnosti k ustanavljanju institucij otroškega varstva tako, da z namenskimi subvencijami krije do 50 % nastalih obratovalnih stroškov. S subvencijami se omejuje tudi dodatne finančne stroške staršev starejših otrok, ustanoviteljem institucij otroškega varstva za mlajše otroke pa se namenja tudi davčne olajšave. Število

institucij otroškega varstva se je od leta 2011 do leta 2015 tako povečalo za petkrat (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 61–62).

Otrokom od 3. leta dalje pripada 25 ur brezplačne predšolske vzgoje tedensko, vendar so zaradi nizkega števila zagotavljenih mest do nje upravičeni le otroci staršev z nižjimi dohodki. **Prispevki staršev za prehrano in dodatne ure še vedno predstavljajo velik delež skupnega izdatka programov** predšolske vzgoje, čeprav so od septembra 2013 plačila za dodatne ure omejena. Vsaka dodatna ura je plačljiva v najvišjem znesku 0,41 SKM. Vrtci običajno obratujejo cel dan, najmanjše število delovnih ur je 5 ur dnevno, običajno so **odprti 9 ur dnevno** od ponedeljka do petka (Čelebič 2012, 114; European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 85; European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 33).

Finančni prispevki staršev v javnih institucijah znašajo **93 SKM** vključujoč prehrano, medtem ko se v javno subvencioniranem sektorju lahko ta znesek dvigne na **208 SKM**. V oddelkih priprave na šolo starši prispevajo le za stroške prehrane. Delež stroškov staršev tako v povprečju znaša **21 % izdatkov** programa (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 100). Država je leta 2013 za otroško varstvo namenila **0,5 % BDP** (European Commission 2013, 15; Eurostat 2015a, 134; OECD 2016b).

Sheme dodatkov oz. subvencije za starše, ki svojih otrok ne vpšejo v predšolsko vzgojo, na Poljskem ne obstajajo, saj imajo starši pravico ostati na starševskem dopustu vse do 4. leta otrokove starosti. Po prvem letu starševski dopust ni plačan oz. je plačan le družinam z nizkimi dohodki (Kurowska in Michon 2017, 317).

Španija

Španija ima **mešan sistem** otroškega varstva, gre za kombinacijo enovitega sistema in ločenih okolij, saj se varstvo izvaja bodisi v institucijah, ki vključujejo obe starostni skupini, bodisi v institucijah ločenih za mlajše in starejše otroke (Čelebič 2012, 10). Za drugo starostno obdobje se pripravi nacionalni jedrni kurikulum, medtem ko je program za prvo starostno obdobje v pristojnosti avtonomnih skupnosti. Otroci dobijo **zakonsko pravico** do brezplačne predšolske vzgoje **pri 3 letih** (targetirano na najrevnejše družine). Za otroke mlajše od 3 let je javno ali javno subvencionirano otroško varstvo **težko dostopno**, število razpoložljivih mest pa se zelo razlikuje med avtonomnimi skupnostmi. Maloštevilčnost mest za mlajše otroke je povezana s

trajanjem starševskega dopusta, saj lahko starši ostanejo doma do otrokovega 3. leta starosti. Vendar je starševski dopust neplačan. **Vrzel med zaključkom plačanega materinskega dopusta** (približno 5 mesecev po rojstvu otroka) **in zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu znaša približno 2 leti in pol**. Centralne oblasti želijo razširiti infrastrukturo predšolske vzgoje, zato so v nekaj letih namenile kar 1,2 milijarde SKM za ustvarjanje mest za otroke mlajše od 3 let (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 90; European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 21; Meil idr. 2017, 383).

V Španiji pri dodeljevanju mest v otroškem varstvu upoštevajo **princip selektivnosti**. Najpomembnejša kriterija za dodelitev mesta v otroškem varstvu sta zaposlitveni status staršev ter socialno-ekonomski status družine. Prednost imajo otroci zaposlenih staršev, ali staršev, ki aktivno iščejo zaposlitev, se izobražujejo oz. usposabljaajo, hkrati pa je njihov dohodek nizek. Sistem dodeljevanja mest v otroškem varstvu je torej **targetiran na otroke iz najrevnejših družin**. Pomembno prednost imajo tudi otroci s primanjkljaji, posebnimi potrebami in zdravstvenimi težavami ter otroci staršev, ki so žrtve nasilja v družini (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 45–46).

Otrokom od 3. do 6. leta pripada **25 ur brezplačne predšolske vzgoje na teden**, vendar prispevki staršev za prehrano in dodatne ure predstavljajo velik delež skupnih stroškov programa (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 99). Brezplačne ure otroškega varstva lahko starši izkoristijo med **8:30 in 13:30**, ali **13:30 in 18:30**. Vrtci, ki zagotavljajo varstvo za obe starostni skupini so običajno **odprti 35 ur tedensko** (od ponedeljka do petka); oddelki, ki izvajajo varstvo le za starejše otroke (od 3 do 6 let) pa so **odprti 25 ur tedensko** (Čelebič 2012, 114). Celodnevno varstvo je dodatno plačljivo (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 99).

Finančni prispevki staršev v javnih institucijah za otroke do 3. leta so regulirani, najvišji znesek plačil je omejen na **351 SKM in ne vključuje prehrane**. Po nekaterih podatkih pa lahko plačila za mlajše otroke segajo tudi do **430 SKM**. Čeprav je predšolska vzgoja otrok starejših od 3 let brezplačna, starši prispevajo za prehrano in morebitne dodatne ure. Starši so upravičeni do oprostitve plačila le v izjemnih okoliščinah. V nekaterih avtonomnih skupnostih so starši upravičeni do davčne olajšave, v kolikor so njihovi otroci, starejši od 3 let, vključeni v zasebno otroško varstvo. Nekaterne avtonomne skupnosti pa staršem nudijo dodatne družinske prejemke in vavčerje, če so njihovi otroci, mlajši od 3 let, vključeni v predšolsko vzgojo. V povprečju

starši plačajo **27 % stroškov** javne ali javno subvencionirane predšolske vzgoje (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 100), v zasebnih institucijah pa so stroški varstva občutno višji in lahko dosežejo tudi **660 SKM mesečno** (Expatica 2017). Država je od leta 2006 do leta 2010 povečala izdatke za predšolsko vzgojo (za 0,15 % BDP), kar je posledica uvedbe programa za povečanje števila mest za otroke mlajše od 3 let. V letu 2010 je bilo v otroško varstvo investiranih 0,7 % BDP (European Commission 2013, 15; Eurostat 2015a, 134), **leta 2013 pa 0,5 % BDP** (OECD 2016b).

Sheme dodatkov oz. subvencije za starše, ki svojih otrok ne vpišejo v predšolsko vzgojo, v Španiji niso na voljo, saj imajo starši pravico ostati na neplačanem starševskem dopustu vse do otrokovega 3. leta starosti, ko ta dobi zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu (Meil idr. 2017, 383).

4.1.4 Fleksibilne oblike dela

4.1.4.1 Možnosti fleksibilnih oblik dela in delovnega časa

Fleksibilne oblike zaposlitve in delovnega časa lahko pomembno prispevajo k učinkovitemu usklajevanju obveznosti družinskega in delovnega življenja ter zagotavljanju enakih možnosti med spoloma. Med fleksibilne oblike zaposlitve in delovnega časa spadajo **zaposlitve prilagojene po dolžini delovnega časa** (zaposlitve za krajši delovni čas, zaposlitve z nadobremenitvami in nadurami) in pa **zaposlitve z možnostjo fleksibilne organizacije delovnega časa** (personalizirani urniki delovnega časa, delo od doma, delo ob netipičnih urah). Med oblike personaliziranih urnikov delovnega časa uvrščamo strnjene delovne ure, zamaknjen delovni čas, prožni delovni čas s spremenljivim začetkom in zaključkom delovnega dneva, delitev delovnega mesta in osebni fond ur - shranjevanje opravljenih nadur, ki so nato izkoriščene kot dela prost dan, ali pa so izplačane. Prožni delovni čas s spremenljivim začetkom in zaključkom delovnega dneva, ki bi omogočal popolno avtonomijo zaposlenih, je še vedno redek (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 131; Plantenga in Remery 2010, 21–25).

Možnosti fleksibilnih oblik zaposlitev, predvsem **oblike prilagoditev po dolžini delovnega časa**, so pogosto določene z nacionalno zakonodajo (predvsem v primeru pripadajoče pravice, ko gre za starševstvo), kar nekaj držav pa ureditve na tem področju prepušča delodajalcem, ki znotraj organizacije bolj ali manj prispevajo k lažjemu usklajevanju družinskega in delovnega življenja zaposlenih (Plantenga in Remery 2005, 2010). Sploh pri možnostih **fleksibilne**

organizacije delovnega časa je veliko odvisno od delodajalca oz. prilagodljivosti organizacije. Večina evropskih delodajalcev sicer omogoča vsaj eno izmed naštetih oblik fleksibilnih zaposlitev (Plantenga in Remery 2005, 59; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 131), vendar pa med državami članicami EU obstajajo velike razlike med ponujenimi možnostmi in predvsem med izrabo tovrstnih oblik dela. Medtem ko so personalizirani urniki delovnega časa razširjeni v nordijskih in zahodnih državah EU, je fleksibilnost organizacije delovnega časa v južnih in vzhodnih državah članicah redkejša, tradicionalni 40-urni delovni teden pa ostaja prevladujoč v post-komunističnih oz. novih državah članicah EU (Plantenga in Remery 2010, 7).

Najpogostejša oblika fleksibilne zaposlitve med ženskami je delo za krajši delovni čas, glavni razlog za izbiro take zaposlitve pa je materinstvo (Plantenga in Remery 2005, 59). Ženske se pogosteje odločijo za zmanjšanje obsega dela, ali se celo umaknejo s trga dela zaradi starševstva, moški pa v tem primeru prevzamejo vlogo hranilca družine (European Commission 2013, 185). Materinstvo torej poveča subjektivno pomembnost časa, ki ga ženske preživijo izven delovnega mesta in zmanjša relativno vrednost njihovega dohodka zaradi stroškov varstva otrok (European Commission 2015, 287). Delo za krajši delovni čas lahko povzroči nezadosten dohodek in slabše karijerne možnosti žensk ter je zaradi institucionalnih in družbenih omejitev lahko rezultat nesvobodne odločitve.

Na evropski ravni je direktiva Sveta EU 97/81/EC (Svet Evropske unije 1997) uredila pravice delavcev, ki delajo za krajši delovni čas in s tem preprečila njihovo neenakopravno obravnavo. Namen direktive je izboljšati kvaliteto delovnih mest s krajšim delovnim časom, olajšati dostop do take oblike dela obema spoloma in delavcem zaposlenim za krajši delovni čas omogočiti možnost izobraževanja, usposabljanja in napredovanja. Direktiva 97/81/EC (ibid.) je v številnih državah članicah EU prispevala k izboljšanju položaja delavcev zaposlenih za krajši delovni čas in spodbudila, da je pravica do dela s krajšim delovnim časom postala del državnih zakonodaj.

Glede na kriterij upravičenca do pravice dela za krajši delovni čas, lahko države EU razdelimo v dve skupini. Nekatere države so uvedle **pravico do dela s krajšim delovnim časom za vse zaposlene**, druge pa so to pravico uvedle **za zaposlene s skrbstvenimi obveznostmi** (starševstvo, skrb za družinskega člana s posebnimi potrebami ali oviranostjo, skrb za starejšega družinskega člana). Med države, kjer imajo to pravico vsi zaposleni, spadajo Danska, Nemčija,

Francija, Ciper, Litva, Nizozemska, Portugalska, Poljska in Španija. Medtem ko med države, ki to pravico zagotavljajo delavcem zaradi starševstva ali skrbi za oviranega oz. starejšega družinskega člana, sodijo Finska, Norveška, Velika Britanija, Estonija, Avstrija, Latvija, Švedska, Slovenija in tudi Španija (čeprav le-ta zagotavlja pravico vsem zaposlenim, so določila v primeru starševstva drugačna) (Plantenga in Remery 2010, 30).

Dostopnost zaposlitev z možnostjo fleksibilne organizacije delovnega časa in deleži izrabe takšnih oblik zaposlitev se med državami EU zelo razlikujejo. Ženske v veliko večji meri kot moški poročajo o omejeni fleksibilnosti organizacije delovnega časa. Podatki kažejo, da so fleksibilne oblike organizacije delovnega časa tudi v večji meri dostopne moškim kot ženskam; prav tako so bolj dostopne visoko kvalificiranim delavcem in na delovnih mestih v javnem sektorju (Eurofound 2010, 18). Fleksibilne oblike organizacije delovnega časa so v rabi med več kot polovico zaposlenih na Danskem, Švedskem, Finskem, Norveškem in v Nemčiji. Švedska in Malta sta edini državi, kjer je raba fleksibilnih oblik organizacije delovnega časa pogostejša pri ženskah kot pri moških. V južnih in vzhodnih državah članicah EU pa so fleksibilne oblike organizacije delovnega časa najbolj omejene. Običajno gre za prožnost organiziranja začetka in konca delovnega dneva, medtem ko so oblike zamaknjenega delovnega časa, osebni fond ur in delo od doma v teh državah precej manj pogoste (Eurofound 2010, 18; Plantenga in Remery 2010, 8; European Commission 2015, 289).

Čeprav delo za krajši delovni čas predstavlja pomemben dejavnik usklajevanja družinskega in delovnega življenja ter pozitivno vpliva na zaposlenost žensk, Evropska komisija (2015, 290) opozarja, da za doseganje visoke stopnje zaposlenosti, zmanjšanje števila delovnih ur ni nujno potrebno. Delo za krajši delovni čas sicer spodbuja ženske k vključitvi na trg dela, vendar je prevladujoč delež takšnih zaposlitev med ženskami lahko rezultat trajne neenakosti med spoloma, tako iz vidika dohodka kot odgovornosti (Plantenga in Remery 2010, 24). Visok delež zaposlitev za krajši delovni čas lahko kaže na pomanjkanje dostopnih institucij otroškega varstva, neenakomerno delitev neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela med spoloma ter nespodbudne finančne obremenitve (višja obdavčitev in stroški otroškega varstva), ki zmanjšujejo motiviranost za polno zaposlenost (Žakelj in Švab 2009, 218; Čačinovič Vogrinčič idr. 2011, 150). Nasprotno je nizek delež zaposlitev za krajši delovni čas prav tako lahko problematičen, v kolikor je posledica pomanjkanja sistemskih možnosti za takšno zaposlitev (European Commission 2016a, 9).

Plantenga in Remery (2010, 7) trdita, da bi **bolj personalizirane oblike zaposlitev z možnostjo fleksibilne organizacije delovnega časa lahko nadomestile delo za krajši delovni čas** in pozitivno vplivale na stopnjo zaposlenosti žensk. Posledično bi možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa povečale svobodo žensk pri izbiri oblike zaposlitve in zmanjšale negativne učinke, ki jih ima pogosto nesvobodna izbira zaposlitve za krajši delovni čas pri zagotavljanju enakih možnosti med spoloma.

V nadaljevanju sledijo opisi ureditev in možnosti izrabe fleksibilnih oblik zaposlitve in delovnega časa v izbranih državah EU. Opisi vključujejo dostopnost pravice do fleksibilnih oblik zaposlitve in delovnega časa ter pogoje za dodelitev pravice do dela s krajšim delovnim časom.

4.1.4.2 Ureditve fleksibilnih oblik dela v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)

Švedska

Fleksibilne oblike zaposlitev in delovnega časa so na Švedskem **široko dostopne in pogosto uporabljene**. Možnost zaposlitve za krajši delovni čas v primeru starševstva je določena z zakonom, sicer pa zaposlitve s fleksibilnim delovnim časom urejajo kolektivne pogodbe. Visoka fleksibilnost zaposlitev in delovnega časa pozitivno vpliva tudi na zagotavljanje enakih možnosti med spoloma (Plantenga in Remery 2010, 8; Eurofound 2015f).

Pravica do krajšega delovnega časa je vezana na starševstvo in pripada zaposlenemu do otrokovega 8. leta oz. zaključka prvega razreda osnovne šole. Delovni čas pa se lahko zmanjša največ za četrtino, torej na **6 ur dnevno** (Plantenga in Remery 2010, 31; Duvander idr. 2017, 396). Poleg prevladujočega 40-urnega delovnega tedna, je med ženskami pogosta tudi zaposlitev za krajši delovni čas, tako zaposlene ženske delajo običajno med 30 in 34 urami tedensko (Eurofound 2010, 12; Plantenga in Remery 2010, 21–24). Kar nekaj zaposlenih za krajši delovni čas to obliko zaposlitve označuje kot neprostoVOLjno. Delo za krajši delovni čas je na Švedskem običajno obravnavano kot oblika zaposlitve, ki povečuje razlike med spoloma na trgu dela in je izbira delodajalca, ne delavca. Prevladuje mnenje, da v kolikor so skrbstvene in gospodinjске obveznosti med starši razdeljene enakovredno, je verjetnost za polno zaposlenost žensk večja (Eurofound 2015f).

Slovenija

Fleksibilne oblike zaposlitev in delovnega časa so v Sloveniji **slabše dostopne in redkeje uporabljene**. Možnost zaposlitve za krajši delovni čas v primeru starševstva je določena z zakonom, sicer pa zaposlitve s fleksibilnim delovnim časom urejajo kolektivne pogodbe, oz. se ureditev na tem področju prepušča delodajalcem (Eurofound 2015d). Delodajalci pa prožne oblike dela ponujajo predvsem, ko to ustreza njim in ne delavcem. Razširjene so predvsem neprijazne oblike fleksibilnega dela (delo v izmenah in ob vikendih). Visoka stopnja zaposlenosti mater pozitivno vpliva na zagotavljanje enakih možnosti med spoloma (Plantenga in Remery 2010, 8).

Pravica do krajšega delovnega časa je vezana na starševstvo in je pogojena s številom in starostjo otrok. V primeru enega otroka pripada pravica zaposlenemu do otrokovega 3. leta, v primeru dveh ali več otrok pa dokler najmlajši ne zaključi 1. razred osnovne šole; od tega je eno leto uveljavljanja te pravice med staršema neprenosljivo (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih; Stropnik 2017, 363). Zaposlitve za krajši delovni čas zaradi neproporcionalnosti stroškov med delodajalci niso priljubljene, saj so pravila o obdavčitvi in plačilu prispevkov za socialno varnost prilagojena zaposlitvi s polnim delovni časom. V primeru uveljavljanja pravice zaradi starševstva pa razliko v višini prispevkov za socialno varnost med krajšim in polnim delovnim časom plačuje država. To pravico skoraj izključno koristijo matere (Robnik 2012, 18). Eden glavnih razlogov za nizek delež zaposlitev za krajši delovni čas je nizek dohodek, ki je pogojen s tako obliko zaposlitve, prav tako so omejene tudi možnosti napredovanja (Eurofound 2015d).

Poljska

Fleksibilne oblike zaposlitev in delovnega časa so na Poljskem **zelo omejene in redko uporabljene**. Pravica do zaposlitve za krajši delovni čas zaradi starševstva ni zakonsko določena (Kurowska in Michon 2017, 316). Med oblikami fleksibilnih zaposlitev so zakonsko definirane variacije urnikov dela (Eurofound 2015b). Če upoštevamo minimalne razlike v plačilu med moškimi in ženskami, izkazuje Poljska visoko stopnjo enakosti med spoloma na trgu dela (OECD 2012a); vendar se razlike v deležu zaposlenosti med moškimi in ženskami v zadnjih letih povečujejo (Plantenga in Remery 2010, 9; Eurofound 2015b).

Poljska spada med države, ki pravico do krajšega delovnega časa zagotavljajo vsem zaposlenim, vendar je le-ta precej omejena. Pravica v primeru starševstva pa zaposlenim

pripada le v primeru delnega koriščenja starševskega dopusta (Kurowska in Michon 2017, 316). Delodajalec je sicer dolžan obvestiti zaposlene o možnostih dela za krajši delovni čas in mora prošnjo delavca, ki želi spremeniti obseg delovnih ur, obravnavati, ni pa zavezan k temu, da jo odobri (Plantenga in Remery 2010, 30). Delo za krajši delovni čas je na Poljskem redka oblika zaposlitve, saj je povezana z nizkim dohodkom. Poleg tega so pogodbe za krajši delovni čas neugodne za delodajalce. Le-ti delavce raje zaposlujejo z različnimi oblikami podjemnih ali avtorskih pogodb (*civil law contracts*), ki so manj zavezujoče glede prispevkov za socialno varnost in ostalih pravic (letni dopust, možnosti prekinitve delovnega razmerja) (Eurofound 2015b). Med zaposlenimi prevladuje tradicionalni 40-urni delovni teden, saj tako dela velika večina zaposlenih (Plantenga in Remery 2010, 21–25).

Španija

Fleksibilne oblike zaposlitev in delovnega časa so v Španiji **zelo omejene in redko uporabljene**. Možnost zaposlitve za krajši delovni čas v primeru starševstva in minimalni standardi zaposlitev s fleksibilnim delovnim časom so zakonsko določeni, sicer pa se možnosti tovrstnih zaposlitev urejajo s kolektivnimi pogodbami. Največ 10 % letnega delovnega časa, ki je določen s 40-urnim delovnim tednom, se lahko skozi leto neenakomerno porazdeli. Tradicionalna delitev vlog med spoloma in družbena pričakovanja, da ženske prevzamejo skrbstvene in gospodinjske obveznosti, moški pa je primarni hranilec družine, onemogočajo zagotavljanje enakosti spolov na trgu dela (Tobío in Fernández Cerdón 2013, 380; OECD 2012b). Prav tako zelo omejene možnosti fleksibilnih zaposlitev pripomorejo, da je zaposlenost žensk in mater nizka, razlika v deležu zaposlenosti med moškimi in ženskami pa precejšnja (Plantenga in Remery 2010, 99; European Commission 2016a, 11; Eurofound 2015e).

Španija spada med države, ki zagotavljajo pravico do krajšega delovnega časa vsem zaposlenim, vendar lahko delodajalec prošnjo zaposlenega za skrajšanje delovnega časa zavrne. V primeru starševstva lahko zaposleni zaprosi za krajši delovni čas do otrokovega 12. leta starosti, ta pa se zmanjša najmanj za osmino in največ za polovico delovnih ur. V obdobju 2 let razlika v višini prispevkov za socialno varnost med krajšim in polnim delovnim časom plačuje država (Meil idr. 2017, 382). Kljub temu, da je delo za krajši delovni čas pravica posameznika, jo lahko delodajalec omeji, v kolikor jo želi uveljaviti več kot eden izmed zaposlenih. Krajši delovni čas je pogojen z nizkim dohodkom in je pri večini tako zaposlenih delavcev rezultat neprostovoljne odločitve (Plantenga in Remery 2010, 30–32; Eurofound 2015e).

Leta 2015 je Španija z namenom izboljšanja ravnotežja med družinskimi in delovnimi obveznostmi samozaposlenim omogočila znižanje prispevkov za socialno varnost, če zaradi skrbstvenih obveznosti zmanjšajo obseg delovnih ur. Posebnih ugodnosti za zaposlitev s krajšim delovnim časom zaradi starševstva so deležni tudi javni uslužbenci. V primeru, da število delovnih ur zmanjšajo za tretjino, se jim dohodek zniža za 20 %. Če delovne ure zmanjšajo za polovico, pa se jim dohodek zniža za 40 % (Meil idr. 2017, 382).

4.2 VKLJUČENOST MOŠKIH V SKRBSSTVENO IN GOSPODINJSKO DELO

4.2.1 Koncept aktivnega očetovstva

Družbeni razvoj v pozni moderni je pripeljal do pluralizacije družinskih oblik in posledično do **sprememb skrbstvenih praks moških** (Rener idr. 2008; Hrženjak 2016, 14). Kljub rahljanju tradicionalnih vzorcev delitev dela in vlog spolov pa ekonomske in politične okoliščine ne vplivajo na vse očete enako. Moški imajo različne kapacitete v očetovstvu glede na njihov dostop do zaposlitve, razpolago časa ter kulturne norme, ki vplivajo na način očetovanja. K neenakosti v očetovstvu prispeva tudi neoliberalni trg in delodajalci s krčenjem delavskih pravic. Situacija na trgu dela, ko sta v večini evropskih držav zaposlena oba partnerja, pa je vendarle vodila moške k **večji vključenosti v skrbstveno delo** (Hrženjak 2016, 14–15). Težave pri usklajevanju družinskega in delovnega življenja tako niso več omejene le na žensko populacijo, ampak se dotikajo tudi moških, kar dokazujejo evropske raziskave (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 22). Premik k enakopravnejši delitvi vlog med spoloma in večji vključenosti moških v gospodinjstvo lahko (kljub postopnosti sprememb) spremljamo že desetletja; vendar so te spremembe v zadnjem času omejene predvsem zaradi spreminjajočega se ekonomsko-političnega konteksta. Prisotna je zaposlitvena negotovost, neoliberalne politike varčevanja pa krčijo starševske pravice (Hrženjak 2016, 15; Kanjua Mrčela idr. 2016, 22).

Hobson (2002) definira **očetovstvo kot kulturno zaznamovan koncept**, ki vključuje ideal dobrega očeta glede na kulturno specifična pričakovanja o očetovih odgovornostih, dolžnostih in obveznostih. »Tradicionalna družbena predstava kot glavno obveznost očetov opredeljuje finančno skrb« (Kanjua Mrčela idr. 2016, 30). Novodobni koncept aktivnega očetovstva pa določajo trenutna normativna pričakovanja zahodnega sveta, da so **dobri očetje aktivno vključeni v skrb in vzgojo svojih otrok, kot hranilci in negovalci hkrati**. Stopnja vključenosti očeta se meri tako po kvaliteti kot kvantiteti aktivnosti. Raziskovalci razlikujejo

med dejavnostmi neposredne nege (previjanje, hranjenje, kopanje) in drugimi dejavnostmi (igranje, branje). Očetje lahko čas z otrokom preživljajo aktivno ali pasivno; aktivno pomeni, da je otrok v neposredni oskrbi očeta, medtem ko pasivno pomeni, da je otrok le v njegovi fizični bližini (pri prehranjevanju, gledanju televizije, itd.). Glede na količino in kvaliteto vključenosti očetov v skrbstveno delo in vzgojo otrok, je v literaturi zaslediti **več tipologij in stilov očetovstva** (Palkovitz 2014). Ranson (2012) definira 3 tipe, in sicer na delo usmerjene ga očeta, družinskega moškega in aktivnega oz. »hands-on« očeta. Koncept aktivnega očetovstva pogosto uporablja izraze kot so odgovoren, aktiven ali novodobni oče, za opis očeta, ki je vključen in bolj angažiran, kot so bili očetje prejšnjih generacij (Adler in Lenz 2015, 6–8). Novejše raziskave nakazujejo, da očetje kot najpomembnejšo dimenzijo očetovstva pojmujejo čustven angažma pri skrbi za otroke, kar presega tradicionalne spolno pogojene karakteristike (Kanjuro Mrčela idr. 2016, 30).

4.2.2 Ukrepi družinskih politik usmerjeni k spodbujanju vključenosti očetov v skrbstveno delo

Do nedavnega so bili ukrepi družinskih politik na področju skrbi za otroke bolj usmerjeni na matere kot očete. Spolno nevtralnno definiranje pravic do starševskega dopusta pa je povzročilo premik od modela moškega hranitelja do modela aktivnega in vključenega očeta (Hrzenjak 2016, 11). Danes vse države članice EU očetom ponujajo **neprenosljive očetovske dopuste in starševske dopuste**, do katerih sta vsaj deloma upravičena oba starša. Tako družinske politike v ospredje postavljajo vlogo moškega, ne zgolj kot delavca in finančnega preskrbovalca, ampak tudi kot partnerja in skrbnika. Očetom ponujeni dopusti spodbujajo večje vključevanje očetov v aktivno starševstvo, vendar pa sami po sebi niso dovoljšne zagotovilo, da bodo očetje dopuste tudi izkoristili. **Na koriščenje očetovskega in starševskega dopusta s strani očetov namreč vplivajo številni dejavniki.** Med najpomembnejšimi so naslednji: raven nadomestila in kriteriji upravičenosti, fleksibilnost in časovne omejitve izrabe dopusta, urejenost otroškega varstva, davčne ureditve in olajšave ter kulturne norme in podpora delodajalcev (Van Belle 2016, 13–15).

Raven nadomestila je dejavnik, ki zagotovo najbolj prispeva k odločitvi posameznika, ali bo očetovski in starševski dopust izkoristil, ali ne. To dokazujejo tudi rezultati nacionalnih raziskav, ki kažejo, da bi podaljšanje obdobja dopusta ob polnem nadomestilu plače pozitivno vplivalo na število dni izkoristka velike večine očetov (Rakar idr. 2010, 139). V državah, kjer

so nadomestila najvišja, je tudi delež očetov, ki dopust izrabijo, najvišji. V kolikor so nadomestila za očete visoka, se namreč skupni dohodek gospodinjstva ne zmanjša in s tem lahko prispeva k odločitvi, da doma ostane oče in ne mati. Ustrezno visoka raven nadomestila očetovskega in starševskega dopusta pozitivno doprinaša k zmanjšanju družbene neenakosti. Saj pri nizkih stopnjah nadomestil dopust večinoma izkoristijo le visoko izobraženi in dobro plačani očetje, medtem ko si očetje družin z nizkimi dohodki izostanka z dela običajno ne morejo privoščiti. Visoke ravni nadomestila torej izenačijo možnosti izrabe očetovskih in starševskih dopustov očetov različnih socialno-ekonomskih ozadij (Van Belle 2016, 13).

Kriteriji upravičenosti za koriščenje očetovskega in starševskega dopusta neposredno vplivajo na to, kdo in v kakšnem časovnem obdobju lahko dopust vzame. V večini držav je glavni pogoj zaposlenost v določenem obdobju pred in ob nastopu dopusta. Samozaposlenim očetom in očetom, katerih zaposlitev je kratkotrajna, je posledično koriščenje očetovskega in starševskega dopusta lahko onemogočeno (ibid.).

Fleksibilnost in časovni okvir izrabe očetovskega in starševskega dopusta sta prav tako pomembna dejavnika povezana z izrabo dopusta. Pomembno je, da je časovni okvir izrabe prilagodljiv in da ni vezan le na kratko obdobje takoj po rojstvu otroka. Prav tako je pomembno, da se dopust lahko vzame v večih krajših časovnih blokih in da je izraba združljiva z delno odsotnostjo z dela. Pomanjkanje fleksibilnosti pri izrabi dopusta očetom otežuje usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti in s tem utrjuje obstoječe vzorce vlog spolov. V kolikor lahko očetje dopust koristijo z delno odsotnostjo z dela, jim to pomaga ohranjati stik z delom in lahko posledično zmanjša negativen učinek na odnos delodajalca do zaposlovanja staršev (Van Belle 2016, 14).

Dobra urejenost in dostopnost javnega otroškega varstva je prav tako pomemben dejavnik, ki je povezan z izrabo starševskega dopusta s strani očetov. Očetom ponujeni starševski dopusti služijo svojemu namenu le, če povečajo možnost vračanja mater na trg dela. To pa je mogoče samo, če je otroško varstvo široko dostopno in če je časovna vrzel med zaključkom starševskega dopusta in vključitvijo otroka v otroško varstvo čim krajša. Če temu ni tako, se vračanje mater na trg dela časovno le še bolj preloži (ibid.).

Neugoden **davčni sistem** lahko omeji deljeno izrabo starševskega dopusta, saj lahko visoka skupna obdavčitev družine odvrne mater od vstopa na trg dela. Takšen učinek pa imajo lahko

tudi davčne olajšave za nezaposlene in vzdrževane zakonce. Pomembno je torej, da je davčni sistem urejen tako, da spodbuja zaposlenost obeh staršev (ibid.).

Kulturne norme pomembno doprinašajo k odločitvi očetov, ali bodo koristili starševski dopust. Ukrepi družinskih politik države lahko utrjujejo ali spodbijajo obstoječa družbena prepričanja o vlogi spolov. Le-ta vplivajo na vedenje staršev in pomembno doprinašajo k njihovim odločitvam. Prav tako lahko negativna stališča delodajalcev odvrčajo očete, da bi zmanjšali ali prilagodili delovne obveznosti v korist časa preživetega z družino. V kolikor podjetja ponujajo ukrepe, ki pomagajo pri usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti, kot so otroško varstvo, prilagodljiv delovni čas in možnost, da delavci glede na družinske potrebe skrajšujejo ali podaljšujejo urnike dela, je verjetnost, da bodo očetje koristili starševski dopust, večja. To pomeni, da so poleg družinskih politik na ravni države, za koriščenje starševskega dopusta s strani očetov pomembni tudi ukrepi na ravni podjetja. Prav tako bodo očetje, katerih partnerke so visoko izobražene in zaposlene na visoko kvalificiranih delovnih mestih, z večjo verjetnostjo izrabi starševski dopust (Van Belle 2016, 14–15).

Določen ustroj dodeljene pravice do starševskega dopusta lahko torej poveča verjetnost, da bodo očetje izrabili svojo pravico. V kolikor sta do dopusta upravičena oba starša brez ekskluzivne pravice očeta do koriščenja dela dopusta, obstaja verjetnost, da bodo dopust izkoristile predvsem matere. Razlog za takšno ravnanje je razumeti predvsem v naravnosti k miselnosti, da je v primeru, da dopust koristi oče, mati zanj prikrajšana (Rakar idr. 2010, 142). V državah (Švedska, Norveška, Islandija), kjer je **del starševskega dopusta rezerviran izključno za očete (*fathers' quota*)**, je izraba s strani očetov večja, saj je v nasprotnem primeru ta del dopusta za družino izgubljen. Takšen učinek imajo tudi **dodatne finančne in časovne spodbude**, ki so staršema dodeljene, v kolikor si starševski dopust razdelita enakovredno. **Spodbujanje ozaveščenosti in informiranosti očetov** lahko prav tako doprinese k višji izrabi starševskega dopusta. Pri tem je uspešna predvsem Švedska, ki z reklamnimi kampanjami javno izpostavlja znane očete, ki so izkoristili starševski dopust. Vsi naštetih dejavniki pa ne delujejo ločeno in zato njihov vpliv na izrabo pravice do starševskega dopusta s strani očetov ni enoznačen. Sodeč po rezultatih raziskav naj bi povečana **izraba starševskega dopusta s strani očetov doprinesla k višji zaposlenosti mater, stabilnejšim vzorcem zaposlenosti obeh spolov, enakomernejši delitvi skrbstvenega in gospodinjskega dela ter zadovoljstvu in posledično večji produktivnosti zaposlenih** (Van Belle 2016, 15).

4.2.3 Ureditve očetovskih in starševskih dopustov na voljo očetom v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)

Švedska in Slovenija sta bili med prvimi evropskimi državami, ki sta v 70. letih 20. stoletja na spolno nevtralen način definirali pravico do starševskega dopusta. Na Švedskem je temu sledila praksa deljene izrabe starševskega dopusta, ki pa se v Sloveniji ni uveljavila (Hrženjak 2016, 11). Državi izkazujeta največjo prožnost glede koriščenja starševskih dopustov (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 26). Na drugi strani pa sta Španija in Poljska s tradicionalno delitvijo vlog med spoloma in z močno krščansko tradicijo. Na Poljskem so spolno nevtralne ureditve družinskih politik omejene. Očetje so pri koriščenju starševskega dopusta odvisni od materine upravičenosti in izrabe materinskega dopusta. V Španiji pa je koriščenje starševskega dopusta s strani očetov tako neobičajno, da je delež le-tega praktično zanemarljiv.

Ker so bili ukrepi starševskih dopustov podrobneje obravnavani že v poglavju 4.1.2.2, z namenom lažje primerjave v tabeli 4.2 le povzamemo ureditve očetovskih in starševskih dopustov na voljo očetom.

Tabela 4.2: Pregled ureditev očetovskih in starševskih dopustov na voljo očetom v izbranih državah EU

UREDITVE OČETOVSKIH IN STARŠEVSKIH DOPUSTOV NA VOLJO OČETOM								
	OČETOVSKI DOPUST				STARŠEVSKI DOPUST			
Država	Trajanje	Raven nadomestila	Fleksibilnost izrabe	Posebnosti	Trajanje	Raven nadomestila	Fleksibilnost izrabe	Rezervirano za očete, dodatne spodbude, posebnosti
SE	10 dni	80% z zgornjo omejitvijo	do 2. meseca po rojstvu	spolno nevtralna ureditev	16 mes. , 8 mes. za vsakega starša	13 mes. - 80 % z zgornjo omejitvijo (od tega minimalno 2 mes. za vsakega starša), 3 mes. pavšalen znesek;	13 mes. do 4. leta, ostalo lahko do 12. leta; 1 mes. do 1. leta lahko koristita oba hkrati; lahko delna odsotnost z dela, neprekinjeno ali v večih nizih	3 mes. rezervirani za očete; finančna spodbuda v primeru enakovredne razdelitve ukinjena
SI	50 dni	25 dni - 90% z zgornjo omejitvijo, 25 dni plačani prispevki za socialno varnost	15 dni - do 6. mes., 10 dni - po starševskem d. in do konca 1. raz., 25 dni - do 3. leta; lahko delna odsotnost z dela; lahko koriščenje po dnevih, vendar skrajšano na 35 dni	spolno nevtralna ureditev; leta 2018: 30 dni plačanega d. s 100 % nadomestilom	260 dni (cca. 9 mes.), 130 dni za vsakega starša	90% z zgornjo omejitvijo	6 mes. koristiti neprekinjeno; lahko delna odsotnost z dela - ni podvojen; lahko koristita hkrati v primeru delne odsotnosti z dela	oče lahko svoj del v celoti prenese na mater
PL	14 dni neprekinjeno	100% brez omejitve	do 2. leta; lahko v 2 delih	ni spolno nevtralno	<i>starševski d.</i> : 32 tednov (8 mes.); <i>dopust za varstvo otroka</i> : 3 leta	<i>starševski d.</i> : 6 tednov - 100 %, 26 tednov - 60 %; <i>dopust za varstvo otroka</i> : 2. leti pavšalen znesek - preverjanje upravičenosti, sicer neplačan	starševski d. : lahko delna odsotnost z dela, neprekinjeno ali v največ 4 nizih; d. za varstvo otroka : 1 mes. neprenosljiv; oba d. porabiti do otrokovega 6. leta	upravičenost samo, če je materinski d. v celoti izkoriščen ; 1 mes. d. za varstvo otroka rezerviran za očeta
ES	2 dni ob rojstvu, 28 dni neprekinjeno	100% z zgornjo omejitvijo	do konca materin. d.; lahko delna odsotnost z dela; 2,5 mes. materin. d. je prenosljivega na očeta	spolno nevtralno; 1 urna odsotnost z dela zaradi dojenja se lahko preračuna v 2-4 tedne materin. ali očet. d.	do otrokovega 3. leta , vsak izmed staršev	neplačan , plačani prispevki za socialno varnost, v 1. letu zagotovljena vrnitev na delovno mesto	lahko neprekinjeno, ali v večih časovnih blokih	očetje zaposleni v javnem sektorju imajo dodatne pravice

Vir: lastni prikaz glede na podatke Eurofounda (2015c, 14).

4.2.4 Odločanje za otroke

K odločitvi za snovanje družine pomembno prispevajo **ugodne finančne razmere bodočih staršev in predvsem stabilna zaposlitev** (Rakar idr. 2010, 80; Van Belle 2016). Ti dejavniki so odločilni tudi pri vključevanju v skrb za otroke. »Neugodne finančne razmere namreč obema staršema nalagajo prvenstveno skrb za preživetje, ki pa se ponavadi izključuje z načini in ugodnostmi usklajevanja dela in družine, npr. koriščenja neplačanega starševskega dopusta« (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 25). Zato je pomembno, da so ukrepi družinskih politik osnovani tako, da izenačijo možnosti oz. čim bolj nevtralizirajo vpliv različnih socialno-ekonomskih položajev staršev na usklajevanje dela in družine ter skrb za otroke. V nadaljevanju opredelimo, kakšne učinke lahko imajo ukrepi družinskih politik na finančne razmere družine in posledično na odločanje ter skrb za otroke. Osredotočimo se predvsem na ukrepe, ki so ciljani na očete in opredelimo možne učinke, ki jih izraba le-teh lahko ima na ekonomske, družbene in demografske izide.

V kolikor so ukrepi družinskih politik oblikovani tako, da k izrabi ne spodbujajo le mater ampak tudi očete, so njihovi pozitivni učinki lahko opazni na večih področjih. **Izraba očetovskega in starševskega dopusta s strani očetov je pozitivno povezana z ekonomskimi, družbenimi in demografskimi učinki.** S spodbujanjem očetov k izrabi starševskega dopusta se želi zagotoviti večjo enakost med spoloma tako pri delitvi neplačanega dela doma kot pri pogojih za vstop na trg dela. Ker izraba starševskega dopusta s strani očetov pozitivno vpliva na možnost usklajevanja družinskega in delovnega življenja, lahko doprinese k višji vključenosti žensk na trg dela. Čeprav je ocenjevanje vpliva družinskih politik na rodnost kompleksno in odvisno od številnih dejavnikov, pa raziskovalci ugotavljajo **pozitivno korelacijo med vključenostjo očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo ter odločanjem za otroke** (Van Belle 2016, 10–12).

Izraba starševskega dopusta s strani očetov **učinkuje na participacijo žensk na trgu dela** in zmanjšuje njihovo neenakost, saj povečuje verjetnost, da se bodo ženske po rojstvu otrok vrnile na trg dela. V kolikor očete izrabijo več starševskega dopusta, so prekinitve delovne aktivnosti mater krajše, s tem pa se povečajo njihove možnosti za izpolnjujočo kariero in napredovanje ter zmanjšajo možnosti za slabši dohodek in z njim povezano finančno odvisnost. Večja vključenost očetov v neplačano delo doma pozitivno učinkuje na polno zaposlenost mater (ibid.).

V kolikor očetje koristijo starševski dopust, se **poveča verjetnost, da bosta skrb za otroke in neplačano delo v gospodinjstvu med staršema enakomernejše razdeljena**. Ženske namreč kljub polni zaposlenosti v povprečju še vedno več časa namenijo delu v gospodinjstvu kot moški. V državah, kjer z ukrepi družinskih politik aktivno podpirajo zaposlovanje žensk in z neprenosljivimi ugodnostmi za očete (*fathers' quota*) spodbujajo vključevanje očetov v neplačano delo v gospodinjstvu, očetje le-temu namenijo več ur kot očetje v drugih državah (Van Belle 2016, 15).

Vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo bi lahko pozitivno učinkovalo tudi na demografske izide, saj rezultati raziskav kažejo, da je **vključenost očetov povezana z odločitvami žensk, da bi imele otroke**, da bi imele naslednjega otroka oz. da bi imele toliko otrok, kot si jih želijo (ibid.).

4.2.5 Ovire pri vključevanju očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo

Novodobni koncept aktivnega očetovstva obsega pričakovanja, da bodo očetje ne samo aktivno vključeni v skrb za svoje otroke, ampak bodo hkrati ostali glavni hranilci družine. Očetje tako občutijo **pritisk, da morajo ostati glavni hranilci družine**, četudi sta zaposlena oba s partnerko. Trenutna **družbena stališča** glede delitve starševskih vlog in **konstruktivni moškosti, pritiski v službi, zaposlitvena negotovost in finančni razlogi** ter morebitne **ovire na institucionalnem nivoju** lahko nespodbudno vplivajo na vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo (Adler in Lenz 2015, 2–5).

Moški kot največjo oviro pri vključevanju v skrbstveno in gospodinjstvo delo navajajo **zahtevno delovno okolje** oz. **pritiske in pričakovanja delodajalcev**. Le-ti pogosto z neodobravanjem gledajo na deljen starševski dopust (Rakar idr. 2010, 111; Adler in Lenz 2015, 8) in fleksibilne oblike dela oz. prilagoditve delovnih urnikov. Kljub spreminjajočim se kulturnim idealom in pričakovanjem do očetov, organiziranost delovnih mest še vedno sloni na **tradicionalnih normah moškosti** in modelu moškega hranilca. Sploh za bolj maskulinizirane poklice je značilno, da zaposleni delajo več kompromisov v zvezi z družino in manj v zvezi z zaposlitvijo, saj je znotraj moškega kolektiva zaradi pričakovanih težje usklajevati delo in družino (Kanjuro Mrčela idr. 2016, 40). Očetje občutijo pričakovanja delodajalcev po popolni predanosti delu, ki skupaj s povečano zaposlitveno negotovostjo vpliva na zmanjševanje njihovih skrbstvenih prizadevanj. Čeprav so očetje upravičeni do plačanega očetovskega dopusta, jih lahko

prevladujoča **tradicionalna kultura spolov** na delovnem mestu in morebitne posledice z izgubo zaposlitve odvrtaajo od koriščenja le-tega. Očetje se težje odločijo za fleksibilne oblike dela oz. znižanje delovnih obveznosti. Posledično občutijo vrzel med njihovimi pravicami ter dejanskimi možnostmi koriščenja le-teh. To doprinaša h konfliktu med delom in družinskim življenjem (Adler in Lenz 2015, 10). Negativen odnos do usklajevanja dela in družine v delovnem okolju pa posledično predstavlja pomembno oviro pri odločanju za otroke (Rakar idr. 2010, 141).

Finančni razlogi so odločilni za manjše prevzemanje skrbstvenega in gospodinjskega dela očetov, saj šibek socialno-ekonomski položaj in neugodne finančne razmere od staršev prvenstveno zahtevajo skrb za preživetje (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 25). To potrjujejo tudi nacionalne raziskave, ki kažejo, da si marsikatera družina neplačanega očetovskega dopusta ne more privoščiti oz., da si starši predvsem želijo ohraniti doseženo življenjsko raven (Rakar idr. 2010, 110). Med moškimi v manj zahtevnih poklicih in pri fizičnih delavcih je opaziti, da je usklajevanje dela in družine težje kot pri moških na boljše plačanih zaposlitvenih položajih (Byron 2005, 188; Adler in Lenz 2015, 20; Kanjua Mrčela idr. 2016, 39).

Po mnenju očetov k neenaki delitvi dela v gospodinjstvu prispeva tudi **pomanjkanje kompetenc** oz. neusposobljenost moških za sodelovanje pri gospodinjskih opravilih (Kanjua Mrčela idr. 2016, 36) in vedenje mater, ki skrb za otroke težko prepustijo očetom (Adler in Lenz 2015, 5; Craig 2016). Nekateri očetje pa kljub seznanjenosti s svojimi zakonskimi pravicami ne razmišljajo o izrabi le-teh, saj so prepričani, da pri negi majhnega otroka ne morejo biti koristni (Rakar idr. 2010, 110). Vse te razloge lahko uvrstimo v širši okvir tradicionalnih **družbenih stališč** glede delitve starševskih vlog (Kanjua Mrčela idr. 2016, 37).

4.3 UČINKI UKREPOV DRUŽINSKIH POLITIK

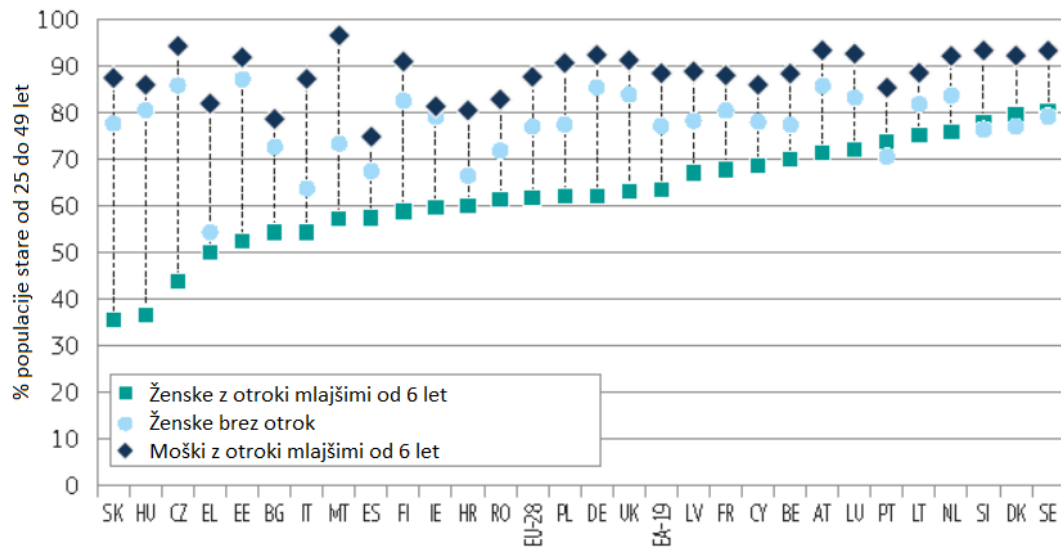
4.3.1 Vpliv starševstva na zaposlenost žensk

Eden glavnih ciljev strategije Evropa 2020 je, da bi v EU do leta 2020 dosegli **75 % zaposlenost aktivnega prebivalstva**, starega od 20 do 64 let (European Commission 2015, 286; European Commission, Education and Training 2017). Ta cilj pa je uresničljiv le z občutnim povečanjem deleža zaposlenih žensk. V letu 2014 je delež zaposlenih žensk v tej starostni skupini v 28 državah članicah EU znašal 64 %, leta 2015 pa slabih 67 %. Ta delež je še vedno občutno nižji

od deleža zaposlenih moških, ki je leta 2014 znašal 75 %, leta 2015 pa 78 % (European Commission 2015, 287). **Razlika v deležu zaposlenosti med spoloma** je največja v Grčiji, Italiji in na Malti, najmanjša pa v nordijskih državah in v Nemčiji. Švedska je cilj 75 % zaposlenosti že dosegla, in sicer za oba spola (ibid.).

Delež zaposlenih žensk je najvišji na Švedskem, Danskem, Nizozemskem in v Sloveniji. Prav tako je v teh državah najmanjša razlika med deležem zaposlenih mater in deležem ostalih zaposlenih žensk. Tudi na Poljskem so matere pogosto zaposlene, vendar je tveganje za izpostavljenost revščini družin z otroki precej večja. Delež zaposlenih žensk pa je najnižji v državah južne Evrope (Španija, Italija, Malta, Grčija, Hrvaška in Bolgarija). V teh državah je tudi tveganje revščine za družine z otroki največje. Finska, Nemčija in Velika Britanija pa kljub siceršnjemu visokem deležu zaposlenih žensk izstopajo po veliki razliki med **deležem zaposlenih mater** in deležem ostalih zaposlenih žensk. Vsak dodatni otrok v gospodinjstvu v povprečju zmanjšuje verjetnost za zaposlitev matere, medtem ko jo v primeru enostarševske družine povečuje. Na Portugalskem, Danskem, Švedskem in v Sloveniji so matere otrok mlajših od 6 let pogosteje zaposlene kot v povprečju velja za ženske v teh državah. Za razliko od mater, ki običajno delajo manj ur kot ženske brez otrok, pa očetje v povprečju delajo več kot moški brez otrok. Obraten trend je opaziti le v državah, ki ponujajo dobro plačane in neprenosljive starševske dopuste za očete, krajše starševske dopuste za matere in visoke družinske dodatke (ibid). Slika 4.7 prikazuje delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let v primerjavi z deležem zaposlenih žensk brez otrok in deležem zaposlenih očetov z otroki v letu 2013 (v starosti od 25 do 49 let) v državah članicah EU.

Slika 4.7: Delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let v primerjavi z deležem zaposlenih žensk brez otrok in deležem zaposlenih očetov z otroki v letu 2013 (v starosti od 25 do 49 let) v državah članicah EU



Vir: European Commission (2015, 287).

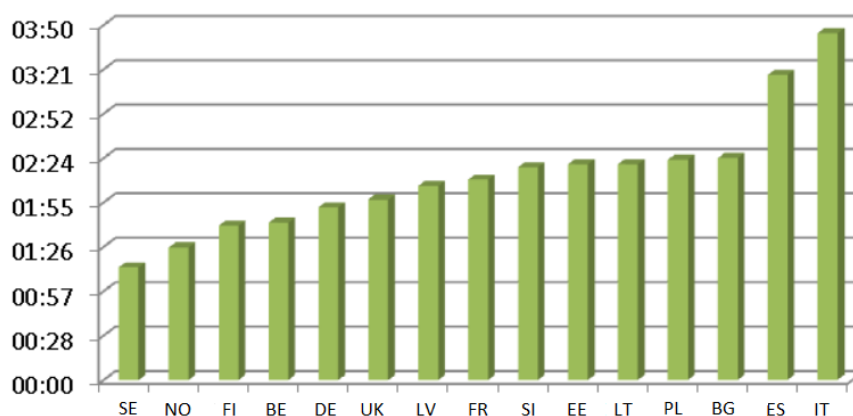
Evropska komisija opozarja (2015, 286), da sta visok delež zaposlenih žensk in predvsem visok delež zaposlenih mater povezana s pozitivnimi ukrepi družinskih politik, predvsem **z dobro urejenostjo otroškega varstva, visokimi družinskimi prejemki in možnostmi fleksibilnih oblik zaposlitev**. Hkrati pa naj bi bila ta korelacija pozitivna tudi v primeru, da starševski dopusti niso predolgi in nadomestila ne previsoka. V državah, kjer je delež zaposlenih žensk nizek, so sicer izdatki države za družine z nizkimi dohodki lahko precejšnji, starševski dopusti so običajno dolgi, javno otroško varstvo pa je zelo slabo razvito. Takšni ukrepi družinskih politik, kljub relativno visokim izdatkom držav, ne spodbujajo vključevanja žensk na trg dela. S pozitivnimi ukrepi družinskih politik pa države lahko spodbujajo visoko zaposlenost mater in posledično pozitivno vplivajo na zagotavljanje enakih možnosti med spoloma, večjo finančno neodvisnost žensk in manjše tveganje za izpostavljenost otrok revščini (ibid).

4.3.2 Delitev skrbstvenega in gospodinjkega dela – vključenost očetov

Vključevanje očetov v družino zajema več vidikov; za potrebe tega dela sta pomembna predvsem prevzemanje skrbstvenega in gospodinjkega dela ter finančni prispevek v družinski proračun. **Finančni prispevek** moškega v družinski proračun je bil tradicionalno večji in se je

posledično odražal v manjšem prevzemanju skrbstvenega dela, za žensko pa je veljalo ravno obratno. Danes pa **dvojna skrb za delo in družino** kljub uravnoteženemu finančnemu prispevku povzroča večjo obremenjenost žensk (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 31). Če upoštevamo število plačanih delovnih ur in število ur neplačanega gospodinjkega in skrbstvenega dela, **delajo ženske precej več kot moški**; V EU delajo ženske v povprečju 64 ur, moški pa 53 ur tedensko (European Commission 2016a, 2). Največja razlika v tedenski neplačani obremenitvi med ženskami in moškimi nastane ravno v obdobju starševstva. Neplačana tedenska obremenitev moških se v tem času poveča za 12 ur, obremenitev žensk pa kar za 25 ur (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 24). Razlika v številu ur dnevno namenjenih neplačanemu gospodinjkega delu med ženskami in moškimi v državah EU je prikazana na sliki 4.8. Večja količina časa, ki ga ženske namenijo neplačanemu delu, lahko botruje odločitvi o zmanjšanju števila ur plačanega dela oz. celo umiku iz trga dela. Vpliv starševstva na zaposlenost žensk je med državami različen, na Madžarskem, Slovaškem, Češkem in v Estoniji je precejšen, medtem ko je na Švedskem, Portugalskem, v Sloveniji in Luksemburgu zanemarljiv (European Commission 2016a, 2–4).

Slika 4.8: Razlika v številu ur dnevno namenjenih neplačanemu gospodinjkega delu med ženskami in moškimi (podatki za leto 2013) v državah EU



Vir: Szelewa (2013, 10).

Plačani materinski, očetovski in starševski dopusti so pomembni ukrepi družinskih politik, ki zagotavljajo ohranitev delovnih mest in finančno podporo pred, ob in tik po rojstvu otroka ter prispevajo, da se starši (predvsem matere) vračajo na trg dela. V kolikor so ti ukrepi ekskluzivno, ali vsaj enakovredno, **na voljo očetom**, pa je pričakovati njihov pozitiven učinek na **enakopravnejšo delitev skrbstvenega in gospodinjkega dela med staršema** (Van Belle

2016, 11). Nasprotno pa dolgi in neplačani starševski dopusti povečujejo razliko v zaposlenosti med spoloma in razliko v zaposlenosti med materami in ženskami brez otrok. Prav tako se zaposlenost niža z dolžino starševskega dopusta in višino nadomestila. Plačan starševski dopust v trajanju več kot 2 leti naj bi zmanjšal verjetnost za vključevanje staršev na trg dela. Švedska študija je pokazala, da se ženske, ki so zaradi materinstva izključene iz trga dela več kot 16 mesecev, težje ponovno vključijo na trg dela oz. je njihova verjetnost za izpolnjujočo kariero precej nižja (European Commission 2015, 289). Izključitev mater iz trga dela prispeva k finančni neenakosti njihovega prispevka v družinski proračun, kar se lahko odrazi v tradicionalnem večjem prevzemanju skrbstvenega dela mater in posledično v manjšem prevzemanju le-tega s strani očetov (Kanjuro Mrčela idr. 2016, 31).

4.3.3 Vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo ter odločanje za otroke

Raziskovalci opozarjajo, da je nizka stopnja rodnosti v Evropi lahko povezana z manjšimi spremembami vloge moških v primerjavi s spremembami vloge žensk (McDonald 2000). Možnosti žensk na trgu dela so se zelo približale možnostim moških, medtem ko pri njihovih dolžnostih v družini ni tako. Vključevanju žensk na trg dela namreč ni sledila večja udeležba moških v skrbstvenem in gospodinjstvenem delu, kar je pripeljalo do dvojne obremenitve žensk. Vendar pa je merjenje vpliva različnih dejavnikov (ukrepi družinskih politik, družbeni in socialno-ekonomski dejavniki) na rodnost zapleteno in občutljivo na podatke in metode, ki jih pri tem uporabljamo (Rakar idr. 2010, 93). Predvsem je težko oceniti dolgoročne posledice, saj nanje bolj vpliva ugodno okolje za odločanje za otroke (Pailhé 2008). Študije so med drugim ugotovile majhen pozitiven učinek med neposrednimi družinskimi prejemki in rodnostjo (Gauthier in Hatzius 1997). V Franciji so ocenili, da le-ti povečujejo rodnost v povprečju za 0,2 otroka na žensko (Breton idr. 2005). Zanimivi so tudi podatki o stopnji rodnosti po državah glede na prevladujoč vzorec zaposlenosti žensk. Poleg vzhodnih držav članic EU je nizka stopnja rodnosti prevladujoča tudi v državah z nizkim deležem zaposlenih žensk (Španija, Italija, Grčija) (Eurofound 2005, 7).

Zaradi kompleksnosti merjenja dejavnikov vpliva na rodnost bomo v nadaljevanju govorili predvsem o dejavnikih, ki lahko pozitivno doprinašajo k odločanju za otroke. Številne teoretične raziskave (Mills idr. 2008) nakazujejo, da vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo povečuje verjetnost, da bo par imel več otrok. Švedske in norveške študije (Lappegård 2010) ugotavljajo povezavo med izrabo starševskega dopusta s strani očetov in

odločanjem za otroke. Večja kot je vpetost očeta v nego otroka, prej se starša odločita za naslednjega otroka; prav tako več starševskega dopusta kot ga izrabi oče, večja je rodnost (ibid.). Kljub pozitivni korelaciji med vpetostjo očetov v skrbstveno delo in odločanjem za otroke, pa je delež očetov, ki izrabi starševski dopust tudi v nordijskih državah še vedno nižji od tistega, ki bi zagotavljal enakost spolov. Očetje s svojo vključenostjo v skrbstveno delo omogočijo, da matere lažje usklajujejo svoje obveznosti, kar lahko doprinese k hitrejši odločitvi za drugega otroka (Rakar idr. 2010, 103). Na drugi strani pa asimetrična delitev gospodinjiskega dela pripravi zaposlene matere, da prilagodijo svoje rodnostne namene (Mills idr. 2008).

Rezultati slovenskih raziskav (Rakar idr. 2010, 91) kažejo, da tisti, ki ne nameravajo imeti (več) otrok, to odločitev pripisujejo dejstvu, da jih že imajo toliko, kot si jih želijo. Drugi pomembni razlog za to odločitev je, da si želijo ohraniti sedanjo življenjsko raven oz. se bojijo, da bi jih naslednji otrok preveč stal. Za dobro desetino žensk k odločitvi pripomore tudi neenakomerna delitev dela v gospodinjstvu in pa dejstvo, da partner ne namerava izkoristiti pravice do starševskega dopusta (ibid.). Če bi očetje izrabili vsaj 3 mesece starševskega dopusta, bi približno petina žensk lažje imela število otrok, ki jih namerava imeti, desetina žensk pa bi se verjetno odločila za (še enega) otroka. Skoraj 30 % anketirancev se je strinjalo, da bi jim trimesečni plačan očetovski dopust omogočil, da bi prej imeli (naslednjega) otroka. »To je pomembno, saj se ukrepe, ki vplivajo na zmanjšanje posledic med rojstvi otrok, šteje med tiste, ki bi lahko vplivali na zvišanje rodnosti. Odložena rojstva se morda nikoli ne realizirajo« (Rakar idr. 2010, 139).

4.3.4 Vključenost otrok v otroško varstvo

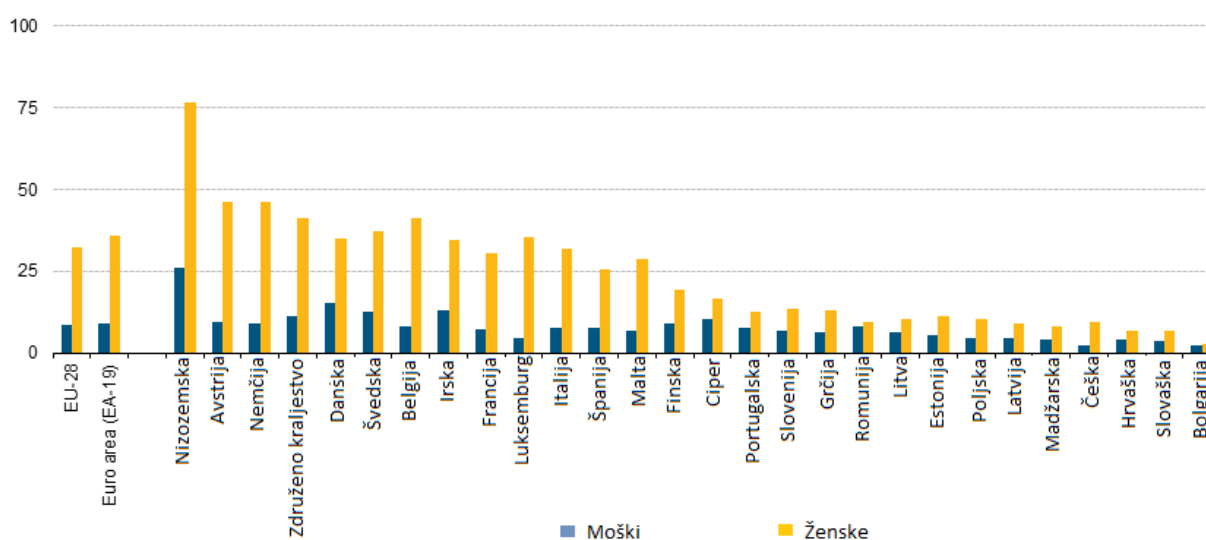
Javno dostopno in dobro organizirano otroško varstvo je eden najpomembnejših ukrepov družinskih politik, ki prispeva k možnostim usklajevanja družinskega in delovnega življenja ter omogoča **višjo stopnjo zaposlenosti mater**. Višji delež vključenosti otrok v otroško varstvo je namreč v premo sorazmerni korelaciji z deležem zaposlenih mater. V kolikor otroško varstvo ni dosegljivo in finančno dostopno, je neprilagojeno delovnemu urniku staršev, ali je preveč oddaljeno od kraja bivanja, bodo matere običajno znižale število ur zaposlitve, ali se bodo s trga dela celo umaknile (European Commission 2016a, 2, 2015, 291). Dostopno otroško varstvo torej povečuje verjetnost, da se bodo matere zaposlile in vpliva na število njihovih delovnih ur, posledično pa tudi na višino zaslužka, zaposlitveni status in položaj v podjetju (ibid).

Poleg dostopnosti javno subvencioniranega otroškega varstva je pomembno tudi, koliko ur na dan je le-to na razpolago. Če varstvo omogoča celodnevno vključenost, je verjetnost za zaposlitev žensk za polni delovni čas večja, kot če je obisk možen le del dneva, saj morajo za preostanek dneva starši poiskati nesubvencionirano obliko varstva, ki je praviloma dražja (Čelebič 2012, 36). V primeru zaposlenosti obeh staršev višji dohodek gospodinjstva običajno zvišuje stroške otroškega varstva in hkrati povečuje stopnjo obdavčitve. To lahko posledično odvrta od zaposlenosti obeh staršev. **Kar 53 % mater**, ki ni zaposlenih, ali so zaposlene za krajši delovni čas zaradi skrbstvenih obveznosti, navaja, da so **stroški otroškega varstva glavni razlog za njihovo izključenost ali le delno vključenost na trg dela**. Ob upoštevanju stroškov otroškega varstva matere z vstopom na trg dela v povprečju povečajo svoj dohodek za manj kot 40 %. Matere samohranilke pa bi morale za 50 % povečanje dohodka zaslužiti kar nadpovprečno plačo, ki pritiče zaposlitvi s polnim delovnim časom (European Commission 2015, 291; 2016a, 2).

4.3.5 Izraba fleksibilnih oblik dela

V EU dela za krajši delovni čas skoraj tretjina zaposlenih žensk (32 %) in približno 10 % zaposlenih moških (European Commission 2015, 289). Slika 4.9 prikazuje delež zaposlitev za krajši delovni čas aktivnega prebivalstva starejšega od 15 let v državah članicah EU glede na spol.

Slika 4.9: Delež zaposlitev za krajši delovni čas v državah EU po spolu (starost nad 15 let) za leto 2014



Vir: Eurostat (2015b).

Države lahko glede na **pogostost izrabe zaposlitve za krajši delovni čas** uvrščamo med države, kjer je takšna oblika zaposlitve zelo pogosta, to je na Nizozemskem (39 % vseh zaposlenih, 75 % zaposlenih žensk in 25 % zaposlenih moških), sledijo Velika Britanija, Avstrija, Nemčija, Belgija, Švedska in Danska, kjer je delež zaposlitev za krajši delovni čas okoli 20 %. V vzhodnih državah članicah EU (Slovenija, Poljska, Bolgarija, Češka, Slovaška, Madžarska in Hrvaška) je takšna oblika zaposlitve zelo redka. V vseh državah članicah zaposlitve za krajši delovni čas koristijo predvsem ženske, razlike v deležu zaposlitev za krajši delovni čas med moškimi in ženskami pa so običajno precejšnje. Razlika med spoloma pri takšni obliki zaposlitve je med najnižjimi v nordijskih državah in na Nizozemskem (do 3-krat večja za ženske), najvišja pa v Avstriji, Nemčiji, Luksemburgu, Belgiji in Španiji (7- ali večkrat večja za ženske) (Eurostat 2015b).

Glede na delež zaposlenih žensk in delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas, lahko države razdelimo na države z **visokim deležem zaposlenih žensk in nizkim deležem žensk zaposlenih za krajši delovni čas**, države z **visokim deležem zaposlenih žensk in relativno visokim deležem žensk zaposlenih za krajši delovni čas** (več kot 20 %) in države z **nizkim deležem zaposlenih žensk, ki so večinoma zaposlene za polni delovni čas**. V prvi skupini držav velika večina žensk sodeluje na trgu dela, večinoma so zaposlene za polni delovni čas. To je pogosto na Finskem, Portugalskem in v večini vzhodnoevropskih članic EU (tudi v Sloveniji). V drugo skupino spadajo Nizozemska, Velika Britanija, Nemčija, Švedska, Avstrija, Luksemburg in Danska. V tretjo skupino pa umeščamo predvsem države južne Evrope (Grčija, Italija, Španija) in Poljsko ter Slovaško, kjer je delež zaposlenih žensk pod 60 %, tiste ženske, ki so zaposlene, pa večinoma delajo za polni delovni čas (Eurofound 2005, 5).

Po podatkih Eurostata (European Commission 2015, 289) naj bi kar tretjina zaposlenih za krajši delovni čas to obliko zaposlitve označila kot neprostoVOLjno. 27 % žensk zaposlenih za krajši delovni čas pa kot glavni razlog za tako obliko zaposlitve navaja skrbstvene obveznosti. Več kot polovica (56 %) nezaposlenih (neaktivnih) mater bi izbralo zaposlitev za krajši delovni čas, velika večina mater pa bi se želela zaposliti, če bi imela možnost izbire oz. prilagoditve delovnih ur. Kar 53 % polno zaposlenih mater in 47 % polno zaposlenih očetov bi si želelo delati manjše število ur (Eurofound 2014, 38). Delo za krajši delovni čas je pogostejše v storitvenem (68 %) kot pa industrijskem (51 %) sektorju. Posebej pogosto je v zdravstvu in socialnem varstvu, na področju izobraževanja in vzgoje ter v gostinstvu in turizmu. Obstaja obratno sorazmerna korelacija med deležem visoko kvalificiranih delovnih mest in deležem zaposlitev za krajši

delovni čas. Kar pomeni, da več kot je v organizaciji visoko kvalificiranih delavcev, manjši bo delež zaposlenih za krajši delovni čas (Plantenga in Remery 2010, 40). Tveganju za nezadosten dohodek so tako najbolj izpostavljene ženske, saj kar 47 % žensk zaposlenih za krajši delovni čas spada v najnižjo plačno skupino (v primerjavi z 32 % moških zaposlenih za krajši delovni čas) (Eurofound 2007, 11). Delovna mesta, kjer se največkrat opravljajo zaposlitve s krajšim delovnim časom, so običajno manj zahtevna in posledično slabše plačana. Zahtevnejša in dobro plačana delovna mesta za zaposlitev s krajšim delovnim časom je namreč težko najti (ibid.).

4.3.6 Učinki ukrepov družinskih politik v izbranih državah EU (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija)

Švedska

Na področju usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti je Švedska ena izmed najuspešnejših držav EU. Stopnja zaposlenosti žensk in mater je med najvišjimi v EU, revščina otrok pa med najnižjimi (European Commission 2015). Cilj švedske družinske politike je spodbujati enake možnosti med spoloma na trgu dela ter staršem zagotavljati veliko mero svobode pri usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti. Družinska politika države je tako usmerjena v podporo dveh enakopravnih hranilcev družine, oz. stremi k modelu univerzalnega hranilca in negovalca, kjer sta oba starša polno zaposlena, hkrati pa si tudi skrbstvene in gospodinjske obveznosti delita enakopravno (Haas 2005). Švedska zagotavlja javno organizirano in dobro dostopno otroško varstvo, prilagodljiv starševski dopust, ki k vključenosti v skrbstveno delo spodbuja oba starša ter številne možnosti fleksibilnih oblik zaposlitev in delovnega časa.

Delež zaposlenih žensk je na Švedskem v letu 2016 znašal 75 %, delež zaposlenih moških pa 78 %⁴ (OECD 2016a). **Delež zaposlenih mater z otroki** mlajšimi od 6 let je leta 2013 znašal 79 % in je **najvišji v EU** (European Commission 2015, 287). Prav tako je **stopnja rodnosti na Švedskem med najvišjimi v EU**, saj je leta 2015 znašala 1,9 rojstev na žensko (The World Bank 2017). Švedska sodi v skupino držav, kjer je poleg **visokega deleža zaposlenih žensk, visok tudi delež žensk, ki delajo za krajši delovni čas**. Za krajši delovni čas je bilo v letu 2014 zaposlenih 26 % delavcev, približno 38 % žensk in 15 % moških v starostni skupini od 20 do 64 let (European Commission 2016a, 11). Navkljub relativno uspešnemu zagotavljanju

⁴ OECD definira stopnjo zaposlenosti kot razmerje med zaposlenim in delovno sposobnim prebivalstvom. Delovno aktivno prebivalstvo so osebe, stare od 15 do 64 let.

enakih možnosti med spoloma je torej delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas približno **2,5-krat večji od deleža tako zaposlenih moških**. 20 % moških in 23 % žensk zaposlenih za krajši delovni čas to obliko zaposlitve označuje kot neprostoVOLjno. 22 % zaposlenih za krajši delovni čas pa poroča, da bi si želeli delati za polni delovni čas (Eurofound 2007, 9).

Kar **61 % zaposlenih moških in 63 % zaposlenih žensk** (v starosti od 25 do 49 let) ima **personalizirane fleksibilne urnike delovnega časa**, predvsem so pogoste oblike zamaknjen delovni čas, prožni delovni čas s spremenljivim začetkom in zaključkom delovnega dneva ter osebni fond ur (Eurofound 2010, 17–19; Plantenga in Remery 2010, 108–9). Poleg Malte je Švedska edina država EU, kjer so možnosti **fleksibilne organizacije delovnega časa pogosteje koriščene pri ženskah kot pri moških**.

Vključenost otrok v otroško varstvo je na Švedskem najvišja v EU, pri čemer je zagotovljena velika mera enakosti ne glede na družbeni in ekonomski položaj družine. Država kljub kvalitetni ureditvi in široki dostopnosti javnega otroškega varstva staršem dopušča prosto izbiro oblike varstva (t.i. *freedom of choice policies*) in jih s subvencijami podpre, četudi otrok ne vpišejo v institucije predšolske vzgoje. Subvencija jim pripada do otrokovega 3. leta starosti. V letu 2013 je bilo tako **do 3. leta starosti v varstvu svojih staršev malo manj kot 40 % otrok, medtem ko je bil delež za otroke starejše od 3 let najnižji v EU in je znašal 2 %** (Eurostat 2015a). V letu 2015 je bilo v otroško varstvo na Švedskem vključenih **64 % otrok starih do 3 let in 96 % otrok starih od 3 do 6 let**, kar presega barcelonske cilje in cilj Strategije Evropa 2020 (Eurostat 2015a).

Leta 2016 je na Švedskem 10 dni **začasnega starševskega dopusta** ob rojstvu otroka koristilo **75 % upravičencev. 88 % očetov je izkoristilo vsaj nekaj starševskega dopusta**, v povprečju so ga koristili v trajanju 3,5 meseca, večinoma med otrokovim 13. in 15. mesecem starosti. Čeprav matere še vedno koristijo več starševskega dopusta, je bilo v letu 2016 kar **45 % prejemnikov starševskega nadomestila očetov**. Število dni starševskega dopusta, ki jih izkoristijo očetje, vsako leto narašča. Leta 2016 so očetje izkoristili 26 % vseh dodeljenih dni starševskega dopusta. Prav tako narašča število staršev, ki si starševski dopust razdelijo približno enakovredno (40–60 %). V letu 2013 se je tega poslužilo 14 % staršev, ki so tako pridobili dodatno finančno spodbudo usmerjeno k zagotavljanju enakosti spolov. Ker je bila leta z letom 2017 ukinjena, je pričakovati, da enakovredno koriščenje starševskega dopusta ne bo naraščalo. Od mater, ki se po starševskem dopustu vrnejo na trg dela, jih je 22 % zaposlenih za

krajši delovni čas (med 30 in 34 ur tedensko), tako zaposlenih očetov pa je 5 % (Schulze in Gergoric 2015, 108; Duvander idr. 2017, 397).

Slovenija

Politike usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti se v Sloveniji razvijajo že od konca 2. svetovne vojne, a so bile dolgo usmerjene predvsem na sodelovanje žensk na trgu dela, manj pa na vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 136). Stopnja zaposlenosti žensk in mater je posledično med najvišjimi v EU, stopnja otrok izpostavljenih revščini pa med najnižjimi (European Commission 2015, 287). Na področju skrbstvenega in gospodinjstkega dela so ženske v primerjavi z moškimi še vedno nadobremenjene (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 717). Družinske politike pa postajajo v zadnjih letih bolj usmerjene k spodbujanju vključenosti moških tudi na tem področju (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010, 127). Družinska politika države podpira dva enakopravna hranilca družine, ki pa pri skrbstvenih in gospodinjstkih obveznostih nista enakopravna, saj le-te še vedno večinoma opravlja ženska (Haas 2005). Slovenija zagotavlja javno organizirano in dobro dostopno otroško varstvo ter prilagodljiv starševski dopust, možnosti fleksibilnih oblik zaposlitev (razen pravice do zaposlitve za krajši delovni čas zaradi starševstva) pa so omejene.

Delež zaposlenih žensk je leta 2016 v Sloveniji znašal 63 %, delež zaposlenih moških pa 69 % (OECD 2016a). Delež zaposlenih mater z otroki je leta 2013 znašal 85 %, **delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let** pa 72 %, kar je **med najvišjimi v EU** (Kanjuo Mrčela idr. 2016, 24; European Commission 2015, 287). **Stopnja rodnosti** je leta 2015 znašala **1,6 rojstev na žensko** in se giba okoli povprečja EU (The World Bank 2017). Med zaposlenimi prevladuje 40-urni delovni teden, saj tako dela skoraj 80 % zaposlenih. Razlika v številu delovnih ur med moškimi in ženskami znaša manj kot 10 % in je med najnižjimi v EU (Plantenga in Remery 2010, 21-24). Slovenija sodi v skupino držav, kjer so zaposlitve za krajši delovni čas redke. Delež vseh takšnih zaposlitev je leta 2014 znašal 10 %, leta 2016 pa 8 % (Eurofound 2015d; OECD 2016a). **Delež zaposlenih žensk je visok, delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas pa nizek** (12 % leta 2010 in 11 % leta 2016). **Delež tako zaposlenih žensk je približno 2-krat večji od deleža tako zaposlenih moških** (5 % v letu 2016) (OECD 2016a). Eden glavnih razlogov za nizek delež zaposlitev za krajši delovni čas je nizek dohodek, ki je pogojen s tako obliko zaposlitve.

28 % zaposlenih moških in 26 % zaposlenih žensk (v starosti od 25 do 49 let) ima možnost **fleksibilne organizacije delovnega časa**, prevladuje zamaknjen delovni čas (Eurofound 2010, 17; Plantenga in Remery 2010, 109). Dokaj pogosta oblika fleksibilne organizacije delovnega časa je tudi osebni fond ur. Pojavlja se na delovnih mestih, kjer je zaradi sezonskega ali drugega povečanja obsega dela v določenem obdobju potrebno opravljati nadure. Le-te lahko nato delavci v obdobju manjšega obsega dela koristijo v obliki prostih dni (lahko so tudi izplačane). Sicer so oblike prožnega delovnega časa, ki bi zagotavljale popolno avtonomijo delavcev, zelo redke. Takšno možnost organizacije delovnega časa ima 7 % zaposlenih (povprečje EU je 6,4 %). Fleksibilne oblike organizacije delovnega časa so dostopnejše visoko kvalificiranim delavcem na dobro plačanih delovnih mestih in praviloma bolj v javnem kot privatnem sektorju (Eurofound 2015d).

Otroško varstvo je javno organizirano in dobro dostopno. Leta 2013 je bilo **do 3. leta starosti v varstvu svojih staršev cca. 36 % otrok**, medtem ko je za otroke starejše od 3 let ta delež **znašal 4 %** in je med najnižjimi v EU (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 72). V letu 2015 je bilo v otroško varstvo v Sloveniji vključenih **38 % otrok starih do 3 let in 91 % otrok starih od 3 do 6 let**, kar dosega barcelonske cilje za obe starostni skupini, ne dosega pa cilja Strategije Evropa 2020 (Eurostat 2015a). Velika večina otrok, ki so vključeni v otroško varstvo, vrtce obiskuje več kot 30 ur tedensko. Ta podatek potrjuje, da večina zaposlenih mater dela za polni delovni čas (Čelebič 2012, 8).

Leta 2015 je v Sloveniji **80 % očetov izkoristilo 15 dni očetovskega dopusta**. Več kot 15 dni pa je izkoristilo **20 % očetov**. Slednji delež je nizek predvsem zaradi dejstva, da so bili ostali dnevi očetovskega dopusta neplačani, plačani so bili le prispevki za socialno varnost. K nizki izrabi neplačanih dni očetovskega dopusta naj bi pripomoglo tudi neodobranje delodajalcev (Stropnik 2017, 364). **Starševski dopust še vedno v veliki večini izkoristijo matere**, saj jim očetje lahko svoj del starševskega dopusta v celoti prepustijo. Tako je leta 2014 starševski dopust koristilo **7 % očetov** (Schulze in Gergoric 2015, 108), leta 2016 pa je ta delež **padel pod 6 %**. K nizki izrabi starševskega dopusta s strani očetov pripomorejo tradicionalna delitev skrbstvenega in gospodinjanskega dela, družbene norme in pričakovanja ter odklonilen odnos delodajalcev. Očetovski in starševski dopust namenjen očetom nimata bistvenega učinka na predčasno vračanje mater na trg dela (Stropnik 2017, 364–65).

Poljska

Poljska je država, kjer ukrepi družinskih politik ponujajo omejene možnosti usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti. Ukrepi družinskih politik ne zagotavljajo ugodnih pogojev za vračanje mater na trg dela. Sistem javnega otroškega varstva je namreč slabo razvit in težje dostopen. Možnost dolgega neplačanega starševskega dopusta in omejene fleksibilne oblike dela pa dodatno negativno vplivajo na delovno aktivnost mater (Polkowska 2016, 192). Stopnja izpostavljenosti otrok revščini je tudi v družinah, kjer delata oba starša, relativno visoka (European Commission 2015, 287). Družinska politika države podpira tradicionalni model družinskega hranilca, kjer je moški glavni hranilec družine, ženska pa skrbi za otroke in gospodinjstvo (Haas 2005).

Poljska sodi v skupino držav, kjer je **delež zaposlenih žensk med najnižjimi v EU**. Leta 2016 je delež zaposlenih žensk znašal 58 %, delež zaposlenih moških pa 71 %. **Delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let** je leta 2013 znašal 62 % in je skoraj enak povprečju EU (European Commission 2015, 287). **Stopnja rodnosti je na Poljskem nizka** in pod povprečjem EU, leta 2015 je znašala **1,3 rojstev na žensko** (The World Bank 2017). Poljska sodi v skupino držav, kjer je poleg nizkega deleža zaposlenih žensk **nizek tudi delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas**. Leta 2013 je bilo za krajši delovni čas zaposlenih 8 %, leta 2016 pa 6 % vseh delavcev. Leta 2014 je bilo tako zaposlenih 11 %, leta 2016 pa 9 % žensk. Zaposlitev za krajši delovni čas je pri moških še manj pogosta in konstantno pada. Leta 2011 je bilo tako zaposlenih 5 %, leta 2016 pa 3 % moških. Evropska komisija ocenjuje, da na Poljskem kljub zelo majhni razliki v plačah med moškimi in ženskimi, na trgu dela prihaja do večanja neenakosti med spoloma, saj je **delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas približno 3-krat večji od deleža tako zaposlenih moških** in še narašča (Plantenga in Remery 2010, 99; European Commission 2016a, 11).

20 % zaposlenih moških in 14 % zaposlenih žensk (v starosti od 25 do 49 let) ima možnosti **fleksibilne organizacije delovnega časa**, prevladujeta zamaknjen in prožni delovni čas (Plantenga in Remery 2010, 109). **Kar 79 % zaposlenih pa poroča, da nimajo vpliva na oblikovanje ali prilagoditev svojega delovnega urnika**. Sindikati na Poljskem opozarjajo predvsem na negativno fleksibilnost oz. zlorablajoče prakse delodajalcev, ki ne upoštevajo nacionalnih predpisov o delovnem času, izplačilu nadur, dnevnih in tedenskih delovnih normah ter zagotavljanju zadostnega počitka delavcem (Eurofound 2015b).

Ker je na Poljskem starševski dopust dolg in so mesta v javnem otroškem varstvu težko dosegljiva, ostaja **do 3. leta starosti v varstvu svojih staršev cca. 60 %, od 3. do 5. leta pa 39 % otrok**, kar je najvišji delež v EU (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 102; Eurostat 2015a, 109). V predšolsko vzgojo so bili leta 2015 vključeni le **4 % otrok prvega starostnega obdobja in 43 % otrok drugega starostnega obdobja**, kar je izjemno nizek delež, ki krepko zaostaja tako za barcelonskimi cilji kot ciljem Strategije Evropa 2020 (ibid.).

Na Poljskem je po podatkih Kurowske in Michon-a (2017, 319) **očetovski dopust** leta 2011 koristilo približno 17 %, leta 2015 pa približno **43 % očetov**⁵. Delež za leto 2011 je nizek predvsem zaradi dejstva, da so očetje dobili pravico do 2 tednov plačanega očetovskega dopusta šele leta 2010. Od takrat izraba očetovskega dopusta vsako leto narašča. Leta 2014 je **starševski dopust** koristilo le **2,5 % očetov**, v primerjavi z **50 % mater**⁶ (Schulze in Gergoric 2015, 108).

Po podatkih raziskav Poljaki navajajo, da bi k lažjemu usklajevanju družine in dela najbolj pripomogle izboljšane možnosti fleksibilnih oblik dela, predvsem **prilagodljivi delovni urniki in pa dostopnejše javno otroško varstvo**. Koristnost slednjega ukrepa je potrdilo 35 %, koristnost fleksibilnih urnikov dela pa kar 56 % Poljakov. Močno podporo so dobili tudi ukrepi, ki so leta 2013 podaljšali materinski in uvedli plačan starševski dopust. Vendar pa kar 58 % Poljakov meni, da se **očetje ne zanimajo za koriščenje starševskega dopusta** in da **očetovski dopust ni pomemben** ukrep za usklajevanje družinskega in delovnega življenja. Študije raziskovalcev pa so potrdile, da podaljšanje materinskega dopusta leta 2013 ni imelo signifikantnih vplivov na odločanje Poljakov za otroke (Kurowska in Michon 2017, 320–21).

Španija

Področje usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti se je v Španiji začelo bolj sistematično razvijati šele v 90. letih 20. stoletja, ko je zaradi staranja prebivalstva in nizke rodnosti, vračanje mater na trg dela postal pomemben element družinskih politik (Tobío in Fernández Cerdón 2013, 379). Ukrepi družinskih politik imajo omejene učinke na spodbujanje delovne aktivnosti mater predvsem zaradi slabo razvitega in težko dostopnega javnega otroškega varstva (ciljano

⁵ Na tem mestu velja opozoriti, da so uradni podatki o izrabi očetovskega dopusta dosegljivi le v absolutnih številkah, ne pa tudi v deležu vseh upravičencev letno, zato so lahko izračuni nepopolni.

⁶ Podatki niso ločeni za starševski dopust in dopust za varstvo otroka. Prvi traja 8 mesecev in je plačan, slednji traja 3 leta in običajno ni plačan (glej poglavje 4.1.2.2)

na najrevnejše sloje) za otroke mlajše od 3 let. Starši imajo možnost do otrokovega 3. leta starosti ostati doma, saj so starševski dopusti dolgi, a neplačani. Možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa pa so zelo omejene. Vse to pomembno prispeva h konfliktu med delom in družinskim življenjem (Fahlén 2014, 384). Španija je država, kjer je stopnja izpostavljenosti otrok revščini med najvišjimi v EU (European Commission 2015, 287). Družinska politika države podpira tradicionalni model družinskega hranilca, oz. zaradi naraščanja deleža žensk zaposlenih za krajši delovni čas, prilagojen model družinskega hranilca, kjer je moški glavni hranilec družine, ženska pa skrbi za otroke in gospodinjstvo oz. je zaposlena za krajši delovni čas (Haas 2005).

Španija sodi v skupino držav, kjer je **delež zaposlenih žensk med najnižjimi v EU** in znaša 54 % za leto 2016, v primerjavi z 65 % zaposlenih moških. **Delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let pa je leta 2013 znašal 58 %** (European Commission 2015, 287; OECD 2016a). **Stopnja rodnosti je v Španiji nizka** in pod povprečjem EU, leta 2015 je znašala **1,3 rojstev na žensko** (The World Bank 2017). **Delež zaposlenih žensk za krajši delovni čas je relativno visok**, leta 2014 je znašal približno 24 %, leta 2016 pa 22 %. Od leta 2010 do leta 2014 so zaposlitve za krajši delovni čas pri ženskah močno narasle in povečale razlike med spoloma, saj je bilo **moških zaposlenih za krajši delovni čas kar 6-krat manj kot žensk** (Eurofound 2015e; European Commission 2016a, 11; OECD 2016a). Glavni razlog za takšno obliko zaposlitve je nezmožnost najti zaposlitev za polni delovni čas. 32 % žensk zaposlenih za krajši delovni čas kot razlog za to obliko zaposlitve navaja skrbstvene obveznosti, medtem ko 20 % moških in 19 % tako zaposlenih žensk to obliko zaposlitve označuje kot neprostoVOLjno. Leta 2007 si je kar 62 % zaposlenih za krajši delovni čas želelo delati za polni delovni čas (Eurofound 2007, 4).

Le **16 % zaposlenih moških in 15 % zaposlenih žensk** (v starosti od 25 do 49 let) ima možnosti **fleksibilne organizacije delovnega časa**, prevladuje oblika prožnega delovnega časa, medtem ko je delo od doma najredkejša oblika zaposlitve (Plantenga in Remery 2010, 108). **Kar 80 % zaposlenih poroča, da nimajo vpliva na oblikovanje svojega delovnega časa**, ker je ta določen s strani delodajalca. Popolno avtonomijo pri organizaciji delovnega časa pa imata le dobra 2 % zaposlenih (ibid.).

Starši so v Španiji upravičeni do neplačanega starševskega dopusta do 3. leta otrokove starosti, ko le-ta dobi zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu. Javno otroško varstvo je slabo

urejeno in težko dostopno. Najtežje dostopna so mesta za otroke mlajše od 3 let, saj so merila za dodelitev targetirana na otroke najrevnejših staršev. Čeprav je starševski dopust po 5. mesecu otrokove starosti neplačan, je leta 2013 ostalo v **varstvu svojih staršev cca. 67 % otrok mlajših od 3 let**. Delež za otroke **starejše od 3 let je bil bistveno nižji in je znašal 8 %** (European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat 2014, 72; Eurostat 2015a). V letu 2015 je bilo v otroško varstvo v Španiji vključenih **39 % otrok starih do 3 let in 91 % otrok starih od 3 do 6 let**, kar dosega barcelonske cilje za obe starostni obdobji, ne dosega pa cilja Strategije Evropa 2020 (Eurostat 2015a). Od tega je približno tretjina mlajših otrok vključena v zasebne institucije (León 2007, 325; European Commission/EACEA/Eurydice 2015, 21).

V Španiji je leta 2015 po podatkih Meil-a in drugih (2017, 384) 2 tedna **očetovskega dopusta** izkoristilo **57 % očetov**. Po uradnih statističnih podatkih in podatkih raziskave iz leta 2014 je ta delež sicer veliko višji in znaša **74 %**. Do odstopanja v podatkih lahko prihaja zaradi visokega deleža brezposelnosti med mladimi odraslimi in pa nekaterih nezabeleženih očetovskih dopustov v javnem sektorju. Očetje, ki očetovskega dopusta niso izkoristili, so večinoma samozaposleni. Del prenosljivega materinskega dopusta (10 tednov) sta izkoristila manj kot 2 % očetov (Escot idr. 2012). Med vsemi koriščenimi **starševskimi dopusti pa jih je bilo 7 % koriščenih s strani očetov**. Leta 2015 je starševski dopust koristilo **le 0,5 % očetov**, v primerjavi z **10 % mater** (starševski dopust je neplačan). Po končanem starševskem dopustu je polno zaposlitev nadaljevalo le 55 % mater, 35 % se jih je zaposlilo za krajši delovni čas, 7 % se je zaposlitvi odpovedalo, 3 % mater pa je službo izgubilo (Meil idr. 2017, 384–85).

5 PRIMERJALNA ANALIZA UKREPOV IN UČINKOV DRUŽINSKIH POLITIK V IZBRANIH DRŽAVAH EU

5.1 PREGLED OBRAVNAVANIH UKREPOV IN UČINKOV

V predhodnih poglavjih magistrskega dela smo obravnavali ukrepe družinskih politik, ki omogočajo usklajevanje družinskega in delovnega življenja ter zagotavljajo enake možnosti med spoloma, posebno pozornost pa smo namenili področju vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjstvo in povezanosti le-tega z odločanjem za otroke. Analizirali smo učinke ukrepov na zaposlenost žensk, vključenost otrok v otroško varstvo, izrabo fleksibilnih oblik dela, delitev skrbstvenega in gospodinjstvenega dela ter odločanje za otroke. V pričujočem poglavju pa ukrepe družinskih politik in njihove učinke primerjamo in ovrednotimo s pomočjo teoretskih konceptov opredeljenih v teoretskem okviru magistrskega dela. Za lažjo primerjavo najprej povzamemo obravnavane ukrepe in njihove učinke v štirih tabelah.

Tabela 5.1 povzema ureditve materinskega, očetovskega in starševskega dopusta, družinskih prejemkov in davčnih ugodnosti v izbranih državah (Švedska, Slovenija, Poljska in Španija). Pri dopustih sta podana trajanje in raven nadomestila, družinski prejemki so razdeljeni glede na kriterij upravičenosti, pri davčnih ugodnostih pa je navedena višina letne olajšave za prvega otroka. Tabela 5.2. prikazuje ureditve otroškega varstva glede na obliko organiziranosti (javno/zasebno), dostopnost in način dodelitve mesta, navedena so mesečna plačila staršev, delovni čas vrtcev in, ali so starši upravičeni do dodatka (t.i. politike svobodne izbire), če otroka ne vključijo v otroško varstvo. V tabeli 5.3 so prikazani deleži zaposlenih žensk in mater, deleži zaposlitev za krajši delovni čas in dosegljivost fleksibilnih urnikov delovnega časa. Tabela 5.4 prikazuje delež otrok v varstvu svojih staršev, delež otrok vključenih v vrtce, delež očetov, ki izrabi očetovski in starševski dopust in koliko manj časa dnevno očetje namenijo delu v gospodinjstvu, za vsako državo pa je prikazana tudi stopnja rodnosti.

Sledi analiza ukrepov družinskih politik s pomočjo indeksa de-/re-familiarizacije, kjer ocenimo kam se nagibajo trendi družinske politike posamezne države. Nadalje s pomočjo Haasove (2005) tipologije ocenimo, v kolikšni meri ukrepi družinskih politik omogočajo odmik od tradicionalnega modela družinskega hranilca in, ali država krepi ali spodbija tradicionalne vloge spolov. S teorijo o režimih spola preverimo, ali se države skladajo z uvrstitvijo v skupine po Adlerju in Lenzu (2015). Predpostavljamo, da ima dobro razvita družinska politika,

usmerjena v enakovrednejšo delitev dela med spoloma ter vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo, pozitiven vpliv na odločanje za otroke. Zato nazadnje ocenimo, ali lahko glede na pridobljene statistične kazalce to hipotezo potrdimo, ali ovržemo. Nato povzamemo ključne značilnosti družinskih politik obravnavanih držav in glede na pridobljene podatke podamo ugotovitve, kako je v državah poskrbljeno za vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjsko delo ter koliko se očetje poslužujejo ponujenih ukrepov.

Tabela 5.1: Pregled ureditev materinskega, očetovskega in starševskega dopusta, družinskih prejemkov in davčnih ugodnosti v izbranih državah EU

UREDITVE STARŠEVSKIH DOPUSTOV, DRUŽINSKIH PREJEMKOV IN DAVČNIH UGODNOSTI									
Država	MATERINSKI		OČETOVSKI		STARŠEVSKI		DRUŽINSKI PREJEMKI		DAVČNE UGODNOSTI
	Trajanje	Raven nadomestila	Trajanje	Raven nadomestila	Trajanje z dobrim nadomestilom	Raven nadomestila	Univerzalni, namenjeni vsem	Selektivni, preverjanje potreb	
SE	14 tednov znotraj starš. d.	80%	10 dni	80%	13 mes. - 2 mes. neprenosljiva, rezervirana za vsakega starša	80%	otroški dodatek, dodatek za veliko družino (vsaj 2 otroka)	/	olajšava za vzdrževane člane: 1224 SKM za vsakega otroka
SI	15 tednov	100%	50 dni	25 dni - 90%, 25 dni plačani prispevki za socialno varnost	260 dni (cca. 9 mes.), 130 dni za vsakega starša - prenosljivo	90%	/	pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino (vsaj 3 otroci)	olajšava za vzdrževane člane: 3025 SKM za prvega otroka
PL	20 tednov	100%	14 dni	100%	32 tednov (8 mes.), če je materinski d. izkoriščen	6 tednov - 100%, 26 tednov - 60%	družina 500+ (vsaj 2 otroka), kartica velike družine (vsaj 3 otroci)	družinski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka	olajšava za vzdrževane člane: 458 SKM za prvega in drugega otroka
ES	16 tednov	100%	2 dni ob rojstvu, 28 dni	100%	/	/	/	prejemek za vzdrževanega člana, dodatek za veliko družino (vsaj 3 otroci)	olajšava za vzdrževane člane: 2638 SKM za prvega otroka

Vir: lastni prikaz glede na podatke Blum idr. (2017).

Tabela 5.2: Pregled ureditev otroškega varstva v izbranih državah EU

UREDITVE OTROŠKEGA VARSTVA							
Država	Organiziranost	Dodelitev mesta	Merila	Dostopnost	Mesečna plačila staršev	Delovni čas	Dodatki "freedom of choice"
SE	javno oz. javno subvencionirano	zakonska pravica takoj po izteku starševskega dopusta	dostopno vsem	zmogljivost zadosti povpraševanju. max. čakalna doba 3 mes.	progresivno, max. 3% družinskega proračuna, max. 110 SKM , cca. 11% stroškov programa	med tednom 6:30-18:30	263 SKM dodatka za nego otroka v primeru ne vključitve v vrtec
SI	javno oz. javno subvencionirano	zakonska pravica, a čakalna doba ni omejena	široko dostopno	povpraševanje presega zmogljivost za mlajše otroke	progresivno, povprečno 168 SKM, 10-77% stroškov programa	med tednom 6:30-16:30	v nekaterih občinah za mlajše otroke, cca. 124 SKM
PL	javno, javno subvencionirano in zasebno	najbolj prikrajšani 3-letniki, obvezne priprave na šolo za 6-letnike	princip selektivnosti	25 ur tedensko za najrevnejše, povpraševanje presega zmogljivost za obe starostni skupini	93 SKM v javnih institucijah, 208 SKM v javno subvencioniranih, cca. 21% stroškov programa , dodatna plačila za celodnevno varstvo	med tednom, 9 ur dnevno	/
ES	javno in zasebno	zakonska pravica za najbolj prikrajšane 3-letnike	princip selektivnosti, targetirano na najrevnejše	mesta so zelo omejena, 25 ur tedensko za najrevnejše	za najbolj prikrajšane mlajše otroke 351 SKM, 27% stroškov programa , v zasebnih vrtcih 660 SKM	8:30-13:30 ali 13:30-18:30	/

Vir: lastni prikaz glede na podatke European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014).

Tabela 5.3: Zaposlenost žensk in mater, deleži zaposlitev za krajši delovni čas in možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa v izbranih državah EU

FLEKSIBILNE OBLIKE DELA IN DELEŽI ZAPOSLENOSTI						
Država	Delež zaposlenih žensk	Delež zaposlenih mater z otroki mlajšimi od 6 let	Delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas	Delež moških zaposlenih za krajši delovni čas	Možnost fleksibilne organizacije delovnega časa - ženske	Možnost fleksibilne organizacije delovnega časa - moški
SE	75%	79%	38%	15%	63%	61%
SI	63%	72%	11%	5%	26%	28%
PL	58%	62%	9%	3%	14%	20%
ES	54%	58%	22%	4%	15%	16%

Vir: lastni prikaz glede na podatke Eurofound (2010), Eurostat (2015b) in OECD (2016a).

Tabela 5.4: Pregled učinkov družinskih politik v izbranih državah EU: otroci v varstvu svojih staršev, otroci vključeni v otroško varstvo, vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjstvo delo ter stopnja rodnosti

UČINKI DRUŽINSKIH POLITIK, VKLJUČENOST OČETOV IN RODNOST								
Država	delež otrok v varstvu staršev		delež otrok vključenih v vrtnice		vključenost očetov			rodnost - število rojstev na žensko
	mlajši od 3 let	starejši od 3 let	mlajši od 3 let	starejši od 3 let	delež očetov, ki izrabi očetovski dopust	delež očetov, ki izrabi starševski dopust	razlika v času med Ž in M za neplačano delo doma - dnevno	
SE	38%	2%	64%	96%	75%	45-88%	01:15	1,9
SI	36%	4%	38%	91%	80%	6-7%	02:15	1,6
PL	60%	39%	4%	43%	43%	2-3%	02:20	1,3
ES	67%	8%	39%	91%	57-74%	0,5%	03:15	1,3

Vir: lastni prikaz glede na podatke Szelewa (2013), Eurostat (2015a), Blum idr. (2017) in The World Bank (2017).

5.2 ANALIZA Z INDEKSOM DE-/RE-FAMILIARIZACIJE

Z indeksom de-/re-familiarizacije, ki ga je Esping-Andersen definiriral kot delež skrbstvene obveznosti gospodinjstev, ki ga prevzamejo ali institucije države ali trga, lahko ocenimo, v kolikšni meri država podpira družine in ali krepi, ali spodbija tradicionalne vloge spolov. Pri tem de-familiarizacijski ukrepi družinskih politik zmanjšujejo posameznikovo odvisnost od podpore družine, re-familiarizacijski ukrepi pa jo krepijo. Na tem mestu velja opozoriti, da je Esping-Andersen pri konceptu de-familiarizacije obravnaval družino kot celoto, z razlikami med spoloma se ni ukvarjal in zato tudi ni posebej upošteval vključenosti očetov v skrbstveno delo. Za potrebe naše analize pa bomo ukrepe, ki spodbujajo večjo vključenost očetov v skrbstveno delo (očetovski dopust, starševski dopust namenjen očetom) šteli med de-familiarizacijske ukrepe. Le-ti namreč razbremenijo matere družinskih obveznosti in zmanjšajo njihovo morebitno dvojno obremenjenost ter s tem omogočijo večjo vključenost žensk na trg dela.

Pri vseh obravnavanih državah je opaziti, da ukrepi družinskih politik vsebujejo vsaj nekaj de-familiarizacijskih ukrepov. V vseh državah traja materinski dopust vsaj 14 tednov, višina nadomestila pa znaša najmanj 80 % plače. Takšna poenotenost je posledica določitve minimalnih standardov na ravni EU (Svet Evropskih skupnosti 1992), hkrati pa ureditve

materinskih dopustov pritičejo ne samo ciljem družinske, ampak tudi zdravstvene politike, saj gre pri tem za zaščito materinega in otrokovega zdravja. Ureditve očetovskega in starševskega dopusta pa so bolj povezane z vračanjem mater na trg dela in spodbujanjem njihove polne zaposlenosti ob predpostavki, da bo le-ta večja, če matere ne bodo dvojno obremenjene tako s plačanim kot neplačanim delom. Torej je pomembno, da so starševski dopusti plačani in ne predolgi, hkrati pa spodbujajo vključenost očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo. Ta cilj se zasleduje s primerno dolgim in dobro plačanim neprenosljivim očetovskim dopustom ter s starševskim dopustom, katerega del je namenjen ali celo rezerviran za očete. Na tem mestu lahko med državami že opazimo pomembne razlike (glej tabeli 4.2 in 5.1). **Očetovski dopust je najdaljši v Sloveniji** (50 dni), vendar je visoka raven nadomestila zagotovljena za 25 dni. Na Švedskem traja očetovski dopust 10 dni ob 80 % nadomestilu, na Poljskem pa 14 dni ob 100 % nadomestilu. Medtem ko je z letom 2017 na tem področju pomemben **premik v smeri de-familiarizacije naredila Španija**, saj je trajanje očetovskega dopusta s 100 % nadomestilom plače podvojila (iz 14 dni na 28 dni).

Pri **starševskem dopustu namenjenem očetom** (tabela 4.2) najbolj **izstopa Švedska**, kjer so izključno za očeta rezervirani kar 3 meseci (2 meseca ob 80 % nadomestilu, 1 mesec s pavšalnim zneskom) starševskega dopusta. Ta ukrep lahko uvrstimo med **izrazito de-familiarizacijske ukrepe**, saj mati tega dela dopusta ne more izkoristiti in je tako spodbujena, da se vrne na trg dela, medtem ko vpetost očeta v skrbstveno delo tekom starševskega dopusta povečuje verjetnost, da bo vanj vključen tudi v prihodnje. Z namenom zagotavljanja enakosti spolov so na Švedskem staršema dodelili **dodatno finančno spodbudo**, če sta si starševski dopust razdelila enakovredno. Vendar je bila le-ta z letom 2017 **ukinjena, kar lahko smatramo kot ukrep v smeri re-familiarizacije**. Ta ukrep je namreč spodbujal enakovredno delitev skrbstvenega dela med partnerjema in je z razbremenitvijo žensk vplival na hitrejše vračanje žensk na trg dela. Na lestvici med de- in re-familiarizacijo lahko bližje **k re-familiarizacijskim ukrepom uvrstimo ureditvi starševskih dopustov na Poljskem in v Španiji** (tabela 5.1). Starševski dopust v obeh državah je namreč oblikovan tako, da je namenjen predvsem materam, je dolg (do otrokovega 3. leta starosti) in neplačan oz. slabo plačan. To skupaj s slabo urejenim otroškim varstvom (tabela 5.2) nespodbudno vpliva na vračanje mater na trg dela. **Da ureditev starševskega dopusta ne spodbuja vključevanja očetov v skrbstveno delo, je opaziti na Poljskem**, saj je oče upravičen do koriščenja starševskega dopusta le, če je bil materinski dopust v celoti porabljen. Iz tega sledi, da v primeru neupravičenosti matere do materinskega dopusta, pravico do starševskega dopusta izgubi tudi

oče. Takšna ureditev je **izrazito re-familiarizacijska**, saj krepi tradicionalno delitev vlog med spoloma. Ureditev starševskega dopusta v **Sloveniji** je fleksibilna in staršema omogoča svobodo pri delitvi le-tega, kar lahko uvrstimo med de-familiarizacijske ukrepe. Vendar veliko večino starševskega dopusta še vedno izkoristijo matere. Kar pomeni, da ureditev **nima de-familiarizacijskih učinkov za ženske**, saj ne vpliva na predčasno vračanje mater na trg dela. To lahko pripišemo vztrajajoči tradicionalni percepciji vlog spolov in neenakovredni delitvi dela v gospodinjstvu.

Največjo podporo družinam z **univerzalnimi družinskimi prejemki** izkazuje **Švedska**, kjer so **do otroškega dodatka upravičene vse družine**, hkrati pa so do dodatka za veliko družino upravičene vse družine z vsaj 2 otrokoma. Nekateri družinski prejemki brez preverjanja potreb so v veljavi še na Poljskem, medtem ko je v **Sloveniji in Španiji upravičenost do družinskih prejemkov povsem odvisna od dohodkov družine** (glej tabelo 5.1). Evropska komisija (2015, 293) opozarja, da je v Španiji redistribucija družinskih prejemkov zasnovana tako, da ne izravna položaja družin z nizkimi dohodki, ampak ohranja izrazito ekonomsko segregacijo. Država ima tudi eno najvišjih ocen tveganja za izpostavljenost revščini družin z otroki (European Commission 2015, 293). Vse obravnavane države družinam namenjajo **davčne ugodnosti za vzdrževane člane**, pri čemer je **davčna olajšava za prvega otroka najvišja v Sloveniji** (tabela 5.1).

Dobro urejeno in široko dostopno otroško varstvo (glej tabelo 5.2) pomembno vpliva na usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti staršev ter lahko s tem posledično spodbija tradicionalno delitev vlog med spoloma. Z indeksom de-familiarizacije ocenimo, **kolikšen del skrbstvenih obveznosti gospodinjstev prevzamejo javne institucije otroškega varstva**. V primeru, da so skrbstvene obveznosti prepuščene predvsem zasebni sferi in institucijam trga, mesta v javnih in javno subvencioniranih institucijah pa so omejena, gre za re-familiarizacijske ukrepe. Predpostavljamo namreč, da so prispevki za zasebno otroško varstvo za marsikatero družino previsoki in posledično privedejo do tega, da se za varstvo otrok raje poskrbi znotraj družine. **Najbolj re-familiarizacijske ukrepe na področju otroškega varstva zasledimo v Španiji in na Poljskem**. V Španiji je javno otroško varstvo namenjeno predvsem najrevnejšim otrokom, saj so mesta zelo omejena, za vključitev pa zahtevajo potrdilo o nizkem dohodku staršev (Expatica 2017). Na Poljskem so sicer leta 2015 nameravali uvesti zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu za vse 3-letnike, vendar se ta ukrep ni realiziral.

Najbolj izrazito v smeri de-familiarizacije je otroško varstvo urejeno na Švedskem in v Sloveniji, kjer so vse institucije javne oz. javno subvencionirane. Švedska otroško varstvo nenehno širi, saj so občine zakonsko zavezane, da otrok na mesto v njem čaka največ 3 mesece. Tudi v Sloveniji imajo vsi otroci ob zaključku starševskega dopusta zakonsko pravico do mesta v otroškem varstvu, vendar pa čakalna doba za zagotovitev le-tega ni omejena. V kolikor otrok mesta ne dobi, občina krije 20 % stroškov zasebnega varstva. Kljub dobri organiziranosti in široki dostopnosti otroškega varstva se starši na Švedskem lahko odločijo (t.i. politike svobodne izbire), da otroka vanj ne vključijo. V tem primeru so upravičeni do **dodatka za varstvo otroka**, ki jim omogoča več prožnosti, saj se lahko odločijo za umik s trga dela in za otroka poskrbijo sami. Posledično bi ta ukrep lahko vodil k re-familiarizacijskim učinkom predvsem za ženske, saj bi v prihodnosti lahko pripeljal do večje razlike v deležu zaposlenosti med materami in ženskami brez otrok. O tem namreč po uvedbi ukrepa poročajo na Finskem. V primeru negativnih posledic je pričakovati, da bi te doletele matere z nižjo stopnjo izobrazbe in nizkim dohodkom, kar bi povečalo verjetnost za socialno izključenost in revščino otrok (European Commission 2015, 293). Vendar pa je ukrep mogoče interpretirati tudi v luči pozitivnih posledic, saj se je po uvedbi na Norveškem povečalo število rojstev tretjih otrok, prav tako je bil pri materah z visoko izobrazbo opazen učinek na prejšnje odločanje za otroke (Lappegård 2010). Kot poudarja paradigma socialnih investicij (Blum idr. 2014), so poleg spodbujanja vračanja mater na trg dela, za dobro razvito družinsko politiko izjemnega pomena tudi t.i. politike svobodne izbire. Le-te omogočajo staršem veliko mero prožnosti in svobode pri izbiri varstva svojih otrok ter jih s finančnimi nadomestili podprejo, tudi če se v prvih letih po rojstvu otroka umaknejo s trga dela. Tako lahko dodatek za varstvo otroka na Švedskem razumemo v kontekstu pozitivnih politik svobodne izbire in ne kot ukrep z re-familiarizacijskim učinkom.

Poleg dostopnosti ima pomembne učinke na zmožnost usklajevanja dela in družine tudi delovni čas vrtcev. Če je ta fleksibilen, omogoča staršem več svobode. Če je rigiden, pa morajo starši v času ko institucionalno varstvo ni na voljo, iskati druge rešitve. Tržne oblike varstva so običajno dražje, kar lahko prispeva k odločitvi, da se starša (bolj verjetno mati) umakneta s trga dela in za otroka poskrbita znotraj družine. V tem primeru ima lahko **nefleksibilen delovni čas vrtcev re-familiarizacijske učinke**. **Najbolj fleksibilne delovne čase vrtcev imajo na Švedskem**, kjer so odprti kar 12 ur dnevno. **V Sloveniji** čas zaprtja vrtcev ni v celoti prilagojen spremembam v urnikih delovnega časa. Otroško varstvo je **celodnevno**, medtem ko je v **Španiji** v javnih institucijah **omejeno na 5 ur dnevno** (dopoldne ali popoldne), na **Poljskem pa za**

celodnevno varstvo običajno zahtevajo **visoka doplačila**. Za delovne čase vrtecev v Španiji in na Poljskem ocenjujemo, da imajo lahko **re-familiarizacijske učinke**.

5.3 KULTURA SPOLA IN SKRBI

S pomočjo Haasove (2005) tipologije družinskega hranilca lahko ocenimo, v kolikšni meri ukrepi družinskih politik omogočajo odmik od tradicionalnega modela družinskega hranilca. S teorijo o režimih spola pa preverimo, ali se glede na obravnavane ukrepe države skladajo z uvrstitvijo v skupine po Adlerju in Lenzu (2015). **Deleža zaposlenih žensk in mater sta najvišja na Švedskem**, sledi ji Slovenija, deleža zaposlenih mater **na Poljskem in v Španiji pa sta precej nižja** (glej tabelo 5.3). Delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas je prav tako najvišji na Švedskem, kar je glede na splošni trend visoke stopnje zaposlenosti žensk in široko dostopnih možnosti za usklajevanje dela in družine presenetljivo. Sledi ji Španija, kjer je za krajši delovni čas zaposlenih 22 % žensk, medtem ko je taka oblika zaposlitve v Sloveniji in na Poljskem zelo redka. Iz tega sledi, da je **odmik od tradicionalnega modela družinskega hranilca najbolj omogočen na Švedskem in v Sloveniji, težje ga je doseči na Poljskem, najtežje pa v Španiji**. K usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti prispevajo tudi **možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa**. Le-te so **najbolj dosegljive ženskam na Švedskem, najmanj pa ženskam na Poljskem**, kjer je tudi razlika v dosegljivosti le-teh med spoloma najbolj izrazita (glej tabelo 5.3).

Haasova (2005) v svoji tipologiji ne obravnava le finančnega doprinosa moškega in ženske v družinski proračun, ampak s pomembnim poudarkom ovrednoti tudi delitev skrbstvenega dela med partnerjema. Tako poleg enakopravnega modela družinskega hranilca, kjer sta oba starša polno zaposlena, večino skrbstvenega dela pa opravi ženska, definira še model univerzalnega hranilca in negovalca, kjer sta vlogi partnerjev tudi pri skrbstvenemu delu enakovredni. Če primerjamo čas žensk in moških namenjen neplačanemu delu v gospodinjstvu (glej tabelo 5.4), se **modelu univerzalnega hranilca in negovalca najbolj približa Švedska**, kjer je razlika v časovnem doprinosu med partnerjema najmanjša. Daleč najbolj pa je od tega modela oddaljena Španija, kjer je razlika med spoloma v času namenjenem neplačanemu delu več kot 3 ure dnevno. Tako bi **Španijo lahko uvrstili v tradicionalen model družinskega hranilca**, oz. zaradi relativno visokega deleža žensk zaposlenih za krajši delovni čas tudi **v prilagojen model družinskega hranilca**, kjer glavni hranilec družine ostaja moški. S prevladujočim trendom visoke stopnje zaposlenosti žensk za polni delovni čas, ki enakovredno doprinašajo v družinski

proračun, hkrati pa opravijo večino skrbstvenega dela, lahko **Slovenijo uvrstimo v enakopraven model družinskega hranilca**. Trend enakih možnosti na trgu dela je značilen tudi za Poljsko, vendar pa je delež zaposlenih mater precej nižji od tistega na Švedskem in v Sloveniji, razlika v času namenjenem neplačanemu delu pa je malce višja kot v Sloveniji; zato **uvrstitev Poljske** v tipologijo po Haasovi (2005) ni enoznačna in deloma **ustreza umestitvi v tradicionalen, deloma pa v enakopraven model družinskega hranilca**.

Naša analiza potrjuje ustreznost Adlerjeve in Lenzove (2015) razvrstitve držav po režimih spola. **Švedska** s svojim **socialdemokratskim režimom blaginje** izdatno podpira zaposlene starše in zmanjšuje posameznikovo odvisnost od podpore družine ter posledično vzpostavi **model univerzalnega hranilca in negovalca**. Mediteranska **Španija** s svojo **konzervativno in familiaristično orientiranostjo** ohranja **tradicionalen model družinskega hranilca**. **Slovenija in Poljska** pa se kot **post-socialistični državi s tradicijo dveh družinskih hranilcev** usmerita, prva k enakopravnemu modelu, slednja pa k familiaristični ureditvi.

Glede na **statistične kazalnike o stopnji rodnosti** lahko na primeru Švedske govorimo o pozitivni korelaciji med ukrepi družinskih politik in odločanjem za otroke. **Ključne značilnosti družinske politike⁷ Švedske so:** kvote za očete pri starševskem dopustu, široko dostopno otroško varstvo in veliko možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa. Vse to zagotavlja učinkovito usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti ter spodbuja vključenost moških v skrbstveno in gospodinjsko delo, kar je realizirano tudi v praksi. **V Sloveniji** je stopnja rodnosti nižja kot na Švedskem. **Ključne značilnosti družinske politike Slovenije so:** otroško varstvo je dobro urejeno in dostopno, ureditev starševskega dopusta omogoča prožnost pri njegovi delitvi med staršema, fleksibilni urniki delovnega časa pa so slabše dostopni. Kljub prožni ureditvi starševskega dopusta, tega še vedno večinoma izkoristijo matere. Odmik od tradicionalne delitve vlog med spoloma je počasnejši kot na Švedskem in še vedno omejuje vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjsko delo.

Med obravnavanimi državami je rodnost najnižja na Poljskem in v Španiji in zaostaja tudi za povprečjem EU. **Ključne značilnosti družinske politike Poljske so:** ureditev starševskega dopusta omejuje njegovo izrabo s strani očetov, dopust za varstvo otroka je dolg in neplačan, otroško varstvo je težko dostopno, možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa pa so

⁷ Za podrobnejše podatke o ukrepih družinske politike posamezne države glej poglavje 4.1.

redke. Iz tega sledi, da je usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti na Poljskem omejeno. Umik žensk s trga dela zaradi starševstva je pogostejši kot v Sloveniji in na Švedskem, prav tako je opaziti vztrajajočo tradicionalno delitev vlog med spoloma. Le-ta pa je med vsemi obravnavanimi državami najbolj očitna v Španiji, kar dokazujejo podatki o veliki razliki v času med spoloma namenjenem delu v gospodinjstvu ter zanemarljivem deležu izkoristka starševskega dopusta s strani očetov. **Ključne značilnosti družinske politike Španije so:** starševski dopust je dolg in neplačan, javno otroško varstvo je težko dostopno in namenjeno le najrevnejšim, možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa pa so redke.

Čeprav je merjenje vpliva na rodnost zapleteno in presega domet tega magistrskega dela, lahko glede na rezultate naše analize **potrdimo zastavljeno tezo, da ima dobro razvita družinska politika, usmerjena v enakovrednejšo delitev dela med spoloma in posledično vključenost moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo, pozitiven vpliv na odločanje za otroke.** To dokazujemo na primeru dobro urejene družinske politike, usmerjene v enakovrednejšo delitev dela med spoloma in hkrati visoke stopnje rodnosti na Švedskem in obratno na primeru nizke stopnje rodnosti v Španiji in na Poljskem, kjer družinske politike ne spodbujajo vključenosti moških v skrbstveno delo. V okviru družinskih politik je torej za vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo dobro poskrbljeno predvsem na Švedskem in tudi v Sloveniji. Ker pa v Sloveniji vključevanje temelji na svobodni odločitvi in ne na rezerviranih kvotah za moške, je izkoristek ponujenih ukrepov s strani očetov precej manjši kot na Švedskem. Za vključevanje moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo je najslabše poskrbljeno v Španiji in na Poljskem, kar potrjujeta tudi nizka deleža izrabe ponujenih ukrepov s strani očetov v obeh državah. Kljub podobnim izzivom, s katerimi se soočajo države EU (upad rodnosti, odložena rojstva, množično zaposlovanje žensk), je razen implementacije minimalnih standardov določenih na nivoju EU, med družinskimi politikami držav opaziti razhajanja in razlike. To se posledično odraža na stopnji rodnosti in torej pri odločanju za otroke. Iz statističnih podatkov o stopnji rodnosti, deležu zaposlenih mater in deležu otrok vključenih v otroško varstvo je razvidno, da imajo raznoliki ukrepi družinskih politik tudi raznolike učinke. Nekateri ukrepi in učinki družinskih politik so izrazito de-familiarizacijski, drugi bolj re-familiarizacijski, spet tretji pa so bližje politikam svobodne izbire. Z ozirom na odločanje za otroke so učinki ukrepov družinskih politik najbolj pozitivni na Švedskem, sledi Slovenija, najslabši pa so na Poljskem in v Španiji, kjer je rodnost zelo nizka.

6 SKLEPI

V magistrskem delu smo obravnavali ukrepe družinskih politik, ki omogočajo usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti in zagotavljajo enake možnosti med spoloma. Ti dve področji družinske politike sta z množičnim vstopom žensk na trg dela in uveljavitvijo dvokarierne družine postali vse bolj pomembni predvsem v luči spodbujanja visoke zaposlenosti žensk. Stroka predpostavlja, da bo zaposlenost žensk za polni delovni čas višja, če le-te ne bodo dvojno obremenjene s plačanim in neplačanim delom. Zato je poleg omenjenih področij izjemno relevantno še vprašanje vključenosti moških v skrbstveno in gospodinjstvo delo. Enakomerna delitev skrbstvenega in gospodinjanskega dela med partnerjema ima namreč pozitivne ekonomske, socialne in celo demografske učinke. Posebni poudarek magistrskega dela je zato namenjen predpostavki, da imajo dobro zamišljeni ukrepi družinskih politik, ki spodbujajo vključenost moških v neplačano delo v gospodinjstvu, pozitivne učinke na odločanje za otroke.

Po opredelitvi osnovnih teoretskih konceptov smo v štirih izbranih državah (Švedska, Slovenija, Poljska, Španija) pregledali ureditve materinskih, očetovskih ter starševskih dopustov in nadomestil, družinskih prejemkov, otroškega varstva ter možnosti fleksibilnih oblik dela in delovnega časa. Ugotovili smo, da vse obravnavane države sledijo vsaj minimalnim standardom o trajanju materinskih in starševskih dopustov določenim s strani EU (Svet Evropskih skupnosti 1992; Svet Evropske unije 2010), a hkrati ureditve prilagajajo raznolikim nacionalnim ciljem družinskih politik. Najbolj prožno in spolno nevtrarno ureditev očetovskih in starševskih dopustov, ki spodbuja odmik od tradicionalne delitve vlog med spoloma, imata Švedska in Slovenija. Poljska in Španija pa z dolgim in neplačanim starševskim dopustom, rezerviranim predvsem za matere, tega odmika ne omogočata. Družinski prejemki so univerzalni na Švedskem, v Sloveniji, Španiji in na Poljskem pa gre za preverjanje upravičenosti glede na višino dohodkov družine (z izjemo dveh prejemkov za veliko družino na Poljskem). V Španiji so družinski prejemki zasnovani tako, da ohranjajo izrazito ekonomsko segregacijo družin. Javno oz. javno subvencionirano otroško varstvo je najbolj dostopno na Švedskem, nekoliko manj pa v Sloveniji. Na Poljskem so mesta v javnem otroškem varstvu omejena, v Španiji pa so dosegljiva le najrevnejšim otrokom. Zato v varstvu svojih staršev ostaja največ otrok prav na Poljskem (v obeh starostnih obdobjih) in v Španiji (v prvem starostnem obdobju). V vseh obravnavanih državah so ženske tiste, ki so pogosteje zaposlene

za krajši delovni čas. Pri možnostih fleksibilne organizacije delovnega časa pa med državami obstajajo pomembne razlike. Švedska je edina država, kjer so le-te pogosteje dostopne ženskam kot moškim. V Sloveniji, Španiji in na Poljskem pa so možnosti fleksibilne organizacije delovnega časa precej omejene.

Poseben poudarek smo namenili ukrepom družinskih politik, ki so usmerjeni k spodbujanju vključenosti očetov v skrbstveno in gospodinjsko delo. Po pregledu literature smo oblikovali glavno tezo magistrskega dela in predpostavili, da ima vključenost očetov v neplačano, predvsem skrbstveno delo, pozitivne učinke na odločanje za otroke. Glede na statistične kazalce učinkov družinskih politik in stopnjo rodnosti v obravnavanih državah lahko tezo potrdimo. Švedska, kjer je stopnja rodnosti najvišja, izkazuje najvišji delež izrabe starševskih dopustov s strani očetov in najmanjšo razliko med spoloma v času namenjenem neplačanemu delu v gospodinjstvu. Pozitivne učinke švedske družinske politike dokazuje tudi visok delež otrok obeh starostnih skupin vključenih v otroško varstvo in visok delež zaposlenih žensk. Glede na stopnjo rodnosti Švedski sledi Slovenija, kjer imajo ukrepi družinskih politik pozitivne učinke na zaposlenost žensk in vključenost otrok v otroško varstvo. Vendar pa izraba starševskih dopustov s strani očetov ostaja nizka. Razlika v času, ki ga ženske in moški namenijo neplačanemu delu, pa je za uro dnevno večja kot na Švedskem (glej sliko 4.8 in tabelo 5.4). Stopnja rodnosti je najnižja na Poljskem in v Španiji. Na Poljskem so ukrepi družinskih politik pomanjkljivi na področju otroškega varstva, v katerega je od vseh obravnavanih držav vključen daleč najnižji delež otrok obeh starostnih skupin. Delež izrabe starševskih dopustov s strani očetov je še nižji kot v Sloveniji, medtem ko je razlika v času namenjenem neplačanemu delu v gospodinjstvu podobna slovenski. Potrebno je opozoriti, da je pravica očeta do starševskega dopusta na Poljskem pogojena z upravičenostjo matere do materinskega dopusta, kar kaže na omejevanje vključevanja moških v skrbstveno delo. Pri Španiji je poleg nizke rodnosti vredno opozoriti na daleč najvišjo razliko med spoloma v času namenjenem neplačanemu delu v gospodinjstvu in na izrazito nizek, skoraj zanemarljiv delež očetov, ki izkoristijo starševski dopust. Deleža zaposlenih žensk in mater sta v Španiji najnižja od vseh obravnavanih držav, mesta v otroškem varstvu pa so rezervirana le za najrevnejše otroke.

V primerjavi s starševskimi dopusti namenjenimi očetu, so razlike v deležih izrabe očetovskih dopustov med državami manj očitne. Opaziti je, da očetovski dopust, ki je neprenosljiv, izkoristi večina očetov. Da je očetovski dopust porabila manj kot polovica upravičencev, je opaziti le na Poljskem. Vendar podatek ni v celoti zanesljiv, saj so statistični

izračuni nepopolni, zbiranje podatkov na nacionalni ravni pa je pomanjkljivo. Delež očetov, ki izrabi očetovski dopust je najvišji v Sloveniji, sledita Švedska in Španija. Slednja je trajanje očetovskega dopusta v letu 2017 podvojila.

V kolikor so družinske politike oblikovane tako, da spodbujajo vpetost očetov v skrbstveno delo, je tudi izraba ukrepov namenjenih moškim višja. Le-ta pa doprinese k večji vključenosti moških v skrbstveno delo in je pozitivno povezana z odločanjem za otroke. Temu pritrjuje tudi dejstvo, da je stopnja rodnosti med evropskimi državami najvišja tam, kjer se najbolje poskrbi za vključenost moških v skrbstveno delo z dobro plačanim očetovskim dopustom in kvotami za očete v okviru starševskega dopusta. Kljub enakim izzivom upada rodnosti, odloženih rojstev in dvojne obremenjenosti žensk, je opaziti, da družinske politike držav EU zasledujejo različne nacionalne cilje ter zato v njihovih ukrepih in učinkih prihaja do očitnih razhajanj.

Pri analizi ukrepov namenjenih usklajevanju dela in družine ter spodbujanju vključenosti moških v skrbstveno delo smo opazili, da so cilji zagotavljanja enakih možnosti med spoloma sekundarnega pomena. Skrbstveno delo je namreč v večini političnih diskurzov še vedno podcenjeno, oz. je pod pretvezo njegove enakomernejše delitve med spoloma skrit ekonomski cilj čim višje stopnje zaposlenosti žensk. Torej ne gre za spodbujanje vključenosti moških v skrbstveno delo z namenom spreminjanja vlog moških in razbremenitve žensk, ampak za zagotavljanje delovne aktivnosti čim višjega deleža za delo sposobnih državljanov. Pri tem je skrbstveno delo, ki ga najpogosteje opravljajo ženske, tako plačano (v službi) kot neplačano (doma), obravnavano kot samo po sebi nevredno (Saraceno 2015, 263). Cilji ukrepov družinskih politik na področju usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti ter zagotavljanja enakih možnosti med spoloma so torej predvsem ekonomski, saj so usmerjeni k spodbujanju mater, da vzgajajo bodoče delovne aktivne državljanke in da so pri tem tudi same delovne aktivne čim prej in s čim krajšimi premori.

Primerjalna analiza družinskih politik in njihovih učinkov, ki smo jo opravili v magistrskem delu, je zaradi omejitve obsega dela zajela le štiri države EU. Za kredibilnejše zaključke bi bilo raziskavo potrebno razširiti na vsaj dve državi iz vsake od štirih Eurofoundovih skupin. Kako učinkovito države z ukrepi družinskih politik podpirajo družine in kakšen življenjski standard jim omogočajo, pa bi lahko bolj realno ocenili s podrobnejšo primerjavo učinkov ukrepov na družine z različnimi socialno-ekonomskimi statusi.

7 LITERATURA

- Adler, Marina A. in Karl Lenz. 2015. Introduction. V *Father Involvement in the Early Years: An International Comparison of Policy and Practice*, ur. Marina A. Adler in Karl Lenz, 1–27. Bristol: Policy Press.
- Baker, Michael, Jonathan Gruber in Kevin Milligan. 2005. Universal Childcare, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being. *Journal of Political Economy* 116 (4): 709–745.
- Blum, Sonja, Lenka Formánková in Ivana Dobrotić. 2014. Family Policies in ‘Hybrid’ Welfare States after the Crisis: Pathways between Policy Expansion and Retrenchment. *Social Policy & Administration* 48 (4): 468–91.
- Blum, Sonja, Alison Koslowski in Peter Moss. 2017. Overview: Cross-Country Comparisons V *International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, ur. Sonja Blum, Alison Koslowski in Peter Moss, 7–43. International Network on Leave Policies and Research.
- Blum, Sonja in Christiane Rille-Pfeiffer. 2010. *Major Trends of State Family Policies in Europe: Working Report*. Vienna: Austrian Institute for Family Studies.
- Boeckmann, Irene, Joya Misra in Michelle Budig. 2017. *Mothers employment in wealthy countries: how do cultural and Institutional factors shape the motherhood employment and working hours gap?*. Luxembourg: LIS Working Paper Series. Dostopno prek: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95495/1/751717134.pdf> (8. avgust 2017).
- Breton, Didier, France Prioux in Catriona Dutreuilh. 2005. Two Children or Three?: Influence of Family Policy and Sociodemographic Factors. *Population* 60 (4): 415.
- Byron, Kristin. 2005. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior* 67 (2): 169–198.
- Craig, Lyn. 2016. *Contemporary Motherhood: The Impact of Children on Adult Time*. London, New York: Routledge.
- Čačinovič Vogrinčič, Gabrijela, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Vesna Leskošek, Mitja Novak in Lilijana Rihter. 2011. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja – zaključno poročilo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-DBN8R8MW/3447538e-c5ab-476e-ad26-5b900b1c86c2/PDF> (30. avgust 2017).
- Čelebič, Tanja. 2012. *Predšolska raven izobraževanja v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU*. Ljubljana: Zavod RS za makroekonomske analize in razvoj. Dostopno

- prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2012/dz04-12.pdf. (12. april 2017).
- Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2010. V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in praksa* 47 (1): 123–38.
- Data. 2017. *Vzdrževani člani in višine olajšav za leto 2016*. Dostopno prek: <http://data.si/blog/2017/01/11/vzdrzevani-clani-in-visine-olajsav-za-leto-2016/> (19. julij 2017).
- Duvander, Ann-Zofie, Linda Haas in Philip C. Hwang. 2017. Sweden country note. V *International Review of Leave Policies and Research 2017*, ur. Sonja Blum, Alison Koslowski in Peter Moss, 392–400. International Network on Leave Policies and Research.
- Escot, Lorenzo, José Andrés Fernández-Cornejo, Carmen Lafuente in Carlos Poza. 2012. Willingness of Spanish Men to Take Maternity Leave: Do Firms' Strategies for Reconciliation Impinge on This? *Sex Roles* 67 (1–2): 29–42.
- Esping-Andersen, Gosta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, Gosta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound. 2005. *Combining family and full-time work*. Dublin: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2007. *Part-time work in Europe*. Dublin: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2010. *Comparative analysis of working time in the European Union*. Dublin: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2012. *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2013. *Working time and work-life balance in a life course perspective: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2014. *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).

- 2015a. *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2015b. *Poland: Working life country profile*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/poland/poland-working-life-country-profile> (19. maj 2017).
- 2015c. *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: www.eurofound.europa.eu (19. maj 2017).
- 2015d. *Slovenia: Working life country profile*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/slovenia/slovenia-working-life-country-profile> (19. maj 2017).
- 2015e. *Spain: Working life country profile*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-working-life-country-profile> (19. maj 2017).
- 2015f. *Sweden: Working life country profile*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-working-life-country-profile> (19. maj 2017).
- European Commission. 2009. *Report on Equality between Women and Men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: <https://www.google.si/url?sa=t&rc=t=j&q=&e=src=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiCmMXnz67SAhUnC8AKHQ4JBIsQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2323%26langId%3Den&usg=AFQjCNGn1wyWoHBMyBVPZkuKN3KkXgbBiA&sig2=-Po73Jxv8khT8zxb-qU63w&bvm=bv.148073327,d.ZGg> (8. julij 2017).
- 2013. *Barcelona Objectives The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable and Inclusive Growth*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a> (19. maj 2017).

- 2015. *Employment and social developments in Europe 2015*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- 2016a. *European semester thematic factsheet: Labour force participation of women*. Brussels. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_sl (19. maj 2017).
- 2016b. *Your social security rights in Poland*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Poland_en.pdf (19. maj 2017).
- 2016c. *Your social security rights in Slovenia*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostopno prek: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1rMo98Ys1YQJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D13774%26langId%3Den+&cd=2&hl=sl&ct=clnk&gl=si&client=firefox-b-ab> (19. maj 2017).
- 2016d. *Your social security rights in Spain*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13775&langId=en> (19. maj 2017).
- 2016e. *Your social security rights in Sweden*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_en.pdf (19. maj 2017).
- European Commission, Education and Training. 2017. *Strategic framework – Education & Training 2020*. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en (1. avgust 2017).
- European Commission/EACEA/Eurydice. 2015. *Early Childhood Education and Care Systems in Europe: National Information Sheets 2014/15 Eurydice Facts and Figures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat. 2014. *Pomembni podatki o vzgoji in varstvu predšolskih otrok v Evropi*. Luksemburg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: http://eacea.ec.europa.eu/education/Eurydice/key_data_en.php (19. maj 2017).
- European Platform for investing in children - EPIC. 2016. *Country profiles - Sweden*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1248&langId=en&intPageId=3658> (19. maj 2017).

- Eurostat. 2015a. *Being young in Europe today*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- . 2015b. *Persons employed part-time*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)\(%25_of_total_employment\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)(%25_of_total_employment)_YB16.png) (19. maj 2017).
- Evropska komisija. 2015. *Slovenska košarica hrane*. Ljubljana. Dostopno prek: <http://europa.eu/!CC79TD> (10. julij 2017).
- Expatica. 2017. *Childcare in Spain*. Dostopno prek: https://www.expatica.com/es/family-essentials/Childcare-in-Spain_101464.html (19. maj 2017).
- Fahlén, Susanne. 2014. Does Gender Matter? Policies, Norms and the Gender Gap in Work-to-Home and Home-to-Work Conflict across Europe. *Community, Work & Family* 17 (4): 371–91.
- Ferrera, Maurizio. 1996. The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy* 6 (1): 17–37.
- Gauthier, Anne H. 2000. *Public policies affecting fertility and families in Europe: A survey of the 15 member states*. Sevilla: European Observatory on Family Matters.
- . 2002. Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence? *Population* 57 (3): 447–74.
- Gauthier, Anne H. in Jan Hatzius. 1997. Family benefits and fertility: An econometric analysis. *Population studies* 51 (3): 295–306.
- Haas, Barbara. 2005. The work-care balance: Is it possible to identify typologies for cross-national comparisons? *Current Sociology* 53 (3): 487–508.
- Hobson, Barbara, ur. 2002. *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hrženjak, Majda. 2016. Transformacije in pluralizacije očetovstva V *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*, ur. Majda Hrženjak, 7–18. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Jokinen, Kimmo in Marjo Kuronen. 2011. Research on Families and Family Policies in Europe - Major Trends V *Wellbeing Of Families In Future Europe: Challenges For Research And Policy*, ur. Uwe Uhlendorff, Marina Rupp in Matthias Euteneuer, 13–94. Family Platform. Dostopno prek: <https://eldorado.tu->

- dortmund.de/bitstream/2003/28914/1/WellbeingOfFamiliesInEurope.pdf (19. maj 2017).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Raziskava: Starši med delom in družino*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- . 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5–6): 716–36.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Janez Štebe in Janja Vuga Beršnak. 2016. Očetje med službo in domom V *Spremembe očetovstva: moški med delom in starševstvom*, ur. Majda Hrženjak, 21–61. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Kolarič, Zinka, Anja Kopač in Tatjana Rakar. 2009. The Slovene Welfare System: Gradual Reform instead of Shock Treatment V *The Handbook of European Welfare Systems*, ur. Klaus Schubert, Simon Hegelich in Ursula Bazant, 444–61. London, New York: Routledge.
- Kurowska, Anna in Piotr Michon. 2017. Poland country note V *International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, ur. Sonja Blum, Alison Koslowski in Peter Moss, 313–22. International Network on Leave Policies and Research.
- Lappegård, Trude. 2010. Family Policies and Fertility in Norway. *European Journal of Population* 26 (1): 99–116.
- Leitner, Sigrid. 2003. Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European societies* 5 (4): 353–375.
- León, Margarita. 2007. Speeding up or Holding Back? Institutional Factors in the Development of Childcare Provision in Spain. *European Societies* 9 (3): 315–37.
- Lewis, Jane. 1992. Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy* 2 (3): 159–73.
- Lewis, Jane in Ilona Ostner. 1994. *Gender and the evolution of European social policies*. Bremen: ZeS.
- Mandič, Srna. 2008. Režimi blaginje in vprašanje razvrščanja držav v skupine v razširjeni EU. *Družboslovne razprave XXIV* (57): 7–20.
- McDonald, Peter. 2000. Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review* 26 (3): 427–39.
- Meil, Gerardo, Irene Lapuerta in Anna Escobedo. 2017. Spain country note V *International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, ur. Sonja Blum, Alison Koslowski in Peter Moss, 376–91. International Network on Leave Policies and Research.

- Mills, Melinda, Letizia Mencarini, Maria Letizia Tanturri in Katia Begall. 2008. Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic Research* 18: 1–26.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. 2016. *Očetovski dopust po 1. 1. 2016 - dopolnjeno pojasnilo*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7840/ (19. maj 2017).
- 2017a. *Dodatek za veliko družino*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/dodatek_za_veliko_druzino/ (19. maj 2017).
- 2017b. *Nadomestilo v času odmora za dojenje*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/nadomestilo_v_casu_odmora_za_dojenje/ (19. maj 2017).
- 2017c. *Otroški dodatek*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/otroski_dodatek/ (19. maj 2017).
- 2017d. *Pomoč ob rojstvu otroka*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/pomoc_ob_rojstvu_otroka/ (19. maj 2017).
- 2017e. *Pravica do plačila prispevkov za socialno varnost*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/pravica_do_placila_prispevkov_za_socialno_varnost/ (19. maj 2017).
- 2017f. *Starševski dodatek*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/druzinski_prejemki/starsevski_dodatek/ (19. maj 2017).
- 2017g. *Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c9662 (19. maj 2017).
- OECD. 2012a. *Closing the Gender Gap - Poland*. Dostopno prek: www.oecd.org/gender/closingthegap.htm (19. maj 2017).

- 2012b. *Closing the Gender Gap - Spain*. OECD. Dostopno prek: www.oecd.org/gender/closingthegap.htm (19. maj 2017).
- 2016a. *Employment rate indicator*. Dostopno prek: <http://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> (19. maj 2017).
- 2016b. *Public spending on childcare and early education*. Dostopno prek: https://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf (19. maj 2017).
- 2017. *Taxing Wages: Country note for Sweden*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/sweden/taxingwages-sweden.htm> (19. maj 2017).
- Pailhé, Ariane. 2008. French family policy: long tradition and diversified measures. *Vienna Yearbook of Population Research* 2008: 149–64.
- Palkovitz, Rob. 2014. *Involved Fathering and Men's Adult Development: Provisional Balances*. New Jersey: Psychology Press.
- Plantenga, Janneke in Chantal Remery. 2005. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 2010. *Flexible working time arrangements and gender equality: a comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Polkowska, Dominika. 2016. Work at Home, Home at Work: Difficulties in Achieving Work-Life Balance in Selected European Countries. *Polish Sociological Review* 194: 191–208.
- PwC Worldwide Tax Summaries. 2017. *Worldwide Tax Summaries Poland*. Dostopno prek: <http://taxsummaries.pwc.com/ID/Poland-Individual-Other-tax-credits-and-incentives#> (3. marec 2017).
- Rakar, Tatjana, Nada Stropnik, Ružica Boškić, Polona Dremelj, Mateja Nagode in Nadja Kovač. 2010. *Raziskava o vplivih veljavnih ukrepov družinske politike na odločanje za otroke*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Ranson, Gillian. 2012. Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the 'Working Father'. *Gender, Work & Organization* 19 (6): 741–61.
- Renner, Tanja, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab. 2008. *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Robnik, Sanja. 2012. *Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Služba za enake možnosti in evropsko koordinacijo.

- Saraceno, Chiara. 2015. A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective. *Social Politics* 22 (2): 257–69.
- Schubert, Klaus, Simon Hegelich in Ursula Bazant, ur. 2009. *The Handbook of European Welfare Systems*. London, New York: Routledge.
- Schulze, Erika in Maja Gergoric. 2015. *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Brussels: European Parliament.
- Siemienska, Renata in Anna Domaradzka. 2009. The Welfare State in Poland: Transformation with Difficulties V *The Handbook of European Welfare Systems*, ur. Klaus Schubert, Simon Hegelich in Ursula Bazant, 378–97. London, New York: Routledge.
- Spain Accountants. 2017. *Income Tax*. Dostopno prek: http://www.spainaccountants.com/it.html#income_1 (8. avgust 2017).
- Stropnik, Nada. 2014. A Study of National Policies: Slovenia. V *Investing in children: Breaking the cycle of disadvantage*, ur. EU Network of Independent Experts on Social Inclusion, 1–38. Brussels: CEPS. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11657&langId=en> (30. avgust 2017).
- 2017. Slovenia country note V *International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, ur. Sonja Blum, Alison Koslowski in Peter Moss, 358–65. International Network on Leave Policies and Research.
- Stropnik, Nada in Milivoja Šircelj. 2008. Slovenia: Generous family policy without evidence of any fertility impact. *Demographic Research* 19: 1019–58.
- SURS. 2015. *Čeprav je v vrtcih vse več otrok, strateški cilj EU 2020 za predšolsko izobraževanje še ni dosežen*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5162> (30. avgust 2017).
- Svet Evropske unije. 1997. *Direktiva Sveta 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (1. marec 2017).
- Svet Evropskih skupnosti. 1992. *Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (8. marec 2017).
- Svet Evropskih unije. 2010. *Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME,*

- CEEP in ETUC*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN> (8. marec 2017).
- Szelewa, Dorota. 2013. *Demographic challenges in Europe, a review of the basic problems with a focus on East and Central Europe*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung Büro.
- Szikra, Dorottya in Béla Tomka. 2009. Social Policy in East Central Europe: Major Trends in the Twentieth Century V *Post-Communist Welfare Pathways*, ur. Alfio Cerami in Pieter Vanhuysse, 17–34. London: Palgrave Macmillan.
- The World Bank. 2017. *Fertility rate, total (births per woman)*. Dostopno prek: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN> (30. maj 2017).
- Tobío, Constanza in Juan Antonio Fernández Cordón. 2013. A Social Policy Model for the Reconciliation of Employment and Family Life from a Gender Equality Perspective. *International Review of Sociology* 23 (2): 379–400.
- Uradni List Republike Slovenije. 2012. *Pravilnik o subvencioniranju varstva otrok, ki ne obiskujejo organizirane predšolske vzgoje in varstva*. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2012-01-2052/pravilnik-o-subvencioniranju-varstva-otrok-ki-ne-obiskujejo-organizirane-predšolske-vzgoje-in-varstva> (30. avgust 2017).
- Van Belle, Janna. 2016. *Paternity and parental leave policies across the European Union*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Ur. l. RS 26/14 in 90/15 (14. april 2014).
- Zakon o vrtcih (ZVrt)*. Ur. l. RS 12/96 (29. februar 1996).
- Žakelj, Tjaša in Alenka Švab. 2009. Usklajevanje dela in družine med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem. *Socialno delo* 48 (4): 215–26.