



Aktivni očetje obračajo svet na bolje!

Očka v akciji je prispevek k ozaveščanju (bodočih) staršev, delodajalcev, strokovne in laične javnosti o pomenu aktivnega vključevanja moških v očetovstvo in enakomernejše porazdelitve starševske skrbi za otroka.

Junij 2022

Ljubljana, 13. junij 2022

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Mirovni inštitut zaključujeta z aktivnostmi v okviru projekta »Očka v akciji« in z nosilnim sloganom »Aktivni očetje obračajo svet na bolje«. Projekt je namenjen podpori in spodbudam mladim očetom ter tistim, ki bodo očetje še postali, projektne aktivnosti pa so namenjene tudi materam, delodajalcem, strokovnim in laičnim javnostim, saj enako vključevanje očetov v družinsko življenje in enakomerno porazdeljena skrb za otroke prinašata koristi vsem: moškim, otrokom, ženskam, delodajalcem in celotni družbi.

Ena od zadnjih aktivnosti projekta je bila dvodnevna konferenca z mednarodno udeležbo **»V vrtincu sprememb na trgu dela, delovnih mestih in v družinskem življenju - sodelovanje deležnikov za boljše rezultate in zadovoljstvo«**, ki jo je povezoval **g. David Urankar**. Rdeča nit konference je bilo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Prvi dan so bile v zvezi s tem naslovljene tematike, povezane s področjem zaposlovanja in trgom dela, podjetij, organizacijskih kultur ter oblikovanju politik na teh področjih. Drugi dan konference se je osredotočal na oblikovanje politik, s poudarkom na družinski politiki, socialnem varstvu in zdravju.

Koncept usklajevanja poklicnega in družinskega življenja predstavlja pomemben del družinske politike in je ključen za ustvarjanje oziroma uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških v družbi. Razumemo ga kot širši mehanizem, ki vključuje različne ukrepe: otroško varstvo in dolgotrajno oskrbo starejših ter drugih odvisnih družinskih članov in članic, ustrezno urejen plačan materinski dopust, individualno in neprenosljivo pravico očetovskega ter starševskega dopusta in nadomestila, nadomestilo za odsotnost z dela v primeru bolezni otrok ter prožne oblike dela in zaposlovanja.

Kakor na mnogih drugih področjih, se je tudi na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja pokazalo, da zgolj ustrezna zakonodaja ni dovolj in sama po sebi ne prinaša želenih sprememb. Ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja morajo sprejeti in ustrezno izvajati tako država kot delodajalci, podpirati jih mora ustrezna socialna infrastruktura, za pravično porazdelitev skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti pa mora biti poleg tega v dvostarševskih družinskih skupnostih sprejeto še soglasje med starši. Prav zato je pomemben dejavnik pri vzpostavljanju aktivne vloge moških v skrbi za otroke in ostalih družinskih članov tako občutljivost za kršitve pravic znotraj trga dela kot tudi zakoreninjenost predstav o družbenih vlogah žensk in moških.

Obdobje življenja s covid-19 je dodatno spodbudilo razprave o sodobnih oblikah dela in o pomenu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Poleg dela od doma je skrajševanje delovnega časa v Sloveniji postala relevantna tema, ki zahteva poglobljeno razpravo vseh deležnikov, politike, delodajalcev, sindikatov ter stroke. Znanja in izkušnje podjetij v Sloveniji in v tujini, ki so že uvedla krajši delovni čas, predstavljajo relevantno izhodišče za pogovor o prednostih, izzivih in pasteh. Namen je bil odpreti javno razpravo s socialnimi partnerji, delodajalci in stroko o možnostih uvedbe krajšega delovnega časa v Sloveniji ter skupno razmišljati o priložnostih in izzivih.

Povzetek prvega dneva konference

Že uvodoma je bilo v središče postavljeno aktivno očetovstvo in sodelovalno starševstvo s poudarkom na dobrih praksah delodajalcev, pogledu stroke in odločevalcev ter izkušnjam očetov. V tem okviru so pozdravne nagovore prispevali: **ga. Lidija Jerkič (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS)**, **g. Miro Smrekar (Združenje delodajalcev Slovenije - ZDS)** in **dr. Iztok Šori (Mirovni inštitut - MI)**. **Dr. Živa Humer (MI)**, vodja projekta ***Skrbstvene odgovornosti moških*** v Sloveniji, je izpostavila dobre prakse in skrbna podjetja v Sloveniji.

Dr. Jana Javornik (Univerza v Leedsu, Združeno Kraljestvo) je podarila, da so tudi v tujini pobude za skrajševanje delovnega tedna vse pogostejše, izpostavila je Novo Zelandijo, Švedsko, Južno Korejo in Japonsko ter predstavila pilotni eksperiment uvedbe 4-dnevnega delovnika v Združenem kraljestvu, v katerega se je vključilo več kot 70 podjetij iz več kot 30 industrij in skupno več kot 3000 zaposlenimi, ki bo potekal do novembra 2022.

V razpravi o krajšem delovniku in prizadevanjih o različnih deležnikih je **g. Matija Drmota (ZSSS)** izpostavil, da načeloma podpirajo skrajšanje delovnega časa, čeprav ni univerzalnih rešitev in zakonodaja na tem področju ni urejena ter izpostavil številne izzive pri uresničevanju. **G. Miro Smrekar (ZDS)** je izpostavil pomen prilagoditve na različne življenjske poteke zaposlenih, raznolike potrebe in sektorje. Rešitev vidi prav v socialnem dialogu z namenom iskanja skupnih rešitev. **Dr. Eva Boštjančič (Filozofska fakulteta UL)** je predstavila izsledke raziskave, ki jo je naredila v podjetju SKAZA, kjer so med drugim uvedli različne ukrepe ter posledično pri zaposlenih zaznali večje zadovoljstvo z življenjem in boljše usklajevanje sfer življenja. **Ga. Katarina Hohnjec (Hoby les d. o. o.)** je v središče postavila zadovoljne, zdrave, srečne zaposlene, a ob tem opozorila na to, da se ljudje z leti utrudimo in da je težko delati 8 ur pri vsiljenih ritmih. Prav zato ne podpirajo uvedbe 6-urnega delovnika, kajti ponekod je nemogoče pospešiti delovne procese. Predlagala je drugačno rešitev, in sicer, da bi se 2 uri na dan pri starejših uveljavili pri skrajšani delovni dobi. **G. Matej Feguš (Donar d. o. o.)** je poudaril, da sta tako družbeno delo kot življenje omejena. Opozoril je, da smo v primeru popolne prepuščenosti trgu obsojeni na propad. Donar d. o. o. je podjetje, ki je prvo uvedlo prakso 6-urnega delovnega časa, s čimer so zelo zadovoljni. Koncept dela je razdelil na razumevanje dela kot poklic (kar nekdo rad dela) in dela kot sredstva, ki omogoča preživetje. Preračunali so, da se pri 6-urnem delovniku ljudje iztrošijo v 30-ih letih (in ne 40-ih). Predlagal je vključevanje starejših kot mentorjev v podjetju (specifika znanja v lesarski industriji) in opozoril na interes, da se starejše (z izkušnjami) dlje časa obdrži, a je hkrati izjemnega pomena razumevanje celotne obravnave, torej v razmisleke o spremembah vključiti tudi vidik zdravstvene situacije.

Sledila je predstavitev projekta »Očka v akciji«, ki ga je vodila **mag. Mojca Kambič iz Ministrstva RS za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)**. Na kratko je potek šestmesečnega pilotnega preizkusa »Očka v akciji« predstavila **mag. Mojca Frelih (Mirovni inštitut)**. Predlagan nabor možnih ukrepov je bil dopolnjen v sodelovanju z zainteresiranimi zaposlenimi očeti in vodstvom ter preverjen v praksi. Izkušnje s tem eksperimentom in z delom od doma so podelili predstavniki vključenih delodajalcev: **ga. Petra Jurovič iz podjetja NOMAGO d. o. o.**, **g. Matej Primožič, vodja Območne izpostave**

Javnega sklada RS za kulturne dejavnosti Domžale, in dr. Gregor Dolinar, dekan Fakultete za elektrotehniko Univerze v Ljubljani.

V sklopu razprave o smereh sprememb delovnih okolij z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je **ga. Darija Perše Zoretič (MDDSZ)** je predstavila možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v okviru obstoječega Zakona o delovnih razmerjih. Izpostavila je, da bo to področje z implementacijo Direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, ki bo med drugim uvedla do pet delovnih dni oskrbovalskega dopusta na leto ter Direktivo o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, še nadgrajeno. **Ga. Tatjana Arnšek (Inšpektorat RS za delo, Socialna inšpekcija)** je predstavila obveznosti delodajalcev (obveščanje o delu od doma, zagotavljanje varstva in zdravje na delovnem mestu itd.) in številne dileme, s katerimi so se soočali v zadnjih letih. Opozori na številne sistemske vrzeli, ki obstajajo na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (posebej dela na domu) ter opozori na stiske zaposlenih, ki so se v obdobju epidemije zaradi na hitro vzpostavljenih in ne dovolj premišljenih prilagoditev delovnih procesov obrnili na Inšpektorat. Opozori tudi na študije, ki izpostavljajo vse večjo izpostavljenost stresu in izgorelosti zaposlenih. **Dr. Sonja Robnik (Sektor za varnost in zdravje pri delu, MDDSZ)** je predstavila rezultate študije Eurofound ter raziskavo, ki jo je izvedel MDDSZ, v kateri je sodelovalo preko 3000 anketiranih zaposlenih. Ugotavljajo, da so slabe možnosti za usklajevanje lahko vzrok za menjavo delodajalca. Samo 3 od 10 so pritrtili, da njihov delodajalec tudi v praksi zasleduje ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Izpostavila je pomen trajnostnega dela, ki je dostojno delo, omogoča varnost in zdravje pri delu, stalno usposabljanje in razvoj (tekom celotnega trajanja delovne dobe) ter dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ipd. **Ga. Hana Radilovič (Gibanje za dostojno delo in socialno družbo)** opozori na pomen ustreznega pravnega varstva delavcev, ki so v odnosu do delodajalcev v izrazito podrejenem položaju, kar je še posebej pereče v primeru prekarnih delavcev. Ti bistveno težje usklajujejo poklicno in zasebno življenje ter vzpostavijo ustrezne pogoje za ustvarjanje družine. Predstavila je tudi zaskrbljujoče izsledke raziskave, ki so jo skupaj z Oddelkom za sociologijo FF izvedli med 1.400 mladimi. Na njihov slab položaj na trgu dela opozarjajo izsledki, da so skoraj vsi, ki so sodelovali v raziskavi, v preteklem delu delali tudi bolni (vsaj nekaj dni na leto). Petina je pogosto depresivna zaradi razmer pri delu. 14% jih je že razmišljalo o samomoru.

Povzetek drugega dneva konference

Vsebinske uvodne nagovore na drugem dnevu so podali: **g. Dušan Mikuž** (generalni direktor Direktorata za družino, MDDSZ), **mag. Mojca Frelih** (vodja projekta na MI) in **mag. Mojca Kambič** (vodja projekta na MDDSZ). Primerjavo med družinsko politiko v Sloveniji in na Švedskem sta vzpostavila diplomirana univerzitetna pravnica **ga. Urška Trtnik (MDDSZ)** z bogatimi izkušnjami s področja starševskega varstva in družinskih prejemkov v Sloveniji ter **g. Niklas Löfgren**, ki že dvajset let deluje na področju sistemov socialnega zavarovanja in družinskih prejemkov na Švedskem. **Urška Trtnik** je predstavila zakonodajo na področju pravic ob rojstvu otroka v Sloveniji in nekatere druge ukrepe, ki staršem pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Temeljna dokumenta na področju pravica za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja sta Resolucija o družinski politiki in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemnikih (ZSDP-1). Pravice iz naslova starševskega

varstva ki staršem pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, so zlasti dopusti (starševski, materinski in očetovski) s 100% nadomestilom, nadomestilo v času odmora za dojenje in krajši delovni čas, saj omogočajo, da ženske po rojstvu otroka ostanejo aktivne na trgu dela. Z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je pomembno predšolsko varstvo in vzgoja otrok v času, ko starši delajo. V Republiki Sloveniji se otrok lahko vključi v vrtec po 11. mesecu starosti, ko se staršem običajno izteče starševski dopust in se vrnejo na delo. Značilnost slovenskih vrtcev pa je poleg kvalitetnega programa tudi visoko usposobljeno osebje in celovita prehrana za otroke, medtem ko starši delajo. Plačilo vrtca je odvisno od dohodkovnega razreda staršev. V letu 2021 se je ponovno uvedel brezplačen vrtec za drugega otroka iz iste družine, ki je hkrati v vrtcu s starejšim otrokom. Starši so oproščeni plačila za vrtec tudi za tretjega in vsakega nadaljnjega otroka iz iste družine, ne glede na to, ali bo v vrtec vključen hkrati s svojim sorojencem. Staršem lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja omogoča tudi ureditev v nižjih razredih osnovne šole, ko imajo otroci v prvem razredu organizirano jutranje varstvo, otroci od 1. - 5. razreda pa podaljšano bivanje. V tem času naredijo domače naloge, se udeležijo različnih dejavnosti in imajo organizirano prehrano. Zaradi zahtev Direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev je bil v letu 2022 s strani ene od poslanskih skupin vložen predlog novele ZSDP-1. S predlogom novele zakona bi oče izbral 15 koledarskih dni očetovskega dopusta od rojstva otroka do tretjega meseca starosti otroka. Preostalih 15 dni, ki jih je bilo mogoče porabiti do končanega prvega razreda osnovne šole otroka pa bi postalo del starševskega dopusta v delu, ki je neprenosljiv. Vsak od staršev bi bil upravičen do starševskega dopusta v trajanju 160 dni, pri čemer bi bilo 60 dni neprenosljivih. O predlogu zakona niso glasovali, zato ni bil sprejet. **Niklar Löfgren** je predstavil razvoj in zgodovino pravic s področja starševskih dopustov na Švedskem. Prikazala je trend izrabe starševskega dopusta s strani očetov (določen delež izrabi 30% očetov) ter se dotaknil tudi izzivov, ki jih še čakajo v prihodnosti, denimo znižati perečo vrzel bolniških odsotnosti med materami in očeti.

Razprava se je nadaljevala z ugotovitvami, zakaj je aktivno očetovstvo dobro za vse v družbi. **Dr. Živa Humer (MI)** je predstavila kontekst usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter pozitivne vidike sodelovalnega starševstva. Vključila je spreminjanje družin v Sloveniji, predstavila podatke o očetih v Sloveniji in relevantnost aktivnega očetovstva. **Dr. Ásdís A. Arnalds** (vodja projekta na Raziskovalnem Inštitutu za družbene vede in postdoktorska raziskovalka na Univerzi na Islandiji) je povezala družinsko politiko, kulturo starševstva in plodnosti na Islandiji, kjer očetom pripadajo trije meseci neprenosljivega starševskega dopusta. Poudarila je izsledke raziskave, ki je pokazala, da se je po reformi družinske politike znižal delež ločitev ter okrepila vez med otrokom in očetom. Predhodno predstavljene izkušnje delodajalcev v pilotnem preizkusu »Očka v akciji« so bile dopolnjene z informacijami s strani vključenih aktivnih zaposlenih očetov: **dr. Jure Trilar (Fakulteta za elektrotehniko UL)**, **g. Dejan Močnik (NK Bravo)**, **g. Matej Primožič (Javni sklad RS za kulturne dejavnosti)** in **g. Bojan Mesarič (NOMAGO d. o. o.)**. Izpostavljene so bile pozitivne plati medsebojnega sodelovanja na tematskih delavnicah in različne spodbude. Konferenca se je zaključila z razpravo o vplivu politik na lokalnem, občinskem nivoju in delodajalcev na spodbujanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. S prispevki so sodelovali različni deležniki: **dr. Simona Topolinjak (Mestna občina Ljubljana - MOL)**, **ga. Evelina Kotnik Perko (Radenska d.**

o. o.), ga. Karolina Andrian (Fundacija Share the Care) in dr. Marc Gärtner (Inštitut za moške študije in študije spolov Graz Vorstand EAF Berlin). Breda Kodba izpostavi, da so kot prvo podjetje v Sloveniji uvedli neomejen plačan letni dopust, pri čemer se zaposleni zavedajo velike odgovornosti, saj si medsebojno uredijo nadomeščanje. Omeni tudi, da so z majem letos skrajšali delovni čas za tri ure, tistim zaposlenim, ki se ukvarjajo s športom, pa še za dodatni dve uri. **Dr. Marc Gärtner (Inštitut za moške študije in študije spolov Graz Vorstand EAF Berlin)** iz več vidikov poudari pomen aktivnega očetovstva. **Evelina Kotnik Perko (Radenska d. o. o.),** predstavi ukrepe certifikata Družini prijazno podjetje, ki jih izvajajo v podjetju ter poudari pomen dobre organizacijske klime in odprtega dialoga v podjetju za dobro organizacijsko klimo, dobro počutje zaposlenih ter manjšo fluktuacijo zaposlenih. **Karolina Andrian** na primeru lastne fundacije predstavi, kako je mogoče z dobro načrtovanimi aktivističnimi dejavnostmi ustvariti premike za boljše razumevanje pomena aktivnega očetovstva pri političnih odločevalcih in pri menedžmentu vodilnih korporacij. **Dr. Simona Topolinjak (MOL)** izpostavi storitve, podpore in spodbude, ki jih na MOL urejajo na področju predšolskega in šolskega varstva otrok, s posebno pozornostjo na otrocih s posebnimi potrebami, ter storitvami za starejše in drugim pomoči potrebne.

V prihodnje si želimo ustreznih rešitev pri izzivih naslavljanja družbenih sprememb (staranje prebivalstva) in sprememb na trgu dela (podaljševanje delovne dobe, prilagoditve na starejše in mlade, ki vstopajo na trg dela, vključno s prepoznavanjem novodobnih bolezni (stres, izgorelosti, absentizem) ter zavedanja pomena usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za vse ne glede na tip zaposlitve! Pri tem je ključno vključevanje zaposlenih, sposobnost prilagajanja različnim življenjskim potekom in prepoznavanje skrbi za otroke, skrbi za starejše in skrbi zase kot relevantnih dejavnikov vpliva na oblikovanje varnih in zdravih delovnih mestih za vse.

AKTIVNO VKLJUČEVANJE OČETOV V DRUŽINSKO ŽIVLJENJE IN SKRB ZA OTROKE PRINAŠA KORISTI VSEM: MOŠKIM, OTROKOM, ŽENSKAM, DELODAJALCEM IN CELOTNI DRUŽBI.

VEČ INFORMACIJ O PROJEKTU:

- spletno mesto projekta www.ockavakciji.si
- FB Ocka v akciji
- Twitter Ocka v akciji

DODATNE INFORMACIJE: mag. Mojca Kambič (Mojca.Kambic@gov.si) in mag. Mojca Frelj (mojca.frelj@mirovni-institut.si).