

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tinka Slapničar

**Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja –  
primerjava Slovenije in Danske**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tinka Slapničar

Mentorica: doc. dr. Tatjana Rakar

**Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja –  
primerjava Slovenije in Danske**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

## ZAHVALA

*Za pomoč, sodelovanje in nasvete pri nastajanju magistrskega dela se zahvaljujem mentorici  
doc. dr. Tatjani Rakar.*

*Hvala Petru in družini za vso spodbudo pri delu in ker so verjeli v moj uspeh.*

## **Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja – primerjava Slovenije in Danske**

Z vstopom žensk na trg delovne sile v drugi polovici 20. stoletja in s spreminjanjem oblike družine s tipično moškim hranilcem v dvokarierno družino so se pojavile potrebe po usklajevanju dela in družinskega življenja. K uspešnemu usklajevanju pripomorejo dobro razvite družinske politike, ki povečujejo tudi zadovoljstvo zaposlenih staršev. Kljub temu se starši pogosto soočajo z odvzeto možnostjo kariernega napredovanja, izgubo delovnega mesta po končanem starševskem dopustu, časovno neprilagodljivostjo vrtcev, s pristranskim obravnavanjem zaradi bolniških odsotnosti v primeru bolnega otroka in z nefleksibilnim delovnim časom. Vse to povzroči nezadovoljstvo, manjšo rodnost in odlašanje s starševstvom. V Sloveniji imamo sicer dobro razvito družinsko politiko, vendar še vedno nismo v samem vrhu. Iz tega razloga bom v magistrskem delu primerjala ureditev tega področja v Sloveniji in na Danskem, ki velja za eno izmed držav z najuspešnejšo družinsko politiko. V prvem delu naloge se bom osredotočila na razlike in skupne značilnosti modelov držav blaginje ter znotraj tega na ukrepe družinske politike s področja starševskega varstva, družinskih prejemkov, varstva otrok in fleksibilnega delovnega časa. V drugem delu naloge bom predstavila rezultate raziskave »Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah: 2015« (Eurofound 2017). S pomočjo teh podatkov bom analizirala zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja v obeh državah glede na različne dejavnike, ki lahko vplivajo na zadovoljstvo.

**Ključne besede:** usklajenost dela in družinskega življenja, starševstvo, varstvo otrok, zaposlovanje.

### **Satisfaction with work-life balance – comparison of Slovenia and Denmark**

Growing participation of women in the labor market in the second half of the 20th century, and the changing of the typical male-breadwinner family in a two-career family, have emerged the need for a work-life balance. Well-defined family policies help to successfully reconcile work-family balance and increase the satisfaction of working parents. Nevertheless, parents are often faced with a lesser possibility of career advancement, job loss after parental leave, non-flexible working time of kindergartens, biased treatment in case of taking sick leave for children, and non-flexible working hours. All this brings dissatisfaction, reduced fertility, and delaying of parenthood. Slovenia has developed good family policy, but still there is a long way to the top. For this reason, I will compare the regulation of this field in Slovenia and Denmark, which is one of the countries with the most successful family policies. First part of thesis deals with differences and common features of welfare regimes, family policy measurement in the field of parental care, family benefits, child care and flexible working time. In the second part of the thesis I will present the results of the study "Sixth European Working Conditions Survey: 2015" (Eurofound 2017). These results will help me analyze the parents' satisfaction with the work-life balance in both countries, depending on the various factors that may affect it.

**Key words:** work-life balance, parenthood, childcare, employment.

## KAZALO

1	UVOD.....	9
1.1	Opredelitev področja raziskovanja .....	9
1.2	Opredelitev osnovnih pojmov.....	11
1.3	Teza in raziskovalna vprašanja .....	14
2	MODELI DRŽAV BLAGINJE IN DRUŽINSKE POLITIKE .....	15
2.1	Tipologija držav blaginje in družinskih politik .....	15
2.2	Socialnodemokratski model.....	17
2.3	Postsocialistični model .....	20
3	UKREPI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI IN NA DANSKEM .....	23
3.1	Starševsko varstvo .....	27
3.1.1	Materinski dopust .....	30
3.1.2	Očetovski dopust .....	32
3.1.3	Starševski dopust.....	35
3.2	Otroško varstvo .....	39
3.2.1	Oblike varstva in vključenost otrok v vrtce .....	41
3.2.2	Cenovna dostopnost vrtcev.....	46
3.2.3	Odpiralni čas vrtcev.....	49
3.3	Družinski prejemki .....	50
3.4	Delovni čas .....	54
3.4.1	Spremenjen delovni čas .....	54
3.4.2	Fleksibilnost delovnega časa in delo s skrajšanim delovnim časom.....	56
4	PRIMERJALNA ANALIZA ZADOVOLJSTVA STARŠEV Z USKLAJENOSTJO DELA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA MED SLOVENIJO IN DANSKO .....	60
4.1	Metodologija.....	60
4.2	Analiza rezultatov zadovoljstva staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja .....	61

4.2.1	Demografski podatki .....	61
4.2.2	Podatki o zaposlitveni aktivnosti anketirancev .....	63
4.2.3	Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja v Sloveniji in na Danskem .....	64
4.2.4	Možnost izgube zaposlitve po vrnitvi s starševskega dopusta .....	65
4.2.5	Zadovoljstvo staršev glede na različne oblike razporejenosti in fleksibilnosti delovnega časa (izmensko delo, nadurno delo, krajši delovni čas) .....	67
4.2.6	Pripravljenost staršev na krajši delovni čas z namenom, da bi preživeli več časa z družino .....	72
4.3	Ključne ugotovitve .....	74
5	SKLEP .....	77
6	LITERATURA .....	82
	PRILOGE .....	94
	Priloga A: Diskriminacija na podlagi spola pri zaposlovanju .....	94
	Priloga B: Izbrana vprašanja raziskave EWCS 2015 .....	94

## **KAZALO SLIK**

Slika 1.1:	Koncept usklajevanja dela in družine po Salmi .....	12
Slika 2.1:	Struktura blaginjskega sistema v Sloveniji ob osamosvojitvi .....	21

## **KAZALO TABEL**

Tabela 2.1:	Tipologija družinske politike po Gauthierovi iz leta 2002 .....	16
Tabela 2.2:	Tipologija družinske politike po Eurofoundu iz leta 2014 .....	17
Tabela 3.1:	Mnenje vprašanih (%) o razdelitvi starševskega dopusta med mater in očeta .....	30
Tabela 3.2:	Trajanje plačanega materinskega dopusta in povprečna plačilna stopnja plačanega materinskega dopusta na posameznico glede na povprečni nacionalni dohodek za leto 2016 .....	32
Tabela 3.3:	Koriščenje očetovskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok v Sloveniji ..	34
Tabela 3.4:	Prejemniki nadomestil za očetovski dopust na 100 živorojenih za letoma 2006 in 2013 .....	35
Tabela 3.5:	Koriščenje pravice do starševskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok v Sloveniji .....	38

Tabela 3.6: Koriščenje pravice do starševskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok na Danskem.....	38
Tabela 3.7: Delež otrok (%), vključenih v formalno in neformalno varstvo, glede na število ur varstva v tednu.....	46
Tabela 3.8: Mesečni stroški za otroško varstvo v mestu Kopenhagen v letu 2017 .....	47
Tabela 3.9: Mesečni stroški za otroško varstvo v mestu Ljubljana v letu 2017.....	48
Tabela 3.10: Povprečno število tedenskih ur formalnega/neformalnega varstva.....	50
Tabela 3.11: Otroški dodatek glede na uvrstitev v dohodkovni razred za Slovenijo .....	51
Tabela 3.12: Otroški dodatki na Danskem glede na starostne skupine otrok.....	52

## KAZALO GRAFOV

Graf 3.1: Delež BDP za družinske prejemke (%) na Danskem in v Sloveniji.....	24
Graf 3.2: Zaposlitev s krajšim delovnim časom kot delež vseh zaposlenih v starosti od 15 do 64 let, glede na spol.....	59
Graf 4.1: Spol in število anketirancev, ki ustrezajo pogojem.....	61
Graf 4.2: Anketiranci glede na starostne skupine po spolu (%).....	62
Graf 4.3: Število otrok, starih 6 let ali manj, glede na spol staršev (%).....	62
Graf 4.4: Zaposleni za krajši ali polni delovni čas glede na spol (%).....	63
Graf 4.5: Ženske s krajšim delovnim časom glede na starostne skupine otrok (%).....	64
Graf 4.6: Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja glede na spol (%).....	65
Graf 4.7: Možnost izgube zaposlitve v naslednjih 6 mesecih med zaposlenimi in zaposlenimi na starševskem dopustu.....	66
Graf 4.8: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo izmensko delo.....	67
Graf 4.9: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo delo zunaj standardnega delovnika.....	69
Graf 4.10: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo nadurno delo, glede na spol.....	70
Graf 4.11: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom, z usklajenostjo dela in družinskega življenja, glede na spol.....	71
Graf 4.12: Zadovoljstvo staršev, ki bi za preživetje družine morali delati več, manj ali enako, glede na zakonsko omejitev (%).....	72
Graf 4.13: Pripravljenost staršev na krajši delovni čas od trenutnega z namenom, da bi več časa preživeli z družino.....	73

## UPORABLJENE KRATICE

<b>BDP</b>	bruto domači proizvod
<b>DK</b>	Danska
<b>DKK</b>	danska krona <sup>1</sup>
<b>EUR (€)</b>	evro
<b>EU</b>	Evropska unija
<b>EUROFOUND</b>	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer
<b>EUROSTAT</b>	Evropski statistični urad
<b>EQLS</b>	Evropska raziskava o kakovosti življenja
<b>EWCS</b>	Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah
<b>FURS</b>	Finančna uprava Republike Slovenije
<b>MDDSZ</b>	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
<b>MIZŠ</b>	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
<b>OECD</b>	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
<b>SI</b>	Slovenija
<b>SURS</b>	Statistični urad Republike Slovenija
<b>ZDA</b>	Združene države Amerike
<b>ZDR-1</b>	Zakon o delovnih razmerjih
<b>ZMinP</b>	Zakon o minimalni plači
<b>ZVrt</b>	Zakon o vrtcih
<b>ZSDP-1</b>	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
<b>ZUJF</b>	Zakon za uravnoteženje javnih financ
<b>ZUNEO</b>	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
<b>ZZNZZ</b>	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

---

<sup>1</sup> Uporabljeni tečaj za pretvorbo valute iz DKK v € je z dne 15. 6. 2017 in znaša 7,4363 (Banka Slovenije 2017).



# 1 UVOD

## 1.1 Opredelitev področja raziskovanja

Čas, v katerem živimo, nam narekuje hiter tempo, zato pogosto prihaja do konflikta, ko zaposleni starši želijo uskladiti delo in družinsko življenje. Podatki EQLS<sup>2</sup> npr. kažejo, da 22 % zaposlenih staršev vsaj občasno doživi konflikt med usklajenostjo dela in družinskega življenja ter da je zaradi dela moteno njihovo družinsko življenje in ne obratno (Eurofound 2012). Zaradi vse večjega bremena, ki ga trg dela ustvarja za zaposlene, se mladi odrekajo starševstvu ali pa se odločajo za manj otrok, kot bi se sicer. Ta trend potrjujejo tudi podatki o rodnosti v Evropski uniji (EU). Od sredine leta 1960 do preloma stoletja je rodnost vztrajno padala. Po letu 2000 je bilo opaziti dvig rodnosti z 1,46 na 1,62 živorojenega otroka v letu 2010. V letu 2015 je povprečje znašalo 1,58 živorojenega otroka<sup>3</sup>. V tem času se je povprečna starost ženske ob rojstvu otroka zvišala z 29 na 30,5 leta (Eurostat 2017a). Znotraj članic EU je moč opaziti, da imajo države z večjo rodnostjo tudi večjo zaposlenost žensk in obratno. Tobío in Fernández Córdón (2013) to štejeta kot posledico dobrih javnih podpornih ustanov pri usklajevanju dela in družinskega življenja.

Padcu rodnosti po letu 1960 lahko pripišemo tudi povečano participacijo žensk na trgu dela. Tobío in Fernández Córdón (2013) verjameta, da je to ena od največjih družbenih sprememb 20. stoletja. Vse do padca rodnosti je veljalo, da je moški predan delu in tisti, ki poskrbi, da bo družina imela za kruh. Govorimo o tipičnem moškem hranilcu družine. Ženska je bila tista, ki je skrbela za gospodinjska opravila in nego celotne družine. Z vstopom žensk na trg dela pa se je model družine pričel spreminjati v dualni, t. i. dvokarierni model družine (Fsadni 2009b). Za dvokarierni model je značilno, da za družino s pomočjo zaposlitve skrbita oba starša. Do spremembe je prišlo, ker se družina ni mogla več preživljati samo z enim prihodkom in ker se je na trgu dela pojavila potreba po večjem številu zaposlenih. Danes je tradicionalni model moškega hranilca družine za večino držav<sup>4</sup> Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) preteklost (OECD 2017). S povečanim številom žensk na trgu dela so se pokazali

---

<sup>2</sup> Države, v katerih je bila izvedena raziskava leta 2012, so: članice EU-27, Hrvaška, Islandija, Kosovo, Makedonija, Črna gora, Srbija in Turčija.

<sup>3</sup> Kazalnik rodnosti za razvite države je 2,1 živorojenega otroka na žensko za ohranjanje števila prebivalstva. 1,3 živorojenega otroka na žensko je meja, ki označuje najnižjo stopnjo rodnosti.

<sup>4</sup> Države, ki spadajo v skupino OECD, so: Avstralija, Avstrija, Belgija, Kanada, Čile, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Islandija, Irska, Izrael, Italija, Japonska, Koreja, Latvija, Luksemburg, Mehika, Nizozemska, Nova Zelandija, Norveška, Poljska, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Španija, Švedska, Švica, Turčija, Velika Britanija in ZDA (OECD 2017).

problemi, povezani s skrbjo za otroke in družinske člane, ki potrebujejo pomoč. Posledično je bilo treba povečati delež prostih mest v vrtcih in ustvariti nova delovna mesta, ki so prevzela delo matere – varuške, negovalke, čistilke ipd. (Crompton in Lyonette 2006; Knudsen 1997), ter razviti politike, ki so zaposlenim ponujale rešitve in pomoč v času, ko so bili prisotni na delovnem mestu.

Za družinske politike velja, da so dobro razvite v državah, kjer imajo višji bruto družbeni proizvod (BDP) in lahko na ta način svojim državljanom nudijo boljše pravice in obratno – tam, kjer imajo nižji BDP, je slabše poskrbljeno za pravice državljanov. Kjer se podpira oba starša kot enakovredna udeleženca pri vzgoji otroka, je opaziti povečan delež prisotnosti žensk na trgu dela. Obstajajo države, ki nimajo razvite družinske politike in tako celotno skrb za otroško varstvo prenašajo na trg in družine (Bygren in ostali 2011; Švab 2003), ki imajo zakonodajo spisano v moškem spolu, ki so nepopolne in izpuščajo delodajalce. Do problema usklajenosti dela in družinskega življenja pogosto prihaja tudi, ker ženske še vedno prevzemajo večji del neplačanega dela na sebi (Crompton in Lyonette 2006). Zato je toliko bolj pomembno, da se uveljavlja družinske politike, ki poskrbijo za družini prijazne javne storitve in delovno okolje (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006) ter obravnavajo prepletenost dela z družinskim življenjem in enakopravnost spola. Stremeti moramo v smer, kjer moški in ženska lahko enakovredno razdelita plačano in neplačano delo. Ne smemo pozabiti, da imajo veliko vlogo pri usklajevanju dela in družinskega življenja tudi finančni transferji (davčne olajšave in družinski prejemki), ki jih določajo družinske politike in s tem olajšujejo skrb za otroke.

Politike imajo velik vpliv na to, koliko časa bodo zaposleni starši preživeli s svojimi otroki. Sandberg in Hofferth (2005) v raziskavi preživljanja časa z otroki med letoma 1981 in 1997 ugotovita, da se je preživeti čas zaposlene matere z otrokom v tem obdobju zmanjšal za 2,31 ure, nezaposlene matere pa za 3 ure. Pri očetih, kjer je mati brezposelna, se je preživeti čas z otrokom zmanjšal za 6 ur, medtem ko se je pri očetih, kjer je mati zaposlena, zmanjšal za 2,5 ure. Leta 2011 so ženske z otroki v EU preživele v povprečju 30 ur na teden in očetje 17 ur (Eurofound 2012). Pomanjkanje prostega časa, ki bi ga starši preživeli z otroki, je le ena izmed težav, s katerimi se soočajo zaposleni starši. Kljub uveljavljenim politikam se starši še vedno soočajo s problemom atipičnih oblik zaposlitve, z nefleksibilnostjo delovnega časa, negotovostjo zaposlitve, negativnim odnosom delodajalca do starševstva, nefleksibilnim odpiralnim časom vrtcev ipd. To kaže na to, da zakonodaja za usklajevanje ni dovolj in da so

zaposleni starši odvisni od lastne iznajdljivosti ter delodajalčeve dobre volje. Vsi ti problemi staršem prinesejo nezadovoljstvo, ki ga lahko občuti celotna družina.

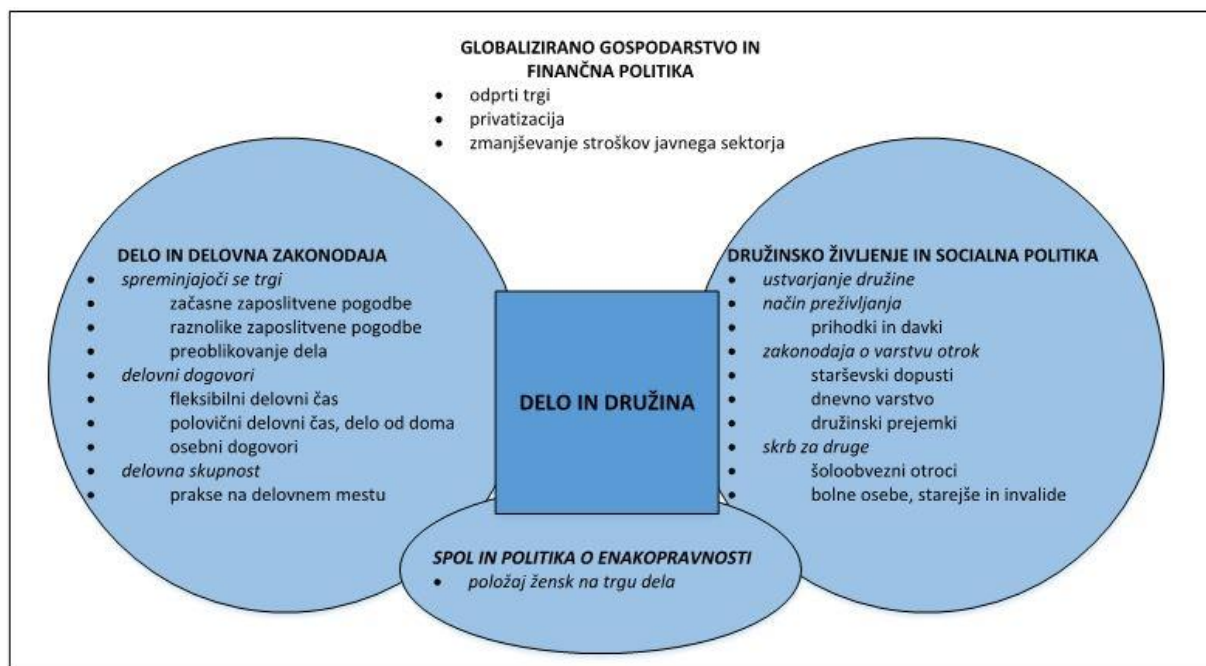
V magistrskem delu bom obravnavala različne instrumente, ki jih zaposlenim staršem ponuja družinska politika in jim s tem omogoča lažjo skrb za otroke, ko se za njih odločijo in ko se po rojstvu otroka vračajo nazaj na trg dela. V prvem delu naloge bom podala ugotovitve tujih in domačih avtorjev v povezavi s problemom zadovoljstva staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja. Analizo bom omejila na dve državi: Slovenijo in Dansko. Slovenijo bom analizirala iz razloga, ker sem se tu rodila, ker tukaj živim in nameravam tukaj vzgajati svoje otroke. Želim si, da bi lahko s parterjem svoj čas z otroki preživela kakovostno in sproščeno, brez misli na delo. Za primerjavo s Slovenijo sem izbrala Dansko, ki uporablja socialnodemokratski model in velja za zgled družinske politike. Danci veljajo za drugi najbolj srečni narod (Helliwell in ostali 2017), vrtnice obiskuje 80 % otrok, starih do 3 let, in 90 % otrok, starih 3–6 let (Goth 2007), po deležu očetov s krajšim delovnim časom so na drugem mestu takoj za Nizozemsko, na 10 parov z otroki je samo vsaka 10. ženska brezposelna (OECD 2017). Je ena izmed najuspešnejših držav, ko govorimo o dobrobiti prebivalstva, enakopravnosti spolov in participaciji žensk na trgu dela (Goth 2007), bila je tudi med prvimi, ki so uvedli očetovski dopust (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003), in še bi lahko naštevala. V drugem delu naloge bom za statistično izhodišče analizirala obstoječe podatke kvantitativne raziskave EWCS 2015 (Eurofound 2017). S pomočjo pridobljenih rezultatov bom ugotavljala, v kolikšni meri določeni dejavniki vplivajo na zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja.

## **1.2 Opredelitev osnovnih pojmov**

**Usklajenost dela in družinskega življenja.** Razprave potekajo s strani dveh analitskih paradigem. Prve izhajajo iz analiz možnosti razvoja socialnega kapitalizma ter evropskega blaginjskega sistema, ki vpliva na družbene stroške, produktivnost dela in možnosti družbene reprodukcije, druge pa se navezujejo na vprašanja sodobnega življenja in enakosti spolov (Rener 2008). Uravnoveženost med delom in družino je med posamezniki lahko različno razumljena in je lahko definirana na različnih ravneh (Beham in ostali 2014), med teoretiki pa ostaja kot težko opredeljiv pojem, brez jasne definicije, kako ga doseči, in ga po navadi poskušajo razložiti z različnimi parametri, vezanimi na raziskave (Carlson in ostali 2009; Fsadni 2009a). Hochschild (1997) meni, da obstajajo štiri modeli razmerja med delom in družino. Prvi je »pristaniščni« model, kjer ima družina osrednjo vlogo, delo pa je le obveza. Pri

tradicionalnem modelu je za moške delovno okolje dom, družinsko okolje pa vikend na podeželju. Model brez službe predstavlja krhke družine. Na posameznika ni vpliva ne s strani dela ne s strani družine. Model uravnoveženosti med delom in družino predstavlja posameznike, ki najdejo družini prijazno delovno mesto in si s tem omogočijo preživetje časa z družino. Mnogi avtorji (Beham in Drobnič 2009; Carlson in ostali 2009; Grzywacz in Carlson 2007; Higgins in ostali 2000) zagovarjajo, da gre pri uravnoveženosti dela in družinskega življenja za dosego enakomernega ravnovesja med njima, za dosežek med pričakovanji, ki so usklajena med partnerjema na delu in doma, zadovoljstvo z dosego pa se jasno kaže s pozitivnimi občutki in čustvi. Khallash in Kruse (2012) usklajenost opredelita kot uravnavanje zunanjih pritiskov konkurenčnega delovnega okolja z družino in s prostim časom. Salmi in Lammi-Taskula (2011) ne uporabljata pojma usklajenost, ampak dinamika. Razlog za to je, da se osredotočata na politiko in strukture, ki ljudem omogočajo podlago za individualno in organizacijsko prakso. Gre se za interakcijo med vnaprej določenimi politikami in dnevno prakso posameznikov, kjer se te politike udejanjijo. Interakcija med delom in družino se prepleta na treh področjih: delo in delovna politika, družinsko življenje in socialna politika, obe področji pa povezujeta spol in politika o enakopravnosti (glej Sliko 1.1). Vsa omenjena področja zavzemajo mesto na področju globalne ekonomije in finančne politike (Salmi v Salmi in Lammi-Taskula 2011, 121–122).

**Slika 1.1: Koncept usklajevanja dela in družine po Salmi**



Vir: Salmi v Salmi in Lammi-Taskula (2011, 121).

Konflikt med usklajevanjem dela in družinskega življenja se najpogosteje kaže pri družinah z majhnimi otroci do 6. leta starosti in najbolj vpliva na ženske, saj te pogosto prevzamejo vso skrb na svoja ramena (Fagan in Walthery 2011).

**Formalno/neformalno varstvo.** Dostopnost formalnih oblik varstva otrok je eden izmed ključnih dejavnikov vključevanja žensk na trg delovne sile (poleg kulturnih in normativnih vrednosti o starševstvu). Ustanove za otroško varstvo staršem omogočajo, da ti lahko delajo, saj med tem časom nekdo ustrezno poskrbi za njihove otroke (den Dulk in ostali 2014; Smithson in ostali 2012). Otrokom nudijo možnost učiti se, se družiti z vrstniki, se igrati, se socializirati in razviti svoje sposobnosti (Brannen in ostali 2002). V dvokariernih družinah je za otroke treba priskrbeti formalno varstvo prek javnih ali registriranih ustanov, ki ga v veliki večini podpira država s subvencijami, v nekaterih primerih pa zaposlenim staršem to nudi delodajalec. Starši se vedno lahko odločijo za neformalno varstvo, ki ga sestavlja širši socialni krog (stari starši ali bližnji sorodniki, neregistrirane varuške, sosedje, prijatelji ipd.). Nekateri se tovrstnega varstva poslužujejo redko, medtem ko je neformalno varstvo nujno potrebno predvsem za samske starše, starše, ki delajo veliko ur ali izmensko delo, ter za družine, ki imajo nizke prihodke (Brannen in ostali 2002; Janta 2013). Formalno varstvo otrokom, mlajšim od 6 let, ni na voljo v vseh državah (Jacobs in Gerson 2004).

**Družinska politika** »je zbir pravnih norm, dejavnosti in ukrepov države, ki želi na ta način ustvariti ustrezne razmere za družinsko življenje. To so razmere, ki mladim parom omogočajo, da si ustvarijo družino in da lahko ustrezno delujejo in izpolnjujejo svoje pomembne družinske in družbene vloge« (Boh 1993, 221). Po Thévenon in Gauthier (2011) družinska politika staršem pomaga pri vzgoji otrok na 5 načinov: s podporo materam med nosečnostjo, pomočjo ob porodu, z dolgoročno finančno pomočjo, s podporo pri usklajevanju dela in družinskega življenja ter s prejemki za starše, ki nimajo zaposlitve. Družinska politika je po Zimmermannovi (2001) namenjena reševanju problemov družine, ki jih ta doživlja v družbi, in je sestavljena iz niza samostojnih, medsebojno povezanih političnih ukrepov. Posamezniku je omogočeno, da prek različnih ukrepov, kot so krajši delovni čas, starševski dopust, otroško varstvo, fleksibilnost delovnega časa, prilagojenega družinskim obveznostim, in denarna pomoč pri skrbi za otroke, uravnesi obveznosti na delovnem mestu in doma (Crompton 2006; Jacobs in Gerson 2004). S tem se zagotavlja, da so zaposleni manj obremenjeni, občutijo manj stresa in so bolj zadovoljni s svojim življenjem (Chung 2011; Jacobs in Gerson 2004). Na splošno velja,

da je razvoj socialnih politik in varstva otrok povezan z BDP na prebivalca. Države z večjim BDP lahko državljanom nudijo boljše pogoje in pravice.

### **1.3 Teza in raziskovalna vprašanja**

V nalogi bom poskušala ugotoviti, kakšne so razlike v zadovoljstvu staršev z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja med Slovenijo in Dansko. Predpostavljam, da *zakonodajna ureditev družinske politike v Sloveniji in na Danskem omogoča staršem usklajevanje delovnega in družinskega življenja, vendar v Sloveniji v praksi kljub temu ostajajo potrebe po uspešnem usklajevanju dela in družinskega življenja v večji meri nezadovoljene kot na Danskem, kar se kaže v večjem nezadovoljstvu staršev z usklajenostjo dela in družine kot na Danskem.*

Na podlagi teze postavljam naslednja raziskovalna vprašanja, na katera bom skušala odgovoriti v primerjalni analizi med Slovenijo in Dansko:

1. Kako zadovoljni so starši z usklajenostjo dela in družinskega življenja v Sloveniji in na Danskem?
2. Ali se starši bojijo izgube zaposlitve po vrnitvi s starševskega dopusta?
3. Ali se zadovoljstvo med zaposlenimi razlikuje glede na različne oblike razporejenosti in fleksibilnost delovnega časa (izmensko delo, nadurno delo, krajši delovni čas)?
4. Ali so starši pripravljeni delati krajši delovni čas z namenom, da bi preživel več časa z družino?

## 2 MODELI DRŽAV BLAGINJE IN DRUŽINSKE POLITIKE

### 2.1 Tipologija držav blaginje in družinskih politik

Družinska politika se umešča v širši okvir tipologij držav blaginje. Med najbolj citiranimi avtorji tipologije je Esping-Andersen (1990), ki sisteme držav blaginje razdeli na tri modele, pri čemer upošteva koncept dekomodifikacije<sup>5</sup> in defamilizacije<sup>6</sup>: liberalnega, korporativističnega in socialnodemokratskega. Pri liberalnem se pojavlja nizka stopnja dekomodifikacije, kjer država posameznikom pomaga, ko nihče drug ne more. V ta model uvršča Veliko Britanijo in ZDA. V korporativističnem modelu so pravice dodeljene glede na razred in status posameznikov, kjer zasebno zavarovanje in zaposlitveni dodatki tvorijo poglavitno vlogo, javne storitve, namenjene družini, pa so slabo razvite. Z družinskimi prejemki se mlade spodbuja k starševstvu. Država se vključi šele v trenutku, ko družina ni več dovolj. V ta model se uvrščajo Avstrija, Francija, Nemčija in Italija. Za reforme v socialnodemokratskem modelu je osnova socialna demokracija. Zagotavlja se univerzalne pravice najvišjega standarda za vse državljane. Velikanski stroški vzdrževanja tovrstnega modela pripeljejo do tega, da je treba zagotoviti participacijo celotnemu prebivalstvu na trgu dela in na tak način zmanjšati število ljudi, ki so odvisni od socialnih transferjev. V ta model se uvrščajo Danska, Švedska, Norveška in Finska.

Lewisova (1997) meni, da je Esping-Andersen v svojem delu razvrstitve držav blaginje (Esping-Andersen 1990) ignoriral ženske. Pomembnost neplačanega dela in dejstvo, da ženske opravijo večino neplačanega dela, sta bila spregledana. Prav tako ne upošteva stopnje zaposlenosti žensk po državah.

Esping-Andersen (1999) se je kasneje odzval na kritike in v svoji posodobljeni opredelitvi tipov blaginje upošteval tako vlogo družine kot tudi družinske politike z vpeljanimi koncepti familiarizacije in defamiliarizacije. Upošteva usklajevanje delovnega in družinskega življenja, pri čemer upošteva indikatorje, kot so izdatki za storitve, prejemki in subvencije za družino z otroki (družinski prejemki in davčne olajšave), javno otroško varstvo ter skrb za varstvo starejših. Izmed vseh tipov označi socialnodemokratski model kot najbolj defamiliariziran.

---

<sup>5</sup> Raven, do katere imajo posamezniki zagotovljeno socialno varnost in dostojno življenje tudi, ko ne participirajo na trgu – stopnja neodvisnosti od trga dela.

<sup>6</sup> Raven, do katere je družina razbremenjena skrbi za zagotavljanje socialne varnosti svojim članom – stopnja neodvisnosti od družine.

Gauthierova (2002) tipologijo družinskih politik opredeli na osnovi dveh kazalnikov, in sicer denarnih prejemkov družin in podpore zaposlenim staršem. Rezultat so štiri režimi družinske politike: socialnodemokratski, konservativni, južnoevropski in liberalni (glej Tabelo 2.1). Dansko uvrsti v socialnodemokratski model.

**Tabela 2.1: Tipologija družinske politike po Gauthierovi iz leta 2002**

Režim družinske politike	Splošne značilnosti	Denarni prejemki	Podpora zaposlenim staršem	Država
Socialno-demokratski	Univerzalna državna podpora družinam, poudarek na enakopravnosti	Srednja stopnja podpore družinam v obliki univerzalnih prejemkov – posledica je nizka stopnja revščine otrok	Visoka stopnja podpore obema staršema, dolg starševski dopust, veliko število javnih vrtcev	Danska, Finska, Norveška, Švedska
Konservativni	Državna podpora družinam glede na zaposlitev, bolj tradicionalen pogled na delitev dela med spoloma	Srednja do visoka stopnja denarne podpore	Srednja stopnja podpore, relativno dolg starševski dopust (ne v vseh državah), omejena dostopnost do javnih vrtcev	Avstrija, Belgija, Francija, Nemčija, Irska, Luksemburg, Nizozemska
Južno evropski	Visoka zaposlitvena fragmentacija, zmes univerzalnih in zasebnih storitev ter prejemkov, ni zjamčenega sistema obveznega minimalnega dohodka	Nizka stopnja denarne podpore – posledica je visoka stopnja revščine otrok	Nizka stopnja podpore	Grčija, Italija, Portugalska, Španija
Liberalni	Nizka stopnja podpore družinam, princip preverjene potrebe, tržni mehanizmi, še posebej glede otroškega varstva	Nizka stopnja podpore družinam, relativno višja glede na princip preverjene potrebe	Nizka stopnja podpore, odgovornost za otroško varstvo je prepuščena staršem in zasebnemu sektorju	Združeno kraljestvo, Švica

Vir: Gauthier (2002, 453).

Eurofound (2014) v novejši tipologiji družinskih politik upošteva tudi spremembe, ki so se zgodile v času ekonomske krize. Upoštevajo kazalnike, kot so: starševsko varstvo, družinski prejemki, ukrepi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja ter ukrepi za velike družine. Poleg tega upoštevajo tudi stopnjo zaposlenosti žensk, delež otrok, ki so mlajši od 3 let in vključeni v formalno varstvo, ter izdatke za družinske prejemke kot delež vseh prejemkov. Obravnava se stopnjo fleksibilnosti družinske politike v državi, kar je temeljni kriterij za



uvršanje v skupine glede na bolj ali manj fleksibilne (glej Tabela 2.2). Danska je uvrščena med najbolj fleksibilne države, medtem ko je Slovenija uvrščena v mešane, pretežno fleksibilne države. Tu se pokažejo razlike med državami pri fleksibilnosti družinske politike, kar posledično lahko vpliva na zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja.

**Tabela 2.2: Tipologija družinske politike po Eurofoundu iz leta 2014**

<p><b>Najbolj fleksibilne države</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visoka stopnja zaposlenosti žensk</li> <li>- visoka stopnja dela za krajši delovni čas</li> <li>- dobra dostopnost otroškega varstva</li> <li>- radodarna starševska nadomestila in družinski prejemki</li> <li>- dobro usklajevanje delovnega in družinskega življenja</li> </ul> <p><b>Danska, Finska, Švedska, Belgija, Nizozemska, Združeno kraljestvo</b></p>	<p><b>Mešane, pretežno fleksibilne države</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- srednja ali visoka stopnja zaposlenosti žensk</li> <li>- dobro zagotavljanje otroškega varstva ali nedavne spodbudive razvoja</li> <li>- mešanica tradicionalnih in fleksibilnih politik</li> </ul> <p><b>Avstrija, Nemčija, Francija, Luksemburg, Irska, Ciper, Portugalska, Slovenija</b></p>
<p><b>Mešane, pretežno tradicionalne države</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- običajno nizka stopnja zaposlenosti žensk</li> <li>- nizka stopnja dela za krajši delovni čas</li> <li>- malo otrok v otroškem varstvu</li> <li>- dolg starševski dopust</li> </ul> <p><b>Češka, Madžarska, Latvija, Poljska, Romunija, Slovaška, Malta</b></p>	<p><b>Najbolj tradicionalne države</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nizka stopnja zaposlenosti žensk</li> <li>- malo otrok v otroškem varstvu ali za otroke običajno skrbijo sorodniki</li> <li>- podpora velikim družinam</li> <li>- nekatere države so bile deležne nedavne ekonomske krize</li> </ul> <p><b>Grčija, Španija, Italija, Hrvaška, Bolgarija, Estonija, Litva</b></p>

Vir: Eurofound (2014, 16).

Nadalje se bom osredotočila na družinsko politiko znotraj posameznih modelov in držav.

## 2.2 Socialnodemokratski model

Dansko uvrščamo v socialnodemokratski model, kamor spadajo tudi Švedska, Norveška in Finska. Vsem državam je skupno, da so si podobne v oblikovanju politike in ideološkem dojemanju. Zelo dobro razvito imajo stopnjo sistemske integracije in jih zato imenujemo tudi institucionalne socialne države z demokrasko tradicijo. S kolektivnimi dejanji so ustvarili dinamiko institucionalnega povezovanja in družbeno sfero, ki je javnosti odprta. Zgodovinska in politična povezanost je državam omogočala skupen razvoj univerzalnega tipa socialnih politik, ki jih loči od ostalih evropskih držav, pri čemer veliko poudarka namenijo pojmom, kot so: socialna pravičnost, pravica do socialnega varstva in socialna država (Lin 2005).

V 60. letih prejšnjega stoletja so se ženske množično zaposlovale, med njimi je bila najbolj rastoča skupina žensk s predšolskimi otroci. Pričeli so se usmerjati v aktivne politike

zaposlovanja, razširitev socialne politike in enakopravnost spolov, ki so jo v večji meri želeli zagotoviti ravno z vključevanjem žensk na trg dela prek plačanega dela in z uveljavljanjem otroškega varstva. V tem času je država povečala svoje storitve za otroško varstvo prek javnih ustanov in tako del bremena mater prevzela nase. Uzakonili so možnost splava, enakopravnost med moškim in žensko, zvišali družinske prejemke, starševski dopust in dopust ob bolezni otroka – tako za mater kot očeta (Leira 1998; Emerek 1998; Esping-Andersen 1996).

Do sredine 80. let prejšnjega stoletja sta danski in švedski storitveni sektor pokrivala 80 % vseh novih delovnih mest. Gledano v celoti, je to pomenilo 30 % delež vseh zaposlitev. 50 % otrok je bilo deležnih storitev javnega varstva. Z radodarnim materinskim in starševskim dopustom ter otroškim varstvom so hitro dosegli, da je bilo zaposlenih 80 % žensk. Posledice so bile pozitivne in negativne. Na pozitivni strani se je zmanjšala razlika v zaslužku moškega in ženske, ki so dobile več možnosti za usklajitev kariere in družinskega življenja. Dvokarierno gospodinjstvo je postalo norma. Na drugi strani je prihajalo do velike spolne segregacije. Ženske so bile zaposlene predvsem v storitvenem sektorju za krajši delovni čas, moški pa v zasebnem sektorju. Čeprav se zdi, da je fleksibilni delovni čas odličen za potrebe žensk, visoki socialni stroški in stroški odsotnosti od dela delodajalce usmerijo v to, da dajo prednost moški delovni sili (Esping-Andersen 1996).

Danes se državna blagajna polni prek davčnega sistema z visokimi davki, ki so se ohranili skozi zgodovino vse do danes (Esping-Andersen 1996; Hantrais in Campling 2003; Lin 2005). Država tako prek močnega nacionalnega sistema socialnih zavarovanj in močnega javnega sektorja zagotavlja storitve in socialno varnost državljanom pod enakimi pogoji (med drugim so poleg ugodnosti, ki jih nudi družinska politika, upravičeni do državne pokojnine in zdravstvene oskrbe). Če država sama ne more poskrbeti za družine, pri tem pomaga trg in šele na koncu civilna družba. S hitrim prilagajanjem modernizaciji se dosežata visoka ekonomska rast kljub 37-urnim delovnikom in dobra socialna politika (Boh 1993; Hantrais in Campling 2003; Khallash in Kruse 2012). Pomembno pa ni samo to, da so v medsebojnem razmerju država, trg in posameznik, ampak tudi vpliv vseh akterjev na neenakopravno delitev neplačanega dela (Leira 1998; Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003), kar model zagotavlja.

Kljub dolgoletni zakonodaji o enakopravnosti imajo skandinavske države na trgu dela prisotne anomalije: ženske delajo na položajih s slabšim plačilnim razredom, imajo nižje pokojnine, moške pa se odvrča od oskrbovalnega sektorja (Pascall in Lewis 2004). Spodbujanje javnega

zaposlovanja se je končalo in usmerilo na aktivni delovni trg (mobilnost). Sprejeli so dejstvo, da obstajajo večje neenakosti, vendar iščejo načine, da bi zagotovili, da neenakosti ne bi bile koncentrirane znotraj enega sektorja. Zaposlovanje se usmerja v zasebni sektor z namenom razbremenitve bremena javnega sektorja in prilagoditve na individualistične potrebe postindustrijske družbe (Esping-Andersen 1996).

Stephens (1996) meni, da je bil socialnodemokratski model sicer uspešen na področju rasti in zaposlovanja, vendar je to moč izgubil. Rast nezaposlenosti povzroča večje število uporabnikov socialnih storitev, zmanjšujejo se pritoki v sistem blaginje s strani trga in posledično nastajajo visoki stroški zagotavljanja socialnih pravic. Green-Pedersen in ostali (2001) so mnenja, da se uveljavlja tako imenovani novi »tretji model«, ki je drugačen od tradicionalnega socialnodemokratskega in neoliberalističnega sistema. Tretji model govori o visoki participaciji na trgu dela. Blaginja se spreminja v delo. Vključuje pogajanja o plači, aktivne politike dela, prijazna delovna mesta, ustrezen davek in socialne politike. Leta 1993 je namreč nova danska vlada uvedla novo davčno reformo, ki je občutno zmanjšala davke na osebne prihodke. Poleg zmanjšanja davkov nasploh, je bil uveden bruto davek na vse dohodke iz naslova dela ter okoljske dajatve. Leta 1998 je sledilo ponovno nižanje davkov na osebne prihodke, vendar samo za skupine prebivalstva z manjšimi prihodki. Uspehe so dosegli tudi s spremembami na makroekonomskem področju s fiksnim valutnim tečajem, z zmanjšanjem javnega primanjkljaja in nizko inflacijo. Poleg vseh že uvedenih sprememb so uvedli tudi spremembe pri upokojevanju in zaposlovanju mladih do 25 let. S pomočjo aktivne politike zaposlovanja so dosegli, da se brezposelne osebe, mlajše od 30 let, zaposli v roku 13 tednov/6 mesecev, starejše od 30 let pa v enem letu. Pasivni prejemki so omejeni. Zavodi za zaposlovanje brezposelnim pripravijo aktivacijski načrt treningov in časovno omejene zaposlitve v zasebnem sektorju, kjer je polovica delovnega časa subvencionirana s strani države. Reforma je prinesla rotiranje delovnih mest in omogočila, da si zaposleni lažje vzamejo starševski dopust (Martin 2005).

Model omogoča širok nabor storitev in prednosti, ki so usmerjene na blaginjo vseh državljanov ne glede na sloj, s čimer se dosega enakopravnost in zmanjšuje slojevitost družbe (Leira 1998). Nudi daleč najboljšo podporo staršem pri vzgoji otrok (Crompton in Lyonette 2006), zagotavlja univerzalnost socialnih pravic ter enakost visokih standardov, prepletanje koncepta blaginje in zaposlenosti, obsežen javni sektor in enakopravnost.

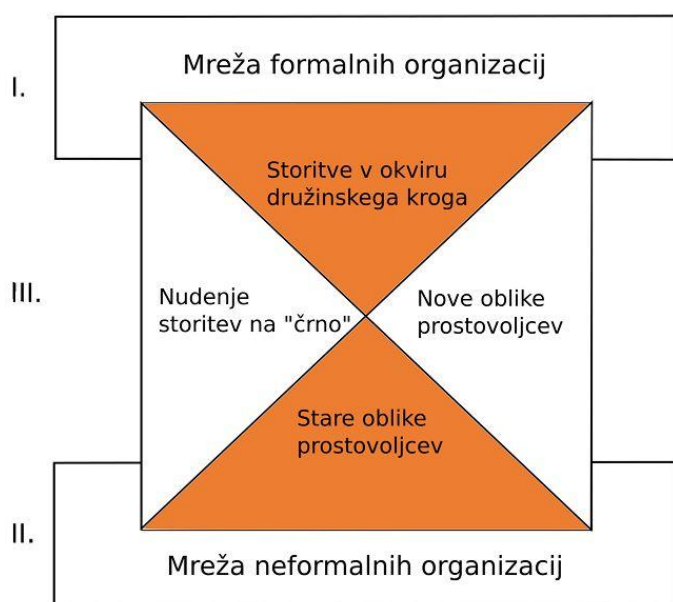
### 2.3 Postsocialistični model

Slovenija spada med države srednje Evrope in je nekdanja komunistična država. V preteklosti je slovensko ozemlje spadalo pod več različnih državnih tvorb in s časom smo se razvili v samostojno državo. Glede na preteklost nas različni avtorji postavljajo v različne režime držav blaginje. Novakova (1996) meni, da se lahko glede na tradicijo in razvoj uvrščamo v industrijsko-korporativistične modele, pri katerem ima glavno vlogo Bismarckov model blaginje. Ne glede na spremembo političnega modela smo se namreč tradicionalno usmerjali v nemški model socialne politike. Po Černigoj Sadarjevi in Vladimirovi (2004) se Slovenija uvršča tako v korporativni kot v socialnodemokratski model. V slednjega se nagibamo zaradi dobre zakonodaje in podprtosti javnih storitev pri vzgoji otrok. Kolaričeva (1992) je bila med prvimi, ki je Slovenijo umestila v postsocialistični sistem. V to obdobje smo stopili z dnem, ko smo se osamosvojili. Tudi nekateri drugi avtorji (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014; Peper in ostali 2014) Slovenijo uvrščajo v postsocialistični model, kjer velja za eno izmed najbolj uspešnih držav pri razvoju socialne zakonodaje. K temu sta pripomogli dobra ekonomija in naravnost k enakopravnosti spolov.

Zakon o zaščiti delavcev iz leta 1922, ko je slovenski narod že spadal pod Jugoslavijo, določa, da zaposleni poleg ostalih dodatkov dobijo tudi družinske doklade. Plačilo dela je bilo enako za vse, vendar so ženske zaslužile veliko manj zaradi slabše poklicne kvalifikacije in posledično slabših delovnih mest. V obdobju Vidovdanske ustave iz leta 1929 so bile lokalne oblasti odgovorne za socialno skrbstvo, ki je zajemalo tudi podporo za otroke v obliki denarne pomoči, šolskih potrebščin, plačila zavetišč, rejnin, varstva in počitnikovanja. Ustava iz leta 1936 je zagotavljala varstvo mater, otrok in družine (Novak 1996). Po drugi svetovni vojni se je pričelo ženske spodbujati k participaciji na trgu dela (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004). Visoka ekonomska rast med letom 1950 in koncem 60. let je prispevala k razvoju zdravstvenih ustanov, šol, vrtcev, institucij za invalidne otroke, domov za ostarele ipd. Na lokalni ravni so se odpirali centri za socialno delo. Cilj je bil, da se nadzor nad socialno politiko prenese na lokalno raven (republiške uprave) in izključi izpod nadzora države. Neformalni sektor je izgubljal svojo vlogo pri skrbi za otroke in bližnje, čeprav so se ljudje še vedno zanašali na volontersko delo in ožje sorodstvo. Po letu 1970 se je odgovornost republike prenesla na občinsko raven in podjetja. Nastale so skupnosti s svojim računom, kamor se je stekal delež bruto dobička vseh zaposlenih na teritoriju, kjer je skupnost imela pristojnosti. S tem denarjem se je financiralo socialne storitve. Skrbeli so za vključenost otrok v javno varstvo in starejših oseb v domove za ostarele. Leta 1974 uredijo delovne pogoje, pri čemer del bremena prenesejo na delodajalce. Za vse

zaposlene in njihovo družino je zagotovljeno zdravstveno in socialno zavarovanje, skrbi se za počitnice zaposlenih z družino, otroško varstvo in izobrazbo. Za vse ostalo skrbita družina in ožji socialni krog z neformalnim, neplačanim in prostovoljnim delom. Po letu 1980 so se v vrtcih uvedle nove storitve, ki jih je bilo treba plačati iz lastnega žepa (učenje tujega jezika, plesne vaje ipd.). Socialni centri so se usmerjali v prostovoljstvo – otrokom so nudili pomoč pri učenju v popoldanskem času in skrbeli za njihove aktivnosti v poletnem času (glej Sliko 2.1) (Kolarič 1992). Družinska politika je imela osrednjo vlogo pri visoki participaciji žensk na trgu dela (Filipovič Hrast in Rakar 2015).

**Slika 2.1: Struktura blaginjskega sistema v Sloveniji ob osamosvojitvi**



Vir: Kolarič (1992, 28).

Po letu 1990 se je v Sloveniji vzpostavil posebni blaginjski sistem, imenovan državno-socialistični blaginjski sistem, kjer je država imela glavno vlogo in bila lastnik, financer ter nadzornik vsake institucije, ki je prebivalstvu nudila storitve. Zagotavljalo se je izobrazbo, varstvo za otroke, zdravstveno varstvo in druge socialne dobrine. Marsikatera pravica je bila univerzalna in tako pripadala vsem prebivalcem – med drugimi tudi otroški dodatek. Kljub temu da ni bil univerzalen prejemek, ga je prejela velika večina družin (Filipovič Hrast in Rakar 2015). V obdobju tranzicije se je delež žensk, prisotnih na trgu, povečal na 50 % celotne ženske populacije. Sistem zaposlovanja je prešel na tržno gospodarstvo, ki je med drugim prineslo veliko brezposelnost. Slovenija je imela dobro razvito družinsko politiko že v času socializma (materinski in starševski dopust, družinski prejemki, davčne olajšave in dobro

razvito otroško varstvo), ki jo je za razliko od drugih držav v postsocializmu nadgradila. Kasneje se je trg pričel prilagajati evropskim in svetovnim razmeram (Ignjatović 2002; Filipovič Hrast in Rakar 2015). Do globalne ekonomske krize po letu 2008 je bila Slovenija ena izmed najbolj uspešnih držav v postsocialistični tranziciji (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004; Filipovič Hrast in Rakar 2015). Nova socialna zakonodaja iz leta 2012 pa je bolj ciljno usmerjena z zaostrenimi kriteriji, kdo lahko koristi socialne pravice. Močno se je povečala brezposelnost in s tem ranljivost družin. Tako je npr. otroški dodatek pri revnejših družinah postal primarni vir prihodkov za preživetje družine (Filipovič Hrast in Rakar 2015).

V nadaljevanju se bom podrobneje osredotočila na to, kako državi s svojo družinsko politiko podpirata zaposlene starše z različnimi ukrepi na področju družinske politike.

### 3 UKREPI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI IN NA DANSKEM

V zadnjih treh desetletjih se je rodnost v Evropi drastično zmanjšala in tako postala glavna skrb EU (Fsadni 2009b). EU je zato po letu 1990 z državami dosegla dogovor in predstavila predloge, da se prek zakonske podlage in vključenosti delodajalcev vpelje starševski dopust, fleksibilni delovnik, delovna mesta s krajšim delovnim časom, družinske prejemke ter da se zaščiti nosečo žensko pred izgubo zaposlitve. S tem so želeli zagotoviti stabilnost družin in omogočiti lažjo vzgojo otrok (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003). K boljši družinski politiki stremijo naslednje direktive:

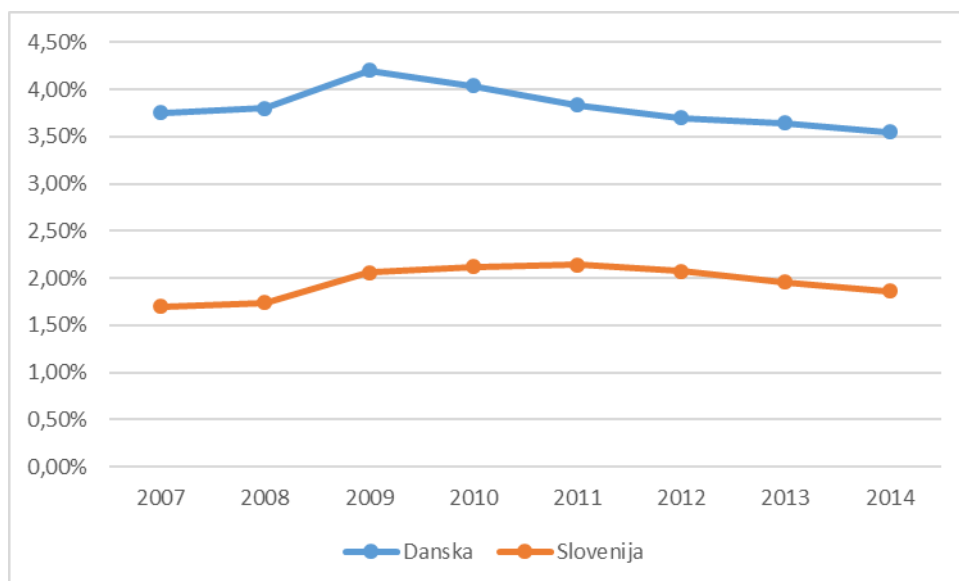
- Direktiva Sveta 86/378/EGS o uresničevanju načela enakopravnega obravnavanja moških in žensk na področju socialne varnosti,
- Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo,
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu,
- Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC<sup>7</sup>,
- Direktiva sveta 97/81/ES o Okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC,
- Barcelonske smernice in
- Evropa 2020 (ZUNEO 2007, ZDR-1 2013, ZSDP-1 2014).

V grafu na naslednji strani (glej Graf 3.1) lahko vidimo, da Danska v primerjavi s Slovenijo nameni veliko večji delež BDP za družinske prejemke. Delež v obeh državah je sicer do leta 2014 padal, vendar Danska kljub temu še vedno nameni več kot 3,5 % delež BDP za družinske prejemke, medtem ko Slovenija le okoli 2 %.

---

<sup>7</sup> Direktiva je nadomestila Direktivo Sveta 96/34/ES o Okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC.

**Graf 3.1: Delež BDP za družinske prejemke (%) na Danskem in v Sloveniji**



Vir: Eurostat (2017b).

Ne glede na vse obstoječe direktive in njihovo upoštevanje v zakonodaji posameznih držav članic ženske še vedno prevzemajo glavno skrb za otroke in tako koristijo večji delež starševskega dopusta, izkoristijo možnost krajšega delovnega časa ali pa zapustijo trg dela, ko postanejo matere (Fahlén 2014). Prvi problem, ki se pogosto pojavlja, je razumevanje zapisane zakonodaje v moškem spolu<sup>8</sup>, ki se pojavlja predvsem v državah srednje Evrope, kar povzroča nezanesljiv zaposlitveni položaj žensk in ogroženost koriščenja ugodnosti za starše. Drugi problem se pojavlja pri nekdanjih komunističnih državah, ki svojega standarda ne zvišujejo na raven zahodnih evropskih držav, so jim pa te za zgled pri definiranju družinskih politik (Pascall in Lewis 2004). Očetje imajo v nekaterih državah še vedno omejeno pravico do koriščenja starševskega dopusta in nimajo pravice do krajšega delovnega časa ter poplačanih prispevkov (Fahlén 2014).

Za uspešno usklajevanje dela in družinskega življenja je najprej pomembno uzakoniti pravico o enakopravnosti spolov in jo uspešno izvajati, česar pa še zdaleč nismo dosegli. Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2014) tako v raziskavi o ravnovesju med delom in družino treh podjetij v Sloveniji ugotavljata, da zaposlenim v prodaji v nekaterih primerih odgovarja izmensko delo, saj le na ta način lahko s partnerjem zagotovita varstvo otrok, ko se vrtec zapre. V primeru

<sup>8</sup> Kljub zakonodaji o enakopravnosti se še vedno dogaja, da so zaposlitveni oglasi pisani v določenem spolu, kar nakazuje na spolno diskriminacijo delodajalca pri zaposlovanju (glej Priloga A).



bolezni otrok se starši za varstvo otrok obračajo na stare starše, ker se v nasprotnem primeru srečujejo z neodobravanjem delodajalca. Če je zaposleni odsoten zaradi starševskega dopusta, delodajalec ne najame novega zaposlenega in tako se delo prenese na ostale zaposlene. Enako se je ugotovilo tudi v zdravstvenem podjetju. Ugotovljeno je bilo, da se predvsem ženska populacija po rojstvu otroka srečuje z onemogočanjem napredovanja, neodobravanjem koriščenja rednega letnega dopusta zaradi bolezni otrok, s končanjem pogodbe o zaposlitvi in z neupoštevanjem pravice doječe matere. V IT-podjetju se je pokazalo, da očetje zelo slabo poznajo zakonodajo in s tem svoje možnosti pri skrbi za otroke. Vsi udeleženci raziskave v IT-podjetju se počutijo krive, ko delajo nadure in niso z otroki ter obratno; počutijo se krive, ko so doma z otroki in niso v službi. Zaposleni ne krivijo delodajalca za razmere, v katerih so, ampak državo, saj ta po njihovem mnenju ne poskrbi dovolj dobro za mlade starše, za reševanje stanovanjskega problema in za odpiralne čase vrtecev (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014).

Finančno neodvisnost žensk od moških zagotavlja ravno politika enakopravnosti spolov, ki med drugim posega v obdavčitev, starševske dopuste in skrb za otroke (Drew 1998). Danska je ženskam prijazno politiko uvajala že dolgo pred spodbudo EU (Lohkamp-Himmighofen in Diemel 2003). Uzakonili so prepoved spolne diskriminacije glede plačila dela, kar pomeni, da morajo vsi delodajalci ženski in moškemu zagotoviti enako plačilo ter pogoje za enako delo<sup>9</sup>. Kot neposredno diskriminacijo štejejo vsako slabše obravnavanje ženske v zvezi z nosečnostjo in po rojstvu otroka (Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women 2008, 1., 1.a čl.). Če delodajalec odpusti žensko zaradi nosečnosti, mora plačati odškodnino v višini od 6 do 9 mesečnih plač (PricewaterhouseCoopers 2009). V primeru, da delodajalec zaposlenega odpusti, mora ta dokazati, da dejanje nima povezave s starševskim dopustom (Rasmussen 2015).

Novejša zakonodaja v Sloveniji je usmerjena v enakopravnost obeh spolov in v usklajevanje dela in družinskega življenja. Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006) ugotavljata, da bi k lažjemu usklajevanju pripomogli tudi redefinicija dela in načini doseganja učinkovitosti v organizacijah ter spremembe v pojmovanju spolnih vlog. ZUNEO<sup>10</sup> (2007, 1.a, 2., 2.a čl.), kjer se je upoštevala tudi Direktiva Sveta 86/378/EGS, je zapovedoval, da se v Sloveniji na področju

---

<sup>9</sup> Dodatna zaščita za zaposlene na Danskem je, da mora delodajalec, ki ima najmanj 35 zaposlenih, vsako leto pripraviti statistične podatke o plačah, ločene glede na spol za skupine z najmanj 10 osebami obeh spolov. Podatki so izračunani na podlagi 6-mestne kode DISCO, ki je namenjena svetovanju in informiranju zaposlenih o vrzeli med plačami moških in žensk v podjetju (Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women 2008, 5.a čl.).

<sup>10</sup> Zakon je prenehal veljati 24. 5. 2016.

socialne varnosti, zdravstvenega varstva, socialnih ugodnosti, izobraževanja in dostopa do javnih dobrin ženske lahko obravnava ugodnejše. Del tovrstne zaščite lahko danes najdemo v ZDR-1. Ženska v času nosečnosti in dojenja tako ne sme opravljati del, ki bi ji lahko škodovala oz. mora biti delo prilagojeno. To se lahko doseže s spremembo pogojev dela ali s prilagoditvijo delovnega časa. V primeru menjave delovnega mesta v izogib nevarnostim mora zaposlena dobiti plačo, ki je zanjo ugodnejša (ZDR-1 2013, 184. čl.). V primeru kršenja tega člena se delodajalca kaznuje z globo v višini od 750 do 2.000 € (ZDR-1 2013, 217.b čl.).

Pogosto slišimo, da so bili starši s strani delodajalca drugače obravnavani kot ostali zaposleni, čeprav je za Slovenijo v ZDR-1 jasno zapisano, da se slabše obravnavanje zaposlenih v povezavi z nosečnostjo ali s starševskim dopustom šteje kot diskriminacija (ZDR-1 2013, 6. čl.). Delodajalec je zavezan, da iskalcu zaposlitve ali že zaposlenemu ves čas nudi enako obravnavo ne glede na spol in družinsko stanje. Prav tako se zavezuje k enakopravni obravnavi »pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi« (ZDR-1 2013, 6. čl.). Kljub temu da se opozarja na enako obravnavo obeh spolov in ZDR-1 (2013) v svojem 28. členu zapoveduje, da se od iskalca zaposlitve ne sme zahtevati podatkov o načrtovanju družine, otrocih in družinskih razmerah, vsakodnevno prihaja do primerov, kjer delodajalec kandidate sprašuje o družini in njenem načrtovanju. Delodajalec prav tako ne sme zahtevati, da bi se prihodnji zaposleni s podpisom pogodbe odpovedal ali odložil starševstvo. Če delodajalec krši ta člen, se mu naloži globa v višini od 1.500 do 4.000 € (ZDR-1 2013, 217.a čl.).

Enakopravnost spola je vsem v pomoč pri definiranju in izvrševanju družinske politike, čeprav je še vedno moč opaziti razlike med spoloma in vrzeli v praksi kljub zakonodaji. Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2006)<sup>11</sup> sta v raziskavi o izkušnji staršev s predšolskimi otroki<sup>12</sup> v Sloveniji prišli do ugotovitev, da:

---

<sup>11</sup> Leta 2004 je bilo opravljenih 608 telefonskih intervjujev s straši, ki imajo vsaj enega otroka, starega do 7 let.

<sup>12</sup> Nadalje sta opravili dodatno raziskavo med mladimi, kjer sta ugotavljali negativne izkušnje glede starševstva. Prišli sta do podobnih rezultatov, in sicer da: se za starševstvo odločajo mladi, ki imajo zaposlitev za nedoločen čas, se odsotnost z dela zaradi starševstva ni povečala, delajo nadure, več kot polovica anketirancev meni, da delodajalec razume potrebe staršev in da je obratovalni čas vrtecev kritičen. Ženske se pogosto soočajo s problemom onemogočenega napredovanja, z dodatnimi delovnimi obremenitvami, s poslabšanjem odnosov in prekinitvami pogodb. Zaključek je, da so delodajalci tisti, ki morajo sprejeti starševstvo in se temu prilagoditi, saj so potrebe po usklajenosti dela in družinskega življenja staršev večje (Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2007).

- je dve petini staršev v tednu pred anketiranjem preživel na delovnem mestu več kot 8 ur, pri čemer jih je polovica delala več kot 8 ur od 4 do 7 dni v tednu,
- je dve tretjini moških in ena tretjina žensk delala več kot 8 ur vsaj en dan ali več dni na teden,
- je 60 % mater koristilo bolniški dopust pred porodom zaradi tvegane nosečnosti ali zaradi škodljivih delovnih pogojev,
- je 35 % očetov koristilo 14 dni očetovskega dopusta,
- je 3 % anketirancev koristilo pravico do dela s krajšim delovnim časom do 3. leta starosti otroka, pri čemer ga koristijo osebe, katerih zaposlitveni status je gospodinja in brezposelni,
- ima 46 % staršev otroka v javnem vrtcu, 17 % pri starih starših, 16 % staršev pa otroke varuje samostojno,
- javne vrtce uporabljajo največ v Ljubljani in Mariboru (58 %), manj pa na podeželju (40 %), kjer jim pri varstvu pomagajo člani družine,
- 51 % anketirank, 24 % partneric anketirancev, 20 % anketirancev in 11 % partnerjev anketirank hodi po otroke v vrtec, 9 % staršev priskočita na pomoč stara starša,
- višja kot je izobrazba staršev, težje gredo po otroka v vrtec,
- 67 % delovni čas vrtcev ustreza, 17 % je nezadovoljnih,
- bi 47 % staršev koristilo, če bi bili vrtci odprti po 16. uri,
- se po rojstvu najmlajšega otroka s prekinitvijo delovnega razmerja sooča vsak 10. starš starosti do 30 let.

Zato je toliko bolj pomembno, da se zavedamo, da je družinska politika usmerjena v oba starša in ne samo v mamo (Crompton in Lyonette 2006). Tako npr. Danska zakonodaja temelji na pravicah posameznika in ne dela razlik med veččlansko in manj člansko družino ter po načelu, da je družina temelj za otrokovo vzgojo in da so razmere, v katerih otrok živi, odgovornost staršev (Knudsen 1997; OECD 2000). V nadaljevanju naloge se bom osredotočila na štiri temeljne pravice, ki jih družinska politika omogoča: starševsko varstvo, otroško varstvo, družinske prejemke in pravico do krajšega delovnega časa.

### **3.1 Starševsko varstvo**

Z rojstvom otrok in novim načinom življenja se življenjski ritem staršev vsekakor spremeni, saj se ta podredi otroku in njegovim potrebam. Zato je toliko bolj pomembno, da se zagotavlja

pravico do starševskega dopusta, nadomestil in pravico do krajšega delovnega časa ter plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva. Staršem zagotavlja preživljanje prvih nekaj mesecev z otrokom in jim omogoča ponovno vrnitev na trg dela (den Dulk in ostali 2014). Direktiva Sveta 2010/18/EU (2010) npr. določa, da mora vsaka članica EU staršem zagotoviti vsaj štiri mesece starševskega dopusta na starša. Pri tem pa je treba biti pozoren na dolžino starševskega dopusta, ki ima zaradi trajanja lahko negativne učinke na vrnitev matere na trg dela – tako z vidika finančnega položaja kot z vidika zadovoljstva v družini (Fagan 2010).

Glede na nove življenjske standarde je materinski dopust na Danskem postal tema številka ena. Ženskam so zagotovili, da so dela proste 14 dni po rojstvu otroka, v tem času pa prejema jo nadomestilo za bolniški stalež. V 70. letih se je začelo govoriti o podaljšanju materinskega dopusta in uvedbi očetovskega dopusta. Okoli leta 1980 so na nacionalni ravni sprožili kampanjo, ki je zahtevala pravico do 26 tednov materinskega dopusta in 13 tednov očetovskega dopusta. Leta 1985 so se dogovorili za 24 tednov starševskega dopusta. Zadnjih 10 tednov sta si starša lahko delila med seboj, očetom pa so dodelili 14 dni očetovskega dopusta, za katerega so v času odsotnosti z dela dobili nadomestilo, ki je bilo enako nadomestilu za brezposelnost (Goth 2007). Zakon o pravici do dopusta in ugodnosti v primeru rojstva otroka (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 2. čl.) danes staršem na Danskem zagotavlja pravico do odsotnosti z dela (materinski, očetovski in starševski dopust), starševskih prejemkov<sup>13</sup> in ureja pravice za vrnitev staršev nazaj na trg dela ter odložitve starševskega dopusta.

V Sloveniji so bili starševski dopusti urejeni z zakonodajo ob prehodu iz 80. v 90. leta 20. stoletja. Z osamosvojitvijo se je zakonodaja še bolj razvila (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar

---

<sup>13</sup> Lokalne oblasti plačajo prispevke v času izostanka z dela v primeru nosečnosti, rojstva ali posvojitve otroka osebam, ki izpolnjujejo pogoje za upravičenost do prispevkov. Do nadomestil imajo zaposleni, ki so bili na trgu dela zadnjih 13 tednov pred začetkom odsotnosti in so bili v tem času zaposleni najmanj 120 ur, osebe, ki so bile upravičene do nadomestila za brezposelnost, osebe, ki so v zadnjem mesecu zaključile poklicno usposabljanje, ki je trajalo najmanj 18 mesecev, in pripravnik/-ca s plačano prakso v okviru usposabljanja. Samozaposleni so do dodatkov opravičeni, če so bili v zadnjih 12 mesecih zaposleni vsaj polovico običajnih delovnih ur na teden, ki se nanašajo na kolektivne pogodbe za najmanj 6 mesecev. Študentke namesto nadomestila prejmejo 12-mesečno štipendijo. Nadomestila se izračuna na podlagi tedenskih ur in urne postavke prihodkov, ki bi jih zaposleni imel v času odsotnosti po plačilu prispevkov za socialno varnost in ne smejo presegati 4.245 DKK (570,9 €) na teden. Če ta dohodek v posameznem primeru ni primeren za izračun, potem se vzame povprečna plača zadnjih 4 tednov pred nastopom odsotnosti. Nadomestila ne smejo presegati 3.332 DKK (448,1 €) na teden ali drugače, ne sme presegati večjih vrednosti od tiste, ki jo dobimo, če delimo znesek s številom običajnih delovnih ur na teden. Brezposelne osebe dobijo nadomestilo v isti višini, kot če bi prejemale nadomestilo za brezposelnost (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 19., 21., 32., 33., 35., 36. čl.; Bloksgaard in Rostgaard 2016, 2017).

2006). ZSDP-1 (2014, 38. čl.) staršem v Sloveniji določa količino dopusta, ki ga lahko izrabijo za nego in varstvo otrok, starševska nadomestila (porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo<sup>14</sup>), pravico do krajšega delovnega časa in plačilo prispevkov v primeru 4 ali več otrok. Dopust ob rojstvu otroka je razdeljen na 3 dele:

- materinski dopust,
- očetovski dopust in
- starševski dopust.

Vse oblike dopusta so financirane prek prispevkov zaposlenih in delodajalcev. Delodajalec je dolžan zaposlenemu omogočiti izrabo teh pravic in nemoteno vrnitev nazaj na delo ob končanju dopusta (ZDR-1 2013, 186. čl.; ZSDP-1 2014, 17. čl.). Tu nam v primerjavi z Dansko manjka člen, ki bi narekoval, da mora delodajalec v primeru odpuščanja zaposlenega dokazati, da oseba ni odpuščena iz razloga koriščenja pravice do dopusta v primeru rojstva otroka, in določal višino odškodnine (Bloksgaard in Rostgaard 2016; Rasmussen 2015). Zaposlenim staršem v Sloveniji pripada dodaten dan letnega dopusta za vsakega otroka, ki je mlajši od 15 let, najmanj teden dni letnega dopusta pa imajo starši pravico izrabiti v času šolskih počitnic (ZDR-1 2013, 159., 163. čl.). Na Danskem so dodatni dnevi za otroka dobra volja delodajalca. Tako je za Slovenijo »že desetletja značilna kombinacija visoke stopnje zaposlenosti žensk s polnim delovnim časom in koriščenje leto dni trajajočega plačanega dopusta (porodniški in dopust za nego in varstvo otroka)« (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2006, 718).

Zakon o upravičenosti zaposlenih do odsotnosti z dela iz posebnih družinskih razlogov (Act on Employees' Entitlement to Absence from Work for Special Family Reasons 2006, 1., 4. čl.) na Danskem določa, da zaposleni lahko ostane doma v primeru bolezni ali nesreče družinskega člana. S 4. členom zakon prepoveduje delodajalcu, da bi zaposlenega odpustil na podlagi odsotnosti iz 1. člena. Če se vseeno odloči za ta korak, je odpuščenemu dolžan plačati odškodnino. Prav tako kolektivne pogodbe zaposlenim omogočajo prosti plačani dan v primeru

---

<sup>14</sup> Do nadomestila so upravičene osebe, ki so bile zavarovane po zakonu ZSDP-1, in osebe, ki so bile v zadnjih treh letih zavarovane najmanj 12 mesecev (ZSDP-1 2014, 41. čl.). Vsa nadomestila se obračunavajo glede na povprečno osnovo, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo (ZSDP-1 2014, 43. čl.). Če staršem v času prejemanja nadomestil preneha delovno razmerje, »so obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani, obvezno zdravstveno zavarovani, zavarovani za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Prispevek zavarovanca plačuje upravičenec, prispevek delodajalca pa plačuje Republika Slovenija v skladu z zakonom, ki ureja posamezno področje« (ZSDP-1 2014, 45. čl.).

bolezni otroka. V javnem sektorju so zaposleni pogosto deležni 2 prostih dni (Bloksgaard in Rostgaard 2017). Za primer bolnišničnega zdravljenja otrok (ZZVZZ 2006, 23., 30. čl.) je v Sloveniji staršem omogočeno, da imajo prek obveznega zavarovanja pravico do sobivanja v bolnišnici v celoti za otroka do 5. leta starosti, nimajo pa zagotovljene pravice do nadomestila plače za nego in varstvo otroka v tem času. Če starš neguje otroka do 7. leta starosti, je upravičen do nadomestila za 15 delovnih dni. Delodajalec v nobenem primeru ne sme odpustiti zaposlenega, ki je z dela odsoten zaradi nege družinskega člana ali odsotnosti z dela zaradi koriščenja starševskega dopusta. Prav tako razlog ne smejo biti družinske obveznosti, zakonski stan ali nosečnost (ZDR-1 2013, 90. čl.). S 115. členom istega zakona je v Sloveniji dodatno opredeljeno, da »delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta«. Globa v primeru kršitve tega člena ni opredeljena.

Po podatkih OECD (2017) je kar 77 % vprašanih v Sloveniji in le 48 % na Danskem mnenja, da bi morala ženska koristiti starševski dopust v celoti ali v večji večini. Na Danskem se močno nagibajo k enakovredni porazdelitvi dopusta med oba starša – kar 41 % vprašanih. V Sloveniji temu nismo naklonjeni v taki meri, saj je tega mnenja le 14 % vprašanih (glej Tabelo 3.1).

**Tabela 3.1: Mnenje vprašanih (%) o razdelitvi starševskega dopusta med mater in očeta**

	Dopust koristi samo mater	Dopust naj v večini koristi mater	Dopust naj bo enakovredno razdeljen med oba starša	Dopust naj v večini koristi oče	Dopust koristi samo oče	Neodločeni	Ni odgovora
<b>Slovenija</b>	38	39	14			6	4
<b>Danska</b>	5	43	41	1	0	1	

Vir: OECD (2017).

### 3.1.1 Materinski dopust

Materinski dopust je namenjen zaščiti zdravja ženske in otroka, ponuja možnost ustvariti si družino in preprečuje nepošteno izločanje žensk s trga dela (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003). Do leta 1984 je bilo na Danskem zagotovljenih 14 tednov materinskega dopusta, nato pa so dolžino materinskega dopusta povečali na 20 tednov. Leto kasneje so dolžino dvignili še za 4 tedne, pri čemer so omogočili, da tudi oče koristi dopust, in sicer zadnjih 10 tednov namesto matere, 2 tedna pa koristi takoj po rojstvu otroka. Če je bila mati študentka ali gospodinja, oče ni bil upravičen do denarnih nadomestil (Knudsen 1997). Leta 1997 je na Danskem materinski

dopust znašal 18 tednov, pri čemer so bili materi namenjeni mesečni prihodki v višini njene plače (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003).

Zakon o pravici do dopusta in ugodnosti v primeru rojstva otroka (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 6., 7. čl.; EURES 2015) danes staršem na Danskem zagotavlja pravice do izostanka od dela in nadomestil v primeru nosečnosti, rojstva ali posvojitve otroka. Obe državi zagotavljata prihodnjim materam možnost izostanka od dela 4 tedne pred predvidenim rokom rojstva. Danska nosečnicam pred tem obdobjem zagotavlja pravico do izostanka v primeru tveganja zdravja ženske ali zarodka, če nadaljuje z delom in v primeru, če narava dela pomeni tveganje za zarodek ali če nosečnost preprečuje opravljanje nalog zaradi zahtevnosti delovnega mesta in delodajalec ne more nuditi ustrezne nadomestne zaposlitve. V primeru zdravniškega pregleda, ki poteka v času delovnega časa, je nosečnica pred porodom upravičena do izostanka. Prispevke v tem primeru plača delodajalec. Koriščenje materinskega dopusta v dolžini 2 tednov je obvezno za obe državi. Nadalje lahko matere na Danskem koristijo odsotnost nadaljnjih 12 tednov, v Sloveniji pa v dolžini 62 dni (8,8 tedna), pri čemer se mora dopust izrabiti v polni meri in ne more biti odložen. To pravico lahko v obeh primerih oče prevzame na sebe, če mati umre ali pa zaradi bolezni ne zmore skrbeti za otroka (Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women 2008, 1.a čl.; ZSDP-1 2014, 18., 19., 21., 22. čl.).

Zaposlena nosečnica na Danskem mora delodajalca obvestiti o predvidenem datumu poroda in ali namerava uveljaviti pravico do odsotnosti pred porodom. Zaposlena, ki uveljavlja pravico do odsotnosti 14 tednov po porodu, mora v roku 8 tednov po porodu obvestiti delodajalca o datumu vrnitve na delo (Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women 2008, 1.a čl.). Zaposlena v Sloveniji mora delodajalca obvestiti o koriščenju dopusta 30 dni pred izrabo dopusta, svojo pravico do dopusta in nadomestila pa mora uveljavljati najmanj 60 dni pred predvidenim datumom poroda na centru za socialno delo (ZSDP-1 2014, 60. čl.).

V Sloveniji so matere v času materinskega dopusta upravičene do nadomestila plače v višini 100 % povprečne bruto plače upravičenke v obdobju 12 mesecev pred nastopom materinskega dopusta brez omejitve zneska navzgor kot na Danskem (ZSDP-1 2014, 46., 47. čl.)<sup>15</sup>. Denarno

---

<sup>15</sup> V obdobju od leta 2012 do leta 2016, ko so se omejevali starševski prejemki, ZUJF (2012, 145. čl.) ni omejeval zneska za materinski dopust, kar pomeni, da so bile matere tudi v tem obdobju deležne nadomestila plače v

nadomestilo za materinski dopust se na Danskem financira iz splošnih davkov, razen za prvih 8 tednov, kjer občine nosijo polovico stroškov. Zaposlena ali samozaposlena mati je v tem obdobju upravičena do nadomestila plače v vrednosti največ 4.245 DKK (570,9 €) na teden pred odbitjem davka (Bloksgaard in Rostgaard 2017; The Employers' and Salaried Employees' (Legal Relationship) (Consolidation) Act 2005, 7. čl.). Če ženska zasluži več, lahko prek kolektivne pogodbe, ki pogosto zagotavlja boljše pogoje, kot jih zagotavlja zakonodaja, prejme preostali znesek do polne plače. Če oseba ni zaposlena, nadomestila pokrivajo socialne ustanove. V primeru, da delodajalec zaposleno odpusti v času nosečnosti ali v prej omenjenem času, je zaposlena upravičena do plačila polne plače za obdobje odpovednega roka. Če je odpuščena v omenjenem času, je prav tako upravičena do izplačila polne plače za obdobje dopusta (Bloksgaard in Rostgaard 2016). V tabeli (glej Tabelo 3.2) lahko vidimo razliko med državama, kjer je ženska na Danskem v letu 2016 iz naslova zakonodaje prejela 53,6 % nadomestila glede na nacionalni dohodek, medtem ko je v Sloveniji prejela 100 % delež.

**Tabela 3.2: Trajanje plačanega materinskega dopusta in povprečna plačilna stopnja plačanega materinskega dopusta na posameznico glede na povprečni nacionalni dohodek za leto 2016**

	Št. tednov plačanega materinskega dopusta	Stopnja plačila (%)
Danska	18	53,6
Slovenija	15	100,0

Vir: OECD (2017).

### 3.1.2 Očetovski dopust

V preteklosti so očetje imeli različne vloge. V 17. in 18. stoletju so bili učitelji, v 19. in 20. stoletju preskrbovalci družine, v 21. stoletju pa se od očetov pričakuje, da so prisotni pri vzgoji otroka od prvega dne. Uvedla se je pravica očetovskega dopusta, ki je na voljo le očetom, in to takoj po rojstvu otroka, v nekaterih primerih pa delno tudi v kasnejšem obdobju. Običajno sega od nekaj dni do 2 tednov z nadomestilom (Fagan 2010). Kaufman (2013) v svoji študiji med očetmi ugotovi, da jih veliko čuti konflikt med družinskim življenjem in delom. V večini primerov morajo namreč delati dlje, kot je predvideno, kar pa jim onemogoča preživljanje svojega časa z družino. Meni, da se morajo očetje zavedati 2 dejstev. Prvo je, da otrok ob rojstvu prevzame prvo mesto v življenju, in drugo, da je biti oče izbira in si je treba vzeti čas za otroke.

---

višini 100 % povprečne bruto plače upravičenke v obdobju 12 mesecev pred nastopom materinskega dopusta (ZSDP-1 2014, 46., 47. čl.).



Prvo odločitev mora oče podati že ob rojstvu otroka, ko se odloči, ali bo koristil očetovski dopust in kasneje starševski dopust. Odločitve so močno povezane s finančnimi prihodki, prožnostjo in z varnostjo delovnega mesta, opredelitvijo spolne vloge v družbi ter socialnih politik. Očetje, ki jih skrbi pogled delodajalca na očetovski dopust, si vzamejo krajši dopust, kot jim je na voljo, saj jih skrbi vpliv očetovskega dopusta na kariero. V preteklosti so npr. na Danskem zaznali kar nekaj primerov, kjer so bili očetje zaradi koriščenja očetovskega ali starševskega dopusta odpuščeni. To se je do tedaj dogajalo samo ženskam (Goth 2007). Obstajajo pa tudi delodajalci, ki svojim zaposlenim nudijo možnost, da si vzamejo še več prostega časa v primeru rojstva otroka. Na drugi strani so nekateri očetje prepričani, da bo mati zmogla sama poskrbeti za otroka, zato ne koristijo očetovskega dopusta (Kaufman 2013).

Leta 1990 so v EU imele uveljavljeni očetovski dopust le skandinavske države. Danska je očetom omogočala dopust v višini 2 tednov, pri čemer se jim je krilo plačilo v višini 67–75 % njihove plače (Fagan 2010; Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003). Nordijske države so se na ta način usmerile v vključenost očetov v vzgojo otrok. Druga pravica, ki so je deležni očetje, so t. i. dnevi očetov, ki jih očetje lahko koristijo, ko je otrok bolan. V času odsotnosti dobijo 100 % nadomestilo. Izjema je Danska, kjer so leta 2002 ukinili to pravico. Od leta 1998, ko so pravico uzakonili, pa do leta 2002 se je število očetov, ki so koristili pravico, zvišalo s 7 na 24 % (Fagan 2010).

Očetovski dopust se je v Sloveniji uvedel leta 2003 (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004). Za razliko od Danske, ki očetom zagotavlja 2 tedna plačanega očetovskega dopusta, ki ga lahko koristijo v prvih 14 tednih po rojstvu otroka, Slovenija z ZSDP-1 od leta 2018 naprej (2014, 25., 27. čl.) očetom omogoča očetovski dopust v obsegu 30 dni plačanega dopusta, kjer oče do 6. meseca otrokove starosti izrabi 15 dni, ostalih 15 dni pa po končanem starševskem dopustu in ne kasneje kot po končanem 1. razredu osnovne šole. Pred tem je do vključno leta 2015 veljalo, da očetje lahko koristijo dopust v trajanju 90 dni, pri čemer je bilo prvih 15 dni plačanih, nadaljnjih 75 dni neplačanega dopusta pa je oče lahko koristil do dopolnjenega 3. leta starosti otroka, pri čemer mu je država krila plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. S postopnim ukinjanjem neplačanega dopusta in povečevanjem plačanega so bili očetje z letom 2016 upravičeni do 15 + 5 dni plačanega očetovskega dopusta in 50 dni neplačanega dopusta. V letu 2017 so očetje upravičeni do 15 + 10 dni plačanega očetovskega dopusta in 25 dni neplačanega dopusta. Delež očetov (glej Tabelo 3.3), ki vzamejo plačani očetovski dopust v dolžini 15 dni, je od leta 2009 naprej okoli 80 %, delež tistih, ki koristijo nadaljnjih 15 dni ali

več neplačanega dopusta, pa je veliko manjši, le okoli 13 %. V letu 2016 so očetje imeli prvič možnost koriščenja dodatnih plačanih dni dopusta glede na 115. čl. ZSDP-1. To možnost je do sedaj koristilo 48 % očetov.

**Tabela 3.3: Koriščenje očetovskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok v Sloveniji<sup>16</sup>**

Leto	Število očetov (%)		
	OČD do 15 dni	OČD več kot 15 dni	OČD dodatnih 5 dni
2016	82	12	48
2015	79	14	
2014	79	14	
2013	79	16	
2012	80	16	
2011	81	17	
2010	81	17	
2009	80	15	
2008	72	11	
2007	77	10	
2006	74	8	

Vir: MDDSZ (2017b); SURS (2017).

V času očetovskega dopusta na Danskem je zaposlen ali samozaposlen oče upravičen do nadomestila plače, ki pa ne sme presegati 4.245 DKK (570,9 €) na teden pred odbitjem davka. Enako kot za matere velja, da imajo očetje prek kolektivnih pogodb možnost, da prejmejo preostali znesek do polne plače (Bloksgaard in Rostgaard 2017; Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 9., 10. čl.; EURES 2015). V Sloveniji ima oče pravico do nadomestila za očetovski dopust, ki znaša 90 % osnove (ZUJF 2012, 146. čl.). Svojo pravico do dopusta in nadomestila uveljavlja po rojstvu otroka in velja od dneva vložitve vloge na center za socialno delo (ZSDP-1 2014, 18., 42., 60. čl.). Na obeh straneh mora oče, ki želi uveljaviti svojo pravico do očetovskega dopusta, obvestiti svojega delodajalca o nameri izrabe dopusta. V Tabeli 3.4 lahko vidimo delež prejemnikov nadomestil med očeti. Upoštevati moramo podatek, da so za Dansko vključeni vsi moški, ki prejemajo nadomestilo za očetovski ali starševski dopust, v Sloveniji pa le očetje, ki koristijo prvih 15 dni

<sup>16</sup> Lastni izračun. S strani MDDSZ (2017b) sem pridobila podatke o številu očetov, ki koristijo očetovski dopust, s strani SURS pa podatke o številu rojenih otrok po letih. Iz podatkov sem izračunala, kolikšen delež očetov koristi pravico do očetovskega dopusta glede na število rojenih otrok v letu.

plačanega očetovskega dopusta. Od tu tudi razlika, da je v Sloveniji za 10 % več prejemnikov nadomestil na 100 živorojenih otrok kot na Danskem.

**Tabela 3.4: Prejemniki nadomestil za očetovski dopust na 100 živorojenih za letoma 2006 in 2013**

	2006	2013
<b>Slovenija</b>	74,5	78,8
<b>Danska</b>	65,8	68,9

Vir: OECD (2017).

### 3.1.3 *Starševski dopust*

Starševski dopust ponuja priložnost za prilagodljivost. Prilagodljiv je za starše, ki delajo in si želijo prihraniti nekaj dopusta za otrokovo starejše obdobje, za starše, ki želijo delati manj ur (EURES 2015), ter starše, ki želijo po končanem materinskem dopustu ostati z otrokom zaradi svoje želje ali ker druga oblika varstva otroka ni možna. Starševski dopust je uveljavljen z namenom, da se v vzgojo otroka vključijo tudi očetje (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003), vendar ga v večini primerov, kjer je možno, prenesejo na mater, saj imajo očetje na splošno višjo plačo kot ženske in se jim posledično starševski dopust finančno ne obrestuje (Černigoj Sadar in Vojnovič 1992). Cilj družbe je odpravljanje neenakosti na način, da se ženskam prizna delovno dobo v času starševskega dopusta, ki je podprta z obdavčitvijo visoko plačane delovne sile – tipično moških. Na ta način se pare in starše motivira, da bi imeli več otrok (Khallash in Kruse 2012).

Starši lahko na Danskem s starševskim dopustom nastopijo 14 tednov po porodu v dolžini 32 tednov, ki si jih starša lahko porazdelita med seboj, pri čemer lahko nezaposlene osebe starševski dopust podaljšajo z 32 na 40 tednov, zaposleni in samozaposleni pa z 32 na 46 tednov. Vsaka družina lahko koristi samo 32 tednov plačanega dopusta (Bloksgaard in Rostgaard 2017; Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 9., 10. čl.). V Sloveniji starši nastopijo s starševskim dopustom takoj po končanem materinskem dopustu »v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta«<sup>17</sup> (ZSDP-1 2014, 29. čl.). Ta se jim v primeru rojstva več otrok hkrati

---

<sup>17</sup> Če si starša starševski dopust razdelita, tega lahko koristita istočasno samo v primeru rojstva več otrok, v primeru otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in v primeru otroka, kjer imata starša v varovanju najmanj dva otroka do končanega prvega razreda OŠ (ZSDP-1 2014, 35. čl.).

podaljša za vsakega naslednjega otroka v obsegu 90 dni. Starši lahko starševski dopust podaljšajo za 30 dni, če ob rojstvu otroka že skrbita za 2 otroka do končanega 1. razreda osnovne šole, za 60 dni v primeru 3 otrok in za 90 dni v primeru 4 ali več otrok. Del starševskega dopusta, in sicer največ 75 dni, se lahko prenese in koristi do otrokovega končanega 1. razreda osnovne šole (ZSDP-1 2014, 29., 33., 60., 92. čl.). Na Danskem lahko od 8 do 13 tednov dopusta koristijo v kasnejšem obdobju, v enem kosu do otrokovega 9. leta starosti. Starš ima možnost dogovora, da bo starševski čas koristil tako, da bo polovico delovnika na dopustu, polovico pa v službi (Bloksgaard in Rostgaard 2016; Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 9., 10. čl.; EURES 2015). Prebivalci obeh držav lahko uveljavljajo pravico do dodatnega dopusta, če se v kasnejšem obdobju ugotovi bolezensko stanje otroka. Na Danskem lahko uveljavljajo pravico do odsotnosti, če je bil otrok sprejet v bolnišnico v roku 46 tednov po porodu, vendar morajo o tem nujno obvestiti delodajalca (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 15. čl.). V Sloveniji se pravico do dodatnega starševskega dopusta v obsegu 90 dni lahko uveljavlja v primeru, da se do otrokove starosti 18. mesecev ugotovi bolezensko stanje otroka (ZSDP-1 2014, 32. čl.).

Na Danskem so v javnem sektorju leta 2008 uvedli posebni model za koriščenje starševskega dopusta. Če sta oba starša zaposlena v javnem sektorju, dobita 100 % nadomestilo za starševski dopust 6 + 6 + 6. 14 tednov je namenjenih materinskemu dopustu, 18 tednov starševskemu dopustu – skupaj 32 tednov dopusta. 6 tednov je namenjenih materi, 6 tednov očetu in 6 tednov za deljenje med staršema. Leta 2015 so za očete v javnem sektorju izborili pravico do dodatnega tedna plačanega očetovskega dopusta, ki ni prenosljiv na mater (Bloksgaard in Rostgaard 2016).

Danske lokalne oblasti so tiste, ki plačujejo prispevke za osebe, ki koristijo starševski dopust. Nadomestilo za 32 tednov se v primeru podaljšanja starševskega dopusta razporedi na vse tedne tako, da skupni znesek ne presega vrednosti, ki bi jo oseba dobila za 32 tednov. Zaposleni, ki koristi starševski dopust, je upravičen do nadomestila plače, ki pa ne sme presegati 4.245 DKK (570,9 €) na teden pred odbitjem davka. Tudi v tem primeru velja, da imajo starši prek kolektivnih pogodb možnost, da prejmejo preostali znesek do polne plače (Bloksgaard in Rostgaard 2016; Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 9., 10., 15., 21. čl.; EURES 2015). V Sloveniji je višina starševskega nadomestila izračunana glede na povprečno osnovo, »od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred mesecem vložitve prve vloge« (Center za socialno

delo Ljubljana – Šiška 2017). Izplačilo nadomestila v času trajanja dopusta ne sme biti višje od 90 % osnove (ZUJF 2012, 146. čl.).

Danska je posebna tudi na področju zasebnega sektorja. Zakon o porodniškem izenačevanju na zasebnem trgu dela (Act on Maternity Equalisation in the Private Labour Market 2006, 2. čl.) določa, da je delodajalec v zasebnem sektorju upravičen do nadomestil za zaposlene, ki v skladu s pravili urejajo prispevke v primeru nosečnosti, rojstva otroka ali posvojitve, razen v primerih, ko je delodajalec vključen v decentralizirano shemo materinskega izenačevanja in je zaposleni del te sheme. Povračilo prispevkov predstavlja razliko med prispevki za materinski dopust in plačilom med porodniško odsotnostjo s fiksno zgornjo mejo 142 DKK na uro. Znesek na letni osnovi prilagodi Ministrstvo za družino in potrošniške zadeve. Od leta 2006 dalje je za zasebne delodajalce obvezno, da so člani sklada za dopust. Zasebna podjetja imajo pravico, da svojim zaposlenim zagotavljajo plačilo razlike do polne plače, če je plača zaposlenega večja od fiksne zgornje meje, ki jo določa Ministrstvo za družino in potrošniške zadeve. V tem primeru država nadomestilo za zaposlenega nakaže delodajalcu, delodajalec pa zaposlenemu nadomestilo in razliko do polne plače glede na kolektivno pogodbo. V letu 2011 je 75 % zaposlenih imelo krito razliko do polne plače na podlagi kolektivnih pogodb (Ibsen v Bloksgaard in Rostgaard 2016). DA-Barsel je največji sklad, v katerega delodajalec plača 600 DKK (80,7 €) na leto za vsakega zaposlenega, ki je zaposlen za polni delovni čas. Povračilo v višini 187,55 DKK/uro (25,2 €) prejmejo za vsakega zaposlenega do 31 tednov. To pomeni, da bodo ženske, ki zaslužijo manj kot 30.000 DKK na mesec (4.034,3 €), prejemale polno plačo do 31 tednov, brez stroškov za delodajalca. Če zaslužijo več kot to, dodatne stroške krije delodajalec. Skladi krijejo tudi polno ali delno poplačilo nadomestila za starševski dopust (Bloksgaard in Rostgaard 2016). Največja sprememba, ki se je zgodila, je, da so s 1. aprilom 2016 ukinili sklade za samozaposlene, ker naj bi bili ti predragi za tako majhno skupino. Skrb zbujajoče je, da bo to prineslo dodatno neenakost med spoloma, saj je v tej skupini le malo ženskih pripadnic (Bloksgaard in Rostgaard 2017).

V Sloveniji starša uveljavljata pravico do starševskega dopusta in nadomestila skupaj s pravico do materinskega dopusta, pri čemer je rok za uveljavitev 30 dni pred iztekom materinskega dopusta (ZSDP-1 2014, 32. čl.). Tabela 3.5 prikazuje delež staršev, ki koristijo starševski dopust, glede na število živorojenih otrok v Sloveniji. Delež očetov, ki koristijo pravico do starševskega dopusta, se zadnja leta manjša – s 7,1 % v letu 2013 na 5,8 % v letu 2016. Delež mater, ki koristijo starševski dopust, se skozi vsa leta giblje nad 90 %.

**Tabela 3.5: Koriščenje pravice do starševskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok v Sloveniji<sup>18</sup>**

	2013	2014	2015	2016
Oče	7,1	6,7	6,4	5,8
Mati	93,0	90,8	90,0	92,8

Vir: MDDSZ (2017b); SURS (2017).

Na Danskem mora starš, ki bo koristil pravico do starševskega dopusta, v roku 8 tednov po porodu obvestiti delodajalca o datumu začetka in trajanju odsotnosti (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 15. čl.). Po koncu starševskega dopusta mora zaposlene čakati enako delovno mesto ali pa delovno mesto, ki je temu enakovredno. Če delodajalec zaposlenega odpusti, mora dokazati, da dejanje nima povezave s starševskim dopustom (Bloksgaard in Rostgaard 2016; Rasmussen 2015). Presenetljiv je podatek (glej Tabelo 3.6), da kar 14 % staršev na Danskem ne koristi starševskega dopusta kljub dobrim prispevkom in urejenosti vračanja nazaj na trg dela. Pomemben je tudi podatek o spolni uravnoveženosti glede koriščenja starševskega dopusta, saj si več kot polovica parov med seboj deli starševski dopust (54 %).

**Tabela 3.6: Koriščenje pravice do starševskega dopusta (%) glede na število rojenih otrok na Danskem<sup>19</sup>**

	2013	2014	2015
Oba	55,30	54,81	54,99
Samo mati	22,69	22,81	22,56
Samo oče	8,96	9,09	9,21
Nihče	13,74	14,48	14,49

Vir: Statistic Denmark (2017).

Slovenija staršem zagotavlja za 5 tednov daljši obseg starševskega dopusta od Danske. Prav tako se državi razlikujeta v podaljševanju dopusta. Na Danskem lahko svoj dopust sicer podaljšajo na 46 tednov, pri čemer se jim prispevki porazdelijo na daljše obdobje, v Sloveniji pa starši lahko podaljšajo dopust v primeru rojstva več otrok ali v primeru bolezni otroka za

<sup>18</sup> Lastni izračun. S strani MDDSZ (2017b) sem pridobila podatke o številu staršev, ki koristijo starševski dopust, s strani SURS (2017) pa podatke o številu živorojenih otrok. Iz podatkov sem izračunala, kolikšen delež staršev koristi pravico do dopusta glede na število rojenih otrok v letu.

<sup>19</sup> Lastni izračun. S strani Statistic Denmark (2017) sem pridobila podatke o številu staršev, ki koristijo starševski dopust, in podatek o številu rojenih otrok. Iz podatkov sem izračunala, kolikšen delež staršev koristi pravico do dopusta glede na število rojenih otrok v letu.

obdobje 3 mesecev z enakim nadomestilom. Obe strani imata možnost prenosa dopusta v kasnejše obdobje, pri čemer ga morajo v Sloveniji koristiti do končanega 1. razreda osnovne šole, na Danskem pa do dopolnjenih 9 let otroka.

### **3.2 Otroško varstvo**

Dostopne in kakovostne ustanove za otroško varstvo lahko v kombinaciji s fleksibilnim delovnim časom in dobro družinsko politiko v veliki meri prispevajo k usklajevanju dela in družinskega življenja (European Commission 2009, 2013; Fahlén 2014). Obstajajo 3 razlogi, zakaj bi države morale vlagati v sistem varstva otrok. Prvi je kakovost storitve varstva, ki ženskam omogoča participacijo na trgu dela. S tem se pridobi na enakopravnosti spolov in povečanju ekonomske rasti. Drugi razlog je povečanje rodnosti. Na eni strani ustanove za otroško varstvo olajšajo skrb za otroka, katere strošek se krije s plačanim delom, na drugi strani pa zmanjšujejo možnost revščine, saj je posameznikom dana možnost aktivnega vključevanja na trg dela. Tretji razlog je nudenje kakovostnih storitev vzgoje, razvoja in spodbudnega okolja. Če je kakovost nizka, družine ne bodo uporabljale otroškega varstva in bodo otroke vključile v druge oblike varstva (den Dulk in ostali 2014; European Commission 2009; Kröger 2009). Poleg naštetega zmanjšujejo stres staršev, saj imajo za otroka zagotovljeno večurno varstvo, kar jim omogoča opravljanje poklicnih dolžnosti (Chung 2011), vendar so lahko razlog za upad rodnosti, če spodletijo na zgoraj omenjenih področjih (European Commission 2009).

V 60. letih prejšnjega stoletja se je delovna populacija žensk povečala, pomanjšala pa se je rodnost, zato se je marsikatera država odločila prevzeti del skrbi za otroke s pedagoškega vidika z razlogom, da je za otroka dobro, da se družijo z vrstniki in da se razvijejo nove sposobnosti (Emerek 1998; Leira 1998). Skrb države za otroško varstvo so poimenovali »javna« družina (Leira 1998). Javno otroško varstvo na Danskem velja za enega najbolj razširjenih v EU. V 60. letih je postalo nujno potrebno glede na visoko udeležbo žensk na trgu dela. Otroško varstvo je še danes odgovornost javnosti in nujno potrebno za vzdrževanje visoke stopnje zaposlenosti. V kasnejšem obdobju se je sofinanciranje s strani občine zmanjšalo, povečala se je stopnja nezaposlenosti med ženskami in zmanjšala kakovost vrtcev (Knudsen 1997). V Sloveniji se je javno otroško varstvo v socialni politiki pojavilo leta 1967. Ponujali so materialno, socialno in izobraževalno podporo družinam z majhnimi otroki. S tem so poskušali vsem otrokom omogočiti enakovredno izhodišče za začetek življenja, hkrati pa so ženskam omogočili vključitev na trg dela (Černigoj Sadar in Vojnovič 1992).

Za EU je dostopnost visokokakovostnih ustanov za otroško varstvo prioriteta. Je glavni dejavnik, kako doseči, da bodo ženske stopile na trg delovne sile. Poleg tega se zmanjša možnost revščine, poveča se vključenost ostalih članov družine pri gospodinjstvih opravilih in izboljša možnosti za razvoj otroka (European Commission, 2009, 2013). Tudi Jacobs in Gerson (2004) se strinjata, da se z dostopnostjo varstvenih ustanov poveča participacija žensk na trgu, povečata se enakopravnost in zadovoljstvo zaradi usklajenosti med delom in družinskim življenjem. Opaziti je, da države z visoko razvitimi podpornimi finančnimi transferji za otroško varstvo v večji meri podpirajo neformalno varstvo. Tiste z dobro razvitimi storitvenimi dejavnostmi za formalno otroško varstvo pa podpirajo trg in manj neformalno varstvo (Rostgaard in ostali 2011). Med državami z možnostjo koriščenja starševskega dopusta v dolžini 140 tednov in več so npr. Češka, Estonija, Francija, Nemčija, Madžarska, Litva, Poljska in Španija (van Belle 2016), kar se statistično kaže tudi po številu otrok, starih do 3 let, vključenih v formalno varstvo – delež pade pod 20 % (European Commission 2013).

Starši se kljub temu soočajo s problemom vključevanja svojih otrok v otroško varstvo. Že Bohova (1993) je poudarjala, da se dnevno otroško varstvo sooča s konfliktom 3 dejavnikov: ceno, kakovostjo in dostopnostjo. Vrtec po njenem mnenju ni namenjen samo temu, da zaposlenim staršem pomaga pri usklajevanju dela in družinskega življenja, ampak otrokom ponuja možnost, da se lahko družijo s svojimi vrstniki. Ravno zato je pomembno, da ima država dobro razvito zakonodajo na področju dostopnosti ustanov za otroško varstvo, da so te cenovno dostopne in zagotavljajo kakovostne storitve. Staršem naj bi zakonodaja zagotavljala lažjo odločitev za otroke in za obliko zaposlitve (Fagan in Walthery 2014). Kröger (2009) je v primerjalni analizi podatkov baze OECD ugotavljal prisotnost 4 dejavnikov pri varstvu otrok, mlajših od 3 let: časovne vključenosti, dostopnosti, finančne dostopnosti in sprejemljivosti. Ugotovil je, da Danska in Finska dosejata najvišjo skupno vrednost naštetih dejavnikov. Sledijo Belgija, Kanada, Francija, Madžarska, Norveška, Portugalska, Švedska in ZDA. Najmanjše vrednosti dosegajo Avstralija, Avstrija, Irska, Nizozemska in Velika Britanija. V EU je po podatkih EQLS (Eurofound 2013) 62 % staršev, starosti od 18 do 29 let, ki jim cena predstavlja oviro pri dostopu do ustanov za otroško varstvo, za 58 % je problem razpoložljivo st prostih mest, za 40 % fizični dostop in za 27 % kakovost varstva.

Dvokarierne družine morajo za svoje otroke priskrbeti formalno varstvo prek javnih ali registriranih ustanov, ki ga v veliki večini nudi država s subvencioniranim varstvom. V nekaterih primerih jim varstvo nudi delodajalec, lahko pa se odločijo za neformalno varstvo



(Brannen in ostali 2002; Janta 2013). Na Danskem je za predšolsko vzgojo odgovorno Ministrstvo za socialne zadeve, za financiranje pa Ministrstvo za davke. V Sloveniji je za predšolsko vzgojo odgovorno Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Ministrstvo za družino in delo na Danskem je bilo ustanovljeno leta 2005 z nalogo slediti in analizirati zahteve moderne družine. Tako so s poročilom leta 2007 podali predloge, da bi morale ustanove za otroško varstvo omejiti zapiranje med rednim delovnikom, omogočiti prilagodljiv delovni čas za starše z izmenskimi delom in da bratje in sestre obiskujejo isto ustanovo. Problem se pojavi, ker občine krijejo stroške varstva, kar jim prinese povečanje davkov in se posledično ne razvijajo v to smer (European Commission 2009).

### ***3.2.1 Oblike varstva in vključenost otrok v vrte***

Dostopnost vrtcev se pogosto ocenjuje na podlagi splošnega dostopa do otroškega varstva in glede na to, ali država ponuja otroško varstvo za vse družine ali ne. Pomembni dejavniki so: otroški dodatki, davčne olajšave in druge ugodnosti, ki zmanjšujejo ceno otroškega varstva. V primeru, da imajo vse družine dostop do otroškega varstva in razni dodatki družini ne pomagajo, otroško varstvo izgubi svoj pomen (Kröger 2009). Članice EU so spodbujene k temu, da družina ne skrbi za otroško varstvo in da je skrb za to prepuščena ustanovam – vrtcem. V celoti je potrebna boljša oskrba z vrtci, saj je to edini način, da se ženskam omogoči boljše koriščenje možnosti trga dela (Khallash in Kruse 2012; Rostgaard in ostali 2011). Poznamo več oblik varstva, ki so predstavljene v nadaljevanju.

#### *Dnevno otroško varstvo*

Na Danskem ta možnost omogoča varstvo otrok starosti od 6 mesecev do 2 ali 3 let, za katere varuška skrbi pri sebi doma. V skupini so lahko otroci varuške in 4 zunanji otroci. Če za skupino skrbita 2 varuški, ti lahko skrbita za do 10 otrok. Večina varušek je ženskega spola (Expat in Denmark 2017). V Sloveniji je dnevno varstvo na domu omogočeno otrokom, ki zaradi bolezni ne smejo biti vključeni v vrtec. Druga oblika varstva na domu so vzgojno-varstvene družine, ki jih organizira vrtec v primeru interesa staršev in pomanjkanja prostih mest v javnem vrtcu (ZVrt 1996, 9., 18., 19. čl.).

#### *Jasli*

Dancem so kot alternativa dnevni otroškemu varstvu za varstvo otrok, starih od 6 mesecev do 2 ali 3 let, ponujene jasli. Število otrok se razlikuje, v povprečju pa so v skupini 4 otroci na vzgojitelja. Jasli so opremljene z igrali za otroke v različnih starostnih skupinah. Imajo tudi

zunanje površine z gugalnicami, s peskovniki in podobno. Otroci imajo možnost rednih izletov v naravo: na plažo, v gozd, v parke ... (Expat in Denmark 2017; Life In Denmark 2017). Slovenija oddelke opredeljuje glede na starost. Oddelek 1. starostnega obdobja vključuje otroke, stare od 1 do 3 let. V homogen oddelek je lahko vključenih 12 otrok in v heterogen 10 otrok<sup>20</sup> (MIZŠ 2017).

### *Vrtec*

Vrtec je na Danskem namenjen otrokom, starim od 3 do približno 6 ali 7 let. V skupini je lahko 6 otrok na vzgojitelja. Imajo veliko različnih igrac za otroke, zunanje prostore z igriščem, nekateri pa imajo tudi kolesa in vozičke (Expat in Denmark 2017). Slovenija v oddelek 2. starostnega obdobja vključuje otroke, ki so starejši od 3 let do njihovega vstopa v šolo. V homogeni oddelek otrok, starih od 3 do 4 leta, je lahko vključenih 17 otrok, za vsa naslednja starostna obdobja pa največ 22 otrok. V heterogeni oddelek je lahko vključenih največ 19 otrok (MIZŠ 2017).

### *Zasebno varstvo*

Na Danskem je zasebni vrtec namenjen vsem staršem, ki za svojega otroka niso dobili prostega mesta v javnem varstvu ali pa so se samovoljno odločili za to obliko varstva. Nekateri občinski organi dodelijo donacijo tudi staršem, katerih otrok obiskuje zasebno varstvo (Expat in Denmark 2017). Starši to obliko varstva lahko uporabijo od otrokovega 24. tedna dalje. Dovoljene so 3 oblike varstva: lahko zaposlijo varuško, lahko kupijo mesto v zasebnem programu za otroško varstvo (več vzgojiteljev hkrati pazi več otrok) ali uporabijo zasebno varuško, ki varuje od 1 do 4 otroke na domu enega izmed otrok. Zasebno varstvo prinese določene ugodnosti, kot so: fleksibilni čas varstva, varno okolje, manjše možnosti za bolezni, manj stresa in velik vpliv na otrokovo vsakodnevno življenje (The City of Copenhagen 2017). V Sloveniji imamo predvsem razvite zasebne vrtce, obstajajo pa tudi vrtci, ki delujejo po posebnih pedagoških načelih (Decroly, Steiner, Montessori). V zasebnem vrtcu program določi ustanovitelj. Pred pričetkom izvajanja mora pridobiti odobritev Strokovnega sveta Republike Slovenija za splošno izobraževanje o ustreznosti programa (ZVrt 1996, 13. čl.). Vsem otrokom, ki so v zasebnem vrtcu iz razloga, ker niso bili sprejeti v javni vrtec in ostanejo na čakalni vrsti,

---

<sup>20</sup> Starostno homogeni oddelki so tisti, katerih skupina vključuje otroke v razponu enega leta starosti. Heterogena skupina vključuje otroke določenega starostnega obdobja (npr. od 1 do 3 let). Kombinirana skupina vključuje otroke obeh starostnih obdobj (MIZŠ 2017).

občina zagotavlja sredstva »v višini 20 % cene programa, v katerega bi bil otrok vključen, če bi bil sprejet v vrtec« (ZUJF 2012, 76. čl.).

#### *Dnevno otroško varstvo pod okriljem delodajalca*

Tako na Danskem kot v Sloveniji lahko podjetja v svojem okviru zaposlenim nudijo otroško varstvo. Na Danskem je število mest lahko v celoti namenjeno otrokom zaposlenih, v dogovoru z lokalnimi oblastmi pa se lahko vključijo tudi zunanji otroci. Lokalne oblasti plačujejo stroške obratovanja samo za otroke, ki prihajajo s tega območja (OECD 2000). V Sloveniji se lahko delodajalec odloči, da črpa sredstva iz proračuna občine (ni razlike med zasebnim in javnim otroškim varstvom), da za posameznega otroka prejme 85 % sredstev, pri čemer je pogoj, da otrok prihaja iz iste občine ali pa se odločijo za neodvisnost (ZVrt 1996, 34. čl.). S problemom se soočajo predvsem podjetja, kjer delodajalec z odprtjem vrtca vstopi v interakcijo z občino, kar pomeni, da mora spoštovati pravila vstopa otrok v vrtec glede na odlok, ki ga ima občina. Zato bi bilo v zakonodajo nujno treba dodati, da če delodajalec želi svojim zaposlenim zagotoviti otroško varstvo, se pri vpisu otrok upošteva, da so starši v delovnem razmerju pri delodajalcu in da lokacija bivanja pri tem nima vpliva (Skorupan 2015).

Med 70. in 80. leti prejšnjega stoletja se je v Sloveniji zgradilo 68 % vseh vrtcev. V urbanih mestih je bilo za novorojenčke skoraj nemogoče dobiti prosto mesto. Ravno zaradi tega so se ljudje odločili, da bodo del svojega prihodka namenili izgradnji javnih vrtcev (Černigoj Sadar in Vojnovič 1992). Delež otrok, ki ne dobijo mesta v vrtcu, je nizek, vendar še vedno prihaja do odstopanj med urbanim in ruralnim območjem. Starši z ruralnih območij so veliko bolj nezadovoljni s številom prostih mest kot starši v urbanih območjih (National reports v European Commission 2009, 42). Slovenija je šibka predvsem v zagotavljanju prostora v javnih vrtcih za otroke do 3. leta starosti, kar lahko ponazorim s primeri nekaj mest: Ljubljana ima na čakalnem seznamu 313 otrok za 1. starostno obdobje, Koper 148 otrok, Trebnje 158 otrok in Slovenj Gradec 12 otrok.<sup>21</sup> Za 2. starostno obdobje ni čakalnih vrst. V teh primerih se morajo starši poslužiti zasebnega varstva, ki je v večini primerov dražje od javnega varstva (Skorupan 2015; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2009; Mestna občina Ljubljana 2017; Vrtec Koper 2017; VVZ Slovenj Gradec 2017; Vrtec Trebnje 2017). Če je v vrtec vpisanih preveč otrok, komisija odloča o vključitvi otrok glede na prednostno listo (otroci s posebnimi potrebami in otroci iz socialno ogroženih družin), občina pa lahko določi, da imajo prednost otroci s stalnim

---

<sup>21</sup> Navedeni podatki so veljali dne 12. 7. 2017.

prebivališčem (eUprava 2017). V Sloveniji mora otrok za vključitev v vrtec doseči starost najmanj 11 mesecev (Danska 6 mesecev). Otrok je v varstvo sprejet na podlagi prednostnega vrstnega reda, kjer so otroci razvrščeni po doseženem številu točk. Starši lahko otroka, ki je dopolnil 11 mesecev, v vrtec vpišejo tekom celega leta. Najmanj enkrat v letu vrtci objavijo tudi javni razpis za vpis otrok v naslednje šolsko leto (eUprava 2017; Eurofound 2015a; ZVrt 1996, 20. čl.). Starši lahko vrtec izberejo v katerikoli občini. Razliko med ceno programa in plačilom staršev krije občina stalnega prebivališča (eUprava 2017).

Na Danskem velja, da mora biti prosto mesto v vrtcu ponujeno vsem staršem, ki so zanj zaprosili v roku 3 mesecev od dneva prijave. Otroci lahko obiskujejo vrtec v drugi občini, če jim njihova občina krije strošek (European Commission 2009; Expat in Denmark 2017; OECD 2000). Omeniti je treba, da so se na Danskem konec 20. stoletja soočali s težavo, da so bili otroci brezposelnih oseb diskriminirani pri vključevanju v vrtece, saj so pred njimi dobili prednost vsi tisti, katerih starši so bili zaposleni. Na drugi strani pa so se zaposleni starši zaradi bojazni pred izgubo mesta v vrtcu za svojega otroka upirali spremembam (OECD 2000).

Obe državi bolnim otrokom preprečujeta, da se udeležujejo varstva, in v tem primeru imajo lahko starši težavo z varstvom. V Sloveniji je raziskava v podjetju Sava pokazala, da v primeru bolnega otroka starši niso dobili podpore delodajalca. Poiskati so si morali druge rešitve, kot sta pomoč sorodnikov in koriščenje letnega dopusta. V primeru bolniškega statusa so se starši počutili manjvredne in krive, ker niso bili v službi (Peper in ostali 2014).

Barcelonska strategija iz leta 2003 je določala, da morajo države do leta 2010 povečati vključenost otrok v javno otroško varstvo na 90 % za otroke od 3. do 6. leta in na 33 % za otroke do 3 let. V Evropi se je število ustanov za varstvo otrok, starih od 3 do 6 let, posledično povečalo. V letu 2005 se je v EU-27 dnevne varstva udeleževalo 78 % otrok. V starostni skupini do 2. leta starosti je dnevno varstvo obiskovalo 20 % otrok. Danski je cilje uspelo doseči, saj se je v javno varstvo vključilo 90 % otrok, starih od 3 do 6 let, in 80 % otrok, starih do 3 let. Leta 2004 je bilo 87 % otrok, mlajših od 5 let, vključenih v eno izmed oblik varstva. Slovenija je po letu 2008 dvignila delež otrok, vključenih v varstvo, do 3 let na 35 % in delež otrok v drugi starostni skupini nad zahtevanih 90 % (European Commission 2013; Goth 2007; Rostgaard in ostali 2011). Tako so bili zastavljeni cilji doseženi s strani obeh držav. Ker smernice niso bile dosežene v vseh državah, je nova naloga komisije, da promovira fleksibilni delovni čas, starševski dopust in cenovno ter prostorsko dostopne ustanove za otroško varstvo.

Cilj je tudi, da se očete spodbudi k prevzemanju družinskih obveznosti in koriščenju starševskega dopusta v enaki meri, kot ga koristijo matere (European Commission 2013). Cilj strategije Evropa 2020 je, da se zagotovi vlaganje v izobraževanje že v predšolski vzgoji, ki bi kasneje zagotavljalo, da bi mladi kasneje zapustili procese šolanja. Prav tako je cilj, da se zaposli večina prebivalstva, pri čemer igra veliko vlogo prav otroško varstvo (European Commission 2010).

V tabeli na naslednji strani (glej Tabelo 3.7) lahko vidimo razliko med Dansko in Slovenijo v varovanju otrok do 3. leta starosti za zadnjih nekaj let. Formalno varstvo zagotavlja in podpira država, neformalno varstvo pa predstavlja varstvo s strani varušek v domačem okolju, starih staršev, drugih družinskih članov in širše socialne mreže. Neformalno varstvo na Danskem skoraj ne obstaja zaradi izjemno razvitega formalnega otroškega varstva. V Sloveniji so za razliko od Danske starši deloma ali v celoti odvisni od neformalne oblike varstva. V neformalno varstvo je bilo v letu 2014 vključenih 44,2 % otrok do 3. leta starosti in 49,3 % otrok, starih od 3 let do vstopa v osnovno šolo. V letu 2015 je bilo vključenih 42,7 % otrok do 3 let starosti in 48,1 % otrok, starih od 3 let do vstopa v osnovno šolo. Veliko vlogo pri neformalnem varstvu imajo predvsem stari starši, ki pomagajo pri varstvu in vzgoji otrok, in za tem širši socialni krog. Razlog je predvsem v pomanjkanju prostih mest v javnem varstvu, kar lahko vidimo v primeru Ljubljane, kjer je na čakalnem seznamu 313 otrok za 1. starostno obdobje (Mestna občina Ljubljana 2017). Država torej z javnimi storitvami in varstvom otrok ne pokriva potreb družin pri usklajevanju dela in družinskega življenja, kar se jasno pokaže v večji uporabi zasebnih plačljivih storitev in neformalnega varstva. V primeru otrok od 3. leta starosti do 1. razreda osnovne šole smo si z Dansko veliko bližje, saj je v formalno otroško varstvo vključen skoraj enak delež otrok.

**Tabela 3.7: Delež otrok (%), vključenih v formalno in neformalno varstvo, glede na število ur varstva v tednu**

		Danska		Slovenija	
Formalno varstvo		2014	2015	2014	2015
<b>Od 0 do 3 leta</b>	<b>0 ur</b>	30,4	22,7	62,7	62,6
	<b>od 1 do 29 ur</b>	6	7,7	3,4	2,5
	<b>&gt;30 ur</b>	63,6	69,6	34	34,9
<b>Od 3 do 1. raz. OŠ</b>	<b>0 ur</b>	4,9	2,7	9,6	9,1
	<b>od 1 do 29 ur</b>	7,3	9,2	8,3	8,8
	<b>&gt;30 ur</b>	87,9	88	82	82,1
Neformalno varstvo					
<b>Od 0 do 3 leta</b>	<b>0 ur</b>	100	99,7	55,8	57,2
	<b>od 1 do 29 ur</b>	0	0	31,4	31,1
	<b>&gt;30 ur</b>	0	0,3	12,8	11,6
<b>Od 3 do 1. raz. OŠ</b>	<b>0 ur</b>	100	99,4	50,6	51,8
	<b>od 1 do 29 ur</b>	0	0,6	45,4	42,9
	<b>&gt;30 ur</b>	0	0	3,9	5,2

Vir: Eurostat (2017b).

### 3.2.2 Cenovna dostopnost vrtcev

Strošek varstva otrok je pomemben dejavnik pri usklajevanju dela in družinskega življenja predvsem za družine z nizkimi prihodki. Ko je strošek varstva otrok prevelik, je lahko boljše, da je mati doma in skrbi za otroka, kot da hodi na delo (Janta 2013). Trend je, da se, če se strošek varstva otrok zmanjša, poveča delež zaposlenih, predvsem med ženskami (European Commission 2009).

Na Danskem so vrtci financirani s strani občin in staršev. Leta 1993 starši niso smeli plačati več kot 30 % celotne cene varstva. Tistim z najmanjšim dohodkom je bilo ponujeno brezplačno otroško varstvo (Knudsen 1997). Cena otroškega varstva je določena s strani občinskega sveta, vendar se v skladu z zakonodajo staršem ne sme zaračunati več kot 25–28 % stroškov oskrbe otroka v zavodu. Ta strošek je odvisen tudi od tega, ali so otrokom nudeni obroki hrane (Expat in Denmark 2017). Cene storitev vrtcev se glede na občine razlikujejo. Varstvo v jaslih je leta 2013 znašalo 2.800 DKK (376,5 €), danes pa stane mesečno približno 3.900 DKK (524,4 €). Cena se zniža za otroke od 3. do 5. leta starosti. Cena varstva v tej skupini je v letu 2013 znašala 1.600 DKK na mesec (215,7 €). Dodatna znižanja so mogoča, če je otrok vpisan v javno varstvo. Če sta v vrtec vpisana 2 otroka, starši plačajo polno ceno za najdražje varstvo otroka in

polovično cenovno varstvo za 2. otroka (Life In Denmark 2017; Work In Denmark 2017). V Tabeli 3.8 so razvidne cene za dnevno otroško varstvo v glavnem mestu Danske Kopenhagnu.

**Tabela 3.8: Mesečni stroški za otroško varstvo v mestu Kopenhagen v letu 2017**

	S kosilom	Brez kosila
<b>Dnevna nega*</b>	3.199 (430,19€)	
<b>Jasli</b>	3.483 (468,38€)	2.868 (385,68€)
<b>Vrtec</b>	2.658 (357,44€)	2.021 (271,77€)
<b>Polovično varstvo</b>	2.153 (289,53€)	1.516 (203,86€)

\* Strošek zasebnega varstva otroka znaša 3.199 DKK na mesec (430,2 €). Če varuška hkrati skrbi tudi za svojega otroka, se mora znesek zasebnega varstva prav tako plačati. Cena je regulirana vsako leto, na podlagi tega pa se urejajo subvencije za brate in sestre in prosta mesta glede na dohodek staršev.

Vir: The City of Copenhagen (2017).

Tudi za zasebne vrtece na Danskem država ustrezno poskrbi in plačuje stroške obratovanja (OECD 2000). Če imajo starši svoje otroke v zasebnem varstvu zaradi pomanjkanja prostih mest v javnem varstvu in ostanejo na čakalni listi, občina nudi finančne prispevke v višini 75 % stroškov glede na število ur, vključenih v zasebno varstvo, in glede na starost otroka (The City of Copenhagen 2017).

V preteklosti so se v Sloveniji vrtci financirali predvsem iz prispevkov plač in v manjši meri iz davkov ter različnih skladov. Pred letom 1990 so prispevke pobirale različne organizacije, ki so po svoji volji razdelile denar. Po letu 1990 so se sredstva zbirala prek davkov. Tako se je leta 1990 vrtcem namenilo 2,46 % BDP (Černigoj Sadar in Vojnovič 1992). Danes se javni vrtci financirajo s pomočjo javnih sredstev, sredstev ustanovitelja, prodaje izdelkov/storitev in prispevka staršev, ki se izračunava na podlagi premoženjskega stanja staršev. Če starši ne plačujejo polne cene programa, preostanek doplača občina (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2009; Skorupan 2015; ZVrt 1996, 25. čl.).

V Sloveniji se je v obdobju med 2008 in 2012 staršem z več otroki, ki so jih imeli hkrati vključene v otroško varstvo, zagotavljalo brezplačni vrtec za 2. in vse nadaljnje otroke. Od leta 2012 velja, da če sta »v vrtec hkrati vključena dva ali več otrok, plačajo za mlajšega otroka 30 % plačila, ki jim je določeno v skladu z zakonom kot znižano plačilo vrtca, za vsakega nadaljnjega mlajšega otroka pa so plačila oproščeni« (ZVrt 1996, 32. čl.). Najvišje stroške varstva v višini 77 % plačajo tiste družine, katerih dohodek na prebivalca je enak ali višji od

povprečne neto plače. Družine, kjer je prihodek nižji od 18 % povprečne neto plače, ne plačujejo varstva. Če otrok ni sprejet v javno varstvo zaradi pomanjkanja prostih mest, družina prejme nadomestilo v vrednosti 20 % stroškov varstva, kar znaša 55 % manj kot na Danskem (Eurofound 2015a; ZVrt 1996, 24.b čl.). V Tabeli 3.9 so razvidni stroški plačila vrtca za otroško varstvo za prebivalce glavnega mesta Slovenije v letu 2017 glede na dohodkovne razrede, ki jih določi država, in dodano subvencijo, ki jo svojim prebivalcem nudi občina Ljubljana. Občina svojim prebivalcem nudi dodatne subvencije za otroke v 1. starostni skupini (v 2., 3., 4. dohodkovnem razredu 20 % nižjo ceno in v 5., 6., 7., 8., 9. dohodkovnem razredu 14 % nižjo ceno) in v 2. starostni skupini (v 2., 3., 4. dohodkovnem razredu za 10 % nižjo ceno in 5., 6., 7., 8., 9. v dohodkovnem razredu 7 % nižjo ceno).

**Tabela 3.9: Mesečni stroški za otroško varstvo v mestu Ljubljana v letu 2017<sup>22</sup>**

Dohodkovni razred	Povprečni mesečni dohodek na osebo (v % od neto povprečne plače)	Plačilo staršev (v % od cene programa)	1–3 let (485 €)	Od 3 let do 1. razreda (346€)
1	Do 18 % (do 185,43 EUR)	/	/	/
2	Nad 18 % do 30 % (nad 185,43 do 309,05 EUR)	10 %	38,80 €	31,14 €
3	Nad 30 % do 36 % (nad 309,05 do 370,86 EUR)	20 %	77,60 €	62,28 €
4	Nad 36 % do 42 % (nad 370,86 do 432,76 EUR)	30 %	116,40 €	93,42 €
5	Nad 42 % do 53 % (nad 432,76 do 545,98 EUR)	35 %	145,98 €	112,62 €
6	Nad 53 % do 64 % (nad 545,98 do 659,30 EUR)	43 %	179,35 €	138,36 €
7	Nad 64 % do 82 % (nad 659,30 EUR do 844,73 EUR)	53 %	221,06 €	170,54 €
8	Nad 82 % do 99 % (nad 844,73 EUR do 1019,86 EUR)	66 %	275,29 €	212,37 €
9	Nad 99 % (nad 1019,86 EUR)	77 %	321,17 €	247,77 €

Vir: Mestna občina Ljubljana (2017); MDDSZ (2017a).

Če vzamemo podatke, da ima Danska povprečno neto mesečno plačo okoli 3.000 € in Slovenija 1.000 €, ter najvišje plačilo vrtca (jasli) v glavnih mestih držav, potem lahko vidimo, da v Sloveniji starši za plačilo vrtca v povprečju namenijo 32 % neto plače, na Danskem pa le 15 % neto plače, kar pomeni, da imajo vrtce cenovno veliko bolj dostopne kot v Sloveniji.

<sup>22</sup> Delni lastni izračun. Cena za varstvo otrok od 1. do 3. leta je 485 € in od 3. leta do 1. razreda osnovne šole 346 €. Cene varstva za različne dohodkovne razrede so izračunane tako, da sem prvo pridobila podatek, koliko mora posameznik plačati za varstvo glede na dohodkovni razred, ki ga določa država, in od tega zneska odštel dodatno subvencijo, ki jo občina Ljubljana nudi svojim prebivalcem.



### 3.2.3 *Odpiralni čas vrtcev*

Danes lahko pogosto vidimo, da so urniki odprtja javnih ustanov za otroško varstvo prilagojeni delovnikom mater (Emerek 1998; Tobío in Fernández Cordón 2013), vendar na to ne smemo gledati kot na pomoč družinam in ženskam, ampak kot na prilagajanje družbe novim razmeram in novim modelom družine (Tobío in Fernández Cordón 2013).

Na Danskem so v večini primerov vrtci odprti od ponedeljka do četrтка od 6.30 do 17. ure in v petek do 16. ure (Life In Denmark 2017). Zaradi vse večje potrebe po fleksibilnosti so se vrtci prilagodili in staršem ponudili fleksibilna mesta. Otroku zagotavljajo polovično varstvo (otrok je prisoten vsako jutro ali vsak popoldan), celodnevno varstvo (otrok je prisoten vsak 2. dan ali 2 dni v tednu in 3 dni v naslednjem tednu) in varstvo vsak 2. teden. Lokalne oblasti lahko prilagodijo tudi delovni čas vrtcev. Nekatera mesta so zaznala potrebo tudi po nočnem varstvu otrok in so ga staršem zato ponudila. Ta oblika varstva je bila med starši zelo dobro sprejeta. Pojavile so se tudi oblike vrtcev v gozdu in naravi. Otroci tam večino časa preživijo zunaj prostorov ne glede na letni čas (OECD 2000).

Vrtci so v Sloveniji odprti od 5.30/6. ure do 16. ure/16.30. V nekaterih večjih mestih so nekateri vrtci odprti tudi do 17. ure. Glede na spreminjajoči se delovni čas staršev, ti zahtevajo fleksibilnost odpiralnega časa vrtcev, ki bi jim omogočal lažje usklajevanje z delom (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2009), vendar tega v taki meri, kot je to staršem omogočeno na Danskem, niso deležni. Tudi Schueller-Weidekamm in Kautzky-Willer (2012) v svoji raziskavi med avstrijskimi zdravnicami na vodilnih položajih ugotavljata, da si poleg bolj zanesljivih, dostopnih in nadzorovanih vrtcev z možnostjo preverjanja kompetenc vzgojiteljic želijo, da bi bili odpiralni časi fleksibilni in na voljo tudi v času nočnih izmen in konferenc.

Otroci na Danskem so v varstvo lahko vključeni največ 48 ur v tednu (The City of Copenhagen 2017). V Sloveniji se otroci lahko udeležijo dnevnega programa, ki traja od 6 do 9 ur (dopoldne, popoldne, ves dan ali pa izmenično), poldnevnega, ki traja od 4 do 6 ur (dopoldne, popoldne ali izmenično), ali pa krajšega programa, ki obsega od 240 do 720 ur letno (MIZŠ 2017). Tedensko so lahko v varstvo vključeni največ 45 ur. V Tabeli 3.10 lahko vidimo, da otroci na Danskem in v Sloveniji v povprečju preživijo v formalnem varstvu, ki ga zagotavlja in podpira država, okoli 35 ur na teden. V Sloveniji se za razliko od Danske formalno varstvo v veliki meri dopolnjuje z neformalnim, ki predstavlja varstvo s strani varušek v otrokovem domu ali pri varuški doma, starih staršev, drugih družinskih članov in širše socialne mreže. Ta obsega slabih

17 ur varstva za otroke do 3. leta starosti in okoli 11 ur za otroke od 3. leta starosti pa do vstopa v osnovno šolo.

**Tabela 3.10: Povprečno število tedenskih ur formalnega/neformalnega varstva**

	Danska		Slovenija	
	2014	2015	2014	2015
Formalno varstvo				
<b>Od 0 do 3 let</b>	35,8	35,7	35,4	35,8
<b>Od 3 let do 1. raz. OŠ</b>	35,6	35,4	36,3	35,8
Neformalno varstvo				
<b>Od 0 do 3 let</b>	/	3,7	16,7	16,9
<b>Od 3 let do 1. raz. OŠ</b>	/	8,4	10,2	11,2

Vir: Eurostat (2017b).

### 3.3 Družinski prejemki

Medtem ko je starševsko varstvo vezano na obstoj delovnega razmerja, družinski prejemki niso. Poznamo več oblik otroških/družinskih denarnih prejemkov in davčne olajšave, med katerimi Danska pozna otroški dodatek, otroška nadomestila v primeru enostarševske družine, rojstva več otrok hkrati, upokojenih staršev, študentov, neznanega očeta in smrti staršev, dodatek za nego otroka, dodatek delnega plačila za izgubljeni dohodek, upravlja postopke plačevanja preživnine in nudi olajšave za osebe, ki plačujejo preživnino. Slovenija pozna otroški dodatek, starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka, delno izplačilo za izgubljeni dohodek, davčne olajšave za vzdrževane družinske člane in nadomestilo preživnine.

#### *Otroški dodatek*

Od leta 1966 so se v Sloveniji otroški dodatki spremenili v finančno podporo, ki so je bile deležne le družine z nizkimi prihodki. Posledično je bilo vsako leto manj otrok, ki so bili deležni pomoči (Černigoj Sadar in Vojnovič 1992). V letu 2012 se je z novo socialno zakonodajo omejilo pogoje za pridobitev prejemkov glede na mejo dohodka in starost otrok do 18. leta. Otroški dodatek je postal socialna pravica za najbolj ogrožene družine, ki jim predstavlja vir dohodkov za pokritje najbolj osnovnih stroškov – smatrajo se kot dopolnilo za preživljanje, izobraževanje in vzgojo otroka (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; Eurofound 2015a). Danes otroške dodatke v Sloveniji prejmejo samo starši, katerih plača ne presega 64 % povprečne plače. Uvrščeni so v dohodkovne razrede glede na odstotek povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v Sloveniji za leto pred vložitvijo vloge (glej Tabelo 3.11). V primeru,

da otrok živi v enostarševski družini, se otroški dodatek poveča za 30 %, v primeru ne vključenosti otroka v predšolsko vzgojo pa se prejemek poveča za dodatnih 20 % (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; ZSDP-1 2014, 70., 71., 72. čl.; ZUJF 2012, 148. čl.). Odobreno je bilo, da se z začetkom leta 2018 odpravljajo varčevalni ukrepi. Tako bodo od 1. januarja 2018 dalje otroški dodatek prejemale tudi družine v 7. in 8. dohodkovnem razredu (Ahačič 2017).

**Tabela 3.11: Otroški dodatek glede na uvrstitev v dohodkovni razred za Slovenijo**

Doh. raz.	Povprečni mesečni dohodek na osebo (v % in evrih)	Znesek otroškega dodatka za otroka do konca osnovne šole ali do 18. leta (v evrih)			Znesek otroškega dodatka za otroka v srednji šoli, vendar najdlje do 18. leta (v evrih)		
		1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok	1. otrok	2. otrok	3. in naslednji otrok
1	Do 18 % <b>Do 179,46</b>	114,31	125,73	137,18	114,31	125,73	137,18
2	Nad 18 % do 30 % <b>Nad 179,46 do 299,10</b>	97,73	108,04	118,28	97,73	108,04	118,28
3	Nad 30 % do 36 % <b>Nad 299,10 do 358,92</b>	74,48	83,25	91,98	71,48	83,25	91,98
4	Nad 36 % do 42 % <b>Nad 358,92 do 418,74</b>	58,75	67,03	75,47	58,75	67,03	75,47
5	Nad 42 % do 53 % <b>Nad 418,74 do 528,42</b>	43,24	50,45	57,53	43,24	50,45	57,53
6	Nad 53 % do 64 % <b>Nad 528,42 do 638,09</b>	27,40	34,29	41,14	39,10	45,99	64,05

Vir: Center za socialno delo Ljubljana – Šiška (2017).

Na Danskem so starši upravičeni do prejemanja otroških dodatkov do otrokovega dopoljenega 18. leta starosti (glej Tabelo 3.12) (The City of Copenhagen 2017). Višina dodatka je odvisna od davčne osnove staršev, ki za leto 2017 ne sme presegati 749.000 DKK (100.722,1 €). Če se ta znesek preseže, se otroški dodatki sorazmerno zmanjšujejo. Prav tako se znesek sorazmerno zmanjša glede na starost otroka (Borger 2017; Skatteministeriet 2017).

**Tabela 3.12: Otroški dodatki na Danskem glede na starostne skupine otrok**

Starostna skupina	2017		2018	
	Letni prejemek (DKK)	Četrtni prejemek (DKK)	Letni prejemek (DKK)	Četrtni prejemek (DKK)
Od 0 do 2 leti	17.964 (2.415,7 €)	4.491 (603,9 €)	18.024 (2.423,8 €)	4.506 (605,9 €)
Od 3 do 6 let	14.220 (1.912,2 €)	3.555 (478,1 €)	14.268 (1.918,7 €)	3.567 (479,7 €)
Od 7 do 14 let	11.184 (1.504 €)	2.796 (376 €)	11.232 (1.510,4 €)	2.808 (377,6 €)
Od 15 do 17 let	11.184 (1.504 €)	932 (125,3 €)	11.232 (1.510,4 €)	936 (125,9 €)

Vir: Skatteministeriet (2017).

### *Starševski dodatek*

V Sloveniji ga prejmejo starši, ki po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila po ZSDP-1. Pravico do uveljavljanja ima mati 77 dni od rojstva otroka, po tem obdobju pa eden od staršev glede na dogovor. Prejemajo ga osebe, ki niso vključene na trg dela, in študentje. Znesek znaša 252,04 € mesečno (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; Kolarič in ostali 2009; ZSDP-1 2014, 63. čl.).

### *Otroška nadomestila*

Danska staršem v različnih pogojih nudi otroška nadomestila. To nadomestilo lahko dobijo enostarševske družine v višini 1.385 DKK/četrtnetje (186,25 €) za otroka in dodatno nadomestilo v višini 1.412 DKK/četrtnetje (189,89 €) ne glede na število otrok. V primeru rojstva več otrok hkrati so starši avtomatsko upravičeni do otroškega nadomestila. Za leto 2017 nadomestilo znaša 2.244 DKK/četrtnetje (301,76 €) v primeru dvojčkov in 4.568 DKK/četrtnetje (614,28 €). Otroško nadomestilo prejmejo tudi starši, ki so upokojeni. Če je upokojen samo eden od staršev, znesek posebnega nadomestila znaša 3.450 DKK/četrtnetje (463,94 €), če pa sta upokojena oba starša, prejmejo 1.386 DKK/četrtnetje (186,38 €) in dodatno posebno nadomestilo v višini 3.999 DKK/četrtnetje (537,77 €). Nadomestilo prejmejo tudi starši študentje, vendar je nadomestilo odvisno od tega, ali sta oba starša študenta, števila otrok, dohodkov in tega, ali gre za enostarševsko družino ali ne. Posebno nadomestilo prejmejo tudi matere, katerih oče otroka je neznan. Višina nadomestila je 3.999 DKK/četrtnetje (537,77 €). V primeru, da je umrl eden od staršev, se prejme nadomestilo v višini 3.999 DKK/četrtnetje (537,77 €). Če sta umrla oba starša, nadomestilo znaša 7.998 DKK/četrtnetje (1.075,53 €) (Borger 2017).

### *Pomoč ob rojstvu otroka*

Enkratni denarni prejemek v Sloveniji v višini 280 € je namenjen nakupu otroške opreme za novorojenčka. Izplačuje se ga v obliki otroške opreme ali v denarni obliki. Do prejema so opravičeni starši, katerih dohodek na družinskega člana ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana (za leto 2017 znaša 638,09 €) (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; Kolarič in ostali 2009; ZSDP-1 2014, 68., 69. čl.). V primeru, da na Danskem starši v času rojstva otroka ne živijo več skupaj, ima mati pravico do kritja stroškov v višini 811 DKK (109,06 €) s strani očeta. Prav tako lahko mati zahteva kritje stroškov za 2 meseca pred in mesec dni po rojstvu otroka v višini 1.413 DKK/mesec (190,01 €). Dodatno lahko zahteva denarno pomoč pri krstu otroka v višini 1.180 DKK (158,68 €) (Borger 2017).

### *Dodatek za veliko družino*

Družine s 3 ali več otroki v Sloveniji lahko enkrat letno prejmejo prejemek za velike družine (Kolarič in ostali 2009). Pogoj za pridobitev prejema je stalno prebivališče v Sloveniji in da dohodek na družinskega člana ne presega 64 % povprečnega mesečnega dohodka na družinskega člana. Za leto 2017 znaša dodatek za družino s tremi otroki 395 € in 480 € za družine s 4 ali več otroki (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; ZSDP-1 2014, 77., 78. čl.).

### *Dodatek za nego otroka*

V Sloveniji je dodatek za nego otroka namenjen staršem, ki skrbijo za otroka, potrebnega posebne nege in varstva. »V primeru nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviro imajo poleg dodatka za nego v primeru izstopa s trga delovne sile ali začetka dela s krajšim delovnim časom tudi pravico do *delnega plačila za izgubljeni dohodek*« (Kolarič in ostali 2009, 58). Do zneska za nego je otrok upravičen do 18. leta oz. dlje, če so ga starši dolžni preživljati. Znesek se izplačuje mesečno in znaša 100 €, za otroke s težjo motnjo v duševnem razvoju ipd. pa znesek znaša 200 € (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; ZSDP-1 2014, 79. čl.). Tudi na Danskem so starši upravičeni do nadomestila v primeru, da zapustijo delovno mesto z namenom negovanja bolnega otroka. Občina je tista, ki odloča o dolžini in višini nadomestila. Tega lahko prejmejo 52 tednov v obdobju 18 mesecev (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 26. čl.; Bloksgaard in Rostgaard 2017).

V primeru *delnega izplačila za izgubljeni dohodek* eden od staršev v Sloveniji v tem primeru prejme nadomestilo v višini 734,15 € mesečno. Če dela krajši delovni čas, staršu pripada sorazmerni del delnega plačila za izgubljeni dohodek (Center za socialno delo Ljubljana – Šiška 2017; ZSDP-1 2014, 83. čl.). Na Danskem v primeru bolnega/invalidnega otroka, starega pod 18 let, občina plača vse dodatne stroške prenove stanovanja v vrednosti mesečnega standarda – 2.424 DKK (326 €). Če eden od staršev ostane doma in skrbi za otroka, se naredi kompenzacija za izgubo stroškov v višini največ 27.500 DKK (3.698,1 €) bruto plače. Znesek se odmeri glede na bruto plačo, ki jo je oseba prejela pred tem. Če oseba izgubi službo, občina znesek plačuje še naslednje 3 mesece (Consolidation Act on Social Services 2013, 41., 42., 43. čl.).

Finančno breme družin Slovenija lajša z *davčnimi olajšavami za vzdrževane družinske člane*, za katere morajo starši vsako leto oddati vlogo. Za vsakega naslednjega otroka se olajšava poveča (FURS 2016). Na Danskem lahko starši, ki plačujejo preživnino otrok, to prikažejo v davčni napovedi in se jim prizna kot olajšava (Borger 2017).

*Nadomestilo preživnine* prejmejo vsi otroci v Sloveniji do 18. leta starosti v primerih, da starš ne plačuje zakonsko določene preživnine (MDDSZ 2017b). Na Danskem je starš deležen nadomestila za preživnino samo, če ne živi z drugim staršem. Starša med seboj podpišeta pisno pogodbo o višini nadomestila, ki izhaja iz fiksnega zneska, določenega s strani države (za leto 2017 znaša mesečni znesek 1.333 DKK (179 €)). Če ima starš večje prihodke, se lahko dogovorita za višje zneske – odstotni pribitek, ki ga izračuna javna uprava (dodatek se izračuna od bruto dohodka in števila otrok, za katere se plačuje preživnina). Država ne plačuje nadomestila, če starš ne plačuje preživnine, tako kot v Sloveniji (Borger 2017).

### **3.4 Delovni čas**

#### **3.4.1 Spremenjen delovni čas**

Z razvojem različnih področij dela skozi čas so se spremenili vzorci delovnega časa (Skorupan 2015). Z različnimi potrebami delodajalcev in zaposlenih je delovni čas od ponedeljka do petka, od 6. do 14. ure zgodovina. Zaposlovanje za nedoločen čas z 8-urnim delovnikom je bilo v preteklosti ena izmed najbolj pogostih oblik zaposlitve, na katero so bile vezane marsikatero politike držav blaginje. Trend se je s časom spremenil in pojavile so se oblike zaposlitve za določen čas z 8-urnim delovnikom, delo s krajšim delovnim časom in samozaposlitev

(Ignjatović 2002). EU je opredelila 4 modele delovnega časa: predpisani delovni čas, prilagojen delovni čas, pogajalski delovni čas in enostransko določitev delovnega časa (Eurofound 2016).

Slovenijo je umestila v model predpisanega delovnega časa, kar pomeni, da avtonomna kolektivna pogajanja glede vprašanj o delovnem času niso pogosta. Država igra glavno vlogo pri uravnavanju standardnega delovnega časa. Danska je umeščena v pogajalski model, kar pomeni, da se delovni čas ureja s kolektivnimi pogodbami, ki se lahko dopolnjujejo na ravni podjetja. Zakonodaja določa le pravni okvir za ureditev delovnega časa. Ugotavljajo tudi, da prihaja do vedno večjih pobud o fleksibilnem delovnem času in o spremembah, ki bodo bolj pozitivno vplivale na usklajevanje dela in družinskega življenja. Tudi delodajalci so zaradi hitro spreminjajočih se globalnih trendov usmerjeni k fleksibilni delovni sili, vendar tu prihaja do problema, ker delodajalci to delovno silo pogosto potrebujejo v večernih urah, ponoči in za vikende.

Polni delovni čas v Sloveniji ne sme obsegati več kot 40 ur na teden. Zaposleni si delovnega časa ne more porazdeliti sam, saj zakonodaja določa, da je delodajalec tisti, ki ga odreja in nadzoruje (Skorupan 2015). Oba starša se štiti tudi pri določanju nadurnega dela in dodatnega dela v primeru naravnih ali drugih nesreč. Te se brez predhodnega pisnega soglasja ne nalaga (ZDR-1 2013, 146., 185. čl.):

- staršem, ki negujejo otroka do 3 let starosti,
- ženskam v času nosečnosti in 1 leto po porodu v času dojenja,
- staršem samohranilcem in
- enemu od staršev, ki skrbi za otroka, mlajšega od 7 let.

Delovni čas na Danskem se je od leta 1960 do leta 1996 zmanjšal s 45 na 37 ur v tednu. Da bi se starši uspeli prilagoditi vsem urnikom, se poslužujejo krajšega delovnega časa, dela v izmenah in starševskega dopusta (Højgaard 1998). Danska delovni čas določa s kolektivnimi pogodbami in ne zakonsko. Običajno je v pogodbah določen 37-urni delovnik, lahko pa je določen tudi glede na dnevno kvoto. Vključno z nadurami lahko zaposleni delajo do 48 ur na teden, pri čemer se v izračunu upošteva obdobje zadnjih 4 mesecev. Nadure se prav tako urejajo s kolektivnimi pogodbami. Plačilo nadurnega dela je v višini 150–200 % rednega dela, vendar je bolj obdavčeno, kar zaposlenim preprečuje, da bi načrtno delali dlje časa. Delo ob nedeljah ni prepovedano, ob praznikih pa zaposleni dobijo dodatek v višini 100 % rednega dela (Gola

2016; Eurofound 2016). Z letom 2009 so na Danskem uvedli novo zakonodajo za delovni čas trgovin (daljši delovni čas in delo ob nedeljah), za katero sindikati trdijo, da je s podaljšanjem delovnega časa prinesla več zaposlitev za krajši delovni čas z neobičajnim razporedom delovnih ur tekom dneva, da se zagotovi delovna sila za večerno delo in delo za vikend na račun zaposlitev s polnim delovnim časom (Eurofound 2016).

Med starši je opaziti trend, da oba delata enako število ur. Kljub temu pa še vedno pogosto prihaja do primerov, kjer matere delajo krajše delovnike, očetje pa se posledično poslužujejo daljših, saj le tako lahko nadoknadijo izgubljeni zaslužek (Brannen 1998). Število delovnih ur in njihova razporeditev v tednu igrata veliko vlogo pri ravnovesju dela in družinskega življenja (Fahlén 2014). Problem za starše predstavljata hiter razvoj trga in prilagajanje temu. Posledično delajo bolj intenzivno in več nadur, tudi neplačanih, saj jih je strah, da bi izgubili delovno mesto (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2006; Khallash in Kruse 2012). EQLS-raziskava (Eurofound 2012) iz leta 2012 je pokazala, da zaposleni delajo v povprečju 39 ur na teden. Glede na spol ženske v povprečju delajo 36 ur, moški pa 42 ur. Več ur delajo osebe, ki so na višjem zaposlitvenem položaju. Manj ur bi delalo 44 % zaposlenih, 43 % bi delalo, kot je do sedaj, 14 % zaposlenih bi rado delalo več, kot delajo sedaj. Na vprašanje, koliko časa bi zaposleni radi delali v tednu, so na Danskem odgovorili s 27 urami, v Sloveniji pa z 38 urami.

### ***3.4.2 Fleksibilnost delovnega časa in delo s skrajšanim delovnim časom***

Fleksibilni delovni čas je po mnenju nekaterih avtorjev (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004; Drew in Emrek 1998; Fagan in Walthery 2011, 2014; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014; McRae 1998) namenjen in izkoriščen predvsem s strani žensk, saj jim je ta v pomoč pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, kot je skrb za gospodinjstvo, otroke in starejše. Prilagodljivost delovnega časa in razne druge ugodnosti, kot sta fleksibilno lokacijsko delo (delo od doma, teledelo, e-del) in deljenje dela z drugim zaposlenim, staršem omogočajo, da lahko v primeru bolezni ostanejo z otrokom doma ali pa delovnik prilagodijo glede na odpiralne čase vrtcev (den Dulk in ostali 2014). Starši torej potrebujejo fleksibilen delovni čas, vendar je kljub temu še vedno težko poiskati ustrezno ravnovesje med delom in družinskimi obveznostmi. Potrebni so tudi dodatni dejavniki, kot je neomejen odpiralni čas vrtcev, trgovin ipd. Mustosmäki in ostali (2011) ugotavljajo, da se kljub pojavu različnih oblik delovnega časa in njegovi vedno večji fleksibilnosti ni veliko spremenilo. Vložek zaposlenega v delo se je le še povečal.



Z Direktivo sveta 97/81/ES (1997) se je zagotovilo zakone in druge predpise v državah, ki zagotavljajo potrebne ukrepe za uveljavitev dela s krajšim delovnim časom, kot so: odprava diskriminacije do zaposlenih, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom, izboljšanje kakovosti dela in prožnejša organizacija delovnega časa. Zaposlenim za krajši delovni čas se zagotavlja ekvivalentne pravice tistim, ki delajo polni delovni čas. Če se pravica do krajšega delovnega časa v Sloveniji koristi iz naslova starševstva, to lahko koristi eden od staršev za otroka do 3. leta starosti ali v primeru več otrok, dokler najmlajši ne zaključi 1. razreda osnovne šole (ZSDP-1 2014, 50. čl.). Zaposleni s krajšim delovnim časom ima pravico do plače glede na dejansko delo s strani delodajalca in do plačila prispevkov s strani države »do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače« (ZSDP-1 2014, 50. čl.) vsaj 20 ur na teden<sup>23</sup>. Če so v družini 4 ali več otrok in 1 od staršev zaradi skrbi za otroke opusti delo<sup>24</sup>, ima pravico do plačila prispevkov za socialno varnost s strani države, vendar le do končanega 1. razreda osnovne šole najmlajšega otroka (ZSDP-1 2014, 50., 52. čl.; ZMinP 2015, 2. čl.).

Na Danskem družina z otroki potrebuje 2 plači, da lahko preživi (Emerek 1998; Højgaard 1998). Ta problem ženske rešujejo s krajšim delovnim časom in z nočnimi izmenami. Danska nima splošnega zakona o delovnem času. Delovni čas je opredeljen z zaposlitveno pogodbo, za katero je osnova kolektivna pogodba ali dogovor med zaposlenim in delodajalcem. Če si zaposlen za krajši delovni čas, mora to biti razvidno v zaposlitveni pogodbi. Danska zakonodaja o prispevkih za nezaposlenost spodbuja prebivalstvo k zaposlenosti tako, da osebam, ki so zaposlene za krajši delovni čas, prizna polovično nezaposlenost in omogoča prispevke za čas nezaposlenosti (Emerek 1998). Vsak zaposleni se ima pravico vrniti na trg dela med trajanjem ali po končanem dopustu za polni ali krajši delovni čas (Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth 2009, 12. čl.).

Pravico do krajšega delovnega časa koristijo tako moški kot ženske. Lohkamp-Himmighofen in Dienel (2003) sta mnenja, da krajši delovni čas očetom omogoča preživljanje časa z družino, vendar se pogosto dogaja, da moški krajšega delovnega časa ne koristijo z namenom, da bi lahko skrbeli za otroke (Fagan in Walthery 2014). Marsikje se tovrstne oblike dela poslužujejo

---

<sup>23</sup> Pravico do plačila prispevkov mora vlagatelj/-ica uveljavljati 30 dni od nastopa dela za krajši delovni čas (ZSDP-1 2014, 60.čl.).

<sup>24</sup> Da je oseba upravičena do prispevkov, mora biti aktivni iskalec zaposlitve vsaj 12 mesecev v zadnjih 3 letih ali zaposlena vsaj 12 mesecev v zadnjih 3 letih.

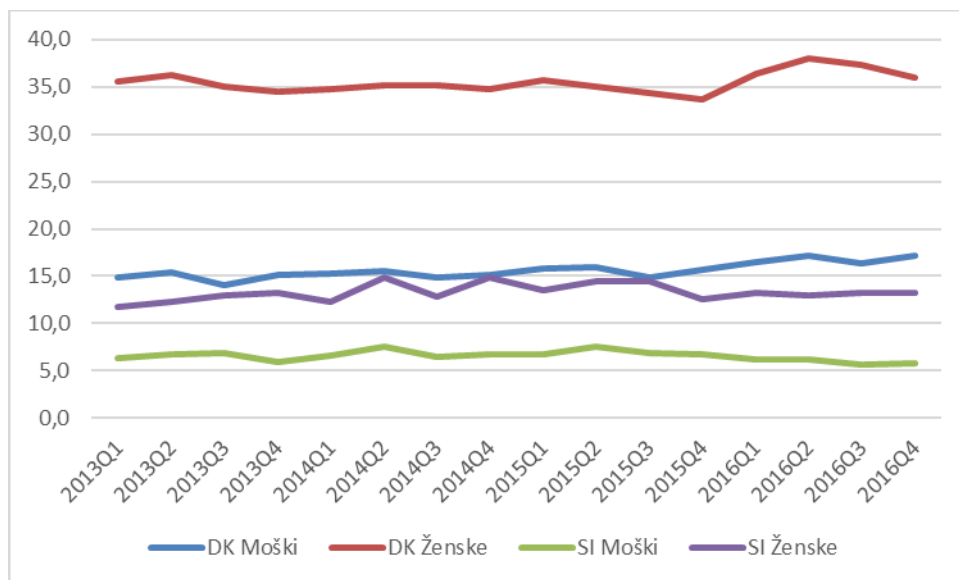
zaradi zasluzka, ker drugačna oblika zaposlitve ni možna. Prav tako se moški v večji meri poslužujejo dela za vikende in dela v izmenah, saj marsikje prinesejo dodaten zaslužek za netipično delo (Drew in Emerek 1998). Fagan in Walthery (2011) sta analizirala EWSC-raziskavo<sup>25</sup>, kjer sta ugotovila, da so ženske z otroki, mlajšimi od 6 let, zadovoljne z usklajenostjo dela in družinskega življenja (54,46 %). Moški so s tem manj zadovoljni (49,33 %). Avtorja to dejstvo podpreta s tem, da velika večina žensk dela krajši delovni čas in tako nima težav npr. z urnikom vrtcev. Avtonomnost nad delovnim časom ženskam prinese veliko večje zadovoljstvo z usklajenostjo med delom in družinskim življenjem kot moškim. Avtorja razlog vidita v tem, da moški ne skrbijo za prevoz otrok v in iz vrtca ter ne skrbijo za bolne otroke. Kljub temu moramo ločiti situacijo dvokariernih družin in mater, ki se krajšega delovnega časa poslužujejo, da lahko družina preživi in da otroci lahko odrastejo. Te matere so v popolnoma drugačnem položaju kot matere, ki so obliko krajšega delovnega časa izbrale iz nabora ponujenih možnosti pri skrbi za otroka (Fagan in Walthery 2014).

»Delo s skrajšanim delovnim časom v Sloveniji ni razvito, /.../ ker stopnja razvitosti in dosednji potek razvoja trga delovne sile kot tudi proizvodnih procesov in socialne države ter ostalih dejavnikov niso šli v smeri razvoja te oblike zaposlovanja« (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004, 245). Eden izmed razlogov, zakaj v Sloveniji starši ne koristijo krajšega delovnega časa, je zagotovljenost otroškega varstva, saj smo z Barcelonsko strategijo dosegli dobre rezultate (glej poglavje 3.2.1). Graf 3.2 prikazuje delež zaposlenih s krajšim delovnim časom na Danskem in v Sloveniji. Tudi iz grafa je razvidno, da se v Sloveniji krajšega delovnega časa poslužujemo manj kot na Danskem, saj se na Danskem moški poslužujejo tovrstne oblike celo bolj kot ženske v Sloveniji, razlika pa še narašča.

---

<sup>25</sup> Raziskava je bila opravljena leta 2005.

**Graf 3.2: Zaposlitev s krajšim delovnim časom kot delež vseh zaposlenih v starosti od 15 do 64 let, glede na spol**



Vir: Eurostat (2017b).

Kljub temu da naj bi krajši delovni čas staršem omogočal boljšo usklajenost med delom in družinskim življenjem, pa se vedno znova pojavlja vprašanje, ali je krajši delovni čas omogočen na željo zaposlenega – individualna strategija ali je uveden zgolj zaradi tovrstne potrebe delodajalca – korporativna strategija (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004; McRae 1998). Pri individualni strategiji velja, da delodajalci niso naklonjeni krajšemu delovnemu času, saj zaposleni želijo opraviti delovne ure v dopoldanskem fiksnem terminu. Razlog zaposlenih je, da so vrtci v nekaterih državah odprti samo v dopoldanskem času ali pa se zaprejo v zgodnjih popoldanskih urah (Lohkamp-Himmighofen in Dienel 2003).

Avtorja (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2004) sta med drugim zapisala, da je miselnost delodajalcev in delojemalcev težko spremeniti, kar lahko vidimo v tem, da se zakonodaja tekom let na področju krajšega delovnega časa ni spremenila v veliki meri in delodajalcev ne spodbuja v taki meri, da bi se lahko kaj spremenilo. V spodbudo in podporo delodajalcem bi bile dodatne ugodnosti pri zaposlovanju očetov in mater kot eden izmed glavnih ciljev politike zaposlovanja. Namreč, če ne bomo ohranjali povezave med delom in družino, se bodo negativne posledice videle v nizki zaposlenosti žensk in v zavlačevanju z materinstvom ter posledično še nižji rodnosti (Tobío in Fernández Cordon 2013).

## **4 PRIMERJALNA ANALIZA ZADOVOLJSTVA STARŠEV Z USKLAJENOSTJO DELA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA MED SLOVENIJO IN DANSKO**

V naslednjem delu naloge bom poskušala ugotoviti, kakšne so razlike v zadovoljstvu staršev z usklajenostjo delovnega in družinskega življenja med Slovenijo in Dansko ter odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Raziskovalna vprašanja so:

1. Kako zadovoljni so starši z usklajenostjo dela in družinskega življenja v Sloveniji in na Danskem?
2. Ali se starši bojijo izgube zaposlitve po vrnitvi s starševskega dopusta?
3. Ali se zadovoljstvo med zaposlenimi razlikuje glede na različne oblike razporejenosti in fleksibilnost delovnega časa (izmensko delo, nadurno delo, krajši delovni čas)?
4. Ali so starši pripravljeni delati krajši delovni čas z namenom, da bi preživel več časa z družino?

### **4.1 Metodologija**

Analiza rezultatov, ki mi bodo pomagali odgovoriti na zastavljena vprašanja, bo temeljila na že izvedeni kvantitativni raziskavi »Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah: 2015«, ki jo izvaja Eurofound (2017). Izvedena je bila leta 2015, v njej pa so anketirali 43.850 naključno izbranih zaposlenih iz statističnega vzorca 35 držav. Vprašanja raziskave so se navezovala na izpostavljenost fizičnim in psihosocialnim tveganjem, usklajevanje dela in družinskega življenja, organizacijo dela ter zdravje in dobro počutje. Izvedena je bila v 28 državah članicah EU in v državah kandidatkah za vstop v EU (Makedonija, Srbija, Turčija, Črna gora in Albanija). Zbiranje podatkov je bilo organizirano s strani podjetja Ipsos NV. Na Danskem je bila anketa izvedena med 1.000 zaposlenimi, v Sloveniji pa med 1.600 zaposlenimi. Vzorec je bil večstopenjski, naključen in stratificiran (Eurofound 2015b).

Za pridobitev ustreznih podatkov iz ankete kot predpogoj upoštevam tiste anketirance, ki imajo otroke, stare 6 let ali manj. Ker me zanimajo razmere le med zaposlenimi starši, moram kot drugi predpogoj upoštevati tiste anketirance, ki so zaposleni, in tiste zaposlene, ki so trenutno na starševskem dopustu. Zaradi majhnega vzorca podatki niso reprezentativni, so le ilustrativne narave. Poleg deležev pri analizi podatkov dodajam tudi numeruse. Vsa vprašanja, ki so

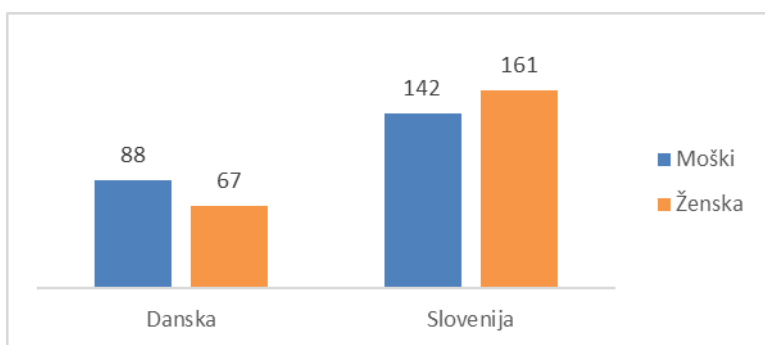
vključena v predmet analize, so predstavljena v Prilogi B, navedeni izračuni pa so lastni. V nadaljevanju se beseda anketiranec nanaša na vprašane iz omenjenega vzorca.

## 4.2 Analiza rezultatov zadovoljstva staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja

### 4.2.1 Demografski podatki

Predpostavljenim pogojem (zaposlenim staršem, ki imajo otroke, stare 6 let ali manj) ustreza skupno 485 anketirancev. Od tega je za Dansko odgovarjalo 155 anketirancev (15,5 % vseh vprašanih) in za Slovenijo 303 anketiranci (18,9 % vseh vprašanih). V danskem vzorcu je na vprašanja odgovorilo več moških kot žensk, v slovenskem vzorcu pa imamo več odgovorov žensk (glej Graf 4.1).

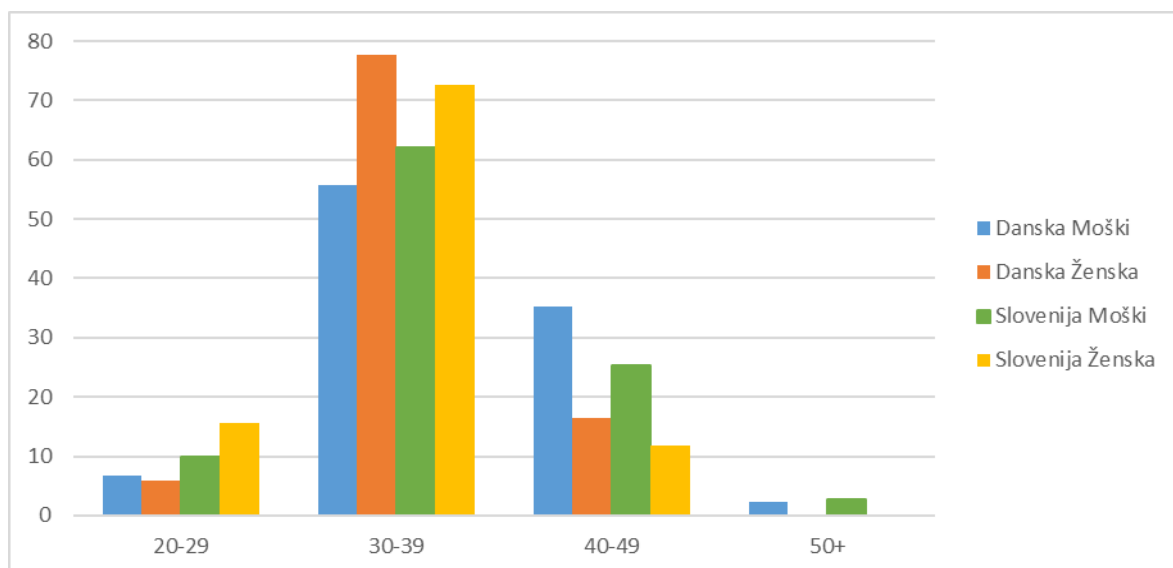
**Graf 4.1: Spol in število anketirancev, ki ustrezajo pogojem (SI – N = 303, DK – N = 155)**



Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

Večina anketirancev je stara od 30 do 40 let (66,8 %) in od 40 do 50 let (21,2 %). Manj anketiranih je starih od 20 do 30 let (10,7 %) in le 1,3 % starejših od 50 let (glej Graf 4.2).

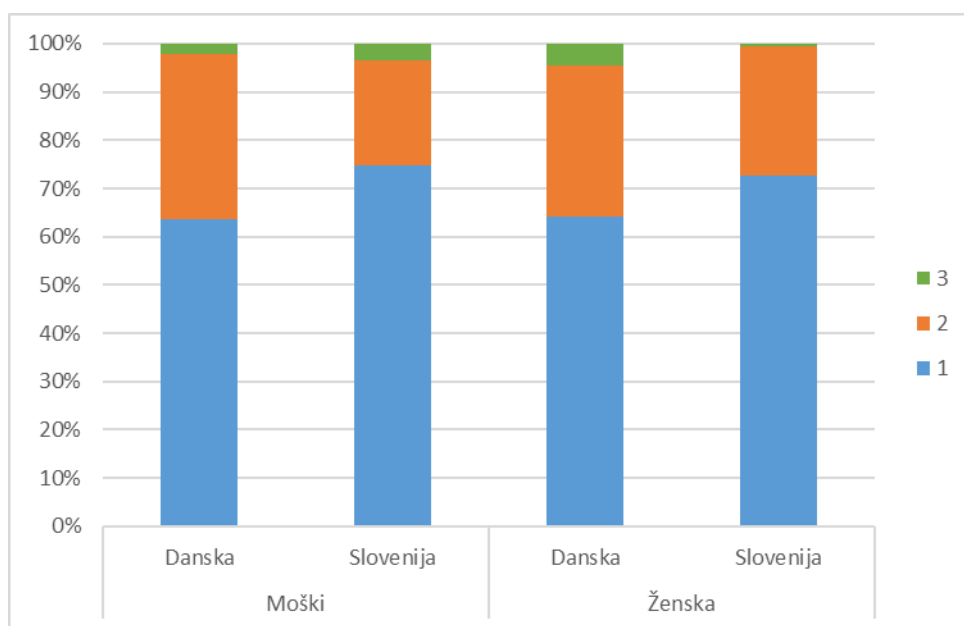
**Graf 4.2: Anketiranci glede na starostne skupine po spolu (%) (SI – N = 303, DK – N=155)**



Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

63,9 % anketiranih staršev na Danskem in 73,6 % v Sloveniji ima 1 otroka starega 6 let ali manj. Dva otroka ima 32,9 % anketiranih na Danskem in 24,4 % v Sloveniji. Tri otroke ima 3,2 % anketiranih na Danskem ter 2 % v Sloveniji. Noben anketiranec nima več kot 3 otroke. Kot zanimivost lahko omenim, da je na Danskem glede na odstotek anketiranih večji delež staršev, ki imajo 2 otroke ali več, kot v Sloveniji (DK – 36,1 % in SI – 26,4 %) (glej Graf 4.3).

**Graf 4.3: Število otrok, starih 6 let ali manj, glede na spol staršev (%) (SI – N = 303, DK – N = 155)**

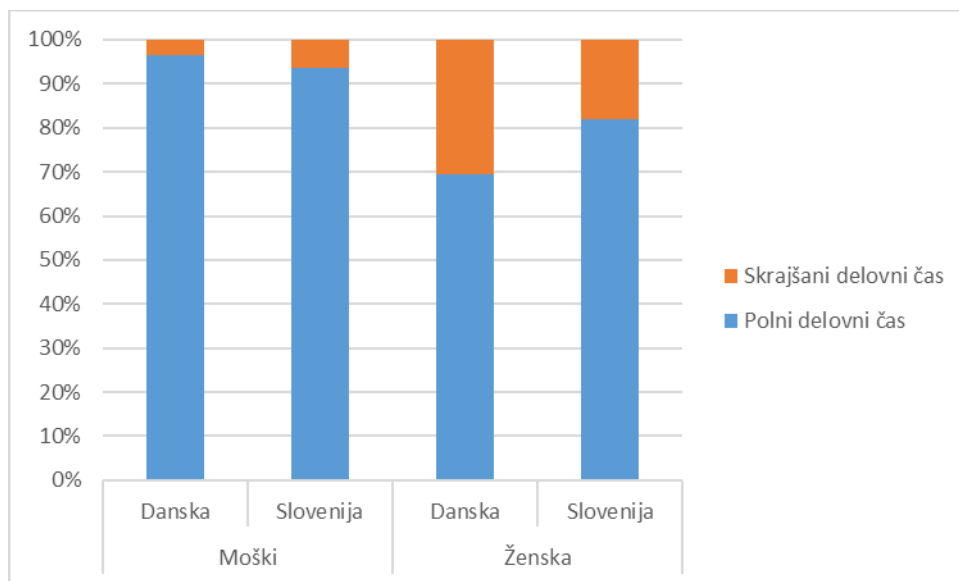


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

#### 4.2.2 Podatki o zaposlitveni aktivnosti anketirancev

Med anketiranimi na Danskem se krajšega delovnega časa poslužuje 30,6 % anketiranih žensk in le 3,5 % moških. V Sloveniji krajši delovni čas koristi 18,1 % anketiranih žensk in 6,3 % moških (glej Graf 4.4).

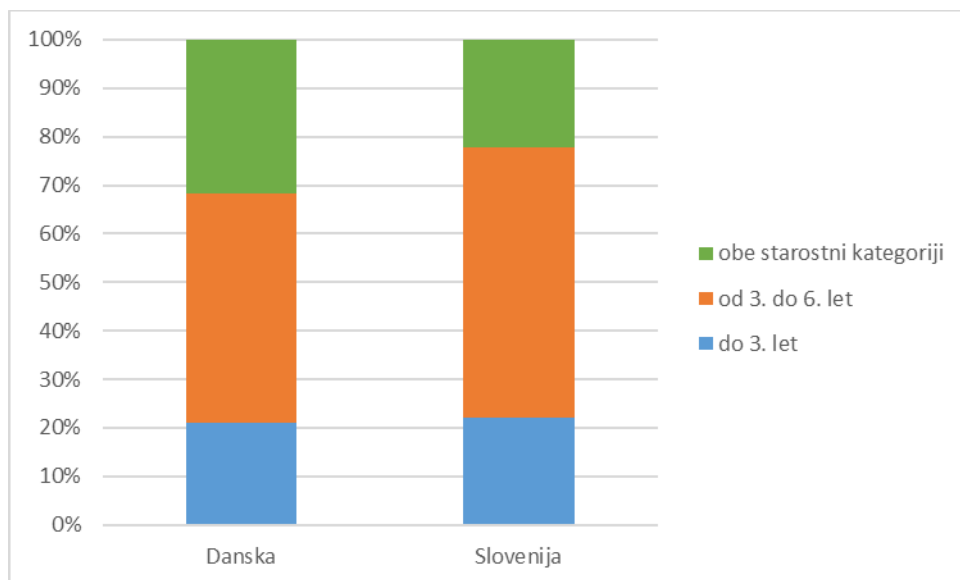
**Graf 4.4: Zaposleni za krajši ali polni delovni čas glede na spol (%) (SI – N = 303, DK – N = 155)**



Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

Ker se mi podatek zdi zanimiv, sem raziskala tudi, ali so to ženske, ki imajo otroke mlajše ali starejše od 3 let ali v obeh starostnih kategorijah. Rezultati so pokazali, da krajši delovni čas koristi več žensk, ki imajo otroke v 2. starostni skupini od 3 do vključno 6 let (SI – 55,6 %, DK – 47,4 %). Sledijo jim ženske obeh starostnih skupin otrok (SI – 22,2 %, DK – 31,6 %) in ženske, ki imajo otroke v 1. starostni skupini (SI – 22,2 %, DK – 21,1 %) (glej Graf 4.5). Glede na majhen vzorec žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom, ne morem trditi, da to obliko zaposlitve v večji meri koristijo ženske z nižjo izobrazbo, manjšimi prihodki in z otroci, ki so v 2. starostni skupini.

**Graf 4.5: Ženske s krajšim delovnim časom glede na starostne skupine otrok (%) (SI – N = 27, DK – N = 19)**



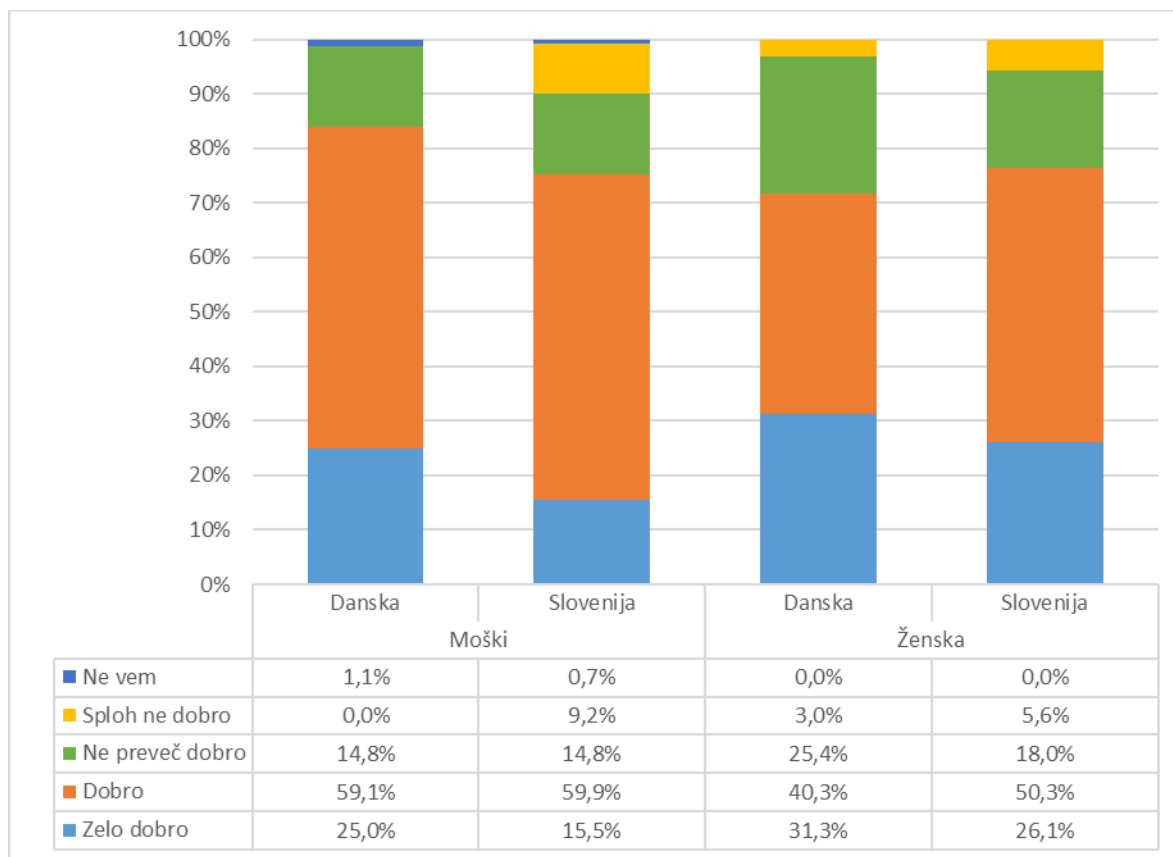
Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

#### **4.2.3 Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja v Sloveniji in na Danskem**

Na vprašanje, kako dobro je njihov delovnik usklajen z njihovimi družinskimi ali družbenimi obveznostmi zunaj službe, je večina anketirancev odgovorila z dobro (DK = 51 %, SI = 54,8 %). Drugi najpogostejši odgovor je bil zelo dobro (DK = 27,7 %, SI = 21,1 %). Če pogledam anketirane glede na spol, ki usklajenost dela in družinskega življenja označujejo kot zelo dobro in dobro, je na Danskem zadovoljnih 84,1 % anketiranih moških in 71,6 % anketiranih žensk, v Sloveniji pa 75,4 % moških in 76,4 % žensk. Kot ne preveč dobro ali sploh ne dobro je usklajenost označilo več anketiranih v Sloveniji (23,8 %) kot na Danskem. Glede na spol so na Danskem z usklajenostjo manj zadovoljne ženske (28,4 %) kot moški (14,8 %), v Sloveniji pa v odstotkih med spoloma ni razlike (20,6 %) (glej Graf 4.6).



**Graf 4.6: Zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja glede na spol (%) (SI – N = 303, DK – N = 155)**



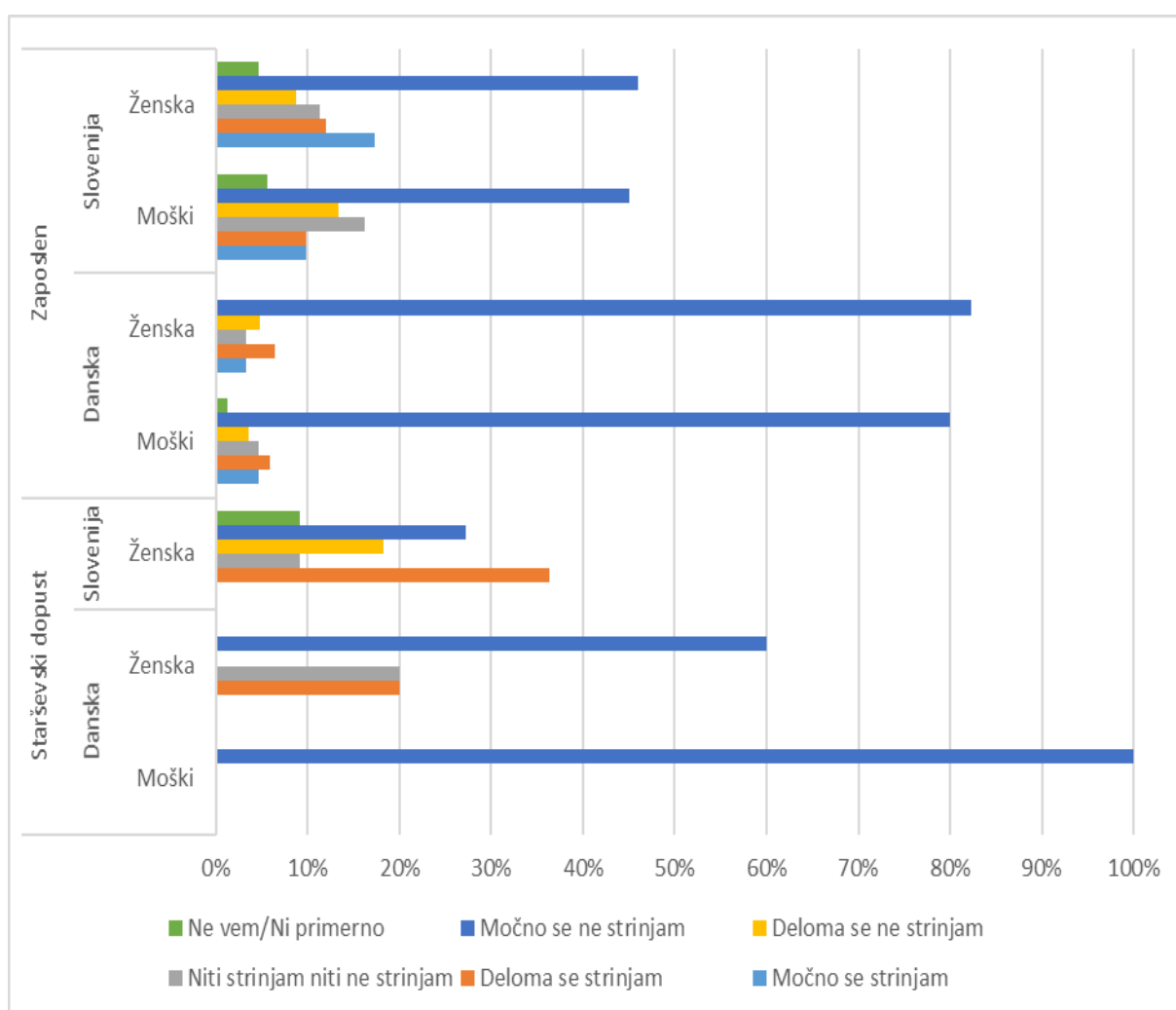
Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

#### **4.2.4 Možnost izgube zaposlitve po vrnitvi s starševskega dopusta**

Pri analizi naslednjih rezultatov me zanima, ali anketiranci menijo, da lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo službo. Odgovarjali so glede na lestvico, kjer 1 predstavlja močno se strinjam in 5 močno se ne strinjam. Med zaposlenimi je največ tistih, ki se s tem ne strinjajo (SI – 45,5 % in DK – 81 %). V Sloveniji jim sledijo zaposleni, ki se s tem močno strinjajo in niti strinjajo niti ne strinjajo (13,7 %), ter zaposleni, ki se s tem deloma strinjajo in deloma ne strinjajo (11 %). Na Danskem jim sledijo zaposleni, ki se deloma strinjajo (6,1 %), in tisti, ki se s tem močno strinjajo, niti strinjajo niti ne strinjajo in deloma ne strinjajo (4,1 %). Glede na spol ženske v Sloveniji v večji meri menijo, da lahko izgubijo delo v naslednjih 6 mesecih (29,3 %) kot moški (18,8 %). Na Danskem ni večje razlike (moški – 10,6 % in ženske – 9,7 %). Med anketiranci, ki so trenutno na starševskem dopustu, je na Danskem 5 žensk in 3 moški, v Sloveniji pa 11 žensk. Na Danskem se z možnostjo izgube zaposlitve v naslednjih 6 mesecih deloma strinja 1 ženska (20 %), 1 se niti strinja niti ne strinja (20 %), ostali pa se s tem močno ne strinjajo (vsi moški in 60 % žensk). V Sloveniji je situacija malo drugačna. Štiri ženske so

odgovorile, da se deloma strinjajo (36,4 %), 1, da se niti strinja niti ne strinja (9,1 %), 2, da se deloma ne strinjajo (18,2 %), in 3, da se s tem ne strinjajo (27,3 %) (glej Graf 4.7). Zaposleni se torej ne strinjajo, da lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo zaposlitev. Glede na spol ženske v Sloveniji v večji meri kot moški menijo, da lahko izgubijo zaposlitev, na Danskem pa te razlike ni. Med anketiranci, ki so trenutno na starševskem dopustu, na Danskem ni zaznati mnenja, da lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo zaposlitev, medtem ko je v Sloveniji to mnenje prisotno pri slabi polovici anketiranih.

**Graf 4.7: Možnost izgube zaposlitve v naslednjih 6 mesecih med zaposlenimi (SI – N = 292, DK – N = 147) in zaposlenimi na starševskem dopustu (SI – N = 11, DK – N = 8)**

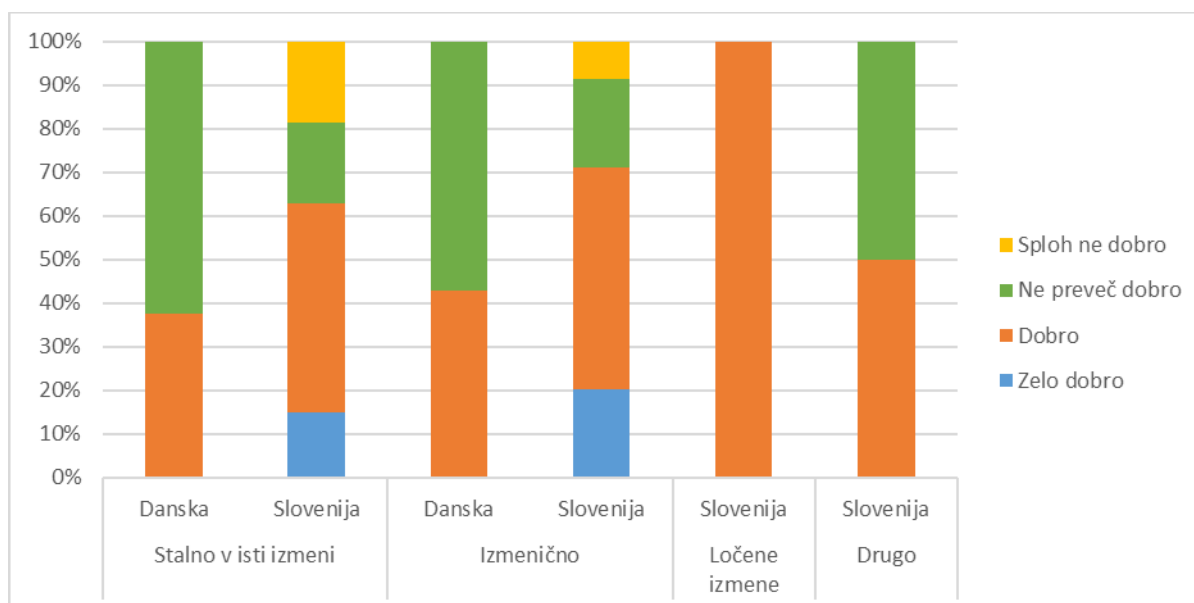


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

#### 4.2.5 Zadovoljstvo staršev glede na različne oblike razporejenosti in fleksibilnosti delovnega časa (izmensko delo, nadurno delo, krajši delovni čas)

Pri analizi naslednjih rezultatov sem upoštevala samo tiste starše, ki so na vprašanje, ali delajo v izmenah, odgovorili z da, in njihovo zadovoljstvo z usklajenostjo dela in družinskega življenja. Na Danskem dela v izmenah le slabih 10 % anketiranih. Od tega jih 40 % meni, da je usklajenost dela in družinskega življenja kljub izmenskemu delu dobra, 60 % pa, da ni preveč dobra. V Sloveniji je več kot polovica anketirancev, ki opravljajo izmensko delo (55,4 %). Med njimi je 51,1 % tistih, ki menijo, da je usklajenost dela in družinskega življenja kljub izmenskemu delu dobra, 20 %, da ni preveč dobra, 17,8 %, da je zelo dobra, in 11,1 %, da sploh ni dobra (glej Graf 4.8).

**Graf 4.8: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo izmensko delo (SI – N = 90, DK – N = 15)**

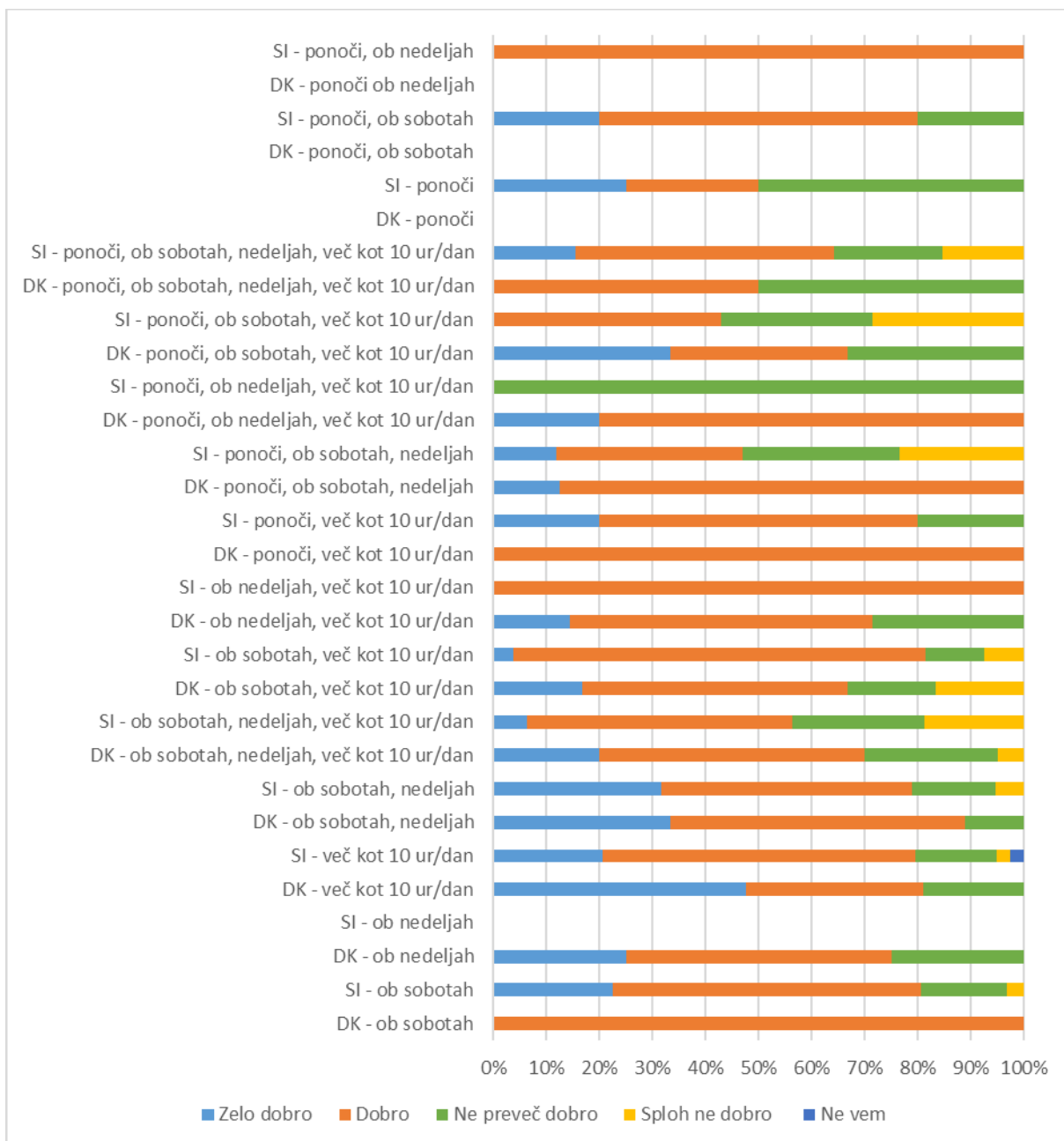


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

Naslednja analiza vključuje anketirance, ki vsaj enkrat mesečno delajo zunaj standardnega delovnega časa od ponedeljka do petka in njihovo zadovoljstvo z usklajenostjo dela in družinskega življenja. Upoštevani so vsi odgovori anketirancev (npr. anketiranec je odgovoril, da je vsaj enkrat delal ponoči, ob sobotah in nedeljah – v tem primeru je njegov odgovor zabeležen pod *ponoči, ob sobotah, nedeljah*). Na Danskem tovrstno delo opravlja 71,6 % anketirancev, v Sloveniji pa 70 %. Največji delež anketirancev na Danskem vsaj enkrat mesečno opravlja delo ponoči, ob sobotah, nedeljah in več kot 10 ur/dan (21,6 %), ki jim sledijo anketiranci, ki vsaj enkrat na mesec opravijo delovnik, daljši kot 10 ur/dan (18,9 %), in tisti, ki

delajo vsaj enkrat ob sobotah, nedeljah in več kot 10 ur/dan (18 %). V Sloveniji največji delež anketirancev opravlja delo ponoči, ob sobotah, nedeljah in več kot 10 ur/dan (18,4 %) ter več kot 10 ur/dan (18,4 %). Sledijo anketiranci, katerih delo obsega delo ob sobotah (14,6 %) in delo ob sobotah ter več kot 10 ur/dan (12,7 %). V obeh državah je večina mnenja, da je njihova usklajenost dela in družinskega življenja dobra (SI – 54,7 %, DK – 53,2 %), kljub temu da njihovo delo vključuje tudi delo ponoči, ob sobotah, nedeljah in več kot 10 ur/dan. Na Danskem sledijo anketiranci, ki menijo, da usklajenost ni preveč dobra (24,3 %) in da je zelo dobra (20,7 %). V Sloveniji prav tako sledijo anketiranci, ki menijo, da ni preveč dobra (19,3 %) in da je zelo dobra (16 %). Večja razlika se pojavi med anketiranci, ki z usklajenostjo sploh niso zadovoljni. Na Danskem je teh 1,8 %, medtem ko je v Sloveniji delež teh anketirancev 9,4 %. Zaznati je torej, da je v Sloveniji zadovoljstvo staršev v primeru dela zunaj standardnega delovnega časa slabše kot na Danskem (glej Graf 4.9).

**Graf 4.9: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo delo zunaj standardnega delovnika (SI – N = 212, DK – N = 111)**

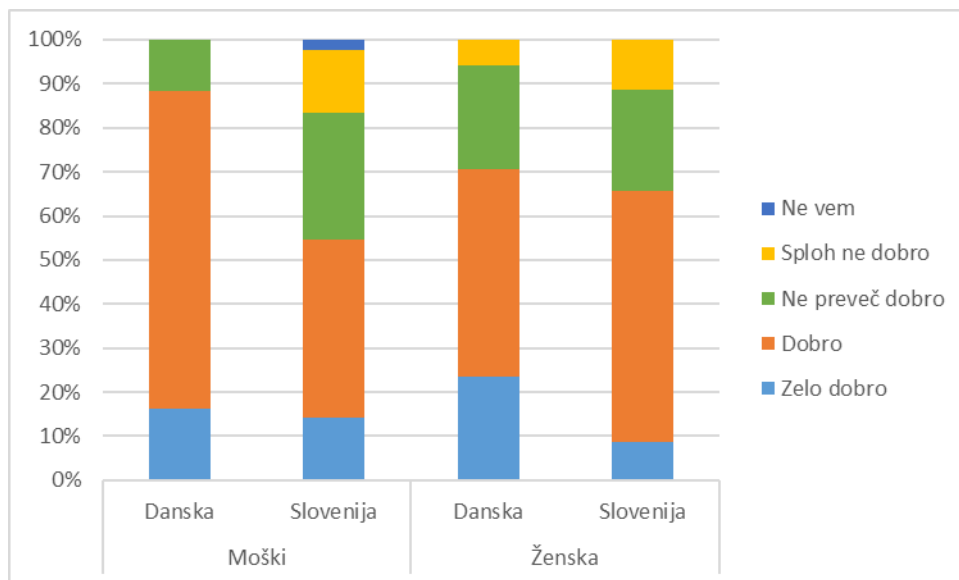


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

Nadalje me zanima, ali so starši, ki delajo nadure, zadovoljni z usklajenostjo dela in družinskega življenja. Kot dodatni predpogoj bom pri spodnji analizi upoštevala samo tiste anketirance, ki so zaposleni za polni delovni čas, ker za anketirance s krajšim delovnim časom nimamo informacije o dolžini delovnega časa, za katerega imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas. Za Dansko bom kot nadure upoštevala vse ure, ki se opravijo po tem, ko zaposleni doseže zakonsko omejitev 37 ur, in za Slovenijo, ko doseže omejitev 40 ur. Na Danskem

nadurno delo opravlja 38,7 % vseh anketirancev. Od tega je moških dvakrat več kot žensk. V Sloveniji opravlja nadure 25,4 % vseh anketirancev, kjer ni bistvene razlike med spoloma. Ženske, ki delajo nadure, v večini primerov menijo, da sta njihovo delo in družinsko življenje dobro usklajena (DK – 47,1 %, SI – 57,1 %). Na Danskem sledijo ženske, ki menijo, da je usklajenost zelo dobra (23,5 %) in ne preveč dobra (23,5 %) ter sploh ne dobra (5,9 %). V Sloveniji sledijo ženske, ki menijo, da usklajenost ni preveč dobra (22,9 %), sploh ne dobra (11,4 %) in zelo dobra (8,6 %). Tudi moški menijo, da je njihova usklajenost dobra, pri čemer je opazna večja razlika med Slovenijo in Dansko. Na Danskem 72,1 % moških, ki delajo nadure, meni, da je njihova usklajenost dobra, medtem ko v Sloveniji 40,5 %. Na Danskem sledijo moški, ki menijo, da je usklajenost zelo dobra (16,3 %) in ne preveč dobra (11,6 %). V Sloveniji sledijo moški, ki menijo, da usklajenost ni preveč dobra (28,6 %), je zelo dobra (14,3 %) in sploh ni dobra (14,3 %) (glej Graf 4.10). Moški, ki opravljajo nadure, večinoma delajo v zasebnem sektorju, ženske pa v zasebnem in javnem sektorju. Na Danskem tako nadurno delo opravlja dvakrat več moških kot žensk, v Sloveniji pa ni bistvene razlike med spoloma. Kljub nadurnem delu anketiranci menijo, da sta njihovo delo in družinsko življenje dobro usklajena.

**Graf 4.10: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo nadurno delo, glede na spol (SI – N = 77, DK – N = 60)**

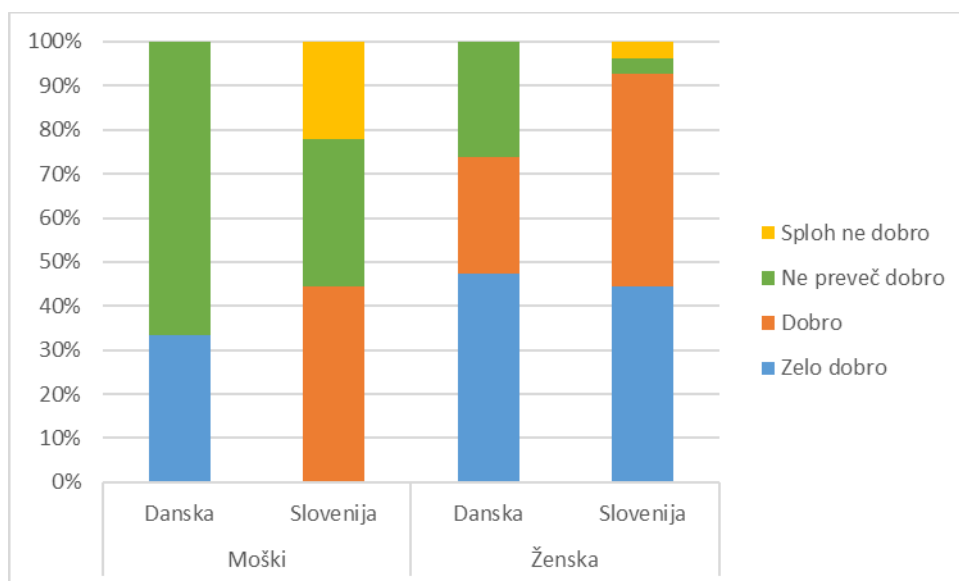


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

Pomembno je tudi zadovoljstvo staršev z usklajenostjo dela in družinskega življenja tistih staršev, ki delajo krajši delovni čas. Pri naslednji analizi sem upoštevala le anketirance, ki delajo krajši delovni čas. Krajši delovni čas na Danskem opravlja 14,2 % vseh anketiranih, v Sloveniji

pa 11,9 %. Na Danskem je od tistih anketirancev, ki opravljajo krajši delovni čas, z usklajenostjo dela in družinskega življenja zelo zadovoljnih 45,5 %, sledijo jim tisti, ki menijo, da ni preveč dobro (31,8 %), in tisti, ki menijo, da je dobro (22,7 %). V Sloveniji je največ tistih, ki so z usklajenostjo zadovoljni (47,2 %), sledijo jim tisti, ki menijo, da je zelo dobra (33,3 %), ne preveč dobra (11,1 %) in sploh ne dobra (8,3 %). Moški na Danskem, ki opravljajo krajši delovni čas, menijo, da usklajenost ni preveč dobra (66,7 %) in je zelo dobra (33,3 %). V Sloveniji menijo, da je dobra (44,4 %), ne preveč dobra (33,3 %) in sploh ne dobra (22,2 %). Pri ženskah je drugače. Na Danskem menijo, da je zelo dobra (47,2 %), dobra (26,3 %) in ne preveč dobra (26,3 %). V Sloveniji v največji meri menijo, da je dobra (48,1 %), zelo dobra (44,4 %), ne preveč dobra (3,7 %) in sploh ne dobra (3,7 %) (glej Graf 4.11). Malo manj kot polovica anketirancev na Danskem je tako zelo zadovoljna z usklajenostjo, v Sloveniji pa zadovoljna. Če pogledamo z vidika spola, moški na Danskem z usklajenostjo niso zadovoljni, v Sloveniji pa menijo, da je dobra. Ženske v obeh državah menijo, da je usklajenost zelo dobra in dobra.

**Graf 4.11: Zadovoljstvo staršev, ki opravljajo delo s skrajšanim delovnim časom, z usklajenostjo dela in družinskega življenja, glede na spol (SI – N = 36, DK – N = 22)**

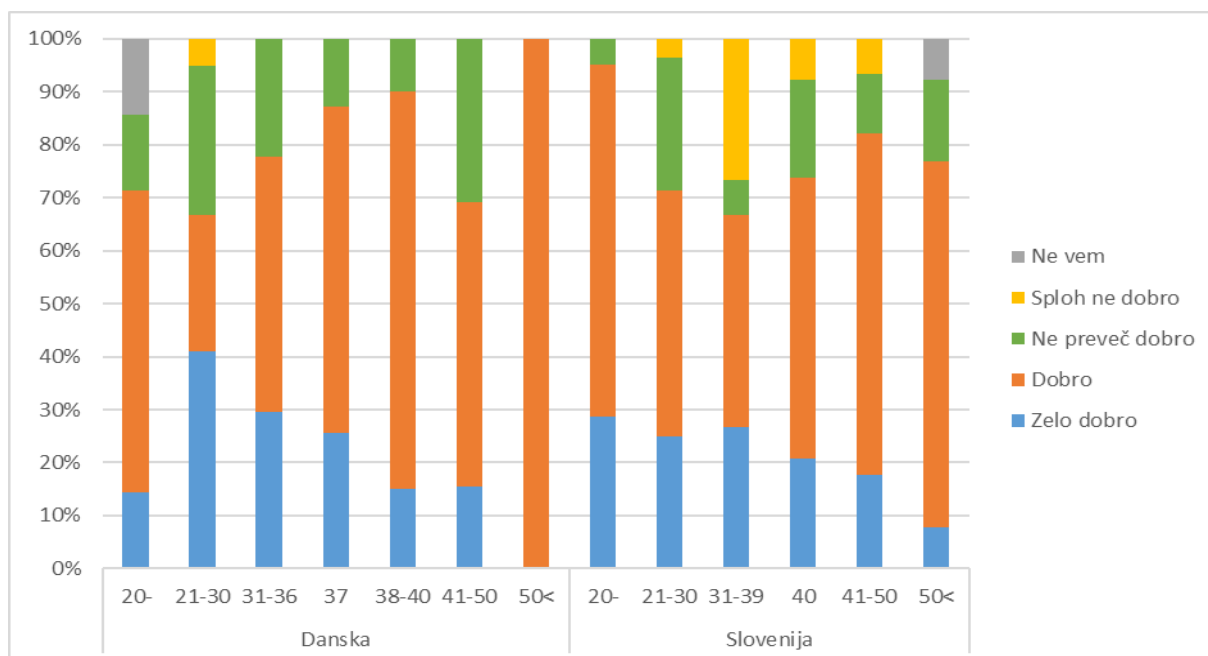


Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

#### 4.2.6 Pripravljenost staršev na krajši delovni čas z namenom, da bi preživeli več časa z družino

Starši so odgovarjali tudi na vprašanje, koliko ur na teden bi raje delali, če bi imeli prosto izbiro glede delovnih ur in bi zaslužili dovolj za preživetje. V Sloveniji je 59,5 % anketiranih mnenja, da lahko svojo družino preživijo s toliko delovnimi urami, kolikor jih določa zakonodaja. So mnenja, da je njihova usklajenost dela in družinskega življenja dobra (53,1 %). Med tistimi, ki bi želeli delati manj kot 40 ur/teden (21,3 %), je največ tistih, ki menijo, da je usklajenost dobra (51,6 %) in zelo dobra (26,6 %). Tisti, ki bi želeli delati več, menijo, da je usklajenost dobra (65,5 %), zelo dobra (15,5 %) in ne preveč dobra (12,1 %). Na Danskem jih večina meni, da bi za preživetje lahko delali manj kot 37 ur/teden (47,4 %), pri čemer ocenjujejo usklajenost kot dobro (37 %) in zelo dobro (34,2 %). Sledijo jim tisti, ki bi želeli delati 37 ur/teden (30,5 %). Čeprav naslednje ugotovitve ne morem posplošiti na celotno prebivalstvo, je zanimiv podatek, da je večje število anketirancev, ki usklajenost označujejo kot ne preveč dobro in sploh ne dobro in bi želeli delati manj (SI – 21,9 %, DK – 23,7 %), kot število tistih, ki bi želeli delati več (SI – 17,2 %, DK – 17,6 %) (glej Graf 4.12).

**Graf 4.12: Zadovoljstvo staršev, ki bi za preživetje družine morali delati več, manj ali enako, glede na zakonsko omejitev (%) (SI – N = 301, DK – N = 154)<sup>26</sup>**



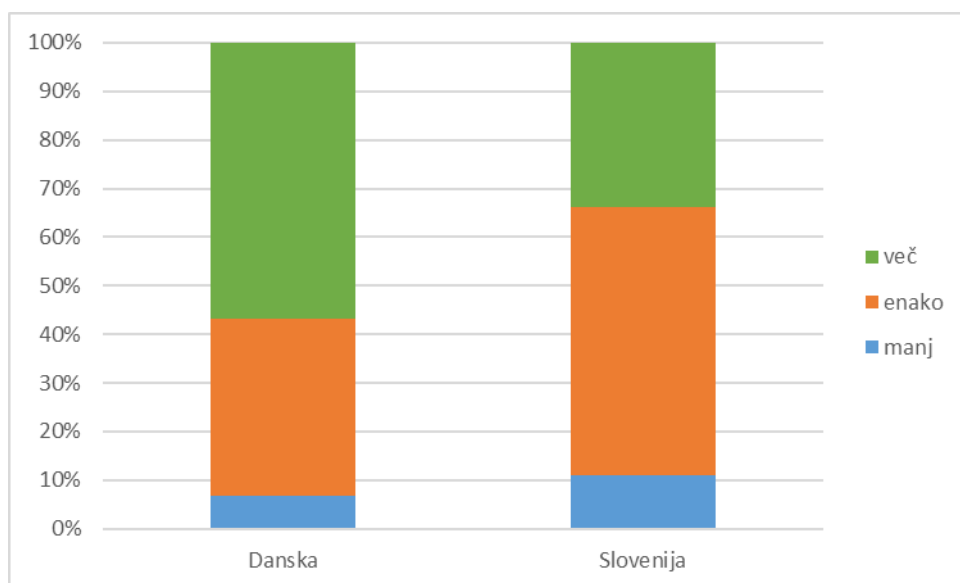
Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

<sup>26</sup> Trije odgovori so bili izločeni, ker niso podali podatka o tem, koliko ur bi morali delati, da bi imeli dovolj za preživetje. Za Dansko velja, da je priporočeno število delovnih ur na teden 37, ki se jih določa prek kolektivnih pogodb, v Sloveniji pa ZDR-1 (2013) določa, da delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur/teden.



Nadalje me zanima, ali so starši, ki jim delo preprečuje, da bi družini namenili toliko časa, kot bi želeli (odgovarjali so glede na lestvico, kjer 1 predstavlja vedno in 5 nikoli), pripravljeni delati manj časa in bi kljub temu lahko preživeli družino. Do podatka o tem, ali so pripravljeni delati manj ali več časa, kot ga opravljajo sedaj, sem prišla tako, da sem od podatka o opravljeni količini ur dela na teden odštela podatek o količini ur, ki bi jih starši raje opravljali in bi kljub temu imeli dovolj za preživetje. Splošno anketiranim v Sloveniji delo nikoli (33,7 %), včasih (29 %) in redko (18,5 %) preprečuje druženje z družino, na Danskem pa delo preprečuje druženje včasih (42,6 %) in redko (29 %). Med anketiranimi, ki so na vprašanje, ali jim delo preprečuje, da bi namenili družini toliko časa, kot bi želeli, odgovorili z vedno, večino časa in včasih, bom ugotavljala, ali so pripravljeni zato delati manj ur, kot jih opravljajo sedaj. V Sloveniji je največ tistih, ki bi delali enako število ur na teden, kot jih delajo sedaj (55,2 %). Sledijo jim anketiranci, ki bi delali več (33,8 %), in na koncu tisti, ki bi delali manj ur (11 %). Na Danskem preseneča podatek, da je največ tistih, ki bi delali več kot sedaj (56,8 %). Sledijo jim anketiranci, ki bi delali enako kot sedaj (36,4 %), in le nekaj anketirancev, ki bi delalo manj (6,8 %). Starši na Danskem in v Sloveniji torej niso pripravljeni, da bi delali manj časa kot sedaj, kljub temu da bi tako lahko preživeli več časa z družino (glej Graf 4.13).

**Graf 4.13: Pripravljenost staršev na krajši delovni čas od trenutnega z namenom, da bi več časa preživeli z družino (SI – N = 145, DK – N = 88)**



Vir: EWCS 2015 (Eurofound 2017).

### 4.3 Ključne ugotovitve

Analizo rezultatov lahko strnem v naslednje ugotovitve:

- Na vprašanje »Kako zadovoljni so starši z usklajenostjo dela in družinskega življenja v Sloveniji in na Danskem?« lahko odgovorim, da so zadovoljni z usklajenostjo dela in družinskega življenja tako v Sloveniji kot na Danskem, saj usklajenost kot zelo dobro in dobro označuje več kot 75 % anketiranih. Če te anketirane pogledam glede na spol, so na Danskem veliko bolj zadovoljni moški (84,1 %) kot ženske (71,6 %), v Sloveniji pa ni odstopanj. Tudi med anketiranimi, ki usklajenost označujejo kot ne preveč dobro ali sploh ne dobro, je na splošno v Sloveniji v primerjavi z Dansko večji delež tistih anketiranih, ki usklajenost označujejo kot sploh ne dobro. Glede na spol so med temi anketiranci na Danskem manj zadovoljne ženske kot moški, v Sloveniji pa med spoloma ne prihaja do razlike. Večje zadovoljstvo moških z usklajenostjo od žensk na Danskem si lahko razlagamo s podatkom, da ženske še vedno v večji meri skrbijo za otroke, delajo s krajšim delovnim časom in predvsem v javnem sektorju, medtem ko moški delajo tako v javnem kot zasebnem sektorju. Večje nezadovoljstvo se pokaže v Sloveniji med tistimi, ki usklajenost označujejo kot sploh ne dobro. Temu lahko botrujejo večji delež zaposlenih, ki opravljajo izmensko delo, slabša podpora delodajalca pri usklajevanju dela in družinskega življenja ter slabši pogoji pri vključevanju otrok v formalno varstvo kot na Danskem.
- Na raziskovalno vprašanje »Ali se starši bojijo izgube zaposlitve po vrnitvi s starševskega dopusta?« lahko odgovorim, da se ti bolj bojijo izgube zaposlitve v naslednjih 6 mesecih kot anketiranci, ki so zaposleni in trenutno niso na starševskem dopustu. Med zaposlenimi je največ anketirancev, ki se ne strinjajo, da lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo zaposlitev. Pri tem je opazna razlika med Slovenijo in Dansko, saj je na Danskem delež anketirancev večji skoraj za polovico (SI – 45,5 % in DK – 81 %). Glede na spol ženske v Sloveniji v večji meri menijo, da lahko izgubijo delo v naslednjih 6 mesecih kot moški, na Danskem pa ni večje razlike. Med anketiranci, ki so trenutno na starševskem dopustu, na Danskem ni zaznani mnenja, da lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo zaposlitev, medtem ko je v Sloveniji to mnenje prisotno pri skoraj polovici anketiranih. To lahko povežem s podatkom, da Danska zakonodaja ščiti zaposlene tudi po vrnitvi na trg delovne sile, saj s svojimi členi delodajalca narekuje, da mora dokazati namen odpuščanja. Če je razlog odpustitve koriščenje starševskega dopusta, mora ta zaposlenemu plačati odškodnino. Razlog, zakaj se slaba polovica žensk na starševskem dopustu v Sloveniji strinja, da lahko izgubi delo, vidim

v slabši zakonodajni pokritosti situacij ob vrnitvi na delovno mesto. 115. čl. ZDR-1 (2013) le zagotavlja, da oseba v času koriščenja dopusta in mesec po izrabi pravice ne sme biti odpuščena, ne govori pa o dokazovanju razloga odpustitve s strani delodajalca in ne zagotavlja odškodnine. Opozorila bi, da se v praksi pogosto dogaja, da ženska po končanem starševskem dopustu koristi stari in novi redni dopust v obsegu 30 dni, kar pripelje do situacije, da jo delodajalec ob vrnitvi na delovno mesto lahko odpusti.

- Na raziskovalno vprašanje *»Ali se zadovoljstvo med zaposlenimi razlikuje glede na različne oblike razporejenosti in fleksibilnost delovnega časa (izmensko delo, nadurno delo, krajši delovni čas)?«* lahko odgovorim, da se zadovoljstvo razlikuje glede na različne oblike. Pri obliki dela v izmenah, ki ga na Danskem opravlja le slabih 10 % anketiranih, jih več kot polovica od tega meni, da usklajenost dela in družinskega življenja ni preveč dobra. V Sloveniji opravlja izmensko delo več kot polovica vseh anketirancev, med katerimi je dobra polovica tistih, ki menijo, da je usklajenost dela in družinskega življenja kljub izmenskemu delu dobra. V primeru oblike dela zunaj standardnega delovnega časa od ponedeljka do petka vsaj enkrat mesečno, ki ga opravlja dobri dve tretjini vseh anketirancev v obeh državah, jih več kot polovica meni, da je njihova usklajenost dela in družinskega življenja dobra. Večja opazna razlika se pojavi med anketiranci, ki z usklajenostjo sploh niso zadovoljni, saj je delež teh anketirancev v Sloveniji večji kot na Danskem (SI – 9,4 %, DK – 1,8 %). Med zaposlenimi, ki opravljajo nadurno delo, je na Danskem dvakrat več moških kot žensk, na kar kažejo že podatki o koriščenju krajšega delovnega časa, ki se ga v večji meri poslužujejo ženske. V Sloveniji ni bistvene razlike med spoloma, saj imajo v večini primerov vsi 8-urni delovni čas. Anketiranci v večini primerov menijo, da sta njihovo delo in družinsko življenje dobro usklajena. Tako med ženskami kot moškimi so v primeru nadurnega dela z usklajenostjo bolj nezadovoljni v Sloveniji. Krajšega delovnega časa se poslužuje le dobra desetina vseh anketiranih v obeh državah. Malo manj kot polovica anketirancev na Danskem je zelo zadovoljna z usklajenostjo dela in družinskega življenja, v Sloveniji pa zadovoljna. Moški na Danskem menijo, da usklajenost v tem primeru ni preveč dobra, v Sloveniji pa, da je dobra. Pri ženskah je drugače, saj v obeh državah v večji meri menijo, da je usklajenost zelo dobra in dobra. Če povzamem, je zadovoljstvo zaposlenih slabše v primeru izmenskega dela, zadovoljivo v primeru dela zunaj standardnega delovnega časa od ponedeljka do petka in nadurnega dela ter veliko boljše v primeru dela za krajši delovni čas. Zadovoljstvo staršev se kaže predvsem zaradi tega, ker jim različne oblike razporejenosti in fleksibilnost delovnega časa omogočajo, da si

na ta način pomagajo med seboj pri varstvu otrok, organizirajo spremstvo otroka v/iz vrtec/-a, poskrbijo za prisotnost enega izmed staršev in opravijo vsa ostala gospodinjska opravila. Tovrstne oblike jim pomagajo predvsem v primerih manjšega socialnega kroga in ko njihova razširjena družina ne živi v istem kraju.

- Na splošno so v Sloveniji anketirani mnenja, da lahko svojo družino preživijo s toliko delovnimi urami, kolikor jih določa zakonodaja, pri čemer usklajenost dela in družinskega življenja označujejo kot dobro. Na Danskem so mnenja, da bi lahko delali manj ur. Ti anketiranci so z usklajenostjo zadovoljni. Čeprav naslednje ugotovitve ne morem posplošiti na celotno prebivalstvo, je zanimiv podatek, da je večje število anketirancev, ki usklajenost označujejo kot ne preveč dobro in sploh ne dobro, mnenja, da bi za preživetje družine lahko delali manj, kot tistih, ki menijo, da bi morali delati več. Na vprašanje »*Ali so starši pripravljeni delati krajši delovni čas z namenom, da bi preživeli več časa z družino?*« lahko odgovorim z ne. Več kot polovica anketirancev v Sloveniji bi namreč delala enako število ur na teden, kot jih delajo sedaj, na Danskem pa preseneča podatek, da je največ tistih, ki bi delali več ur na teden kot sedaj. Krajši delovni čas torej ne pride v poštev ne za anketirance na Danskem ne v Sloveniji.

## 5 SKLEP

Prvi del magistrskega dela temelji na pregledu zakonodajnih ukrepov, ki pomagajo uskladiti delo in družinsko življenje. Teza, na kateri sem temeljila, je, da *zakonodajna ureditev družinske politike v Sloveniji in na Danskem omogoča staršem usklajevanje delovnega in družinskega življenja, vendar v Sloveniji v praksi kljub temu ostajajo potrebe po uspešnem usklajevanju dela in družinskega življenja v večji meri nezadovoljene kot na Danskem, kar se kaže v večjem nezadovoljstvu staršev z usklajenostjo dela in družine kot na Danskem*. Na podlagi analize razlik v literaturi in zakonodaje lahko povem, da primerjava z Dansko kaže, da imamo v Sloveniji dobro urejen starševski dopust in da glede na nacionalni prihodek dobimo izredno dobra nadomestila, ki so eden izmed ključnih dejavnikov preživetja v času starševskega dopusta. Starševski dopust in nadomestila pa niso vse, so šele začetek. Šele ko se starši vrnejo na trg dela, se opazijo pomanjkljivosti zakonodaje in sistema. Tu pridejo v ospredje vrtec in druge javne storitve/ustanove, ki starše podpirajo pri razvoju in vzgoji otroka, ter fleksibilnost delovnega časa.

V drugem delu naloge sem se usmerila na analizo izbranega vzorca Šeste evropske raziskave o delovnih razmerah – EWCS 2015 (Eurofound 2017). S pomočjo pridobljenih rezultatov sem lahko v podpoglavju 4.3 odgovorila na postavljena raziskovalna vprašanja, ki so predstavljena v poglavju 4.2. Težava, na katero sem naletela pri obdelavi podatkov, je bil majhen vzorec anketirancev, ki so ustrezali pogojem, da so starši zaposleni in imajo otroke, stare 6 let ali manj. Posledično podatki niso reprezentativni, so le ilustrativne narave.

Z analizo literature, dostopnih sekundarnih podatkov in lastne analize podatkov raziskave EWCS 2015 (Eurofound 2017) sem prišla do ključnih razlik med Slovenijo in Dansko. Na področju starševskega varstva sem ugotovila kar nekaj razlik med državama. Na Danskem mora delodajalec, če odpusti žensko zaradi nosečnosti, plačati odškodnino v višini od 6 do 9 mesečnih plač, v Sloveniji pa tovrstnega člena ni. Prav tako danska zakonodaja določa dokazovanje s strani delodajalca, da zaposlenega ni odpustil iz razloga koriščenja pravice do starševskega dopusta (glej poglavje 3.1). Materinski dopust je sestavljen iz 4 tednov pred porodom, 2 obveznih tednov po porodu in nadaljnjih 12 tednov za Dansko in 8,8 tedna v Sloveniji. Pri tem ima mati krito nadomestilo v višini 100 % povprečne bruto plače upravičenke v Sloveniji, na Danskem pa je znesek omejen na 4.245 DKK (570,9 €), pri čemer jim je prek kolektivne pogodbe lahko zagotovljen preostanek zneska do polne plače. Plačani očetovski dopust je na

Danskem omejen na 14 dni, v Sloveniji pa se dolžina dopusta postopoma podaljšuje na končnih 30 dni plačanega dopusta, ki bo v veljavi od leta 2018. Starševski dopust na Danskem obsega 32 tednov, ki ga lahko podaljšajo na 46 tednov, v Sloveniji pa obsega 37 tednov, ki ga lahko podaljšajo v primeru, da mati hkrati rodi več otrok (glej poglavja 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3). Zanimiva sta podatka, da si na Danskem starševski dopust med seboj deli več kot polovica parov (glej Tabela 3.6) in da je 77 % vprašanih v Sloveniji ter le 48 % na Danskem mnenja, da bi morala ženska koristiti starševski dopust v celoti ali v večji večini (OECD 2017). Medtem ko na Danskem veljajo enaki pogoji za očetovsko in starševsko nadomestilo kot v primeru materinskega dopusta, v Sloveniji znaša nadomestilo za očetovski in starševski dopust 90 % osnove. V Sloveniji staršem zakonsko pripada dodatni dan dopusta za otroka do 15. leta starosti, na Danskem pa so dodatni prosti dnevi le odraz dobre volje delodajalca. Podatki EWCS 2015 (Eurofound 2017) kažejo, da se zaposleni na starševskem dopustu bolj bojijo izgube zaposlitve v naslednjih 6 mesecih kot anketiranci, ki so zaposleni in trenutno niso na starševskem dopustu. Na Danskem ni zaznati mnenja, da zaposleni na starševskem dopustu lahko v naslednjih 6 mesecih izgubijo zaposlitev, medtem ko je v Sloveniji to mnenje prisotno pri skoraj polovici anketiranih.

Vrtci v Sloveniji za razliko od Danske nimajo tako pestre časovne fleksibilnosti (nočno varstvo otrok, varstvo ob vikendih in varstvo v gozdu in naravi) in ne zagotavljajo prostih mest za vse otroke do 3. leta starosti, predvsem v večjih mestih (glej poglavje 3.2.1). Razlika med Dansko in Slovenijo se vidi predvsem v tem, da Danska zakonodajno v večji meri podpira vključenost otrok v vrte kot Slovenija. Zagotavlja namreč, da imajo vsi otroci, ki so vpisani v vrtec in prostega mesta niso dobili, pravico, da dobijo prosto mesto v roku treh mesecev (European Commission 2009; Expat in Denmark 2017; OECD 2000). V Sloveniji ni časovne omejitve, koliko časa je lahko otrok na čakalnem seznamu. Razlika je tudi v subvencijah varstva, če otrok ne dobi prostega mesta. Na Danskem se krije stroške drugih oblik varstva v višini 75 % cene javnega varstva (The City of Copenhagen 2017), v Sloveniji pa starši dobijo le 20 % subvencijo (Eurofound 2015a; ZVrt 1996, 24.b čl.). Ostale stroške krijejo starši. Cena varstva na Danskem ne presega 28 % stroškov oskrbe otroka, v Sloveniji pa znaša do 77 %. Opazna je tudi razlika pri povprečnem plačilu vrta, saj v Sloveniji starši za plačilo v povprečju namenijo 32 % neto plače, na Danskem pa le 15 % delež neto plače. Delovni čas vrtcev je v Sloveniji fiksni od ponedeljka do petka, na Danskem pa staršem poleg rednega delovnega časa nudijo tudi popoldansko in nočno varstvo ter varstvo za vikende (glej poglavje 3.2.3). V Sloveniji ni tovrstnih oblik formalnega varstva, kar staršem predstavlja oviro, saj morajo poskrbeti za

neformalno varstvo. Pri tem se najpogosteje obračajo na stare starše, širšo socialno mrežo in varstvo na črno (glej Tabelo 3.10). Kljub problemom, s katerimi se soočamo, pa smo prepoznavni po dobrem okolju za vzgojo otrok. Tako je Mednarodna organizacija »Save the Children« v raziskavi, kje otroci najbolje živijo, ugotovila, da si 1. mesto med 172 državami delita Slovenija in Norveška, Danska pa zaseda 21. mesto (Save the Children 2017).

Na področju družinskih prejemkov se z Dansko razlikujemo v višini namenjenega BDP, kjer Danska nameni večji delež BDP kot Slovenija (glej Graf 3.1). Na Danskem kot družinske prejemke poznajo otroški dodatek, otroška nadomestila v primeru enostarševske družine, rojstva več otrok hkrati, upokojenih staršev, študentov, neznanega očeta in smrti staršev, dodatek za nego otroka, dodatek delnega plačila za izgubljeni dohodek, upravljanje postopkov plačevanja preživnine ter olajšave za osebe, ki plačujejo preživnino. Slovenija pozna otroški dodatek, starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka, delno izplačilo za izgubljeni dohodek, davčne olajšave za vzdrževane družinske člane in nadomestilo preživnine (glej poglavje 3.3).

Glede na modele delovnega časa EU (Eurofound 2016) in glede na dejansko stanje Slovenija spada v model predpisanega delovnega časa, kjer je določen 40-urni delovni teden, Danska pa v pogajalski model, saj si delovni čas urejajo prek kolektivnih pogodb, ki običajno obsega 37-urni delovni teden. Starši na Danskem, ki opravljajo izmensko delo, menijo, da njihova usklajenost z delom in družinskim življenjem ni preveč dobra, v Sloveniji pa dobra. V primeru, ko starši delajo tudi delo ponoči, ob sobotah, nedeljah in več kot 10 ur/dan, jih večina meni, da je njihova usklajenost dobra, pri čemer se večja razlika pojavi med starši, ki so z usklajenostjo nezadovoljni, kjer prevladuje Slovenija. Tu se kaže večje nezadovoljstvo med starši v Sloveniji (Eurofound 2017). V Sloveniji lahko zaposleni opravijo največ 8 nadur/teden, na Danskem pa zaposleni na teden lahko opravijo največ 48 ur vključno z nadurami, pri čemer so nadure plačane v višini 150–200 % redne ure in so močno obdavčene (glej poglavje 3.4.1). Nadurno delo na Danskem opravlja dvakrat več moških kot žensk, v Sloveniji pa ni bistvene razlike med spoloma (Eurofound 2017). Tako Danska kot Slovenija zaposlenim za krajši delovni čas nudita ekvivalente pravice tistim, ki delajo polni delovni čas. Danska krajši delovni čas in pravice ureja prek kolektivnih pogodb, Slovenija pa s pomočjo zakonodaje (glej poglavje 3.4.2). V Sloveniji se krajšega delovnega časa poslužujemo manj kot na Danskem, saj se na Danskem moški poslužujejo tovrstne oblike celo bolj kot ženske v Sloveniji, razlika pa še narašča (glej Graf 3.2). Na Danskem so starši, ki opravljajo krajši delovni čas, zelo zadovoljni z usklajenostjo

dela in družinskega življenja, v Sloveniji pa malo manj. Kljub temu se starši za krajši delovni čas ne bi odločili niti v primeru, da bi zaradi tega lahko posledično preživeli več časa s svojo družino. V Sloveniji so kljub tej možnosti pripravljene delati enako število ur kot do sedaj, na Danskem pa celo več (Eurofound 2017).

Na podlagi analize zakonodajne ureditve, dostopnih sekundarnih podatkov in analize raziskave EWCS 2015 (Eurofound 2017) lahko zaključim, da teza »zakonodajna ureditev družinske politike v Sloveniji in na Danskem omogoča staršem usklajevanje delovnega in družinskega življenja, vendar v Sloveniji v praksi kljub temu ostajajo potrebe po uspešnem usklajevanju dela in družinskega življenja v večji meri nezadovoljene kot na Danskem, kar se kaže v večjem nezadovoljstvu staršev z usklajenostjo dela in družine kot na Danskem,« drži.

Slovenija se lahko zgleduje po Danskem v kar nekaj točkah. Lahko bi povečali delež BDP za družinske prejemke, določili večjo kontrolo in večje odškodnine v primeru kršitev zakonodaje, povezane s starševstvom, spodbujali večjo delitev starševskega dopusta med partnerjema, zagotovili več prostih mest v vrtcih za otroke do 3. leta starosti, vključenost otrok v javno varstvo v določenem roku, če je otrok na čakalnem seznamu, ali pa povisali subvencijo za zasebno varstvo in preizkusili tudi druge oblike varstva, kot sta varstvo za vikende in nočno varstvo.

Predlagam, da se za boljše usklajevanje dela in družinskega življenja upošteva potrebe staršev po daljšem odpiralnem času oz. bolj fleksibilnem času vrtcev. Pri nadaljnjih spremembah ukrepov za boljše usklajevanje dela in družinskega življenja je treba upoštevati tudi izkušnje delodajalcev in zaposlenih, ki imajo svoja stališča o družinski politiki in se vsakodnevno soočajo s težavami. Kot zadnje predlagam znižanje stroškov vrtcev s strani države in povečanje otroških dodatkov ter razširitev na vse družine tako, kot imajo to urejeno na Danskem. S tem bi se spodbudilo večjo participacijo na trgu dela in posledično lahko vplivalo na povečanje rodnosti v Sloveniji.

Ne glede na napisano in ugotovljeno me kljub trenutni podpori delodajalca pri usklajevanju dela in prihodnjega družinskega življenja še vedno spreletava strah, da po končanem starševskem dopustu delodajalec ne bo imel prostega delovnega mesta zame. Prav tako je vprašljiv pogled delodajalca name v času koriščenja bolniških odsotnosti zaradi bolezni otroka



glede na naravo dela. Tolaži me le misel, da se vedno bolj zavedamo pomembnosti zadovoljstva zaposlenega, k čemur pa v veliki meri prispeva ravno usklajenost dela in družinskega življenja.

## 6 LITERATURA

1. *Act on Employees' Entitlement to Absence from Work for Special Family Reasons*. Zakon št. 223, 2006. Dostopno prek: <http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Acts/Lov%20om%20ret.ashx> (30. marec 2017).
2. *Act on Maternity Equalisation in the Private Labour Market*. Zakon št. 417, 2006. Dostopno prek: <http://edit.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Acts/BarseIsudligningsloven%20-%20LOV%20nr%20417%20af%2008.ashx> (1. april 2017).
3. Ahačič, Dominika. *Otroški dodatek tudi v 7. in 8. dohodkovnem razredu*. Dostopno prek: <http://data.si/blog/2017/07/24/otroski-dodatek/> (14. avgust 2017).
4. Banka Slovenije. 2017. *Dnevna tečajnica – referenčni tečaji ECB*. Dostopno prek: <https://www.bsi.si/podatki/tec-bs.asp> (15. junij 2017).
5. Beham, Barbara in Sonja Drobnič. 2009. Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology* 25 (3): 274–300.
6. Beham, Barbara, Präg, Patrick in Sonja Drobnič. 2014. The Work-Family Interface of Service Sector Workers: A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. *Applied Psychology: An International Review* 63 (1): 29–61.
7. Bloksgaard, Lotte in Tine Rostgaard. 2016. *Denmark*. Dostopno prek: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country\\_notes/2016/Denmark.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Denmark.pdf) (11. april 2017).
8. --- 2017. *Denmark country note*. Dostopno prek: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) (14. avgust 2017).
9. Boh, Katja. 1993. Novi trendi v družinski politiki. *Teorija in praksa* 30 (3–4): 221–229. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/results/?euapi=1&query=%27keywords%3dnovi+trendi+v+dru%C5%BEinski+politiki%27&pageSize=25> (11. februar 2017).
10. *Borger*. 2017. Dostopno prek: <https://www.borger.dk/familie-og-boern/Familieydelsers-oversigt/Boernebidrag> (12. julij 2017).
11. Brannen, Julia. 1998. Employment and family lives: equalities and inequalities. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eileen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 76–85. New York: Routledge.
12. Brannen, Julia, Clarissa Kugelberg, Maria das Dores Guerreiro in Janet Smithson. 2002. Imaging parenthood and employment: connected or disconnected worlds? V *Young*

- Europeans, work and family*, ur. Brannen, Julia, Suzan Lewis, Ann Nilsen in Janet Smithson, 116–139, London: Routledge.
13. Bygren, Magnus, Ann-Zofie Duvander in Tommy Ferrarini. 2011. Moulding Parents' Childcare? A Comparative Analysis of Paid Work and Time with Children in Different Family Policy Contexts. V *Work-Life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 207–230. New York: Palgrave Macmillan.
  14. Carlson, S. Dawn, Joseph G. Grzywacz in Suzanne Zivnuska. 2009. Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations* 62: 1459-1486.
  15. *Center za socialno delo Ljubljana – Šiška*. 2017. Dostopno prek: <http://www.csd-ljsiska.si/prejemki/prejemki.asp> (13. junij 2017).
  16. Chung, Heejung. 2011. Work-Family conflict across 28 European Countries: a Multi-level approach. V *Work-life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 42–68, New York: Palgrave Macmillan.
  17. *Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth*. Zakon št. 1084, 2009. Dostopno prek: <http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Acts/Consolidation%20Act%20on%20Entitlement%20to%20Leave%20and%20Benefits%20in%20the%20Event%20of%20Childbirth.ashx> (1. april 2017).
  18. *Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women*. Zakon št. 899, 2008. Dostopno prek: <http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Acts/lige%20loensloven%20men%20pdf.ashx> (1. april 2017).
  19. *Consolidation Act on Social Services*. Zakon št. 1093, 2013. Dostopno prek: [https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalstudies/politics/research/statorg/denmark/ngo/Administrative\\_Law-Consolidation\\_Act\\_on\\_Social\\_Services-English\\_.pdf](https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalstudies/politics/research/statorg/denmark/ngo/Administrative_Law-Consolidation_Act_on_Social_Services-English_.pdf) (7. april 2017).
  20. Crompton, Rosemary. 2006. *Employment and the Family*. New York: Cambridge University Press.
  21. Crompton, Rosemary in Clare Lyonette. 2006. Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica* 49 (4): 379–393.
  22. Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2007. Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar, 27–42. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

23. Černigoj Sadar, Nevenka in Maja Vojnovič. 1992. Changes in child care policy in Slovenia. V *Social Policy in Slovenia: Between tradition and innovation*, ur. Svetlik, Ivan, 94–107. Aldershot: Avebury.
24. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2003. Slovenia. V *EU research on social sciences and humanities: gender, parenthood and the changing European workplace: young adults negotiating the work-family boundary: a state of the art report*, ur. den Dulk, Laura, Bram Peper in Anneke van Doorne-Huiskes, 193–208. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
25. --- 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Svetlik, Ivan in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Sophia.
26. Den Dulk, Laura, Sandra Groeneveld in Bram Peper. 2014. Workplace worklife balance support from a capabilities perspective. V *Worklife balance: the agency and capabilities gap*, ur. Hobson, Barbara, 153–173. Oxford: Oxford University Press.
27. *Direktiva Sveta 97/81/ES*. 1997. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=SL> (13. junij 2017).
28. *Direktiva Sveta 2010/18/EU*. 2010. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:sl:PDF> (10. avgust 2017).
29. Drew, Eilen. 1998. Re-conceptualizing families. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eilen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 11–26. New York: Routledge.
30. Drew, Eileen in Ruth Emerek. 1998. Employment, flexibility and gender. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eilen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 89–99. New York: Routledge.
31. Emerek, Ruth. 1998. Atypical working time: examples from Denmark. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eilen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 131–139. New York: Routledge.
32. Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity press.
33. --- 1996. After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy. V *Welfare States in Transition*, ur. Esping-Andersen, Gøsta, 1–31. London: Sage Publications Ltd.
34. --- 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.

35. eUprava. 2017. *Vpis otroka v vrtec*. Dostopno prek: <https://e-uprava.gov.si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/vrtci-varovanje-otrok/vpis-otroka-v-vrtec.html> (13. junij 2017).
36. EURES. 2015. *Living and working conditions – Denmark*. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8431&acro=living&lang=en&parentId=7774&countryId=DK&living=> (28. marec 2017).
37. Eurofound. 2012. *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*. Dostopno prek: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1264en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1264en_0.pdf) (16. maj 2017).
38. --- 2013. *Caring for children and dependants: effect on careers of young workers*. Dostopno prek: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1344en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1344en_0.pdf) (3. junij 2015).
39. --- 2014. *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*. Dostopno prek: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1389en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1389en.pdf) (1. junij 2017).
40. --- 2015a. *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Dostopno prek: [http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/andere\\_Publikationen/economic\\_crisis\\_2016.pdf](http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/andere_Publikationen/economic_crisis_2016.pdf) (15. april 2017).
41. --- 2015b. *Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah: 2015*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (29. april 2017).
42. --- 2016. *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Dostopno prek: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/Working-time-developments.pdf> (1. marec 2017).
43. --- 2017. *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. *4th Edition*. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>.
44. European Commission. 2009. *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2803&langId=en> (3. junij 2015).
45. --- 2010. *Communication from the commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (10. avgust 2017).

46. --- 2013. *Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531\\_barcelona\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf) (4. junij 2015).
47. Eurostat. 2017a. *Fertility Statistic*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics) (28. april 2017).
48. --- 2017b. *Database*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database> (12. junij 2017).
49. Expat in Denmark. 2017. *Schooling and Child Care*. Dostopno prek: <http://www.expandinmark.com/livingindenmark/pages/schooling-and-child-care.aspx> (26. april 2017).
50. Fagan, Colette. 2010. *Analysis Note: Men and Gender Equality – tackling gender segregated family roles and social care jobs*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5532&langId=en> (23. marec 2017).
51. Fagan, Colette in Pierre Walthery. 2011. Job Quality and the Perceived Work-Life Balance Fit between Work Hours and Personal Commitments: A Comparison of Parents and Older Workers in Europe. V *Work-Life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 69–94. New York: Palgrave Macmillan.
52. --- 2014. Working time capabilities at the workplace: individual adjustment options between full-time and part-time working in European firms. V *Worklife balance: the agency and capabilities gap*, ur. Hobson, Barbara, 174–205. Oxford: Oxford University Press.
53. Fahlén, Susanne. 2014. The agency gap: policies, norms, and working time capabilities across welfare states. V *Worklife balance: the agency and capabilities gap*, ur. Hobson, Barbara, 35–56. Oxford: Oxford University Press.
54. Filipovič Hrast, Maša in Tatjana Rakar. 2015. *The Future of the Slovenian Welfare State and Challenges to Solidarity*. Dostopno prek: [https://blogs.kent.ac.uk/welfsoc/files/2015/05/Draft\\_Paper\\_FilipovicHrastRakar.pdf](https://blogs.kent.ac.uk/welfsoc/files/2015/05/Draft_Paper_FilipovicHrastRakar.pdf) (27. marec 2017).
55. Finančna uprava Republike Slovenije. 2016. *Olajšava za vzdrževane družinske člane*. Dostopno prek: [http://www.fu.gov.si/davki\\_in\\_druge\\_dajatve/podrocja/dohodnina/letna\\_odmera\\_dohodnine/?tx\\_news\\_pil%5Bnews%5D=4217&tx\\_news\\_pil%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pil%5Baction%5D=detail&cHash=1944bbe91272cc8aedd4f7e99bd06fd0](http://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/letna_odmera_dohodnine/?tx_news_pil%5Bnews%5D=4217&tx_news_pil%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pil%5Baction%5D=detail&cHash=1944bbe91272cc8aedd4f7e99bd06fd0) (24. junij 2017).

56. Fsadni, Marika. 2009a. *A Transnational report, Creating Innovative Working Arrangements through the support of public employment services for a better work life reconciliation*. S. l.: s. n.
57. --- 2009b. *Work-Life Reconciliation In Perspective: A Literature Review*. V *Creating Innovative Working Arrangements Through the Support of Public Employment Services for a Better Work Life Reconciliation*, ur. Fsadni, Marika, 9–14. S. l. : s. n.
58. Gauthier, H. Anne. 2002. Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence? *Population* 57 (3): 447–474.
59. Gola, Petr. 2016. *Labour Law in Denmark*. Dostopno prek: <http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/denmark> (16. marec 2017).
60. Goth, Frank Anita. 2007. *Status report on the work-life balance in Denmark*. Dostopno prek: <http://www.kvininfo.dk/side/674/article/67/> (3. maj 2017).
61. Green-Pedersen, Christoffer, Kees Van Kersbergen in Anton Hemerijck. 2001. Neoliberalism, the 'third way' or what? Recent social democratic welfare policies in Denmark and the Netherlands. *Journal of European Public Policy* 8 (2): 307–325.
62. Grzywacz, G. Joseph in Dawn S. Carslon. 2007. Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources* 9 (4): 455-471.
63. Hantrais, Linda in Jo Campling. 2003. From equal pay to reconciliation of employment and family life. V *Gendered policies in Europe: reconciling employment and family life*, ur. Hantrais, Linda, 1–27. New York: Palgrave.
64. Helliwell, John, Richard Layard in Jeffrey Sachs. 2017. *World Happiness Report 2017*. Dostopno prek: <http://worldhappiness.report/> (20. maj 2017).
65. Higgins, Christopher, Linda Duxbury in Karen Lea Johnson. 2000. Part-time work for women. Does it really help balance work and family? *Human Resource Management* 39 (1): 17–32. Dostopno prek: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/222069252> (6. maj 2015).
66. Hochschild, Russell Arlie. 1997. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. *California Management Review* 39 (4): 79–97. Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=82b6b469-aaae-404d-a2c0-53f9be444f73%40sessionmgr4003&vid=0&hid=4202> (4. maj 2015).
67. Højgaard, Lis. 1998. Workplace culture, family-supportive policies and gender differences. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eilen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 140–149. New York: Routledge.

68. Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12–32. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
69. Jacobs, A. Jerry in Kathleen Gerson. 2004. *The time divide. Work, family, and gender inequality*. London: Harvard University press.
70. Janta, Barbara. 2013. *Caring for children in Europe. How children, parental leave and flexible working arrangements interact Europe*. Dostopno prek: <http://europa.eu/epic/studies-reports/docs/rr-554-dg-employment-childcare-brief-v-0-16-final.pdf> (3. junij 2015).
71. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5–6): 716–736. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20065-6\\_Mrcela\\_Sadar.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20065-6_Mrcela_Sadar.pdf) (5. marec 2017).
72. --- 2009. Case Study IV – Slovenia. Reconciliation of Work and Family Life in Slovenia: The Role of Public Employment Service. V *Creating Innovative Working Arrangements Through the Support of Public Employment Services for a Better Work Life Reconciliation*, ur. Fsadni, Marika, 63–75. S. l. : s. n.
73. --- 2014. Capabilities for worklife balance in the context of increasing work intensity and precariousness in the service sector and the IT industry in a transnational economy. V *Worklife balance: the agency and capabilities gap*, ur. Hobson, Barbara, 238–265. Oxford: Oxford University Press.
74. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Svetlik, Ivan in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana : Sophia.
75. Kaufman, Gayle. 2013. *Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*. New York: NYU Press. Dostopno prek: EBSCOhost.
76. Khallash, Sally in Martin Kruse. 2012. The future of work and work-life balance 2025. *Futures* 44 (7): 678–686.
77. Knudsen, B. Lisbeth. 1997. Denmark: the Land of the Vanishing Housewife. V *Family Life and Family Policies in Europe*, ur. Kaufmann, Franz-Xaver, Anton Kuijsten, Hans-Joachim Schulze in Klaus Peter Strohmeier, 12–48. Oxford: Oxford university press.
78. Kolarič, Zinka. 1992. From socialist to post-socialist social policy. V *Social Policy in Slovenia: between tradition and innovation*, ur. Svetlik, Ivan, 15–32. Aldershot: Avebury.



79. Kolarič, Zinka, Tatjana Rakar in Anja Kopač Mrak. 2009. Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Hlebec, Valentina, 45–76. Maribor: Založba Aristej.
80. Kröger, Teppo. 2009. *Dedomestication and childcare policy: A comparison of care service provision of fifteen welfare states*. Dostopno prek: [http://www.cccg.umontreal.ca/rc19/PDF/Kroger-T\\_Rc192009.pdf](http://www.cccg.umontreal.ca/rc19/PDF/Kroger-T_Rc192009.pdf) (17. april 2017).
81. Leira, Arnulaug. 1998. The modernisation of motherhood. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eileen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 159–169. New York: Routledge.
82. Lewis, Jane. 1997. *Gender and Welfare regimes: Further Thoughts*. Dostopno prek: <https://is.muni.cz/e1/1423/podzim2010/SPP138/17447699/8949660/Lewis.pdf> (25. april 2017).
83. *Life in Denmark*. 2017. Dostopno prek: <https://lifeindenmark.borger.dk/> (6. april 2017).
84. Lin, Ka. 2005. Cultural Traditions and the Scandinavian Social Policy Model. *Social Policy & Administration* 39 (7): 723–739.
85. Lohkamp-Himmighofen, Marlene in Christiane Dienel. 2003. Reconciliation policies from a comparative perspective. V *Gendered policies in Europe: reconciling employment and family life*, ur. Hantrais, Linda, 49–67. New York: Palgrave.
86. Martin, Cathie Jo. 2005. Corporatism from the Firm Perspective: Employers and Social Policy in Denmark and Britain. *British Journal of Political Science* 35 (1): 127–148.
87. McRae, Susan. 1998. Part-time employment in the European perspective. V *Women, Work and the Family in Europe*, ur. Drew, Eileen, Ruth Emerek in Evelyn Mahon, 100–111. New York: Routledge.
88. Mestna občina Ljubljana. 2017. *Centralni čakalni seznam*. Dostopno prek: <https://www.ljubljana.si/sl/moja-ljubljana/otroc-i-v-ljubljani/vrtci-v-ljubljani-2/centralni-cakalni-seznam/> (12. junij 2017).
89. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2017a. *Znižano plačilo vrtca*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/si/veljavljanje\\_pra\\_vic/socialna\\_zakonodaja/znizano\\_placilo\\_vrtca/](http://www.mdds.gov.si/si/veljavljanje_pra_vic/socialna_zakonodaja/znizano_placilo_vrtca/) (12. junij 2017).
90. --- 2017b. *Družinski prejemki, zavarovanje za starševsko varstvo*. Dostopno prek: [http://www.mdds.gov.si/%202010%29/veljavljanje\\_pra\\_vic/statistika/druz\\_prejemki\\_zav\\_aro\\_vanje\\_sv/](http://www.mdds.gov.si/%202010%29/veljavljanje_pra_vic/statistika/druz_prejemki_zav_aro_vanje_sv/) (18. junij 2017).

91. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2017. *Predšolska vzgoja*. Dostopno prek: [http://www.mizs.gov.si/si/delovna\\_podrocja/direktorat\\_za\\_pedsolsko\\_vzgojo\\_in\\_osnovno\\_solstvo/pedsolska\\_vzgoja/](http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_pedsolsko_vzgojo_in_osnovno_solstvo/pedsolska_vzgoja/) (13. junij 2017).
92. Mustosmäki, Armi, Timo Anttila, Tomi Oinas in Jouko Nätti. 2011. Job Quality Trends in Europe – Implications for Work-Life Balance. V *Work-Life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 17–41. New York: Palgrave Macmillan.
93. Novak, Mojca. 1996. Razvoj slovenske državne blaginje. *Teorija in praksa* 33 (6): 922–939.
94. OECD. 2000. *Early Childhood Education and Care Policy in Denmark – Background Report*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/education/school/2475168.pdf> (6. april 2017).
95. --- 2017. *OECD Family database*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (22. junij 2017).
96. Pascall, Gillian in Jane Lewis. 2004. Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe. *Journal of Social Policy* 33 (3): 373–394.
97. Peper, Bram, Laura den Dulk, Nevenka Černigoj Sadar, Suzan Lewis, Janet Smithson in Anneke van Doorne-Huiskes. 2014. Capabilities for worklife balance: managerial attitude and employee practices in the Dutch, British, and Slovenian banking sector. V *Worklife balance: the agency and capabilities gap*, ur. Hobson, Barbara, 206–237. Oxford: Oxford University Press.
98. PricewaterhouseCoopers. 2009. *Labour Law in Denmark*. Dostopno prek: <https://www.pwc.dk/da/human-ressource/assets/pwc-brochure-labour-law-web.pdf> (29. marec 2017).
99. Rasmussen, Nancy. 2015. *Working in Denmark: Taking parental leave*. Dostopno prek: <https://www.the.local.dk/20150506/working-in-denmark-maternity-and-parental-leave> (5. april 2017).
100. Renner, Tanja. 2008. Spodleteli projekt? Novo očetovstvo v evropski politični in ekonomski zgodovini. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Tanja Renner, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab, 14–32. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
101. Rostgaard, Tine, Olli Kangas in Liv Bjerre. 2011. Time between Job and Care – How Configurations of Care Policies Shape the Patterns of Informal Care for Children and the Elderly. V *Work-Life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 174–206. New York: Palgrave Macmillan.

102. Salmi, Minna in Johanna Lammi-Taskula. 2011. Job Quality, Work-Family Tensions and Well-Being: The Finnish Case. V *Work-Life Balance in Europe: the role of job quality*, ur. Drobnič, Sonja in Ana M. Guillén, 120–148. New York: Palgrave Macmillan.
103. Sandberg, F. John in Sandra L. Hofferth. 2005. Changes in Children's Time with Parents: A Correction. *Demography* 42 (2): 391–395. Dostopno prek: <http://www.jstor.org/stable/4147352> (5. maj 2017).
104. Save the Children. 2017. *One in every four children being robbed of their childhood, new report from Save the Children finds*. Dostopno prek: <https://www.savethechildren.net/article/one-every-four-children-being-robbed-their-childhood-new-report-save-children-finds> (1. junij 2017).
105. Schueller-Weidekamm, Claudia in Alexandra Kautzky-Willer. 2012. Challenges of Work-Life Balance for Women Physicians/Mothers Working in Leadership Positions. *Gender Medicine* 9 (4): 244–250.
106. Skatteministeriet. 2017. *Børne- og ungeydelse i 2017 og 2018*. Dostopno prek: <http://www.skm.dk/skattetal/beregning/skatteberegning/boerne-og-ungeydelse-i-2017-og-2018> (12. junij 2017).
107. Skorupan, Maja. 2015. Analiza slovenske zakonodaje na temo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja s predlogi zakonodajnih sprememb. V *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*, ur. Hartman, Petra, 42–53. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
108. Smithson, Janet, Suzan Lewis, Siyka Kovacheva, Laura den Dulk, Bram Peper in Anneke van Doorne-Huiskes. 2012. Supports and constraints for parents: a gendered cross-national perspective. V *Transition to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*, ur. Nilsen, Ann, Julia Brannen in Suzan Lewis, 89–106. Bristol: The Policy Press.
109. *Statistic Denmark*. 2017. Dostopno prek: <http://www.dst.dk/en/Statistik/emner/levevilkaar> (18. junij 2017).
110. *Statistični urad Republike Slovenija*. 2017. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/95> (18. junij 2017).
111. Stephens, D. John. 1996. The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis, and Prospects. V *Welfare States in Transition*, ur. Esping-Andersen, Gøsta, 32–65. London: Sage Publications Ltd.

112. Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1126. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20036svab.PDF> (16. maj 2017).
113. The City of Copenhagen. 2017. *What are the costs for the different day care options in Copenhagen?* Dostopno prek: <http://international.kk.dk/artikel/what-are-costs-different-day-care-options-copenhagen> (26. april 2017).
114. *The Employers' and Salaried Employees' (Legal Relationship) (Consolidation) Act.* Zakon št. 68, 2005. Dostopno prek: [http://uk.bm.dk/Legislations/~/\\_media/BEM/Files/English/Acts/ConsolidationAct68.ashx](http://uk.bm.dk/Legislations/~/_media/BEM/Files/English/Acts/ConsolidationAct68.ashx) (5. april 2017).
115. Thévnon, Olivier in Anne H. Gauthier. 2011. Family policies in developed countries: a 'fertility-booster' with side-effects. *Community, Work & Family* 14 (2): 197–216.
116. Tobío, Constanza in Juan Antonio Fernández Córdón. 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.
117. van Belle, Janna. 2016. *Paternity and parental leave policies across the European Union.* Dostopno prek: [http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research\\_reports/RR1600/RR1666/RAND\\_RR1666.pdf](http://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1600/RR1666/RAND_RR1666.pdf) (13. junij 2017).
118. *Vrtec Koper.* 2017. Dostopno prek: <http://www.vrteckoper.si/za-starse/sprejem-in-izpis/> (12. julij 2017).
119. *Vrtec Trebnje.* 2017. Dostopno prek: <http://www.vrtec-trebnje.si/media/files/000/005/700/original/%C4%8CAKALNI%20SEZNAM.pdf> (12. julij 2017).
120. *VVZ Slovenj Gradec.* 2017. Dostopno prek: <http://www.vrtec-sg.si/cakalni-seznam-otrok-v-vvz-slovenj-gradec/redni-cakalni-seznam-2017-2018-21-4-2017-3/> (12. julij 2017).
121. Work In Denmark. 2017. *Childcare in Denmark.* Dostopno prek: <https://www.workindenmark.dk/Moving-to-DK/Bring-your-family/Childcare-in-Denmark> (26. april 2017).
122. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).* Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944#> (28. januar 2017).
123. *Zakon o minimalni plači (ZMinP).* Ur. l. RS 13/10 in 92/15. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5861> (12. julij 2017).

124. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Ur. l. RS 26/2014 in 90/2015. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688> (30. januar 2017).
125. *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908> (28. januar 2017).
126. *Zakon o vrtcih (ZVrt)*. Ur. l. RS 12/1996. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO447> (28. januar 2017).
127. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)*. Ur. l. RS 72/2006. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213> (14. junij 2017).
128. *Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6388> (11. julij 2017).
129. *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*. 2017. Dostopno prek: [https://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prosta\\_delovna\\_mesta/seznam?q=1&s=1](https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta/seznam?q=1&s=1) (22. junij 2017).
130. Zimmerman, Shirley. 2001. *Family Policy: Constructed Solutions to Family Problems*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. Dostopno prek: EBSCOhost.

## PRILOGE

### Priloga A: Diskriminacija na podlagi spola pri zaposlovanju

NAZIV DEL. MESTA	DELODAJALEC	DATUM OBJAVE	UPR. ENOTA DEL. MESTA
0DIPLOMIRANA MEDICINSKA SESTRA V INTENZIVNI TERAPIJI III. ZA POTREBE KLINIČNEGA ODDELKA ZA OTROŠKO KIRURGIJO IN INTENZIVNO TERAPIJO - M/Ž	UNIVERZITETNI KLINIČNI CENTER LJUBLJANA	22.06.2017	LJUBLJANA
1. SNAŽILKA (J032026 - TEHNIČNI DELAVEC II) V ODDELKU ZA SPLOŠNO VZDRŽEVANJE. ŠIFRA 36 - M/Ž	CANKARJEV DOM, KULTURNI IN KONGRESNI CENTER	16.06.2017	LJUBLJANA
ČISTILEC - ŽENSKO	ROZI Gostinstvo, trgovina in storitve d.o.o.	29.05.2017	KRANJ

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2017)

### Priloga B: Izbrana vprašanja raziskave EWCS 2015

#### Q2a [anketar: v spodnji tabeli kodiraj spol anketiranca]

[SINGLE]

(KODIRAJ SPOL ANKETIRANCA)

1=Moški

2=Ženska

9=Ne vem / brez mnenja (spontano)

#### Q2b Začnimo z vami, koliko ste stari?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 15 TO 100 &888 &999]

(ČE JE ODGOVOR "NE VEM / BREZ MNENJA (SPONTANO)", KODIRAJ '888' V POLJA.

ČE JE ODGOVOR "ZAVRNITEV (SPONTANO)", KODIRAJ '999' V POLJA).

Starost:

□□□

888=Ne vem / brez mnenja (spontano)

999=Zavrnil (spontano)

**Q2c Prosim, pogledjte to kartico in mi povejte, katera od teh kategorij najbolj opiše vašo trenutno situacijo?**

[SINGLE]

(POKAŽI KARTICO D – PREBERI)

(\* TUDI V PRIMERIH, KO PODJETJE ŠE NE USTVARJA NOBENEGA DOBIČKA ALI PRIHODKA)

(\*\* V TA STATUS VKLJUČITE DRUŽINSKE ČLANE BREZ DOHODKA , TUDI ČE PLAČILO NI V DENARNI OBLIKI IN/ALI OSEBA NE PREJEMA NOBENEGA FORMALNEGA PLAČILA)

01=sem zaposlen ali delodajalec / samozaposlen\* / pomagam sorodnikom na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju\*\*

02=brezposeln

03=nezmožen za delo zaradi kronične bolezni ali invalidnosti

04=zaposlen, a trenutno na starševskem dopustu ali podobno

05=upokojen

06=gospodinja / odgovoren za običajno nakupovanje in skrb za dom

07=se redno šolam (šola, fakulteta itd.) / študent

08=drugo (npr. na služenju vojaškega roka)

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK IF Q2c=01]

**Q2d Ali ste zaposleni za skrajšani ali polni delovni čas?**

[SINGLE]

(PREBERI - ANKETIRANEC NAJ SAM OPREDELI SKRAJŠANI IN POLNI DELOVNI ČAS IN KOT IZHODIŠČE VZAME SVOJ POGODBENI DELOVNI DOGOVOR)

1=Skrajšani delovni čas

2=Polni delovni čas

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[ASK IF Q1 IS > 1]

**Q3b Koliko je star/a?**

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 1 TO 100 &888 &999/ FOR BABIES UNDER 1, CODE 1]

(ČE JE ODGOVOR "NE VEM / BREZ MNENJA (SPONTANO)", V POLJA ZAPIŠITE KODO '888'. ČE JE ODGOVOR "ZAVRNITEV (SPONTANO)", V POLJA ZAPIŠITE KODO '999').

Starost

□□□

888=Ne vem / brez mnenja (spontano)

999=Zavrnil (spontano)

[ASK IF Q1 IS > 1]

**Q3c Kakšna je vaša sorodstvena vez s to osebo? Ali je to vaš/a ...?**

[SINGLE]

(POKAŽI KARTICO C - PREBERI)

01=zakonec/partner

02=otrok: sin/hči anketiranca/ke ali partnerja, s katerim prebiva

03=starš, očim/mačeha ali tast/tašča

04=snaha ali zet

05=vnuk/vnukinja

06=brat/sestra (vključno s polbrati in polsestrami)

07=drugi sorodnik

08=drugi ne-sorodnik

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q14 Ali ste zaposleni v ...?**

[SINGLE]

(PREBERI)

1=Zasebnem sektorju

2=Javnem sektorju

3=Skupni zasebni-javni organizaciji ali podjetju

4=Neprofitnem sektorju, nevladni organizaciji

5=Drugo, prosimo navedite



[OPEN MAX 200 CHARACTERS]

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q24 Koliko ur na teden običajno delate v svoji glavni plačani zaposlitvi?**

(ANKETAR: BREZ ODMORA ZA KOSILO IN BREZ ČASA, PORABLJENEGA ZA POT DO IN Z DELA – ČE 30 MINUT ALI VEČ, ZAOKROŽI NA CELO URO)

Število ur na teden:

□□□

888=Ne vem / brez mnenja (spontano)

999=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q25 Če bi imeli prosto izbiro glede delovnih ur in če upoštevate potrebo, da morate zaslužiti dovolj za preživetje: koliko ur na teden bi trenutno raje delali?**

Število ur na teden:

□□□

777=Isto število ur kot trenutno (spontano)

888=Ne vem/brez mnenja (spontano)

999=Zavrnitev (spontano)

[ASK ALL]

**Q37a Kolikokrat na mesec navadno delate ponoči, recimo vsaj 2 uri med 22.00 in 5.00 zjutraj?**

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 31 & 88 & 99]

Število noči na mesec:

□□

00=Nikoli

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q37b Kolikokrat na mesec delate ob nedeljah?**

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 5 & 88 & 99]

Število nedelj na mesec:

00=Nikoli

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q37c Kolikokrat na mesec delate ob sobotah?**

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 5 & 88 & 99]

Število sobot na mesec:

00=Nikoli

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q37d Kolikokrat na mesec delate več kot 10 ur na dan?**

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 31 & 88 & 99]

Kolikokrat oseba dela več kot 10 ur na dan:

00=Nikoli

88=Ne vem / brez mnenja (spontano)

99=Zavrnil (spontano)

[ASK ONLY IF Q39\_E=1]

**Q41 Ali delate...?**

(POKAŽI KARTICO Q41- PREBERI)

[SINGLE]

1=V ločenih dnevniških izmenah (deljen delovni čas z vsaj 4-urnim premorom med izmenama)

2=Stalno delo v isti izmeni (dopoldan, popoldan ali ponoči)

3=Izmenično v dopoldanskih/popoldanskih/nočnih izmenah

4=Drugo (spontano)

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q42 Kako je določen vaš delovni čas?**

(POKAŽI KARTICO Q42 - PREBERI)

[SINGLE]

1=Določi ga podjetje / organizacija brez možnosti spreminjanja

2=Izbirate lahko med večimi fiksnimi urniki, ki jih določi podjetje / organizacija

3=Svoj delovni čas lahko prilagajate do določene meje (giblivi delovni čas)

4=Svoj delovni čas v celoti določate sami

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

**Q44 Kako dobro je na splošno vaš delavnik usklajen z vašimi družinskimi ali družbenimi obveznostmi izven službe?**

(POKAŽI KARTICO Q44)

[SINGLE]

1=Zelo dobro

2=Dobro

3=Ne preveč dobro

4=Sploh ne dobro

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[ASK ALL]

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

**Q45 Kako pogosto ste v zadnjih 12 mesecih...?**

**Q45 Kako pogosto od takrat, ko ste začeli z vašo glavno plačano zaposlitvijo, ste...?**

(POKAŽI KARTICO Q45 Z LESTVICO - PREBERI OD 'A' DO 'E')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Vedno

2=Večino časa

3=Včasih

4=Redko

5=Nikoli

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

7=Ni primerno (spontano)

[GRID DOWN - RANDOMIZE A TO E]

A. bili zaskrbljeni glede dela tudi, ko niste delali.

B. se počutili preveč utrujeno, da bi opravili nekaj gospodinjskih opravil, ki bi morala biti opravljena.

C. ugotovili, da vam delo preprečuje, da bi namenili družini toliko časa kot bi želeli.

D. imeli težave pri osredotočanju na svoje delo zaradi družinskih obveznosti.

E. ugotovili, da vam družinske obveznosti preprečujejo, da bi delu namenili toliko časa kot bi morali.

**Q89 V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate z naslednjimi trditvami o vaši zaposlitvi?**

(POKAŽI KARTICO Q89 Z LESTVICO - PREBERI OD 'A' DO 'H')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Močno se strinjam

2=Deloma se strinjam

3=Niti strinjam niti ne strinjam

4=Deloma se ne strinjam

5=Močno se ne strinjam

7=Ni primerno (spontano)

8=Ne vem / brez mnenja (spontano)

9=Zavrnil (spontano)

[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'F' - ASK 'G' AND 'H' LAST IN THAT ORDER ]

[ASK Q89\_F ONLY IF CHILDREN IN HOUSEHOLD QXc=02]

A. Imam občutek, da sem ustrezno plačan/a glede na ves moj trud in dosežke v službi.

B. Moja služba mi omogoča dobro izhodišče za napredovanje.

C. Dobivam zaslužen priznanje za svoje delo.

D. Na splošno se dobro razumem s svojimi sodelavci.

E. Organizacija, za katero delam, me motivira, da dam pri delu vse od sebe.

F. Z otroki se bolje razumem, ker imam službo.

G. V naslednjih 6 mesecih lahko izgubim službo.

H. Če bi izgubil ali se odpovedal mojemu sedanjemu delu, bi z lahkoto našel zaposlitev s podobno plačo.

(Eurofound 2015b).