



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI  
DIREKTORAT ZA DRUŽINO



**Mirovni inštitut 30**  
Inštitut za sodobne družbene in politične študije  
**The Peace Institute**  
Institute for Contemporary Social and Political Studies



# Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter vloga moškega kot očeta

## Poročilo o politikah

Mirovni inštitut in Ministrstvo za delo, družino, socialne  
zadeve in enake možnosti

Ljubljana, april 2021

## Kazalo

Uvod .....	3
Družine v številkah .....	4
Družinska politika in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja: starševski dopust in sistem varstva otrok.....	6
Materinski, očetovski in starševski dopust ter nadomestila .....	8
Krajši delovni čas .....	11
Odmor za dojenje in nadomestilo v času odmora za dojenje .....	13
Sistem varstva otrok.....	13
Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter zaposlovanje.....	15
Očetovstvo v Sloveniji .....	18
Viri .....	20
Priloge.....	23

Poročilo je nastalo v sklopu projekta OČKA V AKCIJI, ki ga iz sredstev Programa za pravice, enakost in državljanstvo sofinancira Evropska unija. Evropska komisija ni odgovorna za vsebino in njeno nadaljnjo uporabo, ker predstavlja poglede izvajalca projekta.

## Uvod

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je zahtevno početje. V 90. letih je zamisel o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja postala del politik zaposlovanja Evropske unije, in sicer v obliki spodbujanja zaposlovanja žensk, enakih možnosti za moške in ženske na trgu dela ter z uvedbo prožnih oblik dela in delovnih pogojev za zaposlene starše (Stratigaki, 2004). Vendar se politike zaposlovanja ne ukvarjajo z neenako delitvijo skrbstvenega dela ter gospodinjskih opravil med moškimi in ženskami v družini in ne spodbujajo večje vpletenosti moških v skrbstveno delo ter gospodinjska opravila. Izjema so družinske politike, ki uvajajo mehanizem starševskega dopusta, zlasti tiste, pri katerih je poudarek na očetovskem dopustu (Marsiglio et al., 2000; Moss in O'Brien, 2006), načelu enakosti spolov pri delitvi dopustov med staršema in spodbujanju formalnih oblik varstva otrok. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je pomemben del družinske politike ter je ključnega pomena za ustvarjanje in uveljavljanje enakih možnosti za ženske in moške v družbi. Opredeljuje se kot širši mehanizem, ki vključuje različne ukrepe, na primer ukrepe, povezane z varstvom otrok ter dolgotrajno oskrbo starejših in vzdrževanih družinskih članov in članic, pa tudi ustrezno urejen in plačan materinski, očetovski in starševski dopust (kot individualne in neprenosljive pravice) ter prejemke, nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni otroka ter prožne oblike dela in zaposlitve.

Uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je odvisna od prepletanja treh ravni: družbene (notranja zakonodaja, institucionalni okvir), organizacijske (prakse in politike delodajalcev) in individualne ravni (strategije posameznikov, moških in žensk) (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2007). Za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja morajo biti izpolnjeni ti pogoji: med staršema v primarni družini mora obstajati dogovor o pravični razdelitvi skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti, na voljo mora biti ustrezna socialna infrastruktura, država in delodajalci pa morajo sprejeti in izvajati ukrepe za lažje usklajevanje teh obveznosti.

V tem poročilu smo se osredotočili predvsem na družbeno raven, in sicer na ključna mehanizma družinske politike v Sloveniji: kakovostni, subvencionirani in široko dostopni

sistem varstva, vzgoje in izobraževanja ter shemo plačanega starševskega dopusta, ki vključuje nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni otroka, kar zaposlenim ženskam in moškim omogoča, da lahko skrbijo za otroka/-e.

## Družine v številkah

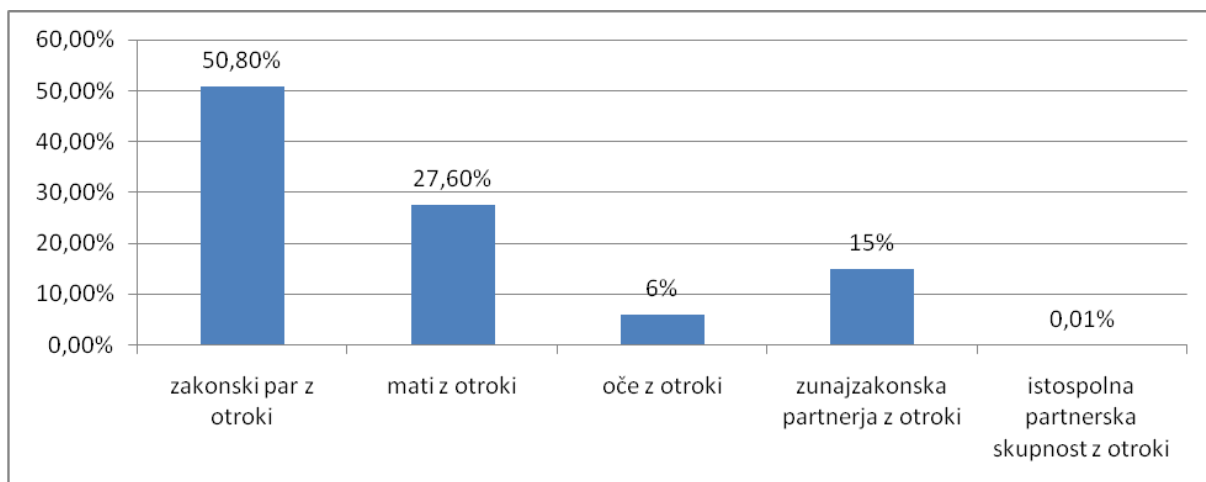
V zadnjih desetletjih so se strukture družin in gospodinjstev v Sloveniji izrazito spremenile:

- povprečno število članov in članic gospodinjstva je upadlo s 3,4 v letu 1971 na 2,48 v letu 2011;
- stopnja rodnosti je upadla z 2,16 v letu 1971 na 1,52 v letu 2018;
- upada stopnja sklepanja zakonskih zvez;
- narašča število zunajzakonskih skupnosti;
- narašča stopnja razvez;
- narašča delež enostarševskih družin, ki danes obsegajo tretjino vseh družin v Sloveniji – leta 1991 je bilo 22,7 % družin enostarševskih, leta 2015 pa je delež enostarševskih družin znašal 33,3 %.

(Resolucija o družinski politiki 2018–2028, 2018).

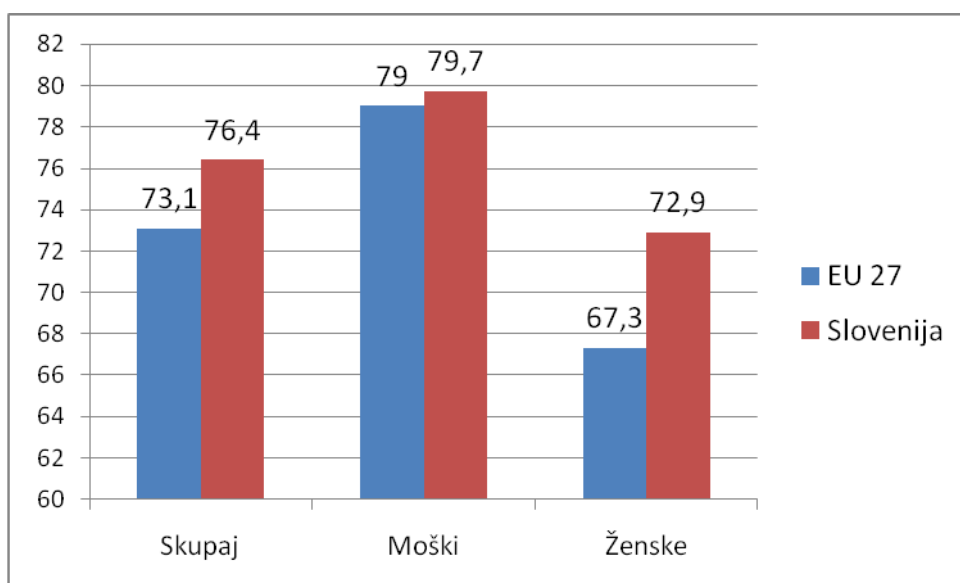
Med enostarševskimi družinami prevladujejo družine, ki jih sestavljajo matere z otroki. Njihov delež sicer rahlo pada, medtem ko se je delež enostarševskih družin, ki jih sestavljajo očetje z otroki, povečal s 3,2 % v letu 1991 na 6,7 % v letu 2018 (ibid.).

**Slika 1: Tipi družin, 2018, Slovenija**



Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2018.

**Slika 2: Stopnja zaposlenosti v starostni skupini 20–64 po spolu; EU-27 in Slovenija, 2019**



Vir: Eurostat.

V Sloveniji starševstvo ne vpliva negativno na zaposlenost žensk. Slovenija ima že desetletja največji delež zaposlenosti žensk z majhnimi otroki, ki so zaposlene za polni delovni čas. Po podatkih Eurostata je bila leta 2018 stopnja zaposlenosti moških (starih od 20 do 64 let) 79,0%, kar je enako povprečju EU-28, medtem ko je bila stopnja zaposlenosti žensk (starih

od 20 do 64 let) v Sloveniji v istem letu 71,7-%, kar je več od povprečja EU-28 (67,4-%). Podatki tudi razkrivajo, da je povprečna stopnja zaposlenosti žensk in moških z otroki v Sloveniji veliko višja od povprečja EU in tudi veliko višja od stopnje zaposlenosti žensk in moških brez otrok. Hkrati to nakazuje, da starševstvo pri zaposlovanju žensk in moških v Sloveniji ni ovira. Leta 2018 je bila stopnja zaposlenosti moških brez otrok v Sloveniji 71,4-% (EU-28 74,8-%), stopnja zaposlenosti žensk brez otrok pa 62,4-% (EU-28 67,4-%). Stopnja zaposlenosti žensk z enim otrokom je bila 82,4-% (EU-28 72,6-%), z dvema otrokoma pa 87,1-% (EU-28 72,6-%). Stopnja zaposlenosti moških z enim otrokom je bila 90,0-% (EU-28 86,4-%), z dvema otrokoma pa 95,6-% (EU-28 90,8-%).

Visoko stopnjo zaposlenosti žensk in moških z majhnimi otroki omogoča družinska politika, natančneje plačan starševski dopust ter široka mreža subvencioniranih in kakovostnih javnih vrtcev za predšolske otroke. V prvem letu po rojstvu otroka država s plačanim starševskim dopustom spodbuja in omogoča, da je za otroka poskrbljeno v družinskem okolju, ko pa otrok dopolni 11 mesecev, država zagotovi dnevno varstvo v vrtcu.

## **Družinska politika in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja: starševski dopust in sistem varstva otrok**

Raziskave kažejo, da imajo najrazvitejše družbe neizključevalno družinsko politiko, to pomeni politiko, ki spoštuje in upošteva potrebe vseh tipov in oblik družin ter se osredotoča na pozitivne, družinam prijazne ukrepe in ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. V teh družbah sta stopnja zadovoljstva z življenjem in stopnja rodnosti visoki (Rezolucija o družinski politiki 2018–2028, 2018).

Raziskovalci so Slovenijo po značilnostih družinske politike umestili v skupino nordijskih držav, za katere je značilno, da ukrepi družinske politike omogočajo dobro podporo pri usklajevanju plačanega dela in družinskega življenja, finančno dostopne in kakovostne javne storitve, enakost možnosti ter spodbujajo zaposlenost žensk, s čimer sta omogočeni razbremenitev družine in večja avtonomnost njenih članov in članic. Slovenijo lahko primerjamo s Švedsko, ki velja za državo z najrazvitejšo družinsko politiko. Pri nekaterih

ukrepih je Slovenija celo boljša od Švedske, na primer pri starševskem/materinskem/očetovskem nadomestilu (ki so v Sloveniji 100-%). V primerjavi z drugimi državami ima Slovenija dobro razvito in dokaj velikodušno družinsko politiko (Resolucija o družinski politiki 2018–2028, 2018). Vendar bi morali splošno javnost bolje seznaniti s temi ukrepi in odločneje preiti s transferjev na podporne storitve za otroke in družine. Postopek uveljavljanja pravic iz naslova starševskega varstva je nekoliko zastarel in bi ga bilo treba posodobiti oziroma optimizirati.

Temeljni zakon na tem področju – Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih (ZSDP-1) – je podlaga za lažje usklajevanje starševskih in poklicnih obveznosti ter podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti. V tem pogledu je posebno pomembna pravica staršev do starševskega, materinskega in očetovskega dopusta ter nadomestila plače v času dopusta.

Začetki materinskega dopusta segajo v leto 1927, ko je bil uveden 12-tedenski plačan materinski dopust (Korintus in Stropnik, 2012). Leta 1975 je bila s priznanjem pravice očeta uveljavljena pomembna politična sprememba. Upravičenost očeta do starševskega dopusta je sledila švedskemu modelu dopusta. Političarki Alva Myrdal (Švedska) in Vida Tomšič (Jugoslavija) sta se v prvi polovici 70. let večkrat srečali in razpravljali o družinski politiki. Švedska je leta 1974 kot prva na svetu uzakonila pravico očetov do starševskega dopusta. Po njenem zgledu je Slovenija leta 1975 uvedla možnost prenosa starševskega dopusta na očeta na podlagi pisnega soglasja matere (Korintus in Stropnik, 2012).

Shema starševskega dopusta, kakršna v Sloveniji velja danes, je bila uvedena leta 1986 in predvideva 365 dni dopusta, od tega 105 dni materinskega dopusta in 260 dni starševskega dopusta. Slovenija je kot prva evropska država leta 1986 uvedla enoletni starševski dopust, hkrati pa je tudi kot edina država zagotavljala 100-% nadomestilo plače (Resolucija o družinski politiki 2018–2028, 2018). Poleg tega je bil v shemo starševskega dopusta dodan očetovski dopust, ki je bil med letoma 2003 in 2005 uveden postopoma v okviru pristopa k Evropski uniji leta 2004.

## Materinski, očetovski in starševski dopust ter nadomestila

Pravice do materinskega, očetovskega in starševskega dopusta ter pripadajočih nadomestil so izredno pomembne za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Matere so upravičene do materinskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela v obsegu 105 zaporednih dni, od tega je izraba 15 dni obvezna. Mati nastopi materinski dopust 28 dni pred predvidenim dnevom poroda, razen v primeru rojstva nedonošenčka. Izjemoma lahko materinski dopust uveljavlja oče, ali eden od starih staršev, ali druga oseba. Materinsko nadomestilo znaša 100 % osnove. Osnova tako za materinsko in očetovsko kot tudi za starševsko nadomestilo je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v strnjениh 12 mesecih, pri čemer se kot zadnji mesec šteje osnova od katere so bili obračunani prispevki v predpreteklem mesecu od vložitve prve vloge za dopust (MDDSZ)<sup>1</sup>.

Očetovski dopust je namenjen očetom, da bi kar se da zgodaj sodelovali pri negi in varstvu otroka. Očetje so upravičeni do očetovskega dopusta v obsegu 30 koledarskih dni. Ob rojstvu dvojčkov se očetovski dopust podaljša za 10 dni, ob rojstvu trojčkov za 20 dni. Oče mora izrabiti vsaj 15 dni očetovskega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela najpozneje en mesec po poteku starševskega dopusta, največ 15 dni (ter dodatnih dni ob rojstvu dvojčkov ali trojčkov) pa v obliki polne ali delne odsotnosti z dela kadar koli do končanega prvega razreda osnovne šole otroka. Očetovsko nadomestilo znaša 100 % osnove.

Starševski dopust je namenjen negi in varstvu otroka. Vsak od staršev je upravičen do 130 dni starševskega dopusta (skupaj 260 dni) v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Mati lahko na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko praviloma izrabi največ 230 dni, izjemoma vseh 260 dni. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta (mati lahko izrabi vseh 260 dni). V primeru rojstva dvojčkov ali več otrok, nedonošenčka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se starševski dopust podaljša. Del starševskega dopusta v obsegu največ 75 dni lahko starša preneseta in izrabita,

---

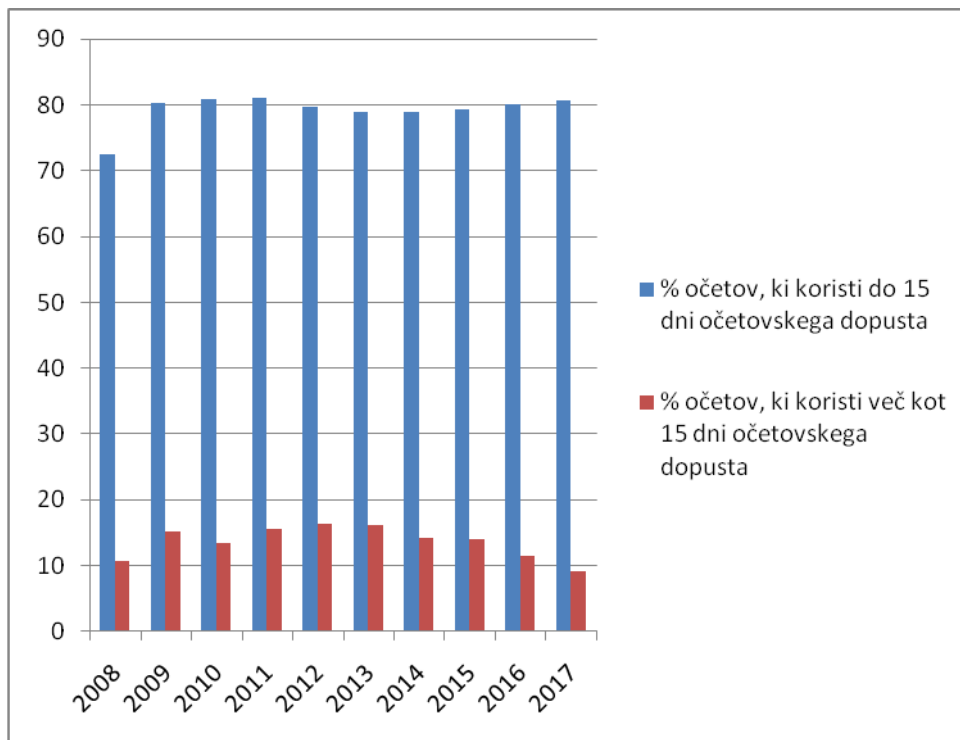
<sup>1</sup> <https://www.gov.si/teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/>.



dokler otrok ne konča prvega razreda osnovne šole. Do starševskega dopusta so upravičeni tudi posvojitelji in osebe, ki jim je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom posvojitve, ter druga oseba oziroma eden od starih staršev otroka. Starševsko nadomestilo znaša 100 % osnove.

Število upravičencev do starševskega nadomestila je povezano s številom rojstev v tekočem letu in deležem zaposlenih in samozaposlenih (zavarovancev za starševsko varstvo) med mladimi starši. Delež upravičencev do nadomestila je bolj ali manj nespremenljiv in obsega 88 % vseh rojstev (Črnak Meglič in Kobal Tomc, 2017). V letu 2011 je bilo tako upravičencev do starševskega nadomestila 22.782, v letu 2016 pa 20.064 (MDDSZ)<sup>2</sup>.

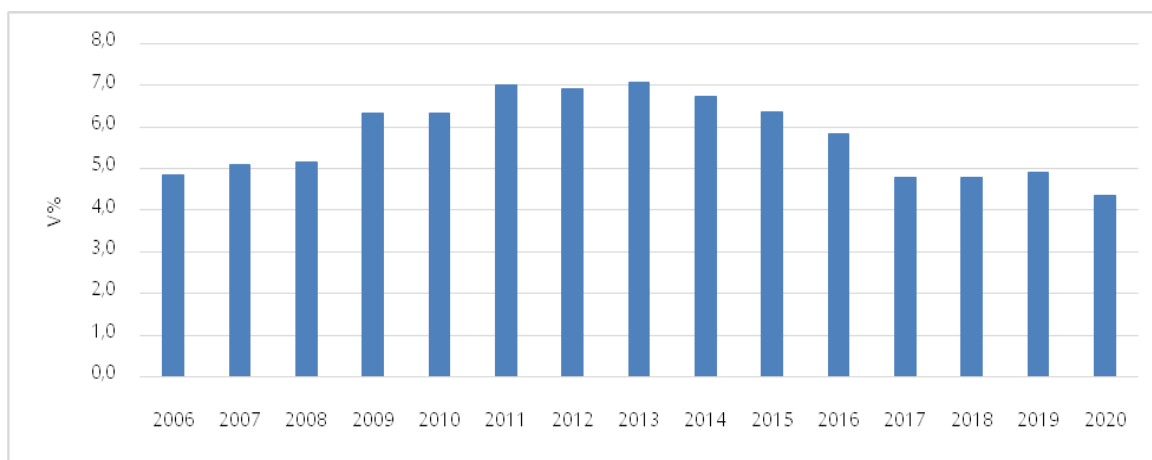
**Slika 3: Koriščenje očetovskega dopusta (do 15 dni in več kot 15 dni)**



Vir: MDDSZ.

<sup>2</sup> <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>.

**Slika 4: Delež očetov, ki so koristili starševski dopust v Sloveniji**



Vir: MDDSZ, SURS, preračuni UMAR.

Izraba starševskega dopusta pri moških je stalno nizka. Do leta 1990 je starševski dopust izrabilo od 1 do 2 % očetov. Pozneje je ta delež padel pod 1 %, nato pa je počasi naraščal in med letoma 2012 in 2016 znašal med 6% in 7 % (Stropnik, 2020). Po uvedbi plačanega 30-dnevnega očetovskega dopusta leta 2017 je delež očetov, ki se odločijo za starševski dopust, začel padati. Le približno 4 % očetov izrabi starševski dopust. Razlog za to je najverjetneje podaljšanje plačanega očetovskega dopusta s 15 na 30 dni, ki ga je mogoče izrabiti, dokler otrok ne konča prvega razreda osnovne šole (Humer et al., 2021).

Izraba očetovskega dopusta Sloveniji je dokaj stalna; približno 80 % očetov izrabi prvih 15 dni očetovskega dopusta (do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti). Razlogov, zakaj se nekateri očetje odločijo, da ne bodo izrabili očetovskega dopusta (zlasti zadnjih 15 dni), in zakaj se večina očetov ne odloči za izrabo starševskega dopusta, je več. Eden od razlogov je majhna ozaveščenost očetov o njihovih pravicah ob rojstvu otroka. Drugi razlog sta nerazumevanje in slaba ozaveščenost delodajalcev, nadrejenih in sodelavcev glede izrabe očetovskega dopusta, hkrati pa se tudi med starši samimi kaže nerazumevanje pomena in ciljev očetovskega in starševskega dopusta. Ena od možnih rešitev te težave bi gotovo bila boljša ozaveščenost in obveščenost tako staršev kot delodajalcev. Raziskava *Stališča Slovencev o družinski problematiki in potrebah družin* (Kurdija et al., 2016) je pokazala, da bi bili očetje bolj pripravljeni izrabiti očetovski dopust, če bi delodajalci imeli več posluha za to. Največji delež vprašanih (21,9 %) meni, da bi bilo najbolje, da bi si starša izrabo starševskega

dopusta enakomerno razdelila, torej da bi vsak izrabil polovico. Pri tem je pomemben podatek, da je takega mnenja večji delež vprašanih med mladimi, in sicer kar 35 % mladih (do 30 let) meni, da bi si morala starša starševski dopust enakomerno razdeliti (ibid.). To znova potrjuje, da mlajši generaciji enakost spolov veliko pomeni in da sta po njihovem mnenju nega in varstvo otrok naloga obeh staršev. Država spodbuja delitev starševskega dopusta med starša, zato tudi omogoča možnost dokaj enakomerne izrabe starševskega dopusta.

Pravice iz naslova starševskega varstva, zlasti dopusti (starševski, materinski in očetovski dopust), lahko pomembno pripomorejo k odpravljanju razlik med moškimi in ženskami na trgu dela, če jih oba starša izrabita v enaki meri, saj omogočajo, da ženske po rojstvu otroka ostanejo dejavne na trgu dela, moški pa so bolj vključeni v nego in varstvo otrok. Omenjene oblike dopusta tako spodbujajo enakovrednejšo porazdelitev obveznosti nege in varstva otrok med moškimi in ženskami. Slovenski primer porazdelitve v celoti plačanega starševskega dopusta med očeta in mater pa kaže, da spolno nevtralne politike nimajo nujno za posledico enakovrednejše delitve dopusta med moškimi in ženskami. Čeprav se očetje običajno ne odločijo za starševski dopust, pa podatki kažejo, da so ukrep očetovskega dopusta v obliki plačanega in neprenosljivega dopusta in edinega proaktivnega ukrepa za večjo vključenost moških v nego in varstvo otrok dobro sprejeli in da večina očetov (več kot 80 %) izrabi očetovski dopust.

Raziskave potrjujejo, da so pri uvedbi očetovskega/starševskega dopusta in pri tem, da ju očetje izrabijo, ključni trije dejavniki: individualna pravica, neprenosljiva pravica in 100-% nadomestilo (da je dopust v celoti plačan) (Kvande, 2015; Gíslason, 2006; Langvasbråten in Teigen, 2006; Jurado, 2021). Vsi trije navedeni elementi so se izkazali za ključne tudi v primeru izrabe očetovskega dopusta v Sloveniji.

### [Krajši delovni čas](#)

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) določa, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico do dela s krajšim

delovnim časom od polnega. Če eden od staršev neguje in varuje najmanj dva otroka, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, dokler najmlajši otrok ne konča prvega razreda osnovne šole v skladu s predpisi, ki urejajo osnovnošolsko izobraževanje, pri čemer je eno leto uveljavljanja pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega za vsakega od staršev neprenosljivo, razen v izjemnih primerih. Pogoj, da je za vsakega od staršev eno leto neprenosljivo, je bil dodan, da bi očete spodbudili k uveljavljanju te pravice.

Delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače (do 31. decembra 2020). Od 1. januarja 2021 Republika Slovenija zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela povprečja zadnjih 12 plač. Ta izjemno pomembni korak naj bi moške spodbudil k uveljavljanju pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva.

Število upravičencev do krajšega delovnega časa in obseg sredstev za plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva se vsa leta postopoma povečujeta. Čeprav gre za pravico, ki ne bi smela ustvarjati razlik med spoloma, jo večinoma uveljavljajo ženske. Leta 1994 sta bila za krajši delovni čas zaposlena le 2 % žensk, leta 2014 pa je bilo za krajši delovni čas zaposlenih 13,7 % žensk, od tega 13,6 % zaradi nege in varstva otroka ali invalidne odrasle osebe (Stropnik, 1997; Eurostat, 2014). V letu 2011 je bilo za krajši delovni čas zaposlenih 1.966 očetov in 13.096 mater, obseg potrebnih sredstev pa je znašal 11,6 milijona evrov. Leta 2020 je bilo za krajši delovni čas zaposlenih 595 očetov in 19.743 mater, zato je bilo za plačilo prispevkov potrebnih 19,7 milijona evrov sredstev (ker se prispevki plačujejo od sorazmernega dela minimalne plače, se z višanjem minimalne plače veča tudi obseg potrebnih sredstev in ni odvisen samo od števila upravičencev). Ker je plačilo prispevkov vezano na minimalno plačo, pri večjem delu upravičencev to pomeni, da je plačilo prispevkov izračunano glede na osnovo, ki je nižja od njihove plače. Zato se lahko zgodi, da bo njihova odmerjena pokojnina nižja. Zaradi vpliva na pravice iz pokojninskega zavarovanja bi veljalo razmisliti o spremembi zakonodaje, ki bi zagotovila, da bi upravičenci do krajšega delovnega časa imeli enako pokojnino, kot če te pravice ne bi uveljavili.

Treba je poudariti, da so ženske v Sloveniji tako kot moški večinoma zaposlene za polni delovni čas. Primerjalno gledano ima Slovenija med državami članicami EU eno najvišjih stopenj zaposlenosti žensk z otroki, njihov položaj pa je bolj izenačen s položajem moških. V zadnjem obdobju pa zaznavamo novo usmeritev – povečevanje deleža žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom v obdobju, ko imajo majhne otroke. A če takšno pravico večinoma uveljavljajo ženske, to negativno vpliva na njihov položaj na trgu dela in na enakost spolov. Pravico tudi vedno bolj uveljavljajo samostojni podjetniki.

### Odmor za dojenje in nadomestilo v času odmora za dojenje

Materi, zaposleni za polni delovni čas, pripada nadomestilo za eno uro odmora za dojenje dnevno (na podlagi potrdila specialista pediatra) od devetega do 18. meseca starosti otroka, in sicer v višini sorazmernega dela povprečja zadnjih 12 plač. Ukrep se je v Sloveniji izkazal za nepomembnega, saj ga na letni ravni izrabi manj kot 10 žensk. Razlog za to je najbrž dolžina starševskega dopusta, ki ga večinoma izrabijo matere.

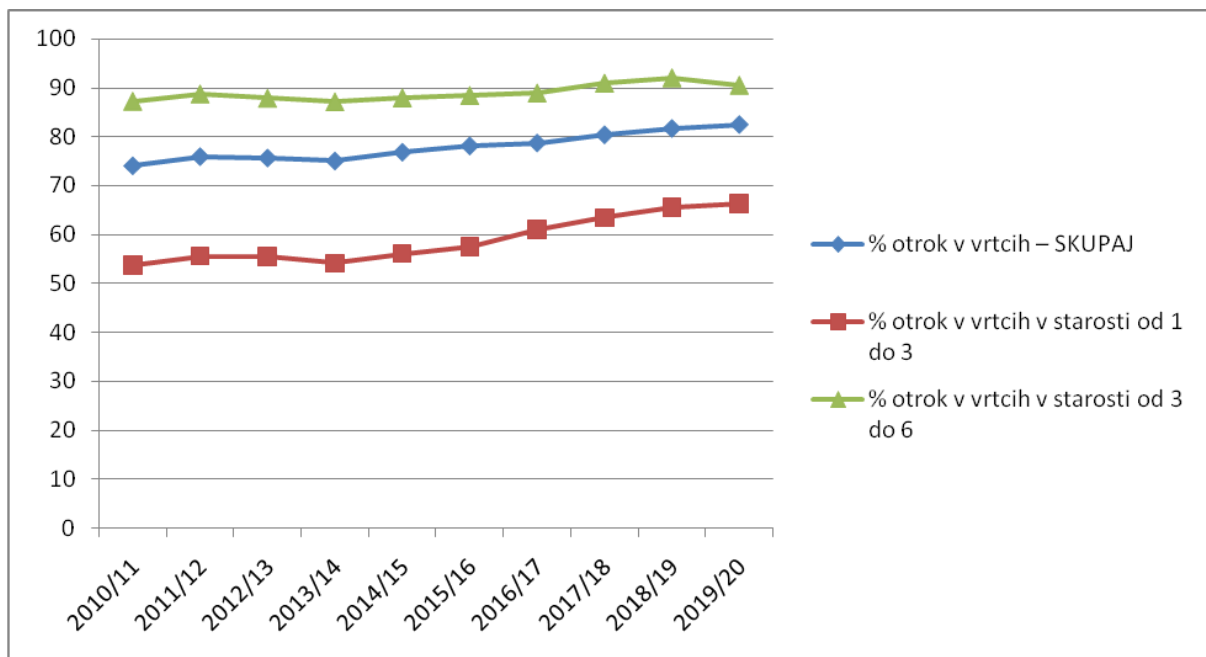
### Sistem varstva otrok

Slovenija ima dobro razvit sistem predšolske vzgoje in varstva. Ta mehanizem je ključnega pomena pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih staršev. Sistem varstva otrok temelji na načelih enakosti dostopa in enakih možnosti za otroke ter s kakovostnimi in subvencioniranimi vrtci, ki so dostopni širši javnosti, ostaja primer dobre prakse (Humer, 2018).

Država spodbuja in omogoča, da varstvo otroka v prvem letu po njegovem rojstvu poteka v družinskem okolju, ko pa otrok dopolni 11 mesecev, država zanj zagotavlja dnevno varstvo v vrtcu. Otroci obiskujejo vrtec na območju občine, v kateri imajo starši stalno prebivališče. Predšolska vzgoja v vrtcih poteka v dveh starostnih skupinah: otroci v starosti od enega do treh let in otroci v starosti od treh let do vstopa v šolo (otroci začnejo obiskovati osnovno šolo s šestimi leti). Program vrtca sofinancirajo občine in država (odvisno od števila otrok, vpisanih v vrtec), razliko pa glede na njihov dohodkovni razred krijejo starši (plačilo od 0 do

77 % cene programa). Čeprav sistem varstva otrok deluje dobro, se na tem področju še vedno ukvarjamo z mnogimi izzivi, na primer s pomanjkanjem prostih mest v vrtcih (zlasti za otroke, ki jih starši niso mogli vpisati v času rednega vpisa).

**Slika 5: Delež otrok v vrtcih v šolskem letu od 2010/11 do 2019/20**



Vir: SURS, 2020.

Iz statističnih podatkov o deležu otrok, vpisanih v vrtnice, so razvidne razlike pri vpisu glede na starost otrok. V šolskem letu 2019/2020 je bilo v vrtec vpisanih 54,3 % otrok, starih eno leto, 80,1 % otrok, starih dve leti, in 89,5 % otrok, starih tri leta. V istem šolskem letu je vrtec obiskovalo 93,0 % otrok, starih štiri leta, 95,1 % otrok, starih pet let, in 12,1 % otrok, starih šest let (SURS, 2020).

Področje predšolske vzgoje, ki jo izvajajo javni in zasebni vrtci, ureja Zakon o vrtcih. Leta 2020 je bilo v Sloveniji 12 % zasebnih in 88 % javnih vrtcev (SURS, 2020).

## Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter zaposlovanje

Slovenija je uvedla številne ukrepe in pravice, ki so neposredno vezani na zaposlovanje ter omogočajo oziroma pripomorejo k lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Poleg materinskega, očetovskega in starševskega dopusta so to pravica do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu; pravica do odmora za dojenje med delovnim časom; pravica delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja; pravica delavca, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo do najmanj dodatnih treh dni letnega dopusta; pravica do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let; pravica do izrabe letnega dopusta, tudi upošteva družinske obveznosti; pravica staršev šoloobveznih otrok, da izrabijo najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic; varstvo pred nočnim in nadurnim delom in podobno. Vse navedene pravice so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). Za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je poskrbljeno tudi v kolektivnih pogodbah, in sicer v določbah o upravičenosti do drugačne razporeditve delovnega časa in dodatnih dni plačane odsotnosti iz družinskih in osebnih razlogov. Kolektivne pogodbe načeloma vključujejo pravico do plačane odsotnosti z dela v primeru rojstva otroka, smrti družinskega člana, poroke, popravila hiše ali stanovanja in selitve (Humer et al., 2021).

Zakonodaja torej zagotavlja dokaj dobre možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, vendar praksa kaže, da težave nastajajo pri uresničevanju nekaterih pravic, ki se vežejo na usklajevanje in starševstvo. Delodajalci so torej tisti, ki pravic in potreb staršev ne upoštevajo v zadostni meri. To kaže, da bo treba okrepiti prizadevanja za uvajanje družini prijaznih politik v podjetjih in institucijah.

Imajo pa starši, tako matere kot očetje, na trgu dela težave zaradi starševstva. Medtem ko ženskam zaradi nosečnosti pogosto ni podaljšana pogodba o zaposlitvi ali jih po vrnitvi z

materinskega oz. starševskega dopusta ne čaka isto delovno mesto in zaradi materinstva težje karierno napredujejo, imajo moški težavo, da delodajalci v njih pogosto vidijo le delavce, ne pa tudi očetov. Čeprav se je očetovski dopust dobro uveljavil in ga izrabi večina očetov, ki so do dopusta upravičeni, je naklonjenost delodajalcev do očetov, ki izrabijo del starševskega dopusta, še vedno majhna. Očetje tudi redkeje delajo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Zgodnje raziskave o dejavnem očetovstvu (Renner et al., 2005) so na primer pokazale, da so med očetovskim dopustom očetje pogosto delali od doma ali pa so bili dosegljivi po telefonu. Novejša raziskava (Humer et al., 2017) pa je pokazala, da očetje tako očetovskega kot starševskega dopusta pogosto niso izrabili (8 % jih ni izrabilo starševskega, 9 % 15-dnevnega očetovskega in 12 % 75-dnevnega očetovskega dopusta), ker temu ni bil naklonjen delodajalec. Še pogosteje pa starševskega ali očetovskega dopusta niso izrabili, ker bi zaradi tega trpelo njihovo delo v službi (15 % jih ni izrabilo starševskega, 19 % 15-dnevnega očetovskega in 31 % 75-dnevnega očetovskega dopusta).

Raziskava o dostopnosti trga dela za ženske in moške (Kanjuro Mrčela et al., 2016) je pokazala, da sodelujoči kadrovski strokovnjaki, generalni direktorji in drugi predstavniki delodajalcev menijo, da jim največ težav povzroča izraba prvih 15 dni očetovskega dopusta (18,7 %). Ista raziskava pa je pokazala tudi na veliko mero hipotetične diskriminacije – večina vprašanih namreč ne bi ponudila napredovanja dejavnemu očetu ali nosečnici.

**Tabela 1: Težave z materinskimi, očetovskimi in starševskimi dopusti – pregled in primerjava**

v %	Izraba materinskega dopusta	Izraba očetovskega dopusta		Izraba starševskega dopusta
		prvih 15 dni	preostalih 75 dni	
Povzroča veliko težav	3,3	3,3	3,0	6,9
Povzroča nekaj težav	13,4	18,7	13,4	17,7
Ne povzroča težav	80,3	77,4	41,3	67,9
Ne vem	3,0	0,7	0,3	7,5
Nimamo takih primerov	/	/	42,0	/

Vir: Kanjuro Mrčela et al., 2016, str. 111.



**Tabela 2: Imenovanje na vodilni položaj in starševstvo – pregled in primerjava**

Ali bi takšni osebi ponudili napredovanje?	Bodoči oče, ki namerava izrabiti 6 mesecev starševskega dopusta	Bodoča mati, ki bo izrabila dopust materinski dopust
Zagotovo ne	18,7	20,3
Verjetno ne	44,9	43,3
Verjetno da	22,3	21,0
Zagotovo da	7,9	9,5
Ne vem	6,2	5,9

Vir: Kanjuo Mrčela et al., 2016, str. 112.

Diskriminacija zaradi starševstva in družinskih obveznosti ter kršenje pravic iz delovnega razmerja na delovnem mestu zaradi starševstva sta še vedno prisotna na trgu dela, večinoma pa prizadeneta ženske. Najpogosteje diskriminacijo in kršenje pravic zaznavamo pri vstopu v delovno razmerje, načrtovanju družine, vrnitvi s starševskega dopusta, možnostih napredovanja in podobno. Slovenija ima dokaj dobro urejeno zakonodajo na tem področju (na primer posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcev staršev, prepoved zahtevanja podatkov o nosečnosti in načrtovanju družine pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ter prepoved pogojevanja sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov o nosečnosti in načrtovanju družine in podobno), ki zagotavlja posebno varstvo nosečnic, mladih mater oziroma staršev (na primer prepoved opravljanja določenih del v času nosečnosti in času dojenja, pravica delavca, da odkloni napotitev v tujino v primeru nosečnosti, varstva otroka, ki še ni dopolnil sedmih let, ali varstva in vzgoje otroka, ki še ni dopolnil 15 let, če delavec živi sam z otrokom). Zakonodaja je torej jasna in prepoveduje diskriminacijo na podlagi starševstva ali družinskih obveznosti. Ker pa praksa kaže, da diskriminacija kljub temu obstaja, bo potreben poostren inšpekcijski nadzor in morda tudi uvedba strožjih sankcij za delodajalce, ki kršijo pravice iz delovnega razmerja. Hkrati bi bilo smiselno izboljšati ozaveščenost delodajalcev o pomembnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter spoštovanja pravic iz delovnega razmerja, ki so pridobljene s starševstvom ali se vežejo na družino oziroma družinske obveznosti in načrtovanje družine.

K lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti pripomorejo tudi prožnejše oblike dela, pri čemer so še posebno pomembne možnosti, povezane s prožnostjo delovnega časa,

prožnostjo organizacije dela ter prožnostjo kraja opravljanja dela. Pomembno je, da delodajalec prepozna te potrebe in zaposlenim omogoči, da izkoristijo tovrstne možnosti, če izkažejo potrebo in željo.

## Očetovstvo v Sloveniji

Vključenost očeta v starševstvo pomembno zaznamuje prisotnost pri porodu – pri porodu so prisotne tri četrtine očetov (76,8 % leta 2013, Nacionalni inštitut za javno zdravje (NIJZ)). Pri tem so med statističnimi regijami velike razlike – v pomurski statistični regiji je pri porodu prisotna le nekaj več kot polovica očetov (52,9 %), v zasavski statistični regiji pa je delež precej večji (89,8 %).

Čeprav se stanje izboljšuje in so moški vse bolj vključeni v nego in vzgojo otrok ter druge družinske obveznosti (na primer gospodinjska opravila), pa so razlike v porabi časa med spoloma še vedno velike – ženske za gospodinjska opravila v povprečju porabijo dobrih 200 ur na leto več kot moški, za nego in varstvo otrok pa dobrih 500 ur več. Prav tako je v Sloveniji zelo tradicionalno porazdeljena skrb za bolne družinske člane in članice – 81 % vseh dni odsotnosti za nego bolnega družinskega člana ali članico namreč izrabijo ženske (moški 19 %). To nesorazmerje se zelo počasi spreminja (podatki za leto 2000: ženske 86 %, moški 14 %). Pri tem je treba še poudariti, da to vpliva tudi na višino pokojnine.

**Tabela 3: Čas, ki ga zaposlene ženske in moški namenijo gospodinjskim opravilom ter negi in varstvu otrok**

	Zaposlene ženske	Zaposleni moški
	Število ur/teden	
Gospodinjska opravila	16	8
Nega in varstvo otrok	29	18

Vir: Eurofound, 2016.

Podatki Evropske družboslovne raziskave (Fitzgerald et al., 2006) kažejo, da je porazdelitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti pogosteje vir nesoglasji kot finančne zadeve ali obseg časa, ki ga partnerja preživita v službi. Nesoglasja zaradi porazdelitve gospodinjskih opravil so se pojavila v več kot polovici gospodinjestev (53,5 %), medtem ko so se nesoglasja

zaradi finančnih težav pojavila v 42,2 % gospodinjstev, zaradi časa, preživetega v službi, pa v 23,4 % gospodinjstev.

Pomemben razlog za tako tradicionalno porazdelitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti je zakoreninjenost stereotipov o družbenih vlogah žensk in moških, po katerih je moški hranitelj družine, ženska pa čustvena skrbnica družine. Praviloma se takšno razmišljanje ohrani tudi ob razvezi, saj so otroci v večini primerov v varstvo in vzgojo zaupani materam (61 % leta 2013, SURS). Pogosto k takšni podobi in predstavam ter utrjevanju stereotipov pripomorejo tudi mediji.

Mišljenje se vsaj na nekaterih področjih počasi spreminja in za vse več moških je čustvena skrb za otroka izredno pomembna – celo bolj od finančne (Humer et al., 2017). Po drugi strani pa je tradicionalno razmišljanje močno prisotno, kadar govorimo o razmerju med plačanim in neplačanim delom žensk. Raziskava o dostopnosti trga dela za ženske in moške (Kanjuo Mrčela et al., 2016) je pokazala, da 21,4 % vprašanih moških (močno) soglaša s trditvijo, da mora biti ženska pripravljena zmanjšati obseg svojega plačanega dela v korist svoje družine, medtem ko se je s tem strinjalo precej manj žensk (14,1 %). To kaže, da so tradicionalna prepričanja nekoliko bolj zasidrana pri moških, ženske pa se od njih odmikajo in težijo k ekonomski neodvisnosti oziroma enakovredni porazdelitvi obveznosti med partnerjema.

## Viri

Črnak Meglič, A., Kobal Tomc, B. (2017): Položaj otrok v Sloveniji danes: situacijska analiza. Ljubljana: Inštitut RS za socialno varstvo.

Eurofound (2016): European Quality of Life Survey 2016. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> (3. junij 2021).

Eurostat (2016): Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%). Dostopno prek:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database> (1. december 2016).

Eurostat (2014): Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%). Dostopno prek:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst\\_hheredy](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hheredy) (1. junij 2020).

Fitzgerald, R., Roberts, C., Gillian, E., Keane, M., Billiet, J., Pleysier, S., ... Vogel, J. (2006): Evropska družboslovna raziskava 2004: [Datoteka kodirne knjige]. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov. ADP - IDNo: ESS04.

Gíslason, I. V. (2006): Fostering Caring Masculinities. Icelandic National Report. Akureyri, Islandija: Centre for Gender Equality.

Humer, Ž., Hrženjak, M., Frelj, M. (2021): Men in Care. Workplace Support for Caring Masculinities. Country report. Slovenia. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno prek: [https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/07/MiC\\_report\\_SI.pdf](https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2019/07/MiC_report_SI.pdf) (3. junij 2021).

Humer, Ž. (2018): Socialistična dediščina skrbstvenega režima za otroke: primer socializacije in defamilizacije skrbi. V: Majda Hrženjak (ur.), Razsežnosti skrbstvenega dela. str. 143 - 181. Ljubljana: Sophia.

Humer, Ž., Kanjuo Mrčela, A., Šori, I., Štebe, J., Beršnak Vuga, J. in Frelj, M. (2017): Očetje in delodajalci v akciji, 2015: Spletna anketa z zaposlenimi očeti [Podatkovna datoteka].

Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov. ADP - IDNo: ODA15. [https://doi.org/10.17898/ADP\\_ODA15\\_V1](https://doi.org/10.17898/ADP_ODA15_V1) Dostopno prek <https://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/oda15/> (3. junij 2021).

Jurado, T. (2021): Men in Care (MiC). Paper presented at the MASP International Webinar "Project of life and skills development: Different approaches to valuing parenting in work and life". 26. marec 2021.

Kanjuro Mrčela, A., Uhan, S., Kurdija, S., Mikić, J., Vovk, T. (2016): Dostopnost trga dela za ženske in moške. Končno poročilo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: [http://mddsz.arhiv-spletisc.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/enake\\_moznosti/RaziskavaTrgDela.pdf](http://mddsz.arhiv-spletisc.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/RaziskavaTrgDela.pdf) (3. junij 2021).

Kanjuro Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (ur.)(2007): Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Korintus, M., Stropnik, N. (2012): Hungary and Slovenia: Long Leave or Short?, V: *The Politics of Parental Leave Policies. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, ur. Sheila B. Kamerman and Peter Moss, 135–159. Bristol, University of Bristol: Policy Press.

Kurdija, S., Hafner Fink, M., Malnar, B. in Podnar, K. (2016): Slovensko javno mnenje 2016/1: Raziskava o odnosu delo–družina, Stališča Slovencev o družinski problematiki in potrebah družin, Stališča o izbranih vidikih zdravja in zdravstva, Ogledalo javnega mnenja [Podatkovna datoteka]. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov. ADP - IDNo: SJM161. [https://doi.org/10.17898/ADP\\_SJM161\\_V1](https://doi.org/10.17898/ADP_SJM161_V1)

Kvande, E. (2015): *Interactions between Organizational Behavior and Father's Quota in Parental Leave*. Lecture at international conference Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationatilies and Politics. ZIF, Bielefeld University, Nemčija, 12.–14. marec 2015.

Langvasbråten, T., Teigen, M. (2006): *FOCUS – The European Dimension*. Oslo: Institute for Social Research.

Marsiglio, W., Amato, P., Day, R., D., Lamb, M., E. (2000): Scholarship on Fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1173–1191.

Moss, P., O'Brien, M. (ur.) (2006): *Employment Relations*. Research Series No. 57. International Review of Leave Policies and Related Research. London: Department of Trade and Industry.

Renner, T., Švab, A., Žakelj, T. in Humer, Ž. (2005): Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologij. Dostopno prek: <http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-o%C4%8Detovstvo.pdf> (3. junij 2021).

Resolucija o družinski politiki 2018–2028: "Vsem družinam prijazna družba". Uradni list RS, št. 15/18.

Statistični urad Republike Slovenije (2020): Tudi v šolskem letu 2019/20 osnovnošolcev več, srednješolcev pa nekaj manj kot v preteklih letih. Dostopno prek: <https://www.stat.si/statweb/News/Index/8854> (22. april 2021).

Stratigaki, M. (2004): The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics* 11(1): 30–56.

Stropnik, N. (2020): Slovenia country note. V: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufamn, G., Moss, P. (ur.): *International Review of Leave Policies and Reserach 2020*. Dostopno prek: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) (3. junij 2021).

Stropnik, N. (1997): *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20.

## Priloge

**Tabela 4: Tipi družin, 2018, Slovenija**

	Družine			Število otrok na družino	
	2015	2018	% v 2018	2015	2018
Zakonski par z otroki	224.290	217.119	50,8 %	1,68	1,68
Mati samohranilka z otroki	116.295	117.775	27,5 %	1,36	1,37
Oče samohranilec z otroki	26.844	28.418	6,7 %	1,31	1,31
Zunajzakonska partnerja z otroki	61.847	64.198	15,0 %	1,60	1,62
Istospolna partnerska skupnost z otroki	17	30	0,007 %	1,18	1,37
SKUPAJ	429.293	427.540	100 %	1,56	1,56

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2018.

**Tabela 5: Delež otrok v vrtcih v šolskih letih od 2010/11 do 2019/20**

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
% otrok v vrtcih – SKUPAJ	74,0	75,9	75,6	75,0	76,8	78,1	78,7	80,4	81,7	81,2
% otrok v starosti od 1 leta do 3 let	53,7	55,6	55,5	54,1	56,1	57,5	61,0	63,5	65,6	66,5
% otrok v starosti od 3 do 6 let	87,3	88,8	87,9	87,2	88,0	88,5	89,0	91,0	92,1	90,7

Vir: Statistični urad Republike Slovenije.