



Očetje in delodajalci v akciji – ODA
(Norveški finančni mehanizem 2009-2014)

Poročilo o pregledu literature, raziskav in politik na področju
očetovstva ter usklajevanja dela in družine v navezavi na očete

dr. Živa Humer, dr. Iztok Šori in dr. Janja Vuga

v sodelovanju z

dr. Majdo Hrženjak, mag. Mojco Frelih in dr. Aleksandro Kanjuo Mrčela

april 2015



REPUBLIKA SLOVENIJA
SLUŽBA VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE ZA RAZVOJ
IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO

Kazalo

Kazalo	2
Uvod	3
1 Očetovstvo in očetovanje v sociologiji družine, študijah spolov in študijah moškosti.....	4
2 Spremembe družine in družinskih odnosov v pozni moderni	5
3 Moški in delitev dela v družini	7
3.1 Večja vloga očetov v družinskem življenju - novo očetovstvo	10
4 Očetje na trgu dela	14
4.1 Perspektive prekarnosti in menedžmenta	16
4.2 Fleksibilne oblike dela	18
Delo za skrajšani delovni čas	19
Delo od doma	20
5 Meje očetovstva in očetovanja v politikah	21
5.1 Politike Evropske unije	21
5.2 Politike v Sloveniji	22
5.3 Starševski dopusti	23
5.4 Starševski dopusti v nekaterih evropskih državah	27
Češka.....	27
Danska	28
Islandija.....	29
Nizozemska	29
Švedska	30
Norveška	31
6 Politike in ukrepi – kaj deluje in kaj ne?	32
7 Zaključki	34
Literatura	36

Poročilo je nastalo s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. Za vsebino tega poročila so odgovorne avtorice in avtor poročila in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Programa Norveškega finančnega mehanizma.

Besedilo ni lektorirano.

Uvod

Poročilo o pregledu literature, raziskav in politik na področju očetovstva ter usklajevanja dela in družine v navezavi na očete je nastalo v okviru projekta ODA – Očetje in delodajalci v akciji, ki ga vodi Mirovni inštitut s partnerji in finančno podpira Norveški finančni mehanizem.

Zajema pregled literature, raziskav in politik, ki naslavljajo očetovstvo in očetovanje v Sloveniji, drugih državah in v mednarodni primerjavi. Zlasti se osredotoča na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in vključevanje moških v skrb za otroke.

Poročilo zajema tri vsebinske sklope, kjer se v prvem delu osredotočamo na tematizacijo očetovstva in očetovanja v zadnjih desetletjih v raziskovanju. Obravnavamo spremembe na področju družin in družinskega življenja ter vloge moških v družinskem življenju, zlasti pri skrbi za otroke in gospodinjskih opravilih. V drugem delu je glavni poudarek na plačanem delu, kjer osvetlimo položaj moških na trgu dela s posebnim fokusom na prekarnih in menedžerskih poklicih, ki sta tudi osrednji ciljni skupini očetov, naslovljeni v projektu. Zaposleni očetje na vodilnih in vodstvenih položajih ter v prekarnih zaposlitvah predstavljata dva diametralno nasprotna pola družbene in ekonomske moči ter virov, ki se soočata z različnimi pogoji, ki jim otežujejo enakopravno sodelovanje pri skrbi za družino. Ta del poročila zaključimo s kritičnim pregledom fleksibilnih oblik dela, kjer izpostavimo delo s skrajšanim delovnim časom in delo od doma. V tretjem delu se osredotočamo na analizo politik, ki omogočajo usklajevanje dela in družine, s poudarkom na starševskem in očetovskem dopustu. Sledi zaključek, kjer podamo nekatere ključne vsebinske ugotovitve, ki lahko služijo kot podlaga pri politikah in ukrepih (na ravni države in na ravni organizacij) za lažje usklajevanje dela in družine.

1 Očetovstvo in očetovanje v sociologiji družine, študijah spolov in študijah moškosti

Z vprašanjem vloge očetov v družinskem življenju se ukvarjajo predvsem sociologija družine, študije spolov in študije moškosti. Sociološke teorije in študije spolov največkrat izhajajo iz koncepta skrbstvenega dela, ki ga obravnavajo kot neformalno, reproduktivno oz. neplačano delo (Delphy in Leonard 1992; Finch in Mason 1993; Bianchi in drugi 2000, Oakley 2000, Švab 2001, Crompton 2006). Raziskovalni fokus je predvsem na ženskah kot glavnih akterkah izvajanja skrbstvenih aktivnosti v zasebni (in javni) sferi, medtem ko je raziskovanje skrbstvenega dela pri moških usmerjeno predvsem v izrabo različnih oblik dopustov, kot sta starševski in očetovski dopust, ter aktivnega vključevanja moških v družinsko življenje (O'Brien in Shemlit 2003; O'Brien 2005; Hearn in Pringle 2006; Smeaton 2006).

V 80-ih letih 20. stoletja so znanstvene razprave in raziskave pričele pospešeno zaznavati aktivno vključevanje očetov v skrb za otroke in vzpostavljati koncepte 'novega moškega' in 'novega očetovstva'. Temu so sledile intenzivne razprave o očetovstvu kot kulturni reprezentaciji ter očetovski identiteti, predvsem v navezavi na moškosti (Knijn 1995; Marsiglio in dr. 2000; Marks in Palkovitz 2004; Connel 2012). Navkljub pričakovanjem o večjemu raziskovalnem in analitičnem zanimanju za očetovstvo, so se študije moškosti v zadnjih dveh desetletjih osredotočale predvsem na konstrukcijo in reprodukcijo moških identitet v navezavi na seksualnost in nasilje (Seidler 1997, 2006; Adams in Savran 2002; van Hoven in Hörschelmann 2005; Kimmel in drugi 2005; Connell 2006; Seidler 2006).

Bogato družboslovno gradivo o očetovstvu lahko povzamemo v ugotovitvi, da smo priča transformacijam očetovstva, pri čemer so pozicije o kvaliteti in kvantiteti teh sprememb različne (Knijn 1987; Komter 1987; Verheyen 1987; Pleck 1993; Renner 1993; Van Dongen in drugi 1995; Brandth in Kvande 1998; Hobson 2002). V primerjavi s prejšnjimi generacijami moških očetje danes preživijo z otroki več časa, vendar v primerjavi z materami še vedno disproportionalno manj. Obrat od patriarhalne očetovske avtoritete, utemeljene v modelu hranitelja družine, k 'novim' očetom v pozni moderni zaznamuje predvsem senzibilizacija očetovskih praks (več emotivnega dela 'novih' očetov), na drugi strani pa je opazna tudi legitimizacija odsotnih očetov, ki je povezana z zaostrenimi razmerami na trgu dela (Dermott 2008; Renner in druge 2008; Humer 2009; Pleck 2010; Hochschild 1995, 1997; Švab 2001).

2 Spremembe družine in družinskih odnosov v pozni moderni

Identitete očetov in prakse očetovanja so v poznomoderni družbi vpete v procese individualizacije, pluralizacije in demokratizacije družinskih oblik in odnosov. Modernizacijske spremembe na področju družine je Švab (2001, 59) zajela v štirih sklopih:

- s spremembami oblik in kompozicije družine, ki se izražajo v pluralizaciji družinskih oblik in zmanjševanju števila družinskih članov;
- s poročnimi spremembami, ki obsegajo upadanje porok, naraščanje kohabitacij, zviševanje starosti ob poroki, naraščanje števila neporočenih, razvez in deleža ponovnih porok;
- z rodnostnimi spremembami, ki so vidne v upadanju stopenj rodnosti, zviševanju starosti staršev ob rojstvu prvega otroka in naraščanju števila otrok, rojenih zunaj družine ter
- s širšimi societalnimi in demografskimi spremembami, ki se nanašajo na trg delovne sile in staranje populacije.

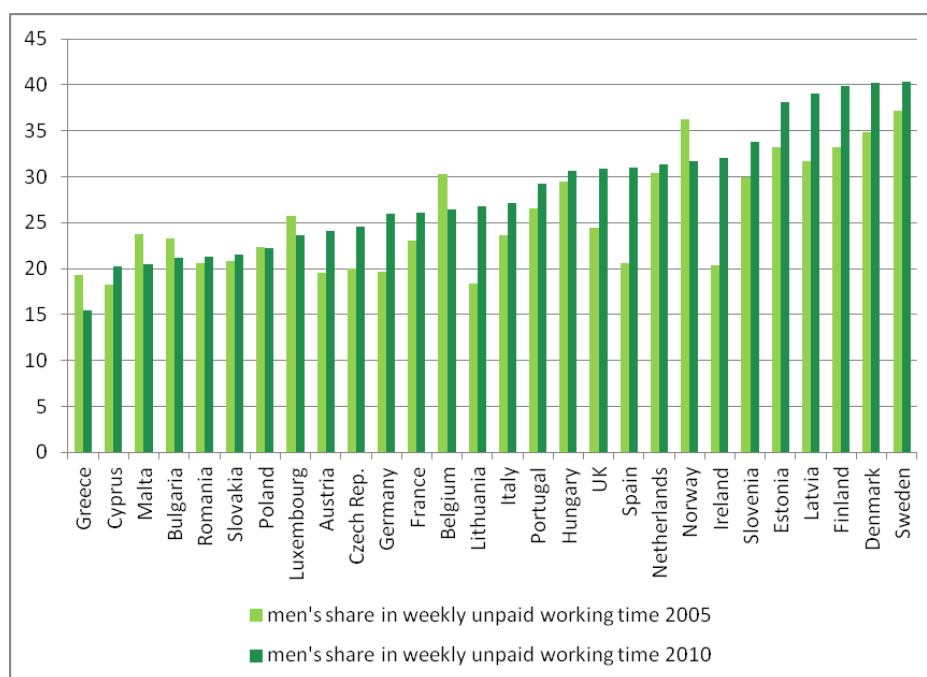
Tudi če upoštevamo, da je prevladujoč vzorec družinskega življenja še vedno jedrna družina, je za razumevanje položaja očetov nedvomno treba upoštevati poznomoderne tokove pluralizacije, ki razbijajo predstavo o očetih in družinah kot homogenih skupinah.

Ulrich Beck in Elisabeth Beck-Gernsheim menita, da lahko in morajo posamezniki in posameznice v pozni moderni bolj kot kdaj koli prej živeti »lastno življenje« in da se le-to osvobaja pripisanih in pričakovanih družbenih vlog, ki izhajajo iz družbenega ali socialnega položaja; življenjski poteki in položaji se pluralizirajo in individualizirajo, s tem pa postajajo samorefleksivni (Beck 2001; Beck in Beck-Gernsheim 2002). Te spremembe nujno vključujejo preobrazbo intimnosti, kjer tudi razmerja postajajo refleksivna in demokratično urejena, s čimer je omajana njihova trajnost (Giddens 2000). Na drugi strani kritike refleksivne modernizacije opozarjajo, da individualni položaji niso toliko izločeni iz ekonomskih, družbenih in kulturnih pogojev in razmerij moči, kot pravijo Beck, Beck-Gernsheim in Giddens. Nasprotno, kot dokazujejo, je potrebno upoštevati številne dejavnike, npr. socialne oziroma razredne razlike (Atkinson 2007a, 2007b), razmerja moči med spoloma (Jamieson 1998, 1999) in celoten družbenoekonomski okvir, tj. potrošniško družbo (Lash in Urry 1994). Prav tako ni mogoče zanemariti kulturnih tradicij (Gross 2005) in drugih lokalnih specifik modernizacije, v slovenskem kontekstu predvsem izkušnji s socialistično modernizacijo (Adam 1989). Sklepamo lahko, da so tudi identitete očetovstva in prakse očetovanja zelo verjetno odvisne od teh dejavnikov.

Da je družina zelo pomembna (ne le pomembna) vrednota, v aktualnih raziskavah javnega mnenja meni velika večina respondentk in respondentov v vseh evropskih državah, pri čemer ni večjih razlik med katoliškimi in protestantskimi ali med bolj oziroma manj laičnimi državami (Rus in Toš 2005, 155). Podobno velja pri podpori stališču, da otrok potrebuje oba starša, da bo srečno odrasel (Ibid., 156). Modernizacijski obrat pa lahko nedvomno identificiramo pri stališčih, ki so vezana na enakopravno vlogo partnerjev v odnosu. Za respondentke in respondente v raziskavah javnega mnenja so najpomembnejše lastnosti partnerskih odnosov medsebojno spoštovanje, zvestoba in medsebojno razumevanje (ibid., 151). Obenem pa ne moremo spregledati enakosti spolov nasprotnih tokov, ki se izražajo skozi ideologijo tradicionalne družine, ki temelji na komplementarnih, torej neenakih vlogah žensk in moških.

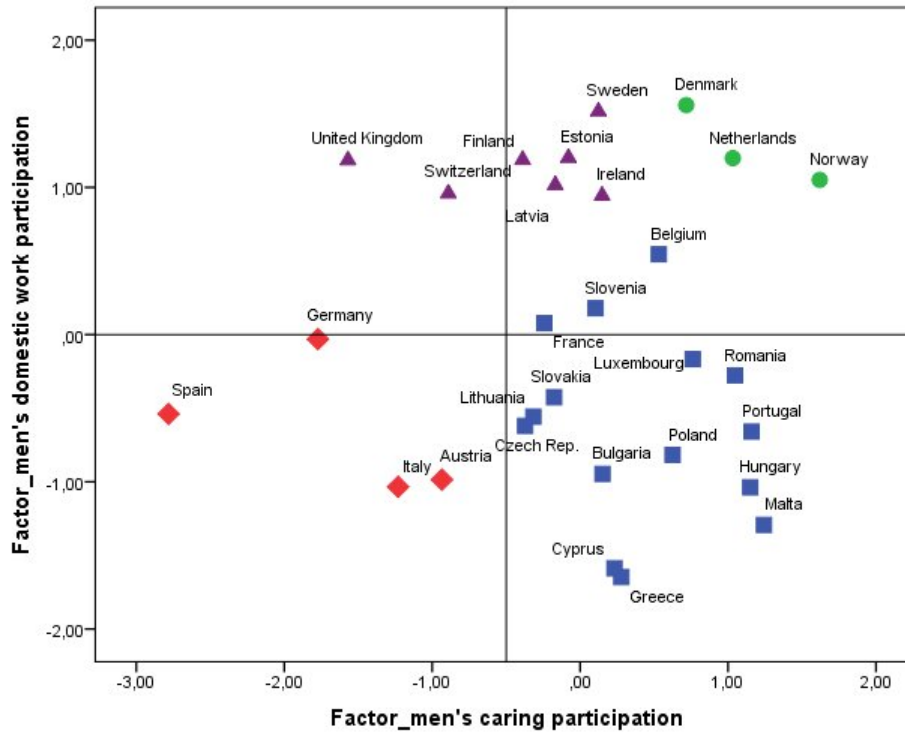
3 Moški in delitev dela v družini

Raziskave in statistike v večjem delu Evrope kažejo postopno, vendar zgodovinsko in upoštevanja vredno povečevanje vključevanja moških v delo doma. Razlike med spoloma po posameznih evropskih državah so precejšnje in jih je mogoče razložiti z več dejavniki, kot so pogoji na trgu dela, politike, angažmaji povezani s spolom, oblike družin in sistemi očetovskih dopustov (Belghiti-Mahut in drugi 2012). Kot kažejo podatki Evropske raziskave o delovnih razmerah (v Belghiti-Mahut in drugi 2012) je leta 2010 delež neplačanega dela moških obsegal od 15,5% v Grčiji, do 40,3% na Švedskem in Danskem (Slika 1). Slovenija s skoraj 33,8% sodi med države, z najbolj vključenimi moškimi, pred njo so Švedska (40,3%), Danska (40,2%), Finska (39,9%), Latvija (39%) in Estonija (38,1%). Kljub relativno dobri poziciji na evropskem zemljevidu (Slika 2), je delitev neplačanega dela med spoloma tudi v Sloveniji še vedno izrazito asimetrična.¹



Slika 1: Delež časa, ki ga moški tedensko namenijo neplačanemu delu; podatki za leto 2005 in 2010 (v Belghiti-Mahut in drugi 2012, 81).

¹ Podatki iste raziskave za Norveško kažejo, da se je med leti 2005 in 2010 vključevanje moških v neplačano delo zmanjšalo, vendar ni jasno, ali je morda prišlo do statistične napake, saj druge raziskave kažejo na povečano aktivnost moških, ki je že leta 2005 zavzemala več kot 35%.



Slika 2: Razporeditev evropskih držav glede na delež časa, ki ga moški namenijo neplačanemu delu (v Belghiti-Mahut in drugi 2012, 83).

Izsledki nekaterih drugih raziskav porabe časa kažejo na veliko slabše pozicioniranje Slovenije glede delitve dela doma. Študija, ki je zajela 14 evropskih držav (Aliaga 2006), je pokazala, da so moški v Sloveniji po količini časa, ki ga namenijo delu doma (podobno kot ženske) v evropskem vrhu, vendar je obenem tudi razlika med spoloma med najvišjimi v Evropi. Moški za delo doma porabijo 2 uri in 18 minut manj časa dnevno, kot ženske in imajo pod črto 43 minut več prostega časa na dan. Podobne rezultate je dala tudi analiza podatkov o skupni razdelitvi časa pri zaposlenih ženskah in moških. Tudi zaposleni moški so po količini časa, ki ga porabijo za delo doma na vrhu lestvice (2 uri 24 minut), sledita Švedska in Estonija (Tabela 1). Če znotraj dela doma posebej obravnavamo delitev skrbstvenega dela, lahko ugotovimo, da je tudi to izrazito asimetrično porazdeljeno. Zaposlene ženske temu delu v povprečju namenijo 29 minut na dan, zaposleni moški pa 12 minut (Aliaga 2006). Bolj podrobni podatki za celotno populacijo (Tabela 2) še kažejo, da ženske v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami porabijo nadpovprečno količino časa za pripravo hrane, pomivanje posode, čiščenje in vzdrževanje, likanje in vrtnarjenje. Manj časa od povprečja porabijo za pranje perila, nakupovanje in storitve, prav tako tudi za skrb za otroke. Moški zlasti izstopajo po količini časa namenjenega vrtnarjenju, najmanj ali nič pa se podobno kot v drugih državah ukvarjajo s pranjem perila, likanjem

in pomivanjem posode, tako da kljub nekaterim trendom k bolj enaki delitvi dela doma določena opravila še vedno ostajajo povsem feminizirana in maskulinizirana.

Država	Pridobitno delo, študij	Domače delo	Poti	Spanje	Obroki, osebna higiena	Prosti čas	Skupaj
BE	5:03	2:15	1:43	8:01	2:35	4:23	24
DE	5:05	1:52	1:31	8:00	2:21	5:11	24
EE	5:00	2:20	1:20	8:22	2:11	4:47	24
ES	6:11	1:20	1:23	8:15	2:31	4:20	24
FI	5:32	1:59	1:17	8:12	1:55	5:05	24
FR	5:44	1:53	1:10	8:24	2:58	3:51	24
HU	5:25	2:09	1:10	8:08	2:30	4:38	24
IT	6:13	1:10	1:40	7:58	2:52	4:07	24
LT	6:31	1:39	1:17	8:08	2:23	4:02	24
LV	6:41	1:26	1:31	8:16	2:08	3:58	24
NO	4:56	2:12	1:23	7:53	1:58	5:38	24
PL	6:10	1:53	1:15	7:59	2:14	4:29	24
SE	5:17	2:23	1:32	7:52	2:05	4:51	24
SI	5:20	2:24	1:14	8:06	2:07	4:49	24
UK	5:42	1:54	1:36	8:11	1:55	4:42	24

Tabela 1: Struktura rabe časa pri zaposlenih moških (Aliaga2006).

	Zaposlitev skupaj	Študij skupaj	Priprava hrane	Pomivanje posode	Čiščenje in vzdrževanje stanovanja	Pranje perila	Likanje	Ročna dela (handicrafts)	Vrt	Popravila	Nakupi in storitve	Skrb za otroke	Drugo domače delo
BE	3:15	0:15	0:22	0:10	0:21	0:02	0:01	0:00	0:17	0:24	0:26	0:19	0:16
DE	3:20	0:15	0:16	0:08	0:25	0:02	0:01	0:00	0:10	0:18	0:28	0:10	0:21
EE	3:35	0:05	0:22	0:06	0:36	0:02	0:00	0:00	0:12	0:33	0:21	0:11	0:25
ES	4:21	0:18	0:19	0:04	0:13	0:01	0:00	0:00	0:09	0:06	0:19	0:12	0:14
FR	3:48	0:15	0:18	0:06	0:22	0:01	0:01	0:00	0:18	0:32	0:27	0:09	0:07
IT	4:15	0:11	0:11	0:05	0:15	0:00	0:00	0:00	0:15	0:06	0:22	0:11	0:10
LV	5:00	0:09	0:15	0:04	0:27	0:01	0:00	0:00	0:16	0:17	0:12	0:04	0:14
LT	4:46	0:09	0:20	0:04	0:39	0:01	0:01	0:00	0:11	0:17	0:13	0:07	0:16
HU	3:32	0:14	0:14	0:04	0:28	0:01	0:00	0:00	0:31	0:17	0:16	0:15	0:34
PL	4:01	0:14	0:25	0:06	0:29	0:01	0:01	0:00	0:12	0:19	0:21	0:16	0:12
SI	3:54	0:13	0:17	0:04	0:32	0:00	0:00	0:01	0:32	0:24	0:16	0:12	0:22
FI	3:48	0:13	0:21	0:04	0:34	0:02	0:00	0:00	0:06	0:21	0:26	0:11	0:11
SE	4:11	0:14	0:25	0:10	0:20	0:03	0:01	0:00	0:11	0:20	0:22	0:16	0:22
UK	4:10	0:08	0:26	0:09	0:20	0:02	0:02	0:00	0:12	0:17	0:24	0:12	0:14

Tabela 2: Pridobitno delo/študij in domače aktivnosti moških v Sloveniji starih med 20 in 74 let (Aliaga 2006).

Družinsko življenje je v Sloveniji močno odvisno od širše sorodstvene mreže, ki priskoči na pomoč pri skrbi za otroke (Žakelj in Švab 2009). Raziskava Potrebe staršev s predadolescentnimi otroki v Sloveniji (Kuhar 2011) razkriva, da ima 68,1% staršev zagotovljeno občasno večerno varstvo starih staršev, 59,6% pa jih lahko računa na pomoč starih staršev tudi v primeru otrokove bolezni. Približno tretjini (36,5%) pa starši v času bolezni pomagajo tudi pri gospodinjskih opravilih (Hrženjak 2006 v Kuhar 2011). V primerjavi z državami EU slovenske družine koristijo precej več pomoči s strani starih staršev, kljub temu, da so otroci v večji meri vključeni v vrtce (Kuhar 2011). Avtorica tako Slovenijo s

svojimi močnimi družinskimi vezmi in med-generacijskim sodelovanjem umešča v južnoevropski mediteranski kulturni model. Seveda pa tovrstne socialne mreže delujejo le, kadar mlada družina ostane v svojem primarnem okolju (kar je po podatkih Kuhar (2011) pri skoraj polovici družin), ki nudi podporo razširjene družine. Ko se družina preseli postane, usklajevanje težava partnerjev, ki morata ob več kot 40-urnih delovnikih, poiskati zunanje rešitve (npr. varuška, delo s skrajšanim delovnim časom). V raziskavi INODEL (Tomažević in Kozjek 2012) se je pokazalo, da so starši, ki morajo koristiti zunanjo obliko pomoči pri usklajevanju plačanega dela in družine, manj zadovoljni.

Sklenemo lahko, da je za slovenski habitus značilno visoko vrednotenje nenehnega dela, še posebno v zasebni sferi, verjetno tudi čistega in urejenega stanovanja. Pri tem je več časa namenjenega delu, manj prostega časa in večja odgovornost za dom in družino bolj značilnost ženskih kot moških sklopov habitusov (Šori in Humer 2015). V raziskavi INODEL (Tomažević in Kozjek 2012) se je pokazalo, da je v slovenskem prostoru 57 % zaposlenih zadovoljnih (oceni 4 ali 5 na pet stopenjski lestvici) z usklajenostjo plačanega dela in družine. Poleg tega je omenjena raziskava pokazala tudi statistično značilno pozitivno povezavo med zadovoljstvom z usklajenostjo poklicne in družinske sfere in pomočjo, ki so jo posamezniki/ce deležni s strani partnerja, medtem ko je povezava negativna, če pomoč nudi kdorkoli drug (varuška, drugi družinski člani, idr.). To kaže na visoka pričakovanja staršev glede sposobnosti usklajevanja družine in plačanega dela znotraj nuklearne družinske celice. Morda je potreba po zunanji pomoči razumljena kot osebni poraz staršev.

3.1 Večja vloga očetov v družinskem življenju - novo očetovstvo

Vrsta raziskav že desetletja izpostavlja naraščanje vključevanja očetov v skrb za otroke oz. premik k »novemu« očetovstvu. »Novi« očetje sodelujejo pri aktivnostih v času nosečnosti, vrnili so se v porodne sobe, se vključujejo v skrb, nego in vzgojo otrok ter do določene mere opravljajo druga domača dela (Hochschild 1995; Švab 2001; Humer 2009). Novo očetovstvo se kaže kot vrednotni premik, večja emocionalna bližina med otroki in očeti ter preko več skupnih, vzajemnih izkušenj, obenem pa očetje gospodinjskega dela večinoma ne zaznavajo kot del očetovske identitete, četudi sta skrb za otroke in gospodinjsko delo pogosto povezana in potekata istočasno (Brandth in Kvande 1998; Švab 2000; Holter 2003; Rener in druge 2005; Dermott 2008; Humer 2009). Pregled različnih oblik skrbstvenih aktivnosti smo pripravili v Tabeli 3.

Skrb za otroka	Rutinska skrb, ki je časovno določena glede na otrokove potrebe. Tu gre predvsem za pomoč pri učenju, igri, vožnje na popoldanske prostočasne aktivnosti ipd. Očetje si tovrstne skrbstvene obveznosti delijo s partnerkami, kjer je pomembna zlasti koordinacija med otrokovimi potrebami, željami in zmožnostjo zadovoljevanja teh potreb.
Vsakodnevne	Vsakodnevna rutinska opravila, kot npr. kuhanje, čiščenje, pospravljanje.

gospodinjske obveznosti	Očetovske prakse sicer vključujejo tudi gospodinjska dela, vendar niso izraziti del očetovskih aktivnosti.
Družinski čas	Skupno preživljanje prostega časa, ki je pri očetih omejeno predvsem na vikende.
Biti prisoten / biti zraven	Sekundarna aktivnost, ki pomeni zgolj prisotnost; npr. obisk šolske predstave ali športnega dogodka, v katerega je otrok vključen.
Intenzivni čas	Čas, ki ga oče in otrok preživita skupaj. Avtorica ga razdeli na komunikacijo in igro.

Tabela 3: Skrbstvene aktivnosti očetov po Dermott (2008).

Na sistemski ravni gre v primeru 'novega očetovstva' za deklarativni ideal zahodnih družb, kar se med drugim kaže v spremembah družinskih politik, zlasti na primeru uvajanja očetovskih dopustov in spodbujanja moških pri delitvi starševskih dopustov. Kaufman (2013) poudarja, da želijo biti sodobni očetje bolj vključeni v družinsko življenje in tudi aktivno iščejo možnosti, ki bi jim omogočile več preživljanja časa z otroci. To je v skladu z družbenimi pričakovanji po večji vključenosti moških v družinsko življenje, vendar se družbena pričakovanja glede njihove vloge na trgu dela potem, ko postanejo očetje, ne spremenijo. Na delovnem mestu je moški še vedno dojet kot moški in ne kot oče. Tudi Holter (2007) ugotavlja, da se spremembe bolj pogosto zgodijo v sferi doma kot pa v sferi plačanega dela. Aktivni očetje bodo največkrat gospodinjskim opravilom dodali še skrb za otroka in s tem povezane odgovornosti v času, ko so doma, pri čemer bo njihova vloga v sferi plačanega dela ostala praktično nespremenjena. Holter (2007) ločuje med dvema modeloma, in sicer pri modelu 'novih moških' («new man») prihaja do sprememb zaradi posameznikove zavezanosti k enakosti spolov in posameznikovem proaktivnem delovanju v smeri doseganja sprememb, medtem ko so pri modelu 'nove okoliščine' («new circumstances»), v katerem do sprememb pride zaradi specifičnih okoliščin (npr. partnerkina/partnerjev delovnik, pomanjkanje kapacitet otroškega varstva, ipd.) (ibid.).

Kritike izpostavljajo, da se (nove) očete pogosto obravnava kot homogeno kategorijo, medtem ko v praksi delujejo fluidne in variabilne kategorije očetovstva, ki se razlikujejo glede na družbeni, zgodovinski in kulturni kontekst v katerem se nahaja posameznik, glede na družbene kategorije razreda in rase, etničnosti ter drugih osebnih okoliščin, ter nenazadnje posameznikovo osebno zgodbo in izkušnje. Pri tem raziskave ugotavljajo, da imajo manj možnosti usklajevanja dela in družine zlasti očetje delavskega razreda oz. nižjega srednjega sloja, z nižjo stopnjo zaposljivosti oz. v manj zahtevnih in fizičnih poklicih (Kaufman 2013; Liebig 2015). Za ženske velja obratno, največ težav imajo tiste v menedžerskih poklicih.

Posledično se tudi kategorizacije očetovstva nenehno množijo, kot dokazujejo primeri, ki smo jih povzeli v tabeli 4 na podlagi različnih virov (Hatten in drugi 2002; Marks in Palkovitz 2004; Renner in druge 2008; Švab 2008; Kaufman 2013). Od naštetih kategorij so še posebej zanimivi »super očetje«,

ki uvajajo spremembe v poklicnem življenju, in ne obratno, kar jih uvršča v model 'novih moških' (Holter 2007). Kaufmann (2013) je pri njih identificirala več strategij, ki so jim omogočile večjo vključenost v skrb za otroke: menjavo službe, menjavo kariere, spremembo položaja delovnega mesta, ustanovitev lastnega podjetja, prilagoditev fleksibilnih delovnih urnikov, izmensko delo, delo od doma in redukcijo delovnih ur. Gre torej za moške, ki morajo zato, da bi bili »idealni očetje«, svoje poklicno življenje povsem podrediti družinskemu, kar je podobno, kot se pričakuje od »idealne matere«, medtem ko se na strukturni ravni delovno okolje ne spreminja ali prilagaja zaposlenim, ki so starši. Nekatere raziskave (Anxo in drugi 2012) kažejo, da so v EU moški manj zadovoljni z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, kot ženske, pri tem pa očetje pogosteje kot matere poročajo o podaljšanju delovnega časa preko 8 ur dnevno in o prekinitvi delovnega razmerja zaradi nevzdržnih razmer. Matere pa pogosteje poročajo o dodatnih delovnih obremenitvah, onemogočanju zaposlitve na želenem delovnem mestu, kariernem nazadovanju in slabših odnosih na delovnem mestu.

Tipologija očetovstva	Opis
Super oče	Skrb za otroka in družino postavi pred plačano zaposlitev; ko postane oče, zaposlitev prilagodi družinskemu življenju in skrbi za otroke.
Novi, vključeni oče	Se enakopravno vključuje v skrb, vzgojo in nego otroka ter opravlja domača opravila; ko postane oče, se zgodijo zgolj manjše prilagoditve plačane zaposlitve družinskemu življenju in skrbi za otroke; v precejšnji meri se identificira z očetovsko vlogo in doživlja stresne situacije zaradi razkoraka med željo po večji količini časa, ki bi ga želel preživeti z otrokom in situacijo vsakdanje vpetosti v sfero plačane zaposlitve.
Uporabni ali zabavni oče	Se aktivno vključuje v igro, skrb za otroke, vključuje se tudi v gospodinjska opravila, vendar zlasti kot pomoč partnerki, pogosto med vikendi; ko postane oče, plačane zaposlitve ne prilagodi družinskemu življenju in skrbi za otroke.
Dobri ali strogi hranitelj	'makro menedžer' družine, avtoriteta z nadzorom nad družinskim dogajanjem; ko postane oče, se njegova vloga hranitelja na trgu delu še okrepi.
Odsoten ali nezainteresiran oče	Fizično prisoten, psihično in emocionalno pa odsoten.

Tabela 4: Različne kategorije očetov, kot so jih identificirale raziskave (Hatten in drugi 2002; Marks in Palkovitz 2004; Renner in druge 2008; Švab 2008; Kaufman 2013).

Eno od bolj kompleksnih kategorizacij ponujajo Wall in drugi (2007), ki so med očeti na Portugalskem analizirali odnose med moškimi kot očeti, partnerji in preskrbljevalci. Deljeno očetovstvo (joint fatherhood) se pojavlja pri parih, ki so pozorni na povezovanje družine, enakost med spoloma in odprtost ("companionship" families). Oba starša dajeta družino in otroke na prvo mesto in si delita

zagotavljanje prihodka, skrbstvene in gospodinjske naloge. Družina je osnovna prioriteta, zato ti očetje občutijo velik stres, ko skušajo uskladiti profesionalno življenje in željo, da bi čim več časa preživeli z družino. Za podporno očetovstvo (supportive fatherhood) je značilno več spolne segregacije, moški so nadomestni skrbniki in gospodinjci, ki lahko z družino sicer preživijo veliko časa ("bastion" families). Tudi ti moški lahko čutijo precej stresa zaradi usklajevanja dela in želje, da bi bili "prisotni" v družini. Nasprotno pa ne vključeni očetje (disengaged fatherhood) ne čutijo težav pri usklajevanju profesionalnega in družinskega življenja, saj svojo glavno vlogo vidijo v ekonomski preskrbi družine in zagovarjajo ideje o ločenih sferah (parallel families). Štirje preostali tipi se pojavljajo v različnih oblikah moderne "asociativne družine", ki so pozorne na enakost med spoloma, individualno avtonomijo in odprtost. Med njimi se enakopravno očetovstvo (equal fatherhood) pojavlja v okoljih, kjer sta oba partnerja predana karieri ter se pri skrbstvenem in gospodinjskem delu močno zanašata na druge. Na drugi strani pa se pri parih z bolj asimetričnim vlaganjem v profesionalno življenje, pojavljajo trije možni vzorci:

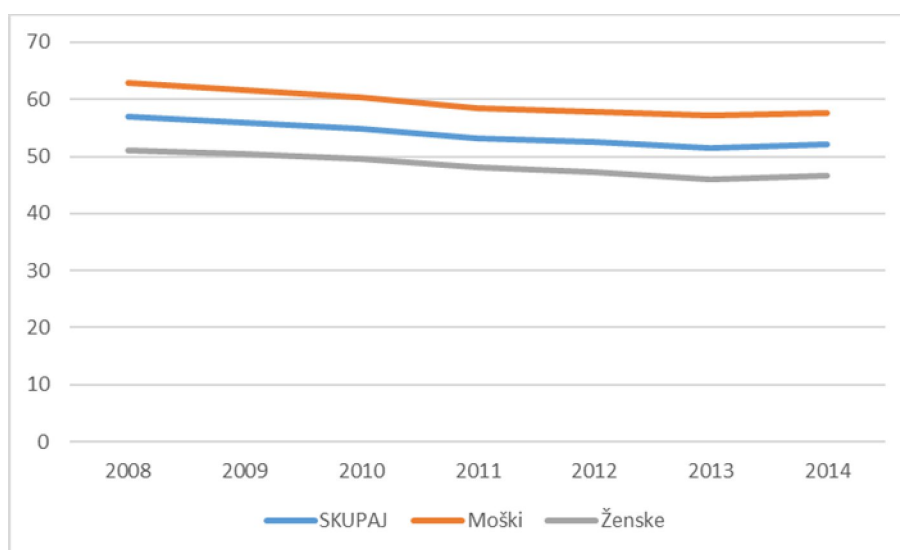
- primerni očetje (appropriative fathers) so tisti, ki postanejo primarni skrbniki in vzgojitelji otrok;
- časovno zgoščeni očetje (time-condensed fathers) so zelo karieristični, živijo v parih, kjer je ženska prevzela večjo obveznost do starševanja in želijo predvsem z otroci kvalitetno preživljati čas; so v nenehni časovni stiski in se soočajo z občutki krivde, ker z otroci niso dovolj časa;
- očetje, ki so ostali doma (stay-at-home fathers) so po lastni izbiri ali zaradi razmer na trgu dela preživljanje družine prepustili partnerici in postali glavni skrbniki otrok.

Ugotovimo lahko raznolike vzorce očetovanja in pri premišljanju ukrepov, ki bi zagotovili večjo vključenost moških v družinsko življenje prepoznamo raznolike potrebe. Moški živijo v različnih družinskih oblikah in dinamikah, so izpostavljeni raznolikim razmeram na trgu dela, imajo nenazadnje različna stališča do enakosti spolov. Prav tako dajejo različno težo družini in delu.

4 Očetje na trgu dela

Vprašanje delitve dela doma raziskave največkrat obravnavajo skozi tematiziranje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (žensk). Tak pristop je posebej relevanten za zahodne družbe zato, ker je zaposlenost obeh spolov visoka in obenem tudi vsaj na deklarativni ravni zaželeno. Zaposlenost žensk je pri tem v večini evropskih držav nižja kot pri moških, pogosteje kot moški so zaposlene s skrajšanim delovnim časom, redko zasedajo najvišje menedžerske in druge vodilne pozicije ter se v večji meri soočajo s težavami pri iskanju zaposlitve. Vse to je mogoče povezati s tem, da ženske v večji meri kot moški skrbijo za otroke in druge družinske člane in da se to od njih tudi pričakuje. Normativna družbena pričakovanja ženske še vedno postavljajo v vlogo skrbnic (otrok, ostarelih družinskih članov, idr.), ki tudi pogosteje podredijo skrbstveno vlogo poklicnemu življenju partnerja ter prevzamejo večji del neplačanega dela, ki izvira iz družinskega okolja (Crompton 2006; Kanjuo Mrčela 2007).

Slovenske raziskave tako kažejo, da o težavah pri usklajevanju plačanega dela in zasebnega življenja najbolj poročajo ženske, še posebej mlade matere (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007; Žakelj in Švab 2009; Kuhar 2011). Zakoreninjeni družbeni vzorci ženske v veliki meri še vedno postavljajo v okviru zasebne sfere, s pričakovanji, da bodo prevzele vlogo skrbnic odvisnih družinskih članov in članic, na drugi strani pa se od moških v večji meri pričakuje, da bodo skrbeli za družinski prihodek, zaradi česar so lahko prikrajšani za aktivno vključevanje v družinsko življenje (Crompton 2006; Evropska komisija 2010, 2014).



Slika 3: Aktivno prebivalstvo v Sloveniji po spolu (v %) (SURS).

Spolno zaznamovana pričakovanja se kažejo tudi v segregaciji posameznih poklicev, kjer je na ravni EU v poklicih, kot so medicinska sestra, medicinska pomočnica, učiteljica, prodajalka, delo v storitveni dejavnosti med 70% in 80% žensk. Nekaj manj jih opravlja poklic čistilke, vzdrževalke, socialne delavke, pomočnice na domu, uradnice, idr. Najmanj, le nekaj odstotkov, pa jih najdemo med vozniki, mehaniki, gradbeniki, rudarji, inženirji in računalničarji, v Sloveniji pa tudi med pripadniki oboroženih sil in policije. Ena bistvenih značilnosti maskuliziranih poklicev je ta, da zaposleni v njih delajo več kompromisov v zvezi z družino in manj kompromisov v zvezi z zaposlitvijo, v primerjavi z integriranimi poklici (v katerih je prisotno enako število moških in žensk) (Falter Mennino in Brayfield 2002, 250). Znotraj moškega kolektiva je zaradi pričakovanih povezanih s spolnimi vlogami lahko težje usklajevati delo in družino. V raziskavi med pripadnicami in pripadniki Slovenske vojske pa so moški tudi poročali o večjih težavah pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, kot ženske (Vuga in Juvan 2013). Poleg tega, raziskave med zaposlenimi v Slovenski vojski kažejo, da se po njihovem mnenju celotna družina dokaj uspešno prilagaja vojaškemu načinu življenja, kar pa je posledica dobre socialne mreže, torej neformalne podpore in tudi vojaške socializacije, ki se prenaša na celotno družino (ibid.). Kljub relativno dobri institucionalizirani podpori zaposlenim staršem pa vojaške družine občutijo pomanjkanje formalne, institucionalne podpore Slovenske vojske (Vuga in drugi 2013). Kar se posebej kaže v času dolgotrajnih, več mesečnih, odsotnosti enega od staršev (npr. mednarodne operacije in misije, usposabljanja v tujini). Ob tem pa je moč opaziti, da je pomemben pozitiven dejavnik pri prilagajanju celotne družine (predvsem partnerke, partnerja) vojaškemu načinu življenja stabilnost zaposlitve v SV. Vuga in Juvan (2013) v SV opazita podoben vzorec, značilen za prevladujočo moške organizacije, kot sta ga v računalniških podjetjih zaznali Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2014). Zaposleni (moški) pričakujejo, da bodo družinske obveznosti prevzele partnerke, ob tem pa se sami lahko neovirano posvečajo delu.

V povprečju so v EU tedenske delovne obremenitve moških (40,2 uri) daljše od obremenitev žensk (35,4 ur), pri tem 15% moških in 7% žensk tedensko opravi več kot 48 ur plačanega dela (Anxo in drugi 2012). V Sloveniji so delovne obremenitve nad evropskih povprečjem in se še povečujejo, značilna pa je tudi manjša razlika med moškimi in ženskami. Med leti 2000 in 2005 se je v EU povprečna tedenska obremenitev znižala, v Sloveniji pa zvišala, in sicer na 43,6 ur za moške ter 41,9 ur za ženske, pri čemer posebej izstopajo mladi zaposleni (22 do 35 let), katerih tedenska delovna obremenitev dosega tudi 47 ur, pri čemer skoraj 50 % mladih nima vpliva na razporejanje delovnega časa (ničelna fleksibilnost) (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007). Slednja skupina je tista, ki je najbolj ranljiva, saj so mladi zaposleni v fazi ustvarjanja družine (ali že imajo majhne otroke), hkrati pa se soočajo z negotovostjo zaposlitve in visokimi pričakovanji delodajalcev glede prisotnosti na

delovnem mestu. Percepcija 'idealnega' zaposlenega/e je vezana na posameznika/co, ki je pripravljen/a delati nadure, sprejeti vsako delo v vsakem trenutku pa četudi ob izjemno kratkih časovnih rokih (Crompton 2006). Raziskava v okviru Razvojnega partnerstva mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007) razkriva, da večina mladih zaposlenih za nedoločen čas ima otroke (cca. 60 %), medtem ko večina mladih zaposlenih za določen čas otrok nima (66 %). Stabilna zaposlitev in posledično ugodne finančne razmere so namreč med pomembnejšimi dejavniki pri odločitvi za snovanje družine. Pri tem pa omenjena raziskava ni potrdila stereotipa, da so zaposleni z majhnimi otroki več odsotni kot tisti brez ali z odraslimi otroki.

Raziskave kažejo, da po rojstvu otroka moški delovne obremenitve v povprečju povečajo, medtem ko je za ženske bolj značilno, da jih zmanjšajo, ter da se v tem času razkorak med spoloma pri obremenitvah z neplačanim delom znatno poveča (Anxo in drugi 2012). Statistike kažejo, da sodi Slovenija med evropske države, kjer starševstvo ne vpliva negativno na zaposlenost žensk, po zaposlenosti žensk z majhnimi otroki za polni delovni čas pa je v samem evropskem vrhu, čeprav se je ta statistika v času ekonomske krize nekoliko poslabšala. Leta 2015 je v starostnem razredu 15-64 let zaposlenost žensk z dvema otrokoma znašala 82,4%, zaposlenost žensk brez otrok pa 54,2%. Zaposlenost moških z dvema otrokoma je še višja in znaša 92,2%, medtem ko je zaposlenost moških brez otrok 65,4% (Eurostat, 2016).

4.1 Perspektive prekarnosti in menedžmenta

Možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja so danes močno odvisne od različnih politik (družinska politika, politika zaposlovanja, politika enakosti spolov), razmer na trgu dela in volje posameznih delodajalcev. Zlasti moramo izpostaviti prekarizacijo trga dela, ki je v Sloveniji še posebej značilna in zadeva predvsem mlajše generacije. Tri četrtine mladih starih do 35 let je zaposlenih za določen delovni čas, med moškimi so pogosti tudi samozaposleni in pogodbeni delavci. Podatki za Slovenijo tudi kažejo, da več kot 50% mladih nima vpliva na razporejanje delovnega časa (ničelna fleksibilnosti) in da večina mladih zaposlenih za nedoločen čas ima otroke (cca. 60 %), medtem ko večina mladih zaposlenih za določen čas otrok nima (66 %) (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007). Naraščanje deleža začasnih in negotovih oblik zaposlitev in praks prožnega zaposlovanja ter najemanja delavcev in delavk radikalno spreminjajo ter povečujejo vrzel med tistimi, ki so vključeni na trg dela in tistimi, ki so zunaj trga dela (Murgia in Poggio 2015). Tovrstni delovni aranžmaji imajo številne ugodnosti za organizacije zaradi fleksibilnosti in nižanja stroškov dela. Na drugi strani se prekarnost manifestira kot negotovost zaposlitve oz. opravljanje občasnega plačanega dela ter odsotnost določenih pravic, ki veljajo za zaposlene, kot so npr. usposabljanja in izobraževanja,

(plačan) dopust, bolniška odsotnost, materinski, očetovski in starševski dopust, socialni prispevki ter nadomestilo za brezposelnost (Gherardi in Murgia 2013). Prekarni zaposlitveni položaj torej prinaša številne težave pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, od katerih mnoge še niso bile naslovljene s strani politik.

Na drugi strani moški, ki imajo dostop do mehanizmov usklajevanja, teh ne koristijo zaradi delovne kulture in spolnih norm, po katerih moškost in kariero konstituira dajanje prioritete službi pred družino. »Vloga očeta je na delovnem mestu zelo podcenjena, delodajalci ne razumejo, zakaj bi bil moški rad prisoten oče ali zakaj želi celo igrati pomembno vlogo v življenju svojih otrok.« (Juul 2011, 159). Raziskave zlasti izpostavljajo menedžerski poklic kot izrazito neprijazen usklajevanju plačanega dela in družine, medtem ko ta problem pri zaposlenih na nižjih ravneh ni pogosto tematiziran, še posebej pa to velja za prekarne zaposlitve. Raziskovalne ugotovitve iz ZDA denimo kažejo, da je med moškimi na vodstvenih položajih močno prisotna percepcija, da biti dober oče ne izključuje možnosti biti dober delavec, s tem, da je njihova skrbstvena vloga skrčena predvsem na vikend očetovstvo in zagotavljanje finančne preskrbljenosti družine (Blair-Loy 2015). Tudi po 80-urni delovniki praktično celotno življenje podredijo plačanemu delu, medtem ko partnerke v celoti prevzemajo skrb za otroke in gospodinjstvo, kar poustvarja vrzel med željami, dojemanjem enakosti med partnerjema in prakso vsakdanjega življenja. Delovno okolje, kolektiv postane nova družina moških na vodstvenih in vodilnih položajih (ibid.). Ob tem študije potrjujejo tudi, da je pri možnostih usklajevanja dela in družine, kot je npr. starševski dopust, ključna podpora vodstvenega kadra (Kossek in drugi 1994; Alen in drugi 2014). Ravnanje vodstvenih delavcev postavlja norme v delovni organizaciji in lahko preko spodbujanja kulture dolgih delovnikov znatno oteži usklajevanje dela in družine pri ostalih zaposlenih. Indikativen je podatek, da si v Sloveniji skoraj polovica staršev želi, da bi bili vrtci odprti dlje, saj zaradi delovnih obveznosti ponje ne utegnejo priti pravočasno (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014). Pri preseganju zakoreninjenih vzorcev je lahko v veliko pomoč vzpodbudno delovno okolje v katerem ima zaposleni možnost spregovoriti o svojih zasebnih težavah in je ob tem deležen podpore tako neposredno nadrejenega (Morgan in Milliken 1992 v Crompton 2006) kot tudi svoje najožje delovne skupine (Clark 2003 v Crompton 2006). Oboje pozitivno vpliva na zadovoljstvo na delovnem mestu. Slovenske organizacije uporabljajo družinam neprijazne oblike dela v večji meri kot organizacije v Zahodni Evropi (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2006).

Crompton (2006) navaja nekatere avtorje (npr. Bailyn 1993; Lewis in Lewis 1996), ki rešitev težav vidijo v transformaciji organizacijske kulture, in sicer spremembi organizacijskih norm in praks do te mere, da se ne bo pričakovalo ločevanje zasebne in javne sfere, ampak spodbujalo uravnoteženo posvečanje obema sferama – kot optimalni dosežek za družbo kot celoto.

4.2 Fleksibilne oblike dela

Med ukrepi, ki naj bi omogočili lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja so fleksibilne oblike zaposlitve in dela (delo za skrajšani delovni čas, delo od doma, drseči delovniki itd.), a kot ugotavljata Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2014) so v Sloveniji te oblike dela ponujene in uporabljene predvsem, ko to ustreza delodajalcu, medtem ko za zaposlene predstavljajo izhod v sili in jim ne zagotavljajo niti večje varnosti niti avtonomije. Analize trga dela in delovnih razmer kažejo, da je slovenska družba v zadnjih dveh desetletjih dokaj hitro sprejela sistem v katerem plačano delo prevladuje nad ostalimi sferami posameznikovega življenja in kjer je skrb za družino drugotnega pomena (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2014). Zaposleni imajo na delovnem mestu več težav zaradi starševstva, kot jih samo starševstvo povzroča na delovnem mestu (delodajalcu) (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2007). Kuhar (2011) potrjuje konflikt med plačanim in neplačanim delom, pri čemer pa je po mnenju staršev najbolj občutljiv del neplačanega dela čas, ki ga preživijo z otroki. 51,2 % staršev je potrdilo težave z usklajevanjem plačanega dela in časa za otroke, pri čemer prevladujejo polno zaposlene ženske. Le nekaj odstotkov manj pa jih je izrazilo tudi težave z usklajevanjem plačanega dela in partnerstva. Med moškimi je usklajevanje zelo pomembno za delavce, precej manj pa za višje in srednje menedžerje. Ženskam je praviloma usklajevanje zelo pomembno ne glede na hierarhičen položaj njihovih partnerjev, medtem ko je vsem moškim, katerih partnerke so višje menedžerke, usklajevanje zelo pomembno. V Sloveniji usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja kot pomembno ali pomembno vprašanje ocenjuje 88% moških in žensk (Robnik 2012).

Če upoštevamo današnjo delovno kulturo in pritiske na trgu dela, fleksibilnost nujno ne odgovarja na potrebe očetov. Kot je pokazala raziskava (Kvande 2012) na primeru post-birokratskih organizacij, je danes na delu poudarek predvsem na individualnem učinku (ang. individual performance). Zaposleni so skozi procese opolnomočenja in individualizacije sami postali gonilna sila produkcije in procesov discipliniranja. To producira bolj fleksibilne zaposlene, tisti, ki želijo ustreči pričakovanjem, morajo biti nenehno dostopni in pripravljeni dati svoj čas na razpolago organizaciji. Zaradi tega prihaja do dolgih delovnikov in pritoževanja očetov, da ne morejo biti z otrokom toliko časa, kot bi želeli. Vendar pa očetje za tem ne prepoznajo mehanizma, saj nihče ne kontrolira njihovega časa neposredno. Medtem, ko se delovne organizacije predstavljajo kot naklonjene usklajevanju družinskega in profesionalnega življenja, zaposleni tega v svojih vsakdanjih življenjih ne čutijo (Kvande 2012, 245-246). Raziskave med delodajalci sicer kažejo, da se je ideologija spremenila (danes večina zagotavlja, da pri njih ni spolne diskriminacije), vendar pa tudi oni ne prepoznajo mehanizmov v organizaciji dela, ki reproducirajo neenakosti med spoli (Holter in drugi 2005). Razen uvajanja mehanizmov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja je zato bistveno, da delodajalci ozavešajo dejavnike,

ki reproducirajo neenakost in proaktivno spreminjajo klimo v delovni organizaciji v bolj prijazno očetom.

Delo za skrajšani delovni čas

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2014) ugotavljata, da v Sloveniji obstaja razkorak med spoloma, predvsem med mladimi zaposlenimi za določen čas (ta oblika zaposlitve je v zadnjih letih precej pogostejša kot v EU, medtem ko je zaposlitev za skrajšani delovni čas manj od EU povprečja) kot tudi med zaposlenimi za skrajšani delovni čas (11,4 % žensk in 7,3 % moških). Za slednjo obliko dela se (ob podpori nacionalne zakonodaje, ki omogoča plačilo prispevkov do otrokovega 3. leta oziroma do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, če je v družini več otrok) v povprečju odloča več žensk kot moških.

Ženske tudi v večji meri izražajo željo po skrajšanju delovnega časa (Anxo in drugi 2012; Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar 2007). Takšna odločitev je pogosto sprejeta zaradi zunanjih razlogov (npr. zaradi razmer na trgu dela) in ne kot odločitev enega od staršev, da bo več časa namenil družini. Primerjava med Slovenijo in Nizozemsko je pokazala, da se v Sloveniji večina (približno 30%) žensk odloča za delo za skrajšani delovni čas zaradi želje po dodatnem usposabljanju ter izobraževanju (podobno kot moški), medtem ko skrb za otroke predstavlja pomemben razlog za 10% vprašanih in nezmožnost najti zaposlitev za polni delovni čas za manj kot 10%. Nasprotno pa se na Nizozemskem več kot 50% žensk odloča za delo s skrajšanim delovnim časom zaradi družinskih obveznosti, le nekaj več kot 10% zaradi želje po dodatnem izobraževanju (Ibid.). V obdobju med 2008 in 2013 je tudi v Sloveniji narasel delež žensk, ki se za delo za skrajšani delovni čas odločajo zaradi družinskih obveznosti in zaradi nezmožnosti najti zaposlitev za polni delovni čas. Tako je med letoma 2004 in 2013 precej narasel delež neprostoovoljno zaposlenih za skrajšani delovni čas, in sicer predvsem med mladimi, kar je posledica razmer na trgu dela. Leta 2013 je bil delež neprostoovoljno zaposlenih med vsemi zaposlenimi za skrajšani delovni čas najvišji med moškimi na Nizozemskem (14 %), sledile pa so ženske v Sloveniji (12 %). Podatek o izobrazbeni strukturi zaposlenih za skrajšani delovni čas kaže, da delež visoko izobraženih ljudi, zaposlenih s skrajšanim delovnim časom, povečuje (Ibid.).

Čeprav so ženske in moški v Sloveniji načeloma naklonjeni krajšemu delovnemu času, pa te možnosti ne koristijo predvsem zaradi finančnih implikacij (Žakelj in Švab 2009). Raziskave tudi kažejo, da reduciranje delovnega časa ne prinese nujno tudi zmanjšane obsega dela, zelo verjetno pa upočasnitev, lahko tudi prekinitve kariere (Halrynjo in drugi 2005). Pri tem imajo moški, ki so bolj vključeni v skrbstvene aktivnosti, tudi bolj kritičen odnos do tega, kako organizacija ceni njihovo skrbstveno delo v zasebnem življenju (Ibid.).

Delo od doma

Delodajalci niso posebej naklonjeni delu od doma, ker je delo vključeno v družinski in domači prostor, kar ogroža predstavo o abstraktnem delavcu, ki je osredotočen le na učinkovitost. Nasprotno pa očetje delo od doma v glavnem pozitivno sprejemajo, predvsem zato, ker jim omogoča prisotnost v družinskem življenju, ki, če bi bili v pisarni, ne bi bila mogoča (zelo hitro lahko npr. priskočijo na pomoč otroku ali opazujejo njegov napredek). Vendar pa delo od doma ne proizvaja samo po sebi enakosti pri delitvi skrbi za otroka. Količina skrbstvenega dela, ki ga opravijo očetje se le nekoliko zviša (Halford 2012). Ženske še naprej nadzorujejo očetovanje, zato je v eni od raziskav bil dodaten čas očetov, ki so ga ti preživeli z otroci, sprejet predvsem kot dodatek k običajnim dnevnim rutinam mater. Takšne prakse so povezane tudi s tem, da je priložnost za delo od doma običajno prišla ad hoc in ne na podlagi želje po večji vključenosti v družino (Ibid.). Prepletanje doma in delovnega mesta je sicer proces, ki vključuje potencialno nove oblike svobode ter hkrati tudi nevarnost nevidne oblike podrejenosti, ki ljudi žene, da delajo preko delovnega časa (Murhgia in Poggio 2015).

5 Meje očetovstva in očetovanja v politikah

Na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ob kulturnih normah in trgu dela nedvomno vplivajo politike enakosti spolov in sistemi blaginje. Kot kažejo primerjalne študije med ZDA in Evropo, obstoječi ukrepi kot so starševski dopusti, regulacija delovnega časa, sistem varstva otrok ipd., staršem omogočajo podporo in spodbujajo enakost spolov pri delitvi neplačanega dela. V državah, ki izpostavljajo enakost spolov in kvaliteten blaginjski sistem, imajo najbolj spolno uravnoteženo delitev neplačanega dela. Reforme in strukturne regulacije imajo dokazano velik vpliv na družinske izbire in omogočajo očetom več možnosti, da se vključujejo v skrb za majhne otroke (Belghiti-Mahut in drugi 2012). Ob tem lahko ugotovimo, da politike usklajevanja dela in družine same po sebi še niso dovolj, da bi prispevale k bolj enaki vključenosti žensk in moških v družinsko delo, saj zaradi uveljavljenih spolnih vlog oz. ženskosti in moškosti spolno nevtralne politike namenjene družini v glavnem koristijo ženske. Ospoljeno skrbstveno delo s predpostavko, da ženske prevzemajo večji del skrbstvenega dela in so primarni starš, vodijo v neenak položaj žensk na trgu dela, kar vpliva negativno tudi na moške in njihovo skrbstvene vloge (Kaufmann 2013). Rezultati politik so torej odvisni od tega, ali le-te enakost predpostavljajo (npr. starševski dopust je namenjen le materam), jo omogočajo (starševski dopust na družino) ali spodbujajo (dopust dodeljen materi in očetu individualno) (Brighouse in Wright 2008 v Ellingsæter 2010).

5.1 Politike Evropske unije

V devetdesetih letih 20. stoletja se je okrepilo delovanje držav pri aktivnem spodbujanju vključevanja očetov v družinsko življenje, zlasti preko očetovskih dopustov (Marsiglio in drugi 2000), kar je na eni strani zapoznili rezultat feminističnega gibanja drugega vala in na drugi rezultat institucionalizacije feminizma, ki se kaže v umeščanju polja enakosti spolov na politično agendo Evropske unije. Danes obstaja niz dokumentov EU, ki usklajevanje poklicnega in družinskega življenja naslavljajo preko zagotavljanja enakosti na trgu dela. Ključni dokumenti na katere se sklicujejo trenutne politike EU so Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin iz leta 1950 in Evropska socialna listina iz leta 1996. Konvencija Mednarodne organizacije dela številka 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju na primer določa, da mora biti vsem zaposlenim, ne glede na spol in družinski status, ki želijo delati, omogočeno uveljavljanje te pravice, in sicer ne da bi bili pri tem diskriminirani/e, zaradi morebitnih družinskih obveznosti. Spodbuja nacionalne in organizacijske ukrepe za izboljšanje možnosti usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti (npr. institucionalizirano ter dostopno varstvo otrok).

Strategija EU za enakost moških in žensk, delovni program za obdobje 2010-15 (Evropska komisija 2010) in Poročilo o napredku enakosti med ženskami in moškimi 2013/2014 (Evropska komisija 2014) izhajata iz pomena koriščenja celotnega potenciala delovne sile, torej tako moških kot žensk, in v tem kontekstu spodbujata politike vključevanja obeh spolov na trg dela. Ukrep vključevanja večjega števila žensk na trg dela deluje kot protiutež staranju prebivalstva in posledični izgubi dela delovne sile. Ob tem dokumenta poudarjata pomen iskanja rešitev za neenakomerno porazdelitev neplačanega dela, saj so zaradi večje obremenjenosti doma ženske na trgu dela postavljene v slabši položaj kot moški. Eden od predlaganih oblik lajšanja usklajevanja dela in družine je prožnejša ureditev dela, pri tem pa dokumenta ugotavljata, da med spoloma obstaja neravnovesje glede koriščenja prožnih oblik dela, kar prav tako negativno vpliva na položaj žensk na delovnem mestu. Po drugi strani pa uveljavljanje politik za enakopravnejšo delitev bremen neplačanega dela in za spodbujanje vključevanja žensk na trg dela vpliva pozitivno na delež zaposlenih med obema spoloma. Oba dokumenta tako pozivata k vzpostavitvi pogojev za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pri čemer kot rešitve poudarjata cenovno ugodnejše in dostopnejše varstvo otrok (podobno tudi barcelonski cilji²), kakor tudi spodbujanje vključevanja žensk v javno sfero in na položaje odločanja na eni in spodbujanje moških k aktivni participaciji v zasebnem življenju na drugi strani.

5.2 Politike v Sloveniji

Temelj za enakopravno obravnavo spolov na področju plačanega dela in s tem povezane delitve bremen neplačanega dela najdemo tudi v slovenski zakonodaji. (a) Ustava RS vsakomur zagotavlja »enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na /.../ spol« (14. čl.). (b) Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2002); (c) Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004) /.../ »pri uveljavljanju njegovih ali njenih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin« /.../ , kar se nanaša tudi na zaposlitev, napredovanje na delovnem mestu, dostop do izobraževanja, idr. ne glede na osebne okoliščine (npr. družinske obveznosti) ter predvideva pozitivne ukrepe namenjene preprečevanju manj ugodnega položaja (6 čl.); (č) Zakonu o enakosti žensk in moških (2013), katerega cilj je doseči enakopravnost spolov na vseh področjih (/.../ »da so ženske in moški enako prepoznavni, imajo enako moč in so enako udeleženi na vseh področji javnega in zasebnega življenja« /.../) upoštevajoč direktive EU; (d) Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005-13, katere namen je odpravljanje tradicionalnih predsodkov glede vloge spolov (npr. družbeno zakoreninjena pričakovanja glede delitve javne in zasebne sfere

² Barcelonski cilji predvidevajo zagotavljanje varstva 90 odstotkom otrok starejših od treh let in vsaj 33 odstotkom otrok mlajših od treh let.

med spoloma) in spodbujanje izobraževanja, raziskovanja in ozaveščanja širše javnosti o enakopravni delitvi bremen neplačanega dela.

Na področju družinske politike sta z vidika usklajevanja dela in družine pomembna Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike (1993) in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2003). V Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike (1993) je usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti opredeljeno kot stična točka družinske politike in politike zaposlovanja. Država se zavezuje k sprejemu ukrepov (delovni čas, oblike zaposlitve, shema dopustov), ki omogočajo enakomernejšo razdelitev odgovornosti med starši, delodajalci in družbo. Spodbudo pri usklajevanju plačanega dela in družine predstavlja tudi Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Št. 003-02-4/2014-8), ki določa posebne ugodnosti za starše otrok, mlajših od treh let oziroma do zaključenega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, če gre za družino z več otroki. Slednji lahko koristijo možnost dela za skrajšani delovni čas, pri čemer jim država zagotovi plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače. Delo za skrajšani delovni čas mora obsegati vsaj polovico tedenske delovne obveznosti. Eden od staršev v družini s štirimi ali več otroki ima pravico, da zapusti trg dela in do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka skrbi zanj, pri čemer mu država zagotovi plačilo prispevkov za socialno varnost. Na področju zaposlovanja je potrebno izpostaviti Zakon o delovnih razmerjih (2013) in kolektivne pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih obravnava problematiko usklajevanja v dveh členih, in sicer 148. člen govori o razporejanju delovnega časa zaradi potreb usklajevanja, in 182. člen opredeljuje zavezanost delodajalcev, da omogočijo zaposlenim lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti.

Pri usklajevanju plačanega dela in družine je pomembna tudi javna mreža vzgojno varstvenih zavodov, ki večini staršev omogočajo dostopno (sofinancirano) varstvo otrok ter pravica do družinskih prejemkov za socialno šibkejše družine ali velike družine.

5.3 Starševski dopusti

V Sloveniji zakonodaja ureja 3 vrste starševskih dopustov, ki so namenjeni lažjemu usklajevanju družine in zaposlitve v najzgodnejšem obdobju otrokovega življenja: materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust (Tabela 5).

<p>Materinski dopust</p> <p>Je dopust, namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Pravico do materinskega dopusta ima mati otroka, pod določenimi pogoji pa tudi oče otroka ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka. Materinski dopust traja 105 dni. Mati nastopi materinski dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Oče uveljavlja pravico do materinskega dopusta, če mati otroka: umre, zapusti otroka ali če je po mnenju pristojnega zdravnika trajno oziroma začasno nesposobna za nego in varstvo otroka. Če je mati mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke lahko z njenim soglasjem uveljavlja pravico do materinskega dopusta oče otroka ali s soglasjem očeta in matere eden od starih staršev. Oče ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka ima pravico do materinskega dopusta v trajanju 77 dni od rojstva otroka (105 dni zmanjšanih za najmanj 28 dni, ki jih mora mati izkoristiti pred porodom). Dopust se skrajša še za toliko dni, kolikor je otrok star, ko oče ali druga oseba ali eden od starih staršev otroka nastopi materinski dopust. Materinski dopust se izrabi v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela.</p>
<p>Očetovski dopust</p> <p>Očetovski dopust je dopust, namenjen očetom, da bi »že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka.« Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 koledarskih dni, pri čemer mora prvih 15 dni dopusta koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti oz. le izjemoma do dvanajstega meseca otrokove starosti (sicer ta del očetovskega dopusta zapade), drugih 75 dni pa lahko izrabi najdlje do tretjega leta starosti otroka. Za 15 dni očetovskega dopusta, ki jih oče izrabi do dopolnjenega šestega oz. dvanajstega meseca otrokove starosti, mu država zagotavlja očetovsko nadomestilo, za druge dni očetovskega dopusta, ki jih lahko izrabi do tretjega leta starosti otroka, pa mu država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Pravico do očetovskega dopusta ima oče otroka in je neprenosljiva.³ Očetovski dopust lahko oče koristi v obliki polne ali delne odsotnosti z dela, v strnjem nizu (brez prekinitev) ali po dnevih. Kadar oče izrabi očetovski dopust po dnevih. Po novem Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2014) bo imel oče pravico izkoristiti 30 dni plačanega očetovskega dopusta, in sicer ko bo gospodarska rast preseгла 2,5 % BDP. Prvih 15 dni bo oče moral izkoristiti do otrokovega 6 meseca starosti, preostalih 15 dni pa od poteka starševskega dopusta do zaključenega prvega razreda osnovne šole.</p>
<p>Starševski dopust</p> <p>Starševski dopust je dopust, ki je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka neposredno (takoj) po poteku materinskega dopusta. Pravico ima eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba oziroma eden od starih staršev otroka. Vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta. Eden od staršev ga izrabi neposredno po izteku materinskega dopusta. Kadar za tega otroka nihče ni upravičen do materinskega dopusta, se prizna pravica do starševskega dopusta neposredno po poteku 77 dni starosti otroka.⁴</p>

Tabela 5: Ureditev očetovskega, materinskega in starševskega dopusta v Sloveniji

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/.

Skozi zakonodajo in politike države posredno in neposredno oblikujejo različne meje očetovstva, očetovanja in identitete očetov (Hobson in Morgan 2002). Zakonska ureditev starševskih dopustov v

³ Ne glede na to, lahko očetovski dopust, če ga oče ni izrabil, pod enakimi pogoji izrabijo tudi druga oseba ter materin zakonec, materin zunajzakonski partner in partner ali partnerka registrirane istospolne partnerske skupnosti, ki dejansko neguje in varuje otroka; zakonec, zunajzakonski partner ali partner registrirane istospolne partnerske skupnosti osebe, ki koristi materinski dopust.

⁴ Mati lahko izrabi 260 dni, če oče nanjo prenese vseh 130 dni starševskega dopusta. O tem morata skleniti dogovor. Oče lahko izrabi največ 230 dni, če mati nanj prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa zapade, če jih ne izrabi mati. O tem morata skleniti dogovor. Le izjemoma lahko oče izrabi vseh 260 dni (kadar je mati umrla, zapustila otroka, ni zavarovana za starševsko varstvo...).

Sloveniji materam podeljuje bistveno več pravic, kot očetom in izhaja iz predpostavke, da je mati bolj pomembna za nego in varstvo otroka, kot oče. Leta 2007 je del dopusta za nego in varstvo otroka koristilo 1.008 očetov, kar je 4,99 odstotka glede na število rojenih otrok, leta 2012 pa 1.549 očetov, kar pomeni 5 odstotkov koristnikov dopusta za nego in varstvo otroka (Rener in druge 2008, 224–225; MDDSZ 2013).⁵

Raziskave pri tem izpostavljajo več dejavnikov, zakaj očetje v večji meri ne koristijo materinskega in starševskega dopusta:

- 1) dogovor med partnerjema, ki pogosto temelji na finančnih izračunih;
- 2) želja matere, da preživi prvo leto starosti z otrokom (kar je najverjetneje povezano tudi z dojenjem);
- 3) mnenje očeta, da otrok v zgodnji starosti bolj potrebuje mater;
- 4) razmere na delovnem mestu niso naklonjene moškim, ki se odločijo za koriščenje dopusta za nego in varstvo otroka.

Podobne razloge na Češkem povzema tudi poročilo *Promoting of uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union 2015* (Eurofound 2015). Po podatkih skoraj dve tretjini mater ne želi, da bi njihovi partnerji koristili starševski dopust, pri čemer je osrednji razlog za takšno razmišljanje finančne narave. Vrzel v plačilu med spoloma dodatno stimulira odločanje žensk za zasebno sfero in ohranja moške močno zasidrane v javni sferi. Pri tem je potrebno izpostaviti, da je v raziskavi na Češkem skoraj polovica moških izrazila željo po koriščenju vsaj dela starševskega dopusta.

Drugače je pri očetovskemu dopustu, ki je edini proaktivni mehanizem v Sloveniji, ki je namenjen izključno očetom. Poročilo *Promoting of uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union 2015* ugotavlja, da v Sloveniji raste delež očetov, ki koristijo plačani očetovski dopust (cca. 80 %), pri tem pa naraša tudi delež tistih, ki koristijo neplačani del očetovskega dopusta narasel. Leta 2012 je plačani očetovski dopust (15 dni) koristilo 84% očetov, neplačani dopust (75 dni) pa 31 % očetov (MDDSZ 2013). Vendar lahko tudi ob tem ukrepu ugotovimo, kako država skozi politike reproducira neenako udeležbo mater in očetov v družinskem življenju. Očetovski dopust je po trajanju veliko krajši od materinskega, ob tem pa država zagotavlja nadomestilo plačila le za

⁵ Z varčevalnim Zakonom o uravnoteženju javnih financ je država leta 2012 prej 100 odstotno nadomestilo plače zmanjšala na 90 odstotkov, kar lahko dodatno vpliva na neatraktivnost koriščenja dopusta za nego in varstvo otroka pri moških. Zmanjšanje nadomestila iz 100% na 90% velja tudi v primeru očetovskega dopusta.

njegov manjši del (11 delovnih dni). Tako celo instrumenti, ki so zastavljeni proaktivno, utrjujejo različna pričakovanja do žensk in moških glede angažmaja doma (Šori in Humer 2015). Žakelj in Švab (2009) potrjujeta, da ob rojstvu otroka očetje izrabijo plačani del očetovskega dopusta in začasno tudi prevzamejo gospodinjska opravila, ki so jih pred tem opravljale partnerke, vendar pa se ta vzorec prekine po izteku očetovskega dopusta. Poleg tega se očetje precej manj pogosto odločajo za koriščenje preostalih 75 dni neplačanega dopusta, ko država plača le prispevke ne nudi pa nadomestila plače. Prevladujoč razlog je negativni vpliv izpada osebnega dohodka na družinski proračun (ibid.)

Očetje, ki so se odločili, da očetovskega dopusta ne bodo koristili največkrat navajajo:

- 1) zahteve delodajalca (pričakovanja, da bo zaposleni stalno dosegljiv);
- 2) socialno omrežje (občutek očeta, da ni potreben, saj so v večjo pomoč babice, mame in druge sorodnice za katere obstaja družbeno sprejeto prepričanje, da so bolj usposobljene za ravnanje z dojenčki);
- 3) nepoznavanje možnosti;
- 4) in tudi finančni vidiki (izpad dohodka v primeru koriščenja preostalih 75 dni dopusta) (Eurofound 2015).

Med dejavniki je tudi strah pred kariernim nazadovanjem oziroma pred ponovnim vstopom na trg dela (Ibid.).

Po novem Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2014) bo imel oče pravico izkoristiti 30 dni plačanega očetovskega dopusta, in sicer ko bo gospodarska rast preseгла 2,5 % BDP. Prvih 15 dni bo oče moral izkoristiti do otrokovega 6 meseca starosti, preostalih 15 dni pa od poteka starševskega dopusta do zaključenega prvega razreda osnovne šole.

Čeprav imajo moški večjo svobodo pri odločanju, koliko skrbstvenega dela bodo opravljali, pa imajo tudi manj možnosti, če skrbstveno delo želijo opravljati, saj nekatere matere razumejo starševski dopust kot svoj privilegij (Sundstroem in Duvander 2002 v Ellingsæter 2010, 260). Raziskava med moškimi, ki so vzeli očetovski dopust, je pokazala na dva aspekta, kako moški razlagajo prekinitve kariere v dobro družine in otrok. Prvič, ti moški samoizpolnitve ne iščejo skozi poklic, temveč jih zanimajo tudi druge stvari, kot je študij, umetnost, šport; tem interesom lahko sledijo le, če kariera ne zavzame celotnega življenjskega prostora. In drugič, vsi moški zajeti v raziskavo so bili »habitualno gotovi« glede svoje moškosti, ne glede na to, kako uspešni so bili v službi. Značilno je tudi, da so

intervjuvanci na svoje vključevanje v družinsko življenje gledali predvsem pragmatično in ne toliko skozi namero, da bi spremenili obstoječe odnose med spoloma (kot t.i. novi očetje). Vendar vključeni očetje zakonskim partnerkam ne le odvzemajo bremena gospodinjkega dela, temveč tudi načenjajo obstoječe sfere vpliva, ki jih dominirajo ženske (Behnke in Meuser 2012, 141-143). Tudi če so pari naklonjeni enakosti, pa lahko njihova prizadevanja ogrožajo izpad dohodka, nenaklonjenost sodelavcev in nadrejenih ali rigidne politike (Hobson in Morgan 2002; Holter in drugi 2005).

Če povzamemo zaključke najnovejše študije o očetovskih in starševskih dopustih v EU, so dejavniki, ki spodbujajo in vplivajo na odločitev očetov za koriščenje starševskega in očetovskega dopusta, naslednji:

- 1) dostopnost informacij v zvezi s starševskimi pravicami;
- 2) prejemanje osebnega dohodka v času dopusta;
- 3) dostopnost in kvaliteta otroškega varstva;
- 4) prevladujoči družinski organizacijski modeli;
- 5) strah pred kariernim nazadovanjem oziroma pred ponovnim vstopom na trg dela (Eurfound 2015).

5.4 Starševski dopusti v nekaterih evropskih državah

Evropske države lahko glede na ureditev starševskih dopustov v grobem razvrstimo v 3 skupine in sicer tiste, v katerih starša dopust lahko delita (Avstrija, Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Danska, Estonija, Finska, Nemčija, Madžarska, Litva, Poljska, Romunija, Slovaška in Slovenija), tiste v katerih starša dopusta ne moreta deliti (Belgija, Francija, Češka, Grčija, Irska, Italija, Latvija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Španija in Velika Britanija) ter tiste, v katerih starši lahko delijo del dopusta (Portugalska in Švedska ter Norveška). (Eurofound 2015). Razlike so tudi v načinu financiranja, obsegu pravic in vsebini posameznih mehanizmov ter načinu, kako so v mehanizme vključeni delodajalci.

Češka

V Češkem modelu starševskih dopustov ni posebnega očetovskega dopusta, delež moških, ki vzamejo starševski dopust pa je izjemno nizek (Tabela 6). Skoraj dve tretjini mater ne želi, da bi njihovi partnerji koristili starševski dopust, pri čemer je osrednji razlog za takšno razmišljanje finančne

narave, medtem ko je skoraj polovica moških izrazila željo po koriščenju vsaj dela starševskega dopusta (Eurofound 2015).

Češka	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	28,5%
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	14,5%
Kratek opis starševskih dopustov	Materinski dopust traja 28 tednov od otrokovega rojstva dalje. Obvezen je za najmanj 14 tednov. Starševski dopust pripada obema staršema. Starševski dopust je dostopen obema staršema, le eden je plačan.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	Očetje lahko vzamejo materinski dopust, ki se prične po 7. tednu po rojstvu otroka.
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	1,5%
Kratek opis očetovskega dopusta	Ni posebnega očetovskega dopusta.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	/

Tabela 6: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Češkem (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

Danska

Danski model med drugim temelji na zagotavljanju fleksibilnega delovnega časa in obsežnejših pravicah na področju dopustov (Kozjek in Tomažević 2012). Sklicujoč se na ugotovitev, da stres zaradi konflikta med plačanim delom in družino negativno vpliva na produktivnost in uspešnost pri delu, so nekatere delovne organizacije uvedle dodaten dopust namenjen preživljanju časa z družino, dopust za selitev in poroko ter druge ugodnosti vezane na delovno okolje (Ibid).

Danska	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	43,5%
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	30,5%
Kratek opis starševskih dopustov	Očetovski dopust je obvezen in traja 52 tednov (4 tedne pred in 14 tednov po rojstvu so rezervirano za mamo). Prvih 24 tednov je plačanih 100%, nato v višini nadomestila za brezposelnost.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	Očetje so upravičeni do 34 tednov
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	56%
Kratek opis očetovskega dopusta	Je obvezen, polno plačan in traja največ 2 tedna.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	79%

Tabela 7: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Danskem (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

Islandija

Islandija je leta 2000 uvedla model starševskega dopusta 3 + 3 + 3, pri čemer so prvi trije meseci namenjeni materam, trije meseci so rezervirani za očete in preostali trije meseci se lahko delijo med partnerjema. Uspeh tovrstne reforme starševskega dopusta je v tem, da se je v zelo kratkem času povečal delež moških, ki so v celoti izrabili tri mesece plačanega dopusta (Gíslason 2006; Langvasbráten in Teigen 2006).

Islandija	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	Ni podatka
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	Ni podatka
Kratek opis starševskih dopustov	Starševski dopust ni obvezen. Vsakemu od staršev pripadajo 3-je meseci, 3 mesece si lahko delita.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	12 tednov starševskega dopusta je plačanih 80% plače, očetje lahko delijo tudi nadaljnje 3 mesece.
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	23%
Kratek opis očetovskega dopusta	Očetovski dopust ni obvezen in lahko traja do 3 mesece.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	90%

Tabela 8: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Islandiji (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

Nizozemska

Uradna nizozemska družinska politika temelji na 'eno in pol hraniteljskem modelu' družine, ki predpostavlja, da starša nista zaposlena za polni delovni čas; tako živi že več kot polovica nizozemskih družin (Kozjek in Tomaževič 2012). Pri tem pa je razmerje med moškimi in ženskami precej neuravnoteženo, saj se je leta 2013 za delo s skrajšanim delovnim časom med vsemi zaposlenimi ženskami odločilo 77 %, medtem ko se med vsemi zaposlenimi moškimi za skrajšan delovni čas odloči 28 %. Poleg tega so na Nizozemskem uvdeli tudi druge mehanizme usklajevanja dela in družine, kot so več časa za dojenje, kratkoročna odsotnost za potrebe nege in varstva, zakonska možnost izbire delovnega časa, idr. (Umbrecht 2015).

Nizozemska	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	34,8%
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	22,6%
Kratek opis starševskih dopustov	Očetje in matere so upravičeni do 26-kratnika tedenskih delovnih ur v obliki neplačanega starševskega dopusta, ki ga morajo izkoristiti dokler otrok ni star 8 let. Delodajalci niso obvezani k zagotavljanju plačanega starševskega dopusta, medtem ko je neplačani starševski dopust določen z zakonom. V praksi in zaradi možnosti zniževanja davčnih

	obremenitev za delodajalce, je več kot polovica starševskega dopusta (deloma) plačana.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	Glej zgoraj.
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	19%
Kratek opis očetovskega dopusta	Partnerji in partnerke žensk, ki so rodile, imajo pravico do dveh dni plačanega očetovskega dopusta.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	Ni podatka.

Tabela 9: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Nizozemskem (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

Švedska

Švedska že od leta 1974 očetom zagotavlja zakonsko možnost, da izrabijo del starševskega dopusta ob rojstvu otrok, od sredine 1990-ih očetovski mesec (daddy's month). Ta se je leta 2002 razširil na 60 dni neprenosljivega očetovskega dopusta (Rener in druge 2005). Na Švedskem je t.i. »očetovski mesec« sicer spolno nevtralen ukrep, vendar predpisuje, da morata oba od staršev vzeti najmanj 1 mesec starševskega dopusta, sicer pravice za ta mesec propadejo. Politika je usmerjena v podporo dualnega zaslužka družin in zagotavljanje varstva predšolskim in šolskim otrokom (poleg institucionalnega varstva, tudi 'vzgojno-varstvene družine'), pomoč staršem, zagotavljanje otroških dodatkov idr. (Kozjek in Tomažević 2012). Leta 2008 je bil uveden dodatek za lažji prehod med starševskim dopustom in delom za starše otrok med 1 in 3 letom starosti ter davčni bonus namenjen staršem, ki enakomerneje delijo plačan starševski dopust.

Švedska	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	42,2%
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	36,9%
Kratek opis starševskih dopustov	Starši so upravičeni do plačanega starševskega dopusta (80%) do skupno 480 dni (96 tednov). Vsak starš je upravičen do polovice od 96 tednov, neprenosljivih je 12 tednov.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	Od leta 1974 lahko moški vzamejo očetovski dopust (10 dni) in starševski dopust (48 tednov za moškega); v obeh primerih je plačilo 80%.
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	22%
Kratek opis očetovskega dopusta	2 tedna oz. 10 plačanih dni (80%), ki jih lahko oče vzame ob rojstvu.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	74%

Tabela 11: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Češkem (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

Norveška

Na Norveškem je t. i. daddy quota, očetovski dopust od l. 1993, ki je v začetku predstavljal štiri tedne namenjene izključno očetom, kar so leta 2006 podaljšali na šest tednov plačane očetovske kvote in z julijem 2009 podaljšali na deset tednov plačanega očetovskega ter leta, l. 2013 na 14 tednov dopusta, pri čemer je konzervativna vlada l. 2014 skrajšala očetovsko kvoto na 10 tednov (Brandth in Kvande 2009; Kvande 2015). Kvande (2015) izpostavlja tri ključne dejavnike uvedbe politike očetovskega dopusta: enakost mater in očetov; spodbujanje povezanosti očetov in otrok; in potreba otroka po obeh starših. Uspešnost očetovske kvote na Norveškem izhaja iz dejstva, da gre (podobno kot na Islandiji) za individualno pravico zaposlenih očetov, ki je hkrati kolektivna pravica vseh zaposlenih očetov in je neprenosljiva pravica ter v celoti plačana (očetovsko nadomestilo je 100%) (ibid). Postopno povečevanje očetovske kvote in izraba očetovskega dopusta je vodilo v povečanje deleža očetov, ki vzamejo tudi starševski dopust (ibid.). V obdobju od uvedbe očetovske kvote na Norveškem do danes Kvande (2015) beleži proces konstrukcije zaposlenih moških kot očetov, ki so na delovnem mestu prepoznani tudi v svoji skrbstveni vlogi. Ob tem ne gre spregledati procesa normalizacije sprejemanja moških kot očetov v sferi plačanega dela in sprejemanja percepcije o nadomestljivosti zaposlenih moških (v času odsotnosti zaradi skrbi za otroke) (ibid.).

Norveška	
Delež moških v skrbstvenih/izobraževalnih aktivnostih	34,6%
Delež moških pri kuhanju/gospodinjskih aktivnostih	23,5%
Kratek opis starševskih dopustov	Starševski dopust traja 47 tednov, ki so polno plačani. Od tega so očetje upravičeni do 26 tednov (dodatno k očetovskim kvotam); 9 tednov je rezerviranih za mamo.
Pravice moških v povezavi s starševskim dopustom	Oče lahko vzame 26 tednov polno plačanega očetovskega dopusta.
Delež moških, ki vzamejo starševski dopust	63%
Kratek opis očetovskega dopusta	Očetje imajo pravico do 12 tednov polno plačanega dopusta. Dodatno k tem 12 tednom imajo možnost, da vzamejo 10 dni v povezavi z samim rojstvom. Le tisti, ki delajo v javnem sektorju so upravičeni do kompenzacije v času rojstva otroka.
Delež očetov, ki koristijo očetovski dopust	77%

Tabela 10: Vključenost moških v družinsko življenje in očetovski dopust na Norveškem (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

6 Politike in ukrepi – kaj deluje in kaj ne?

Mednarodna primerjava formalnega posega države v urejanje razmerij med zaposlenimi in delodajalcem kaže na precejšnja odstopanja med državami kot so Velika Britanija, Združene države Amerike, Kanada, Japonska, idr., kjer je institucionalna podpora družinam šibka in državami kot Avstrija, Nemčija, Slovenija, Nizozemska, Švedska idr., kjer so nekateri mehanizmi za podporo usklajevanju med zasebnim življenjem in plačanim delom institucionalizirani (Crompton 2006). V prvi skupini držav delodajalci le redko (če sploh kdaj) razvijejo mehanizme za zagotavljanje podpore zaposlenim pri usklajevanju zasebnega življenja in plačanega dela (Crompton 2006). Po drugi strani pa mednarodna analiza kaže, da v nordijskih državah prav tako najdemo malo politik in ukrepov podjetij, ki bi lajšala usklajevanje zaposlenim, kar je posledica visoke stopnje državnega reguliranja, ki pravzaprav ne spodbuja podjetij k inovativnosti in razvijanju novih dobrih praks (Ibid.).

Družinske politike s svojimi ukrepi starševskih in očetovskih dopustov ne morejo, tudi dolgoročno ne, spodbuditi moške k bolj enakopravnemu vključevanju v družinsko življenje, če se ob tem sočasno ne odvijajo tudi druge institucionalne spremembe (na področjih zaposlovanja, plačila, otroškega varstvo) ob spremembah na ravni posameznika, zlasti v manjšanju precepov med željami in dejanskimi praksami. Kot kažejo primeri iz skandinavskih držav, so ključni dejavniki pri uspešnosti politike očetovskega dopusta ravno v tem, da je očetovska kvota individualna pravica, ki je neprenosljiva (po principu 'use – it – or – lose – it), ter v celoti plačana. Ob tem je nezanemarljiva tudi dolžina dopusta, ko je oče sam z otrokom doma, kar je bistvena razlika z državami, kot je npr. Slovenija, z uvedbo zelo kratkega dela plačanega dopusta, ki ga očetje večinoma vzamejo takoj po rojstvu otroka in so doma predvsem v podporni vlogi. Vendar pa ne gre zanemariti dejstva, da je za skandinavske države sicer značilen visok delež zaposlenih žensk, vendar se ženske v precejšnji meri zaposlujejo s skrajšanim delovnim časom, kar velja za dejavnik, ki negativno vpliva enakost spolov. Vsaka druga ženska z otrokom do 6. let starosti je v skandinavskih državah zaposlena s skrajšanim delovnim časom z izjemo Finske, kjer 80% zaposlenih žensk dela s polnim delovnim časom (Ibid.). V Sloveniji pa se zlasti kaže potreba po transformaciji trga dela v zaposlenim bolj prijaznega oz. njegova de-prekarizacija.

Obstoječe politike tudi ne vključujejo v zadostni meri (ali pa sploh ne) nekaterih kategorij očetov, ki so vedno bolj pogoste, npr. socialne očete, ločene očete, skupno skrbništvo (cf. Hobson 2002). Enostarševske družine so še vedno praviloma sestavljene iz matere in otroka, kar pa ne pomeni nujno tudi odsotnega očeta (Bradshaw in drugi 1999 v Hobson in Morgan 2002, 5). Kritike je deležno tudi dejstvo, da zakonodaja očete naslavlja predvsem kot preskrbljevalce in jih ob ločitvi zavezuje k

ekonomski preskrbi otroka, ne pa tudi k vzdrževanju socialnih stikov. Nekateri zato pozivajo k premiku od denarnih («cash») k skrbstvenim («care») politikam (Hobson in Morgan 2002). Prav tako bi bilo potrebno narediti vidne dobrobiti, ki jih lahko imajo moški od večje vključenosti v skrbstveno delo. Nadaljnji predlogi ukrepov zajemajo premik k bolj spolno uravnoteženemu sistemu starševskih dopustov; iniciative v podjetjih, ki bi podpirale večje vključevanje očetov v družinsko življenje; iniciative in ukrepe, ki bi nagradili starše predšolskih otrok za spolno uravnoteženo skrb za otroka (npr. krajši delovni čas za oba starša, davčne olajšave za starše, ki zmanjšujejo plačilno vrzel med spoloma, dodatni dnevi za bolniško, če jo starša koristita enakomerno); naslavljanje stereotipov (Belghiti-Mahut in drugi 2012).

7 Zaključki

Očetje so pluralna skupina moških

Identitete očetovstva in prakse očetovanja se oblikujejo znotraj raznolikih družinskih oblik in dinamik. Moški imajo različno število otrok, so socialni očetje, ločeni očetje, posvojitelji, očetje, ki imajo skrbništvo nad otroci itd. Izpostavljeni so raznolikim razmeram na trgu dela, imajo različna stališča do enakosti spolov in dajejo različno težo družini in delu.

Moški družini namenijo manj časa kot ženske

Moški v povprečju skrbstvenemu in gospodinjskemu delu namenijo manj časa, kot ženske, v manjši meri koristijo starševske dopuste ali vzamejo bolniški dopust za nego bolnega otroka. Razlogi za to zajemajo nenaklonjeno delovno okolje (nasprotovanje vodilnih, nerazumevanje kolegic in kolegov, strah pred kariernim nazadovanjem), partnerske aranžmaje, ki temelji na prepričanju, da je mati pomembnejša za vzgojo otrok kot oče (dogovor med partnerjema, nenaklonjenost ali oviranje partnerke in širše socialne mreže, prevzemanje skrbstvenega dela s strani babic, mam in drugih sorodnic), negativne finančne posledice, neinformiranost o mehanizmih usklajevanja družine in poklicnega življenja, neskladnost skrbstvenega dela s predstavo o moškosti ter neustrezne politike.

Vključevanje očetov v družino prinaša koristi posamezniku in družini, delovni organizaciji in družbi

Skrbstveno delo širi izkušnje in čustveno doživljanje očetov ter spodbuja kvaliteto odnosov med očeti in otroci. Zaposleni, ki lažje usklajujejo poklic in družino so bolj zadovoljni. Na ravni družbe se vzpostavljajo bolj egalitarni odnosi in večja enakost spolov.

Fleksibilne oblike dela ovirajo usklajevanje dela in družine

Fleksibilne oblike dela delodajalci in delodajalke v Sloveniji ne uporabljajo kot ukrep za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zaposleni so običajno vanje prisiljeni in se jih samoiniciativno redko poslužujejo, predvsem zaradi negativnih finančnih posledic. Raziskave kažejo, da tudi ne povečajo nujno deleža časa namenjenega družini in povečujejo spolne vrzeli, saj npr. za krajši delovni čas delajo v večji meri ženske, kot moški.

Zaradi prekarizacije trga dela številni moški nimajo dostopa do mehanizmov usklajevanja

Obstoječe politike in mehanizmi naslavlajo predvsem redno zaposlene in zaposlene za polni delovni čas. Delo za skrajšani delovni čas, delo od doma, pogodbeno delo, zaposlitev za določen čas, samozaposlenost in druge prekarne oblike dela individualizirajo položaj očetov tudi na področju usklajevanja poklica in družine. Kultura dolgih delovnikov, nenehna dosegljivost delodajalcu in delodajalki ter individualizacija odgovornosti za delo delujejo kot dodaten mehanizem podrejanja zasebnega življenja poklicnemu. Raziskave kažejo, da imajo med moškimi manj možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zlasti očetje delavskega razreda oz. nižjega srednjega sloja, medtem ko menedžerska kultura sama po sebi predpostavlja izključene očete. Potrebna je senzibilizacija vodilnih in zaposlenih o mehanizmih, ki spodbujajo enako udeležbo žensk in moških v družinskem življenju.

Spodbudno delovno okolje bistveno pripomore k lažjemu usklajevanju dela in družine

Delovanje delodajalcev in delodajalk za večje vključevanje očetov v družinsko življenje mora vključevati mehanizme, ki omogočajo lažje usklajevanje dela in družine (npr. dodatni dopusti) in ciljno nagovarjajo moške. Delodajalci in delodajalke tudi s svojim lastnim delovanjem postavljajo norme na področju usklajevanja dela in družine. Zaposleni se morajo počutiti varno in imeti možnost spregovoriti o svojih težavah.

Literatura

Adam, Frane. 1989. Deformirana modernizacija: (realni) socializem med tradicijo in modernostjo. Družboslovne razprave 6 (7): 19–30.

Adams, Rachel in David Savran. ur. 2002. The masculinity studies reader. Oxford: Blackwell.

Aliaga, Christel. 2006. How is the Time of Women and Men Distributed in Europe? Statistics in Focus. 4/2006. Luxembourg: Eurostat.

Allen, T. D., Lapierre, L., M., Spector, P.e., Poelmans, S.A.Y., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Cooper, C.L., Antoniou, A.S., Brough, P., Geurts, S., Kinnunen, U., Pagon, M., Shima, S. in Woo, J.M. 2014. The link between national paid leave policy and work-family conflict among married working parents. Applied Psychology 63 (1): 5-28.

Anxo, Dominique, Christine Franz in Angelika Kümmerling. 2012. Working time and work-life balance in a life course perspective. Dostopno prek: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1273en.pdf (5. maj 2015).

Atkinson, William. 2007a. Anthony Giddens as Adversary of Class. Analysis. Sociology 41 (3): 533–549.

Atkinson, William. 2007b. Beck, individualization and the death of class: a critique. British Journal of Sociology 58 (3): 349–366.

Beck, Ulrich in Elisabeth Beck-Gernsheim. 2002. Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences. London: Thousand Oaks; New Delhi: Sage.

Beck, Ulrich. 2001. Družba tveganja, Na poti v neko drugo moderno. Ljubljana: Krtina.

Behnke, Cornelia in Michael Meuser. 2012. "Look here mate! I'm taking parental leave for a year" – involved fatherhood and images of masculinity. V Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames, ur. Mechtild Oechsle, Ursula Müller in Sabine Hess, 129-143. Opladen: Barbara Budrich.

Belghiti-Mahut, Sophia, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White in Katarzyna Wojnicka. 2012. Study on the Role of Men in Gender Equality. European Commission, DG Justice. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf (5. marec 2015).

Bianchi, Suzanne, Melissa A. Milkie, Liana Sayer in John P. Robinson. 2000. Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. Social Forces 79 (1): 191–228.

Blair-Loy, Mary. 2015. Work Devotion and Masculinity among Executive Men. Predavanje na mednarodni konferenci Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics. ZIF: Bielefeld University. 12.–14. marec 2015.

Brandth, Berit in Elin Kvande. 2009. Gendered or Gender-Neutral Care Politics For Fathers. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 624: 177-189.

Brandth, Berit in Elin Kvande. 1998. Masculinity and childcare: the reconstruction of fathering. The Sociological Review 46: 293–313.

Connell, Raewyn. 2012. Moškosti. Ljubljana: Krtina.

- Council of Europe. 2014. Gender equality strategy 2014 – 2017. Dostopno prek: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/Docs/Council_of_Europe_Gender_Equality_Strategy_2014-2017.pdf (4. april 2015)
- Crompton, Rosemary. 2006. Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Delphy, Christine in Diana Leonard. 1992. Familiar Exploitation. A New Analysis of Marriage in Contemporary Western Societies. Cambridge: Polity Press.
- Dermott, Esther. 2008. Intimate fatherhood. A sociological analysis. London, New York: Routledge.
- Dongen van, Mirjam, Gerard Frinking in Menno Jacobs. ur. 1995. Changing Fatherhood: An Interdisciplinary Perspective. Amsterdam: Thesis Publishers.
- Ellingsæter, Anne Lise. 2010. Feminist policies and feminist conflicts: daddy's childcare or mother's milk? V Gender Inequalities in the 21st Century: New Barriers and Continuing Constraints, ur. Jacqueline Scott in druge, 257-274. Cheltenham: Edward Elgar.
- Eurofound. 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostopno prek: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Promoting_parental_leave.pdf (4. april 2015)
- Eurostat. 2016. Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%). Dostopno prek: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (29.8.2016).
- Evropska komisija. 2010. Strategy for equality between women and men 2010-2015.
- Evropska komisija. 2014. Report on Progress on equality between women and men in 2013. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (4.april 2015).
- Finch, Janet in Jennifer Mason. 1993. Negotiating family responsibilities. London, New York: Tavistock/Routledge.
- Gherardi, S. in Murgia, Annalisa. 2012. By hook or by crook: temporary workers between exploration and exploitation". V Research in the Sociology of Organizations, Special Issue on "Managing 'Human Resources' by Exploiting and Exploring Peoples' Potentials" 37: 75-103.
- Giddens, Anthony. 2000. Preobrazba intimnosti. Spolnost, ljubezen in erotika v sodobnih družbah. Ljubljana: *cf.
- Gíslason, Ingólfur V. 2006. Fostering Caring Masculinities. Icelandic National Report. Akureyri, Islandija: Centre for Gender Equality.
- Gross, Neil. 2005. The Detraditionalization of Intimacy Reconsidered. Sociological Theory 23 (3): 286–311.
- Halford, Susan. 2012. Collapsing the boundaries? Fatherhood, organization and home-work. V Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames, ur. Mechtild Oechsle, Ursula Müller in Sabine Hess, 213-232. Opladen: Barbara Budrich.
- Halrynjo, Sigtona in Øystein Gullvåg Holter, z Vera Riesenfeld, Klaus Schwerma, Elli Schambor in Christian Schambor. 2005. Male Job and Life Patterns: A Correspondence Analysis. V Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms, ur. Ralf Puchert, Marc Gärtner in Stephan Höyng, 105-116. Opladen: Barbara Budrich.

Hatten, Warren, Louise Vinter in Rachel Williams. 2002. Dads on Dads: Needs and expectations at home and at work. Manchester, UK: Equal Opportunities Commission.

Hearn, Jeff in Pringle, Keith. 2006. Men, masculinities and children: some European perspectives. *Critical Social Policy*, 26 (2): 365–389.

Hobson, Barbara in David Morgan. 2002. Introduction. V *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, ur. Barbara Hobson, 1-21. Cambridge: University Press.

Hobson, Barbara. ur. 2002. *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: University press.

Hochschild, Arlie Russell. 1997. *The Second Shift*. New York: Avon Books.

Hochschild, Arlie. 1995. Understanding the future of fatherhood: The 'daddy hierarchy' and beyond. V *Changing fatherhood: an interdisciplinary perspective*, ur. Mirjam van Dongen, Gerard Frinking in Menno Jacobs, 219–231. Amsterdam: Thesis Publishers.

Holter, Øystein Gullvåg, Vera Riesenfeld in Elli Schambor. 2005. We don't have anything like that here! – Organizations, Men and Gender Equality. V *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, ur. Ralf Puchert, Marc Gärtner in Stephan Höyng, 73-104. Opladen: Barbara Budrich.

Holter, Øystein Gulvag. 2003. Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Copenhagen: TemaNord, Nordic Council of Ministers.

Holter, Øystein Gulvag. 2007. 'Men's work and family reconciliation in Europe'. *Men and Masculinities*, 9 (4): 425-56.

Hoven van, Bettina in Kathrin Hörschelmann. 2005. Introduction: from geographies of men to geographies of women and back again? V *Spaces of Masculinities*, ur. Bettina Van Hoven in Kathrin Hörschelmann, 1–17. Oxon, New York: Routledge.

Humer, Živa. 2009. *Etika skrbi, spol in družina: procesi relokacije skrbi med zasebno in javno sfero*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jamieson, Lynn. 1998. *Intimacy: Personal relationships in modern societies*. Oxford: Polity Press.

Jamieson, Lynn. 1999. Intimacy Transformed? A Critical Look at the »Pure Relationship«. *Sociology* 33 (3): 477–494.

Juul, Jesper. 2011. *Mož in oče*. Knjiga zate. Ljubljana: Inštitut za sodobno družino Manami.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2006. Unfriendly Flexibilization of Work and Employment – The needforFlexicurity. V *HRMs Contribution to Hard Work*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilić, 215-250. Bern: Peter Lang.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar (ur.). 2007. *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: FDV.

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2014. Capabilities for Work/Life Balance in the Context Of Increasing Work Intensity and Precariousness in the Service Sector and the IT Industry in a Transitional Economy. V *Work life Balance: the Agency & Capabilities Gap*, ur. Barbara Hobson, 238-265. Oxford: Oxford University Press.

Kaufman, Gayle. 2013. *Superdads: How fathers balance work and family in the 21st century*. New York, London: New York University Press.

Knijn, Trudie. 1987. Father, the Dependent Authority. V *Unravelling Fatherhood*, ur. Trudie Knijn in Anne-Claire Mulder, 48-62. Dordrecht, Providence: Foris Publications.

Knijn, Trudie. 1995. »Towards post-paternalism? Social and theoretical changes in fatherhood«. V *Changing Fatherhood: a Multidisciplinary Perspective*. Ur. Mirjam van Dongen, Gerard Frinking in Menno Jacobs, 1-20. Amsterdam: Thesis Publishers.

Komter, Aafke. 1987. Why Bad Mothers are Worse than Bad Fathers: Power Mechanisms in the Family. V *Unravelling Fatherhood*, ur. Trudie Knijn in Anne-Claire Mulder, 27-37. Dordrecht, Providence: Foris Publications.

Kossek, E.E., DaSS, P. in DeMarr, B. 1994. The dominant logi of employer-sponsored work and family initiatives: Human Resource Managers Institutional Role. *Human Relations* 47: 1121-1149.

Kozjek, Tatjana in Nina Tomažević. 2012. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja – vidik predstavnikov delodajalcev. V *Izzivi in priložnosti zdravega delovnega okolja*, ur. Janez Stare, 63-92. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Kuhar, Metka. 2011. Skrb za otroke: potrebe staršev predadolescentnih otrok v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 48 (2): 473-490.

Kvande, Elin. 2012. Control in post-bureaucratic organizations – consequences for fathering practices. V *Fatherhood in Late Modernity. Cultural Images, Social Practices, Structural Frames*, ur. Mechtild Oechsle, Ursula Müller in Sabine Hess, 233-246. Opladen: Barbara Budrich.

Kvande, Elin. 2015. Interactions between Organizational Behavior and Father's Quota in Parental Leave. Predavanje na mednarodni konferenci *Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. ZiF, Bielefeld University, Nemčija, 12.-14. marec 2015.

Langvasbråten, Trude in Mari Teigen. 2006. *FOCUS – The European Dimension*. Oslo: Institute for Social Research.

Lash, Scott in John Urry. 1994. *Economies of signs and space*. London; Thousand Oaks, California: Sage Publication.

Liebig, Brigitte. 2015. Ambivalent Benevolence: Organizational rationalities of fatherhood. Predavanje na mednarodni konferenci *Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. ZiF, Bielefeld University, Nemčija, 12.-14. marec 2015.

Marks, Loren in Rob Palkovitz. 2004. American Fatherhood Types: The Good, the Bad, and the Uninterested. *Fathering* 2 (2): 113-129.

Marsiglio, William, Paul Amato, Randal D. Day in Michael E. Lamb. 2000. Scholarship on Fatherhood in the 1990s and beyond. *Journal of Marriage and the Family* 62: 1173-1191.

Mennino Falter, Sue in April Brayfield. 2002. Job-Family Trade-offs. The Multi-dimensional Effects of Gender. *Work and Occupation* 29 (2): 226-256.

Murgia, Annalisa in Barbara Poggio. 2013. Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work and Organization* 20 (4): 413-424.

Murgia, Annalisa in Barbara Poggio. 2015. Symbolic gender orders in organizations. Persistence and change. Predavanje na mednarodni konferenci *Fathers and Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. ZiF, Bielefeld University, Nemčija, 12.-14. marec 2015.

Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: *cf.

- O'Brien, Margaret. 2005. *Shared caring: bringing fathers into the frame*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- O'Brien, Margaret in Ian Shemilt. 2003. *Working fathers: earning and caring*. Manchester: Equal Opportunitites Commission.
- Pleck, Joseph H. 1993. Are "Family-Supportive" Employer Policies Relative to Men? V *Men, Work, and Family*, ur. Jane C. Hood, 217-238. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- Pleck, Joseph H. 2010. "Paternal involvement: Revised conceptualization and theoretical linkages with child out-comes." V *The role of the father in child development (5th ed.)*, ur. M. E. Lamb, 67–107. New York, NY: Wiley.
- Reber, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj in Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje*. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.
- Reber, Tanja, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab. 2008. *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Reber, Tanja. 1993. Politika materinjenja ali 'Father knows the best: for him the play, for her the rest'. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo XXI (162-163): 15-22.
- Robnik, Sonja. 2012. *Enakost spolov v družinskem življenju in v partnerskih odnosih*. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: MDDSZ.
- Rus, Veljko in Niko Toš. 2005. *Vrednote Slovencev in Evropejcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV-CJMMK.
- Seidler Jeleniewski, Victor. 1997. *Man Enough: Embodying Masculinities*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Seidler, Jeleniewski, Victor. 2006. *Masculinities and work/life balance*. Opening lecture at the international conference, project Fostering caring masculinities – FOCUS, 20-22 October 2006, Girona, Spain.
- Smeaton, Deborah. 2006. *Dads and their babies: a household analysis*. Manchester: Equal Opportunitites Commission.
- Šori, Iztok in Živa Humer. 2015. *Institucije in mehanizmi reprodukcije spolnega reda v poljih družine in politike*. V *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*, ur. Milica G. Antić in drugi, 97-118. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Švab, Alenka. 2000. *Nova intimna razmerja? Zasebnost in intimnost v pozni modernosti*. V *Preobrazba intimnosti*, Anthony Giddens, 205-227. Ljubljana: *cf.
- Švab, Alenka. 2001. *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Ljubljana: znanstveno in publicistično središče.
- Švab, Alenka. 2008. *Novo očetovstvo v kontekstu družinskih sprememb*. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Tanja Reber, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik in Alenka Švab, 33-72. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Tomažević, Nina in Tatjana Kozjek. 2012. *Pogled zaposlenih na problematiko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja*. V *Izzivi in priložnosti zdravega delovnega okolja*, ur. Janez Stare, 93-124. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Umbrecht, Maruša. 2015. *Delovnik s krajšim delovnim časom v dveh nacionalnih kontekstih: primerjava Slovenije in Nizozemske (magistrsko delo)*. Ljubljana: FDV

Verheyen, Carla. 1987. *Mother Knows Best: For Him the Play, For Her the Rest*. V *Unravelling Fatherhood*, ur. Trudie Knijn in Anne-Claire Mulder, 37–48. Dordrecht, Providence: Foris Publications.

Vuga, Janja in Jelena Juvan. 2013. *Work-family conflict between two greedy institutions: the family and the military*. *Currentsociology* 61 (7): 1058-1077.

Vuga, Janja, Katarina Rajh, Gašper Kavšek, Katja Cimermančič, Rafaela Križman in Urška Učakar. 2013. *Socialna, institucionalna in organizacijska podpora v pohlepni instituciji: zadovoljstvo slovenskih vojaških družin*. *Sodobni vojaški izzivi* 15 (2): 111-127.

Wall, Karin, Sofia Aboim in Sofia Marinho. 2007. *'Fatherhood, Family and Work in Men's lives: negotiating new and old masculinities'*. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, XXXVIII (2): 105-122.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). Ur. l. RS 26/2014 (14. april 2014).

Žakelj, Tjaša in Alenka Švab. 2009. *Usklajevanje dela in družine*. *Socialno delo*, 48 (4): 215-226.