

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Barbara Hvastija**

**Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Barbara Hvastija**

**Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo - Mrčela**

**Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

*Zahvaljujem se mami in očetu, mentoricam v vseh pojavnih oblikah, in mentorjem, mladim očetom, ki se trudijo.*

## **Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji**

Usklajevanje delovnih in zasebnih obveznosti se odraža predvsem pri porabi in delitvi časa, ki ga moški in ženske namenijo za izvedbo le – teh. Usklajevanje se odvija predvsem znotraj družine, ko se partnerja pogajata, koliko časa bo kdo od njiju namenil poklicnim in koliko zasebnim obveznostim. V Sloveniji kljub temu, da sta oba partnerja zaposlena praviloma za poln delovni čas, večji del skrbstvenega dela opravijo ženske. Mladi očetje poročajo, da veliko več skrbijo za otroke v primerjavi s svojimi očeti. Ena glavnih sprememb glede na prejšnje generacije očetov pa je dejstvo, da se zmanjšuje označenost opravil v gospodinjstvu po spolu, pogosto se opravki dogovorno razdelijo med partnerja. Službeni čas je nadrejen zasebnemu, kar povzroča časovno revščino mladih moških predvsem pri kvalitetnem očetovanju, kot ga definirajo mladi očetje, je to čas, ko se družina odpravi na izlet oziroma opravljajo skupno športno aktivnost. Primanjkuje pa jim tudi časa za hobije in športne aktivnosti.

Ključne besede: usklajevanje dela in družine, očetovanje, časovna revščina.

## **Work/Life Balance of young men in Slovenia**

Balancing work and private life obligations are mainly reflected in the use and the distribution of time spent by men and women when executing these obligations. Coordination mainly takes place within the family when partners negotiate how long will each of them devote to work or to private obligations. In Slovenia, despite the fact that both partners are full-time employed, the majority of caring work is done by women. Young fathers report that they perform much more care work with children in comparison to their fathers. One of the main changes compared to previous generations of fathers is the fact that there is less gender related housework and more mutual sharing of housework among both partners. Work time is superior to private time which causes time-poverty of young men for quality fathering. According to the definition of fathers, this is the time spent on a family trip or common sport activity. In addition, they also lack time for hobbies and sport.

Keywords: Work/Life Balance, fathering, time-poverty.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>ORIS SPREMEMB OČETOVSTVA IN MOŠKOSTI</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>USKLAJENO DELOVNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE KOT IDEAL</b> .....	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>TEŽAVE IN OVIRE PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJAMLADIH MOŠKIH V SLOVENIJI</b> .....	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>UKREPI IN POLITIKE ZA ZMANJŠANJE OVIR</b> .....	<b>21</b>
	5.1 UVODNO O UKREPIH IN POLITIKAH ZA ZMANJŠANJE OVIR .....	21
	5.2 STARŠEVSKI DOPUSTI ZA OČETE V SLOVENIJI.....	22
	5.3 PODALJŠAN OBRATOVALNI ČAS VRTCEV IN UVEDBA DRUŽINSKIH CENTROV .....	25
	5.4 UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V DELOVNIH ORGANIZACIJAH.....	28
	5.5 SENZIBILIZIRANJE JAVNOSTI – PRIMERA DOBRE PRAKSE: MEDIJSKA KAMPANJA »OČKA, AKTIVIRAJ SE!« IN KOLUMNE MOŠKIH AVTORJEV NA TEMO OČETOVANJA.....	29
	5.6 »MOŠKI KLUBI«.....	30
<b>6</b>	<b>EMPIRIČNI DEL</b> .....	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>SKLEP</b> .....	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURA</b> .....	<b>44</b>
	<b>PRILOGA A: VPRAŠALNIK – EMPIRIČNI DEL</b> .....	<b>47</b>

## KAZALO SHEM

Shema 3.1: Trikotnik življenjskih sfer – ure na teden, ki jih lahko razporedimo v eno izmed treh sfer .....	15
---	----

## KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Zadovoljstvo s porabo časa po področjih (v odstotkih) .....	19
Tabela 4.2: Največje težave, problemi, izzivi, ki so vezani na starševsko vlogo (anketirani so izbrali dva odgovora; odgovori v odstotkih) .....	19
Tabela 5.1: Oblike in trajanje starševskih dopustov, ki jih lahko koristijo očetje, nadomestila in stopnje koriščenja dopusta s strani očetov, v Sloveniji, za leto 2011 .....	22
Tabela 5.2: Koriščenje starševskih dopustov s strani očetov med leti 2006 in 2011.	23

## KAZALO GRAFOV

Graf 5.1: Odstotek očetov, ki so koristili OD do 15 dni, OD nad 15 dni in DNV med leti 2006 in 2011 .....	23
Graf 5.2: Vključenost otrok v predšolsko vzgojo po starostnih obdobjih, Slovenija...	26

## 1 UVOD

»Mali srnjaček na varnem čepi, očke zapira, se mame tišči. Dan se poslavlja, mrak zemljo zagrinja, »spat, otročički«, lisička lisičke opominja. Mali zajčki na kupu tako se mamice tiščijo, da se vsi skupaj kosmata žogica zdijo. Zdaj pa, bučka zaspana, naš ljubi otrok, kot vse živalce še ti očke zapri in mirno zaspi« (Freedman 2008, 3–6).

Hana (5 let): »Mami, kje so pa očiji?«

Barbara (39 let): »V službi.«

Namen naloge je raziskati, ali mladi slovenski očetje čutijo potrebo po boljšem usklajevanju delovnega in zasebnega življenja.

Če ima danes ženska pravico tako do družine kot do dela, ima moški pravico tako do dela kot do družine.

V sodobni, tudi slovenski, družbi, še vedno velja stereotip, da naj bi moški bil glavni hranitelj družine, ki partnerici predvsem pomaga pri neplačanem delu v zasebni sferi, prvenstveno pri vzgoji in negi otrok. Postmodernost narekuje novo ideološko percepcijo, ki med drugim promovira bolj aktivno vključevanje moških na vseh ravneh družinskega življenja. Postmoderni obrat je torej v tem, da se spolna delitev dela vsaj normativno simetrično spreminja z dvema procesoma, z zaposlovanjem žensk na eni strani in večjo vključenostjo moških v nego in skrb za otroke – novo očetovstvo – na drugi. Gre za obrat od komplementarnega modela starševstva k participativnemu modelu (Švab 2001, 127).

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja se v državnih politikah najpogosteje pojavlja kot ena od politik in spremljajočih strategij pri uveljavljanju politike enakopravnosti spolov v sodobni družbi. Politika enakopravnosti spolov pa se v prvi vrsti uveljavlja z namenom ekonomske rasti, višje stopnje delovne aktivnosti prebivalstva in večje socialne vključenosti.

V teoretičnem delu naloge bomo najprej predstavili spremembe podob očetovstva in moškosti skozi zgodovino. Zavedamo se omejenosti prostora, vendar se bomo kljub temu dotaknili spremenjene podobe očetovstva v postmoderni, kot posledice strukturnih družbenih sprememb, saj menimo, da so ravno strukturne spremembe pomemben dejavnik kreiranju novih očetovskih identitet, ki posledično prinašajo težave pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji.

Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja mladih moških v Sloveniji bomo pogledali skozi prizmo novega očetovstva oz. vključenosti očetov v nego in skrb za otroke, pa tudi gospodinjsko delo.

Z analizo sekundarnih virov bomo opozorili na težave, s katerimi se soočajo »novi« očetje. Te težave je potrebno ustrezno izpostaviti in zanje poiskati sistemske rešitve.

V empiričnem delu bomo s pomočjo izvedenih polstrukturiranih, poglobljenih, »face to face« intervjujev, preverjali raziskovalno vprašanje:

- koliko so mladi moški v Sloveniji udeleženi pri skrbi za otroke in pri gospodinjskem delu,
- kako ocenjujejo svoje možnosti usklajevanja zasebnega in delovnega življenja.



## 2 ORIS SPREMEMB OČETOVSTVA IN MOŠKOSTI

Zgodovinski pogled kaže, da sta bili doslej dve veliki krizi očetovstva posledica globalnih družbenih dogajanj. Prva kriza tradicionalnega patriarhalnega očetovstva se je dogajala ob prehodu od trgovskega k industrijskemu kapitalizmu nacionalnih držav. Konec prevlade fevdalnih razmerij v zadnjih desetletjih 18. stoletja, ko je bila patriarhalna družinska ureditev organizacijski princip celotne družbe, je sovpadal z uporom proti enačenju kraljevske in očetovske oblasti. Pretrga se vez med družinsko in politično oblastjo. Politična skupnost ni bila več piramidna, nove države so se kreirale kot brezočetna »državljska bratstva«, ki so temeljila na egalitarnih horizontalnih vezeh in ne več na hierarhično vertikalnih (Rener in drugi 2008).

Počasi se je utrdila nova podoba očetov, ki nimajo več oblasti, temveč dobijo funkcionalno poslanstvo, postanejo prehranjevalci družin. Podoba očeta kot prehranjevalca družine se je sprva pojavila v meščanskih srednjih slojih. Med plemstvom in nižjimi sloji je še vedno vztrajala podoba predmodernega očeta patriarha. Meščanski oče je z domom in družino postajal vse bolj povezan preko žene. Postopoma se je izoblikovala podoba odsotnega očeta, tujca svojim otrokom (Rener v Rener in drugi 2008, 25).

S pojavom industrializacije se je vloga povprečnega moškega v vseh slojih prelevila v prehranjevalca, ki odide od doma in domov prinese plačilo za svoje delo, ženska pa postane nezaposlena<sup>1</sup>, ekonomsko odvisna gospodinja, katere delo poteka v sferi zasebnega, njeno delo ni produktivno in posledično ni ne finančno ovrednoteno, ne cenjeno. Domestifikacija ženske v industrijski dobi je povzročila kvalitativno razlikovanje med javnim in zasebnim delom. Gospodinjska funkcija ženske kot servisna funkcija družine je bila vedno prezrta in zamolčana. Vedno se je prekrivala z drugo dimenzijo ženske, in sicer z materinstvom. Gospodinjska funkcija je postala inherentna materinjenju. Prav to pa je ženske potisnilo v marginalni položaj na trgu delovne sile.

---

<sup>1</sup> Pod terminom nezaposlena razumemo, da ne opravlja plačanega dela v javni sferi, temveč neplačano delo zasebni sferi.

Industrializacija je torej moške fizično oddaljila od družine in doma, žensko oz. ženo pa priklenila na dom, kot se je poetično izrazila ena od njih: »V svet zremo skozi kuhinjsko okno z rokami v pomivalnem koritu« (Pecham Rye Group v Oakley 1974, 44).

Konstrukt gospodinje je pomembno vplival na identiteto moškosti in očetovstva. Delo v javni in zasebni sferi je postalo ostro ločeno. Identiteta moškega in očeta je postala odvisna izključno od njegove zmožnosti prehranjevanja družine. Delo moškega v zasebni sferi (razen vzgoje otrok) je ogrožalo njegovo identiteto moškosti.

V začetku 20. stoletja je družinska zakonodaja (v Evropi) postavljala okvirje za edino družbeno sprejemljivo zasebno življenje, in sicer srednje-slojno družino zaposlenega moškega in eno identitetno zvezo: moškost=očetovstvo. Institucije<sup>2</sup>, ki so v preteklosti podpirale ločevanje med moškostjo na eni in družinskim očetovstvom na drugi strani so počasi izginjale. Udejstvovanje v teh institucijah oz. tistem, kar je od njih ostalo, je postalo družbeno nezaželeno, označevalo je nezrel značaj moškega (Rener v Rener in drugi 2008, 27).

Po drugi svetovni vojni se je starost ob sklenitvi zakonske zveze znižala, rojevala se je »baby boom« generacija. Zakonska zveza in družina sta postala označevalca odraslosti posameznika in posameznice (Rener in drugi 2008).

Pleck loči štiri kulture očetovstva:

- oče kot avtoritativen moralni in verski pedagog - 18. in zgodnje 19. stoletje;
- oče kot distancirani preskrbovalec družine - druga polovica 19. stoletja do sredine 20. stoletja;
- oče kot vzor za ponotranjenje spolne vloge - od 1940 do 1960;
- »novi« oče, ki neguje in skrbi za otroke in je hkrati zaposlen - od poznih 1960-ih do danes (Švab 2000, 253).

---

<sup>2</sup> T.i. moški klubi – klubi, športna združenja in podobno.

Švab ugotavlja, da bila v prvih treh obdobjih vloga očeta definirana z avtoriteto in materialno preskrbo, danes pa se prisotnost očeta razume predvsem skozi njegovo sodelovanje pri negi in skrbi otrok.

Od sedemdesetih let 20. stoletja dalje sociologi preučujejo premik od patriarhalnega družinskega modela<sup>3</sup> k aktivnejšemu vključevanju moških v družinsko življenje.<sup>4</sup> Poimenujejo ga **fenomen novega očetovstva**. Preučevanje se je usmerilo ne samo na aktivnejše vključevanje, temveč tudi na spreminjanje moškosti in očetovstva (Knijn v Rener in drugi 2008, 7).

Spremembo identitet očetovstva in moškosti je potrebno opazovati tudi skozi prizmo družbeno-ekonomskih sprememb.

»Moški in ženska si delita ekonomske in socialne naloge in odgovornosti. Moški ni več le hranitelj družine in ženska ni več le gospodinja, dvokarierni pari postanejo norma, individualistični spolni režim izpodrine familiarnega« (Ule in Kuhar 2003, 121).

Ko govorimo o krizi očetovstva v okviru strukturnih sprememb, sedanja kriza očetov kot hranilcev družin sovпада s krhanjem vezi med kapitalistično ekonomijo in nacionalno državo ter prehodom v nov globalni političnoekonomski red (Rener v Rener in drugi 2008). Postmodernost prinese obrat glede pluralizacije moškosti in očetovskih podob. Na eni strani materinstvo v postmoderni še vedno ostaja »obvezna« identiteta, na drugi pa obstaja legitimna možnost identitete neprisotnega očeta (Hochschild v Švab 2000, 256).

Segal v svojem delu *Slow Motion – changing masculinities, changing men* (1990) izpostavlja potrebo po rekonstrukciji očetovstva. Njen prispevek izhaja iz potrebe po analizi različnih moškosti, še posebej podrejenih, ki so izključene iz t.i. hegemonске moškosti, ki jo pooseblja bel, heteroseksualen, materialno dobro preskrbljen moški (Rener in drugi 2008, 8).

---

<sup>3</sup> Na tem mestu patriarhalni družinski model razumemo kot identifikacijo moškega z vlogo materialnega preskrbovalca družine.

<sup>4</sup> Bolj enakomerno delitev družinskega dela, skrb za otroke.

Novo očetovstvo je v postmodernosti definirano z večjo vpletenostjo očetov v razmerja z otroci, vendar novo očetovstvo ni homogeno, odvisno je od ideologije do dejavnikov vsakdanjika, kot je alokacija časa družinskih članov. V tem segmentu raziskave še vedno kažejo na asimetrijo alokacije dela med partnerjema (Van Dongen v Švab 2000, 257).

Pari, ki imajo pred rojstvom otroka v enaki meri porazdeljeno vpletenost v javno in zasebno sfero, se ob rojstvu otroka srečajo z omejitvami pri odločitvi o skrbi za otroka (ali bosta deljeno koristila starševski dopust in podobno). To ne vključuje samo zmanjšanja dohodka (ker moški pogosteje zaslužijo več kot njihove partnerke), temveč tudi toge forme področnih politik ter predsodki moških sodelavcev in predpostavljenih do moških, ki želijo koristiti očetovske pravice (Hobson 2002, 10).

Termina oče in očetovstvo sta lahko prevedljiva iz angleškega v ostale jezike<sup>5</sup>, medtem ko se pri očetovanju pojavi težava, saj sta besedi oče in očetovstvo vezana na stanje (status oz. identiteto), medtem ko je očetovanje vezano na delovanje (skupino praks). Termin oče se lahko nanaša na biološkega, pravnega (posvojitev) ali socialnega očeta (sestavljene družine). Očetovstvo je kulturna koda, pripisana statusu očeta (pravice, obveznosti, odgovornosti, pa tudi diskurz o »dobrih« in »slabih« očetih) Država ima ključno vlogo pri zagotavljanju pravic in določanju dolžnosti očetov. Novo očetovstvo pa vsebuje tudi novo legitimnost, pogost je pojav odsotnega očeta, ki ne skrbi več za materialno preskrbljenost družine (Hobson 2002, 10–12). Kodiranje očetovstva skozi politike in zakonodajo, se je pričelo leta 1917, z definiranjem starševstva in finančnih obveznosti, v zadnjem obdobju pa zakonodaja vse bolj spodbuja skrbstvene obveznosti očetov v obliki deljenih skrbništev v primeru ločitve oz. razveze (Hobson 2002, 19).

Vloga moškega kot edinega prehranjevalca se spreminja. V Sloveniji je 80 % delovno aktivnih žensk starih med 32 in 48 let, kar pomeni da je v Sloveniji prisotnost v javni sferi relativno enakomerna porazdeljena med spoloma (SURS 2011a). Model stabilne nuklearne družine ni več dominanten. Otrok ima danes večje možnosti, da bo imel izkušnjo živeti v več kot enem gospodinjstvu. V ospredje politik prihajajo

---

<sup>5</sup> Father – oče , fatherhood – očetovstvo, fathering – očetovanje.

obveznosti in pravice biološkega nasproti pravicam in obveznostim socialnega očeta (Hobson 2002, 27).

Collier pravi, da nova ideologija očetovstva zahteva spolno nevtralno starševstvo, kar predvsem očetom povzroča težave, saj ne znajo materiniti. Vizija vpletenega očeta pa ni v njegovem materinjenju, temveč v tem, da razvije spolno specifične prakse očetovanja (Švab 2000, 561).

Kot ugotavlja Švab, so premiki v očetovstvu bolj kot v realni participaciji prisotni v spreminjanju ideologije na sistemskem in družbenem nivoju ter spreminjanju moške identitete na individualnem nivoju. Ideologiji očetovstva manjka socializacija v očetovstvo in očetovanje. Postmoderni oče se od partnerke ne razlikuje v dilemi usklajevanja zahtev sfere dela in družine, temveč v tem, da niso večji kompleksnejših aktivnosti in praks očetovanja.

Juul (v Ivelja 2011), ugotavlja, da sodobni očetje ne potrebujejo nasvetov, kako negovati otroka, temveč potrebujejo razmislek o načinu očetovanju, katere so tiste prakse, ki bodo dobre zanje in za otroka. Prevladujoča ideologija novega očetovstva temelji na tezi, da se morajo očetje spremeniti in poboljšati. Ključno vprašanje pa je, zakaj je očetovska vloga pomembna za očete same.

Pomeni moškosti in očetovstva ter ženskosti in materinstva se spreminjajo. Materinstvo (in materinstvu imanentno gospodinjstvo) je še vedno družbeno definirano kot nepogrešljivo pri skrbi za otroke, spreminjanje očetovstva, predvsem v legitimizaciji njegove odsotnosti, pa utrjuje materinjenje na piedestalu skrbstvenega dela.

Brajša (1987, 72) je pred petindvajsetimi leti zapisal, da moški, ki vstopajo v partnerske zveze, sicer imajo čustvene potrebe, vendar zelo omejene možnosti, da bi si te potrebe priznali in še manjše sposobnosti, da bi jih izpovedali. Gre za »patriarhalno – matriarhalne« partnerske odnose, kar ima za starševstvo in položaj očetov negativne posledice. Družba materam priznava večje kompetence za nego in vzgojo otrok kot očetom. Situacija se dodatno zaplete, ker ženske ohranjajo čustveno prednost v zasebnem, hkrati pa prevzemajo funkcije v javnem. Funkcija očeta

postaja vse manj pomembna in tako se nahajamo na pragu »družbe brez očetov«. Petindvajset let kasneje je besedilo še vedno aktualno.

Moški se morajo emancipirati in prevzeti enakovredno vlogo na področju čustvenega dela znotraj zasebnega.

### **3 USKLAJENO DELOVNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE KOT IDEAL**

Rezultati raziskave (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar v Hobson in drugi 2011, 200–231) kažejo, da zvišanje prekarnosti zaposlitev in intenzifikacija dela ustvarjata vrzel med zakonskimi in normativnimi možnostmi za uspešne strategije usklajevanja ter dejanskim koriščenjem teh pravic v Sloveniji. Obstoječe socialne politike in sprejemanje enakosti spolov v sferi plačanega dela povečajo možnost usklajevanja plačanega dela in starševanja, medtem ko intenzifikacija delovnega življenja, prevlada plačanega dela nad ostalimi deli življenja in sprejemanje spolnih neenakosti pri starševskih in gospodinjskih odgovornostih omejujejo zmožnost usklajevanja delovnega in službenega življenja slovenskih staršev.

Jager in drugi (v Ule in Kuhar 2003,122) navajajo trikotnik življenjskih sfer, kot enega od modelov, ki nam pokaže uspešnost pri usklajevanju življenjskih sfer. V optimalni situaciji imata oba spola uravnotežene življenjske sfere in se le-te med seboj prepletajo. V tem primeru ne govorimo o konfliktu med delovnim in zasebnim življenjem, temveč o njuni sinergiji. Osebe, ki porabijo približno enako časa v vseh sferah, so na sredini. Te osebe uspešno obvladujejo časovne pritiske. Osebe, ki preživijo malo časa v eni sferi in več v drugi, so v kotu.

Shema 3.1: Trikotnik življenjskih sfer – ure na teden, ki jih lahko razporedimo v eno izmed treh sfer



Humer in Kuhar (2010) ugotavljata, da v Sloveniji kljub nezadovoljstvu žensk s pravičnostjo delitve gospodinjskega dela in mnenju, da bi se morali moški bolj angažirati pri gospodinjskem delu in pri skrbi za otroke, do nesoglasij ne prihaja pogosto. Slaba četrtina žensk meni, da opravljajo večji delež gospodinjskega dela, kot se jim zdi primerno. Hkrati se kar polovica moških strinja, da opravijo nekaj manjši ali veliko manjši delež gospodinjskega dela, kot se jim zdi primerno. Dve tretjini žensk in polovica moških na izbranem podvzorcju se strinja, da bi moški morali opravljati več gospodinjskih del.

Avtorici to pripisujeta dejstvu, da gre pri ženskah za ponotranjenje neenakopravnosti in nereflektirano pristajanje na vlogo gospodinje, tudi na račun lastne poklicne in prostočasne afirmacije. Podatek, da število ur gospodinjenja matere upada z višino njene izobrazbene ravni, pa ni v povezavi z naraščanjem števila ur gospodinjenja s strani očetov, saj gre na račun plačanega dela »nevidnih delavk«.

Beck ugotavlja, da jezikovni barometri napovedujejo nevihto. Vojna med spoloma, teror intimnosti in podobne besedne zveze kažejo, da sta se ljubezen in intimnost prelevili v svoje nasprotje.

»Gotovo gre pri uporabi takšne terminologije za konkurenčni boj za pozornost javnosti, pa vendar pojav nakazuje na negotovost in ranljivost, »oboroženo zbežanost« s katero si moški in ženske stojijo nasproti v vsakdanjiku zakona in družine (in tistem, kar je od njiju ostalo)« (Beck 2001, 149).

Švab (v Rener in drugi 2008) izpostavlja pomanjkljivost nepovezanosti ukrepov politike usklajevanja dela in družine. V skandinavskih državah je politika enakih možnosti vodilo in osnova za ukrepe na področju družinske politike, in ne obratno, kot je to primer v Sloveniji (Švab v Rener in drugi 2008, 111–112).

Kot sta ugotovili tudi Ule in Kuhar (2003), je pomembna nova agenda v družinskih politikah.

Na podlagi dogajanj in izkušenj iz polpretekle zgodovine je sodobna ženska izoblikovala pričakovanja glede enakosti spolov. Tako na področju izobraževanja, kot tudi dela, družine in partnerskih odnosov. Sodobni moški pa je izoblikoval retoriko enakosti. Gre za fenomen, ko se moški na načelni ravni sicer strinjajo z enakostjo spolov na vseh področjih, vendar pa te enakosti ne prakticirajo. Beck navaja študijo, ki sta jo leta 1985 objavili S. Metz-Göckel in U. Müller. Raziskavo sta poimenovali Moški. Poglavitne poudarke lahko strnemo. »Moški so v reakcijah deljeni. Tega, za kar se zavzemajo z glavo, ne prenašajo v dejanja. Za parolami o skupnosti dejansko skrivajo neenakost« (Metz-Göckel in Müller v Beck 2001, 155).

Avtorici ugotavljata, da moški ne sodelujejo pri gospodinjenju, temveč so si na področju družinskega življenja z novimi argumenti izborili zgolj opravljanje vlog sofinancerja družinskih izdatkov in vzgojiteljev otrok. V preteklosti so moški zapostavljenost žensk v poklicnem življenju opravičevali s pomanjkanjem kvalifikacij. Ob vse višji izobrazbi žensk pa ta argument ne zdrži več. Zato so odkrili novo nišo, ki se imenuje materinska vloga. Narediti iz ženskega vprašanja vprašanje otrok, je najtrdnjša trdnjava proti enakopravnosti žensk (prav tam).

Brajša (1987) pa nasprotno, trdi, da smo si matere in žene v polju zasebnega pridržale nadvlado, in v polju zasebnega ne prakticiramo enakopravnosti spolov.



Beck (2001, 156) navaja tudi raziskavo (Hoff in Sholz 1985), ki je zajela manjšino moških, ki so zamenjali vloge in postali novi očetje in gospodinjci. Zanimivo je, da so se za to vlogo odločili samo pogojno prostovoljno, saj je v večini primerov partnerica želela ostati zaposlena, v posameznih primerih je s tem pogojevala tudi nosečnost. Ti očetje so izkusili monotonost, izolacijo in neizpolnjenost pri gospodinjskem delu, imeli so sindrom gospodinj<sup>6</sup>. Tudi moški, ki so svoje poklicno delo prej dojemali kot odtujujoče, so prepoznali pomen zaposlitve za samopotrjevanje in potrditev od drugih ter stremijo k vsaj delni zaposlitvi.

Hochschild (v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 15) predlaga enakopravnost dela in doma znotraj usklajevanja časa, ki ga posvečamo delu in družini. Beck (2001) ponuja alternativo sedanji družbi tveganja v scenariju graditve kozmopolitske demokratične civilne multiaktivne družbe. Za izvedbo scenarija je potrebno skrajšati delovni čas, zagotoviti pravico ženskam in moškim do plačanega dela, enako družbeno vrednotiti starševstvo kot civilno delo v umetnosti, kulturi, politiki ter omogočiti ljudem hkratno navzočnost v plačanem in civilnem delu.

Enakopravno usklajevanje javnega in zasebnega dela zahteva krajšanje delovnega časa in uvajanje družini prijazne organizacijske politike.

Vse to pa zahteva tudi prerazdelitev družinskih nalog med ženskami in moškimi.

---

<sup>6</sup> Neopaznost dela, pomanjkanje priznanja, pomanjkanje samozavesti.

#### **4 TEŽAVE IN OVIRE PRI USKLAJEVANJU DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA MLADIH MOŠKIH V SLOVENIJI**

Ko govorimo o usklajevanju delovnega in družinskega življenja mladih moških v Sloveniji, govorimo prvenstveno o vpletenosti mladih moških v skrb za otroke in gospodinjstvo delo.

Kanjuro Mrčela in Černigoj Černigoj Sadar (2007, 29) sta z empirično raziskavo preverjali, katere so aktualne težave staršev in potencialnih staršev, starih od 22 do 35 let.<sup>7</sup>

Skoraj dve tretjini zaposlenih imata pogodbo za nedoločen čas. S starostjo se povečuje odstotek zaposlenih za nedoločen čas. Med mladimi do 25. leta je skoraj polovica zaposlenih za določen čas. Večina (96 %) zaposlenih dela poln delovni čas. Mladi v povprečju delajo 47 ur na teden, moški v povprečju 10 ur na dan (ženske pa 8). Le 3 % zaposlenih dela s skrajšanim delovnim časom (štirikrat pogosteje ženske kot moški). Takšen delovni čas si želi 18 % mladih (11 % vseh moških in 22 % vseh žensk). Večina anketiranih ima otroke (59 %). Med tistimi ki imajo otroke, je skoraj tri četrtine zaposlenih za nedoločen čas (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 32).

Težave mladih pri usklajevanju družinskega/zasebnega življenja in dela: dobra tretjina anketiranih usklajevanja zasebnega in delovnega življenja ne občuti kot obremenjujočega, nekoliko manj jih je dalo neopredeljen odgovor, za 29 % anketiranih pa je obremenjujoče (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007).

Na odločitev za prvega in nadaljnega otroka pomembno vpliva zadovoljstvo glede usklajevanja plačanega dela in družinskega življenja (prav tam 2007).

Težave pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji, nam nazorno pokaže tudi analiza ankete, ki je bila opravljena v letu 2010, »Potrebe staršev s predadolescentnimi otroki v Sloveniji« (Kuhar 2011). Analiza pokaže, da največ staršev (38,8 odstotkov) meni, da preveč časa posvetijo plačanemu delu, sledi

---

<sup>7</sup> Izvedenih je bilo 882 telefonskih intervjujev, ki so potekali na podlagi anketnega vprašalnika.

gospodinjsko delo (21,1 odstotkov), na drugi strani pa jih je največ mnenja, da premalo časa porabijo zase, za lastne hobije, interese (84,2 odstotka) in partnerskemu odnosu (78,6 odstotka).

Tabela 4.1: Zadovoljstvo s porabo časa po področjih (v odstotkih)

	Preveč	Ravno prav	Premalo
Delo, ki ga opravljam za zaslužek	38,3	53,3	8,5
Čas, ki ga posvečam otroku/otrokom	2,7	56,7	40,6
Čas, ki ga posvečam partnerskem odnosu	0,3	21,1	78,6
Gospodinjska in druga hišna opravila	21,1	54,5	24,3
Stiki z ostalimi sorodniki (vključujoč tudi stike prek interneta in telefona)	2,4	59,5	38,1
Drugi odnosi (ne družinski; prijateljski, kolegalni - tudi preko interneta in telefona)	1,9	39	59,1
Lastni hobiji/interesi/čas zase	0,8	15	84,2
Spanje	0,5	51,5	48
Udeleževanje v prostovoljnem delu ali politično udejstvom.	2,2	43,3	54,5

Vir: Kuhar (2011).

Pomenljivi pa so tudi podatkih o največjih težavah, ki so vezani na starševsko vlogo. Kar 51,2 odstotka anketiranih je mnenja, da imajo težave pri usklajevanju časa za otroke in delovne obveze, usklajevanju časa za otroke in partnerstvo (49,9 odstotka) in usklajevanju časa za otroke in hobije oz. prostega časa zase (42,9 odstotka).

Tabela 4.2: Največje težave, problemi, izzivi, ki so vezani na starševsko vlogo (anketirani so izbrali dva odgovora; odgovori v odstotkih)

Uskladiti čas za otroke in delovne obveze	51,2
Uskladiti čas za otroke in partnerstvo	49,9
Uskladiti čas za otroke in hobije/prosti čas zase	42,9
Materialni problemi, negotova služba	21,6
Negotovost glede vzgoje otroka	20,9
Negotovost pri izrabi prostega časa z otrokom (npr. kam iti, kaj početi)	11,2
Slabi odnosi v družini	2,7
Ne vem, ali sem lahko dober starš	2,1
Drugo (otrokova ali starševa bolezen itd.)	2,1

Vir: Kuhar (2010).

### Očetovski dopust

V raziskavi (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007) več kot polovica oz. 51 % očetov ni izkoristilo očetovskega dopusta. Med razlogi zakaj niso koristili zakonske možnosti, niso navedli npr. to ne bi bilo všeč partnerici ali to ni primerno za moškega.

V tem primeru lahko sklepamo, da Beckova teza, da so moški verbalno za enakopravnost, praksa pa je še vedno tradicionalna razdelitev vlog med moškim in žensko, drži. Kar 45 % moških namreč ni koristilo očetovskega dopusta zaradi lastne odločitve ali zaradi drugih razlogov, 21 % zaradi finančnih razlogov in kar 14 %, ker to ne bi bilo všeč delodajalcu ali sodelavcem. Za večji delež koriščenja očetovskega dopusta in ostalih zakonsko določenih možnosti, je torej potrebno še bolj aktivno ozaveščati očete, delodajalce in v še večji meri zagotavljati finančno podporo temu ukrepu.

Odsotnost z delovnega mesta zaradi otrok: raziskava (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007) ni potrdila splošno razširjenega mnenja o pogosti odsotnosti staršev zaradi bolezni predšolskih otrok. Kar 43 % staršev v zadnjem letu ni bila na dopustu zaradi otroka niti en dan. Kot najpogostejša razloga za predčasno vrnitev na delo so navedli neodobravanje nadrejenega in lastno odločitev.

Dostopnost do javnega servisa vzgoje in izobraževanja: pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja je bistvenega pomena dostopnost do javnega servisa vzgoje in izobraževanja za otroke. Kar 64 % anketirancev je mnenja, da bi morali biti vrtci odprti tudi po 16. uri. Največji del (34 %) jih meni, da bi morali biti odprti do 17. ure, do 18. ure 15 %, do 19. ure 5 %, do 20. ure 5 % in do 21. ure in več 6 % (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 35–37).

Če povzamemo, zaposlenim največ težav povzročata prenizko finančno nadomestilo za čas očetovskega dopusta in delovni čas vrtcev, ki bi morali delovati tudi po 16. uri

Ideja o simetričnosti pri opravljanju gospodinjskih opravil, ki bi jo dosegli z višjo stopnjo zaposlenosti žensk z višjo izobrazbo na bolje plačanih delovnih mestih je bila, kot izgleda, utopična. Z višanjem izobrazbene ravni žensk gospodinjska dela prehajajo na »nevidne delavke«, ne pa na njihove partnerje.

## 5 UKREPI IN POLITIKE ZA ZMANJŠANJE OVIR

### 5.1 Uvodno o ukrepih in politikah za zmanjšanje ovir

Evropska komisija (2008) je sprejela dokument, Resolucijo Evropskega parlamenta, 2008 o demografski prihodnosti Evrope (2007/2156(INI)), ki med drugim poudarja, da povprečna stopnja rodnosti v Evropski uniji znaša 1,5, kar je zelo nizko in ni zgolj posledica volje in želje evropskih državljanov in državljanek, da bi si ustvarili družino, temveč je povezana z vprašanjem, kako uskladiti poklicno in družinsko življenje (odsotnost otroškega varstva ter socialne in ekonomske podpore družinam in zaposlovanju žensk) v družbenem okolju, ki zbuja tesnobo (negotova delovna mesta, draga stanovanja) in strah pred prihodnostjo (pozno zaposlovanje mladih in negotovost zaposlitve).

Javne politike poskušajo s pomočjo ukrepov in mehanizmov, predvsem na področju delovne in socialne zakonodaje, ustvariti pogoje za boljše usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Politika bivšega Urada RS za enake možnosti<sup>8</sup> je slonela na dejstvu, da je ustvarjanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti mater in očetov, ter tistih, ki skrbijo za starejše in druge pomoči potrebne družinske članice in člane temeljnega pomena za zagotavljanje enakih možnosti spolov.

Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti se odraža predvsem pri porabi in delitvi časa, ki ga moški in ženske namenijo za izvedbo le – teh. Usklajevanje pa se odvija tudi znotraj družine, ko se partnerja pogajata, koliko časa bo kdo od njiju namenil poklicnim in koliko zasebnim obveznostim.

Zakoni na področju delovnih razmerij, starševskega varstva in enakih možnosti spolov zagotavljajo pravni okvir za enakopraven položaj na trgu dela tudi mladim ženskam/materam in očetom.

---

<sup>8</sup> Urad za enake možnosti je bil ukinjen marca 2012, področje enakih možnosti je prevzelo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Kljub zakonskim določilom, ki omogočajo boljše usklajevanje dela, kariere in družinskega življenja, pa je tudi v Sloveniji še vedno prisoten neformalni pritisk (formalni je zakonsko prepovedan), s strani delodajalcev, na mlade starše.

## 5.2 Starševski dopusti za očete v Sloveniji

Očetovski dopust traja v Sloveniji 90 koledarskih dni, in sicer mora otrokov oče 15 dni tega dopusta izrabiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, preostalih 75 dni pa lahko izrabi najkasneje do tretjega leta otrokove starosti. Za 15 dni očetovskega dopusta mu država zagotavlja očetovsko nadomestilo, za preostale dni očetovskega dopusta pa država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače (t.i. neplačani očetovski dopust). Očetovsko nadomestilo, ki je ena od oblik starševskih nadomestil in je bilo v Sloveniji uvedeno s 1. 1. 2003, od leta 2004, prejema letno že več kot 80 % vseh očetov. Dopust za nego in varstvo otroka je dopust, ki ga upravičenke/upravičenci nastopijo po poteku porodniškega dopusta in je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka.

Tabela 5.1: Oblike in trajanje starševskih dopustov, ki jih lahko koristijo očetje, nadomestila in stopnje koriščenja dopusta s strani očetov, v Sloveniji, za leto 2011

Trajanje	Starševski dopusti	Nadomestila	Stopnja koriščenja dopusta s strani očetov
260 dni	dopust za nego in varstvo otroka	100 %	6,33 %
90 dni	očetovski dopust	za prvih 15 dni 100 % za nadaljnjih 75 dni le plačilo prispevkov za socialno varnost od min. plače	80,75 % 16,71 %

Op. Od 1.6.2012 dalje je v veljavi Zakon o uravnoteženju javnih financ, ki nadomestilo za dopust za nego in varstvo otroka in očetovski dopust zniža s 100 na 90 % osnove plače oz. 100 %, kadar osnova ne presega 763,06 evrov.

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Tabela 5.2: Koriščenje starševskih dopustov s strani očetov med leti 2006 in 2011

Leto	Število živorojenih otrok	Očetovski dopust				DNV - očetje	
		število - do 15 dni	% - do 15 dni	število - več kot 15 dni	% - več kot 15 dni	število	%
2006	18.932	14.098	74,47	1.441	7,61	921	4,86
2007	19.823	15.289	77,13	1.943	9,80	1.008	5,09
2008	21.817	15.800	72,42	2.352	10,78	1.125	5,16
2009	21.856	17.534	80,23	3.329	15,23	1.382	6,32
2010	22.343	18.042	80,75	3.734	16,71	1.415	6,33
2011	21.947	17.776	81,00	3.669	16,72	1.538	7,01

Legenda:

DNV – dopust za nego in varstvo otroka

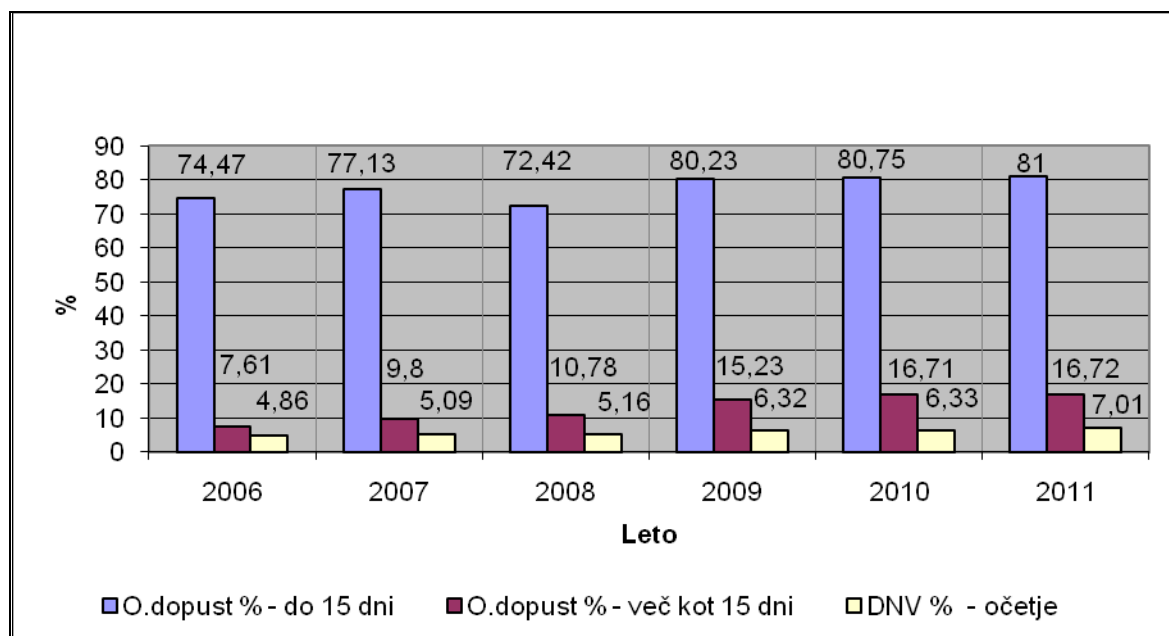
DNV - očetje - število očetov, ki so koristili dopust za nego in varstvo otroka

Očetovski dopust do 15 dni - število in % očetov, ki so koristili očetovski dopust do 15 dni

Očetovski dopust več kot 15 dni - število in % očetov, ki so koristili očetovski dopust več kot 15 dni

% - odstotek je izračun deleža očetov, ki so koristili očetovski dopust ali DNV glede na število živorojenih otrok v posameznem letu.

Graf 5.1: Odstotek očetov, ki so koristili OD do 15 dni, OD nad 15 dni in DNV med leti 2006 in 2011



Podatke o koriščenju očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, zbira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ 2012). Podatke o številu živorojenih otrok v Republiki Sloveniji zbira SURS (SURS 2011b). Izračun koriščenja očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka (v nadaljevanju DNV) glede na število živorojenih otrok, nam pokaže trend počasnega naraščanja koriščenja teh pravic.

Raziskovalci<sup>9</sup> že dlje časa opozarjajo, da obstaja visoka korelacija med finančnim nadomestilom v primeru koriščenja starševskega dopusta, ki ga izkoristijo moški, in dejanskim koriščenjem dopusta.

Podatki nam kažejo, da očetje v Sloveniji v vse večjem številu koristijo očetovski dopust, tako »plačani« kot »neplačani«. Če izpostavimo podatek, da se je v petih letih koriščenje t.i. neplačanega očetovskega dopusta povečalo za več kot 100 odstotkov, lahko ugotovimo, da očetje v vse večjem številu koristijo starševski dopust kljub pomanjkljivi finančni stimulaciji koriščenja očetovskega dopusta nad 15 dni.

Odprto ostaja vprašanje, zakaj očetje ne koristijo v večji meri pravice do dopusta za nego in varstvo otroka. Zaradi pritiska s strani delodajalca in strahu zaradi nazadovanja v karieri ali pa se matere nis(m)o pripravljene odpovedati temu delu svojih pravic do nege in varstva otroka?

Skandinavske države (Danska, Švedska, Norveška, Finska) veljajo za nosilke vključevanja očetov v skrb za otroke. Svet za enakost spolov, skupno telo teh držav, v katero so vključena posamezna ministrstva, pristojna za področje enakosti, si je za obdobje 2001 do 2005 kot enega od ciljev zadalo delo na področju moških in enakosti, ki je potekalo s pomočjo kampanj za spodbudo očetov k rabi starševskega in očetovskega dopusta, za obdobje od leta 2006 do 2013 pa je poglobilni cilj prizadevanje za nove sheme očetovskih dopustov in usklajevanje skrbstvenega in

---

<sup>9</sup> Potrebno je izpostaviti, da pravica očetov do očetovskega in starševskega dopusta sama, še ne prinaša želenih učinkov. Najpogostejši razlog za premajhno koriščenje različnih oblik dopustov raziskovalci še vedno pripisujejo finančnim vplivom (Lammi-Taskula v Rener in drugi 2008, 105).



plačanega dela (Eydal v Rener in drugi 2008, 103–104). Tako npr. očetje v Islandiji<sup>10</sup> delijo starševski dopust bolj kot v katerikoli drugi državi.

Haataja (2009) poudarja, da je potrebno razlikovati med koriščenjem očetovskega in starševskega dopusta. Obstaja bistvena razlika med dejstvom, da oče koristi očetovski dopust v istem času kot mati, ali pa, da je sam polno odgovoren za nego in varstvo otroka.

Če želimo v Sloveniji zvišati odstotek koriščenja očetovskega dopusta (nad 15 dni) in dopusta za nego in varstvo otroka s strani moških, in s tem prispevati k emancipaciji očetovstva, je torej potrebna nova shema očetovskih dopustov, ki bo ustrezno finančno stimulirala koriščenje očetovskega dopusta nad 15 dni, in del dopusta za nego in varstvo otroka prenesla na očete kot neprenosljivi del dopusta.<sup>11</sup>

Ne smemo pozabiti, da se usklajevanje delovnega in zasebnega življenja prične šele potem, ko se konča dopust za nego in varstvo otroka, zato ta ukrep ni vezan direktno na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, temveč na pravice zaposlenega do nege in varstva otroka (Rener in drugi 2008). Ukrep pa je pomemben z vidika enakopravnosti spolov in bi prispeval k emancipaciji očetovstva in posredno tudi na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladih moških.

### **5.3 Podaljšan obratovalni čas vrtcev in uvedba družinskih centrov**

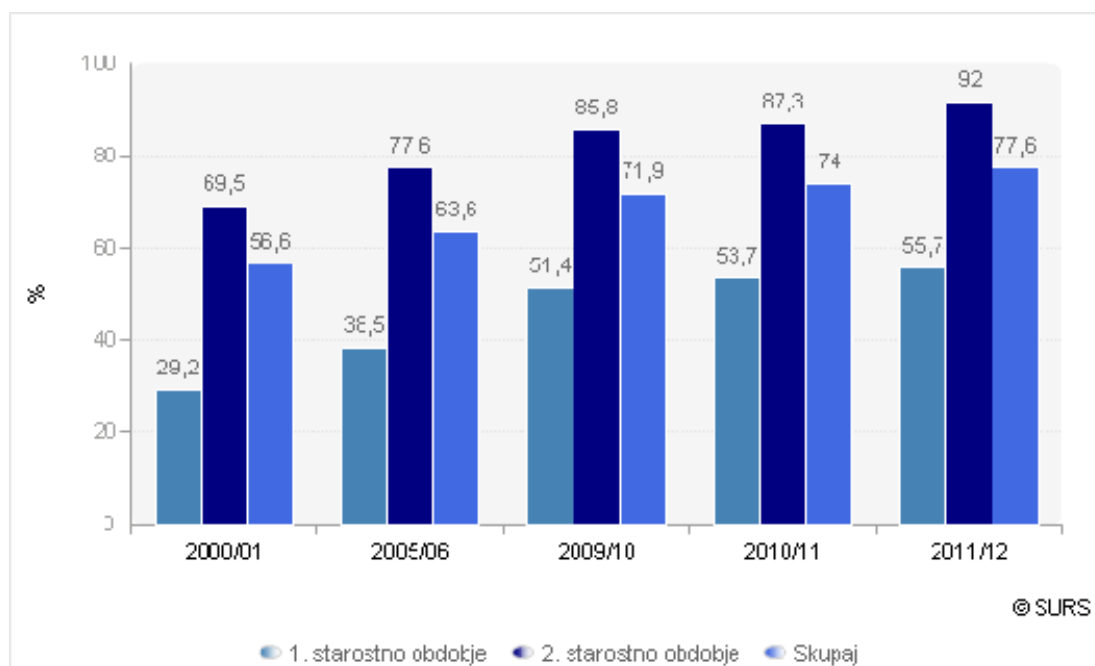
Barcelonska cilja, ki naj bi jih države članice dosegle do leta 2010, za področje predšolske vzgoje sta bila predvsem 33 % vključenost otrok mlajših od treh let in 90 % vključenost otrok v starosti od tretjega leta do vstopa v šolo.

---

<sup>10</sup> V Islandiji je delež očetov, ki koristijo različne oblike starševskih dopustov, najvišji. Od leta 2000 do leta 2006 se je delež takšnih očetov povečal za desetkrat. Vzrok za takšno povečanje deleža gre iskati v reformi iz leta 2000, ki je uvedla model 3 + 3 + 3, kjer so trije meseci rezervirani izključno za očete. (Rener in drugi 2008, 104).

<sup>11</sup> Bekkengen poudarja, da nekatere kvalitativne študije kažejo, da je najpomembnejši dejavnik odločanja, moč izbire očetov o obsegu vključenosti, ki je matere nimajo (Bekkengen v Rener in drugi 2008, 105).

Graf 5.2: Vključenost otrok v predšolsko vzgojo po starostnih obdobjih, Slovenija



Legenda: 1. starostno obdobje – 11 mesecev do 3 leta  
2. starostno obdobje – 3 leta do vstopa v šolo

Vir: Statistični Urad RS (2012b).

Leta 2012 lahko ugotovimo, da je Slovenija dosegla prvi cilj že pred letom 2008, drugega pa v šolskem letu 2011/2012.

Države članice Evropske unije so v Strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju 2020, določile cilj, naj bo v predšolsko izobraževanje vključenih 95 % otrok 2. starostnega obdobja.

Usklajenost obratovalnega časa vrtcev in drugih javnih služb z delovnim časom staršev je pomemben dejavnik za ustrezno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Ena najpogostejših težav mladih pri usklajevanju družinskega/zasebnega življenja in dela je ravno neustrezni obratovalni čas vrtcev.

#### Večini staršev

- 64 % bi ustrezal delovni čas tudi po 16. uri,
- 34 % jih meni da bi morali biti odprti do 17. ure

- 15 % bi ustrezal odpiralni čas do 18. ure
- 5 % do 19. ure,
- 5 % do 20. ure in
- 6 % do 21. ure in več (Kanjuro Mrčela in drugi 2007, 35–37).

Tudi Rakar in drugi (2010) so evidentirali potrebo, da občasno varstvo za otroka potrebuje 81,8 % staršev, ki imajo predšolskega in 48,2 % staršev, ki imajo osnovnošolskega otroka. Delež otrok, ki so vključeni v občasne oblike varstva, je večji med starši z višjo izobrazbo ter pri tistih, ki imajo višje dohodke. Polovica staršev potrebuje občasno varstvo v popoldanskem času, četrtnina staršev pa v večernem času. Bistveno manj staršev ga potrebuje v dopoldanskem času, ob vikendih ali v kakšnih drugih priložnostih. Ko starši potrebujejo občasno varstvo, se velika večina po pomoč obrne k svojim staršem (80,9 %). Varstva plačanih varušek se poslužuje zgolj 1,2 % staršev.

Kuhar (2011) ugotavlja, da v Sloveniji opravljajo velik delež podpornih funkcij še vedno neformalna družinska oz. sorodstvena omrežja. To dejstvo je posebej neugodno za tiste družine, ki takšnih opor nimajo, saj ustvarja socialne neenakosti. Na drugi strani pa poudarek na družinskih opornih mrežah zmanjšuje sociabilnost in omejuje življenjske poglede (Tomanovič v Kuhar 2011).

Ule in Kuhar sta že leta 2003 opozorili na potrebo po instituciji, ki bi staršem s predadolescentnimi otroki olajšala starševanje in izboljšala kakovost življenja posameznikov.

V Evropi so s tem namenom že pred leti začeli ustanavljati t.i. družinske oz. materinske centre (Nemčija, Švedska). V državah, kjer ti centri obstajajo, poročajo o pozitivnih učinkih delovanja centrov, kot so kakovostnejše starševanje in socializacija otrok, kakovostnejši družinski odnosi, večja enakopravnost med spoloma. Soustvarjajo družini prijaznejšo in strpnejšo družbo, nudijo socialno omrežje tistim, ki nimajo družinskih opornih mrež ali pa so le-te zelo šibke (Kuhar in drugi 2011). Družinski centri predstavljajo neformalno podporo družinam v zagotavljanju skrbi. Čeprav gre za projekte, katerih gonilna sila je civilna družba oz. koristniki sami, pa je

potrebno zagotoviti finančna sredstva, ki bodo omogočila pogoje za delovanje takšnih centrov.

#### **5.4 Ukrepi družini prijazne politike v delovnih organizacijah**

Podjetja bodo družini prijazne politike izvajale v primeru, da bo to tudi v njihovem interesu, torej, če bodo te politike in ukrepi zviševali dobiček podjetja.

Z namenom ozavestiti delodajalce, da je v njihovo korist, če zaposleni kvalitetno usklajujejo zasebno in delovno življenje, so dobrodošle pobude, kot je EQUAL.

Razvojno partnerstvo »Mladim Materam/družinam prijazno zaposlovanje« je nastalo v okviru pobude EQUAL<sup>12</sup>. Glavni namen razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje je zmanjšati prikrito diskriminacijo pri zaposlovanju mladih žensk - (potencialnih) mater - zaradi materinstva (Razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje).

V okviru tega razvojnega partnerstva je najpomembnejši ukrep podelitev certifikatov podjetjem.

*Pridobitev certifikata je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi Certifikat »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« (DPP). Do sedaj je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje pridobilo 70 slovenskih podjetij in organizacij (Certifikat Družini prijazno podjetje 2012).*

Z vpeljavo pridobitve certifikata ter z izvajanjem izbranih ukrepov, se delovno okolje na mehek način stimulira, da prizanesljiveje obravnavajo mlade starše in jim kljub starševstvu omogočijo gradnjo kariere.

---

<sup>12</sup> Več informacij o pobudi EQUAL je na voljo na spletni strani Evropske Komisije

Trenutna slika kaže, da se predvsem zaposleni v prekarnih poklicih odločajo za koriščenje različnih vrst pravic in ugodnosti iz naslova starševskega varstva, tako na državni ravni kot znotraj posamezne organizacije, medtem ko še vedno velja, da koriščenje teh pravic v organizaciji pomeni začetek konca poklicne kariere. Zakonodajalec bo moral iti korak dlje in predlagati ustrezen ukrep, morda uvedbo davčnih olajšav za izvajanje ukrepov starševskega varstva znotraj organizacije v obliki kvot po poklicih oz. področjih?

### **5.5 Senzibiliziranje javnosti – primera dobre prakse: Medijska kampanja »Očka, aktiviraj se!« in kolumne moških avtorjev na temo očetovanja**

Poleg regulative pa je potrebno tudi senzibiliziranje javnosti, z različnimi projekti in medijskimi kampanjami.

Primer dobre prakse je medijska kampanja (ukinjenega) Urada Vlade RS za enake možnosti "Očka, aktiviraj se!", s katero so pričeli leta 2006. Namen je bilo vzpodbujanje aktivnega očetovanja in odpravljanje stereotipov o družbenih vlogah spolov, vzpodbujanju delitve družinskih obveznosti in predstaviti prednosti usklajenega poklicnega in družinskega življenja tako za zaposlene kot za delodajalce.

V okviru akcije so predvajali radijski spot in oddaje o očetovstvu, ki so obravnavale različne teme (dejavno očetovstvo se začne že pred porodom, pravice očetov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, psihološki vidik dejavnega očetovstva, pogled matere, družine in širšega okolja na dejavno očetovstvo). Medijska kampanja o dejavnem očetovstvu se je nadaljevala z dokumentarno-izobraževalnim filmom »Očka, aktiviraj se!«, ki ga je predvajala tudi nacionalna televizija. Film je predstavil izkušnjo družinskega razmerja oče - otrok in delovnega razmerja oče – služba ter skozi notranji pogled odkril dileme očetov in njihova pričakovanja. Film je prikazal tudi poglede strokovnjakinj in strokovnjakov, zakonsko določene pravice očetov ter otrokove poglede na vlogo očeta. Urad za enake možnosti je izvajal tudi projekt Enaki v raznolikosti, v okviru katerega je bila ena prvih aktivnosti, namenjena spodbujanju dejavnega preživljanja časa očetov z otroki ter opozarjanju na pozitivne učinke dejavnega očetovstva. Po več mestih so organizirali

teke očkov, v katerih so sodelovali očetje z otroki (Urad za enake možnosti 2012, 21. avgust)

»Kolumne moških avtorjev na temo očetovanja«

Kolumne moških avtorjev na temo očetovanja zasledimo v t.i. v »ženskih« revijah kot sta npr. Jana, Ringaraja. Obstoj kolumen napoveduje premikanje meja in vse večjo prisotnost očeta pri čustvenem delu znotraj družine in očetovanja. Kljub tem znanilcem sprememb pa se kaže tudi še vedno prevladujoča feminiziranost čustvenega dela. Odsotnost teh tem v »moških« revijah (npr. dnevniku Ekipa, revijah FHM, Auto Bild, Moj mikro ipd.), nakazuje na prevlado tradicionalne delitve vlog v slovenski družini.

## **5.6 »Moški klubi«**

V okviru zasebnih svetovalno-izobraževalnih institucij Familylab,<sup>13</sup> Vežal<sup>14</sup> in podobnih, se formirajo t.i. »Moški debatni klubi«, skupine, ki jih vodijo moški in so namenjene moškim. Podobni klubi bi se morali formirati znotraj lokalnih skupnosti z namenom podpore emancipacije moških pri čustvenem delu znotraj družine.

---

<sup>13</sup> Dostopno prek: <http://www.familylab.si/>.

<sup>14</sup> Dostopno prek: [www.vezal.si](http://www.vezal.si).

## 6 EMPIRIČNI DEL

Da bi ugotovili, ali mladi slovenski očetje čutijo potrebo po boljšem usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, smo po snow-ball metodi izvedli polstrukturirane, poglobljenje, osebne intervjuje.

Intervjuvala sem 7 zaposlenih moških, ki imajo vsaj enega predšolskega otroka. Intervjuvanci so v izvenzakonskem oz. zakonskem razmerju. Intervjuji so bili izvedeni v juliju in avgustu 2012. Posamezni intervju je v povprečju trajal 24 minut.

Zap. št. Intervjuvanca	Starost v letih	Število otrok	Stopnja izobrazbe	Zaposlitev v dejavnosti
1	44	3	V.	storitvena
2	41	1	VI.	državna uprava
3	40	3	VII.	storitvena
4	35	2	VII.	državna uprava
5	36	2	VII.	državna uprava
6	28	1	V.	storitvena
7	31	2	VII.	proizvodna

### Delovni čas in osebni dohodek

V Sloveniji je prevladujoč model družine, v kateri sta oba starša zaposlena za poln delovni čas. Obstaja močna institucionalna podpora zaposlenosti žensk, oz. visoka mera vključenosti predšolskih otrok v vzgojno-varstvene ustanove po subvencioniranih cenah ipd. Te spodbude so del razlage ene najnižjih razlik v prihodkih med moškimi in ženskami na nivoju EU – 4,4 % v letu 2011 (SURS 2011a).

Tudi med našimi intervjuvanci je zaslediti, da delajo povprečno 40–45 ur tedensko, tako moški kot njihove partnerice, večjih razlik v dohodkih med partnerjema ni bilo zaslediti.

Izstopata dva primera. V enem primeru je moški na vodstvenem položaju in dela povprečno 60 ur tedensko, žena pa 20 ur tedensko. Možev dohodek je desetkratnik ženinega dohodka. V tem primeru gre za dogovor med partnerjema, da se bo mož

posvetil karieri, žena pa družini (otrokom in gospodinjstvu), po standardnem tradicionalnem vzorcu. Na vprašanje, kateri bi bili možni ukrepi na strani delodajalca za lažje usklajevanje delovnega in službenega življenja, je intervjuvanec (oče 2 predšolskih otrok, zaposlen v proizvodni industriji, na vodilnem položaju, 31) odgovoril:

*Ja, predvsem če bi šel en korak nazaj...v tem smislu...da ne bi imel več take odgovornosti... s tem ne bi visel v službi tolik časa, ne bi hodil okrog tolik...spremenil bi se tudi načrti za prihodnost seveda...tisto kar sem prej rekel, da imava z ženo načrte...da sanjava... te sanje so nama zdej omogočene ... če pa hočem se več posvetiti družini, lahko pozabva une sanje, ampak lahko mogoče živiva še lepše te sanje, zdaj, kar že imava...to je pa zdej vprašanje ane...ampak nisem pa človek da bi rekel to je to kar sem hotel v življenju, pri teh letih...razlika je samo to ... manjša odgovornost ... posledično manjši prihodki, druge sanje in čas za družino...tko kot je bilo včas, bi rekel.*

V drugem primeru intervjuvanec poroča, da je na pobudo delodajalca zaposlen za skrajšan, 25 urni tedenski delovni čas. Zaradi recesije in krčenja stroškov je delodajalec pozval mlade starše, naj izkoristijo zakonsko možnost za skrajšan delovnik in na ta način razbremenijo stroške podjetja. V tem primeru lahko ugotovimo, da gre za izigravanje zakonske možnosti na račun pravice zaposlenega do plačila v skladu s pogodbo o zaposlitvi in Zakona o delovnih razmerjih.

Število dejansko opravljenih ur je več kot 25, vendar se te ure ne evidentirajo. V primeru da zaposleni opravi več kot 20 nadur mesečno, se višek nadur briše (četudi so nadure opravljene na željo delodajalca). Tudi v tem primeru gre za izigravanje Zakona o delovnih razmerjih, saj zakon ščiti delavca, v praksi pa se kaže kot orodje delodajalca, s katerim manipulira pri izplačilu osebnega dohodka v škodo zaposlenega (brisanje nadur je postalo del »normalne« prakse – na ta način delodajalci poskušajo doseči intenziviranje dela zaposlenih – opraviti več dela v manj časa).

V obeh navedenih primerih opazimo intenzifikacijo dela oz. pritisk delodajalca, da se velika količina dela opravi v krajšem delovnem času. V prvem primeru prikrito –



delodajalec omogoča 40-urni delovnik, vendar zaposleni poroča, da v tem času dela ni mogoče opraviti, v drugem primeru pa odkrito – skrajšanje delovnika ob nespremenjeni količini dela.

Na splošno je v intervjujih zaslediti nekritičnost do delodajalcev glede možnih ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. V večini primerov intervjuvanci ne poročajo o težavah pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. V primeru, kjer je obremenitev več kot 40-urna (npr. v zgoraj navedenem) pa intervjuvanec vidi sebe kot izključno osebno odgovornega za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. V konkretnem primeru intervjuvanec navaja, da ukrepi, ki jih omogoča delodajalec (delo na daljavo, fleksibilni delovnik) samo še dodatno intenzivirajo že tako intenziven delavnik, dodatne motivacije s strani delodajalca v obliki plačane rekreacije za vodilni kader, pa zaradi pomanjkanja prostega časa ne more izkoristiti.

### **Koriščenje starševskega dopusta in možnosti skrajšanega delovnega časa**

Čeprav obstaja visoka javnomnenjska podpora (96, 2 % respondentov v Sloveniji se strinja z mnenjem naj moški sodelujejo pri skrbi za dom in otroke v enaki meri kot ženske (Toš v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011), pa so moški, ki si želijo aktivnega starševstva, poročali o včasih celo večjih težavah kot matere.

Intervjuvance sem povprašala tudi po možnosti koriščenja starševskega dopusta in skrajšanega delovnega časa. Vsi so navajali, da načeloma ni pričakovati pritiska s strani delodajalca glede koriščenja teh dveh možnosti, vendar pa koriščenje posredno vpliva na napredovanje oz. zasedbo vodstvenih funkcij.

Glavni argument pri odločitvi kdo od partnerjev bo koristil starševski dopust ali skrajšan delovni čas (kot ga omogoča Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih), je višina osebnega dohodka. Starševski dopust oz. skrajšan delovnik naj bi koristil tisti, ki ima nižji dohodek. Glede na dejstvo, da žene oz. partnerke intervjuvancev v povprečju nimajo nižjega dohodka, sem postavila podvprašanje, ali bi koriščenje teh dveh možnosti lahko ogrozilo njihovo napredovanje. Večjih razlik med odgovori zaposlenih v realnem sektorju in državni upravi ni bilo.

*Ja, mislim da, na nek način posredno sporočaš naj na tebe preveč ne računajo, ker bi že itak 8 ur moral bit tu. Neposrednega pritiska ne bi bilo, si pa predstavljam, da bi se moral ob skrajšanem delavniku kar dosti približati realizaciji, formalno ne bi nasprotovali, v praksi se ne bi delo razpolovilo, to da je delo narejeno, bi bilo pričakovano...s strani sodelavcev pa ne bilo kakšnega pritiska (oče 2 predšolskih otrok, zaposlen v državni upravi , 35).*

O tem ali bi lahko koristil možnost skrajšanega delovnika:

»Lahko. Toliko manj denarja na mesec bi bilo... delo pa ...ko se nabere, bi moralo biti isto narejeno. Je treba naredit. Zdaj pa zvečer al pa sobota al nedelja, je treba narediti...« (oče 3 otrok, 1 šolskega, 2 predšolskih, zaposlen v storitveni dejavnosti, 40).

Hkrati prevladuje tradicionalni model tudi glede vloge »hranitelja« družine. Na vprašanje, kdo od partnerjev naj bi zagotovil dodatni prihodek, v primeru da bi bilo to nujno potrebno, so brez izjem odgovarjali, da moški. »To je jasno...da bi pričakoval sam od sebe, jaz bi si stvari tako postavil, ja...« (oče 2 predšolskih otrok, zaposlen v državni upravi , 35).

### **Otroci – skrbstveno delo**

Raziskave, ki kažejo večjo vpletenost očetov v skrb za otroke, so pokazale, da so očetje enako kot ženske sposobni čustvene in negovalne interakcije, obseg različnih dejavnosti, ki jih opravijo očetje, narašča, aktivnost očetov je večja ob vikendih (Rener in drugi 2008, 46).

Intervjuvanci na vprašanje, katera dela pri skrbi za otroke opravljajo, skoraj brez izjem odgovarjajo, da vse, enako kot partnerka, nimata ločenih »maminih« in »očkovih« opravil. »Vse...od oblačenja...hranjenja...umivanja...tuširanja...wc...umivanje zob, striženje nohtov do zdravnika...nimava razdeljeno...« (oče 3 otrok, zaposlen v storitveni dejavnosti, 40).

Dosedanje raziskave kažejo, da moški opravljajo predvsem prijetnejša in manj rutinska opravila (pogovori, branje, igra), opravijo manj neposredne skrbi (negovanje, hranjenje, umivanje), opravljajo dela, ki so časovno fleksibilna, imajo več možnosti pri dogovarjanju kdaj bodo vpleteni – npr. več časa preživijo z otroki ob vikendih), njihova udeležba je bolj opcijska, podporna in asistentska, ženske imajo vlogo upravljalke, moški se v času, ki ga preživljajo z otroki, ukvarjajo le z njimi. Očetje se z otroki ukvarjajo predvsem takrat, ko matere opravljajo gospodinjska opravila ali so odsotne zaradi službenih obveznosti (Rener in drugi 2008, 48–50).

Na vprašanje, kako se vloga njih kot očeta razlikuje od vloge ki jo je imel njihov oče, večinoma odgovarjajo, da se razlikuje predvsem v drugačni obliki skrbi in tudi v večji prisotnosti.

»Oče je opravljal bolj taka...bolj športna, ne domača (dela op.a.)... kar je bilo izven doma« (oče 3 otrok, zaposlen v storitveni dejavnosti, 44).

»Da ni tistega...da bi zbežal...on si je naredil delo samo zato, da se je lahko umaknil...beg pred tistim da bi moral imet tamalga...ne obvlada zadeve...kar je še zdaj videti pri tamalih...da bi mu tamale dal...se mu jih ne upam...ni talent« (oče 3 otrok, zaposlen v storitveni dejavnosti, 40).

Samo 1 intervjuvanec poroča da se vloga ni spremenila, hkrati pa edini poroča o tem, da je oče opravljal vsa opravila pri skrbi za otroka (enako kot on).

V primeru kjer je intervjuvanec zaposlen za 60-urni delavnik, žena pa 20-urni, je skrb za otroke tradicionalna.

»Predvsem to, da jih vzamem s sabo in razbremenim ženo...trenutno...ker velika še ni v šoli, kadar sem doma sta z mano, da se žena spočije...« (oče 2 otrok, zaposlen v proizvodni dejavnosti na vodstvenem položaju, 31).

Tako raziskave (npr. Rener in drugi 2008), kot naši intervjuji kažejo na dejstvo, da ko moški preživljajo čas z otroki, večinoma opravljajo primarno skrb (se z njimi npr.

igrajo), medtem ko ženske opravljajo večinoma sekundarno oz. simultano (npr. skupaj z otroki pospravljajo stanovanje).

Intervjuvanci v povprečju poročajo, da opravljajo še enkrat več ur skrbstvenega dela z otroki kot so ga njihovi očetje, hkrati pa pol manj, kot ga opravijo njihove partnerke.

Razliko v porabi časa lahko iščemo tudi v t.i. »couchingu« (to je prisotnost moškega, doma v dnevni sobi na kavču, ob fizični nedejavnosti), medtem ko matere npr. kuhajo kosilo in pomagajo otroku narediti domačo nalogo.

To obliko prisotnosti so poznale že prejšnje generacije, vendar izsledki naših intervjujev kažejo, da se je bistveno spremenila vsebina skrbi za otroke (več neposredne igre z otroki in nega otrok) in da se je aktivnost očetov pri skrbi za otroke v samo eni generaciji povečala za kar 100 %.

Večini intervjuvancev njihovi starši pomagajo pri varstvu otrok – v povprečju po 5 ur tedensko.

Razlika med intervjuvanci je predvsem v tem, da nekateri »pomagajo« partnerki, drugi pa so emancipirani očetje. Šele ko moški odraste (in je sposoben reči ne materi in ženi), je sposoben tudi enakopravnega starševstva. Ti redki drugi so torej del enakopravnega, soodgovornega in emancipiranega starševstva (kot ga definirata Brajša 1987 in Juul 2011).

### **Gospodinjska dela**

Skrb za gospodinjstvo vključuje aktivnosti, ki so povezane s pripravo hrane, vzdrževanjem gospodinjstva, izdelavo oblačil in skrbjo zanja, vrtnarjenje, gradnjo ter popravila, nakupovanje in storitve ter vodenje gospodinjstva (SURs 2012a)– Anketa o porabi časa 2001).

Pozornost smo usmerili predvsem na razmerje udejstvovanja pri skrbi za otroke in pri gospodinjskem delu (v primerjavi z deležem ki ga prispeva partnerka in deležem, ki ga je v primarni družini prispeval intervjuvančev oče).

Zap. št. intervjuvanca	Starost v letih	Število otrok	Skrb za otroke v urah tedensko	Gospodinjska dela v urah tedensko	Skupaj družinsko delo v urah tedensko
1	44	3	30	10	40
2	41	1	12,5	4	16,5
3	40	3	8	6	14
4	35	2	30	10	40
5	36	2	25	10	35
6	28	1	30	3	33
7	31	2	20	2	22

Naši intervjuvanci v povprečju namenijo 28,6 ur tedensko družinskemu delu. V povprečju 6 ur in pol (oz. 23 % časa) namenijo gospodinjskemu delu, 22 ur (oz. 77 % časa) pa skrbi za otroke.

Na vprašanje katera gospodinjska dela v večini opravljajo, so intervjuvanci odgovarjali, da večinoma vsa, da se naloge ne delijo na ženske in moške. Gospodinjska dela si s partnerkami delijo dogovorno, večinoma po ključu preferenc. Njihove partnerke oz. žene po oceni intervjuvancev večinoma opravijo za 50 % več gospodinjskega dela kot oni. Generalna čiščenja večinoma opravljajo skupaj.

Njihovi očetje so večinoma opravljali skoraj izključno »moška« dela, kot so popravila, košnja trave in so tem delom namenjali vsaj polovico manj časa kot naši intervjuvanci.

Na vprašanje kako se njegova vloga moža razlikuje od vloge ki jo je imel njegov oče kot mož, je eden od intervjuvancev odgovoril:

»Več je mama postorila kot oče...midva si deliva gospodinjske dolžnosti, jih ne deliva na njeno in moje, oče...več kot do sesanja ni prišel« (oče 1 otroka, zaposlen v državni upravi, 41).

V nadaljevanju me je zanimalo, kako ocenjujejo možnosti usklajevanja zasebnega in delovnega življenja.

## **Prosti čas**

Skoraj vsi intervjuvanci navajajo, da nimajo težav pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, hkrati pa navajajo, da pogrešajo čas zase, čas brez obveznosti, ki bi ga porabili predvsem za športne aktivnosti.

Glede na trikotnik življenjskih sfer (glej str. 15), lahko ugotovimo, da so naši intervjuvanci v kotu, saj imajo premalo (oz. skoraj nič) prostega časa. Večina intervjuvancev čuti pomanjkanje prostega časa (5 od 7). Intervjuvanci, ki čutijo pomanjkanje prostega časa, brez izjeme to dojemajo kot konflikt med skrbstvenim in gospodinjskim delom ter prostim časom. Niti en intervjuvanec ni omenil konflikta med plačanim delom in skrbstvenim in gospodinjskim delom ali pa konflikta med plačanim delom in prostim časom. Delovni čas in delovne obveznosti so v smislu usklajevanja delovnega in zasebnega življenja »nedotakljive«.

»Časovna revščina«<sup>15</sup> kot mera zmožnosti je spolno diferencirana, za ženske zmanjša možnost usklajevanja zaposlitve in kreiranja družine, za moške pa ustvarja pritisk službenega časa in zmanjša možnost aktivnega očetovanja (Hobson in Fahlén v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011, 201).

---

<sup>15</sup> »Time poverty«.

## 7 SKLEP

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladim moškim po oceni naših sedmih intervjuvancev v Sloveniji ne predstavlja težave. Delovni čas je nadrejen zasebnemu, delo mora biti narejeno.

Pomeni moškosti in očetovstva ter ženskosti in materinstva se spreminjajo. Spreminjanje očetovstva, predvsem v legitimizaciji njegove odsotnosti, utrjuje materinstvo na piedestalu skrbstvenega dela. Zakoni na področju delovnih razmerjih, starševskega varstva in enakih možnosti spolov zagotavljajo pravni okvir za enakopraven položaj na trgu dela tudi mladim ženskam/materam in očetom.

Podatki kažejo, da očetje v Sloveniji v vse večjem številu koristijo očetovski dopust, tako »plačani« kot »neplačani«. Če izpostavimo podatek, da se je v petih letih koriščenje t.i. neplačanega očetovskega dopusta povečalo za več kot 100 odstotkov, lahko ugotovimo, da očetje v vse večjem številu koristijo starševski dopust kljub pomanjkljivi finančni stimulaciji koriščenja očetovskega dopusta nad 15 dni. Če želimo v Sloveniji zvišati odstotek koriščenja očetovskega dopusta (nad 15 dni) in dopusta za nego in varstvo otroka s strani moških, in s tem prispevati k emancipaciji očetovstva, je torej potrebna nova shema očetovskih dopustov, ki bo ustrezno finančno stimulirala koriščenje očetovskega dopusta nad 15 dni, in del dopusta za nego in varstvo otroka prenesla na očete kot neprenosljivi del dopusta<sup>16</sup>.

Ne smemo pozabiti, da se usklajevanje delovnega in zasebnega življenja prične šele potem, ko se konča dopust za nego in varstvo otroka, zato ta ukrep ni vezan direktno na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, temveč na pravice zaposlenega do nege in varstva otroka (Rener in drugi 2008). Višja finančna stimulacija očetovskega dopusta nad 15 dni bi pomembno vplivala na enakopravnost spolov in

---

<sup>16</sup> Bekkengen poudarja, da nekatere kvalitativne študije kažejo, da je najpomembnejši dejavnik odločanja, moč izbire očetov o obsegu vključenosti, ki je matere nimajo (Bekkengen v Rener in drugi 2008, 105).

tako prispevala k emancipaciji očetovstva (in posredno tudi na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja mladih moških v Sloveniji).

Projekti, kot je razvojno partnerstvo »Mladim Materam/družinam prijazno zaposlovanje« v okviru pobude EQUAL<sup>17</sup>, pomembno vplivajo na senzibiliziranje delovnega okolja, saj na mehek način stimulira prizanesljivejše obravnavanje mladih staršev in jim kljub starševstvu omogočijo gradnjo kariere.

Poleg regulative pa je potrebno tudi senzibiliziranje javnosti z različnimi projekti in medijskimi kampanjami. Primer dobre prakse je bila medijska kampanja (ukinjenega) Urada Vlade RS za enake možnosti "Očka, aktiviraj se!", katere namen je bilo vzpodbujanje aktivnega očetovanja in odpravljanje stereotipov o družbenih vlogah spolov, vzpodbujanju delitve družinskih obveznosti in predstaviti prednosti usklajenega poklicnega in družinskega življenja tako za zaposlene kot za delodajalce.

Javnost senzibilizirajo tudi kolumne moških avtorjev na temo očetovanja. Trenutno kolumne na to temo zasledimo samo v t.i. »ženskih« revijah kot sta npr. Jana, Ringaraja, kar kaže na prevladujočo feminiziranost čustvenega dela. Upamo, da se bodo te teme preselile tudi v »moške revije«. Z namenom emancipacije moškega čustvenega dela pri skrbi za otroke je potrebno razširiti mrežo »Moških debatnih klubov«, skupine, ki jih vodijo moški in so namenjene moškim.

Usklajenost obratovalnega časa vrtcev in drugih javnih služb z delovnim časom staršev je pomemben dejavnik za ustrezno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Ena najpogostejših težav mladih pri usklajevanju družinskega/zasebnega življenja in dela je ravno neustrezni obratovalni čas vrtcev, ki bo morali biti odprti tudi po 16. uri. Kuhar (2011) ugotavlja, da v Sloveniji opravljajo velik delež podpornih funkcij še vedno neformalna družinska oz. sorodstvena omrežja. To dejstvo je posebej neugodno za tiste družine, ki takšnih opor nimajo, saj ustvarja socialne neenakosti. Na drugi strani pa poudarek na družinskih opornih mrežah zmanjšuje sociabilnost in omejuje življenjske poglede (Tomanovič v Kuhar 2011). Ule in Kuhar

---

<sup>17</sup> Več informacij o pobudi EQUAL je na voljo na naslovu:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm).



sta že leta 2003 opozorili na potrebo po instituciji (npr. t.i. dnevni centri), ki bi staršem s predadolescentnimi otroki olajšala starševanje in izboljšala kakovost življenja posameznikov.

Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti se odraža predvsem pri porabi in delitvi časa, ki ga moški in ženske namenijo za izvedbo le – teh. Usklajevanje pa se odvija predvsem znotraj družine, ko se partnerja pogajata, koliko časa bo kdo od njiju namenil poklicnim in koliko zasebnim obveznostim. Analiza ankete, ki je bila opravljena v letu 2010, »Potrebe staršev s predadolescentnimi otroki v Sloveniji« (Kuhar 2011) pokaže, da največ staršev (38,8 odstotkov) meni, da preveč časa posvetijo plačanemu delu, sledi gospodinjsko delo (21,1 odstotkov), na drugi strani pa jih je največ mnenja, da premalo časa porabijo zase, za lastne hobije, interese (84,2 odstotka) in partnerskemu odnosu (78,6 odstotka).

Različni avtorji ugotavljajo, da je sodobna družina v krizi. Reich (2001) tako omenja družine »DINS« (double income, no sex) in sindrom zanemarjenosti otrok – fenomen, ki ga spremljajo v ZDA, kjer sta oba starša oz. partnerja preobremenjena v službah in zato primanjkuje tako časa kot energije za partnerske in starševske odnose (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 8).

Časovna revščina se tudi pri naših intervjuvancih kaže kot pomanjkanje časa za kvalitetno preživljanje skupnega časa (družinski izleti ali skupno športno udejstvovanje) in pomanjkanje prostega časa zase. Naši intervjuvanci so kot največjo težavo izpostavili pomanjkanje časa zase, predvsem za športne aktivnosti. Delovno življenje je nadrejeno zasebnemu. Znotraj zasebnega je prioriteta skrb za otroke, nato gospodinjska opravila in če ostane kaj časa (praviloma ne ostane), prosti čas namenjen športnim aktivnostim posameznika.

Na splošno je v intervjujih zaslediti nekritičnost do delodajalcev glede možnih ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. V večini primerov intervjuvanci ne poročajo o težavah pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. V primeru, kjer je obremenitev več kot 40-urna pa intervjuvanec vidi sebe kot izključno osebno odgovornega za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.

Eden od intervjuvancev poroča, da ukrepi, ki večajo fleksibilnost dela (delo na daljavo, fleksibilni delovni čas ipd.), hkrati povzročajo tudi večjo intenzivnost dela, zato ni naklonjen koriščenju le-teh.

Intervjuvance sem povprašala tudi po možnosti koriščenja starševskega dopusta in skrajšanega delovnega časa. Vsi so navajali, da načeloma ni pričakovati pritiska s strani delodajalca glede koriščenja teh dveh možnosti, vendar pa koriščenje posredno vpliva na napredovanje oz. zasedbo vodstvenih funkcij.

Naši intervjuvanci v povprečju namenijo 28,6 ur tedensko družinskemu delu. V povprečju 6 ur in pol (oz. 23 % časa) namenijo gospodinjskemu delu, 22 ur (oz. 77 % časa) pa skrbi za otroke.

Intervjuvanci na vprašanje, katera dela pri skrbi za otroke opravljajo, skoraj brez izjem odgovarjajo, da vse, enako kot partnerka, nimata ločenih »maminih« in »očkovih« opravil. Intervjuvanci v povprečju poročajo, da opravljajo še enkrat več ur skrbstvenega dela z otroki kot so ga njihovi očetje, hkrati pa pol manj, kot ga opravijo njihove partnerke.

Na vprašanje katera gospodinjska dela v večini opravljajo, so intervjuvanci odgovarjali, da večinoma vsa, da se naloge ne delijo na ženske in moške. Gospodinjska dela si s partnerkami delijo dogovorno, večinoma po ključu preferenc. Njihove partnerke oz. žene po oceni intervjuvancev v povprečju opravijo za 50 % več gospodinjskega dela kot oni. Generalna čiščenja večinoma opravljajo skupaj. Njihovi očetje so opravljali skoraj izključno »moška« dela, kot so popravila, košnja trave in so tem delom namenjali vsaj polovico manj časa kot naši intervjuvanci.

Tako pri gospodinjskih opravilih kot pri skrbstvenem delu zasledimo vse manjšo označenost po spolu. Razlika med intervjuvanci je predvsem v tem, da nekateri »pomagajo« partnerki, drugi pa so emancipirani očetje. Ti redki drugi so del enakopravnega, soodgovornega in emancipiranega starševstva.

Ko Beck (2000) v tipu družbe tveganja, opaza »globoko negotovost, ranljivost in »oboroženo zbežnost«, s katero si moški in ženske stojijo nasproti v vsakdanjiku

zakona in družine (in tistem, kar je od njiju ostalo)«, je potrebno izpostaviti dejstvo, da je konflikt, ki nastaja pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja, tako pri posamezniku, kot med partnerjema, imanenten sodobni, potrošniški družbi, ki od posameznika in posameznice zahteva učinkovitost tako doma kot na delovnem mestu.

Potrebno pa je poudariti, da živimo v svobodni družbi. V tej družbi tveganj imamo možnost izbire, da kljub strukturnim težavam, ki povzročajo individualne, z osebnimi strategijami bistveno vplivamo na svoj karierni in življenjski stil in posledično zadovoljstvo z življenjem samim. Kot je rekel eden od mladih očetov, se je potrebno odločiti ali boš živel svoje trenutne sanje in se zadovoljil s tistim, kar imaš, ali pa se v tem trenutku odpovedal delu zasebnega življenja na račun službenega in žel sadove v prihodnosti. Vsak se mora sam odločiti, kakšna je zanj osebno definicija »zgube« in kakšna »zmagovalca« - ne glede na splošno sprejete družbene definicije.

Mladi slovenski moški ne čutijo težav pri usklajevanju službenega in zasebnega življenja. So pa v primeru odsotnosti v zasebni sferi pogrešani. Ker so nepogrešljivi. To je dober znak. Za partnerje in očete.

## 8 LITERATURA

- Beck, Ulrich. 2001. *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Založba Krtina.
- Brajša, Pavao. 1987. *Očetje, kje ste? : mit in resnica o materinstvu*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Černigoj Sadar, Nevenka, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Nada Stropnik in Barbara Žaucer Šefman. 2007. *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Dostopno prek: <http://certifikatdpp.si> (18. oktober 2012).
- Evropska Komisija. 2008. *Resolucija o demografski prihodnosti Evrope (2007/2156(INI))*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-066+0+DOC+XML+V0//SL> (21. januar 2010).
- Freedman, Claire in Simon Mendez. 2008. *Zaspane bučke*. Ljubljana: Založba Učila.
- Ivelja, Ranka. 2011. Intervju: Jesper Juul. *Dnevnik*, 7. maj. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/objektiv/intervjuji/1042442799> (19. april 2012).
- Juul, Jesper. 2011. *Mož in oče – knjiga zate*. Ljubljana: Inštitut za sodobno družino Manami.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2011. Social policies Related to Parenthood Capabilities of Slovenian Parents. *Social Politics* 18 (2): 199–231.

- Haataja, Anita. 2009. *Fathers' use of paternity and parental leaves in the Nordic countries*. Dostopno prek: [http://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves\\_Nordic.pdf?sequence=1](http://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf?sequence=1) (15. januar 2010).
- Hobson, Barbara, ur. 2002. *Making Men into fathers*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Humer, Živa in Metka Kuhar. 2010. Domače in skrbstveno delo ter odnosi med spoloma: stare zgodbe v novih preoblekah? *Družboslovne razprave* 26 (64): 81–96.
- Humer, Živa, Alenka Švab in Tjaša Žakelj. 2011. Družinski centri kot odgovor na spremenjene značilnosti in zahteve družinskega življenja. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 48 (2): 429–454.
- Kuhar, Metka, Špela Razpotnik in Alenka Švab. 2010. *Sumarnik spletne ankete – Potrebe slovenskih staršev*. Dostopno prek: [csp.fdv.si/.../SUMARNIK%20ankete%20Potrebe%20slovenskih%20starsev](http://csp.fdv.si/.../SUMARNIK%20ankete%20Potrebe%20slovenskih%20starsev) (26. avgust 2011).
- Kuhar, Metka. 2011. Skrb za otroke: potrebe staršev predadolescentnih otrok v Sloveniji. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 48 (2): 473–490.
- ---, Tjaša Žakelj in Špela Razpotnik. 2011. Pregled delovanja družinskih centrov v izbranih evropskih državah in okviru razvoja družinskih centrov v Sloveniji. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 48 (2): 433–453.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/> (18. oktober 2012).
- Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: Založba / \*cf.
- Rakar, Tatjana, Ružica Boškić, Urban Boljka, Polona Dremelj, Mateja Nagode, Andreja Črnak-Meglič in Liljana Rihter. 2010. *Raziskava o potrebah družin po različnih oblikah storitev: končno poročilo*. Dostopno prek: <http://>

www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\_\_pdf/  
druzina\_storitve\_raziskava\_konc\_poroc.pdf (18. Oktober 2012).

- Renner, Tanja, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab. 2008. *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Statistični Urad Republike Slovenije. 2011a. *Aktivnost, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki*. Dostopno prek: [https://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4431](https://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4431) (21. avgust 2012).
- --- 2011b. *Živorojeni otroci, Slovenija – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4816](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4816) (21. avgust 2012).
- --- 2012a. *Anketa o porabi časa metodološka pojasnila*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/doc/metod\\_pojasnila/08-117\\_mp.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/08-117_mp.htm) (21. avgust 2012).
- --- 2012b. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Sloveniji – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4578](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4578) (21. avgust 2012).
- Švab, Alenka. 2000. Poti in stranpoti novih očetovskih identitet. *Teorija in praksa: družboslovna revija* 37 (2): 248–263.
- Urad za enake možnosti. 2012. *Medijska kampanja Očka, aktiviraj se!* Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/usklajevanje\\_druzinskega\\_in\\_poklicnega\\_zivljenja/akcije\\_uem/ocka\\_aktiviraj\\_se/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/akcije_uem/ocka_aktiviraj_se/) (21. avgust 2012).
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo. Spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## PRILOGA A: VPRAŠALNIK – EMPIRIČNI DEL

Vprašalnik – empirični del

Delovno življenje

Kakšna je vaša dosežena stopnja izobrazbe?

Kakšna je dosežena stopnja izobrazbe vaše partnerke ?

Kakšno vrsto dela opravljate, v kateri branži?

Na kakšnem položaju?

Koliko ur tedensko povprečno delate v službi?

Ali ste zadovoljni s svojo zaposlitvijo glede na:

- a) dohodek
- b) področje dela
- c) možnosti napredovanja
- d) odnose s sodelavci
- e) odnose z nadrejenimi
- f) možnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja?

Kakšno vrsto dela opravlja vaša žena?

Na kakšnem položaju?

Ali menite, da je zadovoljna s svojo zaposlitvijo glede na:

- a) dohodek
- b) področje dela
- c) možnosti napredovanja
- d) odnose s sodelavci
- e) odnose z nadrejenimi
- f) možnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja?

Koliko ur tedensko v povprečju dela v službi?

Ali je vaš dohodek višji od partneričinega? Če da, za koliko % povprečno se razlikujeta?

## Otroci – skrbstveno delo

Koliko otrok imate? Katere starosti? Katera dela pri skrbi za otroke opravite vi? Katera opravila pri skrbi za otroke opravi vaša partnerka? Koliko ur tedensko povprečno porabi z namenom skrbi za otroke? Katera opravila pri skrbi za otroke je opravljal vaš oče? Koliko ur tedensko povprečno je porabil z namenom skrbi za otroke? Ali menite da se vloga vas kot očeta razlikuje od vloge, ki jo je imel vaš oče? Če da, na kakšen način?

## Gospodinjska dela

Katera gospodinjska dela v večini opravljate vi?

Koliko ur tedensko povprečno porabite za gospodinjska opravila?

Katera gospodinjska dela v večini opravi vaša partnerka? Koliko ur tedensko porabi povprečno za gospodinjska opravila? Katera gospodinjska dela je v večini opravljal vaš oče? Koliko ur tedensko je v povprečju oče porabil za gospodinjska opravila? Ali menite da se vloga vas kot moža razlikuje od vloge očeta kot moža? Če da, na kakšen način?