

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Štrkalj

**Analiza ukrepov za pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje z vidika
spodbujanja aktivnega očetovstva**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Štrkalj

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Analiza ukrepov za pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje z vidika
spodbujanja aktivnega očetovstva**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčeli za strokovno pomoč in usmerjanje pri nastajanju tega diplomskega dela.

Zahvalila bi se rada tudi Ekvilib Inštitutu, zlasti Petri Hartman, ki mi je omogočila zbiranje podatkov za empirični del diplomske naloge in vpogled v interna gradiva, ki sem jih uporabila pri pisanju.

Največja zahvala je namenjena moji družini: mami in očetu, ki sta mi finančno in moralno stala ob strani skozi ves študij; Lari za sestrsko podporo; in fantu Ernestu za neskončno spodbujanje, razumevanje in potrpežljivost. Hvala, ker ste vedno verjeli vame. Brez vas mi ne bi uspelo.

Iz srca se zahvaljujem Borisu, Nevenki in Emilu, ter prijateljicam Sonji, Miši, Žanin in zlasti Tjaši, za vse spodbudne besede.

Analiza ukrepov za pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje z vidika spodbujanja aktivnega očetovstva

Dosedanje novejša analize očetovstva v Sloveniji kažejo, da smo danes po eni strani priča fenomenu novega očetovstva, saj naj bi moški več časa namenili negi in skrbi za otroke in družinskemu delu nasploh, po drugi strani pa je vpletenost očetov omejena le na določene vidike družinskega življenja. Današnji očetje so aktivnejši v primerjavi s svojimi očeti, vendar pri nas prakse aktivnejšega očetovstva še niso tako razvite kot v zahodnoevropskih in zlasti severnoevropskih družbah. Namen mojega diplomskega dela je ugotoviti, ali v podjetjih s pridobljenim certifikatom Družini prijazno podjetje očetje koristijo ukrepe namenjene staršem in če jih ne, kakšni so razlogi za neuporabo ukrepov. Analiza opravljenih intervjujev z devetnajstimi očeti v dveh slovenskih organizacijah/podjetjih je pokazala, da moški ukrepov, namenjenih zaposlenim, ne uporabljajo pogosto zlasti zaradi finančnih ovir in neinformiranosti o ukrepih. Uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja ni odvisna le od organizacijske ravni, ampak od prepletenosti na vseh treh ravneh (organizacijski, družbeni in individualni).

Ključne besede: aktivno očetovstvo, certifikat Družini prijazno podjetje, družini prijazne politike, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Analysis of measures for obtaining Family-Friendly Enterprise certificate with a view to promoting active fatherhood

The latest studies on fatherhood in Slovenia on one hand show that we are witnessing the phenomenon of new fatherhood, because men spend more time taking care of children and family work in general, on the other hand, the fathers involvement is limited only to certain aspects of family life. Nowadays fathers are more active, compared to their fathers, but practices of more active fatherhood in Slovenia are not as developed as in Western European and especially Northern European societies. The aim of my thesis is to determine whether in companies that have Family-Friendly Enterprise certificate, fathers apply measures aimed at parents, and if not, what are the reasons they are not using them. Analysis of interviews with nineteen fathers in two Slovenian organizations/companies shows that measures targeted at employees in general, are not often used by male employees, particularly due to financial barriers and lack of information about measures. The goal of reconciling work and family life does not only depend on the organizational level, but on the intertwining of all three levels (organizational, societal and individual).

Keywords: active fatherhood, Family-friendly enterprise certificate, family-friendly policies, reconciliation of work and family life.

KAZALO

1 UVOD.....	7
2 FENOMEN NOVEGA OČETOVSTVA.....	9
2.1 Splošno o fenomenu.....	9
2.2 Delitev družinskega dela.....	12
2.3 Družinske spremembe in strukturne spremembe družin.....	13
2.4 Realnost ideologije novega očetovstva.....	16
3 DRUŽINSKA POLITIKA.....	18
3.1 Družinska politika in politika enakih možnosti.....	18
3.2 Starševski dopusti v širšem smislu.....	18
3.3 Očetovski dopust.....	19
3.4 Nova ureditev starševskih dopustov.....	21
3.5 Starševski dopusti v tujini.....	23
4 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE.....	25
5 REZULTATI ANALIZE UKREPOV CERTIFIKATA DPP Z VIDIKA SPODBUJANJA AKTIVNEGA OČETOVSTVA.....	27
5.1 Metodološki pristop.....	27
5.2 Rezultati analize.....	28
6 SKLEP.....	36
7 LITERATURA.....	39
Priloga A: Vprašalnik namenjen očetom iz podjetja X.....	45
Priloga B: Vprašalnik namenjen podjetju Y.....	49

KAZALO SLIK

SLIKA 4.1: POSTOPEK PRIDOBIVANJA OSNOVNEGA IN POLNEGA CERTIFIKATA DPP	26
---	----

KAZALO TABEL

TABELA 5.1: STAROST INTERVJUVANE OSEBE.....	29
TABELA 5.2: IZOBRAZBA INTERVJUVANE OSEBE.....	29
TABELA 5.3: IZOBRAZBA PARTNERICE INTERVJUVANE OSEBE.....	30

SEZNAM KRATIC

DPP – Družini prijazno podjetje

EU – Evropska unija

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

SURS – Statistični urad Republike Slovenije

ZSDP-UPB2 – Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 110/2006)

ZSDP-1 – Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 26/2014)

1 UVOD

V okviru študija Sociologije – kadrovskega menedžmenta Fakultete za družbene vede sem opravljala prakso na zavodu Ekvilib Inštitut, neprofitni in neodvisni organizaciji, ki deluje na področju družbene odgovornosti, človekovih pravic in razvojnega sodelovanja. Zavod je tudi nosilec certifikata Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju DPP), zaradi česar se mi je s pomočjo mentorice porodila misel, da bi se pri pisanju diplomskega dela usmerila v analizo ukrepov za pridobivanje certifikata Družini prijazno podjetje z vidika spodbujanja aktivnega očetovstva. Dosedanje novejša analiza očetovstva v Sloveniji kažejo, da smo danes po eni strani priča fenomenu novega očetovstva, saj naj bi moški več časa namenili negi in skrbi za otroke ter družinskemu delu nasploh, po drugi strani pa je vpletenost očetov omejena le na določene vidike družinskega življenja, spolna delitev družinskega dela še vedno ostaja neenakomerna. Današnji očetje so aktivnejši v primerjavi s svojimi očeti, vendar pri nas prakse aktivnejšega očetovanja še niso tako razvite kot v zahodnoevropskih in zlasti severnoevropskih družbah. Neenakomerna alokacija družinskega dela je tudi posledica večjih zahtev v zaposlitveni sferi in v negotovosti zaposlitve, ki vplivajo na oba spola. Vse več ljudi in hkrati vedno več moških družino postavlja na prvo mesto, medtem ko je usklajevanje poklicnega in družinskega dela še vedno obravnavavano kot problem žensk.

Uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je odvisna od prepletenosti dejavnikov na treh ravneh, in sicer na družbeni (s strani nacionalne zakonodaje in institucionalnega okvirja), organizacijski (prakse in politike delodajalcev) in individualni ravni (strategije posameznikov in posameznic ter njihovih družin) (Kanjuro Mrčela 2007, 22). Na družbeni oziroma državni ravni sta v okviru družinske politike v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) očetom na voljo očetovski dopust in dopust za nego in varstvo otroka. Slednjega uporabi le majhen delež moških, pomanjkljivost očetovskega dopusta je kratko trajanje oziroma nizka višina nadomestila. Težava slovenske družinske politike je tudi njena nepovezanost s politiko enakih možnosti in dejstvo, da se družinska politika RS osredotoča večinoma na starševske dopuste oziroma na čas okoli prvega leta otrokove starosti. Resnično usklajevanje delovnega in družinskega dela naj bi se pričelo šele po zaključenem očetovskem dopustu in končanem dopustu za nego in varstvo otroka, ko se matere vrnejo na svoja delovna

mesta (Humer in drugi 2008, 119). Ravno zaradi usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti staršev ter namena zmanjšanja prikrite diskriminacije pri zaposlovanju iskalcev zaposlitve zaradi starševstva je bil leta 2007 vpeljan certifikat DPP. Raziskave so namreč potrdile prisotnost diskriminacije zaradi starševstva na delovnih mestih v Sloveniji tudi pri moških, ki bi si želeli ali že uveljavljajo starševske pravice (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 37–38).

Namen mojega diplomskega dela je ugotoviti, v kolikšni meri je spodbujanje aktivnega očetovstva prisotno v slovenskih organizacijah, ki so se odločile pridobiti certifikat (pa tudi v slovenski družinski politiki in politiki enakih možnosti žensk in moških). Zanimalo me je, koliko ukrepov certifikata DPP je namenjenih spodbujanju aktivnega očetovstva in kolikšen delež moških koristi ukrepe, ki spodbujajo usklajevanje starševstva in plačanega dela. Ugotavljala sem, kje se nahajajo ovire na poti doseganja aktivnega očetovstva na trgu dela in možne priložnosti za prihodnost na tem področju. Raziskovalni vprašanji mojega diplomskega dela se glasita:

Ali očetje uporabljajo ukrepe certifikata DPP, namenjene očetom/staršem?

Kaj so ovire aktivnemu očetovstvu?

V teoretičnem delu diplomskega dela bom v drugem poglavju obširneje govorila o fenomenu novega očetovstva in o družinskih ter družbenih spremembah, katerim smo priča v postmodernosti. V naslednjem poglavju se bom osredotočila na področje družinske politike in politike enakih možnosti, predstavila že obstoječe ukrepe in možnosti izboljšav v prihodnosti. Četrto poglavje bo namenjeno politiki usklajevanja dela in družine, ukrepom in programom le-te ter dobrim praksam na tem področju, v okviru česar bom predstavila tudi certifikat DPP. V petem poglavju diplomskega dela bom predstavila analizo kataloga ukrepov certifikata DPP. Zanimalo me je, koliko ukrepov je namenjenih izključno moškim zaposlenim, ženskam zaposlenim in staršem na splošno. Opravila sem tudi devetnajst (polstrukturiranih) intervjujev z očetmi, zaposlenimi v dveh podjetjih, ki so nosilci certifikata DPP. Ugotavljala sem, v kolikšni meri uporabljajo ukrepe, namenjene obem staršem, kaj si mislijo o predlogu novega Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter kaj bi želeli izboljšati na tem področju usklajevanja svojega delovnega in družinskega življenja. Ugotovitve, do katerih sem prišla po pregledu literature in lastnega empiričnega dela, bom predstavila v sklepu naloge.

2 FENOMEN NOVEGA OČETOVSTVA

2.1 Splošno o fenomenu

Pleck (v Švab 2001, 121) v zgodovini očetovstva opredeljuje štiri obdobja oziroma kulture, in sicer obdobje očeta kot moralnega in verskega pedagoga (18. in začetek 19. stoletja), očeta kot »odtujenega« preskrbovalca družine (druga polovica 19. in prva polovica 20. stoletja), očeta kot zgled za ponotranjanje spolne vloge (od 1940 do 1965) in novega očeta, ki neguje in skrbi za svoje otroke ter je hkrati zaposlen (od poznih 1960 do danes). Po eni strani lahko danes v okviru očetovstva govorimo o krizi očetovstva – ki se nanaša na dejstvi, da je v zahodnem svetu vse več moških, ki niso ali ne želijo postati očetje, in veliko moških, ki se svoji polni očetovski vlogi »odpovejo« po razvezani zakonski zvezi – po drugi strani je govora o nastajajočih »novih očetih«, ki si želijo vloge, podobne materinjenju (Rener 2008, 24–28). Očetovstvo (ang. fatherhood) in očetovanje (ang. fathering) sta po mnenju družboslovcev eni aktualnejših in najbolj raziskovanih tematik s področja sociologije družine v zadnjih nekaj desetletjih (Švab 2008, 34). »Ko sociologi govorijo o fenomenu novega očetovstva, s tem navadno razumejo večjo vpletenost očetov v družinsko življenje, še posebej v skrb za otroke, čemur pravimo tudi aktivno očetovanje« (Švab 2008, 35).¹ Očetovstvo je določeno s strani institucionalnih okvirjev, medtem ko očetovanje predstavlja aktivno vključevanje v skrbstvene aktivnosti (Nilsen in drugi 2012, 118). »Prvi val 'novega' očetovstva sega v 19. stoletje, ko so bili lahko očetje srednjega razreda v ZDA navzoči pri porodu«, dokler se v začetku 20. stoletja rojevanje ni institucionaliziralo, moški pa niso imeli več »vstopa« v porodne sobe (Suitor v Humer 2009, 96). Naslednji val novega očetovstva je posledica drugega vala feminističnega gibanja v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja, ko so začeli proučevati aktivno očetovstvo, postopno uvajati starševske dopuste in so očetje ponovno lahko prisostvovali porodu (Humer 2009, 96). V 90. letih je postalo jasno, da fenomen novega očetovstva dejansko obstaja in da se kaže kot del fenomena pluralizacije moškosti ter kot proces erozije patriarhalne očetovske vloge, saj so se moški začeli vedno aktivneje vključevati v

¹ Pri očetovstvu gre za »(skrbstveno, vzgojno itn.) vlogo, ki jo ima, oblikuje in igra moški kot eden od bioloških ali socialnih staršev (na očetovstvo kot vlogo se navezujejo različne očetovske identitete)«, očetovanje predstavlja »vse (skrbstvene, vzgojne itn.) prakse izvajanja te očetovske vloge« (Švab 2008, 34).

skrb za otroke oziroma v delitev družinskega dela (Rener in drugi 2005, 6; Rener in Švab 2008, 7–9).

Večina današnjih očetov odklanja avtoritativni in distancirani način vzgajanja otrok, ki so ga bili deležni sami kot otroci, in uveljavlja svoje lastne prakse očetovanja (Hansen 2005, 200). Zaznati je namreč erozijo očetovske avtoritete in družinske patrarhalne avtoritete nasploh (Švab 2001, 124). »Modernost je brez dvoma, vsaj skozi znanstvene diskurze, producirala podobo monolitne moškosti prek favoriziranja podobe belega heteroseksualnega moškega srednjega razreda, preskrobovalca družine – družinskega človeka kot družbeno predpisane podobe in vedenjskega vzorca« (Švab 2001, 123). V današnjih časih je zaznati preobrat v legitimiziranju različnih moškosti in očetovstva, saj so različne oblike moškosti in očetovstva, med drugim tudi neprisotnost očeta, danes razumljene in dovoljene (Švab 2001, 123–124). Pojmovanje novega očetovstva je v veliki meri povezano ravno s pojmovanjem modernega očetovstva, ki je deloma sporno (Švab 2001, 118–120). V viktorijanskem obdobju se je začelo odpiranje očetov na obrobje družinskega življenja in dodeljevanje središčne vloge materi (Švab 2001, 118–120). Moški 19. stoletja predstavlja javno, družbeno sfero, ženska je del zasebne sfere (Švab 2001, 118–120). Z vzpostavitvijo meja med zasebnim in javnim svetom se začne govoriti o vključenosti oziroma izključenosti, o prisotnosti oziroma odsotnosti očeta (Švab 2001, 118–120). V modernih časih je oče predstavljal materialno preskrbo družine in družinsko avtoriteto, danes se očetovo prisotnost oziroma odsotnost ocenjuje na podlagi njegove usmerjenosti v delitev družinskega dela in zaščito, skrb ter nego otrok (Švab 2001, 118–120). Prišlo je namreč do premestitve pomena družine (Švab 2001, 118–120). Če je bil za modernost značilen komplementarni model starševstva, ki je delil družinske vloge po spolu in starosti, je v postmodernosti zaznati preobrat k participativnemu modelu in spodbujanju aktivnega vključevanja očetov na vseh področjih družinskega življenja (Švab 2001, 127). Zgled dobrega očeta kot nosilca discipline, moralnega skrbnika, vzgojitelja in edinega finančnega skrbnika družine se je usmeril k današnjemu idealu o pričakovanem enakopravnem sodelovanju pri negi in vzgoji otroka (Dermott 2008, 16–17). Danes naj oče ne bi predstavljal le materialnega hranitelja, temveč zlasti podporo v obliki čustev, morale in vzgoje (Hansen 2005, 188–203; Humer 2007, 162–163; Evropska komisija 2013, 71). Po drugi strani Arnold in Wall (v Švab 2008, 39) pravita, da je model očetovstva kot materialnega preskrbovalca družine še vedno

močno prisoten. Lahko bi rekli, da se značilnosti tradicionalnega očeta prepletajo s sedanjimi, sodobnimi značilnostmi aktivnega očeta (Švab 2008, 39).

Marks in Palkovitz (v Humer 2007, 163) pravita, da danes obstajajo štirje tipi očetovstva, in sicer novi oziroma vključeni oče, dobri hranitelj, odsotni oče (ki je fizično prisoten, a emocionalno odsoten) in nezainteresirani oče (kateremu očetovstvo predstavlja prostovoljno dejavnost). Tudi v raziskavi *Dads on dads* iz leta 2002 avtorji trdijo, da gre za štiri tipe očetov, in sicer strogega hranitelja, zabavnega očeta, ki se večinoma igra z otroki, zlasti med vikendi, uporabnega očeta, ki se zlasti med vikendi aktivno udeležuje igre z otroki, skrbi za otroke in partnerki pomaga opravljati gospodinjska dela ter idealnega, polno vključenega očeta, ki sodeluje tako pri gospodinjskih opravilih kot pri negi, skrbi in vzgoji otrok (Humer 2007, 163). Prav tako Baldock in Hadlow (v Renner 2008, 23) govorita o štirih tipih sodobnega očetovanja, in sicer o očetih, ki skrbijo za red in avtoriteto ter niso vključeni v vsakdanjo nego in skrb za otroke, očetih, ki zabavajo otroke (zlasti, ko matere opravljajo gospodinjska dela), koristnih očetih, ki partnerkam pomagajo pri negi in vzgoji otrok, včasih tudi pri gospodinjskih delih (če jim partnerke dajo navodila, kaj morajo storiti) in polno vključenih očetih, ki se v enaki meri kot matere udeležujejo družinskih opravil. Na podoben način tudi Russel (v Švab 2008, 41) opredeljuje štiri tipe očetov, omenja namreč nezainteresiranega očeta (ki ni veliko doma), tradicionalnega očeta (ki je nekoliko več časa doma, a se večinoma le igra z otroki), dobrega očeta (ki je pripravljen skrbeti in negovati otroke ter si deliti družinsko delo s partnerko) in netradicionalnega očeta (ki si družinsko delo dejansko enakomerno deli s partnerko). Ob tem je treba poudariti, da fenomena novega očetovstva ni mogoče dojemati kot homogene oblike, saj obstajajo raznolike kategorije očetovstva, ki se razlikujejo glede na družbo, kulturo, zgodovino, razred, raso, itd. (Humer 2007, 162–163). Posamezni tipi očetov se namreč ponavadi prepletajo oziroma prehajajo iz enega v drugega, ali pa posamezni oče ne spada v nobeno od zgoraj naštetih kategorij (Humer 2007, 163). V Sloveniji naj bi prevladovala dva modela očetovstva; tradicionalni oziroma komplementarni model – »ki ne predpostavlja večje udeležbe očetov v skrbi za otroke«, očetje večinoma opravljajo dela, »ki tradicionalno pripadajo moškemu« – in podporni model, kjer so očetje bolj vključeni v skrb za otroke, a pri tem še vedno obstaja neenakomerna alokacija družinskih obveznosti, »skrb za otroke in družinsko delo je razumljeno kot primarno žensko delo« (Švab 2008, 41).

2.2 Delitev družinskega dela

Po eni strani so današnji očetje aktivnejši v primerjavi s prejšnjo generacijo očetov, zavedajo se pomembnosti svoje starševske vloge in pričakovanj, da bi bili dejavnejši v družinskem življenju (Švab 2005, 64; Renner in Švab 2008, 7; Dermott v Humer 2009, 96; Miller 2011, 122).² Po drugi strani očetje, v primerjavi z materami, opravljajo nesorazmerno manj družinskega dela (Dermott v Humer 2009, 96; Miller 2011, 15). Spolna delitev dela ostaja asimetrična tudi v nekdanjih socialističnih državah (torej tudi pri nas), za katere je značilna polna zaposlenost žensk. Spremembe v delitvi družinskega oziroma domačega dela ne pomenijo dejanskega izginjanja spolne alokacije dela, ampak »odziv na stopnjeване zahteve okolice (npr. sfere dela) in časovno intenziviranje vsakodnevnega življenjskega tempa, hkrati tudi funkcionalni mehanizem za uravnavanje razmerja med zahtevami družinskega življenja in sfere dela« (Švab 2006, 86).³ Opaziti je namreč, da ženske danes opravijo manj družinskega dela kot v preteklosti na račun prerazdelitve le-tega; znižal naj bi se prag higienskega minimuma, domače delo pa racionaliziralo in preneslo v plačano delo (čistilke, varuške) ali v neplačano delo (sorodniki, prijateljice) (Saraceno v Švab 2008, 42). Kljub temu da sociološka literatura v okviru zadnje generacije kaže rast vključenosti očetov pri skrbi za otroke, raziskave kažejo, da moška vključenost ostaja prej del zibanja otrok kot »ribanje« kopalnice (Hansen 2005, 188). Raziskave so namreč pokazale, da so moški bolj vpleteni v skrb in nego otrok, vendar veliko manj v domača opravila (Humer 2008, 75). Očetje še vedno opravijo manj rutinskih opravil v sklopu domačega dela, ki v večini primerov pade na matere. Moški ponavadi opravljajo prijetnejša opravila, medtem ko je organizatorska vloga večinoma v ženski domeni (Švab 2001, 125–126; Renner in drugi 2005, 6; Švab 2006, 83–87). Očetje se večinoma bolj kot z gospodinjskimi opravili ukvarjajo z otroki, ženske ob igranju z otroki pogosto opravljajo še gospodinjska dela (Švab 2006, 83–87). Novo očetovstvo se torej kaže le kot pomoč preobremenjenim partnerkam in dejansko le dopolnjuje materinstvo, ki še vedno ostaja glavna družinska vloga

² Družinsko delo označuje dejavnosti, ki so potrebne za delovanje družinskih članov, kot npr. »gospodinjsko delo, skrb za otroke, finančno in upravno-administrativna dela, tehnična (p)opravila (hišna popravila, delo na vrtu ipd.) in odnosno(relacijsko) delo« (Švab 2001, 144).

³ »Domače delo je širši pojem« in označuje celoto neplačanih del v zasebni sferi, »gospodinjsko delo je del domačega dela« in služi obnavljanju delovne sile (Renner v Humer 2007, 162).

(Švab 2001, 131). Ovira aktivnemu očetovanju je tudi možnost izbire pri moških, medtem ko materina vloga ostaja še naprej družbeno sprejeta kot nenadomestljiva. Hochschild (v Švab 2006, 83) pravi, da gre v okviru dejanske participacije očetov za počasen proces oziroma zavlačevano revolucijo in da gre bolj kot za spreminjanje praks očetovstva za spreminjanje retorike oziroma kulture očetovstva. Iz opravljenih raziskav je (namreč) razvidno, da si večina parov želi enakomernejše delitve družinskega dela in je hkrati prepričanih, da to tudi počno (Hochschild v Švab 2006, 83).

Poleg praks očetovanja v okviru pomoči partnerkam je danes mogoče zaslediti tudi nove prakse, ki so povezane s pojavom protektivnega otroštva, kjer gre za daljšanje seznama potreb, ki naj bi jih imeli otroci in za večanje zahtev starševstva (Švab 2001, 131; Švab 2006, 80). Starši želijo dandanes svojim otrokom zagotoviti čim boljše razmere za njihov razvoj in blaginjo, kar se kaže že v zgodnejšem otroštvu in celo v obdobju spočetja in nosečnosti (Švab 2006, 80). Zgoraj omenjene nove prakse »vključujejo različne dejavnosti: od očetovega (različno aktivnega) spremljanja partnerkine nosečnosti (vse pogostejša prisotnost na ginekoloških, ultrazvočnih in drugih pregledih, aktivno sodelovanje pri porodu) do pomoči pri skrbi za dojenčka (vodenje otroka na sprehod) in pozneje igre z otrokom.« (Švab 2001, 131). V Sloveniji je od sredine 90. let opaziti vrsto priročnikov, knjig in specializiranih revij za nosečnice oziroma bodoče starše (Švab 2006, 81). V povezavi s participativnim očetovstvom je treba povedati, da je velika večina slovenskih očetov prisotna na ultrazvočnih pregledih in porodih (Švab 2006, 81). Raziskava o pojavu novega očetovstva iz leta 2005 je namreč pokazala, da se je 70 % vprašanih očetov na lastno željo udeležilo ultrazvočnih preiskav, 90 % jih je na lastno željo sodelovalo pri pripravi prostora za novorojenčka, tri četrtine vprašanih se jih je na lastno željo udeležilo poroda (Švab 2006, 82).

2.3 Družinske spremembe in strukturne spremembe družin

V primeru fenomena novega očetovstva naj bi šlo za eno pomembnejših strukturnih sprememb v družini (Williams v Švab 2008, 34). Spremembe odnosov v družini se skozi desetletja in stoletja kažejo kot makro-družbene spremembe, a tekom življenja družinskih članov tudi kot mikro-družbene spremembe (Cheal 2008, 107). Pokazatelji družinskih sprememb so spremembe oblik

in kompozicije družine, maritalne in rodnostne spremembe ter širše družbene in demografske spremembe (Švab 2001, 59). V Sloveniji je zadnja desetletja mogoče opaziti oddaljevanje od tradicionalnega modela nuklearne družine, ki naj bi ga predstavljala družinska oblika oziroma organizacija družinskega življenja heteroseksualnega, poročenega para z otroki (Švab 2005, 52; Švab 2006, 63). Gre za pluraliziranje družinskega življenja in družinskih oblik, saj se spreminjajo spolna struktura, starost, vloge, delitev družinskega dela in družinski poteki, ki postajajo vedno bolj individualni (Švab 2005, 52–53; Švab 2006, 63). V današnjih časih gre za spremembe intradružinskih dinamik, saj je zaznati (že prej omenjeno) spreminjanje družinskih oblik, intenziviranje družinskega časovnega tempa, pluralizacijo življenjskih stilov itd. (Švab 2001, 162). Družinske odločitve se namreč določajo in realizirajo kratkoročno in sproti, družinski vsakdanjik se spreminja skladno s hitrim spreminjanjem zaposlitvenega statusa partnerjev, ki je vedno bolj nestabilen (Švab 2001, 164–165). Temu se mora prilagajati celoten družinski urnik, ki se relativno hitro spreminja tudi z odraščanjem otrok (Švab 2001, 164–165). Ljudje so vedno manj vezani na klasična družbena pravila, ki določajo posamezne življenjske poti (kot so npr. izobraževanje, zaposlitev, zakonska zveza, rojstvo otrok itd.), in njihovo sosledje (Giddens v Švab 2005, 52). Kljub temu da je mogoče zaznati spreminjanje družinskega življenja, ne gre za popoln odmik od modernih značilnosti družine, saj družina še vedno ostaja pomembna družbena institucija (Švab 2006, 63). Mladina si še vedno želi imeti družino, vendar pozneje v svojem življenju (Švab 2005, 53–56). Opravka imamo s podaljševanjem mladosti, kar sociologi imenujejo faza LAT, zaradi česar se osebe vedno kasneje odločajo za zakonsko zvezo oziroma družino (Švab 2005, 55; Švab 2006, 97).⁴ Mladi danes dajejo prednost izobrazbi, karieri, prostemu času in osebemu razvoju (Švab 2005, 55).

V okviru maritalnih sprememb gre za spreminjanje zakonskega življenja, saj je zaznati vedno več razvez, upad zakonskih zvez in nuklearnih družin, hkrati vedno več kohabitacij ter novih oblik sobivanja, kot so npr. reorganizirane družine, istospolne družine (gejevske in lezbične družine), enostarševske družine, parastarševanje in enočlanska gospodinjstva (Švab 2001, 59–

⁴ LAT (»Living Apart Together«) označuje življenje staršev in otrok skupaj in hkrati narazen oziroma vmesno fazo med odvisnostjo od izvirne družine in popolnoma neodvisnim življenjem (Švab 2001, 46; Renner 2006, 97).

60).⁵ Tudi v Sloveniji je v nasprotju z nizkim številom zakonskih zvez opaziti rast števila razvez zakonskih zvez, zlasti pri parih z majhnimi otroki, ki se za razvezo odločajo že v prvih letih zakonske zveze (Švab 2005, 52–56). Opravka imamo z deformalizacijo partnerskih razmerij in destigmatizacijo razveze (Švab 2001, 167; Švab 2006, 65–66).⁶ Vedno več je tudi reorganiziranih oziroma združenih družin, v katerih je vsaj eden od partnerjev v preteklosti že imel družino (Švab 2005, 52–56; Švab 2008, 35). Reorganizirane družine so zelo spremenile odnose med družinskimi člani, saj so oblikovale nova družinska razmerja in prakse, ki jih do sedaj nismo poznali, med drugim tudi razlikovanje med biološkim in novim, socialnim očetom (Švab 2005, 53–56). V okviru enostarševskih družin je zaznati rast deleža očetov z otroki, »kar kaže, da se tudi očetje vse bolj zavedajo svoje družinske vloge. Očetje tudi vedno pogosteje zahtevajo skrbništvo za svoje otroke in se aktivno vključujejo v starševanje po razvezi.« (Švab 2006, 68). Kljub temu sodišča otroke še vedno redko dodeljujejo očetom oziroma večinoma le v primeru, če mati ni zmožna skrbeti zanje (Švab 2006, 68).

Družinske spremembe niso le posledica notranjih sprememb in individualnih odločitev, temveč tudi širših družbenih sprememb (Švab 2001, 66). Priča smo spremembam pomena, pogojev oziroma narave dela in zaposlovanja (Švab 2001, 87–88). Pogoji dela se intenzivirajo, vedno več je zahtev po čim višji izobrazbi in izrednih individualnih sposobnostih prilagajanja delovnim pogojem (Švab 2001, 88). Po drugi strani se spreminja tudi razmerje med delovno in družinsko sfero, predvsem glede usklajevanja obveznosti obeh področij, saj vedno več ljudi (ne le žensk, ampak tudi vedno več moških) družinske obveznosti postavlja na prvo mesto in zato iščejo delodajalce, ki so temu naklonjeni (Švab 2001, 87–88; Hobson in Fáhlen 2009, 24). Raziskava Evropske komisije iz leta 2008 je pokazala, da 46 % moških meni, da je uravnoteženje delovnega in družinskega dela zelo oziroma dokaj težavno (Evropska komisija v Stropnik 2010, 11). Za uravnoteženost sfere dela in doma je potrebno »sodelovanje obeh partnerjev« in

⁵ Pri parastarševanju gre za neformalno ureditev, v kateri prijatelj oziroma prijateljica ali družina tako materialno kot čustveno za določeno ali nedoločeno obdobje pomaga družini, s katero ni v sorodu. Razširjeno je zlasti pri družinah z nizkimi dohodki (Švab 2001, 60).

⁶ Destigmatizacija razveze pomeni razvezo kot normalizirani vzorec prekinitve družbeno predpisanega vzorca družinskega poteka, ki dejansko predstavlja le prehod v družinskem življenju (Švab 2001, 167).

enakopravnejša delitev družinskega dela (Švab 2006, 75). Spremembe v zasebni sferi so žal počasnejše kot tiste, ki se glede razmerij med spoloma dogajajo v javni sferi (Švab 2008, 41).

2.4 Realnost ideologije novega očetovstva

Browne (v Miller 2011, 19) pravi, da starševanje zahteva celotno paleto aktivnosti, katere nikakor ne morejo biti izključno domena enega spola. Če ena oseba prevzame celotno odgovornost, drugi starš postane sekundaren (Browne v Miller 2011, 19). Doucet (2009, 1) se sprašuje, ali moški znajo materiniti, torej ali lahko prevzamejo primarno vlogo glede skrbi. So prakse skrbi za otroka prirojene, instinktivne in osnovni aspekt ženske, ali nastanejo iz posebnih načinov organiziranja družbe in z njimi spolnih vlog (Miller 2011, 98)? Nekateri pravijo, da je skrb povezana z žensko in njeno naravno, biološko in instinktivno kapaciteto za primarno vlogo, medtem ko moškim teh zmožnosti primanjkuje (Miller 2011, 19). Ruddick (v Miller 2011, 19) nasprotno trdi, da skrb ni na noben način povezana s posebnimi lastnostmi ženskega telesa, kot se materinjenje velikokrat napačno razume. Prav tako tudi Dermott (2008, 16–17) meni, da ideja enakega deleža vključenosti moških in žensk v obe sferi, delovno in družinsko, odseva tako priznanje enakih kompetenc in hkrati zavrnitev dejstva, da sta kategoriji zaposlenega in starša spolno določena, kar Miller (2011, 98) imenuje »undoing gender«. Po drugi strani je ideologija novega očetovstva sporna ravno v tem, da ustvarja podobo spolno nevtralnega starševstva, kar je neuskklajeno z gospodarskimi, s pravnimi in kulturnimi diskurzi, ki moške jemljejo kot oddaljene od »bremen, povezanih z otroki« (Švab 2001, 129). Omenjena ideologija zahteva enakomerno delitev dela, skrbi in odgovornosti med partnerjema, vendar očetje ne znajo materiniti in so v dilemi, kako očetovati (Švab 2001, 129–131). Fenomen novega očetovstva je namreč pomanjkljiv v tem, da moškim ne zagotavlja socializacije v očetovstvo oziroma v prakse očetovanja (Švab 2001, 129–131). Po eni strani lahko take razlage izpadejo, kakor da se moški ne znajo vključevati v skrbstvene aktivnosti bolj kot le v podporni vlogi, po drugi strani nasprotno močno poudarjajo, da so načini skrbenja za otroke družbeno, kulturno in zgodovinsko konstruirani in tako pronicljivi ter spremenljivi. Za družbo je značilno enačenje ženske z materjo, medtem ko se različne tipe moškosti med sabo ne enači z očetovstvom in se jih v okviru družbenega reda dojema kot nadrejene ženskam (Miller 2011, 42). Miller (2011, 43) se sprašuje, ali spremembe aktivnejšega očetovstva predstavljajo resničen družbeni razvoj ali le

rekonstrukcijo patriarhalne nadvlade v relativno novih preoblekah zaradi strahu moških pred zmanjšanjem moške avtoritete. Problem naj bi bil tudi izraz »vključeni oče«, ki je razumljen kot bolj čustveno vključeni oče (Miller 2011, 51). Ta pojem je predmet kritik, ker naj bi preveč enostavno naredil premik iz ene tipologije očetovstva k drugi in namiguje, da je vključenost nekaj drugačnega od vloge finančnega skrbnika (Miller 2011, 50).

Zanimivo je, da se aktivna vpletenost očetov v družinsko delo večinoma uresničuje kot večji delež skrbi za otroke, ne pa tudi v okviru bolj simetrične delitve dela med partnerjema (Švab 2001, 150). S tem vprašanjem se vedno pogosteje ukvarjajo tudi državne socialne in družinske politike, h katerim se obračam v naslednjem poglavju.

3 DRUŽINSKA POLITIKA

3.1 Družinska politika in politika enakih možnosti

Značilnosti novega očetovstva se kažejo v spreminjanju moške identitete na individualni ravni in v spremenjeni ideologiji očetovstva na družbeni in sistemski ravni (Rener in Švab 2008, 7). »Socialne in družinske politike v Evropi si desetletja prizadevajo uvajati ukrepe, s katerimi bi bilo mogoče bolj uravnotežiti družinske obveznosti z razmerami na trgu delovne sile.« (Rener 2008, 31). »Temeljni dokument, ki v Sloveniji opredeljuje družinsko politiko je Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Ur. l. št. 40 – 17. VII. 1993)« (Humer in drugi 2008, 106). V državah članicah Evropske unije starševske dopuste določa direktiva Evropske skupnosti o starševskem dopustu, od leta 2000 tudi Listina osnovnih pravic Evropske unije (Humer in drugi 2008, 100).

Da bi prišlo do strukturnih sprememb v spolni alokaciji družinskega dela, bi politike usklajevanja dela in družine morale temeljiti na spodbujanju enakih možnosti (Švab 2008, 52). V Sloveniji družinska politika spada pod politiko usklajevanja dela in družine, medtem ko v večini držav Evropske unije politiko usklajevanja dela in družine ter družinsko politiko vodi podmena o enakih možnostih obeh spolov (Humer in drugi 2008, 98). Skandinavske države so bile prve, ki so pri oblikovanju družinske politike in politike usklajevanja dela in družine izhajale iz načela zagotavljanja enakih možnosti (Humer in drugi 2008, 98). Družinske in socialne politike bi v Sloveniji morale biti namenjene tudi moškim (očetom), spodbujanju enakih možnosti in vključevanju moških ne le v skrb za otroke, ampak tudi v ostalo družinsko delo (Švab 2008, 52). »V Sloveniji se na ravni družinske politike poskuša vplivati na očete, da bi bili aktivneje vključeni v skrb za otroke, predvsem z mehanizmi usklajevanja dela in družine ter politike enakih možnosti. Eden konkretnjših ukrepov so starševski dopusti.« (Švab 2006, 75–76).

3.2 Starševski dopusti v širšem smislu

Po eni strani naj bi starševski dopusti zagotavljali pravno zaščito žensk, ki zaradi materinstva za določeno obdobje zapustijo delovno mesto in se kasneje ponovno vračajo na trg delovne sile, po

drugi strani naj bi vpeljevali ukrepe, ki naj bi vplivali na spremembe v spolni delitvi družinskega dela (Humer in drugi 2008, 98-99). To pojasnjuje zakaj so starševski dopusti velikokrat del politike usklajevanja dela in družine, slednja večinoma področje, ki se tiče žensk oziroma zaposlovanja žensk (Humer in drugi 2008, 98).

V Sloveniji je starševske dopuste do pred kratkim (do aprila 2014) določal Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2, Ur. l. RS 110/2006), ki je bil prvič sprejet leta 2001 in nazadnje spremenjen aprila letošnjega leta z novim zakonom (ZSDP-1). Potrebno je poudariti, da (kljub sprejetemu novemu zakonu ZSDP-1) stari zakon (ZSDP-UPB2) še zmeraj velja. Novi zakon (ZSDP-1) (Ur. l. RS 26/2014) namreč predvideva časovni odmik od uveljavitve te novosti, saj bo začel veljati šele v 3h letih po letu, ki sledi 2,5-odstotni rasti BDP-ja (dolžina plačanega očetovskega dopusta se bo namreč vsako leto podaljšala za 5 dni, dolžina neplačanega očetovskega dopusta pa vsako leto skrajšala za 25 dni). Stari zakon (ZSDP-UPB2), ki je trenutno še v veljavi, je določal in zaenkrat še določa štiri oblike starševskega dopusta, in sicer materinski oziroma porodniški dopust (maternity leave), starševski dopust v ožjem smislu oziroma dopust za nego in varstvo otroka (parental leave), očetovski dopust (paternity leave) in posvojiteljski dopust (adoption leave) (Humer in drugi 2008, 107–108). Porodniški dopust, ki je (v okviru starega zakona ZSDP-UPB2) namenjen le materam (pod določenimi pogoji tudi očetu otroka ali drugi osebi), traja 105 dni oziroma tri mesece in pol (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška 2014b). Izteku porodniškega dopusta sledi starševski dopust (v ožjem smislu), pri nas imenovan dopust za nego in varstvo otroka, ki obsega 260 dni (oziroma 8,7 meseca), uporabita ga mati ali oče otroka (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška 2014a). Posvojiteljski dopust velja za starše (posvojitelje) ob posvojitvi otroka z dolžino trajanja od 120 dni (če je otrok ob posvojitvi star od 4 do 10 let) do 150 dni (če je otrok star od 1 do 4 let) (Center za socialno delo Ljubljana-Šiška 2014c).

3.3 Očetovski dopust

Med najnovejše ukrepe, namenjene spodbujanju enakih možnosti preko promoviranja aktivnega očetovstva, spada očetovski dopust. Gre za neprenosljiv dopust oziroma dopust, namenjen izključno očetom v trajanju 90 koledarskih dni (po zakonu ZSDP-UPB2), »da bi že v najnežnejši

dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka» (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b). V Sloveniji je bil uzakonjen leta 2001 z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS 97/2001), pravica do uporabe je začela veljati postopoma (Švab 2006, 76). Leta 2003 je bilo možno koristiti le 15 (koledarskih) dni dopusta, leto kasneje še dodatnih 30 dni, od leta 2005 slovenski očetovski dopust traja 90 koledarskih dni (ne glede ali gre za enega otroka, dvojčke itd.) (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b; Švab 2006, 76). Kljub sprejetemu novemu zakonu (ZSDP-1) na tem področju, je še vedno v veljavi ZSDP-UPB2. Prvih 15 koledarskih dni dopusta je možno izkoristiti le do dopolnjenega šestega meseca starosti otroka, ostalih 75 koledarskih dni oče lahko uveljavi do dopolnjenega tretjega leta starosti otroka, saj v nasprotnem primeru dopust zapade (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b). Moški ne more koristiti prvega dela očetovskega dopusta (15 dni) v primeru, da je že uveljavljal dopust za nego in varstvo otroka (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b). Pravica do očetovskega dopusta pripada izključno očetu otroka in ni prenosljiva na druge osebe. V okviru prvega dela očetovskega dopusta (15 dni) država zagotavlja 100-odstotno nadomestilo osnove plače očeta, medtem ko za ostalih 75 koledarskih dni le »plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače« (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b). Očetovski dopust ima možnost moški uporabiti v obliki polne odsotosti z dela, v strnjenem nizu ali po dnevih. V primeru, da ga izrabi po dnevih, se trajanje pravice v delovnih dneh določi tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta (15 koledarskih dni oziroma prvi, plačani del dopusta torej pomeni 11 delovnih dni, 75 koledarskih dni oziroma drugi, neplačani del dopusta pa 52 delovnih dni) (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b). Slabost v okviru rabe omenjenega dopusta se mi zdi to, da mora moški na vlogi za uveljavitev pravice do dopusta že takoj (ob uporabi prvega dela očetovskega dopusta) označiti, da uveljavlja plačani in neplačani del dopusta, sicer neplačanega naknadno ne more izrabiti (Center za socialno Ljubljana-Šiška 2014b).

Izkoriščenost prvega dela očetovskega dopusta je visoka, leta 2004 ga je namreč izkoristilo 72 % očetov, leta 2010 pa 75 % moških (Švab 2006, 77; SURS 2011). Veliko nižji je delež uporabe drugega dela očetovskega dopusta, saj ga je leta 2004 koristilo le 9 % moških, medtem ko leta 2010 le 7 % (Švab 2006, 77; SURS 2011). Rezultati raziskave »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje« so pokazali, da

koriščenje omenjenega dopusta ovirajo tudi delodajalci (ki zahtevajo nenehno razpoložljivost zaposlenega) in sodelavci, ki le-tega velikokrat ne odobravajo, in spremenjeni pogoji na trgu dela ter negotovost zaposlitve za oba spola (Humer in drugi 2008, 118). Anketirani očetje omenjene raziskave so navajali, da so na neodobranje nadrejenih in sodelavcev naleteli v primeru, ko so med njimi vladali zaostreni oziroma neprijateljski (nekolegialni) odnosi (Humer in drugi 2008, 118). Razlog za nekorisčenje očetovskega dopusta naj bi bila tudi moškosrediščna podjetja, kjer velikokrat tega ne odobravajo (Humer in drugi 2008, 105). Raziskava Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar je pokazala, da so najbolj pogosti razlogi za neuporabo očetovskega dopusta pri moških lastna odločitev, finančni razlogi in delovno okolje (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 39). Zato je pomembno ozaveščati očete, jim zagotavljati finančno podporo in vzpostaviti ugodno organizacijsko klimo.

3.4 Nova ureditev starševskih dopustov

Prvega julija lanskega leta je bil z namenom spodbujanja aktivnega očetovstva objavljen predlog novega Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, v katerem naj bi se v okviru dopusta za nego in varstvo otroka zgledovali po skandinavskem (npr. norveškem) kvotnem sistemu. Dopust za nego in varstvo otroka bi po novem določal 30 neprenosljivih dni dopusta za očeta, v nasprotnem primeru bi starša ta del dopusta izgubila. Zakon je ukinjal drugi (neplačani) del očetovskega dopusta, ohranjal je le 15 plačanih dni dopusta. Predlog novega zakona je vključeval tudi bonuse (večje število dni dopusta, ki bi jih družina pridobila, če bi oče npr. koristil več kot 60 dni dopusta za nego in varstvo otroka). Novi zakon je podaljševal pravico do skrajšanega delovnega časa pod pogojem, da bi omenjeno pravico koristil tudi oče otroka. Predlog zakona je tudi določal več pravic socialnim staršem, in sicer (poleg drugih) pravico do očetovskega dopusta, v primeru, da ga ne bi koristil že biološki oče. Že čez dva meseca je bila zaradi nasprotovanja javnosti določba umaknjena. Najnovejši Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, Ur. l. RS 26/2014) je bil sprejet letošnjega aprila, vendar bo v veljavi šele v 3h letih po letu, ki sledi 2,5-odstotni rasti BDP-ja. Zakon določa tri vrste starševskih dopustov (v širšem smislu), in sicer materinski dopust (prejšnji porodniški dopust),

očetovski dopust in starševski dopust (v ožjem smislu).⁷ Plačani očetovski dopust bo po novem trajal 30 dni, od tega bo lahko oče 15 dni izrabi do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, ostalih 15 dni (prav tako v strnjem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela) »po poteku starševskega dopusta za tega otroka, najdalj pa do končanega prvega razreda osnovne šole otroka« (ZSDP-1, Ur. l. RS 26/2014).⁸ V primeru, da očetovskega dopusta ne bi izrabil oče otroka, »ga lahko druga oseba ter materin zakonec, zunajzakonski partner ali partnerka registrirane istospolne skupnosti, ki dejansko neguje in varuje otroka« (ZSDP-1, Ur. l. RS 26/2014).⁹ Prav tako se bo tudi na novo določen dopust za nego in varstvo otroka (sedaj imenovan starševski dopust – v ožjem smislu) lahko izrabil (strnjeno) v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Po novem bo vsakemu od staršev omogočeno 130 dni starševskega dopusta.¹⁰ Po novem bi lahko mati na očeta prenesla 100 dni dopusta, medtem, ko bi oče na mater lahko prenesel vseh 130 dni, kar se mi ne zdi spodbujajoče za aktivnejše očetovstvo.

V Sloveniji je mogoče opaziti neskladje, saj imamo dobro razvite javne programe (v okviru starševstva javne vrtnice in v okviru starševskega varstva starševske dopuste) in delovno zakonodajo podobno skandinavskemu modelu, vendar obstajajo tudi velike razlike oziroma vrzeli med temi pravicami in politikami (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 200). Pomanjkljivost sistema javnega otroškega varstva je ta, da ni časovno fleksibilen (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 36–37).¹¹ Dolgi starševski dopust in bolniška odsotnost sta v Sloveniji prednost, lahko pa predstavljata tudi oviro na poti doseganja enakosti spolov (Nilsen in drugi 2012, 102). »Matere uporabljajo veliko več različnih oblik starševskih dopustov kot očetje (razen očetovskega dopusta), to kaže, da pri skrbi za otroke sodeluje več žensk kot moških.« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 29). Nizko koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka s strani

⁷ Petnajsti člen ZSDP-1.

⁸ Petindvajseti člen ZSDP-1.

⁹ Osemindvajseti člen ZSDP-1.

¹⁰ Devetindvajseti člen ZSDP-1.

¹¹ Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007, 36–37) ugotavljata, da si veliko staršev želi daljšega obratovalnega časa vrtcev, ki bi morali biti po mnenju staršev odprti tudi v poznih popoldanskih urah (po 16. uri), dobra tretjina staršev bi rada videla, da bi bili odprti tudi ob vikendih. Na splošno bi obratovalni čas vrtcev in drugih javnih služb moral biti uravnotežen z delovnim časom staršev (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 36).

moških je posledica finančnih razlogov (oče se odloči zanj le, če ima nižji dohodek od ženske) in odnosa delodajalcev, ki ga – enako kot očetovski dopust – večinoma ne podpirajo (Humer in drugi 2008, 105).

3.5 Starševski dopusti v tujini

Moss in Wall (v Miller 2011, 47) prepoznavata šest osrednjih modelov programov dopustov. Skozi te modele je nekje tradicionalna ekonomska vloga očeta zmanjšana (Danska, Švedska, Islandija), do tega, da je še vedno prevladujoča (Italija, Španija, Grčija), v nekaterih državah je modificirana (Miller 2011, 47). Kjer modeli starševskega dopusta na nek način sprejemajo ideje o enakosti spolov, vsebujejo razne pobude, ki so namenjene omogočanju, spodbujanju in prisli moških k jemanju odgovornosti, tako glede skrbstvene (včasih primarne vloge za določen čas) kot tudi ekonomske vloge (Miller 2011, 47). Skandinavske države so že v 70. letih prejšnjega stoletja začele s kampanjami za starševske dopuste (Hobson 2002, 107). Za starše v nordijskih državah je skrb za otroke postala visoko cenjena kot univerzalna in družbena pravica (mesec dopusta za očeta ali »daddy month« na Švedskem), medtem ko so drugod po evropskih državah moške finančne obveznosti do družine ostajale prevladujoče oziroma prioriteta. Počasi je v Evropi prišlo do premikov in leta 1996 (20 let po švedskih kampanjah) je EU izdala direktivo svojim državam članicam, ki se nanaša na materinski in starševski dopust, zaščito delovnega mesta za noseče zaposlene in doječe zaposlene/matere (Miller 2011, 49).

Hobson (2011, 153) pravi, da nove pravice glede uveljavljanja očetovskega in starševskega dopusta za očete, kljub povečanemu deležu očetov, ki se odločajo za koriščenje starševskega dopusta, ne kažejo še velikih sprememb na tem področju. Izjema so le Švedska, Norveška in Nemčija, kjer je mogoče zaslediti rast deleža uporabe dopusta s strani očetov, zaradi t. i. »daddy quotas« oziroma kvotnega sistema (Hobson 2011, 153). V okviru kvot gre za to, da če moški ne uveljavi (svojega dela) dopusta, je ženski na voljo krajši dopust za nego in varstvo otroka. Na Švedskem so uvedli »daddy month«, ki je sprva trajal en mesec, od leta 2002 sta očetu (oziroma drugemu od staršev) na voljo dva meseca. Nemčija se zgleduje po švedskem modelu (Humer in drugi 2008, 101–103). Na Norveškem moškim pripada 10 tednov starševskega dopusta (TV Italija 2010). Dober primer je tudi Islandija, kjer imajo od leta 2000 v veljavi model 3+3+3 (prvi

trije meseci so na voljo ženski, naslednji trije meseci so rezervirani za očeta, ostale 3 mesece pa si partnerja lahko delita poljubno) (Humer in drugi 2008, 101–103). Za skandinavske države (Švedska, Finska, Norveška, Danska) je značilno vključevanje očetov v skrb za otroke. Poleg tega imajo te države tudi svoje skupno telo, ki se imenuje Svet za enakost spolov, ki deluje na področju spodbujanja aktivnega očetovstva (Humer in drugi 2008, 102). Delež koriščenja starševskega dopusta s strani moških se je na Norveškem povečal iz 2 % na 90 % (TV Italija 2010). Na Islandiji se je (zaradi uvedbe modela 3+3+3) delež koriščenja starševskega dopusta s strani očetov v šestih letih povečal za skoraj desetkrat (Gíslason v Humer in drugi 2008, 104).

4 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Certifikat DPP je bil vpeljan z namenom zmanjšanja prikrite diskriminacije pri zaposlovanju iskalcev zaposlitve zaradi starševstva (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 37–38). Raziskave so namreč potrdile prisotnost diskriminacije zaradi starševstva na delovnih mestih v Sloveniji, zlasti pri materah in potencialnih materah in moških, ki želijo ali uveljavljajo starševske pravice (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007, 37–38). Certifikat je nastal kot osrednji del aktivnosti Razvojnega partnerstva Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki deluje v okviru pobude EQUAL (Kranjc Kušlan v Černigoj Sadar 2007, 101). Pobudo EQUAL delno financira EU in delno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (Kranjc Kušlan v Černigoj Sadar 2007, 101). Od leta 2006 do 2007 je v okviru tega potekal pilotski projekt, katerega namen je bil informirati javnost in zainteresirana podjetja o postopku pridobivanja pogojev za podelitev osnovnega certifikata DPP (v nadaljevanju OC DPP) (Kranjc Kušlan v Černigoj Sadar 2007, 101). Nosilec certificiranja je Ekvilib Inštitut, ki od oktobra 2007 sodeluje z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (Ekvilib Inštitut 2014b). Poleg Ekvilib Inštituta in Ministrstva v okviru certifikata sodelujejo še Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani, Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, Združenje delodajalcev Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in zunanji svetovalci ter strokovnjaki (Ekvilib Inštitut 2014b). Certifikat DPP izhaja iz nemškega certifikata, imenovanega Beruf & familie, ki ga nemška organizacija Beruf und Familie (slo. Poklic in družina) v okviru sistema European work & family audit podeljuje že od leta 1999. Licenco podeljevanja certifikata imajo še v Avstriji, na Madžarskem, Slovaškem in na Južnem Tirolskem oziroma italijanski pokrajini Bolzano (Černigoj Sadar 2007, 101). V okviru certifikata gre za svetovalno-revizorski postopek, v katerem zunanji svetovalci po ugotovitvi obstoječega stanja v sodelovanju s predstavniki podjetja določijo nabor ukrepov, ki naj bi podjetju pomagala, da razvije takšne politike zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri, ki zaposlenim omogočajo usklajevati poklicno in družinsko življenje (Ekvilib Inštitut 2014a). Za pridobitev certifikata se lahko prijavijo podjetja in ostale organizacije (zavodi, javne ustanove, društva, nevladne organizacije), ki imajo najmanj 10 zaposlenih, v celoti spoštujejo zakonodajo s področja delovnega prava in si želijo izboljšati trenutno situacijo v svojem podjetju oziroma organizaciji (Kranjc Kušlan 2014, 3). Postopek pridobivanja certifikata poteka v dveh korakih. Prvi korak

predstavlja pridobitev OC DPP, temu po treh letih in pol sledi drugi korak oziroma pridobitev polnega certifikata DPP (v nadaljevanju PC DPP) (Kranjc Kušlan 2014, 3). Cilj tega postopka je, da podjetje identificira in izbere tiste ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki naj bi po eni strani najbolj zasledovali potrebe in želje zaposlenih ter hkrati koristili podjetju.

Slika 4.1: Postopek pridobivanja osnovnega in polnega certifikata DPP



Vir: Kranjc Kušlan (2014, 3).

Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 80 ukrepov, ki so razdeljeni na osem področij, in sicer delovni čas, organizacijo dela, delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta), politiko informiranja in komuniciranja, večšine vodstva (strategija/filozofija vodenja), razvoj kadrov, strukturo plačila in nagrajevanje dosežke ter storitve za družine (Ekvilib Inštitut 2012). Certifikat DPP neposredno moškim namenja le en ukrep (*Podpora očetovskemu dopustu*), v okviru katerega podjetje/organizacija očete podpira, da poleg 15-dnevnega plačanega dopusta izkoristijo tudi 75 dni neplačanega očetovskega dopusta. Izključno ženskam so namenjeni trije ukrepi iz kataloga (in sicer *Spodbujanje žensk* kot je npr. mentorstvo za ženske, *Previjalne mize in sobe za dojenje*, in novejši ukrep *Določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetja*) medtem, ko so vsi ostali namenjeni zaposlenim na splošno.

5 REZULTATI ANALIZE UKREPOV CERTIFIKATA DPP Z VIDIKA SPODBUJANJA AKTIVNEGA OČETOVSTVA

5.1 Metodološki pristop

S kvalitativno raziskavo (devetnajst intervjujev z moškimi, zaposlenimi v dveh podjetjih, ki imata certifikat DPP (eno zasebno, drugo javno) sem želela ugotoviti, ali v podjetjih s pridobljenim certifikatom Družini prijazno podjetje očetje uporabljajo ukrepe, namenjene očetom/staršem, in če jih ne, kakšni so razlogi za neuporabo. Zanimalo me je, koliko so moški seznanjeni z ukrepi certifikata DPP in kakšno je njihovo mnenje o ukrepih. Raziskati sem želela, ali bi očetje uporabljali ukrepe, ki bi bili namenjeni izključno njim. Poleg ukrepov na ravni organizacij me je zanimalo tudi, ali so očetje informirani glede novega Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Ur. l. RS 26/2014) in koliko so obveščeni o zakonodaji določenih starševskih pravic (npr. starševski dopusti: očetovski dopust in dopust za nego in varstvo otroka; skrajšan delovni čas). Zanimalo me je tudi, kako pri očetih iz raziskave poteka usklajevanje poklicnega in družinskega življenja na individualni ravni oziroma, ali si doma z ženo/partnerico delijo družinsko delo.

Vsa imena in podatki o organizaciji/podjetju in intervjuvanih osebah so spremenjena ali prikazana tako, da je bila zagotovljena anonimnost (to sem sodelujočim pred začetkom raziskave tudi obljubila). Vprašalnik je s 25 vprašanji pokrival naslednja vsebinska področja:

- a. delitev družinskega dela;
- b. ukrepi certifikata DPP, namenjeni staršem na splošno;
- c. ukrepi certifikata DPP, namenjeni očetom;
- č. seznanjenost očetov s spremembami novega Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Ur. l. RS 26/2014);
- d. mnenja intervjuvanih očetov glede spodbujanja aktivnega očetovstva na organizacijski ravni in ravni države;
- e. demografski podatki o intervjuvanih očetih in njihovih partnerkah, njihove družinske in zaposlitvene razmere.

5.2 Rezultati analize

Intervjuvani očetje, zaposleni v organizaciji X se ukvarjajo z bančništvom, finančnimi in zavarovalniškimi dejavnostmi. Gre za veliko, zasebno podjetje, saj zaposlujejo 566 oseb, od tega jih je 36,5 % oz. 207 moških. Podjetje X je imetnik polnega certifikata DPP, in sicer od letošnjega aprila. V podjetju X je implementiranih 13 ukrepov: *komuniciranje z zaposlenimi, mnenjske raziskave med zaposlenimi, odnosi z javnostmi, fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, otroški časovni bonus, tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, tele-delo* (možnost izrednega dela od doma), *izobraževanje za vodilne za področje usklajevanja dela in družine ter razvoj socialnih veščin, filozofija in koncept vodenja, vključevanje odsotnih zaposlenih po daljši odsotnosti* (pogovor pred povratkom in pred odhodom; uvajanje ob povratku; ohranjanje stikov), *oglaševanje enakih možnosti, psihološko svetovanje in pomoč, ter posojila in finančna pomoč*. Ukrepi so navedeni na intranetu podjetja in na spletni strani prejemnikov polnega certifikata DPP.

Podjetje Y je javno podjetje, panoga podjetja pa oskrba s paro in toplo vodo. Tudi v tem primeru gre za veliko podjetje s 584 zaposlenimi, od katerih je moških približno 409. Podjetje Y je imetnik osnovnega certifikata od maja 2013. Podjetje je implementiralo 11 ukrepov certifikata DPP, in sicer *skrajšani delovni čas zaradi družinskih obveznosti, otroški časovni bonus* (vstop v šolo in uvajanje v vrtec), *dodatni dnevi odsotnosti brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov, komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo, raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine, posredovanje informacij odsotnim sodelavcem, druženje med zaposlenimi, izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine, oglaševanje enakih možnosti in novoletno obdarovanje otrok*. Ukrepi podjetja Y so navedeni na spletni strani samega podjetja in spletni strani prejemnikov osnovnega certifikata DPP.

Tabela 5.1: Starost intervjuvane osebe

	Število oseb
25 do 30 let	3
31 do 35 let	5
36 do 40 let	5
41 do 45 let	3
46 let in več	3

Večina očetov iz raziskave je bila starih od 31 do 35 oziroma od 36 do 40 let.

Tabela 5.2: Izobrazba intervjuvane osebe

	Število oseb
osnovna šola	0
končana poklicna šola	0
končana srednja šola	1
končana višja, visoka šola	17
magisterij, doktorat	1

Večina (sedemnajst) očetov iz analize ima končano višjo oziroma visoko izobrazbo, eden je končal srednjo šolo ter eden magisterij.

Tabela 5.3: Izobrazba partnerice intervjuvane osebe

	Število oseb
osnovna šola	0
končana poklicna šola	1
končana srednja šola	8
končana višja, visoka šola	6
magisterij, doktorat	4

Partnerice intervjuvanih moških so večinoma zaključile srednjo šolo, medtem, ko jih je v primerjavi z moškimi, večji delež (štiri osebe) zaključilo magisterij.

Večina očetov (13 moških) iz raziskave na delovnem mestu preživi 8,5 ur, trije delajo delajo v službi 9 ur, prav tako trije v službi preživijo 8 ur. Četrtnina očetov za službo dela eno uro še doma (popoldan ali zvečer). Za družinska/gospodinjstva opravila porabijo večinoma 2 uri (11 očetov), ostali le eno uro. Kljub temu jih je od teh enajstih četrtnina odgovorila, da to opravljajo le trikrat tedensko. Za prosti čas jim preostaneta večinoma 2 uri, dva očeta pravita, da jim preostaneta 3 ure, enak delež očetov iz raziskave ima na razpolago več kot tri ure, enak delež moških le 1 uro prostega časa. Dvanajst očetov v okviru gospodinjstvenega dela opravlja hišna opravila, kot je pospravljanje, le sedem očetov od vseh intervjuvanih pripravlja kosilo/večerjo, nekateri urejajo okolico in opravljajo večja opravila v hiši/stanovanju. Vsi očetje iz raziskave pravijo, da si z ženo/partnerko delijo družinsko in gospodinjstvo delo ter so z delitvijo tudi zelo zadovoljni. Z intervjuvanjem moških zaposlenih sem prišla glede (teme delitve družinskega dela) do zaključka, da so moški dandanes resnično veliko vključeni v družinsko delo, tako v skrb in nego otrok (kopanje otrok, priprava na spanje, prevozi otrok oziroma pomoč pri interesnih dejavnostih, varstvo, igranje z otroki ipd.) kot tudi v samo gospodinjstvo delo (kuhanje, pospravljanje, sesanje hiše, nakupovanje itd.). Vsi intervjuvani moški menijo, da oba s partnerico enakopravno sodelujeta v alokaciji družinskega dela. Kljub temu sem pri pogovorih z intervjuvanci ugotovila, da gre v večini primerov pri gospodinjstvenem delu za pomoč partnerki pri gospodinjstvenih opravilih. Pogostokrat so namreč uporabljali izraze, kot so npr. »pomoč pri pripravi kosila ali večerje«.

Kadar so izrazili, da pogosteje kuhajo od svojih žena oziroma partneric, je to zato, ker jih kuhanje veseli. Opaziti je torej, da imajo moški še vedno možnost izbire glede načina in časa vključevanja v družinsko delo. Čeprav je bilo pri nekaterih odgovorih zaslediti, da so očetje danes izrazito aktivni v skrbi in negi otrok (veliko očetov umiva otroke, jih pripravlja in daje spati, sodeluje pri interesnih dejavnosti svojih otrok in se igra z njimi), jih veliko svoj čas posveča le igri z otroki ali prevozu otrok. Vsi očetje iz raziskave so sicer izrazili, da doma opravljajo družinsko delo, vendar po odgovorih sodeč še vedno (večinoma) opravijo tretjino vsega družinskega dela, medtem ko njihove partnerice opravijo ostali dve tretjini.

Večina oz. dvanajst očetov meni, da se vpliv certifikata v njihovem podjetju opazi. Zaznali so večjo poslušnost nadrejenih do družinskih potreb zaposlenih, pozitiven pristop do odsotnosti zaradi družinskih obveznosti in omogočanje prostih ur med delovnikom. Večina očetov iz raziskave je povedala, da certifikat DPP nanje vpliva s pozitivnim pristopom do koriščenja odsotnosti zaradi družinskih potreb, medtem ko dobra tretjina moških ni videla velikih prednosti oziroma vplivov ukrepov certifikata DPP v primerjavi z obdobjem, ko podjetje certifikata še ni imelo. Kar sedem jih je mnenja, da ukrepi certifikata DPP nanje neposredno ne vplivajo. O ukrepih je informiranih le enajst očetov iz raziskave, od tega jih vsi ne poznajo natančno. Anketirani moški niso vedeli, da so implementirani ukrepi (oziroma ukrepi, izbrani s strani njihovega podjetja) naštetni na spletni strani certifikata DPP, napisani na spletni strani samega podjetja, letnem poročilu podjetij in na intranetu podjetja.

Večina oz. trinajst očetov je oz. bo uporabila ukrepe, šest moških ukrepov ne bo koristilo, ker ne poznajo njihovih prednosti ali jih ne potrebujejo. Izkazalo se je, da očetje, ki so bolj obveščeni glede ukrepov certifikata oziroma jih tema usklajevanja poklicnega in družinskega življenja bolj zanima, ukrepe aktivneje spremljajo. Kljub temu sem opazila, da velika večina očetov ne pozna implementiranih ukrepov certifikata DPP oziroma sploh ne vedo, kateri ukrepi naj bi jim bili na voljo. Čeprav so vsi intervjuvanci izjavili, da se za informacije lahko obrnejo na kadrovske službo, je bilo očitno, da je obveščenost moških o ukrepih certifikata DPP zelo slaba. Za razliko od ostalih, je bil eden izmed intervjuvancev zelo informiran o ukrepih certifikata in je povedal, da *»je tudi kadrovski že posredoval predloge in tudi povratne informacije na določene implementirane ukrepe«* (Tine, 37 let).

Očetje ukrepov certifikata, povezanih s skrajšanim delovnim časom zaradi družinskih obveznosti, npr. ne bi koristili zaradi izpada dela plače in obilice dela. Ukrep certifikata, ki naj bi omogočal podporo očetovskemu dopustu (in očetom prispeval del plače v primeru, da bi se le-ti odločili za koriščenje 75 dni neplačanega dela očetovskega dopusta), bi uporabilo šestnajst očetov iz raziskave. Ostali ga ne bi koristili zaradi finančnih razlogov. Delodajalci mojih intervjuvancev večinoma ne spodbujajo k jemanju očetovskega dopusta in ne promovirajo posebno aktivnega očetovstva. Kljub temu je dobra četrtina očetov odgovorila, da je spodbujanje vključenega očetovstva pri njih samoumevno in da delodajalci nimajo nobenih zadržkov (glede uporabe očetovskega dopusta). Eden izmed intervjuvanih je npr. povedal, da spodbujanje očetovstva poteka v okviru »aktivnosti v sodelovanju z nadrejenimi.« (Matej, 37 let) Prav tako je tudi velika večina očetov (šestnajst očetov) povedala, da bi najverjetneje uporabili ukrepe, namenjene izključno očetom, če bi le-ti bili na voljo v podjetju. Čeprav so skoraj vsi očetje iz raziskave bili že kdaj odsotni od dela zaradi bolezni otroka, jih je večina omenila, da le takrat, ko stari starši ali žena/partnerka niso bili zmožni biti z otrokom.

Niti eden izmed vseh intervjuvanih očetov ni vedel za spremembe Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Ur. l. RS 26/2014), ki je bil sprejet letošnjega aprila. Zlasti zanimiv je bil odgovor zaposlenega, ki je jasno povedal: *»V te zadeve se nisem nikoli poglobljaj, niti jim dajal pozornosti«*. (Dejan, 35 let) Enajst oz. večina očetov je glede nove ureditve očetovskega dopusta zadovoljna in meni, da bodo moški omenjeni dopust koristili v večjem številu zaradi dodatnih, na novo omogočenih petnajstih dni plačanega dopusta. Sami pravijo, da so in bodo tudi v prihodnje jemali plačani del očetovskega dopusta. Ostali menijo, da je še vedno prekratek in uporaben le plačani del očetovskega dopusta. *»Čisto preveč komplicirano. Starša morata poskrbeti za otroka na začetku ob rojstvu dalj časa, v primeru večjega števila otrok in ob morebitnih zdravstvenih težavah. Normiranje števila dni je razumljivo, vendar ob rojstvu otroka prekratko, zato se breme prenese na mati, v primeru večjega števila otrok je število dni premalo, v primeru zdravstvenih težav pa še posebej prekratko.«* (Bojan, 35 let) Vsi intervjuvanci so koristili plačani del očetovskega dopusta, le dva izmed njih sta bila med tem časom v kontaktu s sodelavci in nadrejenimi (preko telefona in e-pošte). Dopust za nego in varstvo otrok (po novem imenovan starševski dopust) pa bo uporabil le eden izmed očetov (in sicer zaradi sebe, otroka in dejstva, da ga njegova partnerka ne bo uporabila zaradi statusa študenta). Ostali ga ne bodo

koristili, ker ga bo uporabila žena/partnerica. Eden izmed očetov sploh ni bil seznanjen z možnostjo delitve omenjenega starševskega dopusta na oba od staršev. Prav tako tudi pravice do skrajšanega delovnega časa v veliki večini ne bodo koristili, morda le v primeru večjega števila otrok ali bolezni otroka.

Kljub temu da so me določeni odgovori prijetno presenetili, saj so nekateri moški uporabili veliko ukrepov ali pa vsaj nekaj in hkrati videli v ukrepih velik smisel, jih je kar nekaj izrazilo, da so zanje ukrepi popolnoma neuporabni oziroma nepotrebni. Čeprav so očetje izrazili željo po uvedbi večjega števila ukrepov, namenjenih le moškim, so po drugi strani v velikem številu ugotavljali, da bi bilo to odvisno od ukrepov samih. Ugotovila sem npr., da moški ne bi jemali ukrepov, namenjenih skrajšanemu delovnemu času zaradi družinskih obveznosti, zaradi obilice dela in predvsem zaradi finančnih razlogov. Vsem intervjuvancem vloga hranilca družine namreč še vedno ogromno pomeni. Glede skrajšanega delovnega časa se mi je zdel pomemben odgovor enega izmed zaposlenih, ki je povedal: *»Skrajšanega delovnega časa ne bi koristil, ker ga koristi žena in ni potrebe, da ga oba«*. (Anže, 31 let) Ravno ta izjava mi je dala vedeti, da smo še vedno zelo daleč od enakopravnih praks starševanja in da se ne zavedamo, kako pomembno je to (tako za dobrobit otrok, za vzpostavljanje enakosti med spoloma in za razbremenitev žensk glede usklajevanja delovnega in družinskega življenja). Podobno so intervjuvani moški izjavljali glede ukrepa certifikata DPP, pri katerem podjetje očetom prispeva del plače za obdobje 75 (sicer neplačanih) dni očetovskega dopusta. Čeprav bi ga velika večina uporabila (vendar deloma, ne vseh 75 dni), se ostala polovica za to najbrž ne bi odločila zaradi izpada dela dobička. Zanimiv je bil odgovor enega izmed zaposlenih, ki je glede tega ukrepa certifikata izjavil: *»Trenutno ga ne bi uporabil zaradi finančnih razlogov, koristil bi ga le, če bi žena imela dobro plačo, ali bi bili otroci bolni/problematični ali bi imel tri otroke«*. (Jure, 34 let) O ukrepu Podpora očetovskemu dopustu certifikata DPP je eden izmed očetov povedal: *»Ga nisem koristil in ga ne bi, ker si ne morem privoščiti 75 dni neplačanega dopusta. 15 dni očetovskega dopusta sem uporabil, 75 pa ne, ker nimam sponzorja za življenje. Ukrep bi koristil, če bi bilo res, da podjetje prispeva večji del plače.«* (Cene, 36 let)

Po mnenju intervjuvancev bi za spodbujanje aktivnega očetovstva bilo treba v podjetju nadaljevati z vpeljevanjem ukrepov certifikata DPP in delati predvsem na organizacijski klimi, ki

bi zagotavljala spoštovanje odsotnosti očetov za potrebe nege otroka, ter obveščati moške zaposlene o možnostih koriščenja ukrepov. Prav tako bi tudi s strani države bilo treba očete informirati o možnostih koriščenja starševskih pravic (kamor spadajo starševski dopusti, starševsko nadomestilo in skrajšani delovni čas). Država bi morala, po besedah moških iz moje raziskave, omogočiti boljše pogoje zaposlovanja, uvesti nižje davke, višje davčne ugodnosti glede otrok itd. *»Če družina nima dovolj finančnih zalog, starševski dopust nima nobene teže, veljave. Lahko je, lahko ga pa tudi ni, itak je treba delati. Žal je takšnih družin vedno več. Zakon zajema zelo, zelo ozko populacijo prebivalcev, saj je vedno več mladih in starejših zaposlenih preko s.p. (v Sloveniji je odprtih že več kot 80.000 s.p.), kjer je delovnik zelo nestabilen, natrpan, dolg«* (Andrej, 36 let).

»To je stvar presoje posameznika oz. družine, koliko časa si lahko vzame za družino oz. koliko časa se posameznik želi ukvarjati z družino, kje dela, kdo dela (ali sta zaposlena oba partnerja ali samo eden), kakšne so prioritete družine in kakšne so finančne zmožnosti družine (ali so krediti v ozadju) itd.« (Filip, 36 let). Zgornje besede potrjujejo dejstvo, da usklajevanje poklicnega in družinskega dela ni odvisno le od ukrepov s strani organizacij/podjetij in države (nacionalna zakonodaja, institucionalni okvir), ampak je zelo odvisen tudi od strategij posameznikov in posameznic ter njihovih družin. Pomembno je namreč prepletanje na vseh treh ravneh (državni, organizacijski in individualni).

Čeprav si moški iz intervjujev želijo deliti družinsko delo in želijo preživljati čas s svojimi otroki oziroma družino, po drugi strani večinoma ne razumejo pomena spodbujanja aktivnega očetovstva s strani organizacij in države: *»Otrok še vedno najbolj potrebuje mamo, zato dvomim, da je še bolj aktivno očetovstvo prioriteta«* (Marko, 37 let). V aktivnem očetovanju ne vidijo pozitivnega vpliva, ki bi ga le-to lahko imelo na enake možnosti obeh spolov (v plačanem in neplačanem delu) in posledično na večjo enakost med spoloma.

Ne vem, zakaj se je potrebno fokusirati na očete. Sam sem liberalen in nisem šovinist, podpiram enakost na vseh ravneh, toda tule se že same ženske na nek način degradira, jih postavlja v neenak položaj, ker potrebujejo dodaten suport moškega partnerja oz. očeta. Seveda ga potrebujejo, še bolj pa potrebujejo suport lastnega zaposlovalca in države. Spodbuda gre

materam in to polna spodbuda na vseh ravneh. Mati mora biti pri otroku najmanj 12 mesecev po porodu, sam bi predlagal še več z vsemi mogočimi finančnimi injekcijami in ostalo podporo. Generalni problem, predvsem naše ustanove, je izražen v dejstvu, da porodnica, ki se vrne v službo, nima več zagotovljenega delovnega mesta in je umaknjena nekam na stran. To je ta turbokapitalizem po meri moškega lastnika. Ni point v tem, da mora oče participirati k razvoju otroka, temveč je point drugje. Moški naj le kar dela in seveda izkoristi ves svoj prosti čas za mlado družino (Boris, 45 let).

Po eni strani Boris pove, da so ženske v njihovem podjetju diskriminirane zaradi starševstva in da bi se bilo potrebno usmeriti izključno v reševanje usklajevanja delovnega in družinskega življenja žensk, po drugi strani pa ne razume, da bi aktivno očetovstvo lahko pripomoglo k večji enakosti med spoloma in zagotavljanju enakih možnosti obeh spolov na trgu dela.

6 SKLEP

Glede certifikata DPP v okviru spodbujanja aktivnega očetovstva se mi zdi težava dejstvo, da je v katalogu ukrepov trenutno izključno moškimi na voljo le en ukrep. Na podlagi podatkov, ki sem jih pridobila med opravljanjem prakse na Ekvilib Inštitutu, sem ugotovila, da je težava tudi v tem, da tega ukrepa podjetja/organizacije večinoma ne implementirajo. Tretja ovira na poti do aktivnega očetovanja v okviru certifikata je to, da očetje (iz moje raziskave) ne uporabljajo niti ukrepov namenjenih staršem, saj so le-ti velikokrat namenjeni skrajšanemu delovnemu času, kar pomeni nižje plačilo za delo. Menim, da bi v okviru certificiranja DPP bi bilo potrebno uvesti »akcijo« spodbujanja aktivnega očetovstva, in vpeljati več primernih ukrepov, namenjenih izključno moškimi. Pri oblikovanju ukrepov za moške, bi bilo treba upoštevati njihove želje. Na podlagi raziskave sem namreč ugotovila, da je v uporabi premalo primernih ukrepov za očete. Prav tako po mojem mnenju organizacije/podjetja očetov o ukrepih certifikata DPP ne obveščajo dovolj. Poleg tega bi delodajalci sami morali uporabljati ukrepe družini prijaznega podjetja in tako biti zgled zaposlenim. Vzpostaviti je treba visoko moralo na delovnem mestu. Delodajalci bi se morali zavedati pomena prijaznega odnosa do staršev, saj iz raziskav vemo, da te pomoči niso koristne le zaposlenim samim, ampak dolgoročno pomagajo tudi delodajalcem. Pozitivni vplivi ukrepov certifikata DPP se kažejo npr. v obliki ekonomskih učinkov (ki jih ukrepi imajo na podjetje) ter obliki mehkejših ukrepov, katerih učinki se kažejo v nižjem deležu absentizma, manjšem deležu odpovedi, večji zavzetosti in pripadnosti zaposlenih. Po drugi strani pa je nujnega pomena, da se starši/očetje začnejo zavedati svojih novih pravic glede starševstva (očetovski in starševski dopust) oziroma, da gre za pravice, ne obveznosti. Kot sem povedala že v začetku diplomskega dela, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ni odvisno le od ukrepov na organizacijski ravni, ampak od prepletanja na vseh treh ravneh (organizacijski, družbeni oz. državni in individualni) (Kanjuro Mrčela 2007, 22). Za uravnoteženost dela in družine je potrebna povezanost in usklajenost vseh socialnih partnerjev (Konfederacija evropskih sindikatov 2011, 19).

Država bi morala očete še naprej in kontinuirano spodbujati k skrbi za otroke, npr. s kampanjami, s katerimi bi se starše obveščalo o njihovih pravicah, namenu in ciljih uporabe teh

pravic (MDDSZ 2012, 31). Primer take kampanje je »Očka, aktiviraj se!«, ki je deloval v okviru mednarodnega projekta Moški na delu-doseganje enakosti spolov kot nadaljevanje projekta Moški in starševstvo, aktivno očetovstvo. Starše bi se lahko informiralo že v šolah za starše, saj večina moških ne ve, da si dopust za nego in varstvo otroka z ženo/partnerko lahko delita (MDDSZ 2013, 31). Država bi morala o ukrepih družini prijaznega podjetja, poleg zaposlenih, informirati tudi delodajalce in jih ozaveščati o primerih dobrih praks na tem področju. Država bi morala očete obveščati o pozitivnih učinkih aktivnega očetovstva in moškim začetni namenjati več ugodnih starševskih pravic. Ena izmed največjih ovir za jemanje ukrepov s strani moških so namreč finančni razlogi. Kljub temu da ima Slovenija enega izmed najbolj ugodnih organizacij starševskih dopustov v Evropi (starševski dopust v ožjem smislu in očetovski dopust), le-ta sistem ni najučinkovitejši pri uresničevanju aktivnega očetovstva. Družinska politika RS je usmerjena le na prvo leto otrokove starosti oziroma le na starševske dopuste. Staršem je treba pomagati usklajevati delovno in družinsko življenje tudi v naslednjih letih oziroma po končanem starševskem dopustu. Takrat se namreč prične pravo usklajevanje dela in družine. Čeprav naj bi očetovski dopust moškim pomagal učiti se praks očetovanja in na veliko načinov kazal na možno realizacijo delitve skrbi oziroma na potencial, da bi delitev dela lahko postala resnična, vrnitev moškega na delovno mesto vrne situacijo v začetni položaj. Nova ureditev očetovskega dopusta (30 plačanih dni) se mi zdi zelo pozitivna, vendar je težava v tem, da bo na voljo šele v prihodnje. Novi zakon (ZSDP-1) namreč predvideva časovni odmik uveljavitve te novosti: v 3h letih po letu, ki sledi 2,5-odstotni rasti BDP-ja, se dolžina plačanega očetovskega dopusta vsako leto podaljša za 5 dni, dolžina neplačanega očetovskega dopusta pa se vsako leto skrajša za 25 dni. Glede novega dopusta za nego in varstvo otroka smo v Sloveniji še zelo daleč (od dobrih praks iz tujine), saj bi del dopusta moral biti neprenosljiv in namenjen izključno očetom (brez možnosti prenosa dni na ženo/partnerico). Z deljenim dopustom za nego in varstvo otroka na oba starša bi najbrž vplivali tudi na usklajevanje dela in družine pri moških, saj se to ne bi dojemalo več le kot problem žensk. Delodajalci in sodelavci bi deljen dopust najbrž postopoma sprejeli. Žensk se ne bi več toliko povezovalo z odhajanjem z delovnega mesta zaradi rojstva otroka, lažje bi se jim bilo vrniti na delovno mesto in se spet vključiti v delovni proces. Starševske dopuste bi bilo treba, po mojem mnenju, v prihodnje opredeljevati kot pravno zaščito staršev in ne le žensk. Problem je tudi dejstvo, da so starševski dopusti umeščeni v politiko usklajevanja dela in družine, le-ta je velikokrat razumljena le kot problem žensk. Ukrepe politike usklajevanja

poklicnega in družinskega življenja bi bilo potrebno povezati s politiko enakih možnosti. Sistem uporabe dopusta za nego otroka (s strani očeta) in drugega/neplačanega dela očetovskega dopusta bi bilo potrebno prilagoditi, da bi se bilo staršem lažje odločati. Sistem je trenutno naravnano tako, da je ugoden za delodajalce, ne pa tudi za starše (MDDSZ 2012, 31). Država bi (na splošno) morala nameniti več pravic moškim/očetom, morda tudi z obveznim deljenim skrbništvom po razvezi. Hkrati pa bi država morala več pravic omogočiti ženskam na trgu delovne sile (višje plače za ženske, manj razlik v plačah med moškimi in ženskami, kvote za ženske, itd.) in več posluha nameniti sankcioniranju delodajalcev (v primeru neodobravanja starševstva). Problem je tudi, da trenutno v Sloveniji nimamo zagovornika enakosti spolov, ampak le zagovornika načela enakosti. S strani države je potrebno tudi spodbujanje enakih priložnosti ter enake obravnave moških in žensk (Konfederacija evropskih sindikatov 2011, 19).

Strinjam se z Živo Humer, ki na podlagi feminističnih razprav trdi, da bi (v prihodnosti) prišlo do enakopravnega starševanja, če bi bili moški tako intenzivno kot ženske vključeni v skrb za otroke (Humer 2009, 95). K temu pa lahko pripomorejo tudi ustrezni, moškim namenjeni, ukrepi v okviru certificiranja za DPP.

7 LITERATURA

1. Andrej. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. avgust.
2. Anže. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. avgust.
3. Bojan. 2014. Intervju z avtorico. Koper, 26. avgust.
4. Boris. 2014. Intervju z avtorico. Koper, 26. avgust.
5. Cene. 2014. Intervju z avtorico. Koper, 26. avgust.
6. Center za socialno delo Ljubljana-Šiška. 2014a. *Dopust za nego in varstvo otroka*. Dostopno prek: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/dopustNegaVarstvo.asp> (3. julij 2014).
7. --- 2014b. *Očetovski dopust*.
Dostopno prek: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp> (3. julij 2014).
8. --- 2014c. *Posvojiteljski dopust*.
Dostopno prek: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/posvojiteljskiDopust.asp> (3. julij 2014).
9. Cheal, David. 2008. *Families in Today's World: A Comparative Approach*. London in New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
10. Černigoj Sadar, Nevenka. 2007. Uvajanje certifikata Družini prijazno podjetje v Sloveniji. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 100–113. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

11. Dejan. 2014. Intervju z avtorico. Koper, 26. avgust.
12. Dermott, Esther. 2008. *Intimate fatherhood. A sociological analysis*. Oxford: Routledge.
13. Doucet, Andrea. 2009. Can Men Mother? Or is Mothering Essentially Female? *Transition* 39 (1): 1-5.
14. Ekvilib Inštitut. 2012. *Katalog ukrepov*. Interni dokumenti Ekvilib Inštituta.
15. --- 2014a. *O certifikatu*. Dostopno prek: <http://www.ekvilib.org/sl/produkti-drubeno-odgovornega-upravljanja-s-lovekimi-viri/certifikat-druini-prijazno-podjetje/o-certifikatu> (30. avgust 2014).
16. --- 2014b. *Začetki*. Dostopno prek: <http://www.ekvilib.org/sl/produkti-drubeno-odgovornega-upravljanja-s-lovekimi-viri/certifikat-druini-prijazno-podjetje/zaetki> (30. avgust 2014).
17. Evropska komisija. 2013. *The Role of Men in Gender Equality-European strategies & insights 2012*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf (18. junij 2014).
18. Filip. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. avgust.
19. Hansen, Karen V. 2005. *Not-so-nuclear families. Class, gender and networks of care*. New Jersey: Rutgers University Press.
20. Hobson, Barbara. 2002. *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: University Press.
21. Hobson, Barbara. 2011. The Agency Gap in Work-Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework Within European Context. *Social politics* 18 (2): 147–167.

22. --- in Susanne Fáhlen. 2009. *Applying Sens Capabilities Framework to Work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges*. Dostopno prek: https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/1842/3144/1/REC-WP_0309_Hobson_Fahlen.pdf (5. avgust 2014).
23. Humer, Živa. 2007. *Novi očetje med skrbstvenim in domačim delom*. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20071-2_Humer.pdf (15. april 2014).
24. --- 2008. Očetovske prakse in usklajevanje s plačanim delom. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 72–97. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. --- 2009. *Etika skrbi, spol in družina: procesi relokacije skrbi med zasebno in javno sfero*. Doktorska disertacija. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/doktorska_dela/pdfs/dr_humer-ziva.PDF (15. april 2014).
26. ---, Alenka Švab in Tjaša Žakelj. 2008. Očetovstvo in družinska politika. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 98–122. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. Jure. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. avgust.
28. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2007. Uvod: Plačano delo in »ostalo«. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 11–26. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. --- in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. --- 2007. Problemi pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja mladih v Sloveniji. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 27–42. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

31. Konfederacija evropskih sindikatov. 2011. *Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu. Vodnik z razlago Konfederacije evropskih sindikatov ETUC*. Dostopno prek: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Slovenian.pdf> (30. avgust 2014).
32. Kranjc Kušlan, Aleš. 2014. *Certifikat »Družini prijazno podjetje«– poklicno in družinsko življenje z roko v roki*. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID070513.doc> (30. avgust 2014).
33. Marko. 2014. Intervju z avtorico. Koper, 26. avgust.
34. Matej. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. avgust.
35. Miller, Tina. 2011. *Making sense of fatherhood: Gender, Caring and Work*. New York: Cambridge University Press.
36. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2012. *Analiza ukrepov družinske politike z vidika spola*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/GE2010AnalizaUkrepovDruzinskePolitike.pdf (30. avgust 2014).
37. Nilsen, Ann, Julia Brannen in Suzan Lewis. 2012. *Transitions to parenthood in Europe. A comparative life course perspective*. Bristol: The Policy Press.
38. Rener, Tanja. 2006. Odraščati v družinah. V *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*, ur. Tanja Rener, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek, (89–126). Koper: Knjižnica Annales Majora.
39. Rener, Tanja. 2008. Spodleteli projekt? Novo očetovstvo v evropski politični in ekonomski zgodovini. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 14–32. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

40. ---, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Dostopno prek: <http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-o%C4%8Detovstvo.pdf> (15. april 2014).
41. --- in Alenka Švab. 2008. Uvod. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 7–12. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Stropnik, Nada. 2010. *How Can Corporate Social Responsibility Contribute to Gender Equality and Work-Life Balance: Example of the “Family-Friendly Enterprise” Certificate in Slovenia*. Dostopno prek: <file:///C:/Users/janja-pc/Downloads/URN-NBN-SI-DOC-AI3FJBQE.pdf> (5. avgust 2014).
43. SURS. 2011. *Mednarodni dan očetov 2011*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3986 (30. avgust 2014).
44. Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
45. --- 2005. I cambiamenti nella famiglia. V *Le radici e le ali: La vita familiare in Slovenia*, ur. Tanja Rener, Mateja Sedmak, Alenka Švab, Mojca Urek, 53–78. Università degli Studi di Cassino: Edizioni Qualecultura.
46. --- 2006. Družinske spremembe. V *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*, ur. Tanja Rener, Mateja Sedmak, Alenka Švab in Mojca Urek, 63–87. Koper: Knjižnica Annales Majora.
47. --- 2008. Novo očetovstvo v kontekstu družinskih sprememb. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 33–69. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
48. Tine. 2014. Intervju za avtorico. Ljubljana, 27. avgust.

49. TV Italija, 3. program. 2010. *Presa diretta*. Rim, 26. september.

50. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, Ur. l. RS št. 26/2014).

Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117071> (20. avgust 2014).

Priloga A: Vprašalnik namenjen očetom iz podjetja X

1. Opredelite prosim svoj delovni dan (koliko časa/ur delate na delovnem mestu; koliko časa/ur za službo porabite doma; koliko časa vam preostane za gospodinjska/družinska opravila; koliko imate prostega časa).
2. Ali si doma delite gospodinjsko/družinsko delo? Če si ga, kakšna so vaša opravila v sklopu le-tega? Ste zadovoljni z delitvijo gospodinjskega/družinskega dela pri vas doma?
3. Zaposleni ste v Družini prijaznem podjetju. Kako to (certifikat Družini prijazno podjetje) vpliva na vas oz. vaše družinsko ter delovno življenje?
4. Ali veste kateri ukrepi so implementirani v vašem podjetju? Kje dobite informacije glede ukrepov certifikata ter glede očetovstva na splošno?
5. Katere od spodaj naštetih ukrepov ste oz. boste uporabili?

1. Komuniciranje z zaposlenimi
2. Mnenjske raziskave med zaposlenimi
3. Odnosi z javnostmi
4. Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda
5. Otroški časovni bonus (starši dobijo dodaten prost delovni dan za prvi šolski dan otroka v prvih treh razredih osnovne šole)
6. Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja
7. Tele-delo (možnost izrednega dela od doma)
8. Izobraževanje za vodilne za področje usklajevanja dela in družine ter razvoj socialnih veščin
9. Filozofija in koncept vodenja
10. Vključevanje odsotnih zaposlenih po daljši odsotnosti (pogovor pred povratkom in pred odhodom; uvajanje ob povratku; ohranjanje stikov)
11. Oglaševanje enakih možnosti

12. Psihološko svetovanje in pomoč (podjetje nudi zaposlenim anonimno zunanjo strokovno pomoč, npr. v primeru psihičnih/psiholoških težav ali težav v partnerskem odnosu, skupinsko psihološko pomoč oz. coaching za zaposlene zaradi stresa)

13. Posojila in finančna pomoč

6. Kakšni so razlogi, da ostalih ukrepov niste oz. ne boste uporabili?

7. Ali bi koristili spodaj našete ukrepe certifikata »Družini prijazno podjetje«, če bi le-ti bili implementirani v podjetju?

1. Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti
2. Delovni čas po življenjskih fazah
3. Družinski premor
4. Izobraževanje za starše/partnerje

8. Kaj so razlogi, da jih ne bi koristili?

9. Ali bi koristili ukrep »Podpora očetovskemu dopustu«, če bi le-ta bil implementiran v vašem podjetju? (Pri omenjenem ukrepu gre namreč za to, da podjetje podpira očete, da poleg 15-dnevnega plačanega dopusta, izkoristijo tudi 75 dni neplačanega očetovskega dopusta ter jim prispeva del plače za to obdobje.) Kaj menite o omenjenem ukrepu? Bi ga uporabili, če bi vam bil na voljo?

10. Kako v podjetju (v katerem ste zaposleni) delodajalci spodbujajo očete (oz. nove očete) k uveljavljanju očetovskih dopustov? Kako delodajalci na splošno motivirajo očete za aktivno starševanje?

11. Če bi v podjetju imeli na voljo več ukrepov namenjenih izključno očetom, bi jih uporabljali?

12. Ali bi si sami želeli, da bi podjetje implementiralo katerega od ukrepov?

13. Ali nadrejenim/delodajalcu svetujete oz. predlagate na kakšen način izboljšati ukrepe?

14. Ali ste bili kdaj odsotni od dela zaradi bolezni otroka? Kakšni so bili razlogi, da ste niste bili?

15. Ste seznanjeni s spremembami Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Ur. l. RS, št. 26/2014), kateri je bil sprejet 3. aprila letošnjega leta?

Nov zakon preimenuje vrste dopusta (prej so obstajale štiri vrste starševskih dopustov: porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust). Sedaj imamo le tri vrste dopustov, in sicer materinski (ki traja 105 dni-enako kot prej), očetovski (ki bo po novem trajal 30 plačanih dni) ter dopust za nego in varstvo otroka (sedaj imenovan starševski dopust) v trajanju 260 dni (enako kot prej).

16. Kakšna se vam zdi nova ureditev očetovskega dopusta (po novem, zgoraj omenjenem zakonu)? Menite, da bodo očetje koristili očetovski dopust, ki ga določa nov zakon?

Nov zakon namreč določa 30 dni plačanega očetovskega dopusta. Od tega je 15 dni mogoče koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti (kot do sedaj) v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, na novo pa je dodanih 15 dni plačanega očetovskega dopusta (ki jih oče lahko koristi po zaključenem starševskem dopustu, do sedaj imenovanem dopust za nego in varstvo otroka). To pomeni, da podaljšujejo celotno trajanje (starševskih) dopustov ob rojstvu otroka z 12 na 12,5 meseca, a postopoma ukinjajo neplačani očetovski dopust. Novost je tudi to, da se bo lahko očetovski dopust izrabil v obliki polne ali delne odsotnosti z dela in ne več samo v obliki polne odsotnosti z dela. Zakon predvideva časovni odmik uveljavitve te novosti: v 3h letih po letu, ki sledi 2,5-odstotni rasti BDP-ja, se dolžina plačanega očetovskega dopusta vsako leto podaljša za 5 dni, dolžina neplačanega očetovskega dopusta pa se vsako leto skrajša za 25 dni.

17. Ali ste oz. imate namen uporabiti očetovski dopust? Zakaj da/ne? Koliko dni boste oz. ste izkoristili? Ali ste/boste med očetovskim dopustom odhajali na delovno mesto?

18. Imate namen koristiti dopust za nego in varstvo otroka (po novem imenovan starševski dopust)? Zakaj da/ne?

Pravica do starševskega dopusta je po novem na voljo vsakemu od staršev v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni, 30 dni pa je neprenosljivih (oz. namenjenih le materi). Oče lahko prenese na mater vseh 130 dni starševskega dopusta.

19. Menite, da boste kdaj uporabili pravico do skrajšanega delovnega časa, ki ga določa novi zakon?

Zakon namreč prinaša podaljšanje pravice do dela s krajšim delovnim časom v primeru dveh otrok, namesto do 6 leta starosti otroka, do končanega prvega razreda osnovne šole otroka, pri

čemer je leto pravice neprenosljiva pravica vsakega od staršev. Podaljšanje pravice do skrajšanega delovnega časa ni možno na način, da bi eden izmed staršev delal s skrajšanim delovnim časom ves čas do konca prvega razreda mlajšega otroka, ampak mora vsaj eno leto na tak način delati drugi izmed staršev.

20. Kakšno je vaše mnenje o zgoraj omenjenem zakonu (novi Zakon o starševskem dopustu in družinskih prejemkih) oz. kaj bi vi spremenili?

21. Kaj bi bilo potrebno po vašem mnenju še storiti za motiviranje oz. spodbujanje aktivnega očetovstva v vašem podjetju ter s strani države?

22. Vaša starost.

23. Navedite prosim svojo stopnjo izobrazbe (osnovna šola; končana poklicna šola; končana srednja šola; končana višja ali visoka šola; magisterij, doktorat).

24. Navedite prosim svoj položaj v podjetju.

25. Navedite prosim stopnjo izobrazbe vaše žene oz. partnerke (osnovna šola; končana poklicna šola; končana srednja šola; končana višja ali visoka šola; magisterij, doktorat) ter njen položaj v podjetju.

26. Ali imate otroke? Če jih imate, prosim navedite število ter njihovo starost.

Priloga B: Vprašalnik namenjen podjetju Y

1. Opredelite prosim svoj delovni dan (koliko časa/ur delate na delovnem mestu; koliko časa/ur za službo porabite doma; koliko časa vam preostane za gospodinjska/družinska opravila; koliko imate prostega časa).
2. Ali si doma delite gospodinjsko/družinsko delo? Če si ga, kakšna so vaša opravila v sklopu le-tega? Ste zadovoljni z delitvijo gospodinjskega/družinskega dela pri vas doma?
3. Zaposleni ste v Družini prijaznem podjetju. Kako to (certifikat Družini prijazno podjetje) vpliva na vas oz. vaše družinsko ter delovno življenje?
4. Ali veste kateri ukrepi so implementirani v podjetju? Kje dobite informacije glede ukrepov certifikata ter glede očetovstva na splošno?
5. Katere od spodaj naštetih ukrepov ste oz. boste uporabili?
 1. Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti
 2. Otroški časovni bonus (starši dobijo dodaten prost delovni dan za prvi šolski dan otroka v prvih treh razredih osnovne šole)
 3. Dodatni dnevi odsotnosti brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov
 4. Komuniciranje z zaposlenimi
 5. Komuniciranje z zunanjo javnostjo
 6. Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine
 7. Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem
 8. Druženje med zaposlenimi
 9. Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine
 10. Oglaševanje enakih možnosti
 11. Novoletno obdarovanje otrok
6. Kakšni so razlogi, da ostalih ukrepov niste oz. ne boste uporabili?
7. Ali bi koristili spodaj našete ukrepe certifikata »Družini prijazno podjetje«, če bi le-ti bili implementirani v podjetju?

1. Delovni čas po življenjskih fazah
2. Družinski premor
3. Izobraževanje za starše/partnerje

8. Kaj so razlogi, da jih ne bi koristili?

9. Ali bi koristili ukrep »Podpora očetovskemu dopustu«, če bi le-ta bil implementiran v vašem podjetju? (Pri omenjenem ukrepu gre namreč za to, da podjetje podpira očete, da poleg 15-dnevnega plačanega dopusta, izkoristijo tudi 75 dni neplačanega očetovskega dopusta ter jim prispeva del plače za to obdobje.) Kaj menite o omenjenem ukrepu? Bi ga uporabili, če bi vam bil na voljo?

10. Kako v podjetju (v katerem ste zaposleni) delodajalci spodbujajo očete (oz. nove očete) k uveljavljanju očetovskih dopustov? Kako delodajalci na splošno motivirajo očete za aktivno starševanje?

11. Če bi v podjetju imeli na voljo več ukrepov namenjenih izključno očetom, bi jih uporabljali?

12. Ali bi si sami želeli, da bi podjetje implementiralo katerega od ukrepov?

13. Ali nadrejenim/delodajalcu svetujete oz. predlagate na kakšen način izboljšati ukrepe?

14. Ali ste bili kdaj odsotni od dela zaradi bolezni otroka? Kakšni so bili razlogi, da ste niste bili?

15. Ste seznanjeni s spremembami Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1) (Ur. l. RS, št. 26/2014), kateri je bil sprejet 3. aprila letošnjega leta?

Nov zakon preimenuje vrste dopusta (prej so obstajale štiri vrste starševskih dopustov: porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust). Sedaj imamo le tri vrste dopustov, in sicer materinski (ki traja 105 dni-enako kot prej), očetovski (ki bo po novem trajal 30 plačanih dni) ter dopust za nego in varstvo otroka (sedaj imenovan starševski dopust) v trajanju 260 dni (enako kot prej).

16. Kakšna se vam zdi nova ureditev očetovskega dopusta (po novem, zgoraj omenjenem zakonu)? Menite, da bodo očete koristili očetovski dopust, ki ga določa nov zakon?

Nov zakon namreč določa 30 dni plačanega očetovskega dopusta. Od tega je 15 dni mogoče koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti (kot do sedaj) v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, na novo pa je dodanih 15 dni plačanega očetovskega dopusta (ki jih oče lahko koristi po zaključenem starševskem dopustu, do sedaj imenovanem dopust za nego in varstvo otroka). To pomeni, da podaljšujejo celotno trajanje (starševskih) dopustov ob rojstvu otroka z 12 na 12,5 meseca, a postopoma ukinjajo neplačani očetovski dopust. Novost je tudi to, da se bo lahko očetovski dopust izrabil v obliki polne ali delne odsotnosti z dela in ne več samo v obliki polne odsotnosti z dela. Zakon predvideva časovni odmik uveljavitve te novosti: v 3 letih po letu, ki sledi 2,5-odstotni rasti BDP-ja, se dolžina plačanega očetovskega dopusta vsako leto podaljša za 5 dni, dolžina neplačanega očetovskega dopusta pa se vsako leto skrajša za 25 dni.

17. Ali ste oz. imate namen uporabiti očetovski dopust? Zakaj da/ne? Koliko dni boste oz. ste izkoristili? Ali ste/boste med očetovskim dopustom odhajali na delovno mesto?

18. Imate namen koristiti dopust za nego in varstvo otroka (po novem imenovan starševski dopust)? Zakaj da/ne?

Pravica do starševskega dopusta je po novem na voljo vsakemu od staršev v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni, 30 dni pa je neprenosljivih (oz. namenjenih le materi). Oče lahko prenese na mater vseh 130 dni starševskega dopusta.

19. Menite, da boste kdaj uporabili pravico do skrajšanega delovnega časa, ki ga določa novi zakon?

Zakon namreč prinaša podaljšanje pravice do dela s krajšim delovnim časom v primeru dveh otrok, namesto do 6 leta starosti otroka, do končanega prvega razreda osnovne šole otroka, pri čemer je leto pravice neprenosljiva pravica vsakega od staršev. Podaljšanje pravice do skrajšanega delovnega časa ni možno na način, da bi eden izmed staršev delal s skrajšanim delovnim časom ves čas do konca prvega razreda mlajšega otroka, ampak mora vsaj eno leto na tak način delati drugi izmed staršev.

20. Kakšno je vaše mnenje o zgoraj omenjenem zakonu (novi Zakon o starševskem dopustu in družinskih prejemkih) oz. kaj bi vi spremenili?

21. Kaj bi bilo potrebno še storiti za motiviranje oz. spodbujanje aktivnega očetovstva v vašem podjetju ter s strani države?
22. Vaša starost.
23. Navedite prosim svojo stopnjo izobrazbe (osnovna šola; končana poklicna šola; končana srednja šola; končana višja ali visoka šola; magisterij, doktorat).
24. Navedite prosim svoj položaj v podjetju.
25. Navedite prosim stopnjo izobrazbe vaše žene oz. partnerke (osnovna šola; končana poklicna šola; končana srednja šola; končana višja ali visoka šola; magisterij, doktorat) ter njen položaj v podjetju.
26. Ali imate otroke? Če jih imate, prosim navedite število ter njihovo starost.